



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

MOTIVACIÓN LABORAL E IMPACTO EMOCIONAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIA DE LA UGEL URUBAMBA, 2022

PRESENTADA POR:

RUTH ZAPATA BANDERA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN

CON MENCIÓN EN: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

PUNO, PERÚ

2023

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

MOTIVACIÓN LABORAL E IMPACTO EMOCIONAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES

AUTOR

RUTH ZAPATA BANDERA

RECuento DE PALABRAS

15808 Words

RECuento DE CARACTERES

87442 Characters

RECuento DE PÁGINAS

81 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

2.2MB

FECHA DE ENTREGA

Jun 24, 2024 10:56 AM CST

FECHA DEL INFORME

Jun 24, 2024 10:58 AM CST

● **18% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)

Universidad Nacional del Altiplano  Firmado digitalmente por ARIAS HUACO Yannina Mitza FAU 20145496170 hard Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 24.06.2024 12:05:13 -06:00

 **EPG UNAP**
Firmado digitalmente por LUQUE COYLA Ruben Jared FAU 20145496170 hard Motivo: Doy V° B° Fecha: 08.07.2024 10:17:04 -05:00

Resumen



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

TESIS

MOTIVACIÓN LABORAL E IMPACTO EMOCIONAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIA DE LA UGEL URUBAMBA, 2022



PRESENTADA POR:

RUTH ZAPATA BANDERA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN

CON MENCIÓN EN: **ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

APROBADA POR EL JURADO SIGUIENTE:

PRESIDENTE


.....
Dr. HENRY NOBLEGA REINOSO

PRIMER MIEMBRO


.....
Dr. ALFREDO CARLOS CASTRO QUISPE

SEGUNDO MIEMBRO


.....
Dra. GABRIELA CORNEJO VALDIVIA

ASESOR DE TESIS


.....
D. Sc. YANNINA MITZA ARIAS HUACO

Puno, 20 de octubre del 2023

ÁREA: Gestión y gerencia administrativa.

TEMA: Motivación laboral e impacto emocional en tiempos de pandemia 2022.

LÍNEA: Organización Institucional.



DEDICATORIA

Dedico esta tesis a:

Mi hija Mayjholet, quien fue, es y será mi mayor motivación e inspiración para seguir concretando más objetivos en mi vida profesional y personal.

Mi esposo Andrés quien con sus sabios consejos y paciencia me apoya y me orienta en el sendero de la vida.

Mis padres quienes día a día me demuestran con su lucha constante que no hay nada imposible en la vida.



AGRADECIMIENTOS

Agradezco en primer lugar a Dios por darme la salud y la fortaleza necesaria para seguir adelante.

A mi familia por su comprensión y motivación constante, además su apoyo incondicional a lo largo de este trabajo.

A todos los colegas maestros que de una u otra forma me apoyaron y orientaron en la realización de este trabajo.



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
ÍNDICE DE ANEXOS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. Marco Teórico	3
1.1.1. Motivación laboral	3
1.1.2. Motivación interna	5
1.1.3. Motivación externa	5
1.1.4. Pilares de una motivación como aprendizaje	5
1.1.5. Tiempos de pandemia	10
1.1.6. Emociones	10
1.1.7. Importancia de las emociones	11
1.1.8. Impacto emocional	12
1.1.9. Impacto emocional durante la pandemia por el Covid-19	12
1.2. Antecedentes	14

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Identificación del problema	20
2.2. Enunciados del problema	21
2.2.1. Problema general	21
2.2.2. Problemas específicos	21
2.3. Justificación	21
2.4. Objetivos	22
2.4.1. Objetivo general	22



2.4.2. Objetivos específicos	22
2.5. Hipótesis	22
2.5.1. Hipótesis general	22
2.5.2. Hipótesis específicas	23
CAPÍTULO III	
MATERIALES Y MÉTODOS	
3.1. Lugar de estudio	24
3.2. Población	24
3.3. Muestra	25
3.4. Métodos de investigación	26
3.4.1. Tipo de investigación	26
3.4.2. Diseño de investigación	26
3.5. Descripción detallada de métodos por objetivos específicos	27
3.5.1. Técnica de investigación	27
3.5.2. Instrumento de investigación	27
3.5.3. Validación	27
3.5.4. Confiabilidad	27
3.5.5. Confiabilidad del instrumento de investigación	28
3.5.6. Diseño estadístico	29
3.5.7. Determinación de la hipótesis estadística	29
3.5.8. Nivel de significancia	29
3.5.9. Regla de decisión	30
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1. Resultados	33
4.2. Discusión	49
CONCLUSIONES	53
RECOMENDACIONES	54
BIBLIOGRAFÍA	55
ANEXOS	61



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Población de docentes del nivel primaria de la Instituciones Educativas de gestión pública de la UGEL-Urubamba.	25
2. Muestra de docentes del nivel primaria de la Instituciones Educativas de gestión pública de la UGEL-Urubamba	26
3. Recolección de datos por objetivos específicos.	31
4. Resultados obtenidos de motivación interna en los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL Urubamba, 2022	34
5. Resultados obtenidos de motivación externa en los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL Urubamba, 2022	37
6. Resultados obtenidos de claridad emocional en los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL Urubamba, 2022	40
7. Resultados obtenidos de agotamiento emocional en los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL Urubamba, 2022	43
8. Resultado por variables de estudio.	47
9. Resultado de Chi cuadrado.	47
10. Resultado por variable y dimensión del primer problema específico.	47
11. Resultado de la prueba de hipótesis del primer problema específico.	48
12. Resultado por variable y dimensión del segundo problema específico.	48
13. Resultado de la prueba de hipótesis del segundo problema específico.	48



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. El proceso de la motivación	7
2. Jerarquía de necesidades de Maslow	8
3. Motivaciones sociales	8
4. Teoría de X y Teoría de Y de McGegor	9
5. Teoría de expectativas de Vroom	9
6. Ubicación geográfica del estudio	24
7. Decisión	30
8. Resultados obtenidos de motivación interna en los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL Urubamba, 2022.	35
9. Resultados obtenidos de motivación externa en los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL Urubamba, 2022.	38
10. Resultados obtenidos de claridad emocional en los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL Urubamba, 2022.	41
11. Resultados obtenidos de agotamiento emocional en los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL Urubamba, 2022.	44



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Matriz de consistencia	62
2. Instrumento de recolección de datos, Motivación Laboral	64
3. Instrumento de recolección de datos, impacto emocional en tiempos de pandemia	65
4. Validación de los instrumentos de investigación	67

RESUMEN

El presente trabajo de investigación cuenta con el objetivo general de identificar la relación de motivación laboral e impacto emocional en tiempos de pandemia en los docentes de las Instituciones Educativas Primaria de la UGEL Urubamba, 2022; siendo una investigación con enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y diseño correlacional, desarrollándose con la participación 166 docentes quienes participaron en la ejecución del instrumento de investigación que es el cuestionario, logrando obtener los resultados de Chi calculada de $X_c = 84,900$, demostrando así que $X_c > X_t$; entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna, indicando que si existe una relación entre ambas variables de estudio, además se identificó la relación entre la motivación interna e impacto emocional con una Chi calculada de $X_c = 82,939$, demostrando que si existe una relación significativa en la motivación interna e impacto emocional y se comprobó la relación entre la motivación externa e impacto emocional con una Chi calculada de $X_c = 46,496$; demostrando así que $X_c > X_t$; entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna, indicando que si existe una relación significativa en la motivación externa e impacto emocional; por lo cual se concluye que existe una relación significativa en la motivación laboral e impacto emocional en tiempos de pandemia en los docentes de las Instituciones Educativas Primaria de la UGEL Urubamba, 2022.

Palabras clave: Agotamiento emocional, claridad emocional, impacto emocional, motivación laboral, tiempos de pandemia.



ABSTRACT

This research was developed at the UGEL of Urubamba, as a general objective was identifying the relationship of labor motivation and emotional impact in times of pandemic in teachers of the Primary Educational Institutions in UGEL Urubamba, year 2022; being an investigation with a quantitative approach of a descriptive type and correlational design, developing with the contribution of 166 teachers who involucre in the questionnaire used as a research instrument, achieving the results of Chi calculated from $X_c = 84,900$, so demonstrating that $X_c > X_t$; then the null hypothesis (H_0) is rejected and the alternative hypothesis is accepted, indicating that there is a relationship between two explore variables, also identifying that there is a relationship between internal motivation and emotional impact with a calculated Chi of $X_c = 82,939$, demonstrating that there is a significant relationship between internal motivation and emotional impact with a calculated Chi of $X_c = 46,496$; and proving that $X_c > X_t$; then the null hypothesis (H_0) is rejected and the alternative hypothesis is accepted, indicating that concluded there is a significant relationship between external motivation and emotional impact.

Keywords: Emotional clarity, emotional exhaustion, emotional impact, labor motivation, pandemic times.

INTRODUCCIÓN

La calidad de la educación debe ser una prioridad tanto para la sociedad, la formación y desarrollo de un país. Se resalta la participación de los maestros, sin embargo, muchos de ellos carecen de múltiples necesidades, tales como, capacitaciones, herramientas de trabajo, reconocimientos, ambientes laborales adecuados, entre otros

En la investigación cuenta con el problema de ¿Cómo es la relación de motivación laboral e impacto emocional en tiempos de pandemia en los docentes de las Instituciones Educativas Primaria de la UGEL Urubamba, 2022?, debido a que los docentes a consecuencia del confinamiento por la pandemia del Covid-19, ha producido un impacto emocional en los docentes el cual afectó en su desarrollo académico y en su formación profesional, es por ello que la motivación laboral es importante para el bienestar de los docentes, siendo así que la investigación cuenta con los problemas específicos de ¿Cuál es la relación de motivación interna e impacto emocional en tiempos de pandemia en los docentes de las instituciones educativas? y ¿Cuál es la relación de motivación externa e impacto emocional en tiempos de pandemia en los docentes de las Instituciones Educativas?,

El presente estudio busca identificar la relación entre la motivación y el impacto emocional en tiempos de pandemia en los docentes de las instituciones educativas primaria de la UGEL Urubamba, 2022, con la finalidad de establecer nuevos indicadores y métodos para la mejora en la formación de los docentes e instituciones educativas de la presente tesis, que tengan como objetivo incrementar las variables estudiadas con un efecto positivo y contar con maestros que se sientan reconocidos y fortalecidos socialmente.

Es primordial conocer e identificar los elementos entre los que destacan por parte de la variable motivación: logro, poder y afiliación, por otro lado, bienestar laboral: los efectos colaterales y bienestar psicosocial, ya que nos permitirá analizar la relación e importancia de estos aspectos y al mismo tiempo la oportunidad de proponer nuevas alternativas en relación con los resultados obtenidos en las diferentes instituciones educativas del distrito de Urubamba.

Para contrastar esta información la investigación está estructurado en cuatro capítulos:

El capítulo I: Esta elaborado con referencia al marco teórico y antecedentes de la investigación.



El capítulo II: Aborda la identificación del problema tanto general como específicos, justificación, objetivos generales y específicos e hipótesis general y específicas.

El capítulo III: Representa lugar de estudio, población y muestra de investigación, método de investigación y la descripción de los métodos específicos.

El capítulo IV: En este capítulo se presenta los resultados, discusión, conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. Marco Teórico

1.1.1. Motivación laboral

De acuerdo con Ekpo et al. (2009) es un modelo teórico comprensivo basado en un enfoque conductual, en cuanto a la motivación laboral, señala que es una fuerza del interior que regula el comportamiento y desarrolla a los trabajadores que cumplan con sus propósitos que necesitan desarrollar.

Para Gabini (2018) la teoría de las expectativas basado en el enfoque de procesos, la motivación laboral es un factor que depende totalmente de la motivación, es decir, si se cumple un conjunto de procesos para satisfacer las expectativas (necesidades) de los trabajadores, evitaremos las siguientes consecuencias: Comprometer las metas (necesidades) de la organización.

Los ejemplos incluyen ausentismo, baja productividad, bajo rendimiento y compromiso laboral. Las organizaciones deben identificar las necesidades de los trabajadores y establecer recompensas (incentivos) adecuadas para influir en la capacidad de las personas para trabajar.

Es así que según Plazas (2006) sustenta que, para motivar, no es obligatorio comprender las necesidades o captar las razones de las actitudes que optan los trabajadores para cumplirlas.

Esta motivación debe ser estimulada de acuerdo a las necesidades que se necesita que desarrollen los trabajadores y lograr mejorarlas actitudes negativas que tienen,

para reforzar lo negativo y convertir en positivo y en mejores oportunidades laborales.

En la pandemia Covid-19 existen varias situaciones organizacionales en las Instituciones Educativas que no ayudaron a una adaptación eficiente a los cambios, en esta fase de aislamiento social no hubo otra alternativa que aplicar la educación a distancia.

Estas fueron circunstancias donde el crecimiento profesional fue muy complicado debido a los diversos factores asociados a la pandemia y es importante señalar que el Burnout es una consecuencia directa del confinamiento en casa y el trabajo remoto por la pandemia Covid-19 (Rivera, 2021).

La motivación esencialmente está vinculada con la forma como el líder desarrolla el entusiasmo en los trabajadores como desarrolla la potencia, iniciativa y desencadena en una energía que le ayuda a mejorar como profesional, cumpliendo o satisfaciendo las necesidades básicas y luchando contra el miedo el temor y bríndale una ayuda como el deseo de mejorar internamente como persona (Diaz, 2021).

Es decir que la institución educativa logre desarrollar sus actividades y sus propósitos a la perfección, es necesario que el director de la institución realice un monitoreo con sus docentes para que pueda velar por el interés de ellos y puedan lograr mejores aprendizajes con sus estudiantes, para ello es necesario que logre comprender las necesidades de los docentes y como puede hacer para que se encuentren motivados.

Uno de los factores muy importantes es la carga emocional que describe la motivación, son la ganas que tiene el docente, para poder despertar las creencia y sub puestos y condiciones en las que se encuentra el docente, para luego lograr motivarlo en función de las necesidades que el profesor tiene (Diaz, 2021).

De acuerdo con Alonso y De la Red (2014) la motivación ejerce un campo muy importe en los trabajadores que interactúan en un campo, donde el sujeto percibe sentimientos significativos, que le permite.

1.1.2. Motivación interna

De acuerdo con Huilcapi, Castro y Jácome (2017) es equilibrar las actitudes en una institución, desarrollando mejorar el compartimento y logara que los trabajadores mejoren y cumplan con sus metas propuestas.

Deci, Koestner y Ryan (2001) indica que es una tendencia inherente de buscar la novedad y el desafío, de extender y ejercitar las propias capacidades, de explorar y aprender que presenta cualquier niño saludable desde su nacimiento, es allí que existe un claro vínculo entre la motivación intrínseca y la satisfacción de necesidades de autonomía y competencia.

Siendo de gran relevancia en las acciones que se toman en las instituciones educativas, el propósito se vuelve más importante cuando en la entidad surgen motivaciones en función a sus acciones que realizan.

Los humanos pueden ser muy participativos y organizados alternativamente pasivos y alienados, en gran medida como una función de las condiciones sociales en las cuales ellos se desarrollan y funcionan.

1.1.3. Motivación externa

Así Huilcapi et al. (2017) son acciones que el líder realiza para poder motivar al trabajador, como una recompensa, certificación u otra necesidad que necesite, el cual le ayudaría en el desarrollo de sus actividades y sobre todo comprometerse en los objetivos de la institución.

Para Deci et al. (2001) son aquellas actividades en las cuales los motivos que impulsan la acción son ajenos a la misma, es decir, están determinados por las contingencias externas siendo incentivos negativos o positivos externos al propio sujeto y actividad.

1.1.4. Pilares de una motivación como aprendizaje

Hoy en día los directores de las Instituciones Educativas deben de tener un buen monitoreo, ya que desde la pandemia de Covid-19, los profesores sufrieron varias necesidades internas como externas, dificultando para que pueda desarrollar sus actividades académicas con normalidad, es por ello que se debe de realizar varias

tareas con la finalidad de que la motivación que se va realizar que como un aprendizaje en los profesores y les permita cumplir con el propósito de la Institución (Alonso & De la Red, 2014).

Es necesario tener en cuenta que existe varios propósitos que los directores deben de cumplir, uno de ellos y el más importante es saber cómo se encuentra el profesor, y cuáles son sus necesidades básicas para que se encuentren motivados, teniendo en cuenta que desde que se ha desarrollado una enseñanza no presencial, emocionalmente los profesores se vieron afectados, emocionalmente, porque muchos de ellos no tenían un conocimiento amplio con respecto a desarrollar actividades académicas de forma virtual, este problema causaría muchas afecciones emocionales como la ira, cólera hasta tristeza por no saber cómo utilizar una herramienta virtual, es allí donde el director juega un papel muy importante en realizar un diagnóstico y empezar a realizar diferentes tipos de monitoreo para saber cuáles sus necesidades de los profesores para que puedan ser atendidos mediante diferentes tipos de motivaciones que le ayuden a superar estas dificultades.

Para Alonso y De la Red (2014) señala que hay diferentes metas y recompensas que el director puede proporcionar para que este hecho pueda proponer mejores aprendizajes en el trabajo siendo denominadas como una motivación interna o una motivación externa, en función a la necesidad del profesor que puede ayudarlo a mejorar.

También existe efectos negativos es decir tratar de realizar una motivación en el profesor, y no lograr este efecto en él, puede perjudicar emocionalmente porque teniendo en cuenta que el profesor emocionalmente ya se siente mal y una motivación que no le ayude puede hacerle sentir mucho peor, en lo que ya se encontraba, haciendo que no se sienta con la confianza de realizar sus actividades, sino al contrario saber que está causando un mal aprendizaje en sus estudiantes.

Es por ello que es necesario saber cuáles son las necesidades que está pasando el proceso y tener en cuenta cuales es el proceso de motivación que se debe de realizar, para Chiavenato (2007) este proceso se realiza por la necesidad que está pasando el profesor, puede ser necesidades de deseo de aprender, necesidades de conducta de cómo actuar frente a otra pandemia, necesidades de deseo de saber

cómo prevenir un contagio que fuer mortal para varias personas, y es justo por ello que existe un modelo para saber cómo se realiza el proceso de la motivación.

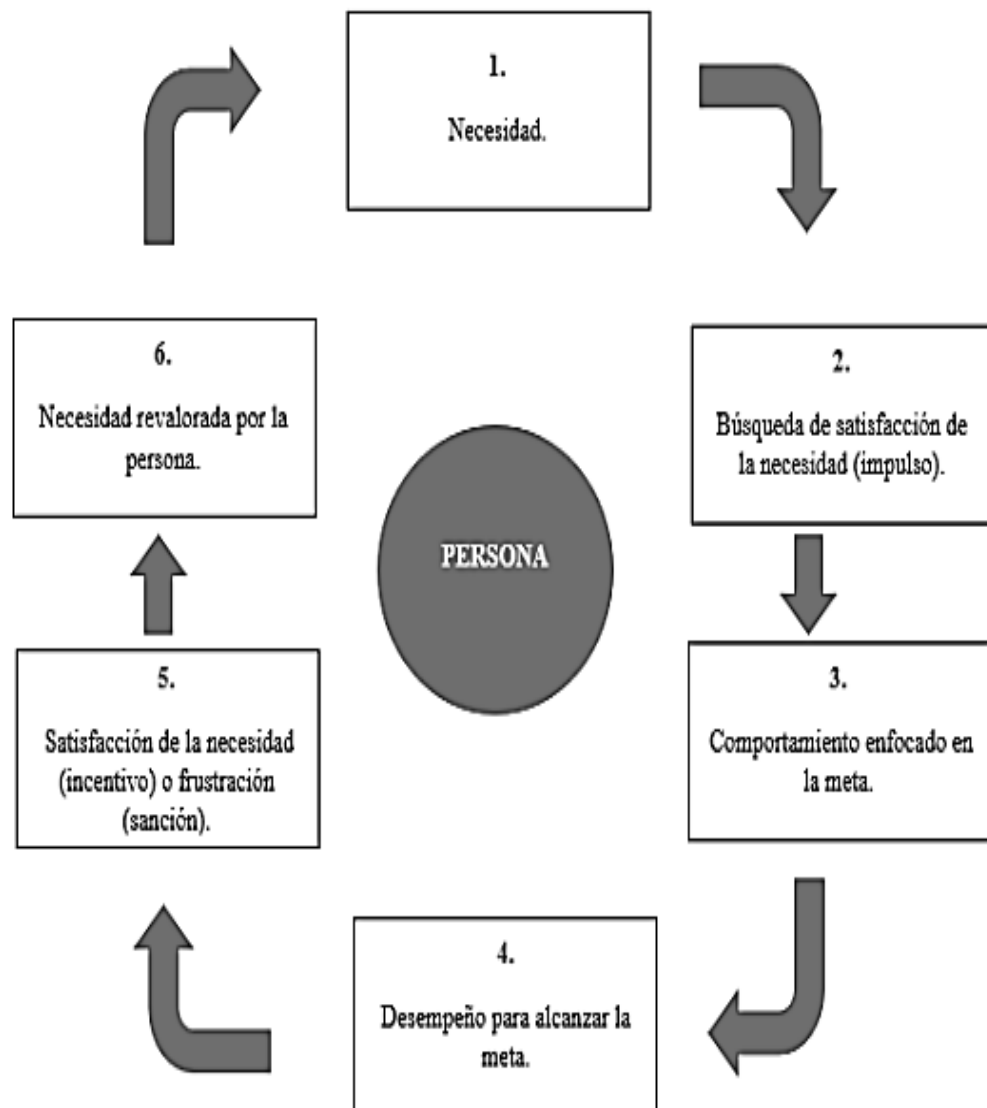


Figura 1. El proceso de la motivación

De acuerdo con Padovan (2020) existe varias teorías de la motivación como:

- Jerarquía de necesidades de Maslow:** Señala que toda persona tiene una jerarquía y se basa en una pirámide de acuerdo a las necesidades que se prioriza.

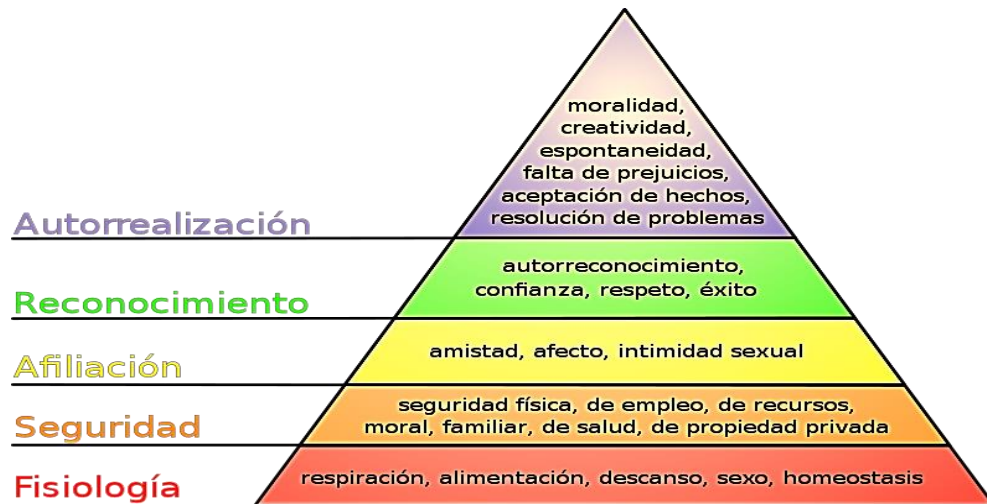


Figura 2. Jerarquía de necesidades de Maslow

- b) **Necesidades adquiridas de McClelland:** Señala que se necesita 3, la primera que es de realización el cual consiste en una necesidad de asumir riesgos ante la solución de problemas, segundo es el poder que significa realizar actividades mucho más de lo que él puede realizar, y el ultimo que es de afiliación el cual es la forma como relacionarse con sus demás compañeros de trabajo para obtener mejores resultados.



Figura 3. Motivaciones sociales

- c) **Teoría de X y Teoría de Y de McGregor:** Es más con respecto a al comportamiento la teoría X está relacionada con un trabajo como si fuese un castigo, no le gusta trabajar y evita realizar labores que esta fuera de su trabajo, mientras tanto, la teoría Y, el trabajador considera una fuente de satisfacción en el trabajo, está comprometido con los objetivos de la empresa.

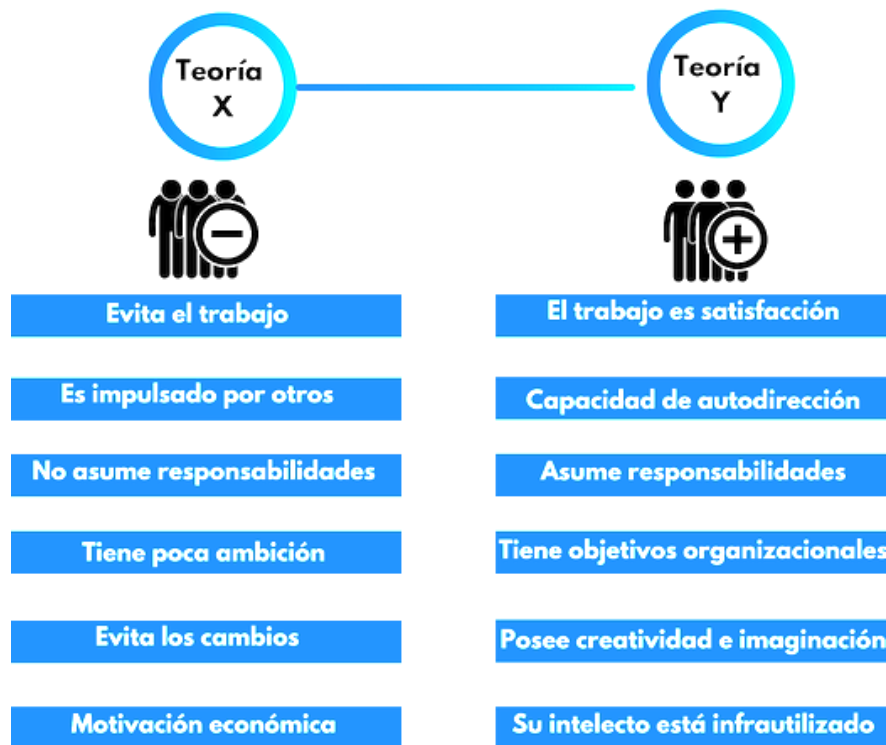


Figura 4. Teoría de X y Teoría de Y de McGregor

- d) **Teoría de expectativas de Vroom:** En su postulado la motivación de las personas esta determina por el valor que se le otorgue.



Figura 5. Teoría de expectativas de Vroom

1.1.5. Tiempos de pandemia

En la pandemia COVID-19, los docentes en su mayoría han declarado que su accionar está enfocado no solamente en la parte académica, sino también en lo emocional (Dabrowski, 2020).

Donde los docentes tuvieron que afrontar varios retos y probablemente no estaban capacitados para responder a las amenazas del bienestar emocional de sus educandos y de ellos mismos para poder afrontar sus emociones como es el estrés y la ansiedad (Rogers & Sabarwal, 2020).

En el Perú, ante la pandemia de la COVID-19, el 11 de marzo de 2020 se declaró en Emergencia Sanitaria a todo el territorio nacional por un período de 90 días calendario mediante un decreto supremo (D. S. No. 008-2020-SA, 2020).

Asimismo, con esta norma legal se adoptaron medidas de prevención y control de alcance a todos los sectores de la actividad pública y privada, es allí que Weller (2020) se refiere a que los docentes tuvieron que afrontar una educación virtual como un teletrabajo en el marco de la pandemia, señala que la digitalización ha ayudado en el ámbito laboral y también ha contribuido a la “conciliación entre el trabajo y la vida familiar y la descongestión del tráfico urbano”.

1.1.6. Emociones

Las emociones de acuerdo a la RAE (2014) proviene del latín emotio y es la alteración del ánimo intensa y pasajera, agradable o penosa, que va acompañada de cierta conmoción somática.

Para Fernández y Ramos (2009) señala las respuestas complejas que involucran la interacción de la mente y el cuerpo como emociones.

De acuerdo con Goleman (2010) definió a la emoción como un sentimiento que se caracteriza por los pensamientos, estados biológicos y psicológicos además de la tendencia a la acción.

- **Ira:** Rabia, enojo, resentimiento, furia, exasperación, indignación, acritud, animosidad, irritabilidad, hostilidad, odio y violencia (Goleman, 2010).

- **Tristeza:** Aflicción, pena, desconsuelo, pesimismo, melancolía, autocompasión, soledad, desaliento, desesperación y depresión (Goleman, 2010).
- **Miedo:** Ansiedad, aprensión, temor, preocupación, consternación, inquietud, incertidumbre, angustia, susto, terror, fobia y pánico (Goleman, 2010).
- **Alegría:** Felicidad, gozo, tranquilidad, contento, beatitud, deleite, diversión, dignidad, placer, gratificación, satisfacción, euforia, éxtasis y manía (Goleman, 2010).
- **Amor:** Aceptación, cordialidad, confianza, amabilidad, afinidad, devoción, adoración, enamoramiento y ágape (Goleman, 2010).
- **Sorpresa:** Sobresalto, asombro, desconcierto, admiración (Goleman, 2010).
- **Aversión:** Desprecio, desdén, displicencia, asco, antipatía, disgusto y repugnancia (Goleman, 2010).
- **Vergüenza:** Culpa, perplejidad, desazón, remordimiento, humillación, pesar y aflicción (Goleman, 2010).

1.1.7. Importancia de las emociones

Märtin et al. (2012) señalan que las emociones son mecanismos que favorecen a reaccionar con agilidad frente a los acontecimientos inesperados, y ayudan a tomar decisiones con prontitud y seguridad.

Es por ello que las emociones cuentan con zonas como es el cerebro el cual nos lleva tomar decisiones correctas o incorrectas y a carecer del sentido común.

Nachtigall (2018) propuso que la inteligencia emocional es el autoconocimiento que accede a un individuo a constituir un vínculo de amistad con sus emociones; así mismo, con los individuos con los que interactúa; además se tiene que conocer que de acuerdo con Fernándezl y Ramos (2009) es importante conocer las emociones para saber comunicarse con los demás de acuerdo con el entorno en que se encuentra.

En el estado de pandemia la inteligencia constituye la habilidad y capacidad más relevante para que el líder pueda tener relaciones satisfactorias, gratificantes y cooperativas con los individuos que lo rodean (Nachtigall, 2018).

1.1.8. Impacto emocional

El impacto emocional en la educación tiene una gran importancia como señala Acosta y Martínez (2019) donde se reconoce las representaciones que se hacen los profesores del medio superior; hallaron que a los docentes no se percibe con una buena capacidad emocional, independiente de su género, edad o experiencia laboral.

Al desarrollar habilidades con respecto a las emociones, los docentes deben de saber cómo expresar para poder estimular el desarrollo de mejores aprendizajes, esta práctica ayuda a motivar y sobre todo a compartir mejores experiencias en el aula.

Moreno (2018) señala que las destacaron que las emociones son esenciales para el proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que el proceso educativo involucra la interacción entre individuos; también, que tanto la identidad personal como profesional del docente se vuelve en el aula un factor de la autoestima en sus estudiantes, que conlleva un bienestar personal y social.

De acuerdo con Ortiz (2017) la educación emocional es una parte principal de la educación de cualquier individuo y para conseguir ser emocionalmente competentes se requiere de práctica continua; es por ello que el aprendizaje debe iniciarse en los primeros años y estar presente durante toda la vida.

García (2012) afirmó que el proceso aprendizaje-enseñanza está vinculado con la manera en que el docente consigue equilibrar sus emociones y sentimientos, ya que los estudiantes perciben y están influenciados por este control emocional, contribuyendo o dificultando el aprendizaje.

1.1.9. Impacto emocional durante la pandemia por el Covid-19

Toro (2020) el apoyo psicosocial en la educación es crucial en este momento de crisis, dijo, en este nuevo entorno produce fuertes respuestas emocionales negativas como miedo, estrés, pánico, ansiedad, por lo que debe ser abordado a

través de la inteligencia emocional para respuestas más tranquilas y mayor pensamiento crítico y cuando el cerebro está social y emocionalmente comprometido, puede concentrarse en el contenido académico y absorber el aprendizaje.

Delgado (2020) menciona que las emociones negativas como el estrés, el cansancio y el pánico pueden ser tan contagiosas como el coronavirus; además, cada quien responde a una crisis de manera diferente: el ego desbordado, que es la parte ingenua, la más indefensa y vulnerable; el yo adulto es el que mantiene la calma para tranquilizar al niño, y el yo de supervivencia, que actúa con incertidumbre y se ve superado por las noticias falsas o el pánico.

El equilibrio de la emoción se considera como una necesidad básica para minimizar el impacto negativo que implica el confinamiento, aseveró que la salud, autoestima, empleo, familia, dinero, finanzas, recreación y relación de pareja han sido afectados unos más que otros por la situación actual; sin embargo, considera que las relaciones sociales son las que han recibido mayor impacto, a pesar del uso de las tecnologías.

Esa incertidumbre muchas veces propicia en las personas sentimientos negativos como el miedo, angustia, ansiedad, estrés, irritabilidad, enojo, dificultades para la concentración, recuerdos de situaciones desestabilizantes, y problemas en el sueño (Johnson et al., 2020).

Con base en el desarrollo teórico establecido y considerando que hasta el momento no se ha estudiado el alcance de las consecuencias psicosociales del encarcelamiento para la población de Urubamba, lo que puede ser clave para comprender el comportamiento actual de este grupo generacional, el objetivo de este estudio es analizar los efectos del encarcelamiento impuesto por el estado de emergencia provocado por el Covid-19 en el estado emocional de los habitantes de Urubamba y el potencial impacto en la empatía y el poder personal de los residentes.

Además, el conjunto de circunstancias creadas por la pandemia de COVID-19 tiene sus propias peculiaridades. Por supuesto, es difícil encontrar una amenaza similar en la historia reciente debido a su alcance geográfico, impacto en la salud pública,

impacto económico, duración o incertidumbre sobre nuestras vidas y nuestras vidas.

1.2. Antecedentes

Briones (2020) en su investigación titulada: Psicología organizacional en tiempos de la pandemia COVID-19, cuenta con el objetivo general de analizar las contribuciones de la psicología organizacional ante la pandemia del COVID-19, logaran analizar la literatura inherente a la psicología organizacional y estudios relativos a los efectos del COVID-19 en la salud emocional, concluyendo que en la actualidad el coronavirus y los diferentes tipos de aislamiento físico o social han llamado la atención sobre una sociedad que carece de preparación y previsión en áreas como las empresas y las relaciones laborales, la psicología organizacional sugiere crear planes que ayuden a la empresa a mantenerse saludable en general en el caso de una pandemia, así como tomar medidas para garantizar que la empresa pueda sobrevivir al impulsar la motivación, las actitudes y la comunicación efectiva y continua de los empleados.

Diaz (2021) en su investigación titulada: Motivación docente en tiempos de pandemia, cuenta con el objetivo general de saber cómo es la apreciación positiva que los docentes realizan sobre su motivación ayuda para continuar con la educación en pandemia, concluyendo así que de acuerdo a los resultados se evidenció que el 57% de los instructores que participaron del estudio tenían las herramientas necesarias para enfrentar el problema, el 52% tenía acceso continuo a la virtualidad, además, el 62% de los docentes encuestados dijeron que no estaban listos para seguir usando las aulas virtuales; sin embargo, una parte considerable 72% pudo adaptarse con éxito al nuevo modo de trabajo.

Granada y Granada (2021) en su investigación titulada: La educación emocional y su conexión con el proceso de aprendizaje durante el período pandémico, con el objetivo general de revelar la educación emocional como generadora de bienestar durante el proceso de aprendizaje durante el período pandémico, se concluyó que para recolectar los datos, Se realizaron entrevistas semiestructuradas en conjunto con padres de familia y docentes, los datos fueron analizados mediante un método de triangulación basado en cinco categorías que surgieron y contrastaron, lo que nos llevó a concluir que la educación emocional debe ir de la mano con el proceso de aprendizaje para generar bienestar durante la pandemia; su falta puede provocar trastornos del estado de ánimo.

Medina y Ruiz (2021) en su investigación titulada: Burnout y motivación laboral en tiempos de pandemia Covid-19 en docentes de Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021, cuenta con el objetivo general de determinar la relación que existe entre Burnout y Motivación laboral en tiempos de pandemia Covid-19 en docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana, concluyendo que burnout y la motivación laboral tienen una asociación negativa muy significativa, con un grado de Spearman de $Rho = 0,97$ y una significancia bilateral, la motivación laboral y sus componentes están relacionados con los elementos de burnout de cansancio emocional, despersonalización y satisfacción personal.

Kajat (2021) en su investigación titulada: El trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la COVID-19: Una mirada de estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores, Lima-Perú (2020), cuenta con el objetivo general de determinar la relación entre el trabajo remoto y la gestión de las emociones, concluyendo así que los resultados indican que las variables trabajo remoto y gestión de las emociones se correlacionan de forma positiva y moderada (0,465), por lo que se concluye que el trabajo remoto y todas sus dimensiones se relacionan con la gestión de las emociones.

González (2020) en su investigación titulada: Estrés académico en estudiantes universitarios asociado a la pandemia por covid-19, cuenta con el objetivo general de saber cuáles son los efectos emocionales identificados como estrés académico, debido al confinamiento y ruptura de la cotidianidad de la vida universitaria a raíz del cierre de la universidad, concluyendo que en tiempos de crisis son momentos en que se puede alcanzar o retroceder, pero nunca se vuelve al mismo sitio, la magnitud de la pandemia de la COVID-19 cimbró al mundo y aún no termina, y en la educación también se ve afectado también de grandes dimensiones el modelo de educación es obsoleto, vulnerable y excluyente.

Hernandez (2020) en su investigación titulada: Gestión de las emociones en tiempos de pandemia y su impacto en el rendimiento académico, cuenta con el objetivo general de descubrir el impacto de aprender a manejar o gestionar las emociones en el rendimiento académico de los estudiantes ante un cambio de metodología educativa, concluyendo así que la pandemia ha traído consigo muchos efectos negativos en todos los aspectos sobre todo en la educación por ello debemos adentrarnos a los nuevos escenarios de aprendizaje para poder superar los nuevos retos con amor deseo de servir y de mayor capacitación

para beneficio de quienes esperan de nosotros un bastón que apoya, una luz que guía y un puente que une y encamina hacia la esperanza.

Galindo y Vela (2020) en su investigación el objetivo general de la motivación académica entre los estudiantes asociados a la Universidad de Villavicencio durante el periodo Covid-19 es determinar qué tipo de motivación académica está presente entre los estudiantes universitarios asociados a las seis universidades de la ciudad de Villavicencio durante el periodo Covid-19. sacar conclusiones sobre la participación La motivación mostrada por la multitud es la motivación intrínseca de la experiencia estimulante, es decir, los participantes participan en una actividad para disfrutar del placer resultante, se combinan las dos motivaciones anteriores y se encontró que: algunos participantes perdieron la motivación para el ejercicio académico.

Reyes et al. (2020) en su investigación titulada: Calidad de vida laboral en tiempos de pandemia debido al Covid-19, cuenta con el objetivo general de describir las afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del COVID-19, concluyendo que las disposición de lugares de trabajo agradables y seguros, la gestión del tiempo, el control emocional y las cargas de trabajo muchas veces no son las mejores, lo que se considera en este proceso como un detonante de los niveles y porcentajes que se representan en los hallazgos de la encuesta realizada.

De la Rosa (2021) en su investigación titulada: Motivación de las docentes del nivel inicial en la crisis generada por el Covid19 en la Red 6 – UGEL 6, 2020, cuenta con el objetivo general de determinar el nivel de motivación de las docentes del nivel inicial en la crisis generada por el Covid19 en la Red 6 – UGEL 6, 2020; concluyendo que según los resultados, el 52 % de los instructores dijeron que estaban muy motivados, el 46 % creían que estaban moderadamente motivados y el 2 % creían que estaban poco motivados.

Cevallos et al. (2021) en su investigación titulada: Salud mental docente en tiempos de pandemia por Covid-19, cuenta con el objetivo general de identificar los efectos psicológicos generados por la pandemia, concluyendo que se implementó modelos mixtos de recursos pedagógicos tradicionales y herramientas digitales contemporáneas en la educación ha sido el análisis de que el sistema educativo implica diferencias significativas en los logros de aprendizaje debido a las disparidades de acceso, un proceso de adaptación acelerado a nivel mundial y la pandemia.

Benitez et al. (2020) en su investigación titulada: Motivación en trabajadores de la empresa SEA and OIL LTDA en tiempos de Covid-19, cuenta con el objetivo general de entender el fenómeno de la motivación en los trabajadores de la empresa SEA AND OIL LTDA en tiempos de Covid-19, concluyendo que se descubrió una conexión entre los requisitos de incentivos, seguridad y protección de los empleados durante la crisis de COVID-19, el 50 % de los empleados dijeron que la emergencia sanitaria impactó en varias áreas de su vida además de su entorno laboral sin tener un impacto negativo en su motivación, la motivación puede verse influenciada directa o indirectamente de manera buena y mala y que es uno de los rasgos psicológicos más importantes de los humanos.

Blanco y Blanco (2021) en su investigación titulada: Bienestar emocional y aprendizaje significativo a través de las TIC en tiempos de pandemia, cuenta con el objetivo general de identificar el bienestar emocional y el aprendizaje significativo en los estudiantes de secundaria a través de las Tics en tiempos de pandemia, en una institución pública de Lima, Perú, concluyendo que se debe incorporar prácticas educativas y acciones significativas en la vida de los estudiantes para que aprendan de manera rápida y eficiente utilizando cualquier método, así como utilizar prácticas educativas para el control de las emociones y la adquisición de aprendizajes significativos, así como para el crecimiento de las competencias digitales.

Gomez-Arteta y Escobar-Mamani (2022) en su investigación titulada: Educación virtual en tiempos de pandemia: incremento de la desigualdad social en el Perú, cuenta con el objetivo general de analizar la realidad de la educación virtual en el Perú, concluyendo que en tiempos de epidemia, la educación en el Perú es un derecho invisible que se convierte en un lujo para quienes tienen condiciones sociales, técnicas y económicas ventajosas, perjudicando a los grupos desfavorecidos y ampliando las disparidades en la desigualdad social, por lo tanto, es necesario un cambio profundo para apoyar la igualdad educativa.

Becerra (2020) en su investigación titulada: Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con Quintil 1 – Cajamarca, cuenta con el objetivo general de determinar la relación entre estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con quintil 1 – Cajamarca, concluyendo así que se afirmó existe una correlación significativa de tipo inversa ($Rho = -509$) entre la variable estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con

quintil 1 de la ciudad de Cajamarca y el 46,3% muestra un alto nivel de estrés siendo Jesús el distrito que tiene una mayor prevalencia 10,9% y Cospán el que tiene menor incidencia de profesores en esta variable 2,9%.

Arriola et al. (2018) en su investigación titulada: Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería, cuenta con el objetivo general de determinar la incidencia que tiene la motivación en el desempeño, concluyendo que para probar la hipótesis de que la motivación tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los instructores de la Práctica Clínica de la Escuela Profesional de Enfermería, se utilizó SPSS Statistics 20 para recolectar frecuencias y porcentajes con su interpretación estadística.

Hurtado (2021) en su investigación titulada: La educación en tiempos de pandemia: Los desafíos de la escuela del siglo XXI, cuenta con el objetivo general de identificar los desafíos de la escuela en el contexto de la pandemia COVID-19, concluyendo así que la educación es considerada como una institución social y actualmente, la educación se ha visto afectada por enormes cambios, el principal que desafía a nivel mundial, es el nuevo coronavirus denominado SARS-Cov2, la enfermedad llamada coronavirus 2019 y de acuerdo con la UNESCO más de 1,700 millones de estudiantes de diferentes edades, representando el 89,4% del total de la población estudiantil del mundo, se han visto en la necesidad de interrumpir su educación presencial por los efectos del COVID-19, además, en dicho informe publicado a finales de marzo del año 2020.

Adauto (2021) en su investigación titulada: Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del nivel primario en el distrito de Chilca-Huancayo en tiempos de pandemia por la covid-19 – 2020, cuenta con el objetivo general de determinar la relación entre inteligencia emocional y estrés laboral en los docentes del nivel primario en el distrito de Chilca-Huancayo en tiempos de pandemia por la covid-19, concluyendo así que a partir de los resultados se obtiene un valor p de 0,000, que al ser menor al $\alpha = 0,05$ se acepta la hipótesis de investigación; por lo tanto la inteligencia emocional tiene relación con el estrés laboral.

Callata y Fuentes (2018) en su investigación titulada: Motivación laboral y desempeño docente en la Facultad de Educación de la UNA – Puno, cuenta con el objetivo general de determinar la relación entre motivación laboral y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Educación de la UNA-Puno, concluyendo que dentro de las motivaciones



relacionadas con los factores de higiene el 59.1% de los docentes mostraron alta satisfacción y el 79.5% de los docentes mostraron alta motivación, por lo que la motivación final se obtuvo al evaluar las dos dimensiones del estudio y el desempeño docente general, el porcentaje de 77.3% pertenece a la categoría buena, lo que indica que la correlación entre variables es baja y tiene una tendencia positiva.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Identificación del problema

A nivel mundial por la pandemia por COVID-19, muchos gobiernos decidieron el cierre físico de instituciones educativas (Brooks et al., 2020), y es por ello que los docentes tienen efecto de la pandemia que puede ocasionar un impacto emocional, porque se suman varios factores que los hacen un grupo poblacional susceptible; como el incremento de responsabilidades y exigencia de trabajo, el mayor requerimiento de tiempo para preparar sus clases, el asegurarse de conexiones adecuadas, el realizar seguimiento a sus estudiantes, la necesidad de mayor tiempo para conocer y explorar las distintas plataformas y contar con criterios para la toma de decisiones sobre su uso (CEPAL-UNESCO, 2020).

La educación emocional se considera la piedra angular para abordar la enseñanza, y estas emociones son la clave de la motivación, se considera como el motor más potente en el proceso de aprendizaje. En este contexto, es importante avanzar en el bienestar de los peruanos, realizar investigaciones para comprender el alcance del problema y buscar soluciones innovadoras para que los docentes de las Instituciones Educativas se sientan menos estresados y tengan una mejor salud mental.

En la pandemia los docentes de las Instituciones Educativas pasaron por dificultades con el manejo de herramientas virtuales, así como Lindo et al. (2020), el 40 % de docentes de educación básica regular no contaba con una conexión a internet en su casa, incrementándose al 60 % en áreas rurales, también el 97,9 % de docentes contaba con un celular, aunque el 24,8 % solo contaba con un celular básico y en el caso del dominio de TIC, el 62,8 % de los docentes de educación básica regular no recibió ninguna

capacitación ni formación en el uso de las TIC y por tanto no están capacitados en ese sentido.

Todas estas dificultades afectaron emocionalmente a los docentes de las Instituciones Educativas, porque de acuerdo a Hernández (2020) que señala en su investigación que a causa del Covid-19, repercutió negativamente sobre la salud mental de las personas de la población en general, y en particular, sobre los grupos poblacionales más vulnerables, es por ello que en los resultados de la investigación de Bruna et al. (2021) reportaron una alta frecuencia de emociones negativas experimentadas por los profesores. Al preguntarse sobre las emociones más comunes durante la educación remota en pandemia, el 77% de los docentes reporta sentir estrés, 49,8% frustración, 41% angustia, 31,4% impotencia, 27,1% inseguridad, 17,3 desorientación y 9,8% aburrimiento.

2.2. Enunciados del problema

2.2.1. Problema general

- ¿Cómo es la relación de motivación laboral e impacto emocional en tiempos de pandemia en los docentes de las Instituciones Educativas Primaria de la UGEL Urubamba, 2022?

2.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación de motivación interna e impacto emocional en tiempos de pandemia en los docentes de las Instituciones Educativas?
- ¿Cuál es la relación de motivación externa e impacto emocional en tiempos de pandemia en los docentes de las Instituciones Educativas?

2.3. Justificación

Justificación teórica: La presente investigación nos permitirá conocer desde un nuevo contexto general en el que nos encontramos para aportar en el conocimiento científico con respecto a la motivación laboral y el impacto emocional en tiempos de pandemia en las Institución Educativas, permitiéndonos propiciar una mediación sobre los problemas académicos que fueron ocasionados por el Covid-19 y así sobre estos conocimientos encontrados reforzaremos la teoría de fuentes virtuales y físicas, quedando como antecedentes para futuras investigaciones.

Justificación práctica: La presente investigación es con respecto a la pandemia que se viene atravesando a nivel mundial que es el Covid-19, el cual tiene una importancia en la salud pública es importante a nivel internacional ya que se han detectado casos en todos los continentes, lo que significa que poblaciones enteras alrededor del mundo pueden ser vulnerables a nuevos aspectos, como emergencias sanitarias, donde la motivación laboral puede verse afectada por las emociones, por eso es necesario determinar la relación entre estas variables de investigación.

Justificación metodológica: La investigación a desarrollarse perdurará nuevos conocimientos científicos a futuras investigaciones a partir de la propuesta del diseño e instrumentos utilizados, el cual ayudará a cómo prevenir diversas adversidades como es una pandemia, y estar preparados emocionalmente para afrontar nuevas barreras.

2.4. Objetivos

2.4.1. Objetivo general

- Identificar la relación de motivación laboral e impacto emocional en tiempos de pandemia en los docentes de las Instituciones Educativas Primaria de la UGEL Urubamba, 2022.

2.4.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación de motivación interna e impacto emocional en tiempos de pandemia en los docentes de las instituciones educativas.
- Identificar la relación de motivación externa e impacto emocional en tiempos de pandemia en los docentes de las instituciones educativas

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

- Existe relación significativa en la motivación laboral e impacto emocional en tiempos de pandemia en los docentes de las Instituciones Educativas Primaria de la UGEL Urubamba, 2022.



2.5.2. Hipótesis específicas

- La relación es significativa en la motivación interna e impacto emocional en tiempos de pandemia en los docentes de las Instituciones Educativas.
- La relación es significativa en la motivación externa e impacto emocional en tiempos de pandemia en los docentes de las Instituciones Educativas.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Lugar de estudio

El presente trabajo está constituido por las Instituciones Educativas de nivel primaria de la UGEL Urubamba.

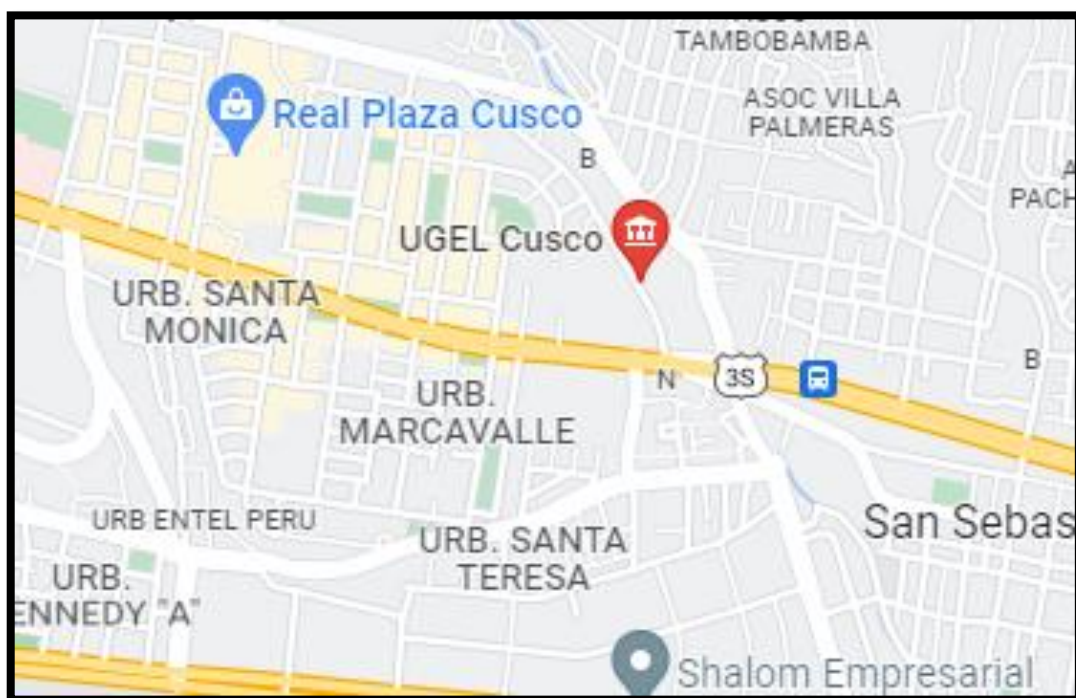


Figura 6. Ubicación geográfica del estudio

3.2. Población

La población de estudio está constituida por docentes de las Instituciones Educativas del nivel primaria de la UGEL Urubamba.

Tabla 1

Población de docentes del nivel primaria de la Instituciones Educativas de gestión pública de la UGEL-Urubamba.

N°	Distritos del ámbito de la UGEL Urubamba	N° de docentes
01	Urubamba	143
02	Chincheros	68
03	Huayllabamba	27
04	Machupicchu	26
05	Maras	50
06	Ollantaytambo	77
07	Yucay	24
Total		415

3.3. Muestra

Una muestra es un subconjunto de la población que está siendo estudiada. Representa la mayor población y se utiliza para sacar conclusiones de esa población. Es una técnica de investigación ampliamente utilizada en las ciencias sociales como una manera de recopilar información sin tener que medir a toda la población.

Para determinar el tamaño de la muestra para la investigación es de acuerdo a Mendoza (1999) que señala que la población de estudio es menor de 500 se recomienda tomar el 40% de la población.

Aplicando la regla de tres simple, se logra hallar la muestra de investigación.

Dónde:

$N = 415$

$n =$ Tamaño de la Muestra

Ejecutando la regla de tres simple:

415 -----100%

N -----40%

El tamaño de muestra es de 166 docentes de las Instituciones Educativas del nivel primaria de la UGEL Urubamba.

Tabla 2

Muestra de docentes del nivel primaria de la Instituciones Educativas de gestión pública de la UGEL-Urubamba

N°	Distritos del ámbito de la UGEL Urubamba	N° de Docentes
01	Urubamba	57
02	Chincheros	27
03	Huayllabamba	11
04	Machupicchu	10
05	Maras	20
06	Ollantaytambo	31
07	Yucay	10
Total		166

3.4. Métodos de investigación

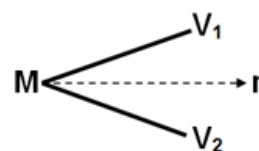
3.4.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es descriptivo y de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014) es la medida que se pretenda describir y analizar sistemáticamente un conjunto de hechos, relacionados con otros fenómenos tal como se dan en el presente caso.

3.4.2. Diseño de investigación

Carrasco (2019) el diseño de la investigación es correlativo; El propósito de estos estudios correlacionales es medir el grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables, (R. Hernández et al., 2014).

Diseño correlacional



Dónde:

M: Muestra de Estudio.

V1: Motivación laboral.

V2: Impacto emocional en tiempos de pandemia

3.5. Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

3.5.1. Técnica de investigación

En la recolección de los datos la técnica que se utilizó es la encuesta y de acuerdo a Charaja (2019) que señala que es un medio adecuado para obtener datos o informaciones que solo pueden aportar los sujetos acerca de un determinado problema; además constituye a menudo, el único medio por el cual se puede obtener opiniones.

3.5.2. Instrumento de investigación

El instrumento de investigación que se utilizó para las variables de estudio es el cuestionario politómico, y usualmente se utiliza la escala de Likert, por tener múltiples respuestas para un proceso estadístico (Arias, 2020).

3.5.3. Validación

Los instrumentos de investigación son coherentes a sus técnicas respectivas, pero, además cuentan con su validez y confiabilidad en la recolección de datos, la validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir (R. Hernández et al., 2014).

Es así que el instrumento elaborado por el ejecutante del proyecto es validado por el juicio de expertos para proporcionar confianza en la eficacia del instrumento y obtener datos objetivos que se pretenden recopilar con su uso.

3.5.4. Confiabilidad

Para Corral (2009) la confiabilidad tiene que ver con la exactitud con que los puntajes o parámetros de las preguntas, considerados en un instrumento de investigación, realmente miden lo que deberían medir, esta teoría clásica, la confiabilidad se define como el grado en que un instrumento de varios ítems mide consistentemente una muestra de la población medición consistente se refiere al grado en que una medida está libre de errores.

El Alfa de Cronbach es un coeficiente utilizado para medir la fiabilidad de una escala de medición. El nombre Alfa fue dado por Cronbach $\alpha =$

$$\frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Donde:

α : Alfa de Cron Bach

k: Numero de items

$\sum_{i=1}^k S_i^2$: Sumatoria de la varianza de los items

S_t^2 : Varianza de la sumatoria de las valoraciones por item

Coefficiente alfa 0,81 a 1,00 es excelente

Coefficiente alfa 0,61 a 0,80 es bueno

Coefficiente alfa 0,41 a 0,60 es aceptable

Coefficiente alfa 0,21 a 0,40 es cuestionable

Coefficiente alfa 0,01 a 0,20 es inaceptable

3.5.5. Confiabilidad del instrumento de investigación

El presente trabajo de investigación cuenta con la confiabilidad de los instrumentos de investigación:

a) Cuestionario motivación laboral

Para la confiabilidad del instrumento de investigación de la variable motivación laboral, se utilizó la prueba piloto a 20 docentes el cual nos dio el siguiente resultado:

$$\alpha = \frac{20}{20-1} \left[1 - \frac{0,00884}{0,0441} \right]$$

$$\alpha = \frac{20}{19} [1 - 0,20]$$

$$\alpha = 1,05 [0,8]$$

$$\alpha = 0,84$$

Indicándonos así que la confiabilidad es de 0,84 encontrándose con una confiabilidad de alfa de Cron Bach de excelente.

b) Cuestionario de impacto emocional en tiempos de pandemia

Para la confiabilidad del instrumento de investigación de la variable impacto emocional en tiempos de pandemia, se utilizó la prueba piloto a 20 docentes el cual nos dio el siguiente resultado:

$$\alpha = \frac{20}{20-1} \left[1 - \frac{1,229}{5,4173} \right]$$

$$\alpha = \frac{20}{19} [1 - 0,227]$$

$$\alpha = 1,05[0,773]$$

$$\alpha = 0,81$$

Indicándonos así que la confiabilidad es de 0,81; encontrándose con una confiabilidad de alfa de Cron Bach de excelente.

3.5.6. Diseño estadístico

Para el diseño estadístico para la prueba de hipótesis se utilizó la de Chi cuadrado y de acuerdo Carrasco (2019) esta prueba puede utilizarse incluso con datos medibles en una escala nominal y ordinal, sirve para ver la relación entre dos datos de estudio.

$$\chi^2 = \sum_{ij} \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Donde

X²: Chi cuadrado

\sum : Sumatoria.

O_{ij}: Eventos observados.

E_{ij}: Eventos esperados.

3.5.7. Determinación de la hipótesis estadística

H₀: No existe una relación significativa entre la motivación laboral e impacto emocional en tiempos de pandemia.

H_a: Si existe una relación significativa entre la motivación laboral e impacto emocional en tiempos de pandemia.

3.5.8. Nivel de significancia

Para determinar la aceptación de la hipótesis nula o la hipótesis alterna se trabajará con margen de error de $\alpha = 0,05$ donde:

$$Gl = (C-1) (F-1) = (3-1) (3-1) = 4 \quad X^2_{t(4)} = 9,49$$

3.5.9. Regla de decisión

Si $X^2_c > X^2_t$: Entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0)

Si $X^2_c < X^2_t$: Entonces NO se rechaza la hipótesis nula (H_0)

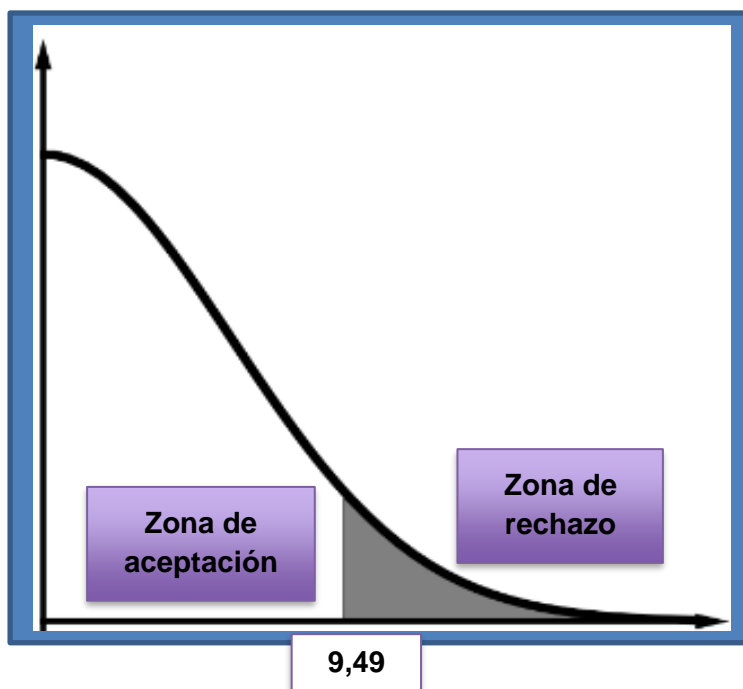


Figura 7. Decisión

Tabla 3

Recolección de datos por objetivos específicos.

Variable	Dimensiones	Indicadores
Motivación laboral	Motivación interna	<ul style="list-style-type: none"> • Ser autocrítico. • Capacitaciones. • Aportación de mi trabajo. • Me relaciono de manera virtual. • Tengo autonomía. • Cumpló con el trabajo en plataformas educativas. • La organización me permite trabajar. • Organizo mi tiempo. • Importancia de tutoría. • Cumpló mi trabajo con responsabilidad
	Motivación externa	<ul style="list-style-type: none"> • Cuento con equipos de la institución educativa. • Las herramientas digitales mejoran el trabajo. • Recibo una remuneración acorde al trabajo. • Cuento con beneficios. • Obtengo premios. • Desempeño mi labor de acuerdo a las necesidades. • Tengo oportunidades laborales. • Recibo capacitaciones. • Mi trabajo influye en la vida de mis estudiantes. • Considero que los grupos virtuales ayudan a planificar las actividades.
Impacto emocional en tiempos de pandemia	Claridad emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Me pongo impaciente. • Mis colegas reconocen mi trabajo. • Controlo mis emociones en crisis. • Saturación laboral. • Cuento con apoyo de mis compañeros. • Me encuentro animado. • Me siento entusiasmado.



Variable	Dimensiones	Indicadores
	Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none">• El confinamiento me afecta emocionalmente.• Tengo paciencia con mis estudiantes.• Tengo empatía con los demás.• Siento desinterés por los demás.• Me siento exhausto.• Siento tensión en mi trabajo.• Siento fatiga.• Me siento cansado.• Problema de ira.• Dificultades con las metas de trabajo.• Falta de empatía.• Falta de interés.• Sobre carga laboral.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Los resultados de la investigación realizada son con los datos obtenidos de los instrumentos de investigación obtenidos con respecto a las variables de estudio de motivación laboral e impacto emocional en tiempos de pandemia en los docentes de las Instituciones Educativas.

Tal como se explicó en el capítulo anterior, los datos recopilados fueron de las encuestas formuladas a la población de estudio. Estas encuestas constaban de las dimensiones e indicadores propios del instrumento de recolección de información.

Los datos se ordenaron y procesaron inicialmente en una hoja de cálculo de Excel. Luego, se utilizaron técnicas de estadística descriptiva para examinar los datos recopilados mediante el programa estadístico SPSS. Finalmente, se realizaron pruebas de correlación de Chi cuadrado para evaluar la hipótesis estadística, ya que el estudio es correlacional.

Por esta razón, el análisis porcentual de los datos adquiridos se hizo de forma genérica, gráfica e informatizada. Esta forma hizo uso de gráficos circulares y de un método que se basaba en el cálculo del % de cada elemento. La distribución de frecuencias se emplea para la técnica matemática porque representa una colección ordenada de puntuaciones en las distintas categorías. Por eso se utiliza la distribución de frecuencias.

Tabla 4

Resultados obtenidos de motivación interna en los docentes de las Instituciones

Educativas de la UGEL Urubamba, 2022

Motivación Interna	Mucha Veces		Pocas veces		Nunca		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Soy autocrítico en mi trabajo para crecer y mejorar	128	77%	33	20%	5	3%	166	100%
Soy autodidacta y busco diferentes capacitaciones para realizar mejor mis actividades académicas	92	55%	65	39%	9	5%	166	100%
Mi trabajo aporta en el crecimiento personal de los compañeros de la Institución Educativa	95	57%	64	39%	7	4%	166	100%
Me relaciono de manera virtual con mis compañeros de trabajo	76	46%	80	48%	10	6%	166	100%
Tengo autonomía para realizar mi trabajo en forma virtual	46	46%	48	48%	6	6%	100	100%
Cumplo con el trabajo con uso de plataformas digitales	93	56%	60	36%	13	8%	166	100%
Mi organización del aula me permite trabajar muy eficientemente	134	81%	21	13%	11	7%	166	100%
Mi trabajo está organizado para atender las necesidades de estudiantes y padre de familia	140	84%	16	10%	10	6%	166	100%
Brindo tutoría a los estudiantes según sus necesidades	115	69%	47	28%	4	2%	166	100%
La responsabilidad me ayuda en mi trabajo	148	89%	8	5%	10	6%	166	100%

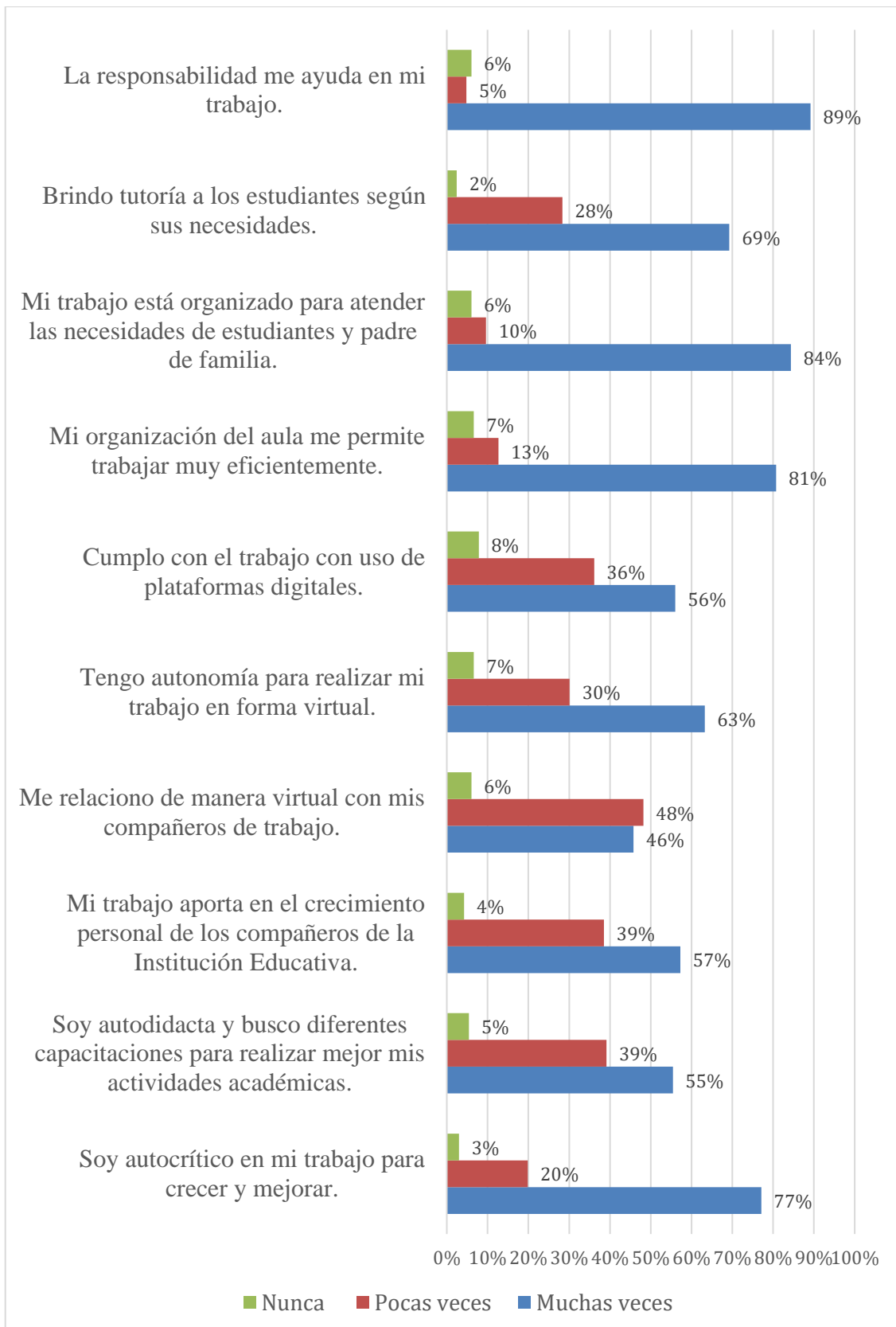


Figura 8. Resultados obtenidos de motivación interna en los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL Urubamba, 2022.

Interpretación

De acuerdo a la figura 8, se puede observar que del 100% que es 166 docentes, respondieron el porcentaje más elevado en la escala de muchas veces con el 77% indicando que son autocríticos en su trabajo para crecer y mejorar, el 55% respondieron que muchas veces son autodidactas y buscan diferentes capacitaciones para realizar mejor sus actividades académicas, el 57% de los docentes respondieron que muchas veces en su trabajo aporta en el crecimiento personal de los compañeros de la Institución Educativa, en una menor escala que es el 48% los docentes respondieron que pocas veces se relacionan de manera virtual con sus compañeros de trabajo y el 63% muchas veces tienen autonomía para realizar su trabajo en forma virtual,

En la figura 8, también se puede observar que el 56% de los docentes muchas veces cumplen con el trabajo haciendo uso de plataformas digitales, el 80% responde que muchas veces su organización en el aula le permite trabajar con eficiencia, el 84% muchas veces su trabajo se encuentra organizado para atender las necesidades de estudiantes y padre de familia, el 70% muchas veces brinda tutoría a los estudiantes de acuerdo a sus necesidades y el 89% indica que muchas veces la responsabilidad le ayuda en su trabajo, este tipo de motivación que realizan los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL de Urubamba, es una motivación interna, teniendo en cuenta que realizan sus actividades con un comportamiento impulsado por deseos internos para actuar con una conducta que viene de adentro, no de afuera; es decir la motivación proviene solo del interior, los docentes de las Instituciones Educativas tienen autonomía, con aportaciones y capacitaciones que ayudan con nuevas ideas en el trabajo, sintiéndose automotivados y autocríticos cuando realizan sus actividades académicas, estas sensaciones le ayuda a crecer profesionalmente y a desempeñarse con responsabilidad, demostrando una buena organización en su trabajo y lograr desarrollar un mejor aprendizaje en los estudiantes de las Instituciones Educativas primaria.

Tabla 5

Resultados obtenidos de motivación externa en los docentes de las Instituciones

Educativas de la UGEL Urubamba, 2022

Motivación Externa	Mucha Veces		Pocas veces		Nunca		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Dispongo de los recursos y equipos que brinda la Institución Educativa para realizar mi labor	87	52%	67	40%	12	7%	166	100%
Las condiciones de herramientas digitales proporcionadas por la Institución Educativa ayudan a un mejor trabajo	91	55%	55	33%	20	12%	166	100%
Recibo una remuneración acorde al trabajo que realizo	53	32%	79	48%	34	20%	166	100%
El director nos brinda beneficios como capacitación para poder realizar mi trabajo	75	45%	71	43%	20	12%	166	100%
Obtengo premios y/o incentivos como documentos de felicitación por parte del director de la I.E.	28	17%	79	48%	59	36%	166	100%
En mi desempeño realizo actividades que me ayudan a superarme profesionalmente.	118	71%	42	25%	6	4%	166	100%
Tengo la oportunidad de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente en la institución donde trabajo	75	45%	77	46%	14	8%	166	100%
Recibo formación necesaria para mejorar profesional y personalmente.	73	44%	84	51%	9	5%	166	100%
Mi trabajo influye en la vida de mis estudiantes	78	78%	18	18%	4	4%	100	100%
Considero que los grupos de WhatsApp ayudan a planificar actividades de aprendizaje para la Institución Educativa	104	63%	51	31%	11	7%	166	100%

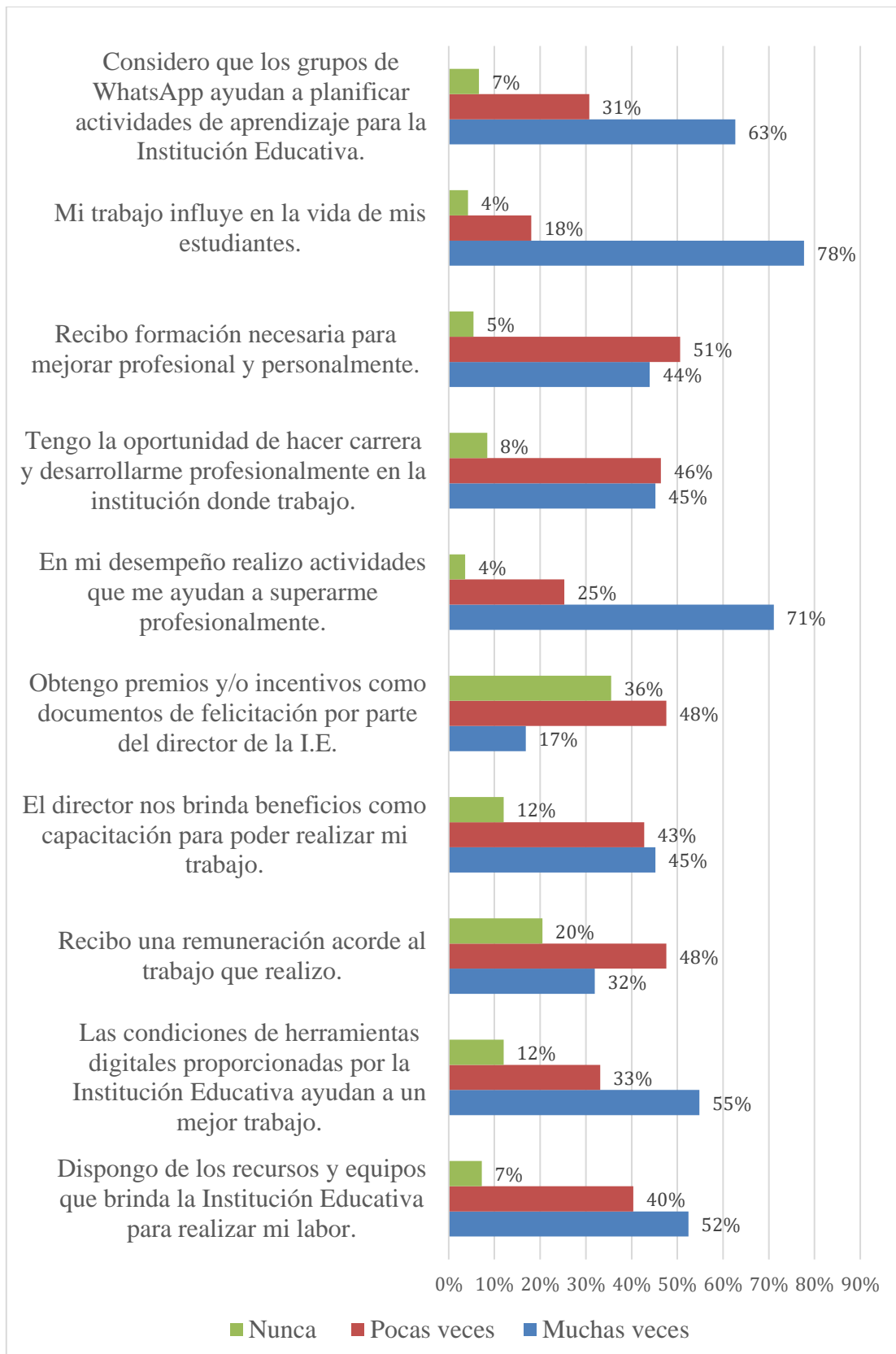


Figura 9. Resultados obtenidos de motivación externa en los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL Urubamba, 2022.

Interpretación:

De acuerdo a la figura 9, se puede observar que del 100% que es 166 docentes, respondieron el porcentaje más elevado en la escala de muchas veces con el 52% de los docentes indicando que disponen de los recursos como equipos que brinda la Institución Educativa para que realicen las actividades académicas, el 55% responde que muchas veces las condiciones de herramientas digitales proporcionadas por la Institución Educativa ayudan a un mejor trabajo, el 48% respondieron en una escala de que pocas veces han recibido una remuneración acorde al trabajo que realizaron, el 45% respondieron que muchas veces el director les brinda beneficios como capacitaciones para que puedan realizar su trabajo, el 48% respondieron que pocas veces obtienen premios y/o incentivos como documentos de felicitación por parte de los directores de la Instituciones Educativas.

También se puede observar en la figura 9, que los porcentajes más elevados se encuentran en la escala de muchas veces con el 71% que indica que el desempeño que realizan en las actividades ayudan a que los docentes puedan superarse profesionalmente, el 46% pocas veces tienen oportunidades para hacer carrera y desarrollarse profesionalmente en la institución donde trabajan, el 51% responde que pocas veces reciben formación necesaria para mejorar profesionalmente y personalmente, mientras que el 78% indica que muchas veces su trabajo influye en la vida de los estudiantes y el 63% muchas veces consideran que los grupos de WhatsApp ayudan a planificar actividades de aprendizaje para la Institución Educativa, analizando así que los docentes de las Instituciones Educativas cuentan con una motivación extrínseca de forma regular, así como esta motivación incluye incentivos extrínsecos como recompensas y castigos, la diferencia es que las perspectivas humanista y cognitiva enfatizan la importancia de que los directores de las Instituciones Educativas deben priorizar las necesidades de los docentes, con el motivo de saber recompensarlos y motivarlos cuando cumplen con los objetivos de las Instituciones Educativas, esto con la finalidad de lograr que los docentes se sientan cómodos con las actividades educativas que realizan y así lograr que se desempeñen emocionalmente con alegría y dedicación.

Tabla 6

Resultados obtenidos de claridad emocional en los docentes de las Instituciones

Educativas de la UGEL Urubamba, 2022

Claridad Emocional	Mucha Veces		Pocas veces		Nunca		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Me pongo impaciente cuando tengo familiares con Covid-19	50	30%	80	48%	36	22%	166	100%
Mis colegas reconocen mis habilidades para desarrollar mis actividades académicas durante el Covid-19	57	34%	99	60%	10	6%	166	100%
Puedo controlarme en momentos de crisis familiares durante el Covid-19	97	58%	64	39%	5	3%	166	100%
Recuerdo como el distanciamiento por el Covid-19 me alejo de mis compañeros de trabajo	87	52%	69	42%	10	6%	166	100%
En el distanciamiento social tuve apoyo de mis compañeros en los grupos de WhatsApp	62	37%	79	48%	25	15%	166	100%
Me encuentro emocionado en el retorno de las actividades académicas	140	84%	19	11%	7	4%	166	100%
Me siento entusiasmado(a) cada vez que voy a recibir una capacitación de manejo de herramientas digitales en tiempos de pandemia	100	60%	62	37%	4	2%	166	100%
Siento que el confinamiento por la pandemia me afectó emocionalmente	64	39%	84	51%	18	11%	166	100%
Tengo paciencia cuando mis estudiantes no pueden conectarse en una actividad virtual	94	57%	65	39%	7	4%	166	100%
Tengo empatía con mis colegas cuando dificultan en el uso de las nuevas técnicas de enseñanza en la pandemia	105	63%	55	33%	6	4%	166	100%

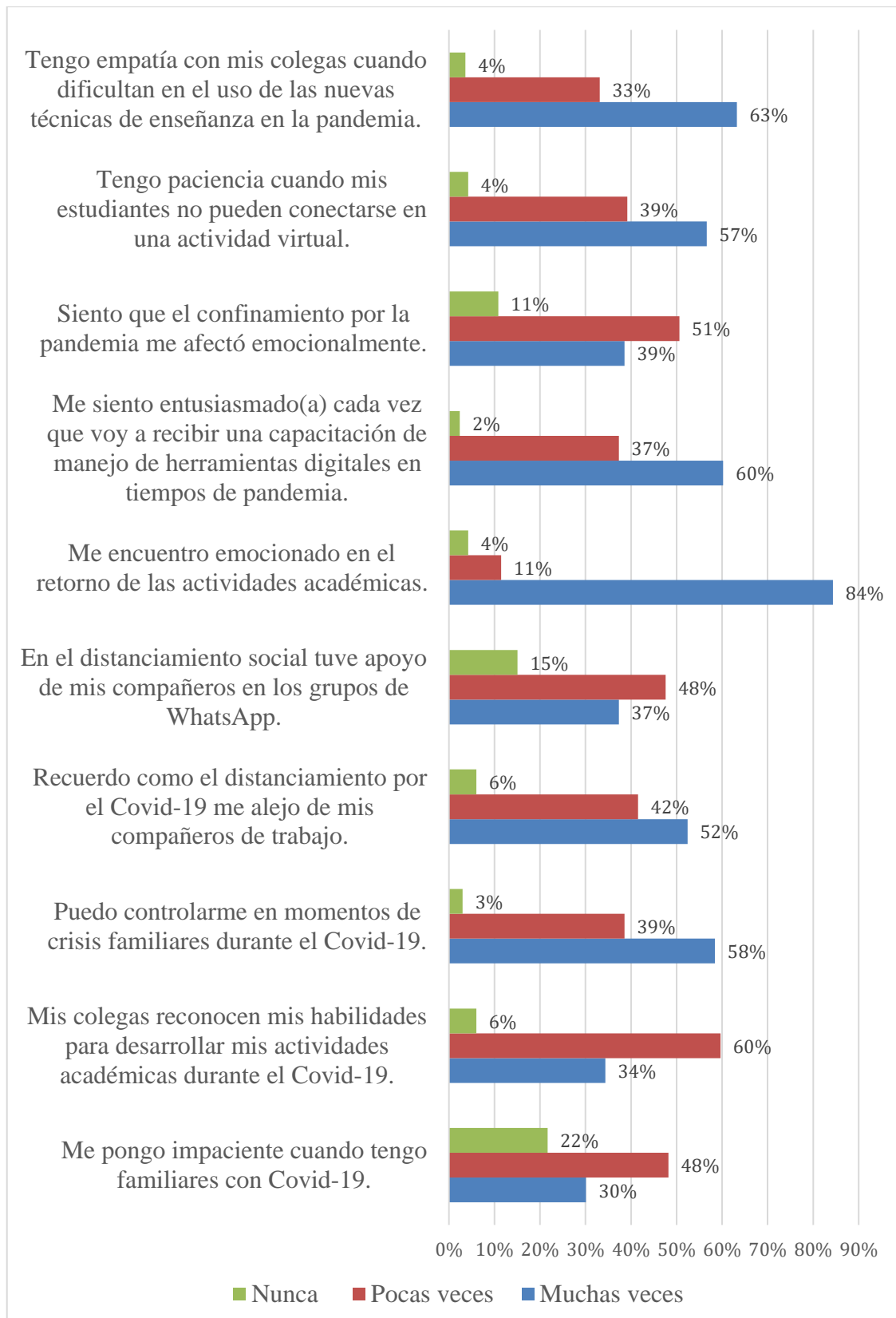


Figura 10. Resultados obtenidos de claridad emocional en los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL Urubamba, 2022.

Interpretación

De acuerdo a la figura 10, se puede observar que del 100% que es 166 docentes, respondieron con el porcentaje más elevado en la escala de pocas veces con el 48%, señalando que se sienten impacientes con familiares que tengan Covid-19, el 60% respondieron en la escala de pocas veces, indicando que sus colegas reconocen las habilidades que utilizan para desarrollar las actividades durante el Covid, el 58% respondieron que muchas veces pueden controlarse en momentos de crisis, el 52% respondieron en la escala de muchas veces tienen el recuerdo de como el distanciamiento por el Covid-19 les alejó de sus compañeros de trabajo, el 48% respondieron en pocas veces que en el distanciamiento social tuvo el apoyo de sus compañeros en los grupos de WhatsApp.

También se puede observar en la figura 10 que los porcentajes más elevados se encuentran con el 84% muchas veces los docentes se encontraron emocionados en el retorno a las actividades académicas, el 60% muchas veces se sienten entusiasmados cuando reciben una capacitación de manejo de herramientas digitales, 51% pocas veces se sienten que a consecuencia del confinamiento a consecuencia de la pandemia les afectó emocionalmente, el 57% muchas veces tienen paciencia cuando sus estudiantes no pueden conectarse en una actividad virtual y el 63% muchas veces los docentes tienen empatía con sus colegas cuando dificultan en el uso de las nuevas técnicas de enseñanza que realizaron durante la pandemia, observado así en los resultados obtenidos que los docentes de las Instituciones Educativas, lograron tener una buena claridad emocional en el desarrollo de las actividades académicas con los estudiantes durante el confinamiento realizado a consecuencia de la pandemia, este control de las emociones son muy importantes, porque permite que el docente desarrolle sin dificultad sus estrategias de enseñanza y aprendizaje, además que las capacitaciones que recibieron fueron de gran ayuda para que puedan aprender sin problema el manejo de herramientas digitales el cual les permitió aprender el uso de plataformas educativas que ayudaron a desarrollar sus potencialidades a los estudiantes y lograr así obtener mejores resultados en su aprendizaje.

Tabla 7

Resultados obtenidos de agotamiento emocional en los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL Urubamba, 2022

Agotamiento Emocional	Mucha Veces		Pocas veces		Nunca		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Siento que he dejado de interesarme por lo que les pase a mis estudiantes	19	11%	67	40%	80	48%	166	100%
Me siento exhausto(a) cuando tengo que realizar mis actividades académicas	31	19%	83	50%	52	31%	166	100%
Trabajo horas extras por que aún se trabaja con algunos grupos virtuales	63	38%	72	43%	31	19%	166	100%
La sobrecarga de trabajo me genera fatiga.	55	33%	92	55%	19	11%	166	100%
Me siento cansado(a) cuando trabajo con herramientas digitales	37	22%	105	63%	24	14%	166	100%
Tengo problemas de ira cuando los estudiantes no se pueden conectar a su debida hora, en un reforzamiento virtual.	26	16%	72	43%	68	41%	166	100%
Me resulta difícil llegar a mis metas dentro del trabajo	23	14%	104	63%	39	23%	166	100%
Siento angustia por la falta de empatía por parte de mis colegas cuando existe fallas en la conectividad	36	22%	100	60%	30	18%	166	100%
No tengo intensiones de aprender nuevos métodos de enseñanza aprendizaje	22	13%	48	29%	96	58%	166	100%
Siento que se extendió las horas de enseñanza a consecuencia de la pandemia	62	37%	70	42%	34	20%	166	100%

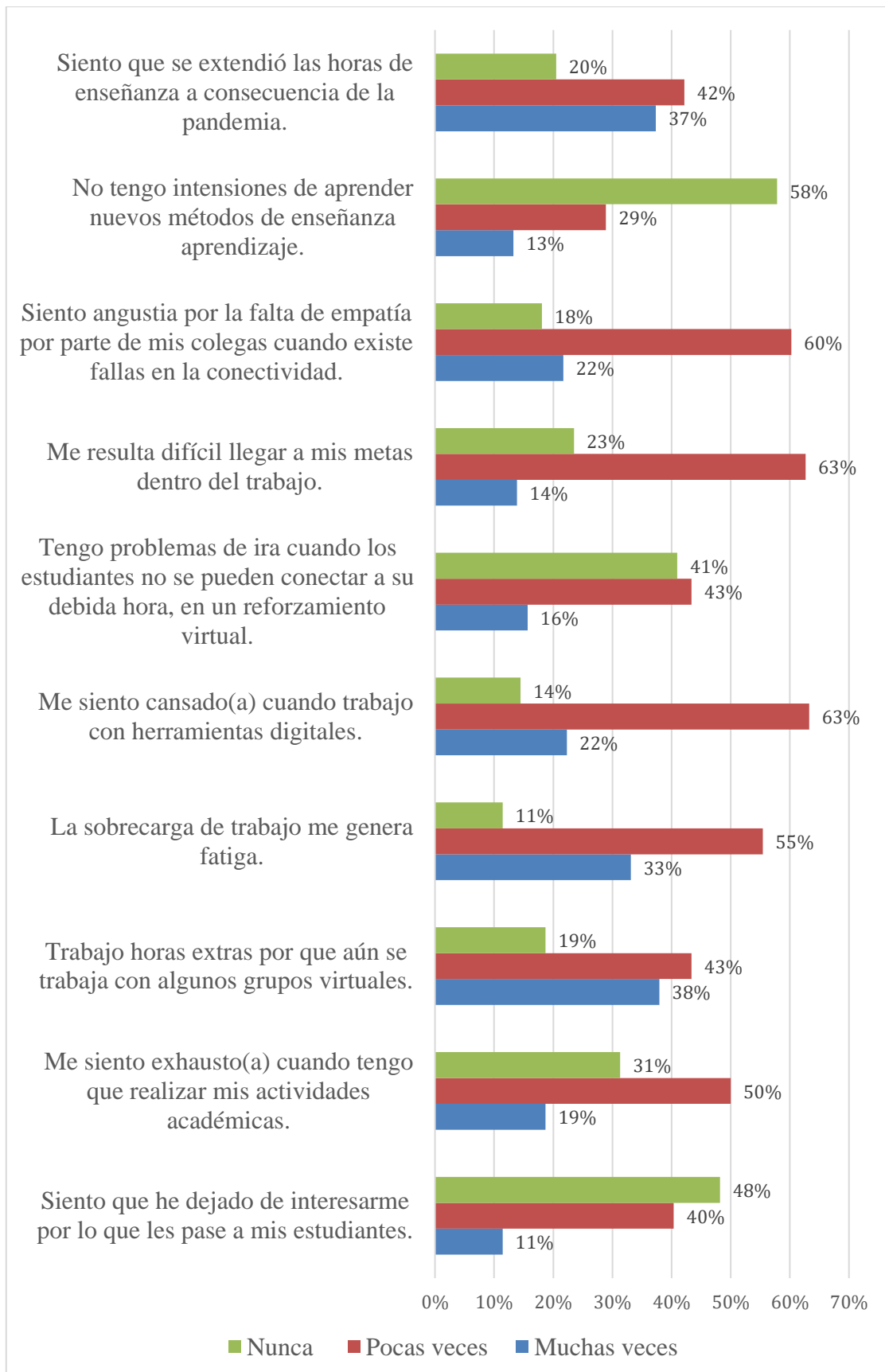


Figura 11. Resultados obtenidos de agotamiento emocional en los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL Urubamba, 2022.

Interpretación

De acuerdo a la tabla 9 y figura 4, se puede observar que del 100% que es 166 docentes, respondieron con el porcentaje más elevado en la escala nunca, el 48% de los docentes sienten que nunca han dejado de interesarse por lo que les pasa a los estudiantes, teniendo en cuenta que los docentes tienen interés por lo que pasan muchos de ellos cumplen el papel de tutores para velar por la integridad de los estudiantes, el 50% pocas veces se sienten exhausto cuando tengan que realizar sus actividad académicas, 43% pocas veces los docentes trabajan horas extras porque aún tienen actividades de grupos virtuales, a 55% de los docentes pocas veces la sobrecarga del trabajo le genera fatiga, el 63% de los docentes responden que pocas veces se sienten cansados cuando trabajan con herramientas digitales.

También se puede observar en la tabla 10, que el 43% de los docentes respondieron que pocas veces tienen problemas de ira cuando los estudiantes no pueden conectarse a una debida hora a las actividades virtuales, 63% responde que pocas veces le resulta difícil llegar a sus metas del trabajo, mientras que el 60% de docentes indica que pocas veces sienten angustia por la falta de empatía por parte de sus colegas cuando existe fallas en la conectividad, el 58% de los docentes respondieron que nunca se quedaron con las intenciones de no querer aprender nuevo métodos de enseñanza y el 42% respondieron que pocas veces extienden sus horas de enseñanza como consecuencia del confinamiento por la pandemia, teniendo en cuenta que el agotamiento emocional fue causado por el confinamiento a consecuencia de la pandemia, las dificultades tecnológicas fueron la principal causa de estrés para los docentes y estudiantes, en el caso de los docentes habituarse al desarrollo de las actividades virtuales fue muy irritante para muchos docentes, además que también había dificultades en la conectividad del internet, todas estas dificultades fueron la principal fuente del agotamiento emocional, pero sin embargo de acuerdo a estos resultado se pudo observar que los docentes de las Instituciones Educativas lograron controlar sus emociones y desarrollar sus actividades académicas con normalidad.

a) Resultados de la prueba de normalidad

Para determinar los resultados de la prueba de hipótesis estadística de dos variables, se determinó es diseño estadístico de acuerdo a la prueba de normalidad, para lo cual se identificó si es una estadística paramétrica o no paramétrica, para ello se determinó de

cuerdo a la normalidad de Kolmogorov-Smirnov, que es utilizado para muestras mayores a 50 participantes, para ello se cuenta con los siguientes pasos:

- **Se determina la hipótesis de normalidad:**

Ho: Los datos tienen una distribución normal.

Ha: Los datos no tienen distribución normal.

- **Nivel de significancia**

Confianza 95%

Significancia de (alfa) 5%

- **Criterios de decisión**

Si Sig.<0,05 rechazamos la Ho y se acepta la Ha.

Si Sig.>=0,05 aceptamos la Ho y rechazamos la Ha.

- **Prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov**

	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	0,412	166	0,000
Impacto emocional	0,503	166	0,000

- **Decisión de datos**

Como se puede observar los resultados de significancia para la variable de motivación laboral e impacto emocional es de 0, 000, siendo menor a 0,05 entonces se acepta la hipótesis alterna (Ha), el cual señala que los datos no tiene distribución normal, eso quiere decir que tiene una distribución no paramétrica y para la comparación de la correlación de las variables de distribución no paramétricas se utiliza Chi cuadrado, además que se utiliza este diseño para variables de tipo cualitativo y lograr determinar la relación entre variables de estudio.

b) Resultados de prueba de hipótesis del problema general

Tabla 8

Resultado por variables de estudio.

		V2: Impacto Emocional		
		Nunca Recuento	Pocas veces Recuento	Muchas veces Recuento
V1:	Nunca	2	2	0
Motivación	Pocas veces	0	50	3
Laboral	Muchas veces	0	93	16

Tabla 9

Resultado de Chi cuadrado.

		V2: Impacto Emocional	
V1: Motivación	Chi-		84,990
Laboral	cuadrado		
	df		4
	Sig.		,000

De acuerdo a los resultados obtenidos de la prueba de Chi cuadrado se tiene que $X_t = 9,49$ y en la tabla 12 se observa que $X_c = 84,990$, demostrando así que $X_c > X_t$; entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna, indicando así que si existe una relación significativa entre la motivación laboral e impacto emocional en tiempos de pandemia

c) Prueba de hipótesis del primer problema específico

Tabla 10

Resultado por variable y dimensión del primer problema específico.

		V2: Impacto Emocional		
		Nunca Recuento	Pocas veces Recuento	Muchas veces Recuento
Motivación Interna	Nunca	2	2	0
	Pocas veces	0	27	2
	Muchas veces	0	116	17

Tabla 11

Resultado de la prueba de hipótesis del primer problema específico.

V2: Impacto Emocional		
Motivación Interna	Chi-cuadrado	82,939
	df	4
	Sig.	,000

De acuerdo a los resultados obtenidos de la prueba de Chi cuadrado se tiene que $X_t = 9,49$ y en la tabla 14 se observa que $X_c = 82,939$, demostrando así que $X_c > X_t$; entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna, indicando que si existe una relación significativa en la motivación interna e impacto emocional en tiempos de pandemia en los docentes de las instituciones educativas.

d) Prueba de hipótesis del segundo problema específico

Tabla 12

Resultado por variable y dimensión del segundo problema específico.

		V2: Impacto Emocional		
		Nunca	Pocas veces	Muchas veces
		Recuento	Recuento	Recuento
Motivación	Nunca	2	5	0
	Pocas veces	0	64	9
Externa	Muchas veces	0	76	10

Tabla 13

Resultado de la prueba de hipótesis del segundo problema específico.

V2: Impacto Emocional		
Motivación	Chi-cuadrado	46,496
Externa	df	4
	Sig.	,000

De acuerdo a los resultados obtenidos de la prueba de Chi cuadrado se tiene que $X_t = 9,49$ y en la tabla 14 se observa que $X_c = 46,496$; demostrando así que $X_c > X_t$; entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna, indicando que si existe una

relación significativa en la motivación externa e impacto emocional en tiempos de pandemia en los docentes de las Instituciones Educativas.

4.2. Discusión

De acuerdo con los antecedentes presentados en nuestro trabajo de investigación, se puede detallar que existe relación con lo afirmado por los diferentes autores, ya que las variables fueron tomadas como estudios para otros sectores tales como: minero, transporte, construcción, entre otros. Como parte de la investigación realizada, se puede determinar que existe evidencia de estudios en diferentes sectores, sin embargo, no se destaca el sector educativo. Es por ello, que con el presente estudio buscamos introducir la motivación y el estado emocional en el sector en mención.

De acuerdo con los resultados obtenidos con la prueba de hipótesis, se logró obtener el resultado de 84,990 de la prueba de correlación de Chi cuadrado, indicando así que de acuerdo al objetivo general se logró identificar que existe una relación entre motivación laboral e impacto emocional en tiempos de pandemia en los docentes de las Instituciones Educativas Primaria de la UGEL Urubamba, teniendo en cuenta que el impacto emocional en tiempos de pandemia es una etapa que los docentes de las Instituciones Educativas se vieron afectados, pero sin embargo supieron salir adelante y continuar con sus actividades académicas gracias a que contaban con una relación significativa con la motivación laboral, así como Díaz (2021) en su investigación concluye que la motivación docente en tiempos de pandemia, cuenta con una apreciación positiva donde los docentes contaron con herramientas necesarias para enfrentar el problema, usando aulas virtuales y adaptándose a la nueva forma de trabajo, estas nuevas forma de trabajo es por una motivación de autosuperación para enfrentar nuevos retos tecnológicos.

Así mismo con los objetivos específicos se identificó la relación de motivación interna e impacto emocional, logrando obtener el resultado 82,939 de la prueba de hipótesis de Chi cuadrado; demostrando así que existe una relación significativa entre las variables de estudio, como en su investigación Granada y Granada (2021) concluye que la educación emocional tiene una vinculación en el proceso de aprendizaje es por ello que la motivación interna en el aspecto personal de los docentes ayudan en las emociones y se logra desarrollar un buen proceso de aprendizaje, por su parte Deci, Koestner y Ryan (2001) conforman que es una tendencia inherente de buscar la novedad y el desafío, de extender y ejercitar las propias capacidades, generando así mejores resultados en las

Instituciones Educativas, como señala los autores en su investigación, la motivación juega un papel muy importante en las emociones de los docentes cuando están interesados en aprender nuevas técnicas de enseñanza aprendizaje de forma virtual.

En el segundo objetivo específico se logró identificar la relación de motivación externa e impacto emocional, con un resultado de 46,496 de la prueba de hipótesis de Chi cuadrado; señalando así que existe una relación significativa en las variables de estudio es por ello que Huilcapi et al. (2017) se caracteriza por la regulación extrínseca que es cumplir actividades determinadas con el fin de obtener un incentivo o evadir una sanción, con las actividades determinadas de la organización por no fallar a sus ideales, valores y satisfacer las necesidades de los demás.

De acuerdo a estos resultados obtenidos podemos identificar que la motivación laboral son estímulos realizados por la misma persona y estímulos recibidos por parte de la Institución Educativa, que ayudan a los docentes para que puedan desempeñarse con responsabilidad y dedicación así como Gabini (2018) señala que es un factor que depende totalmente de la motivación, es decir, si se cumple un conjunto de procesos para satisfacer las expectativas (necesidades) de los trabajadores y que para motivar como indica Plazas (2006) no es obligatorio comprender las necesidades o captar las razones de las actitudes que optan los trabajadores para cumplirlas; teniendo en cuenta que en tiempos de pandemia era muy preocupante saber cómo motivar a todos los docentes de las Instituciones Educativas porque en el confinamiento era muy difícil saber las necesidades que estaban pasando y además existía problemas en desarrollar las actividades virtuales, es así que las emociones se relacionaron significativamente con los docentes ya que de acuerdo con Fernándezl y Ramos (2009) las emociones son respuestas complejas que involucran la interacción de la mente y el cuerpo, generando así un impacto emocional, como Moreno (2018) define que las emociones son esenciales para el proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que el proceso educativo involucra la interacción entre individuos; también, que tanto la identidad personal como profesional del docente se vuelve en el aula un factor de la autoestima en sus estudiantes, que conlleva un bienestar personal y social.

Hernandez (2020) en su investigación señala que las emociones en tiempos de pandemia han traído consigo muchos efectos negativos, afectando en el rendimiento académico, por afrontar nuevos escenarios como el trabajo remoto así como Kajat (2021) señala que el

trabajo remoto y gestión de las emociones se correlacionan de forma positiva y moderada (0,465 de la prueba de hipótesis realizada), por lo que concluye que el trabajo remoto y todas sus dimensiones se relacionan con la gestión de las emociones, indicando así que todas las actividades educativas que se desarrollan son influenciadas directamente con las emociones, Hernandez (2020) la pandemia ha traído consigo muchos efectos negativos en todos los aspectos sobre todo en la educación por ello debemos adentrarnos a los nuevos escenarios de aprendizaje para poder superar los nuevos retos con amor, deseo de servir y de mayor capacitación para beneficio de quienes esperan de nosotros un bastón que apoya, una luz que guía y un puente que une y encamina hacia la esperanza.

Por su parte Arriola, Llaja, Margarita y Pacheco (2018) en su investigación concluye que la motivación tiene un impacto significativo en el desempeño laboral, claramente podemos observar en los resultados obtenidos que a consecuencia del confinamiento producida por la pandemia que es el Covid-19, los docentes de las Instituciones Educativas, se vieron afectados emocionalmente, a consecuencia de la pérdida de los familiares, amistades y entre otras personas, además que en el sector de educación para poder continuar con sus actividades académicas se realizó una enseñanza no presencial, siendo uno de los factores para que el impacto emocional se vea afectado, ya que para poder desarrollar estas actividades los docentes tuvieron que aprender el manejo de herramientas digitales, causando diferente tipos de emociones, así como alegría, entusiasmo, tristeza enojo e ira; además que internamente se afectó en una motivación interna por no poder desarrollar estas actividades, en consecuencia al existir un impacto emocional también se afectó la motivación laboral de los docentes, el cual afectó el proceso de enseñanza aprendizaje, es así que en la investigación realizada podemos observar en los resultados obtenidos que la motivación laboral se encuentra relacionada significativamente con el impacto emocional ya que son dos variables que se acompañan en un proceso de aprendizaje.

De acuerdo se puede afirmar que hay una relación significativa implica que los cambios en la motivación laboral están asociados de manera importante con cambios en el impacto emocional durante la pandemia. Puede ser útil proporcionar detalles adicionales sobre la dirección de la relación (positiva o negativa) si es posible con el diseño del estudio.

Se puede mencionar la consistencia de los resultados con la literatura existente, si es relevante, o cualquier patrón coherente con teorías previas. Es importante señalar si



existen variables de confusión o si hay factores externos que podrían haber influido en los resultados. Se podría discutir la robustez de la prueba estadística utilizada y su capacidad para detectar la verdadera relación entre las variables.

Con respecto a las tres hipótesis planteadas en la investigación, se puede concluir que la variable motivación y el estado emocional, ambas con sus sub dimensiones respectivamente, tienen relación entre sí. Esto indica que el objetivo de la investigación fue satisfactorio.

CONCLUSIONES

- Primera:** Se logró identificar la relación entre motivación laboral e impacto emocional en tiempos de pandemia en los docentes de las Instituciones Educativas Primaria de la UGEL Urubamba, 2022; con un resultado de 84,900 de la prueba de hipótesis de Chi cuadrado, demostrando así que existe una relación significativa entre la motivación laboral e impacto emocional en tiempos de pandemia.
- Segunda:** Se logró identificar la relación entre la motivación interna e impacto emocional en tiempos de pandemia en los docentes de las Instituciones Educativas, con un resultado de 82,939 de la prueba de hipótesis de Chi cuadrado, demostrando que existe una relación significativa en la motivación interna e impacto emocional.
- Tercera:** Se logró identificar la relación entre la motivación externa e impacto emocional en tiempos de pandemia en los docentes de las instituciones educativas, con un resultado de 46,496 de la prueba de hipótesis de Chi cuadrado; demostrando que si existe una relación significativa en la motivación externa e impacto emocional.



RECOMENDACIONES

- Primera:** A la UGEL Urubamba, para que puedan implementar cursos talleres dirigidos a los directores de las Instituciones Educativas en el manejo de como motivar laboralmente y lograr un buen impacto emocional en los docentes de las Instituciones Educativas que se encuentran en su cargo.
- Segunda:** A los directores de las Instituciones Educativas para que puedan implementar formas de motivación interna para sus docentes y así lograr mejores resultados emocionales en el proceso de enseñanza aprendizaje que realizan durante sus actividades académicas.
- Tercera:** A los futuros tesisistas para que pueden desarrollar investigaciones con respecto a mecanismos para controlar las emociones durante dificultades académicas, mediante motivaciones externas de acuerdo a las necesidades emocionales.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, I. Y., & Martínez, M. A. (2019). La inteligencia emocional en la práctica educativa: La percepción de los docentes. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 22(2), 2214–2231. Retrieved from <https://www.medigraphic.com/pdfs/epsicologia/epi-2019/epi192zb.pdf>
- Adauto, H. Ma. (2021). *Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del nivel primario en el distrito de Chilca-Huancayo en tiempos de pandemia por la covid-19 - 2020*.
- Alonso, J., & De la Red, I. (2014). Evaluar “para” el aprendizaje, aprender para estar motivado: el orden de los factores sí afecta al producto. *REOP - Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 18(2), 241. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.18.num.2.2007.11315>
- Arias, J. L. (2020). *Técnicas E Instrumentos De Investigación Científica Enfoques Consulting Eirl*. Retrieved from www.cienciaysociedad.org
- Arriola, N. Z., Llaja, L. C., Margarita, L., & Pacheco, Z. (2018). *Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería*. 157–164. <https://doi.org/https://doi.org/10.33554/riv.12.3.151>
Motivación
- Becerra, T. Y. (2020). Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con Quintil 1 – Cajamarca (Vol. 53). Retrieved from <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1388>
- Benitez, D. C., Fuentes, M. C., & Peña, L. A. (2020). Motivacion en trabajadores de la empresa SEA and OIL LTDA en tiempos de Covid-19. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Blanco, M. A., & Blanco, M. E. (2021). *Bienestar emocional y aprendizaje significativo a través de las TIC en tiempos de pandemia*. 14, 21–33.

- Briones, I. (2020). Psicología organizacional en tiempos de la pandemia COVID-19. Organizational psychology in times of the pandemic COVID-19. *Psicologia organizacional em tempos da pandemia COVID-19. Dominio de Las Ciencias*, 6, 26–34. Retrieved from <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1272/html>
- Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., & Rubin, G. J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *The Lancet*, 395(10227), 912–920. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30460-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8)
- Bruna, D., Villarroel, V., Hojman, V., & Melipillán, R. (2021). Emociones y salud mental de los profesores en la educación remota en pandemia. Un estudio en el sistema escolar chileno. *Centro de Investigación y Mejoramiento de La Educación*, 1–5.
- Callata, Z. E., & Fuentes, J. D. (2018). *Motivación laboral y desempeño docente en la Facultad de Educación de la UNA - Puno*. (051). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26788/riepg.2018.2.83>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica* (Segunda Ed). Lima-Perú. Editorial San Marcos E.I.R.L. ISBN: 978-9972-38-344-1
- CEPAL-UNESCO. (2020). La educación en tiempos de la pandemia COVID-19. *Comisión Económica Para América Latina y El Caribe, Santiago Oficina Regional de Educación Para América Latina y El Caribe de La Organización de Las Naciones Unidas Para La Educación La Ciencia y La Cultura*, 11, 11–13. Retrieved from <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374075?posInSet=1&queryId=9ccf4a39-7c50-43e4-856b-a09632daa7a2>
- Cevallos, A., Mena, P., & Reyes, E. (2021). *Salud mental docente en tiempos de pandemia por Covid-19*. 132–138.
- Charaja, F. (2019). *EL MAPIC en la investigación científica (4ta Edición)*. Puno-Perú. Editorial Corporación MERU E.I.R.L. ISBN: 978-612-00-4699-9
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración (Setima edición)*. Mexico. Editorial McGRAW-HILL. ISBN: 85-352-1348-1

- Corral, Y. (2009). *Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos*.
- Dabrowski, A. (2020). *Teacher Wellbeing During a Pandemic : Surviving or Thriving ? 2 . Lessons from lockdown : An Australian perspective*. 2(1), 35–40.
- De la Rosa, C. (2021). Motivación de las docentes del nivel inicial en la crisis generada por el Covid19 en la Red 6 – Ugel 6, 2020. (Lima-Perú). Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (2001). recompensas extrínsecas y motivación intrínseca en la educación: reconsideradas una vez más. *Review of Educational Research*, 71(1), 1–27. <https://doi.org/10.3102/00346543071001001>
- Delgado, P. (2020). *El papel de la inteligencia emocional durante una crisis pandémica*. 1–5. Retrieved from <https://observatory.tec.mx/edu-news/emotional-intelligence-pandemic-covid19>
- Diaz, J. (2021). *Motivación docente em tiempos de pandemia*. Tesis de Pregrado. Pontificia Universidad Catolica Argentina.
- Ekpo, K., Akpan, O., Essien, E., & Imo-Obot, M. (2009). Classroom Climate and Students' Academic Achievement in Social Studies in Cross River. *African Research Review*, 3(4), 413–428. <https://doi.org/10.4314/afrev.v3i4.47576>
- Fernándezl, P., & Ramos, N. (2009). *Desarrolla tu inteligencia emocional*. 125.
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral*. UAI Editorial. Buenos aires Argentina. ISBN: 978-987-723-182-3.
- Galindo, N. F., & Vela, J. E. (2020). *Motivación académica en tiempos de Covid-19, de estudiantes vinculados a Universidades de Villavicencio: A partir de la teoría de Deci y Ryan* (Vol. 2507).
- García, J. A. (2012). La educación emocional, su importancia en el proceso de aprendizaje. *Archives of Microbiology*, 130(2), 155–158. <https://doi.org/10.1007/BF00411070>
- Goleman, D. (2010). *La inteligencia emocional*. Retrieved from <http://lelibros.org/>

- Gomez-Arteta, I., & Escobar-Mamani, F. (2022). Educación virtual en tiempos de pandemia: incremento de la desigualdad social en el Perú. *Educación En Tiempos de Pandemia*. <https://doi.org/10.2307/j.ctv282jj0p>
- González, L. (2020). Estrés académico en estudiantes universitarios asociados a la pandemia por Covid-19. *Revista Espacio I+D Innovación Más Desarrollo*, 9(25), 158–179. Retrieved from <https://espacioimasd.unach.mx/index.php/Inicio/article/view/249/794>
- Granada, T., & Granada, J. (2021). *Educación emocional y su vinculación en el proceso de aprendizaje en tiempos de pandemia*. 21(1), 1–23.
- Hernandez, G. (2020). Gestión de las emociones en tiempos de pandemia y su impacto en el rendimiento académico. *Ucv-Hacer*, 9(4), 55–64. <https://doi.org/10.18050/ucv-hacer.v9i4.2634>
- Hernández, J. (2020). Impacto de la Covid-19 sobre la salud mental de las personas. *Medicentro Electrónica*, 24(3), 578–594.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta). Mexico.
- Huilcapi, M., Castro, G., & Jácome, G. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Dominio de Las Ciencias*, 3(2), 311–333.
- Hurtado, F. J. (2021). La educación en tiempos de pandemia: Los desafíos de la escuela del siglo XXI. *Supervision21*, 1–21. <https://doi.org/10.52149/sp21/61.5>
- Johnson, M. C., Saletti-Cuesta, L., & Tumas, N. (2020). Emociones, preocupaciones y reflexiones frente a la pandemia del Covid-19. *Ciencia e Saude Coletiva*, 25, 2447–2456. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020256.1.10472020>
- Kajat, J. U. (2021). *El trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la COVID-19 : Una mirada de estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores , Lima-Perú (2020)*. 24(1), 179–199.
- Lindo, R. E., Espiritu, G., & Llanos, J. L. (2020). *Educación virtual y desempeño docente en contextos educativos de Lima Metropolitana*. 5, 52–68.

- Märtin, D., Tortajada, A., & Boeck, K. (2012). *EQ : inteligencia emocional : claves para triunfar en la vida*. Retrieved from <https://www.amazon.com/-/es/Doris-Märtin/dp/8441431787>
- Medina, D. A., & Ruiz, B. V. (2021). *Burnout y motivación laboral en tiempos de pandemia Covid- 19 en docentes de Instituciones Educativas de Lima Metropolitana, 2021*. Lima-Perú.
- Mendoza, F. (1999). *Inferencia estadística en educación*. Puno-Perú.
- Moreno, A. E. (2018). La importancia de la emoción en el aprendizaje. *Revista de Didácticas Específicas*, 19, 37–42. Retrieved from <https://revistas.uam.es/didacticasespecificas/article/view/8697/10782>
- Nachtigall, P. (2018). *Inteligencia emocional en la empresa*. Buenos Aires-Argentina.
- Ortiz, R. (2017). La importancia de la educación emocional en el desarrollo integral del alumno de primaria. Retrieved from https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3952/Ortiz_Lopez_Raquel.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Padovan, I. (2020). Teorías de la motivación - aplicación práctica. *Universidad Nacional de Cuyo*, 1–108. Retrieved from https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf
- Plazas, E. A. (2006). B.F. Skinner: La búsqueda de orden en la conducta voluntaria. *Universitas Psychologica*, 5(2), 371–383.
- RAE. (2014). Diccionario de la Lengua Española. In *The Modern Language Journal* (Vol. 11). <https://doi.org/10.2307/313964>
- Reyes, B. R., Avila, L. M., Vargas, S. M., Barona, K., & Ortiz, J. (2020). Calidad de vida laboral en tiempos de pandemia debido al Covid-19. *Instituto Universitario Politecnico Gran Colombiano*, 28. Retrieved from <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2268/BRIGITTE ROCIO REYES RUEDA %281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rivera, A. (2021). Reconstruyendo la educación superior a partir de la pandemia por



COVID-19. In *Docere*. <https://doi.org/10.33064/2021docere253458>

- Rogers, H., & Sabarwal, S. (2020). Covid-19 : Impacto En La Educacion Y Respuestas De Política Pública. *Reporte Del Banco Mundial*, 1–56. Retrieved from <http://documents1.worldbank.org/curated/en/804001590734163932/pdf/The-COVID-19-Pandemic-Shocks-to-Education-and-Policy-Responses.pdf>
- Toro, J. M. (2020). *Salud mental, apoyo psicosocial y aprendizaje socioemocional: acciones comunes ante el COVID-19*. 1–32. Retrieved from https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/seminario_salud_mental_apoyo_psicosocij1.l-1-al_y_aprendizaje_socioemocional_cluster_educacion_ven.pdf
- Weller, J. (2020). La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. *Comisión Económica Para América Latina y El Caribe (CEPAL)*, 34. Retrieved from



ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Preguntas	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones e indicadores	Métodos
¿Cómo es la relación de motivación laboral e impacto emocional en tiempos de pandemia en los docentes de las Instituciones Educativas Primaria de la UGEL Urubamba, 2022?	Identificar la relación de motivación laboral e impacto emocional en tiempos de pandemia en los docentes de las Instituciones Educativas Primaria de la UGEL Urubamba, 2022.	Existe relación significativa en la motivación laboral e impacto emocional en tiempos de pandemia en los docentes de las Instituciones Educativas Primaria de la UGEL Urubamba, 2022.	Motivación laboral	<p>Motivación interna</p> <ul style="list-style-type: none"> Ser autocrítico. Capacitaciones. Aportación de mi trabajo. Me relaciono de manera virtual. Tengo autonomía. Cumplo con el trabajo en plataformas educativas. La organización me permite trabajar. Organizo mi tiempo. Importancia de tutoría. Cumplo mi trabajo con responsabilidad. <p>Motivación externa</p> <ul style="list-style-type: none"> Cuento con equipos de la institución educativa. Las herramientas digitales mejoran el trabajo. Recibo una remuneración acorde al trabajo. Cuento con beneficios. Obtengo premios. Desempeño mi labor de acuerdo a las necesidades. Tengo oportunidades laborales. Recibo capacitaciones. Mi trabajo influye en la vida de mis estudiantes. 	<p>Tipo y diseño de investigación:</p> <p>Diseño correlacional</p> <p>Donde:</p> <p>M: Muestra de Estudio. V1: Motivación laboral. V2: Impacto emocional en tiempos de pandemia. r: Grado de Relación existente.</p> <p>Población y muestra:</p> <p>Población: 415 Muestra: 166</p>

				<ul style="list-style-type: none"> • Considero que los grupos virtuales ayudan a planificar las actividades. 	
¿Cuál es la relación de motivación interna e impacto emocional en tiempos de pandemia en los docentes de las instituciones educativas?	Identificar la relación de motivación interna e impacto emocional en tiempos de pandemia en los docentes de las instituciones educativas.	La relación es significativa en la motivación interna e impacto emocional en tiempos de pandemia en los docentes de las instituciones educativas.	Estado emocional en la emergencia sanitaria Covid-19	<p>Claridad emocional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Me pongo impaciente. • Mis colegas reconocen mi trabajo. • Controlo mis emociones en crisis. • Saturación laboral. • Cuento con apoyo de mis compañeros. • Me encuentro animado. • Me siento entusiasmado. • El confinamiento me afecta emocionalmente. • Tengo paciencia con mis estudiantes. • Tengo empatía con los demás. <p>Agotamiento emocional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siento desinterés por los demás. • Me siento exhausto. • Siento tensión en mi trabajo. • Siento fatiga. • Me siento cansado. • Problema de ira. • Dificultades con las metas de trabajo. • Falta de empatía. • Falta de interés. • Sobre carga laboral. 	
¿Cuál es la relación de motivación externa e impacto emocional en tiempos de pandemia en los docentes de las instituciones educativas?	Identificar la relación de motivación externa e impacto emocional en tiempos de pandemia en los docentes de las instituciones educativas.	La relación es significativa en la motivación externa e impacto emocional en tiempos de pandemia en los docentes de las instituciones educativas.			

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos, Motivación Laboral

ESCALA DE LIKERT DE MOTIVACIÓN LABORAL

Estimado profesor (ra):

I. INSTRUCCIÓN: A continuación, le presento las preguntas con respecto a la motivación laboral de estado emocional con la que se identifica estando en la emergencia sanitaria Covid-19. Marque con una (X) la alternativa que se identifica.

Sus respuestas serán solo utilizadas para decisiones científicas. Por eso se le agradecerá anticipadamente por la colaboración.

3 = Muchas veces 2 = Pocas veces 1 = Nunca

N°	ÍTEMS	1	2	3
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA				
1	Soy autocrítico en mi trabajo para crecer y mejorar.			
2	Soy autodidacta y busco diferentes capacitaciones para realizar mejor mis actividades académicas.			
3	Mi trabajo aporta en el crecimiento personal de los compañeros de la Institución Educativa.			
4	Me relaciono de manera virtual con mis compañeros de trabajo.			
5	Tengo autonomía para realizar mi trabajo en forma virtual.			
6	Cumplo con el trabajo con uso de plataformas digitales.			
7	Mi organización del aula me permite trabajar muy eficientemente.			
8	Mi trabajo está organizado para atender las necesidades de estudiantes y padre de familia.			
9	Brindo tutoría a los estudiantes según sus necesidades.			
10	La responsabilidad me ayuda en mi trabajo			
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA				
11	Dispongo de los recursos y equipos que brinda la Institución Educativa para realizar mi labor.			
12	Las condiciones de herramientas digitales proporcionadas por la Institución Educativa ayudan a un mejor trabajo.			
13	Recibo una remuneración acorde al trabajo que realizo.			
14	El director nos brinda beneficios como capacitación para poder realizar mi trabajo.			
15	Obtengo premios y/o incentivos como documentos de felicitación por parte del director de la I.E.			
16	En mi desempeño realizo actividades que me ayudan a superarme profesionalmente.			
17	Tengo la oportunidad de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente en la institución donde trabajo.			
18	Recibo formación/capacitación necesaria para mejorar profesional y personalmente.			
19	Mi trabajo influye en la vida de mis estudiantes.			
20	Considero que los grupos de WhatsApp ayudan a planificar actividades de aprendizaje para la Institución Educativa.			

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos, impacto emocional en tiempos de pandemia

ESCALA DE LIKERT DE IMPACTO EMOCIONAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA

Estimado profesor (ra):

II. INSTRUCCIÓN: A continuación, le presento las preguntas con respecto al impacto emocional que se encuentra en este tiempo de pandemia Covid-19. Marque con una (X) la alternativa que se identifica.

Sus respuestas serán solo utilizadas para decisiones científicas. Por eso se le agradecerá anticipadamente por la colaboración.

3 = Muchas veces 2 = Pocas veces 1 = Nunca

N°	ÍTEMS	1	2	3
CLARIDAD EMOCIONAL				
1	Me pongo impaciente cuando tengo familiares con Covid-19.			
2	Mis colegas reconocen mis habilidades para desarrollar mis actividades académicas durante el Covid-19.			
3	Puedo controlarme en momentos de crisis familiares durante el Covid-19.			
4	Recuerdo como el distanciamiento por el Covid-19 me alejo de mis compañeros de trabajo.			
5	En el distanciamiento social tuve apoyo de mis compañeros en los grupos de WhatsApp.			
6	Me encuentro emocionado en el retorno de las actividades académicas.			
7	Me siento entusiasmado(a) cada vez que voy a recibir una capacitación de manejo de herramientas digitales en tiempos de pandemia.			
8	Siento que el confinamiento por la pandemia me afectó emocionalmente.			
9	Tengo paciencia cuando mis estudiantes no pueden conectarse en una actividad virtual.			
10	Tengo empatía con mis colegas cuando dificultan en el uso de las nuevas técnicas de enseñanza en la pandemia.			
AGOTAMIENTO EMOCIONAL				
11	Siento que he dejado de interesarme por lo que les pase a mis estudiantes.			
12	Me siento exhausto(a) cuando tengo que realizar mis actividades académicas.			
13	Trabajo horas extras por que aún se trabaja con algunos grupos virtuales.			
14	La sobrecarga de trabajo me genera fatiga.			
15	Me siento cansado(a) cuando trabajo con herramientas digitales.			
16	Tengo problemas de ira cuando los estudiantes no se pueden conectar a su debida hora, en un reforzamiento virtual.			
17	Me resulta difícil llegar a mis metas dentro del trabajo.			



18	Siento angustia por la falta de empatía por parte de mis colegas cuando existe fallas en la conectividad.			
19	No tengo intensiones de aprender nuevos métodos de enseñanza aprendizaje.			
20	Siento que se extendió las horas de enseñanza a consecuencia de la pandemia.			

Anexo 4. Validación de los instrumentos de investigación

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

11. Nombre del experto : Magister Juan Cesar Borda Bravo
 12. Actividad Laboral del experto : Director Designado en Institución Educativa
 13. Institución laboral del experto : N° 50583 "Virgen de Fátima" Ollantaytambo
 14. Nombre del instrumento : Motivación Laboral
 15. Autor del instrumento : Ruth Zapata Bandera

II. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Muy deficiente (MD): 0.0; Deficiente (D): 0.5; Regular (R): 1.0; Bueno (B): 1.5; Muy Bueno (MB): 2.0

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	MD	D	R	B	MB
	0.0	0.5	1.0	1.5	2.0
1. CLARIDAD: Está escrito en lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar.				X	
2. OBJETIVIDAD: Está expresado en forma de indicadores observables o medibles.					X
3. ACTUALIDAD: Los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumentos de investigación.					X
4. ORGANIZACIÓN: La formulación de los ítems tiene una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende realizar.					X
5. COHERENCIA ESTRUCTURA: La cantidad de ítems es correspondiente a la cantidad de indicadores que se quiere medir.					X
6. COHERENCIA SEMÁNTICA: Los ítems se refieren a las incógnitas de los problemas de investigación o al sentido de la investigación.					X
7. CONSISTENCIA TEÓRICA: Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación.					X
8. METODOLOGÍA: Este instrumento corresponde a la técnica de investigación apropiada para recoger datos confiables.					X
9. ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los elementos estructurales básicos.					X
10. ORIGINALIDAD: Este instrumento es elaboración propia, de lo contrario se menciona la fuente.					X
PUNTAJES PARCIALES:				1.5	18.0
PROMEDIO FINAL:					19.5

III. OPINIÓN:

Puno, 05 de noviembre de 2022

JUAN CESAR BORDA BRAVO
DIRECCIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

11. Nombre del experto : Magister Juan Cesar Borda Bravo
 12. Actividad Laboral del experto : Director Designado en Institución Educativa
 13. Institución laboral del experto : N° 50583 "Virgen de Fátima" Ollantaytambo
 14. Nombre del instrumento : Impacto emocional en tiempos de pandemia
 15. Autor del instrumento : Ruth Zapata Bandera.

II. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Muy deficiente (MD): 0.0; Deficiente (D): 0.5; Regular (R): 1.0; Bueno (B): 1.5; Muy Bueno (MB): 2.0

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	MD	D	R	B	MB
	0.0	0.5	1.0	1.5	2.0
1. CLARIDAD: Está escrito en lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar.					X
2. OBJETIVIDAD: Está expresado en forma de indicadores observables o medibles.					X
3. ACTUALIDAD: Los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumentos de investigación.					X
4. ORGANIZACIÓN: La formulación de los ítems tiene una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende realizar.					X
5. COHERENCIA ESTRUCTURA: La cantidad de ítems es correspondiente a la cantidad de indicadores que se quiere medir.					X
6. COHERENCIA SEMÁNTICA: Los ítems se refieren a las incógnitas de los problemas de investigación o al sentido de la investigación.					X
7. CONSISTENCIA TEÓRICA: Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación.					X
8. METODOLOGÍA: Este instrumento corresponde a la técnica de investigación apropiada para recoger datos confiables.					X
9. ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los elementos estructurales básicos.					X
10. ORIGINALIDAD: Este instrumento es elaboración propia, de lo contrario se menciona la fuente.					X
PUNTAJES PARCIALES:					20
PROMEDIO FINAL:					2.0

III. OPINIÓN:

Puno, 05 de noviembre de 2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
 VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN
 DR. JUAN CESAR BORDA BRAVO
 DIRECCIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.6. Nombre del experto : Doctora Rosalyn Solo Quea
 1.7. Actividad Laboral del experto : Directora Designada en Institución Educativa
 1.8. Institución laboral del experto : N° 50622 "San Juan Bautista de La Salle"
 1.9. Nombre del instrumento : Motivación Laboral
 1.10. Autor del instrumento : Ruth Zapata Bandera-

II. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Muy deficiente (MD): 0.0; Deficiente (D): 0.5; Regular (R): 1.0; Bueno (B): 1.5; Muy bueno (MB): 2.0

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	MD 0.0	D 0.5	R 1.0	B 1.5	MB 2.0
1. CLARIDAD: Está escrito en lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar.					X
2. OBJETIVIDAD: Está expresado en forma de indicadores observables o medibles.					X
3. ACTUALIDAD: Los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumentos de investigación.					X
4. ORGANIZACIÓN: La formulación de los ítems tiene una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende realizar.					X
5. COHERENCIA ESTRUCTURAL: La cantidad de ítems es correspondiente a la cantidad de indicadores que se quiere medir.					X
6. COHERENCIA SEMÁNTICA: Los ítems se refieren a las incógnitas de los problemas de investigación o al sentido de la investigación.					X
7. CONSISTENCIA TEÓRICA: Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación.					X
8. METODOLOGÍA: Este instrumento corresponde a la técnica de investigación apropiada para recoger datos confiables.					X
9. ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los elementos estructurales básicos.					X
10. ORIGINALIDAD: Este instrumento es elaboración propia, de lo contrario se menciona la fuente.					X
PUNTAJES PARCIALES:					20
PROMEDIO FINAL:					2.0

III. OPINIÓN:

Puno, 04 de noviembre de 2022

ROSYLYN SOLO QUEA
DIRECTORA



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo RUTH ZAPATA BANDERA,
identificado con DNI 41757285 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

MESTRÍA EN EDUCACIÓN, CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“MOTIVACIÓN LABORAL E IMPACTO EMOCIONAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN LOS

DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIA DE LA UGEL URUBAMBA, 2022”

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 05 de JULIO del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo RUTH ZAPATA BANDERA,
identificado con DNI 41757285 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN, CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN,
informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“MOTIVACIÓN LABORAL E IMPACTO EMOCIONAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN LOS

DÓCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIA DE LA UGEL URUBAMBA, 2022”

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 05 de JULIO del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella