

Universidad de Lima
Facultad de Psicología
Carrera de Psicología



LA RELACIÓN ENTRE EL BURNOUT Y LA MOTIVACIÓN DE DOCENTES DE COLEGIO

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en
Psicología

Luciana Castro Carrasco

Código 20080213

Asesor

Manuel Eduardo Cueva Rojas.

Lima – Perú
Marzo de 2021

BURNOUT'S RELATIONSHIP WITH THE MOTIVATION IN SCHOOL'S TEACHERS



TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
CAPITULO I: INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II: MÉTODO	14
2.1 Criterios de elegibilidad	14
2.1.1 Criterios de inclusión.....	14
2.1.2 Criterios de exclusión	14
2.2 Estrategia de búsqueda	15
CAPÍTULO III: RESULTADOS	17
CAPÍTULO IV: DISCUSION	24
CONCLUSIONES	27
REFERENCIAS	28

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 3.1. Artículos incluidos en la revisión.....	17
Tabla 3.2. Evaluaciones utilizadas.....	18
Tabla 3.3. Características de los participantes.....	19
Tabla 3.4. Resultados estadísticos de la correlación del burnout y la motivación	19
Tabla 3.5. Resultados estadísticos de la correlación del burnout y la motivación con otras variables	20



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 2.1 Diagrama de flujo del proceso de búsqueda de artículos de revisión20



RESUMEN

La motivación es un factor psicológico moderador en el nivel de burnout en la labor del docente. El objetivo de este trabajo es revisar la evidencia empírica de los trabajos relacionados con burnout y motivación en la labor de los docentes en el ámbito educativo, analizando la calidad metodológica y hallazgos principales de los estudios. Se realizó una revisión aplicada siguiendo las indicaciones de las guías PRISMA (Urrútia y Bonfill, 2010). Las bases de datos consultadas fueron Scopus, Scimedirect, Ebsco, Proquest, Redalyc y Latindex. Se seleccionaron para el análisis los trabajos que evaluaban el burnout y la motivación en el contexto educativo ($n = 7$). La metodología utilizada en los estudios seleccionados fue de análisis correlacional entre resultados del Inventario de Burnout de Maslach y diversas escalas y cuestionarios que miden la motivación en los docentes. En general, los niveles de burnout fueron relacionadas con una disminución de la motivación autónoma. La calidad de los estudios se considera media. Investigaciones futuras debe mejorar mediante procedimientos más experimentales, con calidad y rigor metodológico.

Palabras clave: Burnout, Motivación, psicología, profesores de colegios, revisión sistemática

ABSTRACT

Motivation is a psychological moderating factor that's very present in the level of Burnout present in teachers. The objective of this project is go through the empirical evidence of other ones relate to Burnout and motivation inside the teaching environment, analyzing the methodological quality and main discoveries of the studies. An applied search was made following the indications made by the PRISMA guides (Urrútia y Bonfill, 2010). The used databases were Scopus, Sciencedirect, Ebsco, Proquest, Redalyc and Latindex. For the analysis only the projects that actually evaluated the Burnout and motivation in the teaching context (n=7) were selected. The methodology used in the selected studies were of cholerrational analysis between the results from Maslach's Burnout Inventory and many diverse scales and questionnaires that measures motivation in teachers. Overall, the levels of Burnout were related with la loss of autonomous motivation. The quality of the studies is considered medium. Future investigations should be better through more experimental procedures, with quality and methodological strictness.

Key Words: Burnout, motivation, psychology, school teacher, Systematic Review.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

Durante esta coyuntura de la pandemia del COVID 19, los maestros han experimentado cambios bruscos y repentinos debido al cierre temporal de las instituciones educativas. Esto genera gran incertidumbre con su futuro laboral, causando altos niveles de burnout que atentan contra la motivación del docente, aun cuando su perfil requiere altos niveles de compromiso y pasión (Días et al., 2020). Estas nuevas condiciones de trabajo generan una carga laboral que puede desembocar en el burnout. El burnout es un fenómeno que en el ámbito educativo impacta en la calidad del rendimiento docente, así como en sus relaciones interpersonales y bienestar (Panisora et al., 2020).

Desde un contexto de gestiones políticas, la pandemia llevó a la reestructuración del modo en el cual distintos sectores operaban, como, por ejemplo, el sector educativo. De acuerdo con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2020), 25 países de Latinoamérica y el Caribe cerraron los colegios y más de 165 millones de alumnos se encuentran confinados, desde el nivel preescolar hasta el nivel secundario. Este nuevo contexto educativo ha generado, como principal consecuencia del abrupto cierre, confusión y estrés entre los docentes, según la UNESCO (Kim et al., 2020). Desde un contexto socioeconómico, distintas investigaciones en países latinoamericanos señalan que la pandemia profundizó aún más las brechas educativas (Días et al., 2020), como por ejemplo observar que en un país de la región el 50% de los estudiantes no tiene acceso a internet en casa y que un 63 % tiene interacción nula con sus profesores (Gonzales et al., 2020). Estas distintas realidades económicas y sociales generan nuevas demandas para los profesores quienes deben de innovar con poco tiempo para enseñar en igualdad de condiciones a la mayor cantidad de estudiantes posibles. En consecuencia, la sobrecarga laboral, el tecnoestrés y otros factores, incrementan el burnout de los docentes afectando su motivación. De acuerdo con Pourtousi et al. (2020), se encuentra una desproporción entre los estudios enfocados en la motivación estudiantil y aquellos centrados en la motivación docente, siendo estos últimos la minoría. Por esta razón, el presente trabajo se centra en describir la relación entre el burnout y la motivación en el docente.

Entre las posibles causas que incrementan el burnout y disminuyen la motivación en los docentes se señalarán tres. En primer lugar, la poca o nula capacitación para usar

todas las herramientas tecnológicas necesarias para realizar las clases de manera remota. Es importante señalar que el estrés generado por el uso de las tecnologías en el contexto educativo tiene un término académico propio: tecnoestres (Panisoara et al., 2020). En segundo lugar, es pertinente recordar que los docentes están cumpliendo con el rol de ser padres y ser maestros de sus hijos al mismo tiempo, especialmente los que tienen hijos pequeños, ocasionando así un mayor agotamiento, debido al esfuerzo por equilibrar las demandas laborales y familiares, conocido como el conflicto trabajo familia (Prado-Gasco et al., 2020). En tercer lugar, la práctica docente no solo responde a expectativas de la propia institución y padres de familia, sino también a una mayor presión por parte de los medios de comunicación, que junto al ámbito de salud han sido posiblemente los dos sectores con mayor exigencia de parte de la población. Estas tres razones son las que muy probablemente estén generando el síndrome de burnout en los docentes con el consecuente impacto en su motivación.

A nivel individual, los docentes están expuestos a la prolongación de la exposición y desarrollo de problemas como los conflictos de roles, excesiva carga laboral, conflictos interpersonales, exigencia para la autorregulación emocional, incertidumbre laboral y dificultades específicas de aprendizaje en sus estudiantes (Prado-Gasco et al., 2020). En consecuencia, emerge el síndrome de burnout manifestando cansancio y disminución en el rendimiento de los docentes. Cabe resaltar que la motivación y los intereses de los docentes repercuten en la motivación y el aprendizaje de sus estudiantes (Pourtousi et al., 2020).

Esta constante influencia en los estudiantes se ve reflejado en la motivación hacia la materia de un docente en específico, expresado en su conducta que puede ser funcional o disfuncional, además en su desempeño académico.

Desde un análisis global, la actual enseñanza remota ha aumentado las diferencias en la educación respecto a la posesión de herramientas tecnológicas y conectividad (Panisoara et al., 2020). Reconociendo esto, el grupo de alumnos que se ven mayormente afectados son los que presentan necesidades especiales, desordenes del lenguaje, retraso en el desarrollo, desordenes del sueño y estudiantes en zonas alejadas donde hay nula conectividad (Días et al., 2020).

Para entender mejor el panorama en revisión, es necesario definir cada una de las variables de estudio. El modelo de Burnout de Maslach y Jackson define el burnout como

el síndrome de agotamiento emocional e imprudencia que sucede constantemente en los individuos que laboran brindando servicios a personas, en ocupaciones en las que desarrollan el cuidado de esta. Este síndrome está compuesto por tres dimensiones: cansancio emocional, cinismo y baja eficacia profesional (Maslach & Jackson, 1981; Maslach, 2017), las cuales se describirán brevemente.

El cansancio emocional es el incremento del desgaste, debido a que se agotan los recursos emocionales, lo que se ve reflejado en pérdida de energía, debilitado y fatigado. El cinismo, antiguamente llamado despersonalización, es la tendencia a apropiarse de actitudes negativas hacia sus clientes sobre los cuales proyectan sus problemas, mostrándose irritable, perdiendo el altruismo (Maslach, 2017). La disminución en la eficacia profesional originalmente llamada baja realización personal, es la predisposición para describirse de manera negativa lo cual se ve reflejado en su baja productividad, desmotivación e insatisfacción respecto a sus logros. Los empleados se sienten desdichados, se muestran inmorales e incapaces de afrontar los retos laborales (Maslach & Jackson, 1981; Maslach, 2017).

Habiendo observado a mayor detalle la variable de burnout, es importante conocer la definición de la otra variable de interés para su estudio: la motivación.

Está definida bajo la teoría de la autodeterminación como un constructo multidimensional la cual realiza una distinción central entre la motivación autónoma y controlada (Ryan & Deci 2008).

Este modelo teórico se diferencia de otras aproximaciones al estudio de la motivación pues no la concibe como un constructo monolítico, sino más bien plantea un espectro de autonomía-control, teniendo en cuenta también el concepto de amotivación. Este rango de autonomía y control permite diferenciar conductas autónomas o desinteresadas que generan un placer o un disfrute de la tarea. Por otro lado, las conductas cuyas motivaciones son controladas ocurren en personas que buscan recompensas específicas o evitar algún castigo (regulación externa), o lo hacen por cumplir con deberes y normas (regulación introyectada) buscando la autoaprobación o evitación de sentimiento de culpa o vergüenza (Ryan & Deci 2017).

Se ha visto que el burnout en los docentes puede desencadenar ausencia de profesionalismo y despersonalización pudiendo ocasionar la disminución de la calidad de vida y de su carrera profesional, afectando también a sus estudiantes (Wu, 2020).

Además, la situación de la pandemia genera cierto grado de incertidumbre laboral lo que ejerce mayor presión para las actividades de los docentes día a día (Prado-Gasco et al, 2020). Se ha señalado que de los docentes se espera el cumplimiento de las expectativas y necesidades de los alumnos, los padres y el personal administrativo de las escuelas, lo cual coloca a la docencia como un trabajo emocionalmente fatigante (Shaheen & Mahmood, 2020). Cuando este estrés laboral se hace crónico, el rendimiento y calidad del servicio de los docentes pone en riesgo el aprendizaje de los alumnos (Wu, 2020).

Con respecto a la relación entre el burnout y la motivación se observa que una alta motivación puede servir como un factor protector ante el estrés laboral; como por ejemplo percibirse autoeficaz como docente (Barni et al, 2020). Respecto a la pandemia Backfish et al. (2020) evidencia cómo una alta motivación permite a los docentes hacer un buen uso de las tecnologías. Cuando los docentes son apoyados por la institución mediante la capacitación para el uso de recursos digitales se muestran más motivados y trabajan con mayor autonomía en sus actividades. Esta autoeficacia ha sido evidenciada como un predictor para el alto compromiso y bajo burnout (Panisoara et al, 2020). En el caso contrario, cuando los docentes no reciben capacitación respecto a los recursos tecnológicos aparece un estrés específico: el tecnoestrés. Este es definido como el problema a la adaptación causada por el fracaso al enfrentarse a la tecnología y a los cambios requeridos por su constante uso, lo cual genera estrés físico y psicológico (Panisoara et al, 2020).

Se ha observado que cuando la administración de un colegio estimula la autonomía de los docentes esto se traduce en un mayor bienestar, creatividad y compromiso hacia los alumnos, que a su vez refuerzan los procesos de enseñanza y aprendizaje en el aula. Esto genera conductas de soporte a la autonomía que promueven la motivación autónoma de los alumnos. Por ejemplo, indicar señales de mejorar cuando el alumno de estanca, ser sensible ante sus comentarios y reconocer experiencias y perspectivas (Ryan & Deci, 2017). Los mecanismos por los cuales la motivación de los docentes se ven incrementada se puede deber a que sus necesidades psicológicas básicas se ven atendidas, como indican Ryan y Deci (2017), entre ellas, la necesidad de autonomía y competencia. Cuando los docentes perciben que tienen libertad para realizar sus labores acordes a sus ideas, se desenvuelven de mejor manera al mismo tiempo que se sienten competentes, lo que estimula una motivación autónoma.

Por esos motivos, cuando las condiciones laborales no atienden las necesidades psicológicas de los docentes, sus efectos empiezan a manifestarse en su desempeño. Esto deriva en cansancio emocional y menor sentido de realización personal, dos dimensiones de la escala de burnout de Maslach. Este impacto del burnout afecta el nivel de compromiso del docente y la calidad de la enseñanza a los estudiantes (Ryan & Deci, 2017).

Ryan y Deci han señalado que las necesidades psicológicas funcionan como las necesidades fisiológicas, y que cuando estas no son adecuadamente satisfechas, el organismo empieza a mostrar cierto deterioro e impacta en los procesos de enseñanza y aprendizaje, siendo muy limitante para los estudiantes, reduciendo al mínimo los espacios para la creatividad y autonomía, elevando los niveles de estrés y atentando contra la calidad educativa (2017). Teniendo en cuenta que el modelo de autodeterminación presenta un rango que va desde una motivación controlada a una autónoma, es importante resaltar que el síndrome de burnout ha sido poco estudiado en relación con los distintos tipos de motivación (Fernet et al., 2017).

Por todo lo expuesto, la presente investigación reconoce la importancia de conocer mejor la dinámica entre el burnout y la motivación en docentes, teniendo en cuenta sobre todo que la coyuntura actual pone de relieve nuevas demandas como las tecnológicas, sumando nuevos estímulos de estrés. En ese sentido, se plantea como objetivo realizar una revisión de los últimos estudios que permitan responder a la pregunta de investigación que tiene este trabajo: ¿Qué relación existe entre la motivación y el burnout en docentes escolares?

CAPÍTULO II: MÉTODO

2.1 Criterios de elegibilidad

2.1.1 Criterios de inclusión

Fueron seleccionados los estudios que cumplieron con los siguientes criterios de inclusión: a) estudios correlacionales, ya que muestran las relaciones estadísticas y significativas entre las dimensiones de las variables; b) estudios que relacionan el burnout con la motivación en docentes escolares, estos son estudios previos sobre las variables específicas a revisar que ayudan a conocer sus implicancias empíricas; c) estudios cuantitativos, proporciona información estadística que ayuda a comparar los resultados de manera precisa; d) estudios que especifiquen el instrumento de evaluación y propiedades psicométricas, ya que supone una herramienta para interpretar los resultados y permite el conocimiento de la confiabilidad de dichos instrumentos; e) escritos en español o inglés, porque son los idiomas que maneja la investigadora; f) estudios transversales o longitudinales son de utilidad para analizar los efectos de una variable sobre otra en el tiempo; g) estudios con docentes desde el último año de la carreras de educación primaria o secundaria, porque los cambios en la salud mental se observan desde que empiezan la docencia y h) investigaciones desde los últimos diez años, ya que es un periodo de tiempo reciente en cuanto a la salud mental de los docentes.

2.1.1 Criterios de exclusión

Se eligieron como criterios de exclusión, además del incumplimiento de los criterios de inclusión señalados, a) los estudios cualitativos puesto que hay distintos tipos de entrevistas, se complejiza el proceso de comparación con otros estudios; b) estudios que solo presentan resumen por el nulo desarrollo de la información planteada como las tablas de resultados y c) capítulos de libros ya que solo presenta la información teórica.

En relación con los participantes de los estudios se excluyeron los que a) ejercen la docencia universitaria, los estudiantes universitarios tienen mayor autorregulación y b) quienes enseñen en institutos de idiomas, porque en estos centros de estudios los docentes pasan menos meses con los alumnos.

2.2. Estrategia de búsqueda

La búsqueda se realizó en enero de 2021 en las bases de datos electrónicas Scopus y Sciencedirect, Ebsco, Proquest, Redalyc, Latindex y Mendely se utilizaron las siguientes palabras clave: motivation, burnout, teachers y pandemic. Dichas palabras fueron combinadas como sigue: motivation/ burnout/ teacher/, burnout/ teachers/ motivation/ y teachers/burnout/motivation/pandemic/. Se buscaron artículos publicados entre 2017 y 2021. Finalmente, fueron revisadas las referencias de estudios empíricos ya identificados.

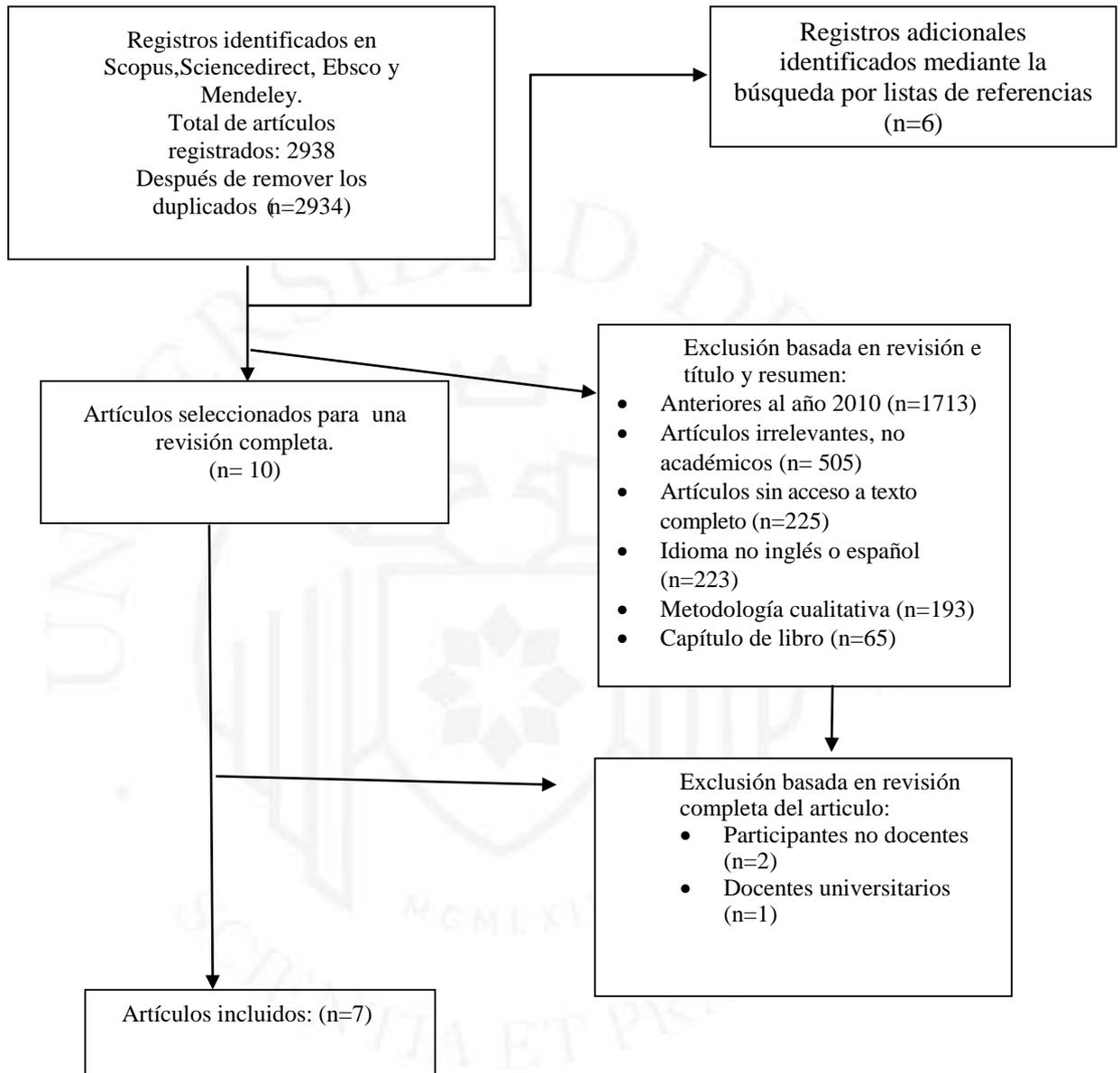
Operadores booleanos-AND, OR, NOT

- Motivation AND burnout AND teacher
- Burnout AND teachers AND motivation
- Teachers AND burnout AND motivation.

El proceso de búsqueda sistemática siguiendo las indicaciones del guía PRISMA (Urrutiy Bonfill, 2010) dio como resultado un total de 2532 referencias, que nos permitió seleccionar 5 artículos que cumplían con los criterios de inclusión (ver figura 1). En la Figura 1 se muestra el diagrama de flujo en el que aparece sintetizado el proceso de selección de los trabajos analizados.

Figura 2.1

Diagrama de flujo del proceso de búsqueda de artículos de revisión



CAPÍTULO III: RESULTADOS

El análisis de los siete artículos seleccionados se realizará en varias direcciones. En primer lugar, en las tablas 1 y 2 se muestran los datos principales de cada artículo destacando aspectos como el modelo teórico desde el que se aborda la motivación y el burnout, el instrumento o forma de evaluación tanto el del burnout como de la motivación. En segundo lugar, en las tablas 3 se expone información sociodemográfica de los participantes. Finalmente, en la tabla 4 se muestran los resultados estadísticos más importantes, específicamente las correlaciones encontradas entre las variables de los estudios.

Tabla 3.1.

Artículos incluidos en la revisión.

Autor/Año.	Título	País	Modelo teórico
Panisoara, Lazar, Panisoara, Chirca & Simon. (2020)	Motivation and continuance intention towards online instruction among teachers during the covid-19 pandemic: the mediating effect of burnout and technostress	Rumania	Teoría de la Autoderminación Modelo Multidimensional de burnout Modelo de aceptación a la tecnología.
McLean, Taylor & Jimenez. (2019)	Career choice motivation in teacher training as predictors of burnout and career optimism in the first year of teaching.	Estados Unidos	Modelo de la Motivación Expectativa-Valor. Modelo Multidimensional de burnout.
Benita, Butler & Shibaz. (2018)	Outcomes and antecedentes of teacher despersonalization: the role of intrinsic orientation for teaching.	Israel	Teoría de la Autodeterminación. Modelo multidimensional de burnout.
Abos, Haerens, Sevil-Serrano, Morbé, Julian & Garcia-Gonzales. (2019)	Does the level of motivation of physical education teachers matter in terms of job satisfaction and emotional exhaustion? A person-centered examination based on self-determination theory	España	Teoría de la autodeterminación. Modelo Multidimensional del burnout.
Dombrovski, Guseva & Murasova. (2011)	Motivation to work and the Syndrome of profesional burnout teachers in Latvia	Letonia	Teoría de la Autodeterminación. Modelo multidimensional de burnout.

(continúa)

(continuación)

Tabla 3.1.

Artículos incluidos en la revisión.

Autor/Año	Título	País	Modelo teórico
Skaalvik & Skaalvik. (2011)	Teachers' feeling of belonging, exhaustion, and job satisfaction: the role of school goal structure and value consonance.	Noruega	Teoría de la autodeterminación. Modelo multidimensional de burnout.
Fernet, Chanal & Guay. (2017)	What fuels the fire: job- or task-specific motivation (or both)? On the hierarchical and multidimensional nature of teacher motivation in relation to job burnout.	Canadá	Teoría de la autodeterminación. Modelo multidimensional de burnout.

Tabla 3.2

Evaluaciones utilizadas.

Autor	Diseño de estudio	Evaluación Burnout Confiabilidad	Evaluación Motivación Confiabilidad	Medición de otras variables.
Panisoara et al.	Correlacional	Inventario de Burnout de Oldenburg ($\alpha=0.830$)	Escala de Motivación para las tareas en el trabajo para profesores. MI ($\alpha=0.917$) ME ($\alpha=0.680$)	Escala de mejora a los problemas de aprendizaje causados por la tecnología. (P-TEL) ($\alpha=0.929$)
McLean et al.	Longitudinal Correlacional	Inventario de Burnout de Maslach ($\alpha=0.85$)	Escala de elección de los estudios de educación (FIT-CHOICE) ($\alpha=0.88$)	La subescala de Optimismo por la carrera del Inventario de Carreras Futuras ($\alpha=0.88$)
Benita et al	Correlacional Longitudinal	Escala de burnout para docentes D($\alpha=0.85$) CE($\alpha=0.91$)	Motivación autónoma para la enseñanza ($\alpha=0.74$)	Escala de Clima organizacional para colegio. ($\alpha=0.86$)
Abos, et al.	Correlacional transversal	Inventario de Burnout de Maslach ($\alpha=0.86$)	Escala de Motivación para enseñar. ($\alpha=0.75$)	Escala de Satisfacción laboral para profesores ($\alpha=0.83$)
Dombrovskis et al	Correlacional	Inventario de Burnout de Maslach (no específica)	Inventario de motivación laboral. (No específica)	(No específica)
Skaalvik et al	Correlacional	Inventario de Burnout de Maslach ($\alpha=0.84$)	Motivación para abandonar la docencia ($\alpha=0.79$)	Escala de satisfacción laboral ($\alpha=0.88$)
Fernet et al.	Correlacional	Inventario de Burnout de Maslach (No específica)	Escala de Motivación para las tareas para profesores (No específica)	Versión corta del Inventario laboral de Blais (No específica)

Tabla 3.3*Características de los participantes*

Autor	Tipo de muestreo	N	Sexo		Edad Promedio
			F	M	
Panisoara et al.	No probabilístico	980	949	31	No especifica.
McLean et al.	No probabilístico	265	233	32	P=24 [21-50]
Benita et al	No probabilístico	406	370	28	No especifica.
Abos et al.	No probabilístico	107	46	61	P =34.87 (D.E = 5.77)
Dombrovskis et al	Probabilístico	120	113	7	No especifica.
Skaalvik et al	No probabilístico	231	152	79	P =41 [24-63]
Fernet et al.	No probabilístico	806	646	160	P = 41.5 (D.E = 10.4)

Tabla 3.4*Resultados estadísticos entre la correlación del burnout y la motivación*

Autor	Relación entre burnout y motivación
Panisoara et al.	Burnout y Tecnoestres con Motivación intrínseca. $r = -.551(p<0.001)$ Burnout y Tecnoestres con Motivación extrínseca $r = .549(p<0.001)$
McLean et al.	Cansancio emocional y Habilidad personal $r = -.28(p<0.05)$ Despersonalización y Valor intrínseco $r = -.31(p<0.05)$ Despersonalización y Retroceder en la carrera $r = .38(p<0.01)$ Despersonalización D y Utilidad social $r = -.28(p<0.05)$ Despersonalización y Utilidad personal $r = .52(p<0.01)$
Benita et al	T1 Despersonalización y Motivación autónoma $r = -.18(p<0.01)$ T2 Despersonalización y Motivación autónoma $r = -.22(p<0.01)$
Abos et al.	Cansancio emocional y Motivación controlada $r = .22(p<0.05)$ Cansancio emocional y Amotivación $r = -.30(p<0.01)$ Cansancio emocional y Motivación controlada $r = -.22(p<0.05)$

(continúa)

(continuación)

Tabla 3.4

Resultados estadísticos entre la correlación del burnout y la motivación

Autor	Relación entre burnout y motivación
Dombrovskis et al	<p>Urbano:</p> <p>Cansancio emocional y Motivación económica $r = .51(p<0.05)$</p> <p>Cansancio emocional y Motivación por el estatus social $r = -.45(p<0.05)$</p> <p>Cansancio emocional y Motivación por la satisfacción laboral $r = .46 (p<0.05)$</p> <p>Despersonalización y Motivación por el crecimiento profesional $r = .35(p<0.05)$</p> <p>Despersonalización y Motivación por el estatus social $r = -.39(p<0.05)$</p> <p>Despersonalización y Motivación por la satisfacción laboral $r = .33(p<0.05)$</p> <p>Baja realización personal y Motivación por el crecimiento profesional $r = .34 (p<0.05)$</p> <p>Baja realización personal y Motivación en relación con la administración. $r = .51(p<0.05)$</p> <p>Rural:</p> <p>Cansancio emocional y Motivación económica $r = .35(p<0.05)$</p> <p>Cansancio emocional y Motivación por el crecimiento profesional $r = .44 (p<0.05)$</p> <p>Despersonalización y Motivación por el crecimiento profesional $r = .43(p<0.05)$</p> <p>Baja realización personal y Motivación por el crecimiento profesional $r = .51 (p<0.05)$</p>
Skaalvik & Skaalvik	Cansancio emocional y Motivación para abandonar la docencia. $r = .44 (p<0.001)$
Fernet et al.	<p>Cansancio emocional y Motivación intrínseca $r = .42 (p<0.001)$</p> <p>Cansancio emocional y Regulación externa $r = .11 (p<0.01)$</p> <p>Despersonalización y Motivación intrínseca $r = -.38(p<0.001)$</p> <p>Baja realización personal y Motivación intrínseca $r = -.61(p<0.001)$</p> <p>Baja realización personal e Regulación identificada $r = -.52(p<0.001)$</p>

Tabla 3.5

Resultados estadísticos de la correlación del burnout y la motivación con otras variables.

Autor	Relación del burnout con otra variable	Relación de motivación con otra variable
Panisoara et al.	No específica	No específica
McLean et al.	<p>Cansancio emocional y Optimismo por la carrera $r = -.58(p<0.01)$</p> <p>Despersonalización y Optimismo por la carrera $r = -.39(p<0.01)$</p>	<p>Influencia social y Optimismo por la carrera $r = .25(p<0.05)$</p> <p>Valor intrínseco y Optimismo por la carrera $r = .32(p<0.01)$</p>
Benita et al	<p>T1</p> <p>Soporte social y Despersonalización $r = -.24(p<0.01)$</p> <p>T2</p> <p>Soporte social y Despersonalización $r = -.22(p<0.01)$</p>	<p>T2</p> <p>Soporte social y Motivación autónoma $r = .16(p<0.01)$</p>

(continúa)
20

(continuación)

Autor	Relación del burnout con otra variable	Relación de motivación con otra variable
Abos et al.	Cansancio emocional y Satisfacción laboral $r = -.18(p<0.05)$	Motivación autónoma y Satisfacción laboral $r = .51(p<0.01)$ Motivación controlada y Satisfacción laboral $r = .24(p<0.05)$ Amotivación y Satisfacción laboral $r = -.30(p<0.01)$
Dombrovskis et al	No especifica	No especifica
Skaalvik et al	Satisfacción laboral y Cansancio emocional $r = -.55(p<0.001)$	Satisfacción laboral y Motivación para abandonar la docencia. $r = -.64(p<0.001)$
Fernet et al.	No especifica	No especifica

De forma más concreta se indican los hallazgos fundamentales de cada una de las siete investigaciones seleccionadas y algunas recomendaciones pertinentes.

El estudio de Panisoara et al. (2020) encontró que el burnout tiene una correlación negativa con la motivación intrínseca y una positiva con la extrínseca. Además, sus hallazgos evidencian que los profesores que no se perciben eficientes en las tareas digitales, así como sentirse desprovistos de apoyo institucional, presentan emociones negativas durante la práctica online, afectando así sus niveles de motivación autónoma en lo laboral. Al finalizar el estudio, Panisoara et al. (2020) recomiendan estudiar la línea de carrera de los maestros y capacitarlos de manera continua y organizada en un ambiente con tecnología remota.

MacLean et al. (2019) en un estudio longitudinal analizaron la relación entre a) optimismo, burnout y motivación con b) la elección de la carrera de educación, específicamente en profesores a lo largo del primer año de enseñanza. Entre los hallazgos, se encontró que la dimensión de “cansancio emocional” obtuvo puntajes mayores en comparación a la “despersonalización”. La dimensión “retroceder en la carrera” se identificó como la de mayor poder predictivo inverso respecto a la elección sobre la carrera de educación. Así también, las principales motivaciones para escoger la carrera de educación fueron la habilidad personal, el valor intrínseco, y experiencias previas. Por el contrario, aquellos que eligieron la carrera sin entusiasmo por enseñar o esperando que la profesión sea remunerativa, mostraron mayor tendencia a usar estrategias como el distanciamiento o el cinismo para afrontar experiencias negativas.

En el artículo de Benita et al (2018) se reportan dos estudios longitudinales en docentes de Israel recogiéndose una toma de datos al inicio del año escolar (T1) y otra fecha en la toma de datos al finalizar el año escolar (T2) para conocer los antecedentes de la despersonalización, así como sus efectos. En el estudio 1 se pretendía analizar la correlación entre la despersonalización y los reportes de la propia conducta de los alumnos y la opinión de la conducta de sus maestros. Los autores señalan la despersonalización como un fenómeno interpersonal desadaptativo, que puede surgir de los problemas de conducta reportado por los alumnos. Se sugiere elaborar estrategias para prevenir los problemas de conducta de los alumnos ya que repercute en la despersonalización. En el estudio 2 tenía como objetivo analizar el rol del soporte organizacional y la motivación autónoma como elementos protectores ante la aparición de la despersonalización. Entre los resultados se encontró que la motivación autónoma moderaba la relación entre despersonalización en los docentes, siempre y cuando lo haga con el apoyo de la organización. A partir de este estudio se puede sugerir que se debe estimular la motivación intrínseca para la enseñanza y constante apoyo de la administración del colegio para evitar este fenómeno.

El estudio de Abos et al. (2019) indagaron los perfiles motivacionales y su asociación con el cansancio emocional y la satisfacción laboral. Los participantes fueron profesores de educación física. Los grupos motivacionales se clasificaron en autónomo, autónomo y controlado, baja motivación y amotivados. En el grupo con baja motivación se observó que realizaban las actividades producto de una motivación controlada. Entre los hallazgos principales el grupo con la motivación autónoma y controlada, y motivación puramente autónoma, presentan altos niveles de satisfacción laboral, evitando el cansancio emocional.

Dombrovskis et al (2011) estudiaron la relación entre factores motivacionales para el trabajo y el burnout entre profesores de colegio de zona urbana y rural en Letonia, con máximo cinco años de experiencia. Entre los hallazgos más importantes se encontró que en el grupo urbano y el rural el aumento del cansancio emocional correlaciona positivamente con la motivación económica. En ambos grupos hay una correlación positiva entre la despersonalización y la motivación por el crecimiento profesional. Además, la motivación por el crecimiento profesional correlaciona positivamente con la baja realización, en ambos grupos. Por otro lado, se encontró que en el grupo rural, hay una correlación positiva entre la entre realización personal y relación con la

administración.

El estudio de Skaalvik & Skaalvik (2011) evaluaron en profesores de escuela de Noruega las relaciones entre identificación con los valores de la escuela y factores motivacionales y laborales. Sus hallazgos permiten observar que en la medida en que los docentes se sientan identificados con los valores de la escuela mayores serán sus niveles de pertenencia y satisfacción laboral. Además, se encontró que la satisfacción laboral es el mayor predictor de la motivación para dejar la profesión. Los autores sugieren abordar de manera explícita los valores institucionales con todos los docentes.

Por último, Fernet et al. (2017) analizaron la relación entre el burnout y la motivación de docentes que enseñan el curso de inglés. Se halló que la motivación intrínseca, la regulación identificada y la regulación introyectada están negativamente asociadas con la despersonalización y realización personal. Por otro lado, al aumentar la regulación externa se percibe un aumento en el nivel del cansancio emocional. La regulación introyectada se correlaciona con la baja realización personal de manera negativa y estadísticamente significativa. Por esto se concluye que las regulaciones autónomas previenen la aparición del burnout, mientras que las tareas de control externo generan el burnout. Los investigadores recomiendan ahondar en las diferentes formas de regular la motivación en el ámbito laboral.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

El contexto actual ha puesto de manifiesto la importancia de conocer con más detalle los factores motivacionales de los docentes escolares, en vista que la aparición de la enseñanza remota plantea nuevos desafíos. Estos nuevos desafíos pueden desencadenar el síndrome de burnout, por lo que se tuvo como objetivo conocer a mayor detalle la relación entre ambas variables mediante una revisión de estudios, con la finalidad de responder a la pregunta ¿qué relación existen entre el burnout y motivación en docentes escolares? La respuesta a la pregunta de investigación se desarrollará dividiendo la discusión en distintas comparaciones entre los estudios seleccionados para la revisión sistemática. Se plantearán un análisis de las asociaciones de las dimensiones del burnout y de la motivación con variables secundarias.

En la mayoría de los estudios se puede afirmar que la motivación autónoma es un soporte para prevenir el burnout y aumentar la presencia de la satisfacción laboral (Abos et al. 2019; Skaalvik & Skaalvik, 2011). La motivación que se origina un mayor percepción de autonomía en las actividades pedagógicas aumenta la resiliencia ante diversas adversidades. Asimismo, es menos probable la presencia del cansancio, frustración, sentimiento de minusvalía y mayor autoconcepto.

Otro resultado relevante se encuentra entre la asociación directa que hay entre la motivación controlada y el burnout. Se aprecia que los directores, supervisores y administradores ejercen presión y excesivas demandas laborales a los maestros, lo que termina reflejándose en una motivación en forma controlada (Panisoara et al, 2020; Ryan y Deci, 2017). Algunos de estos ejemplos serían la desconsideración del horario laboral establecido debido a un exceso de trabajo. Así también con los constantes cambios en las actividades sin considerar la previa capacitación, lo que ocasiona un bajo sentimiento de pertenencia, que como consecuencia genera cansancio emocional (Skaalvik & Skaalvik, 2011), y esto es algo que se sigue corroborando en el contexto actual de la pandemia (Panisoara et al., 2020).

De acuerdo con las investigaciones revisadas, se encontró que los docentes que experimentan burnout pueden evidenciar más fácilmente la despersonalización hacia sus estudiantes, lo que hace de esta dimensión la más observable por terceras personas

(Benita et al,2018). Al ser la más observable, permite que haya una retroalimentación más directa hacia los docentes lo que a su vez incrementa su burnout. Además de esta relación bidireccional entre conductas despersonalizadas y retroalimentación que incrementa el burnout, es importante destacar que los autores señalan que el burnout docente repercute desfavorablemente en la motivación de los estudiantes, así como en sus aprendizajes (Benita,2018; Ryan y Deci, 2017). Otro hallazgo encontrado fue que los maestros que recién inician su carrera e indican su profesión como segunda prioridad, tienden a mostrar conductas de despersonalización (McLean et al, 2019). En otras palabras, cuando un docente no tiene un fuerte compromiso con su actividad pedagógica, es posible que no cuente con los recursos necesarios para sobre llevar las situaciones de estrés, por lo que serían más propensos a evidenciar su desgano e indiferencia frente a los estudiantes, mediante conductas despersonalizadas.

Un hallazgo importante se encontró en el estudio de Abos et al. (2019), quienes pusieron de manifiesto la importancia de diferenciar claramente el tipo de motivación que rige en los docentes, como principal variable para detectar la fatiga emocional. En su estudio, los profesores con mayores niveles de satisfacción laboral se pudieron dividir en dos grupos: los que tenían mayor nivel de fatiga emocional y los que tenían menores niveles de fatiga emocional. Quienes presentaban mayores niveles de fatiga emocional, tenían una motivación tanto autónoma como controlada, mientras los que presentaban menos niveles de fatiga emocional, tenían solamente una motivación autónoma. Estos resultados estarían demostrando la importancia de estimular la motivación autónoma, aún cuando factores externos como la remuneración económica (motivación controlada) ofrezcan altos niveles de satisfacción laboral, pues como se observó, dicha satisfacción no protegería a los docentes contra la fatiga emocional, como sí lo hace la motivación autónoma.

Otro hallazgo en torno a la motivación económica proviene del trabajo de Dombrowski et al, 2011. En su estudio se evidenció una correlación positiva entre el cansancio emocional y la motivación económica; en otras palabras, a mayores expectativas económicas mayores niveles de cansancio emocional. Esta realidad es probable que se aprecie en muchos países de Latinoamérica donde los docentes reciben una mínima remuneración que no les permite cumplir con los gastos mínimos de subsistencia. Por lo tanto, les quedaría muy pocos recursos para poder invertir en su capacitación profesional, por ejemplo, en maestrías, diplomados y doctorados, los cuales

son indispensables para el desarrollo profesional y una mayor calidad educativa. Esta revisión sistemática sugiere la implementación de programas para prevenir el burnout y aumentar la motivación autónoma. La educación puede mejorar si los docentes reciben un soporte y orientación por parte de los directores de las distintas instituciones. Por ejemplo, charlas y talleres de regulación emocional, relaciones interpersonales, realizar cambios en los patrones de trabajo y priorizar la salud física. Los maestros que aprovechan estos servicios de mostraran resilientes y empoderados. Asimismo, permitirá disminuir la motivación controlada para dar paso a la motivación autónoma que se expresa logros tangibles y es percibida por el entorno lo que mejora el clima y el aprendizaje de los alumnos (Maslach, 2017; Ryan y Deci, 2017).

Finalmente cabe destacar como limitación el bajo número de investigaciones en Latinoamérica quemiden de manera específica la relación entre el burnout y la motivación en docentes de escuelas. Esto es un claro déficit metodológico para el contexto en el cual se realizala revisión sistemática. Otra de las limitaciones es que dos estudios omitieron reportar la confiabilidad y validez, los cuales son importantes para interpretar las puntuaciones de los instrumentos utilizados. Considerando estas limitaciones, se requieren nuevos estudios empíricos que aporten en el rol que desempeñan el burnout y la motivación en los docentes que laboran en distintos colegios.

CONCLUSIONES

El objetivo del presente estudio consiste en identificar, a través de un reporte de revisión aplicada, la relación entre el burnout y la motivación en docentes que trabajan en colegios. De esta manera, se presentan las conclusiones halladas.

- La revisión sistemática permitió confirmar la relación entre el burnout y la motivación en los docentes de colegios.
- La respuesta a la pregunta de investigación indica que los maestros que presentan una motivación autónoma presentan un nivel bajo de burnout (correlación negativa y estadísticamente significativa).
- La dimensión del burnout más observable en docentes escolares es la despersonalización.

REFERENCIAS

- Abós, Á., Haerens, L., Sevil-Serrano, J., Morbée, S., Julián, J. A., & García-González, L. (2019). Does the Level of Motivation of Physical Education Teachers Matter in Terms of Job Satisfaction and Emotional Exhaustion? A Person-Centered Examination Based on Self-Determination Theory. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(16), 1-15. <https://doi.org/10.3390/ijerph16162839>
- Backfisch, I., Lachner, A., Hische, C., Loose, F. & Scheiter, K. (2020). Professional knowledge or motivation? Investigating the role of the teachers' expertise on the quality of technology-enhanced lesson plans. *Learning and Instruction*, 66, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2019.101300>
- Banco Interamericano de Desarrollo [BID]. (2020). *La educación en tiempos del coronavirus. Los sistemas educativos de América Latina y el Caribe ante COVID-19*. <https://publications.iadb.org/es/la-educacion-en-tiempos-del-coronavirus-los-sistemas-educativos-de-america-latina-y-el-caribe-ante-covid-19>
- Barni, D., Danioni, F. & Benevene, P. (2019). Teachers' self-efficacy: The role of personal values and motivations for teaching. *Frontiers in Psychology*, 10(1645), 1-7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01645>
- Benita, M., Butler, R & Shibaz, L. (2018). Outcomes and Antecedents of teacher depersonalization: The role of intrinsic orientation for teaching. *Journal of Educational Psychology*. 111(6), 1-16. <https://doi.org/10.1037/edu0000328>
- Dias, M., Almodóvar, M., Atilas, J., Chavarría, A. & Zuñiga, I. (2020). Rising to the Challenge: Innovative early childhood teachers adapt to the COVID-19 era. *Childhood Education*, 96(6), 38-45. <https://doi.org/10.1080/00094056.2020.1846385>
- Deci, E & Ryan, R. (2008). Self-Determination Theory: A Macrotheory of Human Motivation, Development, and Health. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*. 49(3), 182–185. <https://doi.org/10.1037/a0012801>
- Dombrovski, V., Guseva, S & Murasovs, V. (2011). Motivation to work and the syndrome of burnout of professional burnout among teachers in Latvia. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*. 29 (2011), 98-106. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.11.212>
- Fernet, C., Chanal, J., & Guay, F. (2017). What fuels the fire: Job- or task-specific motivation (or both)? On the hierarchical and multidimensional nature of teacher motivation in relation to job burnout. *Work & Stress*, 31(2), 145– 163. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1303758>

- González, A., Fernández, B., Pino-Yancovic, M. & Madrid, R. (2020). Teaching in the pandemic: reconceptualizing Chilean educators' professionalism now and for the future. *Journal of The Professional Capital and Community*, 5(3), 265-272
<https://doi.org/10.1108/JPCC-06-2020-0043>
- Kim, L. & Asbury, K. (2020). 'Like a rug had been pulled from under you': The impact of COVID-19 on teachers in England during the first six weeks of the UK lockdown. *British Journal of Educational Psychology*, 90, 1062-1083
<https://doi.org/10.1111/bjep.12381>
- Maslach, C. & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2), 99-113.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C. (2017). Finding solutions to the problem of burnout. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 69(2), 143-152. <https://doi.org/10.1037/cpb0000090>
- McLean, L., Taylor, M., & Jimenez, M. (2019). Career choice motivations in teacher training as predictors of burnout and career optimism in the first year of teaching. *Teaching and Teacher Education*, 85, 204–2014
 214. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.06.020>
- Panisoara, I., Lazar, I., Panisoara, G., Chirca, R. & Ursu, A. (2020). Motivation and Continuance Intention towards Online Instruction among Teachers during the COVID-19 Pandemic: The Mediating Effect of Burnout and Technostress. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(8002), 1- 28.
<https://doi.org/10.3390/ijerph17218002>
- Pourtousi, Z. & Ghanizadeh, A. (2020). Teachers' Motivation and Its Association with Job Commitment and Work Engagement. *Psychological Studies*, 65, 455-466
<https://doi.org/10.1007/s12646-020-00571-x>
- Prado-Gascó, V., Gómez-Domínguez, M., Soto-Rubio, A., Díaz-Rodríguez, L. & Navarro-Mateu, D. (2020). Stay at Home and Teach: A Comparative Study of Psychosocial Risks Between Spain and Mexico During the Pandemic. *Frontiers in Psychology*, 11(566900), 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.566900>
- Ryan, R., & Deci, E. (2017). *Self-Determination Theory. Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. The Guilford Press
- Shaheen, F. & Mahmood, N. (2020). Burnout and its Predictors: Testing a Model Among Public School Teachers. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 35(2), 355-372.
<https://doi.org/10.33824/PJPR.2020.35.2.19>
- Skaalvik, E & Skaalvik, S. (2011). Teachers feeling if belonging, exhaustion, and job satisfaction: the role of school goal structure and value consonance. *Anxiety, Stress & Coping: An international journal*. 24(4), 369-385.
<https://doi.org/10.1080/10615806.2010.544300>

- Urrutia, G. & Bonfill, X. (2010). Declaración PRISMA: una propuesta para mejorar la publicación de revisiones sistemáticas y metaanálisis. *Medicina Clínica*, 135(11), 507-511. <http://doi:10.1016/j.medcli.2010.01.015>
- Wu, D. (2020). Relationship between job burnout and mental health of teachers under work stress. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 19(1), 310-315. <https://doi.org/10.24205/03276716.2020.41>

