

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



**Síndrome de burnout y motivación laboral en los docentes de la I.E.
031 Virgen del Carmen del distrito de la Cruz, Tumbes 2018.**

TESIS

Para optar la licenciatura en Psicología.

Autora: Br. Judith Paola Rodriguez Gaona

Tumbes, 2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



**Síndrome de burnout y motivación laboral en los docentes de la I.E.
031 Virgen del Carmen del distrito de la Cruz, Tumbes 2018.**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dra. Rhor García-Godos, Eva Matilde (presidenta)_____

Dra. Pérez Chore, Zoraida Ester (secretaria)_____

Mg. Cedillo Lozada, Wendy Jesús Catherin (vocal)_____

Tumbes, 2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



**Síndrome de burnout y motivación laboral en los docentes de la I.E.
031 Virgen del Carmen del distrito de la Cruz, Tumbes 2018.**

Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido y
forma.

Br. Rodriguez Gaona, Judith Paola

(Autora)

Mg. Ordinola Luna, Alexander

(Asesor)

Tumbes, 2020

Copia del acta de sustentación



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"



ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL JURADO DE TESIS

Siendo las 5.00 p.m. del día 08 de junio del 2020, y haciendo uso de la tecnología internet, el jurado evaluador se reunió para evaluar la sustentación de la tesis "Síndrome de burnout y motivación laboral en los docentes de la I.E. 031 Virgen del Carmen del distrito de la Cruz, Tumbes 2018." Presentada por Br. Judith Paola Rodríguez Gaona, de la Escuela de Psicología, para optar la licenciatura en Psicología y al amparo de la resolución 020-2020 UNTUMBES/FACSO-D


El jurado evaluador conformado según la resolución 092-2019 UNTUMBES/FACSO-CF, está constituido por:

Dra. Eva Matilde Rhor García Godos : Presidenta
Dra. Zoraida Esther Pérez Chore : Secretaria
Mg. Wendy Jesus Catherin Cedillo Lozada : Vocal

Después de la sustentación realizada por la Bachiller, el jurado evaluador por unanimidad dictaminó la APROBACION de la sustentación con calificativo de bueno (15).


Eva Matilde Rhor García Godos
Presidenta del jurado


Dra. Zoraida Esther Pérez Chores
Secretaria


Mg. Wendy Jesus Catherin Cedillo Lozada
Vocal

Cc
Vicerrectorado de Investigación
Vicerrectorado Académico
Unidad de Investigación FACSO
Interesada
Arch.

INFORME DE TURNITIN

Síndrome de burnout y motivación laboral en los docentes de la I.E. 031 Virgen del Carmen del distrito de la Cruz, Tumbes 2019.

INFORME DE ORIGINALIDAD

26%	26%	4%	%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	repositorio.umb.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	1%

Dedicatoria

A Dios por permitirme tener la sabiduría necesaria para haber llegado hasta donde estoy ahora.

A mis padres por ser mi fuente de inspiración en todo lo que hago y en todo lo que soy, gracias por recibir de su parte siempre el apoyo que necesito para salir adelante.

A mis maestros por su gran apoyo y motivación para lograr terminar de este proyecto.

Agradecimiento

Al Mg. Alexander Ordinola Luna por su tiempo y apoyo en la asesoría en la presente tesis.

A la directora de la I.E. 031 Virgen del Carmen del Distrito de la Cruz, Tumbes Mg. Elena Dioses Remigio.

A quienes que de una y otra manera me apoyaron en la culminación de la presente investigación.

Índice general

Resumen	12
Abstract	13
I. Introducción.....	14
II. Revisión de Literatura.....	18
Sustento teórico	22
III. Materiales y métodos	35
Tipo de investigación.....	35
Diseño de contrastación de hipótesis.....	35
Población.....	35
Muestra	36
Técnicas de investigación.	38
Procesamiento y análisis de datos	38
IV. Resultados y discusión.....	39
Nivel de Motivación Laboral	40
V. Conclusiones	48
VI. Recomendaciones.....	50
VII. Referencias bibliográficas	52
VIII. Anexos	61

Índice de tablas

Tabla 1: Nivel de Síndrome de Burnout.	39
Tabla 2: Nivel de Motivación Laboral.	40
Tabla 3: Relación entre el Síndrome de Burnout y la Motivación Laboral.	41
Tabla 4: Relación entre agotamiento y motivación laboral.....	42
Tabla 5: Relación entre despersonalización y motivación laboral.....	43
Tabla 6: Relación entre realización personal y motivación laboral.....	44
Tabla 7: Nivel de síndrome de Burnout por dimensiones.....	76
Tabla 8: Nivel de motivación laboral por dimensiones.....	77

Índice de figuras

Figura 1: Nivel de Síndrome de Burnout en los docentes	75
Figura 2: Nivel de Motivación Laboral.....	75

Índice de anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia	62
Anexo 2: Matriz de variables	63
Anexo 3: Resolución de aprobación del anteproyecto de tesis	64
Anexo 4: Resolución de modificación del lugar del anteproyecto de tesis	66
Anexo 5: Resolución de aprobación del proyecto de tesis	68
Anexo 6: Resolución de modificación del título del proyecto de tesis	68
Anexo 7: Consentimiento informado	70
Anexo 8: Instrumento para la medición de Motivación laboral	71
Anexo 9: Instrumento para la medición de Síndrome de Burnout	72

Resumen

La actual investigación tiene como finalidad determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y Motivación Laboral en los Docentes de la I.E. 031 Virgen del Carmen del Distrito de la Cruz, Tumbes 2018. La investigación es cuantitativa con un diseño no experimental, transversal - correlacional. La población muestral estuvo conformada por 44 docentes. Se usaron dos instrumentos para medir cada una de las variables: La escala para medir el Síndrome de Burnout (Maslach Burnout Inventory) y la Escala de Motivación Laboral de Steers y Braunstein. Como resultados se obtuvo que, respecto al nivel del síndrome de Burnout, el 90.9% de los docentes de la I.E 031 Virgen del Carmen del Distrito de la Cruz, presentó un nivel medio de Síndrome de Burnout; y sólo un 9.1% un nivel alto; en relación al nivel de motivación laboral, el 79.55% de los docentes presentó un nivel bajo y un 20.45% nivel medio.

Los resultados permitieron concluir que existe una relación alta (-0.830), significativa ($p < 0.05$) e inversamente proporcional entre el Síndrome de Burnout y la Motivación Laboral en los docentes de la I.E. 031 Virgen del Carmen ubicado en el distrito de La Cruz en el departamento de Tumbes en el año académico 2018.

Palabras clave: Burnout, Motivación, Docentes.

Abstract

The present investigation has as general objective to determine the relationship between Burnout Syndrome and Labor Motivation in Teachers of the I.E. 031 Virgin of Carmen of the District of the Cross, Tumbes 2018. The research is quantitative with a non-experimental, cross-correlational design. The sample population consisted of 44 teachers. Two instruments were used to measure each of the variables: The scale to measure Burnout Syndrome (Maslach Burnout Inventory) and the Labor Motivation Scale of Steers and Braunstein. As a result, it was obtained that, with respect to the level of Burnout syndrome, 90.9% of the teachers of the I.E. 031 Virgin of Carmen of the District of the Cross, presented a medium level of Burnout Syndrome; and only 9.1% a high level; in relation to the level of work motivation, 79.55% of the teachers presented a low level and a 20.45% medium level.

The results allowed to conclude that there is a high (-0.830), significant ($p < 0.05$) and inversely proportional relationship between the Burnout Syndrome and the Work Motivation in the teachers of the I.E. 031 Virgin of Carmen located in the district of the Cross in the department of Tumbes in the 2018 academic year.

Keywords: Burnout, Motivation, Teachers.

I. Introducción

El síndrome de Burnout es una patología que causa agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que ocurre en aquellos individuos que a nivel laboral están en contacto con gran número de personas y tienen trabajos con presiones elevadas (Greig & Fuentes, 2009). Es un tipo de respuesta prolongada a estresores emocionales e interpersonales crónicos en el trabajo, que se caracteriza por la pérdida progresiva de energía, el agotamiento, la fatiga, el desarrollo de actitudes negativas, del mismo modo la tendencia a evaluarse de forma negativa Martínez (2010).

Por lo general, el síndrome de burnout (BO) se manifiesta como agotamiento emocional, lo que lleva un agotamiento emocional en el lugar de trabajo y sentimientos de desajuste y fracaso. Y hay una crisis en la relación con el trabajo mismo. (Pistellia et al., 2011). La crisis se caracteriza por una disminución en la capacidad de resistir los requisitos laborales, reducir su capacidad para trabajar, pierden interés en hacer cosas, desempeñar sus funciones al tener que cumplir con sus obligaciones y no participar en ningún asunto o trato con nadie, lo que resulta en una reducción en la carga de trabajo. Sentido personal de logro (Bouviere & García, 2017).

En el Perú, uno de los profesionales más afectados son los docentes, ya que las horas de trabajo y la carga laboral es bastante exigente, un docente debe además de realizar su labor docente en aula planificar, las actividades además de dirigir la disciplina, organizar los eventos extra curriculares, mantener el promedio académico, además de tener que detectar cualquier problema personal en los estudiantes, que provoquen

alteración en el rendimiento. Esto sin duda hace evidente la gran carga de estresores a los que están sometidos a los docentes. (Cumpa y Chávez, 2015).

En este mismo orden de ideas, la exposición a diversos factores externos negativos esto también puede tener un impacto negativo en la salud física y mental de los docentes. Tales factores son, por ejemplo, las bajas remuneraciones, la falta de reconocimiento, la sobrecarga laboral relacionada a la cantidad excesiva de alumnos por salón, o la simple ausencia de incentivos.

En general, estas situaciones inciden de forma directa en la vida personal y familiar, provocando un desequilibrio en la misma.

En Tumbes, la realidad no es distinta, además de los estresores ya planteados, los docentes deben lidiar con otros factores como la idiosincrasia de la gente, el exceso de alumnos por cada salón, la cultura propia de la región, además de tener que ser pilar y guía para orientar a sus estudiantes con los problemas que estos enfrentan, y la tensión de seguir preparándose para las próximas evaluaciones.

Por otro lado, la motivación es la acción de impulsar hacia el desempeño de una actividad con agrado, por tanto, ante la presencia de los estresores que afectan el desempeño de los docentes puede haber una falta de motivación para realizar sus actividades de forma adecuada, ejerciéndolas más por obligación, porque tienen que trabajar para recibir un salario para poder cubrir sus gastos, pagar deudas, etc.; siendo muy pocos los docentes que realizan su labor con el fin de brindar sus enseñanzas (Gil, Martínez & Zapata, 2015).

Se observa que los docentes de la I.E. 031 Virgen del Carmen presentan algunos síntomas y signos como dolores de cabeza frecuentes, problemas para poder reconocer sus objetivos y logros alcanzados, problemas para confiar en sus propias habilidades; asimismo, vemos que su motivación está un poco disminuida porque no preparan bien las clases y se sienten cansados. Ante esta problemática, conllevó el planteamiento de la siguiente interrogante: ¿El Síndrome de burnout se relaciona con la motivación laboral de los docentes de la I.E. 031 Virgen del Carmen del distrito de La Cruz, Tumbes 2018?

Para resolver la pregunta planteada se diseñó como objetivo general determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la motivación laboral en los docentes de la I.E. 031 Virgen del Carmen del distrito de la Cruz, Tumbes 2018. Y como objetivos específicos 1. Establecer el nivel del síndrome de burnout en los docentes. 2. Identificar el nivel de motivación laboral en los docentes. 3. Demostrar la relación entre el Síndrome de Burnout y la motivación laboral en los docentes. 4. Encontrar la relación entre el agotamiento emocional y la motivación laboral en los docentes. 5. Encontrar la relación entre la despersonalización y la motivación laboral en los docentes. 6. Encontrar la relación entre la realización personal y la motivación laboral en los docentes.

Esta investigación se justifica en la importancia de estudiar uno de los problemas que puede afectar la motivación laboral de los docentes de I.E. 031 Virgen del Carmen del distrito de la Cruz, Tumbes, y que repercute directamente en los estudiantes, situación que se hará evidente en la investigación. Asimismo, servirá para implementar programas que ayuden a prevenir el Síndrome de Burnout, mejorando así el desempeño docente a través de la potencialización de la motivación laboral, permitiendo así posicionar a la institución educativa en un nivel de competencia adecuada. Además, el estudio posee valor teórico ya que los resultados presentados, servirá como punto de partida para futuras investigaciones y proporcionará información sobre la relación entre el síndrome de burnout y la motivación para trabajar en instituciones educativa

Finalmente, se planteó como hipótesis general: Existe relación entre el Síndrome de Burnout y la motivación laboral en los docentes de la I.E. 031 Virgen del Carmen del distrito de la Cruz, Tumbes 2018, e hipótesis específicas: 1. Existe relación entre el agotamiento emocional y la motivación laboral en los docentes. 2. Existe relación entre la despersonalización y la motivación laboral en los docentes. 3. Existe relación entre la realización personal y la motivación laboral en los docentes.

La presente investigación científica está estructurada de la siguiente manera.

En la primera parte se realizó la introducción, la cual está constituida por el planteamiento del problema, la situación problemática, la formulación del problema, la justificación, las hipótesis y los objetivos.

En la segunda parte, el marco teórico, el cual incluye los antecedentes y la base teórica.

En la tercera parte, se desarrolló los materiales y métodos (tipo de investigación, diseño de contrastación de las hipótesis, la población y muestra, los métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como el procesamiento, análisis de datos, así como las respectivas fichas técnicas de los cuestionarios utilizados).

En la cuarta parte, se reporta los resultados de la investigación.

En la quinta parte, se desarrolló la discusión de los resultados.

En la sexta parte, las conclusiones.

En la séptima parte, las recomendaciones.

En la octava parte, las referencias bibliográficas.

Finalmente, en la novena parte los anexos.

II. Revisión de Literatura

Se encontraron antecedentes de investigación realizados en el ámbito internacional y nacional, los cuales han contribuido al desarrollo de la presente investigación.

Antecedentes Internacionales:

Vidal y García (2009) elaboraron un artículo de investigación titulado “La motivación y el Burnout en los profesores”, con el fin de evaluar el burnout en los profesores de las diferentes etapas educativas y evaluar el estrés en dichos profesores. Se utilizó una muestra compuesta por 77 profesores de diferentes colegios e institutos de Educación Secundaria Obligatoria donde brindan docencia en las diferentes etapas educativas de las provincias de León y de Madrid, fueron evaluados con dos cuestionarios, el cuestionario de Burnout y la escala de Estrés percibido. Encontrando como resultado que 50 de ellos son mujeres de las cuales 26 imparten clase en educación primaria, y sólo 2 en educación infantil; mientras que los varones, imparten clase en educación secundaria obligatoria (ESO) y sólo 2 en bachillerato. en cuanto al cansancio emocional estudiado tanto hombres como mujeres demostraron altos niveles de cansancio emocional, aumentando aún más en los docentes que son tutores. con respecto al agotamiento total, muestra que tanto las graduadas como las maestras como mentoras recibieron puntajes altos. De manera similar, este estudio concluyó que los graduados y tutores universitarios varones también obtuvieron puntajes más altos.

De igual forma, Viera (2013) realizó una investigación sobre “Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria”. Se utilizó un diseño transversal con investigación descriptiva para la investigación. El propósito de este

trabajo es revelar la existencia de estrés laboral y síndrome de agotamiento. Para este propósito, especifique una lista de estrés docente, una escala de estrés de síntomas y un método de encuesta por cuestionario, y seleccione uno de los 621 maestros de primaria en cuatro provincias. Entre la población estudiada, el 67.5% tuvo agotamiento y el 88.24% presión de trabajo. La fatiga emocional es el grado de agotamiento más fácilmente afectado, representando el 64.4%. Verifica la relación directa entre la presión laboral y la edad, y tiene una relación inversa con el agotamiento del trabajo, y también incluye diferencias entre provincias y escuelas.

Domínguez (2015) Efectuó una investigación sobre “relación entre los factores intrínsecos de trabajo, el burnout y la motivación en los docentes” Para estudiar la correlación entre los factores internos del trabajo y el agotamiento del trabajo, realizar un estudio motivador, realizar un estudio cuantitativo de diseño de correlación cruzada no experimental en una muestra de maestros generales básicos en la escuela secundaria. Y la Universidad de Guayaquil. 445 docentes y los encuestados mediante indicadores de estrés laboral, los resultados de los factores internos del trabajo, el agotamiento emocional y las dimensiones de la desintegración de la personalidad se correlacionan positivamente, mientras que se rechazó la correlación negativa entre los factores internos y el logro personal. Del mismo modo, aceptar en parte la diferencia entre los factores internos y la motivación para motivar a los maestros, y enfatizar en su nivel de ingresos es la principal motivación del equipo de investigación. Además, propusieron ciertos cambios con respecto al tamaño del agotamiento, ciertos motivos de la motivación para convertirse en maestro, y en algunos casos, datos importantes.

Gómez (2017), realizó un estudio titulado “Burnout y motivación laboral en docentes de un IES de el Puerto de Santa María” El estudio fue de tipo descriptivo, con el objetivo de analizar la relación de burnout en docentes con la motivación en sus seis facitres y cinco componentes, en un total de 25 participantes, se aplico el cuestionario para la evaluación del Síndrome de Burnout para evaluar los seis factores y cinco componentes de las motivaciones psicosociales en el mundo laboral. Los principales resultados de este trabajo indican que el 16% de las muestras experimentales altos

niveles de agotamiento y obtuvieron una puntuación alta en los factores de motivación. En términos de género, en lo que respecta a MPS, no se encuentran diferencias diferentes, pero en términos de desgaste psicológico de CESQT, las diferencias entre las mujeres son aún mayores. No existe una relación entre el tiempo dedicado a la práctica profesional y el agotamiento laboral. En resumen, estos datos detallan evidencia de la relación entre algunos factores de motivación y ciertas dimensiones del síndrome de agotamiento laboral.

Mendicute (2017), realizó una investigación titulada “Estrés laboral y Síndrome de Burnout en relación con la motivación en los docentes de secundaria” con el fin de analizar su nivel de estrés y síndrome de Burnout en profesores de secundaria y su relación con el grado de motivación de los profesores. El estudio fue cuantitativo, con una muestra de 110 docentes a las cuales se les aplicaron el Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes. Encontrando que los docentes analizados, con mayor edad y mayor antigüedad profesional presentaban mayores grados de agotamiento emocional y despersonalización, estos datos eran los mismos para los docentes masculinos, y las docentes femeninas presentaban un mayor porcentaje de realización profesional. El menor grado de motivación pudo relacionarse directamente con un mayor grado de burnout, y los docentes con mayor índice de burnout eran aquellos de la rama de ciencias.

Antecedentes nacionales:

Bouveri y García (2017) Realizaron un estudio sobre “Motivación laboral y síndrome de burnout en el personal de la escuela de Aviación Civil del Perú, 2017” El estudio fue de tipo descriptivo, no experimental y transaccional correlacional – causal, con el objetivo de determinar la relación entre el nivel de motivación laboral y el nivel del Síndrome de Burnout en el personal antes mencionado. Con una muestra de 74 trabajadores a las cuales se le aplicaron 2 instrumentos. Los resultados mostraron que la motivación intrínseca se relaciona positivamente con los tres factores de Burnout en

comparación con los otros tipos de motivación; esto implica que la motivación intrínseca, es la más importante para contrarrestar los efectos del Burnout.

Quevedo (2017) Elaboró una investigación titulada “Niveles de síndrome de burnout y motivación del profesional químico farmacéutico de inspección y certificación – DIGEMID, 2017”, El estudio tuvo un diseño no experimental, correlacional, transversal, con el objetivo de determinar la relación entre el síndrome de burnout y la motivación del profesional químico farmacéutico de la dirección antes mencionada., en la cual encuestaron a 120 trabajadores. El resultado arrojó que no hubo relación entre el síndrome de Burnout y la motivación del profesional químico, siendo una relación baja e inversa. ($r = -0,205$); asimismo existe relación entre el síndrome de Burnout y los factores extrínsecos de la motivación del profesional, siendo una relación alta e inversa ($r = -0,896$). También se encontró relación entre el síndrome de Burnout y los factores intrínsecos de la motivación del profesional químico, siendo una relación moderada e inversa ($r = -0,515$). Finalmente existió relación entre el síndrome de Burnout y la motivación del profesional químico farmacéutico de la dirección de inspección y certificación – DIGEMID siendo una relación moderada y directa ($r = 0,638$).

Albornoz (2018) Efectuó un estudio titulado “Motivación laboral y Síndrome de Burnout en los profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto – 2018”, cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre la Motivación laboral y el Síndrome de Burnout en los profesionales de salud. El estudio fue de tipo no experimental, corte transversal y nivel correlacional, la población estuvo conformado por 50 profesionales de salud, los resultados revelaron que no existe relación estadísticamente significativa entre motivación laboral y síndrome de burnout; en cuanto a las dimensiones de motivación laboral y síndrome de burnout tampoco se halló relación significativa para necesidades de logro, poder y afiliación; pero si llamó la atención que el 50 % de encuestados presentó un nivel alto de S. Burnout.

II. Sustento teórico

El marco teórico abordó la variable Síndrome de burnout y la motivación laboral en los docentes.

McClelland,(1989). Definió la motivación como el entusiasmo por lograr algo. La motivación se compone de todos los factores que pueden causar, mantener y guiar el comportamiento para lograr los objetivos. En lo que respecta a Olivero (2011), cree que la motivación es la combinación del deseo humano y la energía para lograr sus objetivos. El autor señala que las personas están motivadas por varias razones, como creencias, valores, intereses, miedos y otras causas o fuerzas. Y estos factores pueden ser internos o externos, por lo que se puede decir que la motivación depende de: 1) fuerza requerida 2) Percepción de acciones que ayudan a satisfacer necesidades específicas.

La motivación es tanto un objetivo como una acción. Sentirse motivado significa hacerse eco de la meta. Por el contrario, sentirse desmotivado significa perder el interés y el significado de la meta, o también la posibilidad de alcanzar la meta (Ríos, 2001).

La motivación entonces se puede conceptualizar como el resultado de la interacción del individuo con la realidad. Sin embargo, es un concepto que presenta matices diversos, cada autor le proporciona una definición propia y personal. Incluso la motivación puede considerarse propia de cada individuo, lo que sea motivación para una persona es probable que para otra no lo sea.

Características de la Motivación

Según lo planteado por Moreno (2002) considera que existen cuatro Leyes o principios de la Motivación”:

- 1) Ley de la avalancha o "bola de nieve": habla del crecimiento exponencial de nuestra motivación, de acuerdo en ir alcanzando la meta deseada.
- 2) Ley de la necesidad dominante: se refiere a cuando existe más de un factor motivador y se impone el más fuerte, el que más impulso genera y el que llena de forma más efectiva las necesidades del individuo
- 3) Ley de la precocidad: mientras más precoz aparezca una motivación más fuerza y arraigo tendrá.
- 4) Ley de la frustración reforzadora: una motivación, puede ser algo que impida llegar a la meta, el hecho de no conseguir algo genera un impulso más fuerte de superar los obstáculos.

La teoría del proceso de incentivos define los elementos que motivan a los empleados, un sable: ¿Cómo motivan a los empleados? Son teorías que proponen soluciones. La teoría del contenido de motivación responde las siguientes preguntas: ¿Qué motiva a los trabajadores? Encuentra motivación.

Basados en lo anterior, las Teorías que estudian la motivación se pueden clasificar, según Palma (1999), en:

Teoría de la Motivación Humana de Maslow

La teoría propone una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas. La teoría establece cinco categorías y considera el orden ascendente según su importancia para la supervivencia y la motivación. (Quintero, 2007). Por lo tanto, cuando una persona satisface sus necesidades, tenemos otras personas que cambian o cambien su comportamiento. Considerando que solo satisfacer "razonablemente" la demanda generará una nueva demanda (Quintero, 2007).

Los cinco tipos de necesidades son: fisiología, seguridad, amor y pertenencia, autoestima y autorrealización; la fisiología requiere el nivel más bajo. Maslow también distingue estas necesidades por "déficit" (físico, seguro, amor y pertenencia, autoestima) y "desarrollo del ser" (autorrealización). La diferencia significativa entre los

dos es que "déficit" se refiere a la falta, mientras que el "desarrollo de la existencia" se refiere a tareas individuales (Quintero, 2007).

Teoría ERC de Clayton Alderfer

Alderfer modificó la teoría de Maslow, proponiendo un ajuste a través de los resultados de una de sus investigaciones empíricas. Alderfer plantea que existen necesidades primarias, las cuales se dividen en tres grupos: existencia, relaciones y crecimiento; de allí el nombre de teoría ERC. Están relacionados con los requisitos básicos para cumplir con los requisitos fisiológicos y de seguridad. Las relaciones se establecen como las necesidades humanas para mantener las relaciones interpersonales importantes. Si desea cumplir con estos requisitos sociales y de estatus, debe interactuar con otras personas, y es coherente con los requisitos sociales de Maslow y la clasificación externa de la autoestima. Finalmente, Alderfer incluye una demanda creciente, el deseo interno de desarrollo personal. Estas necesidades incluyen los componentes internos de la categoría de autoestima de Maslow y las funciones contenidas en la autorrealización.

Teoría de la motivación-higiene de Herzberg

El psicólogo Frederick Herzberg propuso la teoría de la motivación-higiene. Propuso la creencia de que debe tener una conexión entre un individuo y su trabajo, es probable que su actitud hacia este trabajo establezca el éxito o el fracaso personal. Del mismo modo, según la sugerencia de Herzberg, los factores que conducen a la satisfacción laboral y los factores que conducen a la insatisfacción laboral son diferentes y diferentes.

Por lo tanto, los gerentes que buscan eliminar los factores que causan la insatisfacción laboral pueden traer paz, pero no motivación. Harán que su fuerza laboral sea interesante, no los motivarán. Como resultado, Herzberg señaló que la política corporativa y la gestión administrativa, la supervisión, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo y los salarios pueden conceptualizarse como factores de salud. Cuando son suficientes, las personas no se sentirán infelices. Sin embargo, ella

también estaba insatisfecha. Si queremos inspirar el estado de las personas, Herzberg recomienda enfatizar el logro, el reconocimiento, el esfuerzo, la responsabilidad y el crecimiento. Estas son las características que las personas valoran gratificantes en la naturaleza.

Teoría de la Motivación de Mc Clelland.

David McClelland postulo en su teoría que todos los individuos poseen tres necesidades que promueven su motivación. Estas necesidades son:

Necesidades de logros: se refiere a la búsqueda de la excelencia, los logros relacionados con un conjunto de indicadores y la lucha por el éxito.

Demanda de poder: se refiere a la necesidad de hacer que otros actúen de una manera que no lo harían, es decir, el deseo de influir, influir y controlar a los demás.

La necesidad de afiliación: se refiere al deseo de establecer contacto con otras personas, es decir, establecer relaciones interpersonales amigables e íntimas con otros miembros de la organización. Dependiendo de la intensidad de su deseo de ejecución, de acuerdo con controles de excelencia o motivación para tener éxito en un entorno competitivo.

Del mismo modo, descubrimos la teoría del proceso de incentivos: entre ellos está la teoría de las expectativas de Víctor H. Vroom, quien propuso una teoría de incentivos para Maslow y Herzberg. Las teorías específicas desafíos, en las acciones de diferentes personas. Varía según su situación. El método de Vroom discute específicamente la motivación que surge de tres factores que determinan el propósito del individuo para esto.

La motivación es una función de lo siguiente: objetivos personales o voluntad de alcanzar objetivos (expectativas); la relación entre la productividad del individuo y el logro de objetivos personales (recompensas), y el impacto del nivel de productividad

del individuo en lo que cree que se puede hacer Capacidad (relación entre expectativas y retornos).

Teoría de la Disonancia cognitiva de Festinger

Festinger propuso la teoría de la disonancia cognitiva, que se basa en el hecho de que los individuos se esfuerzan por establecer un estado de armonía o coherencia. Si la comprensión de una persona de sí misma y de su entorno es inconsistente, tiene un estado de disonancia cognitiva, es una de las principales razones de un comportamiento inconsistente.

La disonancia cognitiva Se refiere a una actitud, creencia o comportamiento que causa incomodidad, haciendo que cambie para reducir la incomodidad y restablecer el equilibrio.

La teoría de la disonancia cognitiva de Festinger Muestra que tenemos una motivación interna que nos anima a mantener todas nuestras actitudes y creencias en armonía y evitar la falta de armonía.

Síndrome de Burnout.

Freudenberger (1974), fue el primero en estudiar el agotamiento y lo interpretó como una decepción. La sobrecarga causada por el desperdicio de energía y los recursos personales o espirituales del colaborador condujeron a la fatiga o la fatiga, y esta emoción negativa o emoción causó Se negativos negativos para Maslach y Jackson (1981), creen que el agotamiento es un representante del síndrome de estrés crónico que dura mucho tiempo. Entre los profesionales que necesitan atención muy fuerte y extensa, atienden a quienes necesitan o dependen de él.

Por otro lado, Ayuso y López (1993), Define el agotamiento como un estado de vitalidad mental causada por eventos relacionados con el rendimiento laboral que desencadenan síntomas en los niveles físicos, emocionales y cognitivos; tenga en cuenta que este desgaste puede hacer que las personas pierdan gradualmente interés en alcanzar sus objetivos, reduciendo así la vitalidad humana, estas personas sirven a los intereses de los demás.

Del Pozo (2000), pone en manifiesto que el término “Burnout” se emplea para hacer énfasis a situaciones donde se evidencia el desgaste personal, profesional y de desequilibrio socio laboral, generadas por dificultades en las relaciones interpersonales. Se revela a través de cambios en los estados de ánimo, excesivo cansancio, sentido de sobrecarga y pérdida de motivación por trabajar, es decir, una manifestación notable de estrés crónico en el ámbito laboral, al que podrían ser sometidos los profesionales que ejercen la docencia, entre otros, que desencadena problemas fisiológicos, cognitivos y/o emocionales.

Farber (2000, cit. por Gómez, J., 2013), quien lo declara como un reflejo de la gran parte de los contextos de trabajos hoy en día, ya que, la competitividad laboral obliga a las personas ir en busca de mayor producción, con mejores resultados y en el menor tiempo posible, a lo que se le añade el uso de los mínimos recursos posibles.

Valenzuela (2010) posiciona al Síndrome de Burnout como el estrés laboral en una fase avanzada, el cual puede desencadenar en la persona que la padece, ciertas dificultades que le impiden desarrollar su trabajo con efectividad, ya que el trabajador se percibe a si mismo insatisfecho con su trabajo, así también posee sentimientos de fracaso, y sobrelleva el padecimiento de sintomatologías ansiosos y depresivos.

Gálvez (2013), conceptualiza al Burnout como una patología del trabajo y las emociones, y que aqueja a todos aquellos que sobrellevan una alta demanda emocional con sus usuarios, es decir, por lo general la padecen aquellas personas que prestan sus servicios teniendo estrecho contacto con otras personas; pues estas relaciones les exige una respuesta emocional continúa.

Fernández & Cols (2002), sobre el Burnout afirma que dicha expresión se usa para hacer referencia al deterioro profesional que experimentan todos aquellos trabajadores que prestan servicios humanos, como los pedagogos, el personal de salud,

administración pública, entre otros; como consecuencia de escenarios de trabajo que poseen fuerte demanda social.

Gil Monte (2003), refiere acerca del Agotamiento profesional (Burnout), que se ha quedado determinado como una contestación al estrés laboral crónico, que suele manifestarse mayormente en los profesionales de la salud, de la educación, policial, trabajadores sociales, los cuales efectúan sus funciones en relación directa con los usuarios de su respectivo establecimiento (pacientes, alumnos, presos, indigentes).

Serrano (2007), refiere sobre el Síndrome de Burnout como una reacción propia del estrés, que indispone a la persona con cualidades y emociones perjudiciales, que afectan tanto a las personas con las que trabaja, así como al ejercicio de sus funciones profesionales, por ende a su convivencia laboral, pues se encuentra cansado emocionalmente.

Según Maslach y Jackson (1981), el agotamiento se refiere a tres aspectos principales: 1- agotamiento o fatiga emocional, 2- despersonalización y realización 3-personal. Del mismo modo, explica que cada dimensión es diferente.

Entrando al Agotamiento o cansancio Emocional (AE) Maslach y Jackson (1981), refiere al estado de entrar en conciencia acerca del sobreesfuerzo y fastidio emocional que se fomenta a consecuencia de las frecuentes relaciones interpersonales que los profesionales deben mantener con los usuarios y entre sí. Esto es perceptible cuando el trabajador considera que ya no posee recursos por proporcionar a los demás, que puede incluir sentimientos de frustración, angustia, tristeza, ira, nerviosismo, aumento de la tensión, falta de amabilidad y cortesía. Sin embargo, igualmente puede darse signos físicos y síntomas tales como la hipoactividad, cansancio crónico, abatimiento, náuseas, tensión muscular, entre otras dolencias somáticas y trastornos del sueño. Es así que, cuando la vitalidad se va consumiendo, el personal percibe disminuida su capacidad para servir a los demás tanto personal, como psicológicamente.

Dimensiones del síndrome de Burnout

Mediano y Fernández (2001), aducen que el principal origen del Síndrome de Burnout es el deterioro emocional, por la abundante demanda de recursos emocionales durante el desenvolvimiento de funciones asignadas, esta alta demanda ha de permanecer en el tiempo. Por su parte Montoya y Ramos (2008) manifiestan que el agotamiento emocional se distingue por sentirse incapaz de servir o atender a los demás, falta de optimismo, cansancio físico y dificultades para concentrarse en sus actividades laborales, rendimiento disminuido y en ocasiones irresponsabilidad, por malestar interno. Asimismo, menciona 3 Sub dimensiones que pertenecen al agotamiento emocional, que son: desánimo, fatiga e irritabilidad.

La dimensión Despersonalización (DP) según Maslach y Jackson (1981), lo especifican como el surgimiento de sentimientos y actitudes negativas y clínicas en relación con el sitio en el que se trabaja y las personas que en el conviven. Este proceso de endurecimiento y trato hostil hacia el usuario, hace sentir y creer a los profesionales que sus problemas son merecidos.

La despersonalización se produce por el sentir del agotamiento emocional, fomentando sentimiento de desequilibrio o rechazo hacia los demás, fijando sobre ellos una percepción negativa, por lo cual, a los que antes se solía proteger o aquellos con quienes se labora, resultan desagradables. Por consiguiente, se generan sentimientos negativos hacia los demás, hacia sí mismo, hacia las labores y en general, hacia la vida misma.

No obstante, Montoya y Ramos (2008), refieren que la despersonalización se relaciona con la práctica de malas actitudes, clínicas y poco sensibles con los usuarios; que se manifiesta en irritación, desmotivación para trabajar y actitudes negativas hacia sus compañeros de labores, expresadas en cinismo, aumento de la agresividad, por otro lado, buscar culpar a sus usuarios de sus frustraciones laborales, carece de empatía e insensibilidad ante hechos que en un inicio le entristecían. Además, consideran que la despersonalización posee dos sub dimensiones, entre ellas: la apatía y la culpabilidad.

Posteriormente, la dimensión realización personal según Maslach y Jackson (1981), afirman que son el sentir de un correcto nivel de competitividad y diversos logros en el trabajo con otras personas, que involucra una disposición a valorarse de manera positiva, ello surge especialmente cuando el experto se halla sirviendo a otras personas, permitiendo que se sienta contento con su desempeño y consigo mismo. Siendo de otro modo, es decir, cuando se carece del sentimiento de realización personal, el profesional podría experimentar la sensación de no ser exitoso, por carecer de logros y considera que todo lo que ha realizado no ha valido la pena.

Del mismo modo Montoya y Ramos (2008), manifiestan que la realización personal hace referencia a la valoración del propio trabajo de manera positiva.

También, Cruz y Terrones (2005), consideran que la realización personal se identifica cuando la persona demuestra una elevada motivación por la superación profesional, además de mantener saludables las relaciones en su centro de labores, donde actúa con responsabilidad, puntualidad y conducta activa, fomentándole sentimientos de satisfacción, por cumplir con sus objetivos personales. Además, consideran que la realización personal posee dos sub dimensiones, tales como: la empatía y el entusiasmo.

Características del síndrome de Burnout.

Según estudios basados en la teoría de Maslach, ubican las causas y las consecuencias del síndrome de burnout en las emociones del individuo.

La sintomatología cognitiva ha sido menos estudiada, sin embargo, son de suma importancia, pues al principio del desarrollo del síndrome existe una incongruencia entre las expectativas laborales y la realidad, lo que conlleva a sentimientos de frustración y depresión de índole cognitiva, que es uno de los caracteres usuales del síndrome.

En relación al aspecto conductual, que ha sido menos estudiada, el efecto más considerable es la despersonalización.

En este sentido, las secuelas del síndrome pueden resumirse como: falta de entusiasmo y uso de estimulantes, abuso de drogas y soluciones a prácticas comunes de salud perjudiciales. El sujeto exhibió trastornos fisiológicos, con síntomas de dolor de cabeza, dolor muscular (dolor de espalda), dolor de dientes, náuseas, silbidos, presión arterial alta, pérdida de apetito, pérdida de apetito, disfunción sexual y trastornos del sueño. Por lo tanto, las enfermedades psicosomáticas y la fatiga crónica pueden sufrir enfermedades y / o intensificarse.

Postura Teórica de la Investigación

La teoría de la motivación del logro es una de las teorías más interesantes y una de las más utilizadas para estudiar la motivación laboral por McClelland en 1953 (Bellows, 2001). Esta teoría es la que se tuvo en consideración para el presente trabajo de investigación.

Según McClelland (1989), las necesidades son adquiridas y aprendidas durante la niñez, es decir, dependiendo de lo que se vive en la niñez, es en la edad adulta donde proyectarán unas necesidades más que otras; afirmando que casi todas las personas poseen “tipos de motivos” en su mente, pero con distinta intensidad.

Para formular su teoría de las necesidades, David McClelland detectó la tecnología de proyección para investigar gerentes y ejecutivos de países desarrollados y en desarrollo, y estudió la medición y definición de la motivación humana (Aguado, 1997).

Su investigación no se basa en factores externos, sino en las características internas de todos. Utilizó pruebas de percepción de temas para capturar muestras de pensamiento, que luego fueron estudiadas y agrupadas de acuerdo con los intereses o temas expresados en la historia por las personas que resolvieron las pruebas

anteriores. Los resultados de esta prueba indican que las respuestas a la motivación humana se pueden dividir en tres categorías: la necesidad de pertenencia, la necesidad de poder y la necesidad de logro (Palma, 1999).

El logro o la necesidad de logro es la fuerza impulsora de la excelencia y el éxito. Las personas que más necesitan logros buscan tareas desafiantes (ni fáciles ni demasiado complicadas). No les gusta apostar, prefieren controlarlo todo. En general, "intentarán seleccionar expertos para asegurar la victoria".

Suelen ser optimistas y creen en sus propias posibilidades. Las personas que necesitan grandes logros deben asumir la responsabilidad personal de su éxito o fracaso. Le gusta tomar riesgos moderados y riesgos específicos situaciones que le proporcionan retroalimentación inmediata sobre sus actividades. Esta necesidad le impide participar en situaciones abiertas o exploratorias.

Su sentido de responsabilidad le impedirá delegar autoridad a menos que siga los valores que le permita considerar desarrollar su organización en un objetivo legítimo

McClelland aplica esta necesidad a personas que en su infancia sintieron el placer de realizar actividades de manera satisfactoria (Ríos, 2001).

El autor primero realizó una extensa encuesta sobre la necesidad de logros, y cree que las personas exitosas desarrollen una fuerza impulsora que les permita sobresalir, completar sus tareas de manera brillante y convertirse en las mejores personas en todo el trabajo que realizan. No inspirado por una sensación de logro. Interesado en recompensas, pero satisfecho con logros y logros (Palma, 1999).

Los empleados que persiguen logros alcanzan satisfacción al perseguir sus objetivos; El éxito en una tarea es importante para aquellos que alcanzaron la excelencia (Ríos, 2001)

Aunque las personas con necesidades urgentes suelen tener más materiales, su riqueza específica de la capacidad de alcanzar objetivos, porque en la mayoría de las sociedades, el logro de objetivos afecta los rendimientos económicos. (McClelland, 1989).

Por otro lado, para McClelland, la necesidad más desconfiada es la necesidad de poder y conectar el poder con personas autoritarias. Señale que aquellos que tienen una gran necesidad de poder son aquellos que se tuvieron débiles, indefensos e inseguros durante la infancia; o aquellos que creen que tienen una posición baja y se tienen inferiores a sus superiores (Palma, 1999).

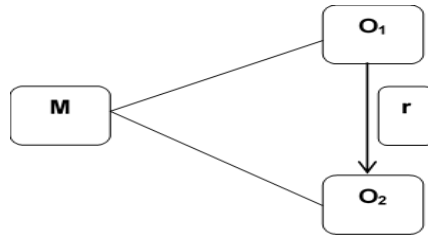
Según McClelland, en el lugar de trabajo, los empleados que tienen una demanda de energía intentan satisfacer la demanda controlando a los demás. Los logros u objetivos actuales no son tan importantes como lo son realmente. La satisfacción de alcanzar una posición de influencia o control (Moreno, 2002).

La necesidad de afiliación es el deseo de interactuar con otros, lo cual es una necesidad social. Para McClellan, este es el requisito más importante (Palma, 1999). Las características de las personas con grandes necesidades de conexión están muy preocupadas por el reconocimiento y la preferencia de otros por el trabajo en equipo.

El interés en la asociación considera importante para comprender las necesidades de los demás y crear un buen ambiente de trabajo (Aguado, 1997). Los empleados que necesitan afiliación recibenán satisfacción de las actividades sociales e interpersonales. Necesitan "relaciones interpersonales fuertes" para "cerrar" (psicológicamente). Si tienen que decidir si operan con personas teóricamente competentes o con un círculo de amigos, los empleados con una mayor necesidad de contacto están más dispuestos a trabajar con amigos (Palma, 1999).

Aunque ha habido algunas críticas a la teoría de McClelland, todavía es la mejor manera de enfocarse y estudiar la motivación laboral hasta el momento (Aguado, 2001).

En general, la teoría de McClelland enfatiza la razón de la dedicación a las tareas laborales y define a aquellos que desean poder e influyen a otros que están dispuestos a trabajar de una manera efectiva que produce diferentes beneficios. Como poder de decisión. La teoría es transmitir que algunas personas no necesitan la motivación de la empresa para lograr sus objetivos, ya que se sentirán satisfechos con sus logros. Esta es la razón por la cual la teoría de la demanda adquirida de McClelland fue considerada en este trabajo de investigación.



III. Materiales y métodos

Tipo de investigación.

De acuerdo a Fernández, Hernández y Batista (2014) el tipo de investigación es cuantitativa y el diseño no experimental, transversal-correlacional. Cuantitativa por estar basadas en el análisis y procesamiento de datos estadísticos los cuales servirán para explicar el fenómeno de estudio; no experimental por que no se realizara la manipulación directa de las variables de estudio; correlacional porque se medira la influencia de una variable sobre la otra y transversal porque la investigación se llevara a cabo en un periodo de prueba determinado.

Diseño de contrastación de hipótesis

Diseño correlacional – No Experimental. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014)

La representación del diseño de investigación es el siguiente:

Dónde:

M : Muestra

O₁ : variable independiente: Síndrome de Burnout

O₂ : variable dependiente: Motivación Laboral

r : Relación de causalidad de las variables.

Población

De acuerdo a Fernández, Hernández y Batista (2014) refieren la población como el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones.

El presente estudio estuvo conformado por 54 docentes de la I.E. 031 Virgen del Carmen del distrito de la Cruz, Tumbes 2018.

Muestra

Se realizó el muestreo no probabilístico, por lo que la muestra fue extraída de la población en la cual la elección dependió de las características de la investigación.

La muestra estuvo conformada por 44 docentes de la I.E. 031 Virgen del Carmen del distrito de La Cruz, Tumbes 2018.

Criterios de selección

Criterios de Inclusión:

Docentes que laboran en la I.E. 031 Virgen del Carmen del distrito de la Cruz, Tumbes 2018.

Criterios de exclusión:

Docentes que se encuentren ausentes al momento de aplicar los instrumentos.

Métodos, Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos

Método de análisis: Gutiérrez-Sánchez (citado en Maya, 2014) menciona que este método puede verificar individualmente todas las colecciones de materiales requeridas para la investigación.

Método deductivo: Cano (citado en Maya, 2014), refiriéndose a este método puede sacar conclusiones generales de nuestro conocimiento de la motivación laboral como variables que afectan el síndrome de burnout

Ficha Técnica para medir variable: Síndrome de Burnout

Nombre original: Maslach Burnout Inventory

Autores: C. Maslach, S. y E. Jackson.

Procedencia: Consulting Psychologist Press Inc. (Palo Alto, California).

Año: 1981.

Traducción: Gil-Monte, P. y Peiró, J.M. (1997)

Aplicación: Individual – Colectivo.

Dimensiones:

Agotamiento emocional

Despersonalización

Realización personal

Tipo: Es estructurada de tipo verbal – escrita y con respuestas en escala tipo Likert.

El instrumento consta de 22 ítems, que se evalúa calificándolos como nunca (0) a todos los días (6). Las puntuaciones las obtuve al sumar algebraicamente los ítems de acuerdo a cada dimensión.

Según García García, Herrero Remuzgo, & León Fuentes (2007) en su investigación, obtuvieron niveles de confiabilidad altos de $\alpha.81$ para realización en el trabajo, $\alpha. 0.88$ para agotamiento y $\alpha. 0.79$ para despersonalización. Como resultado podemos afirmar que la validez factorial del MBI ha sido probada.

Ficha técnica para medir variable: Motivación

Nombre: Escala de Motivación Laboral.

Autor: Steers y Braunstein

Aparición: 1976

Administración: Individual y colectiva

Tiempo: 10 minutos

Formato de ítems: Tipo Likert

Número de ítems: 15

Confiabilidad: Bardales (2018) refiere que la confiabilidad del cuestionario original, se estimó mediante el método de consistencia interna, recurriendo el estadístico Alpha de

Cronbach, obteniendo los siguientes índices: necesidad de logro (0.822); necesidad de poder (0.815); necesidad de afiliación (0.806); y Escala Total (0.866).

Técnicas de investigación.

Según la investigación de Horsford y Bayarre (sf), utilice las siguientes técnicas de investigación científica: Recolección de información: observación, encuesta por cuestionario, bibliografía. Análisis y preparación: gráficos y estadísticas.

Procesamiento y análisis de datos

Ya aplicados los protocolos de burnout y motivación laboral se procedió a su calificación para obtener el puntaje directo los cuales, luego, fueron procesados estadísticamente utilizando el software estadístico SPSS v.20, en español, obteniendo así los baremos de la población, las tablas estadísticas, y los gráficos adecuados.

Así mismo, el procesamiento y análisis se realizó utilizando los métodos y técnicas propios de la Estadística Descriptiva y la Estadística Inferencial.

Respecto a la Estadística descriptiva, se elaboró la matriz de puntuaciones de las dimensiones de la variable independiente (síndrome de burnout) y la variable dependiente (motivación laboral). Además, se construyeron tablas de distribución de frecuencias, calculando también la mediana y el coeficiente de variación.

En cuanto a la Estadística inferencial, se aplicó la Prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov con un nivel de significancia al 5%, que determinó el uso de pruebas no paramétricas para la contratación de la hipótesis, eligiendo el Coeficiente de Correlación de Spearman como estadístico para establecer la correlación entre las variables estudiadas.

IV. Resultados y discusión

Se presentan el análisis de los resultados obtenidos y la discusión de la aplicación de las escalas del Síndrome de Burnout y la Motivación Laboral de los docentes del distrito de la Cruz, 2018.

Tabla 1: Nivel de Síndrome de Burnout en los docentes de la I.E 031 Virgen del Carmen del Distrito de la Cruz, Tumbes, 2018.

Nivel de Síndrome de Burnout	N	%
Bajo	0	0.0
Medio	40	90.9
Alto	4	9.1
Total	44	100.0

Fuente: Aplicación del Inventario de Burnout de Maslach a los docentes de la I.E 031 Virgen del Carmen del Distrito de la Cruz, Tumbes, 2018.
Elaboración: Propia.

Interpretación:

En la tabla 1, se observa que el 90.9% de los docentes de la I.E 031 Virgen del Carmen del Distrito de la Cruz, presentó un nivel medio de Síndrome de Burnout; y tan sólo un 9.1% presenta nivel alto.

Tabla 2: Nivel de Motivación Laboral en los docentes de la I.E 031 Virgen del Carmen del Distrito de la Cruz, Tumbes, 2018.

Nivel de Motivación Laboral	N	%
Bajo	35	79.55
Medio	9	20.45
Alto	0	00.00
Total	44	100.0

Fuente: Aplicación del Cuestionario de Motivación Laboral a los docentes de la I.E 031 Virgen del Carmen del Distrito de la Cruz, Tumbes, 2018.

Elaboración: Propia.

Interpretación:

En la tabla 2, referente al nivel de motivación laboral, se observó que el 79.55% de los docentes de la I.E 031 Virgen del Carmen del Distrito de la Cruz, presenta nivel bajo de motivación laboral; y sólo un 20.45% presentaron un nivel medio.

Tabla 3: Relación entre el Síndrome de Burnout y la Motivación Laboral en los docentes de la I.E 031 Virgen del Carmen del Distrito de la Cruz, Tumbes, 2018.

		Motivación Laboral
Síndrome de Burnout	Coeficiente de Correlación	-.830*
	Sig. (bilateral)	.025
	N	44

*p<0,05

Fuente: Análisis correlacional de los resultados del Inventario de Burnout de Maslach a los docentes de la I.E 031 Virgen del Carmen del Distrito de la Cruz, Tumbes, 2018

Interpretación:

En la tabla 3, se observa que el coeficiente de correlación de las variables de acuerdo al estadígrafo Rho de Spearman es de -0.83 a un nivel de significancia estándar menor a 0.05 ($p < 0.05$), lo que demostraría que existe una relación inversa entre el Síndrome de Burnout y la Motivación Laboral. Además, la correlación es alta (está en el rango entre 0.8 y 1) e indirectamente proporcional (tiene signo negativo). Aceptándose con ello la hipótesis alternativa.

Tabla 4: Relación entre el agotamiento emocional y la motivación laboral en los docentes de la I.E 031 Virgen del Carmen del Distrito de la Cruz, Tumbes, 2018.

		Motivación Laboral
Agotamiento Emocional	Coefficiente de Correlación	-0.842**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	44

**p<0,01

Fuente: Análisis correlacional de los resultados del Inventario de Burnout de Maslach a los docentes de la I.E 031 Virgen del Carmen del Distrito de la Cruz, Tumbes, 2018

Autor: Propio

Interpretación: En la tabla 4 se observa que el coeficiente de correlación de las variables de acuerdo al estadígrafo Rho de Spearman es de -0.842 a un nivel de significancia estándar menor a 0.01 ($p < 0.01$), lo que demostraría que existe una relación inversa entre la dimensión agotamiento emocional del Síndrome de Burnout y la Motivación Laboral.

Tabla 5: Relación entre la despersonalización y la motivación laboral en los docentes de la I.E 031 Virgen del Carmen del Distrito de la Cruz, Tumbes, 2018.

		Motivación Laboral
Despersonalización	Coefficiente de Correlación	-0.640*
	Sig. (bilateral)	.031
	N	44

* $p < 0,05$

Fuente: Análisis correlacional de los resultados del Inventario de Burnout de Maslach a los docentes de la I.E 031 Virgen del Carmen del Distrito de la Cruz, Tumbes, 2018

Autor: Propio

Interpretación: En la tabla 5 se observa que el coeficiente de correlación de las variables de acuerdo al estadígrafo Rho de Spearman es de -0.640 a un nivel de significancia estándar menor a 0.05 ($p < 0.05$), lo que demostraría que existe una relación inversa entre la dimensión despersonalización del Síndrome de Burnout y la Motivación Laboral.

Tabla 6: Relación entre la realización personal y la motivación laboral en los docentes de la I.E 031 Virgen del Carmen del Distrito de la Cruz, Tumbes, 2018.

		Motivación Laboral
Realización Personal	Coefficiente de Correlación	0.705*
	Sig. (bilateral)	.002
	N	44

* $p < 0,05$

Fuente: Análisis correlacional de los resultados del Inventario de Burnout de Maslach a los docentes de la I.E 031 Virgen del Carmen del Distrito de la Cruz, Tumbes, 2018

Autor: Propio

Interpretación: En la tabla 6 se observa que el coeficiente de correlación de las variables de acuerdo al estadígrafo Rho de Spearman es de 0.705 a un nivel de significancia estándar menor a 0.05 ($p < 0.05$), lo que demostraría que existe una relación directa entre la dimensión Realización Personal del Síndrome de Burnout y la Motivación Laboral. Por lo tanto se acepta la hipótesis específica.

Como se ha mencionado con anterioridad, el Síndrome de Burnout ha sido analizado e investigado de disímiles aspectos e investigado en diferentes carreras, lo que ha

sobrellevado a emplazar su caracterización, procedimiento y correspondencia con otras variables. Las indagaciones frecuentemente lo asociaron con variables como: Edad, horas y horarios de trabajo, organización y la forma en cómo los participantes cotejan el síndrome; generalmente porque estas variables exacerbaban el burnout (Muñoz y Piernagorda, 2011). Por otro lado, la teoría revela que las estrategias de afrontamiento al estrés no solamente atenúan el impacto de los agentes estresantes productores de burnout, sino que también influyen en mejorar la percepción de las demandas ambientales estimadas como opresivas o fatigantes. (Sepúlveda, Romero y Jaramillo, 2012).

Con respecto al Síndrome de Burnout, se obtuvo como resultado que de los docentes que conformaban la población muestral, predominando el nivel medio en relación al Síndrome de Burnout. Este resultado guarda relación con el aporte realizado por Del Pozo (2000), quien señala que el Burnout hace referencia a aquellas situaciones de desgaste personal profesional y de desestabilización socio laboral derivadas de relaciones interpersonales complicadas y de un estrés crónico en el ámbito laboral, al que están sometidos los profesionales que tienen contacto continuo con personas, como es el caso de los docentes.

Por otro lado, analizando las dimensiones del Síndrome de Burnout, se aprecia que, predomina el nivel medio. Estos resultados guardan concordancia con la investigación realizada por Redo (2015) quien estudió el Síndrome de Burnout en docentes de educación infantil y primaria, obteniendo un perfil de Burnout con niveles moderados o medios en la muestra de docentes analizados. Concuerda también con los hallazgos de Farfán (2009) quien como resultado de su estudio sobre la Relación del clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria en centros educativos estatales y particulares de Lima Metropolitana concluye, entre otros, que los docentes que conforman la muestra presentaron niveles medios de burnout, caracterizado por niveles medios de agotamiento personal y realización personal, y nivel bajo con tendencia a medio respecto a la dimensión despersonalización. En este punto podemos hacer referencia a los aportes de Maslach, Schaufeli, y Leiter (2001) y

Maslach y Jackson (1981) que coinciden en señalar que el síndrome de burnout o el estrés laboral crónico excesivo es recurrente en personas que ejercen profesiones que tienen contacto continuo y permanente con otras personas, tal como lo es la labor docente.

Por otro lado, respecto a la motivación laboral de los docentes de la I.E. 031 Virgen del Carmen del distrito de la Cruz, se ha evidenciado a través de los resultados, que la mayoría presenta un nivel bajo de motivación laboral. Cabe señalar que de acuerdo a Palma (1999), los niveles bajos de motivación docente se han relacionado con consecuencias negativas como descenso en la calidad de la enseñanza, absentismo, falta de preparación de las clases, bajos niveles de empatía hacia los alumnos, o escaso compromiso con la profesión docente, por lo que es necesaria la intervención urgente de las autoridades del centro de estudios a fin de minimizar esos posibles riesgos. Asimismo, la evaluación por niveles de la motivación laboral, nos indica que, predominantemente, el nivel medio.

Respecto al objetivo general de determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la motivación laboral en los docentes de la I.E. 031 Virgen del Carmen del distrito de la Cruz, Tumbes 2018, se confirma la hipótesis general en el sentido de que de acuerdo a los resultados arribados existe relación moderada, inversa (negativa) y significativa entre el síndrome de burnout y la motivación laboral en los docentes evaluados. Este resultado coincide con los hallazgos de Vidal y García (2009) quienes en su investigación sobre motivación y el burnout en profesores, concluyeron que ambas variables se encuentran inversamente relacionadas, siendo así, a mayor nivel de burnout, menor es la motivación laboral de los docentes y viceversa.

Respecto a los objetivos específicos de la investigación, se confirman las hipótesis planteadas respecto a la relación de cada una de las dimensiones del síndrome de burnout y la motivación laboral de los docentes evaluados. En ese sentido, se determinó que existe correlación alta, inversa (negativa) y altamente significativa entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y la motivación laboral

en los docentes de la I.E 031 Virgen del Carmen del Distrito de la Cruz, Tumbes, 2018. Al respecto, cabe señalar lo manifestado por Montoya y Ramos (2008), quienes indican que el agotamiento emocional está caracterizado por sensaciones de no poder dar de sí mismo a los demás, pensamientos pesimistas, cansancio físico y falta de concentración en sus quehaceres laborales, deterioro del rendimiento y pérdida de responsabilidad sintiendo malestar interno; características compatibles con la falta de motivación.

Asimismo, de los resultados se evidencia que existe correlación moderada, inversa (negativa) y significativa entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y la motivación laboral en los docentes de la I.E 031 Virgen del Carmen del Distrito de la Cruz, Tumbes, 2018. Este resultado se respalda en los aportes teóricos de Paine (1982) quien señala que la despersonalización tiene que ver con el desarrollo de actitudes negativas, clínicas e insensibles hacia los receptores; y que se manifiesta en irritabilidad, pérdida de motivación hacia el trabajo y actividades negativas hacia los sujetos con quienes se trabaja, cinismo, aumento de la agresividad, tratar de culpar de sus frustraciones laborales a sus usuarios, falta de empatía, falta de sensibilidad ante hechos que en un principio le afectaban.

Finalmente, se determinó que existe correlación moderada, directa (positiva) y significativa entre la dimensión realización personal del síndrome de burnout y la motivación laboral en los docentes de la I.E 031 Virgen del Carmen del Distrito de la Cruz, Tumbes, 2018. En ese sentido, Cruz y Terrones (2005), señalan que la realización personal se caracteriza por presentar aumento en la motivación para superarse profesionalmente. Además, cuando falta realización personal, se pierde el entusiasmo en el trabajo, lo que ocasiona una sensación de sentirse atrapado, sentimientos de impotencia, decepción, entre otros problemas tanto dentro como fuera del ámbito laboral y que se traducen en desmotivación laboral (Maslach y Jackson, 1981).

V. Conclusiones

Primera. Luego de tabular los datos estadísticos se puede concluir que El 90,9% de los docentes de la I.E 031 Virgen del Carmen del Distrito de la Cruz, Tumbes 2018, presentó un nivel medio de Síndrome de Burnout; y tan sólo un 9% presenta nivel alto.

Segunda. En correspondencia al segundo objetivo se pudo concluir que el nivel de motivación laboral, se observó que el 79.55% de los docentes de la I.E 031 Virgen del Carmen del Distrito de la Cruz, Tumbes 2018, presenta nivel alto de motivación laboral; y sólo un 20.45% presentaron un nivel medio.

Tercera. La correlación existente entre el síndrome de burnout y la motivación laboral en los docentes de la I.E 031 Virgen del Carmen del Distrito de la Cruz, Tumbes, 2018, es alta (-.830), inversa (negativa) y significativa ($p < 0.5$), tomando en cuenta lo que nos dice la propuesta de McClelland.

Cuarto. Según los resultados la correlación existente entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y la motivación laboral en los docentes de la I.E 031 Virgen del Carmen del Distrito de la Cruz, Tumbes 2018, es alta (-.842), inversa (negativa) y altamente significativa ($p < 0.01$).

Quinta. La correlación existente entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y la motivación laboral en los docentes de la I.E 031 Virgen del Carmen del Distrito de la Cruz, Tumbes, 2018, es moderada (-.640), inversa (negativa) y significativa ($p < 0.05$).

Sexta. La correlación existente entre la dimensión realización personal del síndrome de burnout y la motivación laboral en los docentes de la I.E 031 Virgen del Carmen del

Distrito de la Cruz, Tumbes, 2018, es moderada (0.705), directa (negativa) y significativa ($p < 0.05$).

VI. Recomendaciones

1. Las autoridades de la Institución Educativa N° 031 Virgen del Carmen de Tumbes debe exponer a todos los docentes los resultados de la presente investigación, a fin de que formulen conjuntamente estrategias de intervención para prevenir y restablecer a los docentes del síndrome de Burnout, así como para lograr un nivel alto de Motivación Laboral.
2. Las autoridades de la Institución Educativa N° 031 Virgen del Carmen de Tumbes se sugiere elaborar y desarrollar programas que permitan eliminar o mitigar las fuentes de estrés, o neutralizar las consecuencias negativas de esa experiencia, así mismo tomar en cuenta de la teoría de McClelland, permitiendo tener un enfoque sobre la motivación.
3. Las autoridades de la Institución Educativa N° 031 Virgen del Carmen de Tumbes en coordinación también con la Unidad de Gestión Educativa Local correspondiente, se sugiere potenciar la formación de habilidades sociales mediante la conformación de redes de apoyo social entre los equipos docentes, promoviendo también la comunicación constante y el trabajo en equipo, fomentando en el docente necesidades y pensamientos de creatividad, desafío, e implicación en el trabajo.
4. Se recomienda realizar nuevas investigaciones que permitan confirmar, y analizar los distintos aspectos del síndrome de Burnout, aplicando los instrumentos en poblaciones con características similares a la del presente

estudio, así mismo a valorar las diferentes teorías y contrastar resultados ya que la muestra de esta investigación se circunscribe a la institución.

VII. Referencias bibliográficas

- Alarcón, J., Vaz, F. & Guisado, J. (2001). Análisis del síndrome de burnout: psicopatología, estilos de afrontamiento y clima social (I). *Revista de Psiquiatría Facultad de Medicina Barna*, 28(1), pp. 358-381.
- Alonso, F. (1997) *Psicopatología del Trabajo*. Barcelona, España: Edikamed.
- Albornoz, S (2018). *Motivación laboral y Síndrome de Burnout en los profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto – 2018*. (Tesis de maestría en Gestión de los Servicios de Salud). Escuela de Posgrado. Universidad César Vallejo.
- Arrieta, C. (2008). Motivación en el trabajo: viejas teorías, nuevos horizontes. *Actualidades en Psicología*, 22, 67-90.
- Ausubel, D., Novak, J. y Hanesian, H. (2009). *Psicología educativa: un punto de vista cognoscitivo*. México D.F., México: Editorial Trillas.
- Ayuso, J. y López, J. (1993). Síndrome de Burnout y SIDA. *Cuadernos de medicina Psicosomática*, 27, 42-46.
- Bouviere, J. & García, R (2017). *Motivación laboral y síndrome de burnout en el personal de la escuela de aviación civil del Perú, 2017* (Tesis de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Bustamante, E. (2013). El clima de comunicación, la motivación y la satisfacción laboral en el proceso de atención primaria en Colombia. *Revista de Comunicación y Salud*, 3(1), 35-49.

Buzzeti, M. (2005). Validación del Maslach Burnout inventory (MBI), en dirigentes del colegio de profesores A.G. de Chile (Tesis de Pregrado). Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile.

Chang, A. (2010). Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loaysa. Cybertesis. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2513/1/Chang_ya.pdf

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. Mc Graw Hill(segunda edición). Obtenido de http://www.academia.edu/8122275/Comportamiento-Organizacional-Idalberto-Chiavenato-Mc_Grawhill-2da-Edicion

Cialzeta, J. R. (2013). El sufrimiento mental en el trabajo: Burnout en médicos de un hospital de alta complejidad, corrientes. lildbi. Obtenido de http://lildbi.fcm.unc.edu.ar/lildbi/tesis/Cialzeta_jorge_raul.pdf

Cumpa, F. y Chávez, P. (2015). Síndrome de burnout en docentes del nivel primario de las instituciones educativas estatales del distrito de Chiclayo. Agosto, 2015 (Tesis de pregrado). Universidad Privada Juan Mejía Baca, Chiclayo, Lambayeque, Perú. Recuperado de: http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/21/1/Fabiola_Cumpa_y_Pamela_Chavez.pdf

Del Pozo, A. (2000). Bourn our. Recuperado de <http://contenidos.universia.es/especiales/burn-out/index.htm>

Delgado, A. (2003). Síndrome del Burnout en profesores de educación secundaria de Lima Metropolitana. Investigación en Psicología, Vol.6 No.2.

Díaz, A. (2014). Influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Nacional del Callao – 2013 (Tesis doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3763/D%EDaz_ta.pdf.\(acceso?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3763/D%EDaz_ta.pdf.(acceso?sequence=1)

Domínguez, M. (noviembre de 2015). Relación entre los factores intrínsecos de trabajo, el burnout y la motivación en los docentes. Casagrande. Obtenido de <http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/617/1/Tesis990DOMr.pdf>

Farfán, M. E. (2009). Relación del clima laboral y síndrome de burnout en docentes de educación secundaria en centros educativos estatales y particulares. Cybertesis. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/614/1/Farfan_mm.pdf

Féliz, I. (31 de octubre de 2015). Institución educativa. Obtenido de <http://www.eoi.es/blogs/gestioneducativa/2015/10/31/institucion-educativa/>

Fernández, M (2002). Desgaste psíquico en profesores de educación primaria de Lima metropolitana. Universidad de San Martín de Porres Lima-Perú. 12(42). doi:1019-9403

Freudenberger, H. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social*, 30(1), p.p. 159-65.

Gálvez, L. M. (2013). Diagnóstico de los niveles de desgaste laboral en el personal enfermero del hospital nacional de Mazatenango. (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar.

García, J., Herrero, S., & León, J. (2007). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory (MBI) en una muestra de trabajadores del Hospital Psiquiátrico

Penitenciario de Sevilla. Apuntes de psicología, 25(2), 157-174. Obtenido de http://copao.cop.es/files/contenidos/VOL25_2_4.pdf

García, V. (2012). La motivación laboral estudio descriptivo de algunas variables. uvadoc. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1144/1/TFG-B.60.pdf>

Gil-Monte, P. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo. Madrid: Ediciones Pirámide.

Gómez, V. (2017). Trabajo de investigación, desarrollo y/o innovación. Tesis de fin de grado Psicología. Burnout y motivación laboral en docentes de un IES de el Puerto de Santa María. Obtenido de: <https://rodin.uca.es/xmlui/handle/10498/19276>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (abril de 2014). Metodología de la investigación sexta edición. trabajossocialudocpno. Obtenido de https://trabajossocialudocpno.files.wordpress.com/2017/07/metodologc3a3c2ada_de_la_investigac3a3c2b3n_-sampieri-_6ta_edicion1.pdf

Herrera, D. (2009). Teorías contemporáneas de la Motivación: Una Perspectiva Aplicada. Lima: Fondo Editorial PUCP

Leonor, J. (26 de marzo de 2014). La motivación humana y su incidencia en la organización. Eoi. Obtenido de <http://www.eoi.es/blogs/mintecon/2014/03/26/la-motivacion-humana-y-su-incidencia-en-la-organizacion/>

Martínez, A. (2010) El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Vivat Academia, 32(3), pp. 112-128. Recuperado de: <http://www.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/DATOSS.htm>

- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behaviour*. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., y Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), pp. 397–422.
- Maya, E. (2014). Métodos y técnicas de investigación: Una propuesta ágil para la presentación de trabajos científicos en las áreas de arquitectura, urbanismo y disciplinas afines. Recuperado de http://arquitectura.unam.mx/uploads/8/1/1/0/8110907/metodos_y_tecnicas.pdf
- Mendicute, D. (2017). Estrés laboral y Síndrome de Burnout en relación con la motivación en los docentes de secundaria. Master en Formación del profesorado de Educación Secundaria, Universidad de Cantabria, Facultad de Educación, España.
- McClelland, DC. (1989). Estudio de la Motivación Humana. Madrid: Nancea
- Montoya, L. y Ramos, D. (2008). Síndrome de Burnout una institución privada Chiclayo. (Tesis inédita para la obtención de licenciatura). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo
- Moreno, J. (2002). La Motivación frente a una actividad física. Madrid, España: McGraw Hill.
- Muchinsky, P.M. (2000). Psicología Aplicada al Trabajo: una introducción a la psicología industrial y organizacional (6ª ed). Madrid: Paraninfo.
- Naranjo, M. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153-170

- Navarro, J., Arrieta, C. y Ballen, C. (2007). Un enfoque para el estudio de la dinámica de la motivación laboral utilizando el método del diario. *Nonlinear Dynamics, Psychology, and Life Sciences*, 11(4), 473-498
- Palma, S. (1999). Elaboración y Validación de Escala CL-SPC en trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, 9(1), 27-34. Recuperado de <http://www.urp.edu.pe/urp/modules/facultades/fpsicologia/articulos/diagnostico.php>
- Perez, C. (2016). manual del MBI inventario de burnout maslach. En C. Maslach, & E. Jackson, *MBI maslach burnout inventory*. ACP Psychometric. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/322037991/Manual-Del-Mbi-Inventario-de-Burnout-Maslach>
- Pérez, J., & Merino, M. (2012). Definición de docente. Obtenido de <https://definicion.de/docente/>
- Piera, J. (2010). En el artículo, La motivación laboral. <http://empresa-de-exito.com/350/la-motivación-laboral/>.
- Pines, A.M. (2013). *Burnout*. Nueva York: Free Press.
- Pistellia, Y., Perochena, J., Moscolonib, N., & Tarrés, M. (2011). Síndrome de desgaste profesional en médicos pediatras. Análisis bivariado y multivariado. *Archivos Argentinos De Pediatría* 2011, 109(2), 129-134.
- Quevedo, G. (2017). Niveles de síndrome de Burnout y motivación del profesional químico farmacéutico de la dirección de inspección y certificación - DIGEMID, 2017. Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Perú

Quijano, S. D., & Navarro Cid., J. (2012). La autoeficacia y la motivación en el trabajo. *Apuntes de Psicología*, 30(1-3), 337-349.

Quintero, J. (2007). *Teorías y paradigmas educativos*. Caracas, Venezuela: Universidad Fermin Toro. Recuperado de: <http://doctorado.josequintero.net/>

Ramírez R., Abreu, J., & Badii, M. (marzo de 2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: caso empresa manufacturera de tubería de acero. *Academia*. Obtenido de https://www.academia.edu/24950473/La_motivaci%C3%B3n_laboral_factor_fundamental_para_el_logro_de_objetivos_organizacionales_Caso_empresa_manufacturera_de_tuber%C3%ADa_de_acero_Work_motivation_fundamental_factor_for_achievement_of_organizational_objectives

Reeve, J. (1994). *Motivación y Emoción*. Madrid: McGraw-Hill.

René, J. (1996). *Motivación*. México: Mc Graw Hill.

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. (P. M. Guerrero Rosas, Ed.) Pearson educación (13a edición). Obtenido de https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Rojas, Sandoval & Gil – Monte (2005). Prevalencia del Síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) en maestros mexicanos. *Revista de Información Psicológica Dossier*. Recuperado de http://www.academia.edu/3531566/Estr%C3%A9s_Burnout_y_Bienestar_Subjetivo

Salas, J. (2010). Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N°7. Cybertesis. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/616/1/Salas_dj.pdf

Sánchez, D., Sánchez, P., Pulido, J., López, J. y Cuevas, R. (2014). Motivación y burnout en profesores de educación física: incidencia de la frustración de las necesidades psicológicas básicas. Cuadernos de Psicología del Deporte, 4(3), pp. 75-82. Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/Pedro_Miguel2/publication/269696635_Motivacion_y_burnout_en_profesores_de_educacion_fisica_incidencia_de_la_frustracion_de_las_necesidades_psicologicas_basicas/links/5492bdaa0cf209fc7e9f7daf/Motivacion-y-burnout-en-profesores-de-educacion-fisica-incidencia-de-la-frustracion-de-las-necesidades-psicologicas-basicas.pdf

Schaufeli, W. , Leiter, M., Maslach, C., y Jackson, S. (1996). The MBI-general survey. California, Estados Unidos: Consulting Psychologists Press.

Serrano, E. (2007). El Burnout o síndrome del quemado. Recuperado de <http://www.administracionpublica.com/el-burnout-o-sindrome-del-quemado/>

Sum, M (2015). Motivación y Desempeño Laboral. Guatemala: UNG

Supo, A., & Choquepuma, K. (2016). Análisis de la relación entre la Satisfacción Laboral y la motivación que presenta el personal de la empresa Compartamos Financiera S.A. Arequipa 2015. Repositorio unsa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2402/ADsuhuaf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Trallero, C. (2006). Tratamiento del estrés docente y prevención del Burnout con musicoterapia autorrealizadora. Revista Virtual Psiquiatría.com. Recuperado de: <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/11519/1/tratamiento%20estres%20docente.pdf>.

- Valenzuela, A. H. (2010). Síndrome de Burnout de identificación de los factores de riesgo asociados en los trabajadores asistenciales de los establecimientos de salud de la Red Barranco. (Tesis de pregrado). Universidad Ricardo Palma, Lima.
- Velasco, E., Santos, H., Sánchez, F. y Rivero L. (2006), documento: la motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del instituto tecnológico superior de tantoyuca. [http:// www. eumed. net/ libros/ 2011c /992/ antecedentes. Html](http://www.eumed.net/libros/2011c/992/antecedentes.html)
- Velásquez, A. (2014). Síndrome de burnout y bienestar psicológico en enfermeras de la Microred de Salud de San Juan de Miraflores – Villa Maria del Triunfo, 2014 (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú.
- Vidal, F., & García, J. (2009). La motivación y el Burnout en los profesores. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 4(1), 161-167.
- Viera, A. (2013). Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria. Pdf. Obtenido de file:///C:/Users/TOSHIBA/Downloads/ORAMAS_VIERA.pdf

VIII. Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: SÍNDROME DE BURNOUT Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E. 031 VIRGEN DEL CARMEN DEL DISTRITO DE LA CRUZ, TUMBES 2018.

PROBLEMA	O. GENERAL	OBJETIVO ESPECIFICO	HIPÓTESIS	VARIABLES	INSTRUMENTO	METODOLOGÍA	POBLACIÓN/ MUESTRA
¿El Síndrome de Burnout se relaciona con la motivación laboral de los docentes de la I.E. 031 Virgen del Carmen del distrito de La Cruz, Tumbes 2018?	Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la motivación laboral en los docentes de la I.E. 031 Virgen del Carmen del distrito de La Cruz, Tumbes 2018.	<p>Establecer el nivel del Síndrome de Burnout en los docentes de la I.E. 031 Virgen del Carmen del distrito de la Cruz, Tumbes 2018.</p> <p>Identificar el nivel de motivación laboral en los docentes de la I.E. 031 Virgen del Carmen del distrito de la Cruz, Tumbes 2018.</p> <p>Demostrar la relación entre el Síndrome de Burnout y la motivación laboral en los docentes I.E. 031 Virgen del Carmen del distrito de la Cruz, Tumbes 2018.</p> <p>Encontrar la relación entre agotamiento emocional y la motivación laboral de los docentes de la I.E. 031 Virgen del Carmen del distrito de la Cruz, Tumbes 2018.</p> <p>Determinar la relación entre despersonalización y la motivación laboral de los docentes de la I.E. 031 Virgen del Carmen del distrito de la Cruz, Tumbes 2018.</p> <p>Determinar la relación entre realización personal y la motivación laboral de los docentes de la I.E. 031 Virgen del Carmen del distrito de la Cruz, Tumbes 2018.</p>	<p>Hi: Existe relación entre el Síndrome de Burnout y la motivación laboral en los docentes de la I.E. 031 Virgen del Carmen del distrito de la Cruz, Tumbes 2018.</p> <p>H1: Existe relación entre el agotamiento emocional y la motivación laboral de los docentes de la I.E. 031 Virgen del Carmen del distrito de la Cruz, Tumbes 2018.</p> <p>H2: Existe relación entre la despersonalización y la motivación laboral de los docentes de la I.E. 031 Virgen del Carmen del distrito de la Cruz, Tumbes 2018.</p> <p>H3: Existe relación entre la realización personal y la motivación laboral de los docentes de la I.E. 031 Virgen del Carmen del distrito de la Cruz, Tumbes 2018.</p>	<p>Variable Independiente: *Síndrome de Burnout.</p> <p>Variable Dependiente: *Motivación laboral.</p>	<p>Inventario de Burnout de Maslach (MBI).</p> <p>Cuestionario de Escala de Motivación de Steers R., y Braunstein D.</p>	<p>El tipo de investigación fue cuantitativa y el diseño de investigación no experimental – transversal – correlacional, el cual se encargó de explicar la relación entre las dos variables; y el recojo de información se obtuvo mediante la aplicación de un inventario y un cuestionario.</p>	<p>La población muestral estuvo constituida por los docentes de la institución educativa 031 Virgen del Carmen del distrito de la Cruz, Tumbes 2018. Siendo un total de 44 docentes de los cuales se obtendrá la información.</p>

Anexo 2: Matriz de variables.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
SÍNDROME DE BURNOUT	Agotamiento emocional	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo. Ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20.
	Despersonalización	Creo que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales. Ítems 5, 10, 11, 15 y 22.
	Realización Personal	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos. Ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21.
MOTIVACIÓN LABORAL	Necesidad de logro o realización	Intento mejorar mi desempeño laboral. Ítems 1;4;7;10;13
	Necesidad de afiliación	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la dependencia. Ítems 3;6;9;12;15
	Necesidad de poder	Me gusta trabajar en competición y ganar. Ítems 2;5;8;11;14

Anexo 3: Resolución de aprobación del anteproyecto de tesis



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
Ciudad Universitaria - Pampa Grande - Tumbes - Perú

"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

RESOLUCIÓN N° 011-2018/UNTUMBES-FACSO-D.

Tumbes, 23 de enero de 2018.

VISTO: El Expediente N°110, del 17 de enero de 2018, correspondiente al informe N°029-2018/UNT/FACSO-U.INV., mediante el cual los docentes que constituyen la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Sociales, alcanzan, para su reconocimiento, el anteproyecto de tesis titulado **"INFLUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS I.E "SAN JACINTO", "046 PAUL HARRIS" Y "043 RICARDO PALMA" DEL DISTRITO DE SAN JACINTO, TUMBES 2018"**, que para optar el título profesional de licenciada en psicología, ha presentado la estudiante JUDITH PAOLA RODRIGUEZ GAONA, informe con el que también se propone a los docentes que deben conformar el jurado calificador que tendrá a su cargo la evaluación de dicho documento académico; y

CONSIDERANDO:

Que en conformidad con lo establecido en el numeral 45.2 del artículo 45. de la Ley Universitaria N°30220 y el artículo 90. del Estatuto de esta Universidad, para optar el título profesional se requiere la presentación y sustentación de una tesis;

Que en conformidad con lo expuesto, deviene procedente el reconocimiento del anteproyecto de tesis titulado **"INFLUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS I.E "SAN JACINTO", "046 PAUL HARRIS" Y "043 RICARDO PALMA" DEL DISTRITO DE SAN JACINTO, TUMBES 2018"**, para efectos de su evaluación, como tal, por el jurado calificador que también se constituye con esta Resolución, en virtud de la propuesta formulada, al efecto, con el informe señalado en la referencia;

Que complementariamente a lo señalado en el considerando precedente, se impone la necesidad de efectuar, como corresponde, la designación del docente asesor de dicho documento académico;

Que en razón de lo anterior, es conveniente disponer lo pertinente en relación con lo aquí expuesto, en los términos que se consignan en la parte resolutive;

En uso de las atribuciones que son inherentes al señor Decano de la Facultad de Ciencias Sociales;



RESOLUCIÓN N° 011-2018/UNTUMBES-FACSO-D.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- RECONOCER a la estudiante JUDITH PAOLA RODRIGUEZ GAONA, como autora del anteproyecto de tesis titulado **"INFLUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS I.E "SAN JACINTO", "046 PAUL HARRIS" Y "043 RICARDO PALMA" DEL DISTRITO DE SAN JACINTO, TUMBES 2018"**, presentado por dicha estudiante, para optar el título profesional de licenciada en psicología.

ARTICULO SEGUNDO.- CONSTITUIR el Jurado Calificador del anteproyecto de tesis titulado **"INFLUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS I.E "SAN JACINTO", "046 PAUL HARRIS" Y "043 RICARDO PALMA" DEL DISTRITO DE SAN JACINTO, TUMBES 2018"** con la siguiente conformación:

Presidenta: Dra. Eva Matilde Rhor Gracia-Godos

Secretaria: Dra. Zoraida Esther Pérez Chore

Vocal: Mg. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada.

ARTICULO TERCERO.- DESIGNAR al Mg. Alexander Ordinola Luna, como asesor del anteproyecto de tesis titulado **"INFLUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS I.E "SAN JACINTO", "046 PAUL HARRIS" Y "043 RICARDO PALMA" DEL DISTRITO DE SAN JACINTO, TUMBES 2018"** lo que se dispone en razón de lo señalado en la parte considerativa.

Dada en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, el veintitrés de enero del dos mil dieciocho.

REGÍSTRASE Y COMUNICASE: (Fdo.) Dr. ALCIDES IDROGO VÁSQUEZ, Decano de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes; (Fdo.) Mg. WENDY JESÚS C. CEDILLO LOZADA, Secretaria Académica de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes.

C. c.
- RECTOR-VRACAD-VRINV- OGCD
- FACSO-DEPS- DDPS - REG.TEC
- HIST. ACAD.- Interesado-Archivo
AN/D
W/CCL/Sec. Acad.
RMO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

Mg. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada
SECRETARIA ACADEMICA



Anexo 4: Resolución de modificación del lugar del anteproyecto de tesis



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
Ciudad Universitaria - Pampa Grande - Tumbes - Perú

" AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL "

RESOLUCIÓN N° 076-2018/UNTUMBES-FACSO-D.

Tumbes, 02 de julio de 2018.

VISTO: El expediente N°853 del 25 de mayo del 2018, correspondiente al informe N°037-2018/UNT/FACSO-U.INV., mediante el cual los miembros de la Unidad de Investigación de esta Facultad, informan que han aceptado la solicitud de la estudiante de la Escuela Profesional de Psicología JUDITH PAOLA RODRÍGUEZ GAONA, para que disponga la modificación del título de su anteproyecto de tesis, aprobado con la Resolución N°011-2018/UNTUMBES-FACSO-D; y

CONSIDERANDO:

Que con la Resolución N° 011-2018/UNTUMBES-FACSO-D, del 23 de enero del año en curso, se reconoce a la estudiante JUDITH PAOLA RODRIGUEZ GAONA, como autora del anteproyecto de tesis titulado "INFLUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS I.E "SAN JACINTO", "046 PAUL HARRIS" Y "043 RICARDO PALMA" DEL DISTRITO DE SAN JACINTO, TUMBES 2018"

Que de lo expuesto en el informe señalado en la referencia, se desprende que los miembros de la Unidad de Investigación, han aceptado la solicitud presentada por la estudiante JUDITH PAOLA RODRÍGUEZ GAONA, para que se disponga la modificación del nombre del indicado anteproyecto, aunque no se expresa fundamento alguno, en los términos que se consignan en el precitado informe;

Que, por lo expuesto y en virtud de la opinión favorable expresada por los miembros de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Sociales, es conveniente disponer lo pertinente, en relación con lo señalado en el considerando precedente, en los términos que se consignan en la parte resolutive;

En uso de las atribuciones que son inherentes al señor Decano de la Facultad de Ciencias Sociales; -



RESOLUCIÓN N° 076-2018/UNTUMBES-FACSO-D.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- MODIFICAR la Resolución N°011-2018/UNTUMBES-FACSO-D, del 23 de enero del año en curso, específicamente, en el título del anteproyecto de tesis señalado en la parte considerativa, con la indicación de que el nuevo nombre de dicho anteproyecto es: "INFLUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E 031 VIRGEN DEL CARMEN DEL DISTRITO DE LA CRUZ, TUMBES 2018".

ARTÍCULO SEGUNDO.- COMUNICAR la presente Resolución, para conocimiento y fines, a los miembros de la Unidad de Investigación, así como a los miembros del Jurado Calificador y al docente asesor del mencionado anteproyecto de tesis.

ARTÍCULO TERCERO.- DEJAR sin efecto toda disposición que se oponga a lo aquí dispuesto.

Dada en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, el dos de julio del dos mil dieciocho.

REGÍSTRASE Y COMUNÍCASE: (Fdo.) Dr. ALCIDES IDROGO VÁSQUEZ, Decano de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes; (Fdo.) Mg. WENDY JESÚS C. CEDILLO LOZADA, Secretaria Académica de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes.

C. c.
- RECTOR-VRACAD-VRINV- OGCD
- FACSO-UIINV-DEPS- DDPS - REG.TEC
- HIST. ACAD.- Interesado-Archivo
AIN/D.
WJCC/Sec. Acad.
RMO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
Mg. Wendy Jesús C. Cedillo Lozada
SECRETARIA ACADEMICA

Anexo 5: Resolución de aprobación del proyecto de tesis



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
Ciudad Universitaria - Pampa Grande - Tumbes - Perú

"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

RESOLUCIÓN N° 092-2018/UNTUMBES-FACSO-D.

Tumbes, 31 de julio de 2018.

VISTO: El expediente N°1062, del 22 de junio del 2018, correspondiente a la comunicación en la cual la presidenta del Jurado constituido con la Resolución Decanal N°011-2018/UNTUMBES-FACSO-D, del 23 de enero del 2018, alcanza el anteproyecto de tesis titulado "**INFLUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E 031 VIRGEN DEL CARMEN DEL DISTRITO DE LA CRUZ, TUMBES 2018**", presentado por la estudiante JUDITH PAOLA RODRIGUEZ GAONA, para optar el título de licenciada en psicología; y

CONSIDERANDO:

Que de lo consignado en el acta suscrita por los integrantes del indicado jurado, el 21 de junio del año en curso y que obra en el expediente señalado en la referencia, se desprende que el mencionado anteproyecto de tesis ha sido debidamente corregido por la mencionada estudiante y favorablemente evaluado para efectos de su correspondiente aprobación como proyecto de tesis;

Que teniendo en cuenta lo expuesto, deviene procedente la aprobación del indicado documento, con el carácter de proyecto de tesis y cuya evaluación debe continuar a cargo de los docentes miembros de ese mismo jurado calificador;

Que en razón de lo anterior, es conveniente disponer lo pertinente, en relación con lo aquí expuesto, en los términos que se consignan en la parte Resolutiva;

En uso de las atribuciones conferidas al señor Decano de la Facultad de Ciencias Sociales;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el proyecto de tesis titulado "**INFLUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E 031 VIRGEN DEL CARMEN DEL DISTRITO DE LA CRUZ, TUMBES 2018**", presentado por la estudiante de la Escuela Profesional de Psicología JUDITH



RESOLUCIÓN N° 092-2018/UNTUMBES-FACSO-D.

PAOLA RODRIGUEZ GAONA, para optar el título profesional de licenciada en psicología, documento cuyo texto forma parte de esta Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- ENCOMENDAR al Jurado Calificador constituido con la Resolución Decanal N°011-2018/UNTUMBES-FACSO-D, del 23 de enero del 2018, la evaluación del proyecto de tesis titulado **“INFLUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E 031 VIRGEN DEL CARMEN DEL DISTRITO DE LA CRUZ, TUMBES 2018”**. Dicho Jurado tiene la siguiente conformación:

Presidenta: Dra. Eva Matilde Rhor García-Godos

Secretaria: Dra. Zoraida Esther Pérez Chore

Vocal: Mg. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada.

ARTÍCULO TERCERO.- RATIFICAR al Mg. Alexander Ordinola Luna, como asesor del proyecto de tesis titulado **“INFLUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E 031 VIRGEN DEL CARMEN DEL DISTRITO DE LA CRUZ, TUMBES 2018”**, designado como tal con la Resolución Decanal N°011-2018/UNTUMBES-FACSO-D.

ARTÍCULO CUARTO.- COMUNICAR la presente Resolución a los docentes aquí nominados, para que actúen en consecuencia.

Dada en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, el treintaiuno de julio del dos mil dieciocho.

REGÍSTRASE Y COMUNICASE: (Fdo.) Dr. ALCIDES IDROGO VÁSQUEZ, Decano de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes; (Fdo.) Mg. WENDY JESÚS C. CEDILLO LOZADA, Secretaria Académica de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes.

C. c.
- RECTOR-VRACAD-VRINV - OGCDA
- FACSO-DEPS- DDPS - REG.TEC
- HIST. ACAD.- Interesado-Archivo
AIV/D
WJCL/Sec. Acad.
RMO


Mg. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada
SECRETARIA ACADÉMICA

Anexo 6: Resolución de modificación del título del proyecto de tesis



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
Ciudad Universitaria - Pampa Grande - Tumbes - Perú

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

RESOLUCIÓN N° 097-2019/UNTUMBES-FACSO-D.

Tumbes, 19 de junio de 2019.

VISTO: El expediente N°1123, del 18 de junio de 2018, correspondiente al informe N°37-2019/UNTUMBES/FCCSS-U.INV, elevado por los miembros de la Unidad de Investigación de esta Facultad, para que disponga la modificación del título del anteproyecto de tesis, que a continuación se indica; y

CONSIDERANDO:

Que con la Resolución N° 092-2018/UNTUMBES-FACSO-D, del 31 de julio del 2018, se reconoce a la estudiante JUDITH PAOLA RODRIGUEZ GAONA, como autora del anteproyecto de tesis titulado "INFLUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E 031 VIRGEN DEL CARMEN DEL DISTRITO DE LA CRUZ, TUMBES 2018";

Que de lo expuesto en el informe señalado en la referencia, se desprende que los miembros de la Unidad de Investigación, han aceptado la solicitud presentada por la estudiante JUDITH PAOLA RODRIGUEZ GAONA, para que se disponga la modificación del nombre del indicado proyecto, por la nueva denominación: SÍNDROME DE BURNOUT Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA VIRGEN DEL CARMEN DEL DISTRITO DE LA CRUZ- TUMBES; y

Que, al respecto, se precisa que aunque los miembros de la Unidad de Investigación, no expresan fundamento alguno, la estudiante JUDITH PAOLA RODRIGUEZ GAONA sí argumenta su solicitud manifestando que el nuevo título deviene concordante tanto con la naturaleza como con los objetivos de dicho proyecto;

Que en razón de lo anterior y en uso de las atribuciones que son inherentes al señor Decano de la Facultad de Ciencias Sociales;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- MODIFICAR la Resolución N°092-2018/UNTUMBES-FACSO-D, del 31 de julio del 2018, específicamente, en lo concerniente al título de ese anteproyecto, el que en razón de lo señalado en la parte considerativa, pasa a denominarse: SÍNDROME DE BURNOUT Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA VIRGEN DEL CARMEN DEL DISTRITO DE LA CRUZ- TUMBES.



RESOLUCIÓN N° 097-2019/UNTUMBES-FACSO-D.

ARTÍCULO SEGUNDO.- COMUNICAR la presente Resolución, para conocimiento y fines, a los miembros de la Unidad de Investigación, así como a los miembros del Jurado Calificador, que preside la Dr. Eva Matilde Rhor García Godos, e integran la Dra. Maritza Purizaga Sorroza y el Mg. Carlos Coronado Zapata, así como al docente asesor de dicho anteproyecto, el Mg. Alexander Ordinola Luna.

ARTÍCULO TERCERO.- DEJAR sin efecto toda disposición que se oponga a lo aquí dispuesto.

Dada en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, el dieciocho de junio del dos mil diecinueve.

REGÍSTRASE Y COMUNICASE: (Fdo.) Dr. ALCIDES IDROGO VÁSQUEZ, Decano de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes; (Fdo.) Lic. YOLANDA JAQUELINE PEÑA HERRERA, Secretaria Académica (e) de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes.


Lic. YOLANDA J. PEÑA HERRERA
Secretaria Académica (e) de la FACSO

C. c.
- FACSO-UINV-DEP- DDP - REG.TEC
- HIST. ACAD. - ~~Interesado~~- Archivo
AIV/D.
WJCCL/Sec. Acad.
RMO



Anexo 7: Consentimiento informado

Consentimiento Informado para participantes de Investigación

Yo Judith Paola Rodriguez Gaona con DNI 70665505, perteneciente al IX ciclo de la escuela de psicología de la Universidad Nacional de Tumbes – UNT. Realizo la siguiente ficha de consentimiento informado con la finalidad de esclarecer por qué se le solicita su participación en esta investigación, la cual consta del desarrollo de los siguientes cuestionarios “Inventario de Burnout de Maslach” y la “Motivación laboral”.

La investigación en la que usted participara tiene como título “Síndrome de Burnout y la motivación laboral de los docentes de la I.E. 031 Virgen del Carmen del distrito de la Cruz, Tumbes 2018.”

El objetivo de este estudio será determinar la relación del Síndrome de Burnout y la motivación laboral en los docentes de la I.E. 031 Virgen del Carmen del distrito de la Cruz, Tumbes 2018. Si usted accede a participar en esta investigación, se le pedirá responder preguntas de dos cuestionarios. Esto tomará 15 minutos de su tiempo aproximadamente.

La participación en este estudio es voluntaria. La información que se recoja es confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación. Sus respuestas a los cuestionarios serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

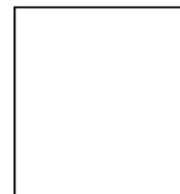
Si tiene alguna duda sobre el estudio, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación. Usted puede retirarse del proceso en cualquier momento sin que esto lo(a) perjudique en ninguna forma.

Desde ya agradezco su participación.

Yo _____, identificado(a) con DNI _____ declaro que habiendo sido invitado(a) a participar en la investigación y habiendo recibido la información de forma clara y precisa sobre mi participación, **OTORGO MI CONSENTIMIENTO** para participar del estudio.

Tumbes, ___ de _____, 2018

Firma del participante



Huella digital

Anexo 8: Instrumento para la medición de Motivación Laboral.

CUESTIONARIO DE MOTIVACION LABORAL

Edad..... Sexo (F) (M) Tiempo de servicio.....

INTRUCCIONES:

El presente cuestionario tiene por finalidad conocer el grado de motivación laboral del personal.

Agradecemos anticipadamente su colaboración y sinceridad al responder. Indique si

Absolutamente en desacuerdo;

Desacuerdo;

Indiferente;

De acuerdo;

Absolutamente de acuerdo

(1)

(2)

(3)

(4)

(5)

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

Anexo 9: instrumento para la medición de Síndrome de Burnout.

MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le solicitamos su apoyo respondiendo a ellos como lo siente. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas. Su objetivo es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con el que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

- (0) Nunca
- (1) Pocas veces al año
- (2) Una vez al mes
- (3) Unas pocas veces al mes
- (4) Una vez a la semana
- (5) Unas pocas veces a la semana
- (6) diariamente

Por favor señale con una X el número que considere más adecuado para usted:

	ITEM	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.							
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos.							
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales.							
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos supone un gran esfuerzo y me cansa.							
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos.							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.							
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos.							
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.							
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.							
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.							
13	Me siento frustrado en mi trabajo.							
14	Creo que trabajo demasiado.							
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos.							
16	Trabajar directamente con alumnos me produce estrés.							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos.							
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con mis alumnos.							
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.							
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.							
22	Creo que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							

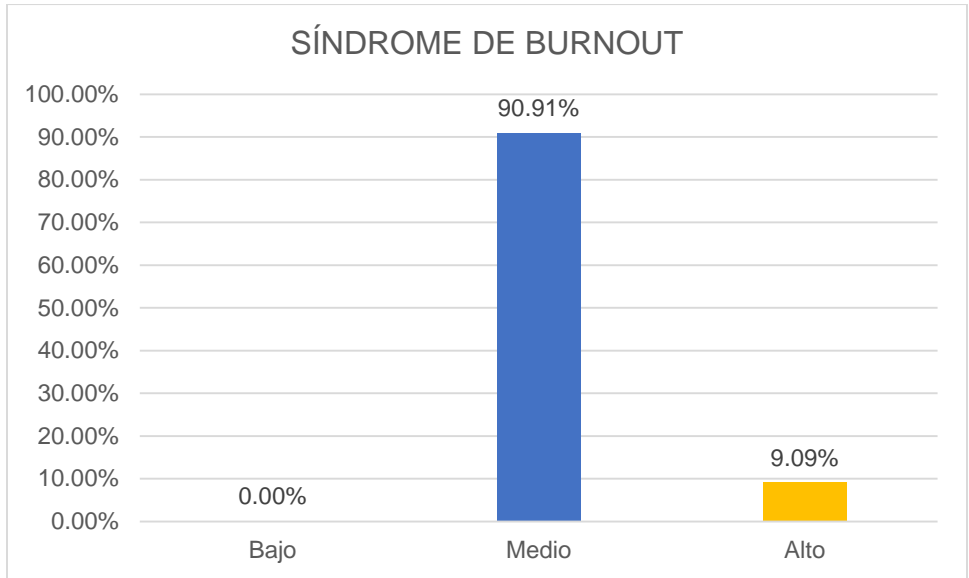


Figura 1: Nivel de Síndrome de Burnout en los docentes de la I.E 031 Virgen del Carmen del Distrito de la Cruz, Tumbes, 2018.

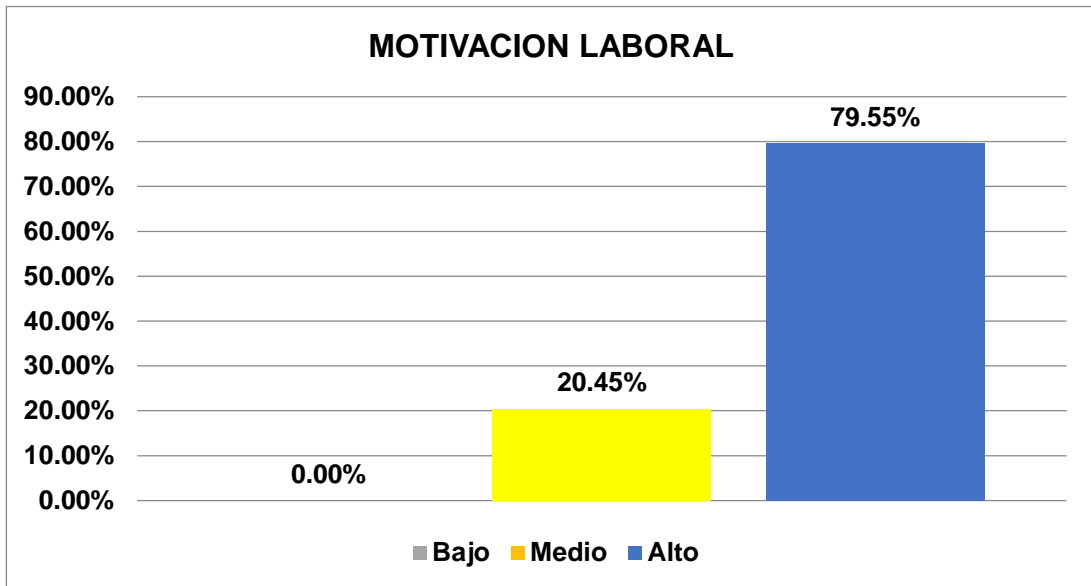


Figura 2: Nivel de motivación laboral, en los docentes de la I.E 031 Virgen del Carmen del Distrito de la Cruz, Tumbes, 2018.

Tabla 7: Nivel de Síndrome de Burnout, por dimensiones, en los docentes de la I.E 031 Virgen del Carmen del Distrito de la Cruz, Tumbes, 2018.

Dimensiones de Síndrome de Burnout	N	%
Agotamiento Emocional		
Bajo	1	2.3
Medio	41	93.2
Alto	2	4.5
Total	44	100.0
Despersonalización		
Bajo	26	59.1
Medio	16	36.4
Alto	2	4.5
Total	44	100.0
Realización Personal		
Bajo	1	2,3
Medio	33	75.0
Alto	10	22.7
Total	44	100.0

Fuente: Aplicación del Inventario de Burnout de Maslach a los docentes de la I.E 031 Virgen del Carmen del Distrito de la Cruz, Tumbes, 2018.

Interpretación: En la tabla 7, podemos observar que en la dimensión Agotamiento Emocional, el nivel predominante es el nivel medio con el 93.2%, seguido del nivel alto con 4.5%. En cuanto a la dimensión Despersonalización, el 59.1% se localiza en el nivel bajo, el 36.4% presentaron un nivel medio y el 4.5% presentaron un nivel alto respectivamente. En relación a la dimensión Realización Personal el 75% de los docentes evaluados se localizan en el nivel medio, el 22.7% presentaron un nivel alto y tan solo el 2.3% presentaron un nivel bajo.

Tabla 8: Nivel de Motivación Laboral, por dimensiones en los docentes de la I.E 031 Virgen del Carmen del Distrito de la Cruz, Tumbes, 2018.

	N	%
Necesidad de logro		
Bajo	00	00.00
Medio	04	09.09
Alto	40	90.91
Total	44	100.0
Necesidad de Poder		
Bajo	00	00.00
Medio	21	47.73
Alto	23	52.27
Total	44	100.0
Necesidad de Filiación		
Bajo	02	04.55
Medio	33	75.00
Alto	09	20.45
Total	44	100.00

Fuente: Aplicación del Cuestionario de Motivación Laboral a los docentes de la I.E 031 Virgen del Carmen del Distrito de la Cruz, Tumbes, 2018.

Interpretación: En la tabla 8, podemos evidenciar que en la dimensión Necesidad de Logro, el nivel predominante es el alto con el 90.91%, seguido del nivel medio con el 9.09%. En cuanto a la dimensión Necesidad de poder, el 52.27% se localiza en el nivel alto y el 47.73% en el nivel medio. En relación a la dimensión Necesidad de filiación el 75% de los docentes evaluados se localizan en el nivel medio, el 20.45% en el nivel alto, mientras que el 4.55% en el nivel bajo.