



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Motivación laboral y Síndrome de Burnout en los
profesionales de salud del Centro Materno Infantil
Manuel Barreto – 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Br. Albornoz Torres de Mendoza, Sonia Esther

ASESOR:

Dr. Valdez Asto, José Luis

SECCIÓN:

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de la Prestación Asistencial y Gestión de Riesgos en Salud

LIMA - PERÚ

2018

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PF-PR-03.02 Versión : 01 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por doña Sonia Esther Albaroz Torres de Mendoza, cuyo título es: "Motivación Laboral y Síndrome de Burnout en los profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Baretó - 2018".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 17 Diecisiete.

Lima, San Juan de Lurigancho 08 de marzo del 2019



[Signature]
 Dr. José Luis Valdez Asto

PRESIDENTE

[Signature]
 Mgtr. Cristina L. Ruiz Gullón

SECRETARIO

[Signature]

Mgtr. Noemí Teresa Julca Vera

VOCAL



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	<i>[Signature]</i> Representante del SDC		<i>[Signature]</i> Director de Investigación
---------	----------------------------	--------	---	--	---

Dedicatoria

A Dios que es mi fortaleza,
A mi amada familia, quienes me
inspiran y apoyan fiel e
incondicionalmente,
Y a mi hijo por un lejano motivo
pendiente.

Agradecimiento

A mi familia por su paciencia en las largas horas de ausencia.

A la Universidad Cesar Vallejo, por permitirnos lograr nuestros objetivos profesionales.

A nuestros profesores por las enseñanzas impartidas.

A los profesionales de salud que gratamente colaboraron con su tiempo.

A todos quienes hicieron posible la culminación de este estudio.

Declaración Jurada de Autenticidad

Yo, Sonia Esther Albornoz Torres de Mendoza, estudiante de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 08835629, con la tesis titulada “Motivación laboral y Síndrome de Burnout en los profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto – 2018”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirían en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de: fraude, (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido duplicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 16 de Diciembre de 2018



Sonia Esther Albornoz Torres de Mendoza

DNI 08835629

Presentación

Señores miembros del Jurado, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud, presento ante ustedes la Tesis titulada “Motivación laboral y Síndrome de Burnout en los profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto – 2018”, con la finalidad de determinar la relación existente entre la Motivación laboral y el Síndrome de Burnout en los Profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto – 2018,

El documento consta de siete capítulos, estructurados de la siguiente forma:

El Capítulo I, contiene la introducción, a través de una revisión panorámica sobre el tema, planteándose la situación problemática y la intencionalidad del proyecto de investigación manifestada en los objetivos, se menciona los antecedentes y las bases teóricas, los objetivos y las hipótesis.

El Capítulo II, contiene la metodología de la investigación, el diseño y tipo de estudio, validez, confiabilidad, métodos y análisis de datos.

El Capítulo III, corresponde a la presentación de los resultados, en este capítulo se hará el análisis de la estadística descriptiva e inferencial.

El Capítulo IV, contiene la discusión, en este capítulo se realizarán la contrastación de las hipótesis con los antecedentes.

El Capítulo V, corresponde a las conclusiones donde se trabajará con los resultados de la estadística inferencial.

El Capítulo VI, contiene las recomendaciones, según los resultados y las experiencias de nuestra vida cotidiana. Están orientadas a las autoridades del sector.

El Capítulo VII, presenta las referencias bibliográficas de la información consultada y Anexos.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada, se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

La Autora

Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de Tablas	ix
Lista de Figuras	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1 Realidad Problemática	14
1.2 Trabajos Previos	16
1.2.1 Antecedentes Internacionales	16
1.2.2 Antecedentes Nacionales	19
1.3 Teorías Relacionadas al tema	21
1.4 Formulación al Problema	31
1.5 Justificación del estudio	31
1.6 Hipótesis	32
1.7 Objetivos	33

II. MÉTODO	34
2.1. Diseño de investigación	35
2.2. Variables, Operacionalización	36
2.3. Población y muestra	40
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	40
2.5. Métodos de análisis de datos	43
2.6. Aspectos éticos	44
III. RESULTADOS	45
IV. DISCUSIÓN	63
V. CONCLUSIONES	67
VI. RECOMENDACIONES	69
VII. REFERENCIAS	72
ANEXOS	78
Apéndice A. Matriz de consistencia	
Apéndice B. Instrumentos	
Apéndice C. Base de Datos	
Apéndice D. Validación de instrumentos	
Hoja Turnitin	
Artículo científico	
F07-PP-PR-02.02 Acta de Aprobación de Tesis (Página del Jurado)	
F06-PP-PR02.02 Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis	
F08-PP-PR-02.02 Autorización de publicación de Tesis	
Autorización de la versión final del Trabajo de Investigación.	

Lista de Tablas

		Pg.
Tabla 1	Operacionalización Variable 1 Motivación laboral	37
Tabla 2	Operacionalización Variable 2 Síndrome de Burnout	38
Tabla 3	Confiabilidad Motivación laboral	42
Tabla 4	Confiabilidad Síndrome de Burnout	43
Tabla 5	Características generales de Profesionales de Salud	46
Tabla 6	Niveles, frecuencia, Motivación laboral	47
Tabla 7	Niveles de Motivación por Necesidad de Logro	48
Tabla 8	Niveles de Motivación por Necesidad de Poder	49
Tabla 9	Niveles de Motivación por Necesidad de Afiliación	50
Tabla 10	Niveles, frecuencia, Síndrome de Burnout	51
Tabla 11	Niveles de Cansancio emocional del SB	52
Tabla 12	Niveles de Despersonalización del SB	53
Tabla 13	Niveles de Baja Realización personal del SB	54
Tabla 14	Motivación laboral y Síndrome de Burnout	55
Tabla 15	Necesidad de Logro y Niveles de Síndrome de Burnout	56
Tabla 16	Necesidad de Poder y Niveles de Síndrome de Burnout	57
Tabla 17	Necesidad de Afiliación y Niveles de Síndrome de Burnout	58
Tabla 18	Prueba de Correlación entre Motivación laboral y S. Burnout	59
Tabla 19	Prueba de Correlación entre Necesidad de Logro y SB	60
Tabla 20	Prueba de Correlación entre Necesidad de Poder y SB	61
Tabla 21	Prueba de Correlación entre Necesidad de Afiliación y SB	62

Lista de Figuras

		Pg.
Figura 1	Clasificación de las teorías de Motivación.	23
Figura 2	Cuadro Comparativo de las Teorías de la Motivación	24
Figura 3	La Pirámide de Maslow	25
Figura 4	Teoría de los dos Factores de Herzberg	25
Figura 5	Dimensiones de la Motivación de Mac McClelland	27
Figura 6	Diagrama del diseño correlacional	35
Figura 7	Niveles, frecuencia de Motivación laboral	47
Figura 8	Niveles de Motivación por Necesidad de Logro	48
Figura 9	Niveles de Motivación por Necesidad de Poder	49
Figura 10	Niveles de Motivación por Necesidad de Afiliación	50
Figura 11	Niveles y frecuencia de Síndrome de Burnout	51
Figura 12	Niveles de Cansancio emocional del SB	52
Figura 13	Niveles de Despersonalización del SB	53
Figura 14	Niveles de Baja Realización personal del SB	54
Figura 15	Motivación laboral y Síndrome de Burnout	55
Figura 16	Necesidad de Logro y Niveles de Síndrome de Burnout	56
Figura 17	Necesidad de Poder y Niveles de Síndrome de Burnout	57
Figura 18	Necesidad de Afiliación y Niveles de Síndrome de Burnout	58

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realizó con el objetivo de determinar la relación existente entre la Motivación laboral y el Síndrome de Burnout en los profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto – 2018. Se empleó la metodología hipotética deductiva, con diseño no experimental, corte transversal y nivel correlacional. La población estuvo conformada por 50 profesionales de salud del referido centro materno infantil y se determinó utilizando el muestreo no probabilístico de carácter censal según los criterios de inclusión y exclusión. La técnica de recopilación de datos fue mediante la encuesta. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de Motivación laboral (Steers R. y Braunstein D.), que evalúa en sus tres dimensiones: por necesidad de logro, de afiliación y de poder; y el cuestionario Maslach Burnout Inventory – MBI-GS de Maslach para Síndrome de Burnout, que evalúa en sus tres dimensiones: Cansancio emocional, Despersonalización y Falta de Realización personal. En la prueba piloto se encontró una confiabilidad de 0,810 para once ítems de motivación laboral, y 0.803 para catorce ítems de síndrome de Burnout. Los instrumentos fueron sometidos a validez por un experto (Dr. Valdez, José). Se realizó análisis estadístico descriptivo e inferencial. La correlación entre la escala de motivación laboral y síndrome de burnout se midió a través de la prueba Rho de Spearman, siendo significativo $p < 0.05$. Los resultados encontrados mostraron que no existe relación estadísticamente significativa entre motivación laboral y síndrome de burnout; en cuanto a las dimensiones de motivación laboral y síndrome de burnout tampoco se halló relación significativa para necesidades de logro, poder y afiliación; pero sí llamó la atención que el 50 % de encuestados presentó un nivel alto de S. Burnout.

De acuerdo con los resultados obtenidos podemos recomendar más estudios para profundizar la investigación e identificar otros factores que estén influenciando o evitando la correlación entre estas dos variables.

Palabras clave: Motivación laboral, Síndrome de Burnout, profesionales, correlación.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between Work Motivation and Burnout Syndrome among health professionals at the Centro Materno Infantil Manuel Barreto– 2018. The deductive hypothetical methodology was used, design, non-experimental, transversal, and correlation level. The population consisted of 50 health professionals from the aforementioned maternal and child center and was determined using non-probabilistic census sampling according to the inclusion and exclusion criteria. The technique of data collection was through the survey. The instruments used were the questionnaire of Work Motivation (Steers R. and Braunstein D.), which evaluates its three dimensions: by need of achievement, affiliation and power; and the Maslach Burnout Inventory questionnaire - Maslach's MBI-GS for Burnout Syndrome, which assesses its three dimensions: emotional tiredness, depersonalization and lack of personal fulfillment. In the pilot test, a confidence of 0.810 was found for eleven items of work motivation, and 0.803 for fourteen items of Burnout syndrome. The instruments were validated by an expert (Dr. Valdez, José). A descriptive and inferential statistical analysis was carried out. The correlation between the scale of work motivation and burnout syndrome was measured through the Spearman's Rho test, with $p < 0.05$ being significant. The results found that there is no statistically significant relationship between work motivation and burnout syndrome; regarding the dimensions of work motivation and burnout syndrome, no significant relationship was found for achievement and affiliation needs; of achievement, power and affiliation; but if the attention that 50% of respondents presented a high level of S. Burnout. According to the results obtained, we can recommend more studies to deepen the research and identify other factors that are influencing or avoiding the correlation between these two variables.

Key words: Work motivation, Burnout syndrome, professionals, correlation.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

Actualmente el mundo laboral nos impone muchas condiciones y retos que frecuentemente sobrepasan nuestras capacidades y límites, generando estados de estrés que pueden producir una disminución de la productividad y dañar no solo nuestro estado físico sino también nuestra salud mental, perjudicando las relaciones familiares, laborales y sociales.

La Dra. Julieta Rodríguez--Guzmán, Asesora Regional en Salud de los Trabajadores de la OPS/OMS (2016), mencionó en su presentación por el “Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo” que “estos problemas son capaces de reducir la *motivación*, el compromiso y el rendimiento laboral; y producen un aumento del ausentismo, la rotación de personal y el retiro temprano. Lo que conlleva a disminuir la productividad, la competitividad y la imagen pública de las organizaciones”. La OIT también recomienda que los países incluyan el *estrés* laboral y los problemas mentales del trabajo en sus listados de enfermedades profesionales, para asegurar que estos puedan ser identificados, cuantificados y posteriormente intervenidos.

Actualmente, todas las empresas u organizaciones trabajan en función de objetivos y metas. Asimismo, en lo que respecta a la gestión del talento humano, existen factores tan importantes como son la motivación, el liderazgo, el comportamiento, la satisfacción laboral y otros, que aún continúan en la búsqueda de la llamada cultura de excelencia que buscamos en los servicios de atención a los pacientes. En este entorno es muy importante conocer el estado de motivación de sus profesionales. Es tanto así, que las empresas o instituciones destinan muchos recursos para desarrollar estrategias o mecanismos que mantengan un alto nivel de motivación en ellos, debido a que esto puede generar un mayor rendimiento en la productividad.

Según Sánchez, Brea, De la Cruz & Matos (2017p. 436,) nos mencionan que el concepto de motivación, cuando se aplica exclusivamente al entorno laboral va a transformarse ligeramente ya que la actitud asumida por los colaboradores repercutirá en mayor o menor medida sobre su productividad; y estos pueden tener la influencia de diversos factores tales como remuneraciones, horarios, servicios adecuados para la atención, relaciones familiares o sociales, que puedan modificar su motivación, generando en ellos una actitud que pueda favorecer o no al logro de las metas señaladas.

Un trabajador motivado buscará cumplir las expectativas e inclusive irá más allá de ellas, se sentirá más comprometido con su institución y consigo mismo. Sin embargo, a pesar de las estrategias de motivación de las organizaciones, para ser más precisos, de las instituciones de salud, observamos que los profesionales de salud, dada la naturaleza de su trabajo están más expuestos a sufrir de estrés, agotamiento, apatía, malhumor y hasta de desinterés por su trabajo, eventos que forman parte del llamado Síndrome de Burnout o de Desgaste Profesional. Dado que este fenómeno de desgaste profesional se conceptúa como el resultado de continuas y repetidas presiones emocionales asociadas directamente con el grado de compromiso intenso interpersonal, el tiempo y constancia del mismo; tiene como resultado una discrepancia entre expectativas e ideales del trabajador, convirtiéndose en un proceso de realidad no esperada (Bravo, 2017, p.8).

El estrés es el principal desencadenante del Síndrome de Burnout o de desgaste profesional, y su mayor prevalencia está entre los profesionales de salud debido a que trabajan en contacto directo con las personas, con una gran demanda de atención, en condiciones laborales no siempre adecuadas y la gran responsabilidad inherente al trabajo hospitalario. En la revisión de estudios sobre estos temas se evidencia la preocupación cada vez más frecuente por visibilizar estas situaciones que se vienen suscitando en el ámbito laboral: menor motivación y mayor estrés.

La motivación y el estrés son factores comunes que encontramos en el día a día de los diversos establecimientos de salud, que van a tener posiblemente diferentes magnitudes según el nivel resolutivo de cada uno de ellos. En un estudio local, realizado en una localidad cercana y similar a la del presente estudio, Gastón y Félix (2014 p.13) encontraron que “existe relación significativa inversa entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout en el personal de salud del centro de salud Trébol Azul del distrito de San Juan de Miraflores”.

El Centro Materno Infantil Manuel Barreto de San Juan de Miraflores, establecimiento de primer nivel de atención, cuenta con profesionales de salud que en su mayoría vienen trabajando desde la fundación del mismo, es decir alrededor de 30 años, y es frecuente observar algunas situaciones que podrían revelar algún grado de desmotivación e inclusive de estrés laboral. Por todo lo expuesto líneas arriba surge el deseo de investigar al respecto. De ahí el interés en realizar este estudio cuyos hallazgos podrán contribuir a mejorar el

entendimiento y conducción de las organizaciones prestadoras de salud, así como también el comportamiento y actitudes de sus colaboradores.

1.2 Trabajos Previos

Para el presente estudio se revisaron y tomaron como referencia aquellos trabajos que incluían por lo menos una de las variables estudiadas en este trabajo de investigación y que aportarán nuevos elementos para su discusión.

1.2.1 Antecedentes Internacionales

Comenzaremos citando a Aguirre Roldán, Adriana & Quijano Barriga, Ana. (2015) Colombia, quienes en el artículo “Síndrome por quemarse en el trabajo y variables familiares y laborales de los médicos generales de Bogotá. Una estrategia de calidad laboral” presentado en la Revista Colombiana de Psiquiatría, nos refieren que realizaron este estudio con el objetivo de medir la frecuencia del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT o Burnout) entre el personal médico general de tres instituciones privadas, y así, determinar si existía alguna relación entre los factores asociados y las variables descritas. En este estudio descriptivo, de corte transversal, se utilizó el cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo (CESQT) en una población que estuvo constituida por 106 médicos generales; obteniendo como resultado una frecuencia de SQT o Burnout en el 6,6 % de su población estudiada, sobre todo en el nivel crítico – alto; en la dimensión ilusión por el trabajo, el 20.8 % presentó un nivel alto, lo cual estaría en relación con niveles bajos del síndrome; y en la dimensión culpa, el 1.9 % presentó niveles críticos, concluyendo además que el hecho de tener pareja estable e hijos constituyen factores protectores, y, por lo contrario, trabajar en el área de urgencias o emergencias, sí constituye un mayor factor de riesgo.

Egea Cánovas (2015) España, en su tesis doctoral “Estudio de prevalencia, factores de riesgo del Síndrome de Burnout y encuesta de satisfacción laboral en personal sanitario de un área de salud de la región de Murcia” tuvo como objetivo analizar si las dimensiones del Síndrome de Burnout se relacionaban de forma significativa con las principales variables demográficas y personales de los trabajadores sanitarios del área de salud correspondiente. Asimismo, también se propuso determinar los índices de prevalencia, así como describir las características sociodemográficas de los profesionales encuestados, para detectar posibles factores de riesgo, y, de esta forma, facilitar su detección precoz y prevención; y por último,

determinar el grado de satisfacción laboral del personal sanitario participante en el estudio. Este fue un estudio prospectivo y transversal de prevalencia, en el que se respondieron 221 cuestionarios entre el personal sanitario, que incluían tanto el cuestionario MBI para el síndrome de Burnout, así como un cuestionario sobre satisfacción laboral. El análisis estadístico realizado con los programas SPSS v.15. y Epidat 4.1 arrojó como resultado que la edad, número de años trabajados, el área de trabajo, el estado civil y el estamento se relacionan de forma estadísticamente significativa ($p < 0,05$) con altos grados de Síndrome de Burnout, al menos en alguna de las tres dimensiones que mide la escala. Por lo tanto, concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre las dimensiones del Síndrome de Burnout y algunas características socio-demográficas del personal sanitario; luego, que la prevalencia del Síndrome de Burnout en los trabajadores sanitarios es alta para despersonalización e intermedia para cansancio emocional y realización personal; y, finalmente que existen factores sociodemográficos que se relacionan con el desarrollo del Síndrome de Burnout. Además, refiere que la encuesta de satisfacción laboral aplicada muestra un nivel de satisfacción bueno, principalmente en lo referente a la relación con los compañeros.

Alvis y Carmelo (2014) Colombia, en su tesis de posgrado titulada “Prevalencia del síndrome de Desgaste Laboral o Burnout en trabajadores asistenciales y administrativos de la ESE Clínica de Maternidad Rafael Calvo C. de Cartagena” mencionan que este estudio descriptivo, transversal, fue realizado con el objetivo de determinar el nivel de prevalencia del Síndrome de Desgaste Laboral y factores asociados al síndrome de Burnout, en el personal asistencial y administrativo, y aunque los autores no precisan de forma exacta el tamaño de la muestra, nos refieren que ésta fue determinada a conveniencia del investigador establecida como no menor del 10% del total de la población y para tal fin se utilizó el Cuestionario Breve de Burnout; con lo cual obtuvieron como resultados, en cuanto al nivel de desgaste laboral, que existe un nivel de riesgo de afectación de Burnout bajo (7,58); que no se evidencian diferencias significativas entre los dos grupos: asistenciales y administrativos y que tampoco se evidencian diferencias significativas según la distribución por sexo. Finalmente concluyen que se evidencia baja despersonalización en la población encuestada, lo que se considera un resultado favorable y deseable, teniendo en cuenta que se trata de una institución prestadora de servicios de salud; asimismo que existe baja ausencia de realización personal y bajo cansancio emocional, lo cual revela una moderada repercusión sobre la salud física, mental y social de sus trabajadores.

Rosero (2016) Guayaquil, Ecuador, nos refiere en su tesis de maestría “Síndrome de Desgaste Profesional (Síndrome de Burnout) en personal sanitario del Hospital Naval de Guayaquil” cuyo objetivo fue determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en el Personal Sanitario del Hospital Naval de Guayaquil, se utilizó la información biosocial y la escala de Maslach y Jackson (MBI); el análisis estadístico fue realizado en el programa SPSS y Epiinfo 7; empleándose para la estadística descriptiva tablas con medidas de tendencia central y dispersión; para variables cualitativas, Chi cuadrado y para la asociación entre variable cuantitativa y cualitativa Kruskal-Wallis. Su muestra incluyó a 178 profesionales, de los cuales el 70,79% fueron civiles en relación a los 29,21% militares, también se reveló que hubo predominio del sexo femenino 58,99%; el 84% tuvo horario de trabajo fijo; asimismo hubo una prevalencia general de Síndrome de Burnout del 2,81%, sin encontrarse significancia estadística ($p=0,590$), de igual modo con la profesión ($p=0,067$), ni con los horarios de turno semanal ($p=0,972$), tampoco con la carga de pacientes a la semana ($p=0,241$), ni con el tiempo de trabajo ($p=0,170$); llegando a la conclusión de que hubo una baja prevalencia de Síndrome de Burnout (del 2,8%), sin encontrar una asociación significativa con el número de pacientes atendidos, el título del profesional, el rol laboral o la carga horaria semanal.

Villalobos (2015), Puntarenas – Costa Rica, en su tesis de grado titulada “Determinar los factores de motivación que influyen en el desempeño diario de los colaboradores del Área de salud Montes de Oro” nos manifiesta que realizó este estudio con el objetivo de determinar qué factores intervenían en la motivación diaria de los colaboradores del Área de Salud Montes de Oro. Esta investigación de tipo explicativa, contó con una población de 73 personas, la muestra de estudio se constituyó a conveniencia del investigador y estuvo conformada por 16 personas, tanto jefes como colaboradores de cada uno de los servicios del Área de Salud Montes de Oro, lo cual evidenció que el 66.67 % tienen más de 10 años de laborar y el 100 % se siente parte de un equipo de trabajo; lo cual le permitió concluir que la mayor parte de los colaboradores del Área de Salud Montes de Oro, se sentían incentivados con el trabajo que realizaban, que se sentían parte de un equipo de trabajo y que el Área de Salud Montes de Oro reunía las condiciones necesarias para brindar un servicio de calidad a la comunidad.

1.2.2 Antecedentes Nacionales

A nivel nacional hemos revisado estudios como el de Alegre, Gago y Martínez (2017), quienes publicaron un artículo de investigación en la Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica denominado “Clima laboral y síndrome de Burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo, Perú”. El objetivo de estudio fue determinar la relación entre la percepción de clima laboral y el Síndrome de Burnout en enfermeras y para ello contaron con una población de 97 enfermeras del Hospital General “Daniel Alcides Carrión” de Huancayo, empleándose la Escala de Clima laboral (CLIOR Scale) y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), analizándose la correlación entre la percepción del clima laboral y el Síndrome de Burnout. Los resultados obtenidos mostraron para las variables de estudio, resultados estadísticamente no significativos ($p > .05$), por lo que en todos los casos se aceptó la hipótesis de distribución normal. Por lo tanto, para la prueba de significancia estadística de correlación se usó en los cálculos el coeficiente de correlación de Pearson (r). Alegre et al. concluyeron que existía una relación directa y significativa entre la percepción del clima laboral y la dimensión realización personal del S. de Burnout; asimismo encontraron diferencia de medias entre clima laboral y el S. de Burnout según las áreas de trabajo, evidenciando ser significativas en ambas variables; pero en Síndrome de Burnout, solamente para la dimensión despersonalización, obteniendo mayores puntuaciones promedio con las enfermeras del área de UCI del hospital.

Bouverie y García (2017) realizaron como tesis de grado una investigación titulada “Motivación laboral y Síndrome de Burnout en el personal de la Escuela de Aviación Civil del Perú” Lima – Perú, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el nivel de motivación laboral y el nivel del Síndrome de Burnout en el personal de la Escuela de Aviación Civil. El estudio de diseño descriptivo, correlacional, no experimental contó con una muestra de 74 participantes, la mayoría militares; emplearon el Cuestionario de Maslach para Burnout y el R-MAWS (Gagné et al., 2010) para motivación laboral. Los resultados revelaron que sí existe una correlación entre motivación laboral y el síndrome de Burnout, principalmente con las dimensiones agotamiento emocional e indiferencia, pero si hay una relación inversa entre realización personal y motivación intrínseca. Finalmente concluyeron que la motivación intrínseca, es la más importante para contrarrestar los efectos del Burnout, lo cual facilitaría al personal reducir el agotamiento emocional.

Inca (2016) Lima, en su tesis para optar el grado de Maestría “Motivación y desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara Irigoyen”, expresa que el objetivo de este estudio fue establecer la relación existente entre la motivación laboral y el desempeño laboral. Se realizó bajo un diseño cuantitativo, de tipo correlacional, transversal, en el que participaron 73 trabajadores (entre profesionales y técnicos) para lo cual empleó la escala de motivación laboral (Steers R. y Braunstein D.) que evalúa sus tres dimensiones: por necesidad de logro, necesidad de afiliación y de necesidad de poder; y la ficha de evaluación del desempeño laboral (RRHH del MINSA) las cuales fueron sometidas a validez por expertos. Se empleó la prueba de Spearman para medir la correlación entre la escala de motivación y desempeño laboral obteniendo un resultado significativo ($p < 0.05$), hallando también que el grado de motivación laboral fue de nivel mediano y el nivel de desempeño laboral fue excelente. Asimismo, Inca concluye que existe una relación directa y débil entre ambas variables, así como también que existe una relación positiva y moderada en lo que respecta a las dimensiones de necesidad de logro y afiliación, no siendo igual con la dimensión de necesidad de poder en la que obtuvo un nivel de significancia de $p < 0.05$, determinándose además que no existe relación entre motivación y desempeño laboral para el personal técnico y por último que no existe relación entre motivación y desempeño laboral para el personal profesional.

Oblitas (2015) realizó el estudio “Síndrome de Burnout y la percepción del clima organizacional en los trabajadores de la Micro Red Palmira-Huaraz, 2015” con el objetivo de determinar la relación existente entre las variables Síndrome de Burnout y percepción sobre clima organizacional. Este fue un estudio correlacional, de diseño no experimental, transversal, y su población de estudio estuvo conformada por 60 colaboradores de la Micro red Palmira, utilizándose la técnica de la encuesta, y como instrumento empleado, el cuestionario de Maslach Burnout Inventory junto al instrumento de escala para la percepción del clima laboral. La hipótesis fue contrastada usando la prueba Chi-cuadrado obteniendo como resultados que el 60,0% de los trabajadores presentaron un nivel medio del Síndrome de Burnout, mientras que el 63,3%, tienen una percepción de un clima organizacional que debería mejorar. Oblitas concluye en su estudio, que, entre el síndrome de Burnout y el clima organizacional de la Micro Red Palmira de Huaraz, existe una relación significativa; que el nivel de la dimensión agotamiento emocional es alto, y que el nivel de la dimensión

realización personal es de nivel medio en los trabajadores de la Micro Red Palmira relacionándose significativamente con la percepción de un clima organizacional por mejorar.

Quevedo (2017), en su tesis presentada para sustentar el grado de maestría, titulada “Niveles de síndrome de Burnout y Motivación del profesional químico farmacéutico de la dirección de inspección y certificación - DIGEMID, 2017”. Lima - Perú, nos refiere que el objetivo de su investigación fue determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la motivación del profesional químico farmacéutico de la dirección de inspección y certificación – DIGEMID. En esta investigación básica, descriptiva, de diseño no experimental, correlacional, transversal, participaron 120 colaboradores de la dirección mencionada anteriormente. El análisis de los datos se hizo mediante estadística descriptiva y la prueba Rho de Spearman ($\alpha = 0,05$), Quevedo concluye que hubo relación baja e inversa entre el Síndrome de Burnout y la motivación del profesional químico - farmacéutico ($r = -0,205$), así también señaló que existió relación alta e inversa ($r = -0,896$) entre el síndrome de Burnout y los factores extrínsecos de la motivación, y que también existió una relación moderada e inversa ($r = -0,515$) entre el síndrome de Burnout y los factores intrínsecos de la motivación; y, finalmente, que existió relación moderada y directa entre el Síndrome de Burnout y la amotivación del profesional químico farmacéutico de la DIGEMID ($r = 0,638$).

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Motivación

Definición

El término *motivatum* proviene etimológicamente del latín que significa “*lo que pone en movimiento*”, en buenos términos, es decir aquello que impulsa o provoca la acción.

Hemos encontrado diversas definiciones sobre la motivación. Una de ellas:

“La motivación está referida al proceso mediante el cual el individuo le da intensidad, dirección y persistencia a una conducta, que está dirigida hacia la consecución de una meta u objetivo” (Robbins y Judge, 2013, p. 202).

Según Roussel Patrice (2000), en su libro “La Motivation Au Travail- Concept et theories” la define así: “La motivación es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona; es un proceso que ocasiona, activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados” (p.5). En este concepto más orientado a la psicología el autor nos refiere

que es un proceso orientador que compromete el comportamiento de las personas hacia la consecución de sus objetivos.

Otra definición: “Es el proceso por el cual la necesidad insatisfecha de una persona genera energía y dirección hacia cierto objetivo cuyo logro se supone habrá de satisfacer la necesidad” Salazzati (1991). De una manera más sencilla el autor explica la motivación como un proceso generador de satisfacción de necesidades.

Chiavenato (2009) también sostiene que:

“La motivación es un proceso psicológico básico. Junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para entender el comportamiento humano. Interactúa con otros procesos mediadores y con el entorno. Como ocurre con los procesos cognitivos, la motivación no se puede visualizar. Es un constructo hipotético que sirve para ayudarnos a comprender el comportamiento humano (p. 236).

En dicho sentido el autor intenta explicar la motivación como un proceso psicológico o estímulo interno, producto de las experiencias de aprendizaje, de la personalidad y de actitudes que a su vez se van a relacionar con un estímulo externo constituido por el entorno; proceso que aunque no es visible, es generador u orientador de comportamiento.

Teorías de la Motivación

Existen diversas teorías de la motivación y en cada una de ellas se resalta lo que el o los autores consideran más importante. En realidad, es en eso en lo que difieren y basados en esas conclusiones es que ellos hacen sus pronósticos.

A continuación, observaremos una figura que resume una clasificación de las principales teorías de la motivación y sus autores.



Figura 1. Clasificación de las teorías de la motivación.

López (2005) en su artículo nos refiere que la Teoría de las Necesidades y la Teoría de la Equidad responden a las satisfacciones e insatisfacciones de las personas, mientras que la teoría de los Refuerzos está referida a que las consecuencias de una conducta específica pueden afectar su repetición. También nos explica que la Teoría de las Expectativas detalla los procesos en el cual las personas tienen la posibilidad de optar por diferentes acciones alternativas, basadas en las expectativas de lo que esperan obtener de cada conducta. Asimismo, la Teoría de las Metas o Definición de objetivos se concentran en el proceso de establecerlas y la forma en que ellas mismas afectan la motivación. Sin embargo, esta clasificación nos permite ver de manera reflexiva cuán importante y decisiva es la conciencia de la persona en relación a lo que le resulta importante y el entorno en el que trabaja.

Seguidamente, a manera de ilustración, desarrollaremos brevemente algunas teorías de la motivación en relación al contenido.

Teorías del Contenido

De acuerdo con la teoría de las necesidades, una persona se sentirá motivada cuando perciba que aún no ha alcanzado a cumplir con sus expectativas de vida. Cuando una necesidad está satisfecha ya no tiene capacidad motivadora. Esta teoría tiene que ver con todo aquello que necesitan las personas para sentirse satisfechos en su vida. Existen diversas teorías de las necesidades. Entre las más importantes tenemos la Jerarquía de las Necesidades

de Maslow; Teoría de las Tres Necesidades de David C. McClelland, y la Teoría de los Dos Factores de la Motivación de F. Herzberg.

CUADRO COMPARATIVO DE LAS TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN				
TEORÍAS	DEFINICIÓN Y CONTENIDO	CONTENIDO		
TEORÍA DE LAS NECESIDADES	La motivación de un individuo se debe básicamente a la búsqueda de satisfacción de las 3 necesidades humanas dominantes: logro, poder y afiliación .	Necesidad de Logro: Impulso de sobresalir, de luchar por tener éxito. El trabajo entendido como desafío y las dificultades como reto.	Necesidad de Poder: Dotes de mando y liderazgo. Búsqueda de organización y efectividad y obediencia.	Necesidad de Afiliación: Se entiende como el deseo de establecer relaciones interpersonales.
TEORÍA DE LA FIJACIÓN DE METAS	Las metas son importantes en cualquier actividad, ya que motivan y guían nuestros actos y nos impulsan a dar el mejor rendimiento.	El logro de la metas ayuda a la motivación.	Se aplica solo a los que están comprometidos a dichas metas.	Si las metas requieren una exigencia mayor, pues más valor tendrá, y así se logrará una mayor motivación.
TEORÍA DEL REFORZAMIENTO	Argumenta que los refuerzos condicionan el comportamiento.	El comportamiento se da en función a sus consecuencias.	Los reforzadores modelan el comportamiento y ayudan a las personas a aprender.	Se considera como un elemento para explicar la motivación.

Figura 2. Cuadro comparativo de las teorías de la motivación.

La Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow

Maslow (1943) mencionado por López (2005) refiere que una de las teorías sobre motivación más ampliamente aludida es la conocida Teoría de la Jerarquía de las Necesidades, propuesta por el psicólogo Abraham Maslow, a partir de muchos años de observaciones clínicas. El sostiene que, si deseamos motivar a alguna persona, se necesita entender y saber en qué nivel de dicha jerarquía se encuentra esa persona. Este autor, en su famosa propuesta, nos dice que la motivación humana está basada en la voluntad de querer satisfacer sus necesidades (fuerza interna), identificando una jerarquía ascendente de cinco niveles, desde las necesidades fisiológicas más básicas hasta las necesidades más altas de realización personal, como las necesidades de seguridad, las necesidades de pertinencia, las necesidades de estima, así como las necesidades de autorrealización.



Figura 3. La pirámide de Maslow

Teoría de los Dos Factores de F. Herzberg

Herzberg (1959) propuso dos grupos de factores: por un lado, *Factores higiénicos*, también llamados extrínsecos, están relacionados con la insatisfacción, porque se ubican en las condiciones físicas y ambientales del trabajo: el salario, los beneficios sociales, estatus, políticas de la empresa; y, por otro lado tenemos los *Factores motivacionales*, o intrínsecos, relacionados con la satisfacción en el cargo; y la naturaleza de las tareas que el individuo realiza; involucran los sentimientos ligados con el desarrollo personal, e incluyen: responsabilidad, libertad de decidir cómo hacer un trabajo, ascensos, promociones y reconocimientos en el trabajo. Ambos factores vendrían a ser las causas principales de la satisfacción o insatisfacción en el trabajo (Arbaiza, 2010, p.156).

Factores de Higiene:	Factores de Motivación:
• Factores económicos	• Trabajo estimulante
• Condiciones laborales	• Sentimiento de autorrealización
• Seguridad	• Reconocimiento de una labor bien hecha
• Factores sociales	• Logro o cumplimiento
• Categoría	• Responsabilidad mayor

Figura 4. Teoría de los dos Factores de Herzberg

Teoría ERC (Existencia, Relación, Crecimiento)

Alderfer (1987) realizó un replanteamiento sobre la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow, en la que él plantea que hay tres grupos de necesidades básicas: *necesidades de existencia*, fisiológicas y de seguridad, básicos para la existencia humana; *necesidades de relación*, que corresponde al deseo personal de satisfacer necesidades sociales y estima; y, *necesidades de crecimiento*, se centran en el deseo de establecer vínculos de importancia y son el paralelo de crecimiento personal o de autorrealización, descritas por Maslow. De ahí las siglas de ERC (Arbaiza, 2010, p.156).

Teoría de las Necesidades adquiridas de McClelland

David McClelland (1961) Doctor en Psicología experimental de la Universidad de Yale. Para este autor es claramente importante tener en cuenta tres tipos de necesidades, relevantes para que el trabajador pueda lograr un gran desempeño laboral. Esta teoría fue desarrollada por McClelland y colaboradores, quien afirma que todas las personas tenemos tres necesidades importantes; además considera que muchas de estas necesidades son modelos adquiridos de la cultura en la cual vive la persona. En tal sentido, estas necesidades son aprendidas y por lo tanto el comportamiento recompensado (Arbaiza, 2010, p. 158).

McClelland planteó tres tipos de motivación generadas a partir de esas necesidades:

- Motivación de Logro: Es el impulso por salir adelante, por cumplir retos, ser capaces de alcanzar metas, y sentirse reconocidos por llegar a triunfar.
- Motivación de Poder: Es la gran inclinación por ejercer influencia y control sobre los demás. Estas personas, generalmente, buscan puestos de liderazgo, y oportunidades de dirigir a otros en diferentes ámbitos, y deleitan a los demás al enseñar y hablar en público.
- Motivación de Afiliación: Es la búsqueda de vinculación afectiva, de cooperación, es la necesidad de sentirse parte de un grupo y de ser aceptados, es la necesidad de mantenerse alejados del conflicto. Los sujetos se muestran más cooperadores, más conformistas, y se conforman con los deseos de los demás, y siempre que puedan tratarán de evitar los conflictos y las actividades que involucran competencia.



Figura 5. Dimensiones de la Motivación de Mc Clelland

Teorías del Proceso

Teoría de la Equidad

Adams (1963) realizó trabajos en los cuales las personas hacían comparaciones entre sus esfuerzos y recompensas, con las de otras personas. Según Adams (1965) es inevitable que las personas tiendan a comparar sus labores, su esfuerzo, sus situaciones y los resultados que logran, con los de otras personas para obtener mayores reconocimientos. Según esta teoría lo que motiva a las personas es que sean tratadas de forma equitativa o de forma justa. (Arbaiza, 2010, p.160).

Teoría de la Definición de Objetivos o Metas

Según Morán (2012), refiere que la Psicología establece que las acciones inmediatas de las personas están ligadas directamente con sus intenciones y metas dando importancia en este caso a la estructura intencional de la personalidad, en consecuencia, diferentes autores han definido dichas metas de distintas maneras, como por ejemplo:

El principal representante de esta teoría es Locke (1958) quien plantea que las personas se sienten motivadas cuando tienen metas trazadas. Una meta vendría a ser el resultado que una persona o equipo trata de lograr a través de su comportamiento; esta teoría

posee algunas características como: Especificidad, dificultad de la meta, intensidad de la meta y compromiso con la meta. (Arbaiza, 2010, p.162).

1.3.2 Síndrome de Burnout

Definición

El Síndrome de *Burnout* o Síndrome por quemarse en el trabajo (SQT) o Desgaste Profesional, fue descrito por primera vez por el psicoanalista Herbert Freudenberger (1974), quien observó en una clínica para toxicómanos en Nueva York, que en la mayoría de los voluntarios había una pérdida de energía progresiva hasta llegar al agotamiento, síntomas de ansiedad y depresión, así como desmotivación en el trabajo y agresividad hacia los pacientes al cabo de un año de estar laborando. En 1976 la psicóloga Cristina Maslach definió el Síndrome de Burnout, quien lo caracteriza como una entidad con altos niveles de agotamiento o cansancio emocional, despersonalización y una reducida realización personal.

En 1976, la Psicóloga Cristina Maslach desarrollaba estudios sobre las respuestas emocionales de los profesionales que brindaban atención a personas, y eligió el término Burnout para señalar el proceso de pérdida de responsabilidad e interés y el incremento gradual de cinismo (despersonalización) en el trabajo.

En el año 1982, Cristina Maslach y Michael P. Leiter crearon el Maslach Burnout Inventory, uno de los instrumentos más importantes que desde el año 1986 es utilizado para obtener el diagnóstico de esta patología (Dimensiones: Agotamiento emocional, Despersonalización y falta de Realización personal). En el año 1988, Pines y Aronson traspasaron las fronteras establecidas por Maslach y plantean que cualquier tipo de profesional puede padecerlo, aunque no brinde ayuda a otras personas (como los profesionales de la salud).

Hernández (2014) mencionado por Fierro (2018), describe al Síndrome de Burnout como un proceso grave de deterioro sobre la calidad de vida del trabajador, derivado de la estrecha relación con estímulos de estrés en el profesional, los cuales se generan en el entorno laboral y social del trabajador y en donde factores de carácter demográfico, tipo de profesión, deficiente desempeño del puesto de trabajo y sus características inherentes de personalidad, entre otras, pueden contribuir al desarrollo de este padecimiento.

Navarro (2002), nos refiere que el Síndrome de Burnout es una respuesta al estrés laboral crónico caracterizado por una serie de factores tales como: la desmotivación, el desinterés, el malestar interno o la insatisfacción laboral que parece afectar en mayor o menor medida a un colectivo profesional importante. Ante esta situación, en el año 2000, la Organización Mundial de la Salud (OMS/WHO) declaró este síndrome como un importante factor de riesgo en el trabajo, por su capacidad para afectar paulatinamente la vida diaria de las personas, la salud mental y muchas veces hasta poner en riesgo la vida.

Su definición aún no se encuentra establecida en el CIE 10, pero se dice de este síndrome que es una mala reacción del individuo ante el estrés crónico, y presenta tres signos característicos: a) La persona puede experimentar cansancio o agotamiento emocional b) Puede presentar despersonalización, insensibilidad, y, c) Con frecuencia, se observa disminución evidente del desempeño personal en su trabajo o vida diaria.

Como lo mencionamos anteriormente, según Maslach, el *Burnout* estaría caracterizado por tres dimensiones interrelacionadas:

- El agotamiento o cansancio emocional,
- La despersonalización, y
- La baja realización personal.

Dimensión Cansancio Emocional

Maslach y Jackson (1981) definieron al cansancio emocional, como “las sensaciones de sobre esfuerzo físico y la disminución o pérdida de recursos emocionales”. (p. 31).

Dimensión Despersonalización

Maslach y Jackson (1981) definieron a la despersonalización como: “el desarrollo de actitudes negativas de insensibilidad y respuestas atrevidas hacia los destinatarios del servicio prestado”. (p. 31).

Dimensión Baja realización personal.

Maslach y Jackson (1981), definieron a la baja realización personal como la evaluación negativa de uno mismo, acompañado de sentimientos de insatisfacción sobre el resultado de su trabajo, lo que ocasiona molestias por no lograr las metas propuestas sumado a prácticas de deficiencia individual y menor autoestima profesional” (p. 31).

Entre los factores de riesgo identificados por Mira y col., y Orozco y col., en diferentes estudios se cuentan: producción laboral, trabajo excesivo, pacientes difíciles, poco tiempo por paciente, bajos salarios, calidad de las relaciones en el equipo, etc., y otros factores sociodemográficos, casos de antigüedad de más de 10 años en el puesto de trabajo y sexo femenino; sin embargo, estos por sí solos no explican en su totalidad el fenómeno.

En resumen, se trataría de un conjunto de conductas (como el deterioro del rendimiento, la pérdida de responsabilidad, actitudes pasivo-agresivas con los pacientes y pérdida de la motivación, entre otros), en las que se implicarían tanto factores internos (valores individuales y sociales, rasgos de personalidad) como externos (organizacionales, laborales, grupales). Trae consecuencias no sólo desde el punto de vista personal sino también institucional con la aparición de ausentismo laboral, disminución del nivel de satisfacción tanto de profesionales como de pacientes, riesgo de conductas adictivas, alta movilidad laboral, y repercusiones en otras esferas como la familiar.

Fases del Síndrome de Burnout

Según Fidalgo (2006), nos refiere que el síndrome se desarrolla en cinco fases evolutivas:

- A. Fase Inicial de Entusiasmo: ante el nuevo empleo, los trabajadores se dan expectativas positivas, entusiasmo y gran energía. No importa extender la jornada laboral.
- B. Fase de Estancamiento: el profesional se siente incapaz para dar una respuesta eficaz. Viendo que la relación entre la recompensa que tenemos en el trabajo y el esfuerzo que realizamos no es equilibrada, las expectativas profesionales no se efectúan.
- C. Fase de Frustración: los empleados que cada vez están más desmotivados con su trabajo y el ambiente que les rodea, se puede describir como una mezcla de frustración, desilusión y desmoralización. El trabajo que antes nos parecía maravilloso, ya nada tiene que ver con lo que percibimos ahora de él, no tiene ningún sentido para los trabajadores, por cualquier cosa que surja se irritan y aparecen los conflictos con el equipo de trabajo. La salud puede empezar a fallar y presentarse problemas fisiológicos, emocionales y conductuales.

- D. Fase de Apatía: En esta fase, se observa que el trabajador muestra cambios actitudinales y conductuales, que tiene como consecuencia el tratar a los clientes de forma distante y mecánica. Evitativo de las tareas estresantes o directamente se retirarán para no realizarlas. Estos son mecanismos de defensa de los individuos.
- E. Fase de Quemado: esta fase es la más peligrosa ya que el trabajador presenta un colapso emocional y cognitivo, con principales consecuencias para la salud. Esta situación puede empujar al trabajador a dejar el empleo y arrastrarle a una vida profesional de frustración e insatisfacción.

En fin, como se puede apreciar en la descripción anterior, la evolución del Síndrome de Burnout, tiene carácter cíclico. Así, se puede repetir en el mismo o en diferentes trabajos y en diferentes momentos de la vida laboral.

1.4 Formulación del Problema

Problema General

¿Cuál es la relación entre Motivación laboral y Síndrome de Burnout en los Profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto - 2018?

Problema Específico 1

¿Cuál es la relación entre Necesidad de logro y Síndrome de Burnout en los Profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto - 2018?

Problema Específico 2

¿Cuál es la relación entre Necesidad de poder y Síndrome de Burnout en los Profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto - 2018?

Problema Específico 3

¿Cuál es la relación entre Necesidad de afiliación y Síndrome de Burnout en los Profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto - 2018?

1.5 Justificación del estudio

La motivación laboral tanto en sus aspectos individuales como colectivos, se ve influenciada en diversos grados por el desgaste emocional o Síndrome de Burnout, lo cual afecta al trabajador física o psicológicamente llegando incluso a la

afectación de su vida personal. Este estudio nos permite determinar de qué manera el síndrome de Burnout está afectando la motivación de los profesionales de salud que laboran en este establecimiento de salud.

Justificación Teórica

Este trabajo nos proporciona elementos teóricos que nos ayudan a reforzar la validez de las teorías que explican las relaciones existentes entre la motivación laboral y el síndrome de Burnout.

Justificación Práctica

Este estudio se justifica en lo práctico en que nos permite conocer la incidencia de estas variables en el personal profesional del establecimiento de tal manera que ahora los directivos tienen insumos de trabajo que les posibilita prevenir sus efectos. En consecuencia, esto facilita la implementación de estrategias adecuadas que generan impacto positivo y reviertan los factores estresantes que afectan no solo la esfera personal sino la esfera productiva también. Por lo tanto, al mejorar el desempeño de los profesionales, se mejora la calidad de la prestación de servicios y, por ende, se mejora la imagen institucional.

1.6 Hipótesis

Hipótesis General

HA Existe relación entre Motivación laboral y Síndrome de Burnout en los Profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto – 2018.

H₀ No existe relación entre Motivación laboral y Síndrome de Burnout en los Profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto – 2018.

Hipótesis Específica 1

HA Existe relación significativa entre Necesidad de logro y Síndrome de Burnout en los Profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto – 2018.

H₀ No existe relación significativa entre Necesidad de logro y Síndrome de Burnout en los Profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto – 2018.

Hipótesis Específica 2

HA Existe relación significativa entre Necesidad de poder y Síndrome de Burnout en los Profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto – 2018.

H₀ No existe relación significativa entre Necesidad de poder y Síndrome de Burnout en los Profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto – 2018.

Hipótesis Específica 3

HA Existe relación significativa entre Necesidad de afiliación y Síndrome de Burnout en los Profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto – 2018.

H₀ No existe relación significativa entre Necesidad de afiliación y Síndrome de Burnout en los Profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto – 2018.

1.7 Objetivos**Objetivo General**

Determinar la relación existente entre la Motivación laboral y el Síndrome de Burnout en los Profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto – 2018.

Objetivo Específico 1

Determinar la relación existente entre Necesidad de logro y Síndrome de Burnout en los Profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto – 2018.

Objetivo Específico 2

Determinar la relación existente entre Necesidad de poder y Síndrome de Burnout en los Profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto – 2018.

Objetivo Específico 3

Determinar la relación existente entre Necesidad de afiliación y Síndrome de Burnout en los Profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto – 2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de la Investigación

Se empleó la metodología hipotética deductiva.

Diseño descriptivo, correlacional, no experimental, corte transversal.

La investigación tuvo un diseño descriptivo, correlacional.

Describiremos las características de las variables observadas en la población objeto de estudio. Correlacional, porque buscaremos las relaciones que existen entre ellas. Asimismo, será No experimental porque las variables de estudio no serán controladas o manipuladas deliberadamente y tendrá corte transversal porque los datos se recolectarán en un tiempo único.

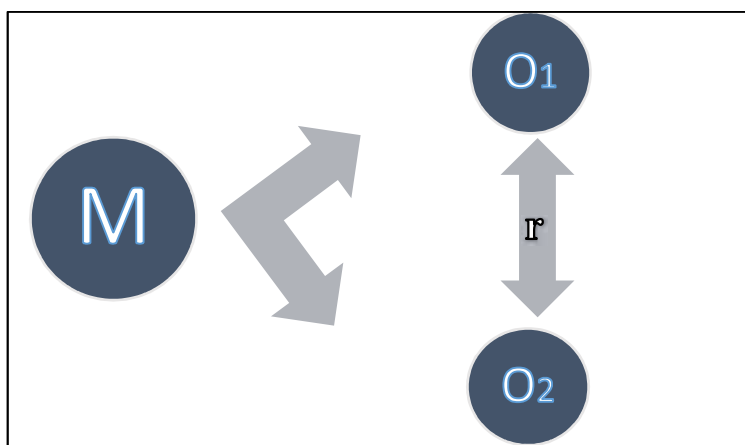


Figura 6. Diagrama del diseño correlacional

Donde:

M: Muestra de estudio constituida por los Profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto

O1: Variable 1 (Motivación Laboral)

O2: Variable 2 (Síndrome de Burnout)

r: Relación existente entre las dos variables.

2.2 Variables, Operacionalización

Variable 1: Motivación laboral

Definición conceptual: Son las fuerzas internas necesarias para iniciar y dirigir su comportamiento.

Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske, (2006)

Sus dimensiones son:

-) Necesidad de logro,
-) Necesidad de afiliación y
-) Necesidad de poder.

(Robbins y Judge, 2013, p. 180).

Definición operacional: Conjunto de estrategias planificadas para medir la variable motivación laboral y sus dimensiones. Medido con un instrumento de escala ordinal tipo Likert.

Variable 2: Síndrome de Burnout

Definición conceptual: Es un síndrome tridimensional que señala un proceso de pérdida de responsabilidad e interés, el incremento gradual de cinismo (despersonalización) en el trabajo y escaso desarrollo individual.

(Maslach, 1981)

Sus dimensiones son:

-) Cansancio emocional,
-) Despersonalización y
-) Baja realización personal.

(Maslach, 1981) (p.10).

Definición operacional: Se define a partir de sus tres dimensiones y sus indicadores mediante una escala de ítems. Medido con un instrumento de escala ordinal tipo Likert.

Tabla 01

Operacionalización de la Variable 1: Motivación Laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Niveles
MOTIVACION LABORAL	Necesidad de logro	Toma de decisiones	1. Intento mejorar mi desempeño laboral.	Ordinal	Alto [55-75]
		Logro de objetivos	2. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes.		
			3. Me gusta ser programado en tareas complejas.		
		Participación	4. Me gusta fijar y alcanzar metas realistas.		
			5. Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.		
	6. Me gusta trabajar en competición y ganar.				
	Necesidad de Poder	Influencia en los demás	7. Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.	1 = Totalmente en desacuerdo	Medio [35-54]
			8. Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.	2 = En desacuerdo	
		Socialización	9. Me gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo.	3 = Indiferente	
			10. Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.	4 = De acuerdo	
			11. A menudo me encuentro hablando con otras personas de la dependencia sobre temas que no forman parte del trabajo.	5 = Totalmente de acuerdo	
	Necesidad de Afiliación	Trabajo en equipo	12. Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la dependencia.		
			13. Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo.		
			14. Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones.		
			15. Prefiero trabajar con otras personas, más que trabajar solo.		

Nota: Autor, R., Braunstein, D. (1976)

Tabla 02

Operacionalización de la Variable 2: Síndrome de Burnout

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Niveles
SINDROME DE BURNOUT	Cansancio emocional	Cansancio emocional	1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	Ordinal	Alto: [27 – 54]
			2. Al final de la jornada me siento vacío		
			4. Trabajar administrativa y técnicamente en mi centro de labores todos los días es una tensión para mí		
	Despersonalización	Fatiga	3. Me siento cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	0 = Nunca	Medio: [19–26]
			5. Me siento agotado por pasar demasiado tiempo en el trabajo.	1 = Una o varias veces al año	Bajo: [0 – 18]
			8. Trabajar en contacto directo con los usuarios me produce bastante estrés.	2 = Una vez al mes o menos	
		Frustración	9. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades	3 = Varias veces al mes	
			6. Me siento frustrado por mi trabajo.	4 = Una vez a la semana	Alto: [10- 30]
			7. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro	5 = Varias veces a la semana	Medio: [6 – 9]
	Irritabilidad	Deshumanización	12. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	6 = Todos los días	Bajo: [0 – 5]
			14. Siento que los usuarios me culpan de algunos de sus problemas.		
			10. Creo que trato a algunos usuarios como si fueran objetos.		
	Eficacia	Eficacia	11. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.		
			13. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los usuarios a los que tengo que atender.		
			15. Puedo entender con facilidad lo que piensan los usuarios.		

Baja Realización
personal

Buen trato

17. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.
 18. Me siento con mucha vitalidad en mi trabajo.
 20. Me siento estimado después de trabajar junto con los usuarios.
 21. He realizado muchas cosas valiosas en este trabajo.
 22. Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.
 16. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan los usuarios.
 19. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a los usuarios.

Alto: [0 – 33]
 Medio: [34–39]
 Bajo: [40 – 48]

Nota: Autor Maslach y Jackson. (1986)

2.3 Población y Muestra

Población: Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) describieron la población “...como aquella que va a ser estudiada y sobre la cual se pretende generalizar los resultados. Es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 174).

Para efectos del presente estudio la característica común entre todos los miembros de la población fue que todos eran profesionales de salud.

La población estuvo constituida por 50 profesionales de salud que laboran en los diferentes servicios del Centro Materno Infantil “Manuel Barreto” de San Juan de Miraflores.

Muestra: No Probabilística. Por ser una población de estudio limitada, la muestra estuvo constituida por el 100 % de la población de profesionales de la salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto.

Criterios de Selección

Criterios de Inclusión:

-) Profesionales de salud que laboran en el Centro Materno Infantil Manuel Barreto – San Juan de Miraflores.

Criterios de Exclusión:

-) Personal no profesional de salud.
-) Profesionales de salud que se encuentren de vacaciones o con licencia temporal al momento de aplicar los instrumentos.

2.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

La técnica empleada fue la ENCUESTA y se utilizó para medir ambas variables del presente estudio: Motivación laboral y Síndrome de Burnout.

Ver Anexos: Matriz de consistencia (Apéndice A)

Instrumento 1 - Ficha técnica**Variable 1: Motivación laboral**

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario sobre Motivación Laboral

Autor: Steers, R., Braunstein, D.

Año: 1976

Ámbito de Aplicación: Centro Materno Infantil “Manuel Barreto” - SJM

Forma de administración: Individual

Tiempo: 10 minutos

Se empleó un cuestionario tipo escala ordinal con un total de 15 ítems, distribuidos en tres dimensiones: Necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación.

Cuenta con una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 90%

Instrumento 2 - Ficha técnica**Variable 2: Síndrome de Burnout**

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) sobre Síndrome de Burnout.

Autor: Maslach y Jackson

Año: 1986

Ámbito de Aplicación: Centro Materno infantil “Manuel Barreto” - SJM

Forma de administración: Individual

Tiempo: 15 minutos

Se utilizó el cuestionario Maslach Burnout Inventory que es el instrumento más utilizado en todo el mundo para el estudio de esta variable. Esta escala tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 90%, está constituido por 22 ítems distribuidos en tres dimensiones: Cansancio emocional, despersonalización y (baja) realización personal.

Ver Anexos: Instrumentos (Apéndice B)

Validez

Los instrumentos fueron sometidos a validez de experto con el Dr. José Luis Valdez Asto, obteniendo como resultado los siguientes calificativos:

Instrumento: Cuestionario sobre Motivación laboral - Grado de valoración: ALTO

Instrumento: Cuestionario sobre Síndrome de Burnout - Grado de valoración: ALTO

Ver Anexos: Validación (Apéndice D)

Confiabilidad

Para la presente investigación, el criterio de confiabilidad o fiabilidad de los instrumentos, se determinó mediante una prueba piloto realizada en 50 cuestionarios, en los que se aplicó el Coeficiente Alfa de Cronbach, dando como resultado para cada variable:

Cuestionario de Motivación laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 3.

Confiabilidad de la Variable Motivación laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,810	11

Interpretación: La confiabilidad de la variable Motivación laboral es de 0.810, interpretándose como de alta confiabilidad.

Cuestionario de Síndrome de Burnout

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 4.

Confiabilidad de la Variable Síndrome de Burnout

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,803	14

Interpretación: La confiabilidad de la variable Síndrome de Burnout es de 0.803, interpretándose como de alta confiabilidad.

2.5 Métodos de análisis de Datos

Con los datos obtenidos luego de aplicar el instrumento de recolección de datos, se procedió a elaborar una base de datos para prueba piloto y muestra total. Se efectuó el análisis correspondiente y para ello se trabajó en dos etapas: En la primera, se utilizaron los estadísticos descriptivos y luego, en la segunda, las estadísticas analíticas llamadas también inferenciales. Para ello se utilizó el programa Excel 7 para Windows y el Software SPSS V.24.

Las estadísticas descriptivas ayudaron a determinar las frecuencias y porcentajes para determinar las características generales de los profesionales de salud, los niveles de la variable Motivación laboral, de sus dimensiones: necesidad de logro, necesidad de poder, necesidad de afiliación, y los niveles de la variable Síndrome de Burnout con sus dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y ausencia de realización personal; elaborando las tablas y figuras de acuerdo al formato APA 6, para presentar los resultados.

La estadística analítica ayudó a confirmar las relaciones entre las variables y sus dimensiones, y la significancia de los resultados. Siendo las variables cuantitativas, en las cuales los numerales empleados solo representan las puntuaciones de identificación, no se requirió analizar la distribución de los datos, asumiéndose que ésta no era normal, y correspondiendo al análisis las pruebas no paramétricas: en este caso el Coeficiente Rho de Spearman con un nivel de significación del 0.05, ($p < 0.05$) que se utiliza cuando la escala del instrumento es ordinal.

2.6 Aspectos Éticos

El estudio contó con el consentimiento de todos los participantes de esta encuesta, se les informó en qué consistía la investigación, para que, motivados, pudieran responder con confianza los cuestionarios. Los participantes no fueron mencionados y se tomaron las reservas del caso para evitar el manejo de la información en contra de las personas o institución que colaboraron con esta investigación. Se consideraron los temas éticos que garantizan una investigación de calidad y confianza.

De igual forma el marco teórico se recolectó de acuerdo a las normas y parámetros establecidos e indicados para realizar este tipo de estudio, evitando copia de otras investigaciones.

Finalmente, los resultados de la investigación no han sido adulterados o plagiados de otras investigaciones haciéndose un buen uso de la investigación en beneficio de todos.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados Descriptivos

Análisis descriptivo

Según los resultados analizados tenemos las siguientes tablas:

Tabla 5

Características Generales de Profesionales de Salud del CMI Manuel Barreto - 2018

Edad	$x \pm sd$	52 \pm 1.52	
		N°	%
Sexo	Femenino	33	66,0
	Masculino	17	34,0
Profesionales por Servicio	Enfermería	11	22,0
	Medicina	11	22,0
	Obstetricia	15	30,0
Profesionales según tipo de atención	Otros	13	26,0
	Consultorio externo	25	50,0
	Hospitalización	25	50,0
Profesionales según Condición laboral	Contratados	9	18,0
	Nombrados	41	82,0

Interpretación: Como se observa en la Tabla 5, en los 50 Profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, se encontró que la edad promedio real fluctúa entre 52 \pm 1,52 años, siendo 33 (66%) de sexo femenino y 17 (34%) de sexo masculino. Asimismo, se observa que 11 (22%) pertenecen al servicio de Enfermería, 11 (22%) a Medicina, 15 (30%) a Obstetricia y 13 (26%) a otras carreras profesionales; de los cuales 25 (50%) laboran en Consultorios Externos y los otros 25 (50%) en Hospitalización-Urgencias respectivamente; en cuanto a la condición laboral, 41 (82%) son profesionales nombrados mientras que 9 (18%) son contratados.

Tabla 6

Niveles y Frecuencia de Motivación Laboral en Profesionales de Salud del CMI Manuel Barreto – 2018

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	12%
Medio	44	88%
Alto	0	0%
Total	50	100%

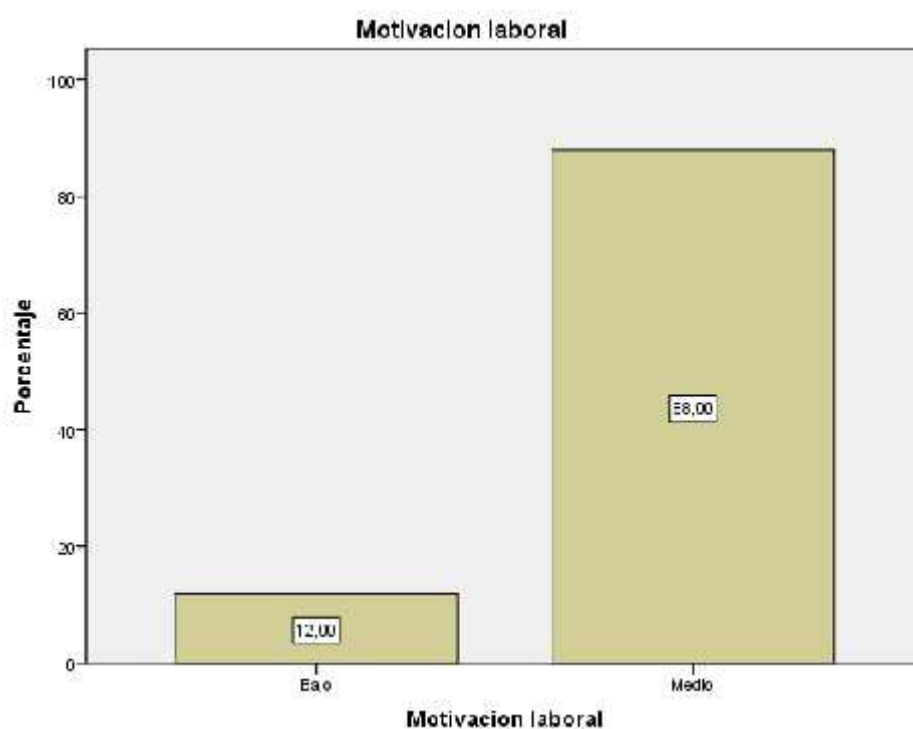


Figura 7. Niveles y Frecuencia de Motivación laboral.

Interpretación: Según el gráfico observamos que, los resultados de los niveles y frecuencia de la Motivación laboral estuvieron distribuidas entre los niveles bajo y medio solamente. Apreciamos que, del total de 50 Profesionales de salud encuestados, el 12 % presentó un nivel Bajo, el 88 % presentó un nivel Medio y 0% en el nivel Alto de Motivación laboral.

Tabla 7

*Niveles de Motivación por Necesidad de Logro en los Profesionales de Salud del CMI
Manuel Barreto – 2018*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	22,0
Medio	21	42,0
Alto	18	36,0
Total	50	100,0

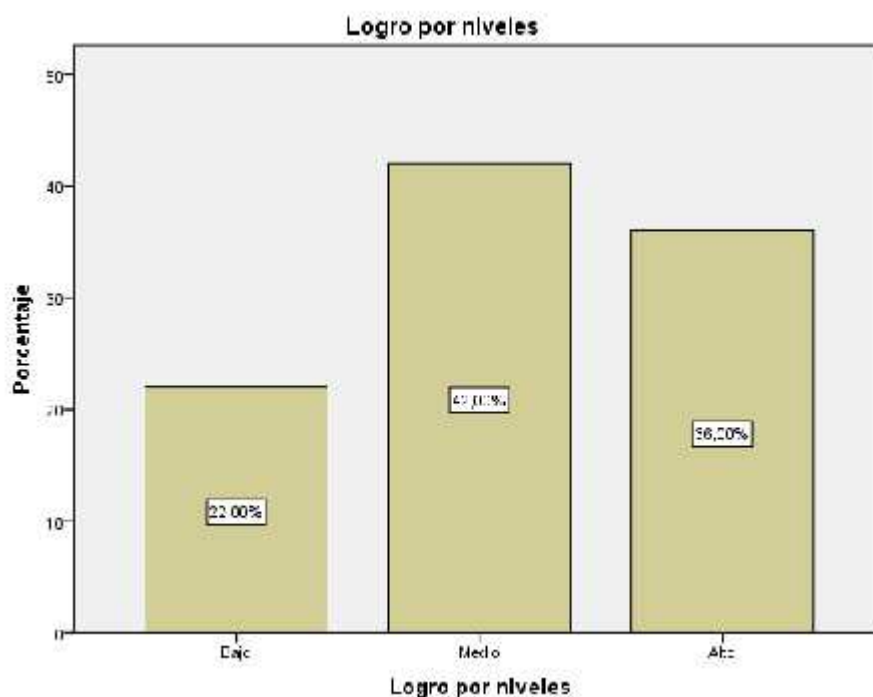


Figura 8. Niveles de Motivación por Necesidad de Logro.

Interpretación: En este gráfico observamos que, del total de 50 Profesionales de salud encuestados, el 22 % presentó un nivel Bajo, el 42% presentó un nivel Medio y el 36% presentó un nivel Alto de Motivación por Necesidad de Logro.

Tabla 8

*Niveles de Motivación por Necesidad de Poder en los Profesionales de Salud del CMI
Manuel Barreto – 2018*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	24,0
Medio	22	44,0
Alto	16	32,0
Total	50	100,0

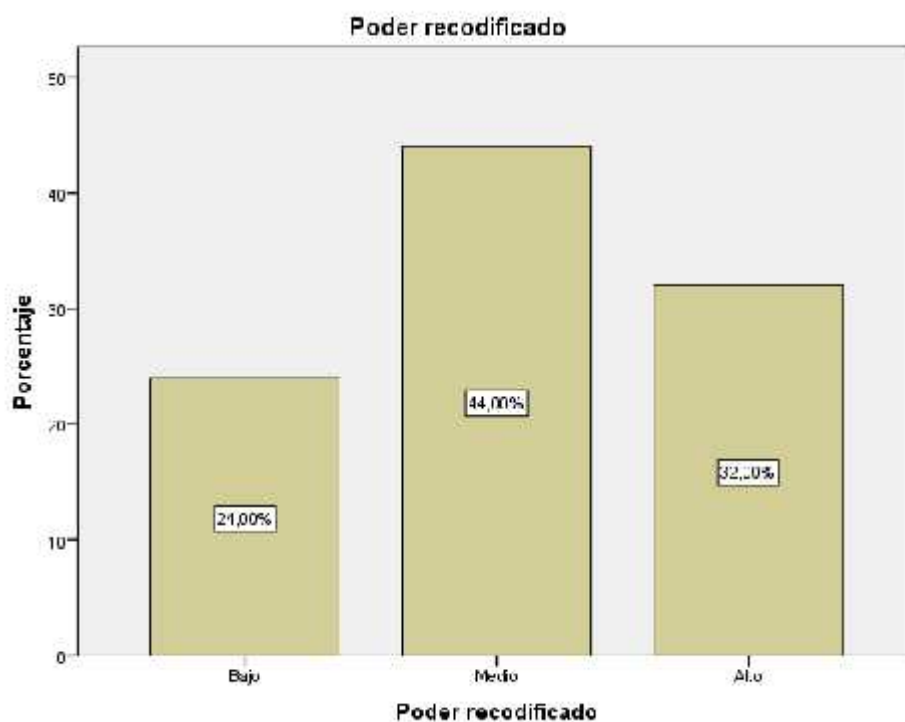


Figura 9. Niveles de Motivación por Necesidad de Poder.

Interpretación: En este gráfico observamos que, del total de 50 Profesionales de salud encuestados, el 24 % presentó un nivel Bajo, el 44% presentó un nivel Medio y el 32% presentó un nivel Alto de Motivación por Necesidad de Poder.

Tabla 9

*Niveles de Motivación por Necesidad de Afiliación en los Profesionales de Salud del CMI
Manuel Barreto – 2018*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	28,0
Medio	16	32,0
Alto	20	40,0
total	50	100,0

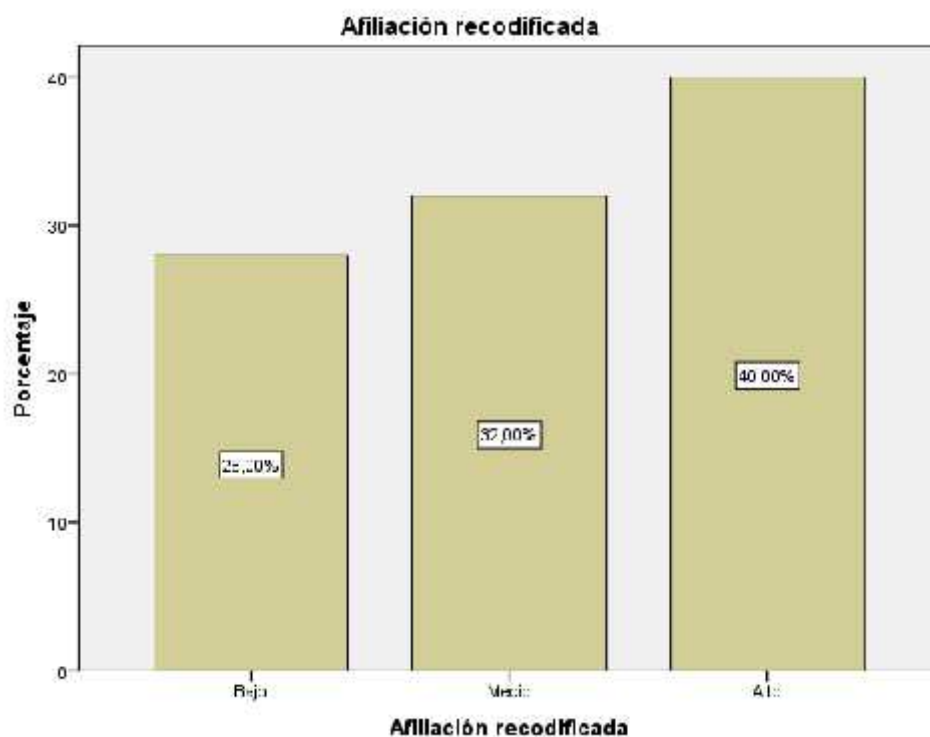


Figura 10. Niveles de Motivación por Necesidad de Afiliación

Interpretación: En este gráfico observamos que, del total de 50 Profesionales de salud encuestados, el 28 % presentó un nivel Bajo, el 32% presentó un nivel Medio y el 40% presentó un nivel Alto de Motivación por Necesidad de Afiliación.

Tabla 10

Niveles y Frecuencia de Síndrome de Burnout en Profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto – 2018

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	34,0
Medio	8	16,0
Alto	25	50,0
Total	50	100,0

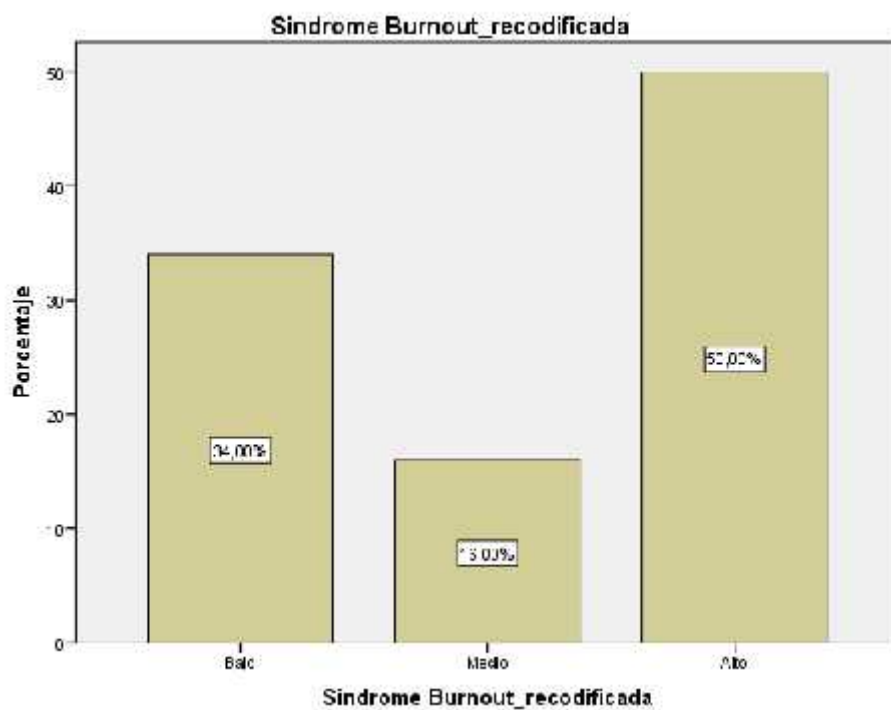


Figura 11. Niveles y Frecuencia de Síndrome de Burnout

Interpretación: En este gráfico observamos los resultados de los niveles y frecuencia del Síndrome de Burnout. Del total de 50 Profesionales de salud encuestados, el 34 % presentó un nivel Bajo, el 16% presentó un nivel Medio y el 50% presentó un nivel Alto de Síndrome de Burnout.

Tabla 11

Niveles de Cansancio emocional del Síndrome de Burnout en Profesionales de Salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto – 2018

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	34	68,0
Medio	7	14,0
Alto	9	18,0
Total	50	100,0

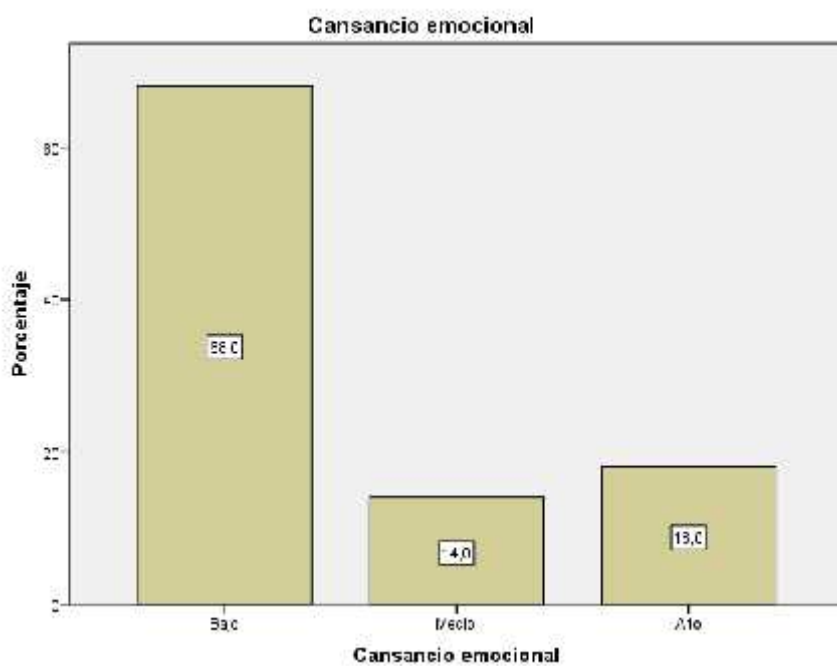


Figura 12. Niveles de Cansancio emocional del Síndrome de Burnout

Interpretación: En este gráfico observamos del total de 50 Profesionales de salud encuestados sobre Cansancio emocional de Síndrome de Burnout, el 68 % presentó un nivel Bajo, el 14% presentó un nivel Medio y el 18% presentó un nivel Alto.

Tabla 12

Niveles de Despersonalización del Síndrome de Burnout en Profesionales de Salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto – 2018

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	44	88,0
Medio	2	4,0
Alto	4	8,0
Total	50	100,0

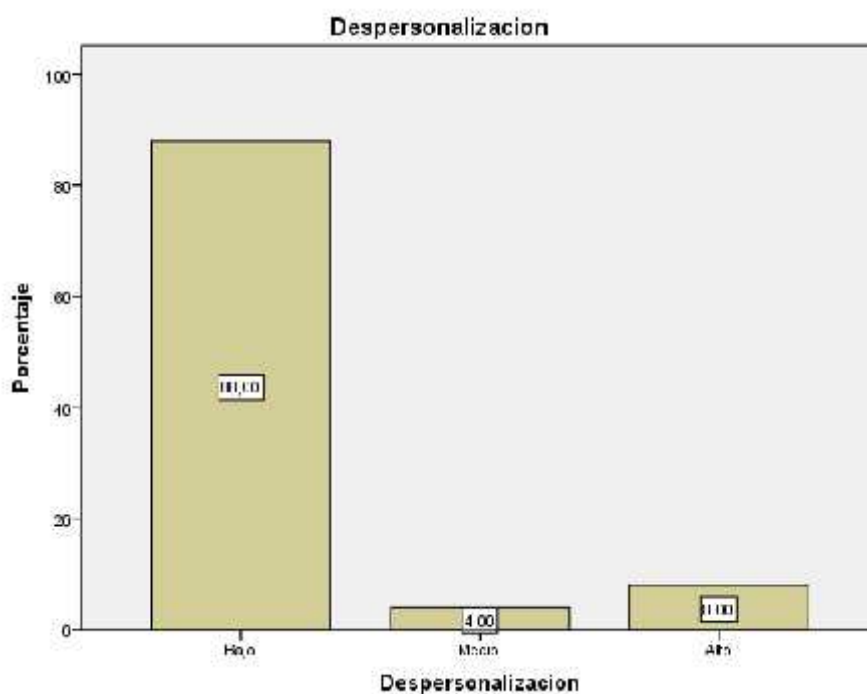


Figura 13. Niveles de Despersonalización del Síndrome de Burnout.

Interpretación: En este gráfico observamos del total de 50 Profesionales de salud encuestados sobre despersonalización de Síndrome de Burnout, el 88 % presentó un nivel Bajo, el 4% presentó un nivel Medio y el 8% presentó un nivel Alto.

Tabla 13

Niveles de Baja Realización Personal del Síndrome de Burnout en Profesionales de Salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto – 2018

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	34	68,0
Medio	6	12,0
Alto	10	20,0
Total	50	100,0

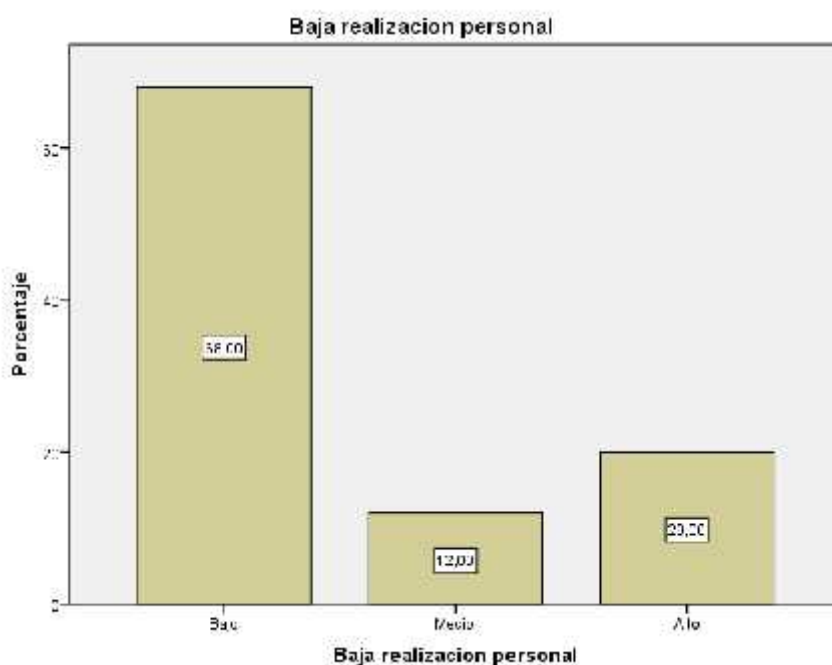


Figura 14. Niveles de Baja realización personal del Síndrome de Burnout.

Interpretación: En este gráfico observamos del total de 50 Profesionales de salud encuestados sobre Baja realización personal de Síndrome de Burnout, el 68 % presentó un nivel Bajo, el 12% presentó un nivel medio y el 20% presentó un nivel alto.

Tabla 14

Motivación laboral y el Síndrome de Burnout en los Profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto – 2018

		Síndrome de Burnout			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Motivación laboral	Bajo	Recuento	2	0	4	6
		% del total	4,0%	,0%	8,0%	12,0%
	Medio	Recuento	15	8	21	44
		% del total	30,0%	16,0%	42,0%	88,0%
Total		Recuento	17	8	25	50
		% del total	34,0%	16,0%	50,0%	100,0%

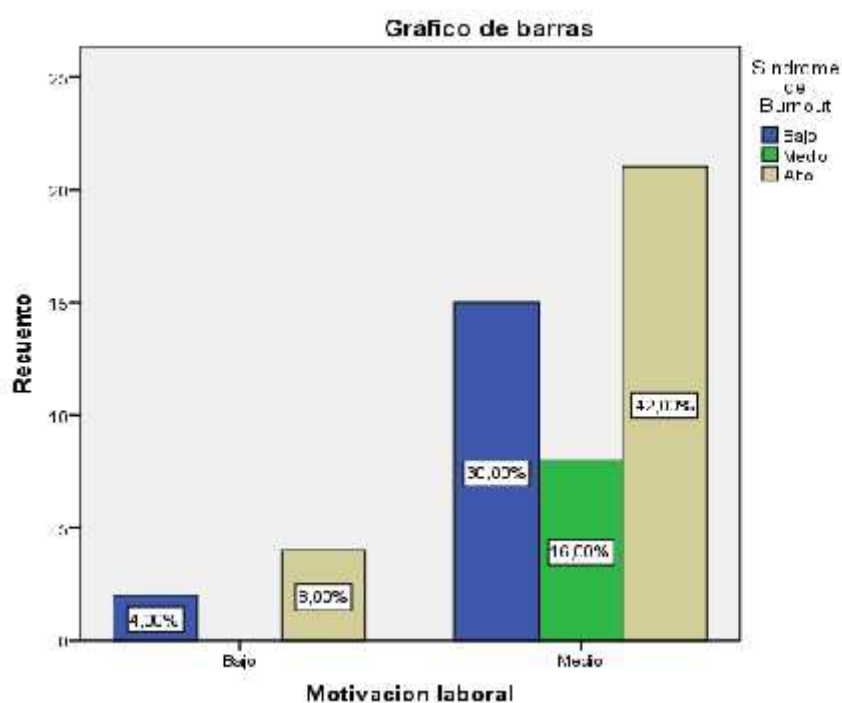


Figura 15. Motivación laboral y el Síndrome de Burnout

En la Tabla 14 observamos: De los 6 profesionales con Motivación laboral bajo, 2 (4%) presentaron un nivel de Síndrome de Burnout bajo y 4 (8%) manifestaron un nivel de Síndrome de Burnout alto; de los 44 profesionales con Motivación laboral medio, 15 (30%) manifestaron un nivel de Síndrome de Burnout bajo, mientras que 8 (16%) evidenciaron un nivel de Síndrome de Burnout medio y 21 (42%) presentaron un nivel de Síndrome de Burnout alto.

Tabla 15

Necesidad de Logro y Niveles de Síndrome de Burnout en los Profesionales de Salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto – 2018

		Síndrome de Burnout				Total
		Bajo	Medio	Alto		
Necesidad de logro	Bajo	Recuento	2	0	0	2
		% del total	4,0%	,0%	,0%	4,0%
	Medio	Recuento	10	7	22	39
		% del total	20,0%	14,0%	44,0%	78,0%
	Alto	Recuento	5	1	3	9
		% del total	10,0%	2,0%	6,0%	18,0%
Total	Recuento	17	8	25	50	
	% del total	34,0%	16,0%	50,0%	100,0%	

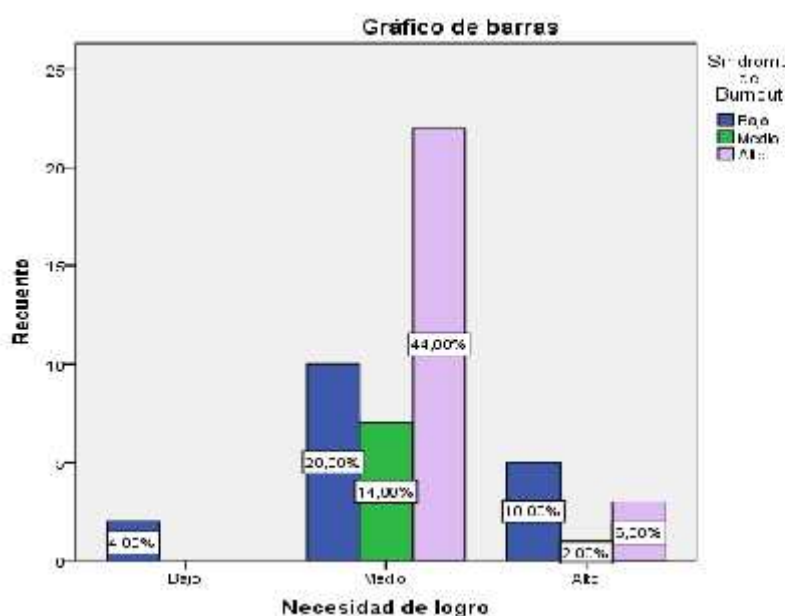


Figura 16. Necesidad de Logro y Niveles de Síndrome de Burnout.

En la Tabla 15 observamos: De los 2 profesionales con Necesidad de logro bajo, 2 (4%) presentaron un nivel de Síndrome de Burnout bajo; de los 39 profesionales con Necesidad de logro medio, 10 (20%) manifestaron un nivel de SB bajo, mientras que 7 (14%) evidenciaron un nivel de SB medio y 22 (44%) presentaron un nivel de SB alto; de los 9 profesionales con Necesidad de logro alto, 5 (10%) manifestaron un nivel de SB bajo, mientras que 1 (2%) evidenciaron un nivel de SB medio y 3 (6%) presentaron un nivel de SB alto.

Tabla 16

Necesidad de Poder y Niveles de Síndrome de Burnout en los Profesionales de Salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto – 2018

		Síndrome de Burnout				Total
		Bajo	Medio	Alto		
Necesidad de poder	Bajo	Recuento	7	1	14	22
		% del total	14,3%	2,0%	28,6%	44,9%
	Medio	Recuento	9	7	11	27
		% del total	18,4%	14,3%	22,4%	55,1%
Total	Recuento	16	8	25	49	
	% del total	32,7%	16,3%	51,0%	100,0%	

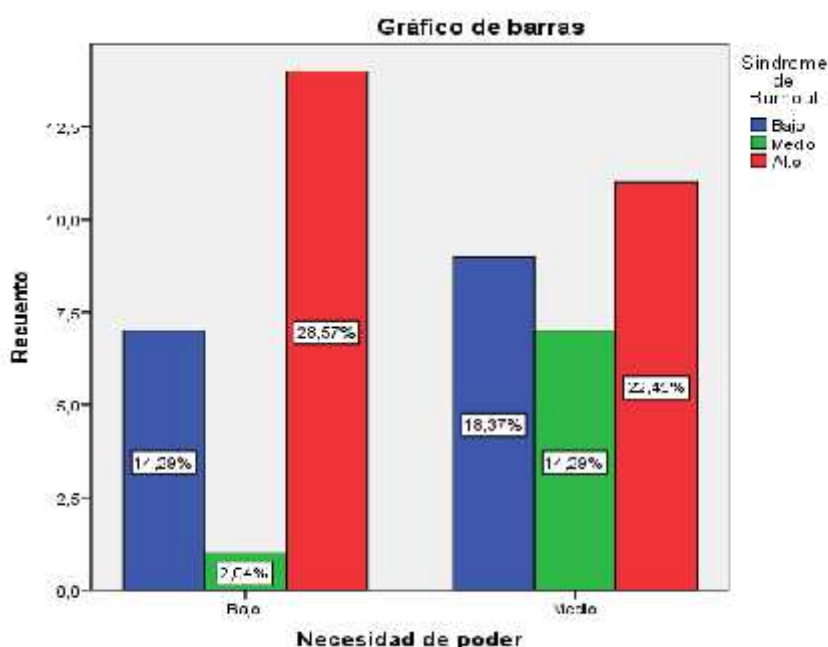


Figura 17. Necesidad de Poder y Niveles de Síndrome de Burnout.

En la Tabla 16 observamos: De los 22 profesionales con Necesidad de poder bajo, 7 (14.3%) presentaron un nivel de Síndrome de Burnout bajo, 1 (2%) manifestaron un nivel de SB medio y 14 (28.6%) evidenciaron un nivel de SB alto; de los 27 profesionales con Necesidad de poder medio, 9 (18.4%) manifestaron un nivel de SB bajo, mientras que 7 (14.3%) evidenciaron un nivel de SB medio y 11(22.4%) presentaron un nivel de SB alto.

Tabla 17

Necesidad de Afiliación y Niveles de Síndrome de Burnout en los Profesionales de Salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto – 2018

		Síndrome de Burnout			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Necesidad de afiliación	Bajo	Recuento	1	0	3	4
		% del total	2,0%	,0%	6,0%	8,0%
	Medio	Recuento	16	8	20	44
		% del total	32,0%	16,0%	40,0%	88,0%
	Alto	Recuento	0	0	2	2
		% del total	,0%	,0%	4,0%	4,0%
Total	Recuento	17	8	25	50	
	% del total	34,0%	16,0%	50,0%	100,0%	

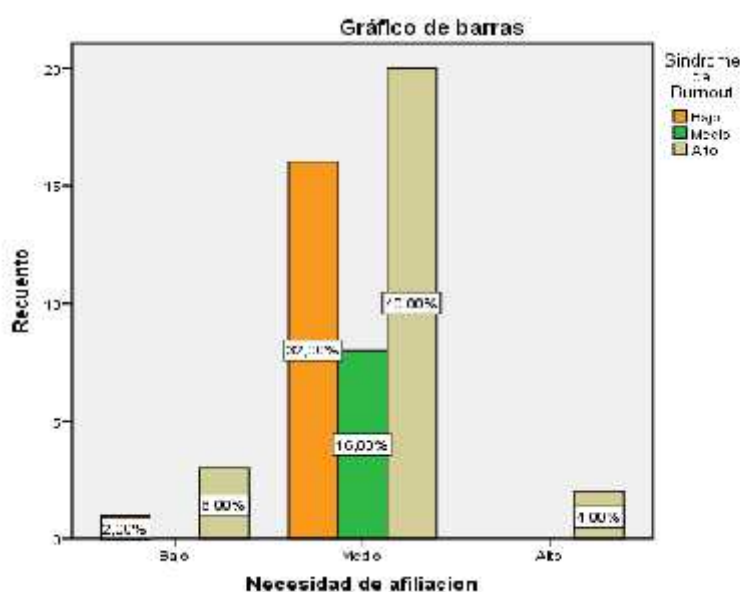


Figura 18. Necesidad de Afiliación y Niveles de Síndrome de Burnout.

En la Tabla 17 observamos: De los 4 profesionales con Necesidad de afiliación bajo, 1 (2%) presentaron un nivel de Síndrome de Burnout bajo y 3 (6%) presentaron un nivel de SB alto; de los 44 profesionales con Necesidad de afiliación medio, 16 (32%) manifestaron un nivel de SB bajo, mientras que 8 (16%) evidenciaron un nivel de SB medio y 20 (40%) presentaron un nivel de SB alto; de los 2 profesionales con Necesidad de afiliación alto, los 2 (4%) presentaron un nivel de SB alto.

3.2 Contraste de hipótesis general

Hipótesis general:

HA: Existe relación entre Motivación laboral y Síndrome de Burnout en los Profesionales del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, 2018

Ho: No existe relación entre Motivación laboral y Síndrome de Burnout en los Profesionales del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, 2018

Tabla 18

Prueba Rho de Spearman entre Motivación laboral y el Síndrome de Burnout en los Profesionales de Salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto – 2018

Correlaciones

			Motivación laboral	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,084
		Sig. (bilateral)	.	,563
		N	50	50
	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	,084	1,000
		Sig. (bilateral)	,563	.
		N	50	50

Interpretación:

Según el coeficiente de Spearman, la Motivación laboral y el Síndrome de Burnout tienen una correlación no significativa, **P-value=0.563>0.05**, lo cual significa que se acepta Ho, es decir que no existe relación entre Motivación laboral y Síndrome de Burnout en los Profesionales del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, 2018.

Hipótesis Específica 1

HA Existe relación significativa entre Necesidad de logro y Síndrome de Burnout en los Profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto – 2018.

H₀ No existe relación significativa entre Necesidad de logro y Síndrome de Burnout en los Profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto – 2018.

Tabla 19

Prueba Rho de Spearman entre Necesidad de Logro y el Síndrome de Burnout en los Profesionales de Salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto – 2018

Correlaciones			Necesidad de logro	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Necesidad de logro	Coefficiente de correlación	1,000	-,010
		Sig. (bilateral)	.	,944
		N	50	50
	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	-,010	1,000
		Sig. (bilateral)	,944	.
		N	50	50

Interpretación:

Según el coeficiente de Spearman, la Necesidad de logro y el Síndrome de Burnout tienen una correlación no significativa, **P-value=0.944>0.05**, lo cual significa que se acepta H₀, es decir que no existe relación entre Necesidad de logro y Síndrome de Burnout en los Profesionales del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, 2018.

Hipótesis Específica 2

H_A Existe relación significativa entre Necesidad de poder y Síndrome de Burnout en los Profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto – 2018.

H₀ No existe relación significativa entre Necesidad de poder y Síndrome de Burnout en los Profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto – 2018.

Tabla 20

Prueba Rho de Spearman entre Necesidad de Poder y el Síndrome de Burnout en los Profesionales de Salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto – 2018

Correlaciones			Necesidad de poder	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Necesidad de poder	Coefficiente de correlación	1,000	,103
		Sig. (bilateral)	.	,479
		N	50	50
	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	,103	1,000
		Sig. (bilateral)	,479	.
		N	50	50

Interpretación:

Según el coeficiente de Spearman, la necesidad de poder y el Síndrome de Burnout tienen una correlación no significativa, **P-value=0.479>0.05**, lo cual significa que se acepta H_0 , es decir que no existe relación entre Necesidad de poder y Síndrome de Burnout en los Profesionales del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, 2018.

Hipótesis Específica 3

H_A Existe relación significativa entre Necesidad de afiliación y Síndrome de Burnout en los Profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto – 2018.

H_0 No existe relación significativa entre Necesidad de afiliación y Síndrome de Burnout en los Profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto – 2018.

Tabla 21

Prueba Rho de Spearman entre Necesidad de Afiliación y el Síndrome de Burnout en los Profesionales de Salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto – 2018

Correlaciones			Necesidad de afiliación	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Necesidad de afiliación	Coefficiente de correlación	1,000	-,001
		Sig. (bilateral)	.	,994
		N	50	50
	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	-,001	1,000
		Sig. (bilateral)	,994	.
		N	50	50

Interpretación:

Según el coeficiente de Spearman, la Necesidad de afiliación y el Síndrome de Burnout tienen una correlación no significativa, **P-value=0.994>0.05**, lo cual significa que se acepta H_0 , es decir que no existe relación entre Necesidad de afiliación y Síndrome de Burnout en los Profesionales del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, 2018.

IV. DISCUSIÓN

DISCUSIÓN

En el presente estudio se buscó hallar la relación entre las variables Motivación laboral y Síndrome de Burnout en los profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, 2018. Ante la evidencia de los resultados obtenidos mediante las pruebas estadísticas, los mismos concluyen que no existe relación significativa entre ambas variables.

Los análisis estadísticos descriptivos nos muestran como características generales de la población estudiada que la edad promedio fue de 52 años; el sexo predominante fue femenino (66%), el mayor grupo profesional encuestado fue de obstetras (30%); en cuanto a la condición laboral: el 82% fueron profesionales nombrados y el 18% fueron contratados; mientras que respecto al tipo de atención brindada el 50% de los profesionales de salud trabajaba en consultorios externos y el otro 50% lo hacía en el área de hospitalización – emergencia del Centro Materno Infantil Manuel Barreto. También se encontró que, respecto a la motivación laboral, el 88% de profesionales presentó un nivel medio y el 12%, un nivel bajo, no hubo nivel alto. Asimismo se observó en cuanto a las dimensiones de la motivación laboral, que la Necesidad de afiliación tuvo un nivel alto (40%). Y respecto al síndrome de Burnout, el 50% presentó un nivel alto, el 34% un nivel medio, y el 16% presentó un nivel bajo.

De acuerdo al análisis estadístico, se observó que, en relación a la hipótesis general, la motivación laboral no se relaciona con el síndrome de Burnout en los profesionales de salud del CMI Manuel Barreto – SJM según el Coeficiente Rho de Spearman $p=0.563$, donde el nivel de significancia estadística es $p > 0.05$. Asimismo con respecto a los resultados obtenidos en las pruebas de correlación para las hipótesis específicas, sobre la correlación entre las dimensiones de la motivación laboral y el síndrome de Burnout, igualmente no se relacionan entre ellas.

En concordancia con el objetivo general de esta investigación y los resultados obtenidos podemos referir que estos hallazgos concuerdan con los de Alegre, Gago y Martínez (2017) en su trabajo denominado “Clima laboral y Síndrome de Burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo, Perú” en donde los resultados de la correlación entre sus variables fueron estadísticamente no significativas. Este estudio sirvió para corroborar el desarrollo temático basado en las teorías de Maslach.

Así también Bouverie y García (2017) en su tesis de grado, realizaron la investigación titulada “Motivación laboral y Síndrome de Burnout en el personal de Escuela

de Aviación Civil del Perú” para determinar la relación entre estas dos variables. Los resultados revelaron en este caso que, si existió una correlación entre motivación laboral y síndrome de Burnout, encontrando una relación inversa entre realización personal y motivación intrínseca. Este estudio colaboró con el presente trabajo para evaluar factores asociados al síndrome de Burnout que podrían influir en los trabajadores de salud y porque el instrumento empleado fue el Cuestionario de Maslach para su evaluación.

Además, Egea Cánovas (2015) nos refiere en su tesis doctoral “Estudio de Prevalencia, factores de riesgo del Síndrome de Burnout y encuesta de satisfacción laboral en personal sanitario de un área de salud de la región de Murcia” que existen factores sociodemográficos como la edad, el tiempo de servicio, el área de trabajo y el cargo que ocupan, que se relacionan de forma estadísticamente significativa y que existen factores sociodemográficos relacionados al desarrollo del síndrome de Burnout. Este estudio nos permitió compararlo con nuestra estadística descriptiva en la que hallamos que habían algunos factores como edad, tiempo de servicio, área de trabajo, que puede estarse constituyendo como un factor generador de síndrome de burnout, pues encontramos en el 50% de profesionales del CMI Manuel Barreto un nivel alto de síndrome de Burnout.

Así también Alvis y Carmelo (2014) Colombia, en su tesis de posgrado titulada “Prevalencia del síndrome de Desgaste Laboral o Burnout en trabajadores asistenciales y administrativos de la ESE Clínica de Maternidad Rafael Calvo C. de Cartagena, obtuvieron como resultado en cuanto al nivel de desgaste laboral, que existe un nivel de riesgo de afectación de Burnout bajo (7,58); que no se evidencian diferencias significativas entre los dos grupos: asistenciales y administrativos y tampoco según la distribución por sexo. Concluyen que se evidencia baja despersonalización en la población encuestada, lo que se considera un resultado favorable y deseable; asimismo que existe baja ausencia de realización personal y bajo cansancio emocional, lo cual revela una moderada repercusión sobre la salud física, mental y social de sus trabajadores.

El estudio de Inca (2016) presentado como tesis para optar el grado de Magister, denominado “Motivación y desempeño laboral en el 2BO del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen” nos permitió establecer que al igual que el CMI Manuel Barreto el nivel de motivación laboral fue de nivel medio, y concluyendo que no existe relación entre las dos variables, en ningún grupo de trabajadores. Este estudio nos fue útil en cuanto al conocimiento de la aplicación del instrumento utilizado para medir la variable Motivación laboral (Cuestionario de Steers y Braunstein).

El trabajo presentado por Oblitas (2015) denominado “Síndrome de Burnout y la Percepción del clima organizacional en los trabajadores de la Micro Red Palmira-Huaraz, 2015” nos mostró que el 60% de población de estudio presentaron un nivel medio de síndrome de Burnout, concluyendo que entre sus variables si existía relación significativa, a diferencia de nuestros resultados; sin embargo, su revisión nos permitió conocer como aplicar el cuestionario de Maslach.

Finalmente, Quevedo (2017) en su tesis para optar el grado de magister, “Niveles de Síndrome de Burnout y Motivación del profesional Químico Farmacéutico de la Dirección de Inspección y Certificación – DIGEMID” refiere que hubo relación baja e inversa entre el síndrome de Burnout y la motivación laboral. Como hemos observado en los resultados de este estudio, en el CMI Manuel Barreto no se encontró relación significativa entre las dos variables estudiadas; lo cual estaría evidenciando que habrían existido algunos factores protectores ante el estrés laboral y que el ambiente laboral ha sido el adecuado para manejar sus efectos. Este trabajo se relaciona con el nuestro debido a que se orienta al estudio del personal de salud, y otros aspectos de su cultura organizacional, permitiéndonos la posibilidad de tomarlo como referente para el fortalecimiento de nuestros conceptos y comparar las conclusiones.

Finalmente, los resultados de las investigaciones pueden ser variados: similares o diferentes, porque van a depender de múltiples factores, pero todos sin duda alguna van a aportar al conocimiento humano.

V. CONCLUSIONES

Primera

No existe relación estadísticamente significativa, directamente proporcional y positiva, entre Motivación laboral y Síndrome de Burnout en los profesionales del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, 2018. El nivel de significancia fue de $p < 0.05$ y la correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,583, ($r_s = 0,583$, $p < 0.05$), conforme se detalla en la tabla N° 18.

Segunda

No existe relación estadísticamente significativa entre la Motivación de Logro y Síndrome de Burnout en los profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto – 2018. El nivel de significancia fue de $p < 0.05$ y la correlación de Rho de Pearson tiene un valor de 0,789, conforme se detalla en la tabla N° 19.

Tercera

No existe relación estadísticamente significativa entre la Motivación de Poder y Síndrome de Burnout en los profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto – 2018. El nivel de significancia fue de $p < 0.05$ y la correlación de Rho de Pearson tiene un valor de 0,547, conforme se detalla en la tabla N° 20.

Cuarta

No existe relación estadísticamente significativa entre la Motivación de Afiliación y Síndrome de Burnout en los profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto – 2018. El nivel de significancia fue de $p < 0.05$ y la correlación de Rho de Pearson tiene un valor de 0,956, conforme se detalla en la tabla N° 21

Quinta

Aun cuando se ha encontrado una relación no significativa entre las variables de este estudio, el mismo abre la posibilidad de realizar futuras investigaciones en otros grupos ocupacionales, pues el SB está latente principalmente en el personal de salud.

VI. RECOMENDACIONES

Primera:

A las autoridades centrales, regionales y locales del sector salud, si bien es cierto que según los resultados obtenidos en el presente estudio de investigación no se ha encontrado relación significativa entre la Motivación laboral y el Síndrome de Burnout en los profesionales de salud del CMI Manuel Barreto - SJM, se recomienda considerar este y otros estudios similares como estudios de base para hacer seguimiento de los niveles de estrés laboral en el personal de salud y prevenir el Síndrome de Burnout, implementando asimismo, programas dirigidos a fomentar el manejo del estrés.

Segunda:

Se recomienda a las direcciones de recursos humanos, monitorear los niveles de motivación laboral del personal de los establecimientos de salud, no solo en los profesionales, sino en general, en todo el personal de salud, pues según los estadísticos descriptivos, la motivación por necesidad de logro presenta un nivel medio que convendría impulsar para llegar a las metas institucionales.

Tercera:

A los directores, de igual manera, aunque no se halló relación significativa entre la motivación por necesidad de poder y síndrome de Burnout en los profesionales de salud, se encontraron niveles bajos y medios de esta dimensión, por lo cual se recomienda hacer más estudios sobre este tema incluyendo mayor información demográfica que amplíe su análisis, y que a la vez permitan elaborar programas que fomenten la motivación laboral y fortalezcan el trabajo en equipo.

Cuarta:

Al Médico Jefe del CMI Manuel Barreto, se recomienda elaborar planes de actividades conducentes a disminuir el estrés laboral del personal profesional de salud, dado que la motivación por necesidad de afiliación si resultó con niveles medios muy marcados, pero

con alto nivel de síndrome de Burnout, lo cual también evidencia que para el personal es muy importante laborar en condiciones de empatía.

VII. REFERENCIAS

Aguirre y Quijano (2015). *Síndrome por quemarse en el trabajo y variables familiares y laborales de los médicos generales de Bogotá. Una estrategia de calidad laboral*. Revista Colombiana de Psiquiatría, volumen 44(4), 198-205. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.1016/j.rcp.2015.05.017>

Alegre A., Gago K. y Martínez I. (2017). *Clima laboral y síndrome de burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo, Perú*. Latin American Journal of Psychological Science. 9. 1-5. 10.5872/psiencia/9.4.21.

Alvis J.; Camelo D. (2014). *Prevalencia del síndrome de Desgaste Laboral o Burnout en trabajadores asistenciales y administrativos de la ESE Clínica de Maternidad Rafael Calvo C. de Cartagena, 2014*. (Tesis de Posgrado de Especialista en Gerencia en Salud). Recuperado de:

<http://190.242.62.234:8080/jspui/handle/11227/2858>

Arbaiza L. (2010). *Comportamiento Organizacional: bases y fundamento*. (Primera edición). Argentina Editorial.

Bouverie, J. P. y García, R. A. (2017). *Motivación laboral y Síndrome de Burnout en el personal de la Escuela de Aviación Civil del Perú, 2017*. Universidad San Ignacio de Loyola.

Bravo, P. D. (2017). Cuenca - Ecuador. *Síndrome de Burnout en el personal de salud del Hospital General de Macas de enero a julio del 2017*. <http://dspace.ucacue.edu.ec/handle/reducacue/7535>

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional* (2da ed.) México. Mc Graw Hill. Interamericana de España.

- Egea Cánovas, E. (2015). *Estudio de prevalencia, factores de riesgo del Síndrome de Burnout y encuesta de satisfacción laboral en personal sanitario de un área de salud de la región de Murcia*. (Tesis doctoral). Recuperado de <http://hdl.handle.net/10201/45878>
- Fidalgo (2006). *Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout": definición y proceso de generación*. Instituto nacional de seguridad e higiene. Recuperado de: http://iaprl.asturias.es/opencms/es/instituto/riesfos_laborales/ergonomia/ergo03/ergo03.html
- Gastón, M. (2014). Lima – Perú. *Clima organizacional y su relación con Síndrome de Burnout en el Personal del Centro de Salud Trébol Azul, distrito de San Juan de Miraflores*. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/6623>
- Gibson, J., Ivancebich, J., Donnely, J., & Konopaske, R. (2006). *Organizaciones: comportamiento, estructuras, procesos*. New York, Estados Unidos de Norteamérica. (M. G. Hill, Ed.) Edición; 12a. ed. <http://www.sidalc.net/cgi-bin/wxis.exe/?IsisScript=UCC.xis&method=post&formato=2&cantidad=1&expression=mfn=095314>
- Jara, D. E. (2015). *Prevalencia del síndrome de Burnout en residentes de medicina del Hospital Nacional Arzobispo Loayza en el año 2015* Lima, Perú (Tesis de postgrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- López, D, (2015). *La motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Educativa Carabobo* (tesis de maestría) Venezuela. Universidad De Carabobo.

- López Costilla (2018). *Compromiso organizacional y síndrome de burnout en tecnólogos médicos del Instituto Nacional de Oftalmología, Lima-2018*
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/17519>
- Maslach, C., y Jackson, S. (1981). *The measurement of experienced burnout*. Journal of Occupational Behaviour, 2(2), 99-113.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1986). *The Maslach Burnout Inventory*. (Zaed) Palo Alto, Consulting Psychologists Press.
- Oblitas, S. (2015). “*Síndrome de Burnout y la percepción del clima organizacional en los trabajadores de la Micro Red Palmira-Huaraz*”. (Tesis de Maestría). Recuperado de: <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/1986>
- Quevedo, G. (2017), “*Niveles de síndrome de Burnout y Motivación del profesional químico farmacéutico de la dirección de inspección y certificación - DIGEMID, 2017*”. (Tesis de Maestría) Lima – Perú. Recuperado de:
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/17519>
- Rodríguez-Guzmán, J. (2016). Asesora Regional en Salud de los Trabajadores de la OPS/OMS, Washington, D.C., (OPS/OMS), *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. “Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo” 28 de abril de 2016.
- Rosero, M. G. (2016-10-12). *Síndrome de Desgaste Profesional (Síndrome de Burnout) en personal sanitario del Hospital Naval de Guayaquil*. (Tesis de Maestría). Recuperado a partir de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/21315>

Robbins y Judge, (2013) *Comportamiento Organizacional*. Decimotercera ed. Pearson Educación, México (p. 202).

https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Roussel, P. (2000). *La Motivation Au Travail- Concept et Théories*, Note N° 326. Université Toulouse I-Sciences Sociales, octubre 2000, p. 5

Salazzati, (1991) *Management, funciones y estilos de desarrollo*. Ediciones Macchi, Buenos Aires.

[Internet]. 2017 Jun [citado 2018 Oct 28]; 21(2): 434-444. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1560-43812017000200009&lng=es.

Sánchez I.; Brea I; De La Cruz M. y Matos I. (2017). “*Motivación y liderazgo del personal del subsistema de servicios generales en dos hospitales maternos*”. *Correo Científico Médico*, 21(2), 434-444. Recuperado en 22 de octubre de 2018, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1560-43812017000200009&lng=es&tlng=pt.

Solís Z., y Zamudio, L., y Matzumura Kasano, J., y Gutiérrez Crespo, H. (2016). *Relación entre clima organizacional y síndrome de burnout en el servicio de emergencia de un hospital Categoría III-2. Lima, Perú 2015*. *Horizonte Médico*, 16 (4), 32-38.

Steers, R., Braunstein, D. (1976). *A behaviorally based measure of manifest needs in work settings*. *Journal of Vocational Behaviour*, 9 (2), 251-266

Terrones-Rodríguez JF, Cisneros-Pérez V, Arreola-Rocha JJ. (2015). *Síndrome de Burnout en médicos residentes en el Hospital General de Durango, México*. Rev Med Inst Mex Seguro Soc 2016; 54 (2)

<http://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumenI.cgi?IDARTICULO=65222>

Villalobos, M. (2015). Puntarenas – Costa Rica. *Determinar los Factores de Motivación que influyen en el Desempeño diario de los colaboradores del Área de Salud Montes de Oro*. (Tesis de Licenciatura). Recuperado de

<http://170.246.100.106:7501/xmlui/handle/cenit/2270>

Yslado R. y Atoche B., y Quispe G., M y Ruiz G., L. y Medina G., J. (2014). *Factores sociodemográficos intra y extra organizativos relacionados con síndrome de quemarse por el trabajo en profesionales de salud de hospitales. Ancash. Perú. 2011*. Revista de Investigación en Psicología. 14. 55. 10.15381/rinvp.v14i2.2100.

VIII. ANEXOS

APENDICE A

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: MOTIVACIÓN LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL CENTRO MATERNO INFANTIL MANUEL BARRETO - 2018

APELLIDOS Y NOMBRES: Br. ALBORNOZ TORRES, SONIA ESTHER

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE 1: MOTIVACIÓN LABORAL	TIPO DE DISEÑO	POBLACIÓN	TÉCNICAS	
¿Cuál es la relación entre Motivación laboral y Síndrome de Burnout en los Profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto - 2018?	Determinar la relación existente entre Motivación laboral y Síndrome de Burnout en los Profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto - 2018	Existe relación entre Motivación laboral y Síndrome de Burnout en los Profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto - 2018	DIMENSIONES	INDICADORES	Descriptivo Correlacional,	50 Profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto	1. Encuesta
			1. Necesidad de logro	a) Toma de decisiones b) Logro de objetivos			
			2. Necesidad de Poder	a) Participación b) Influencia en los demás			
			3. Necesidad de afiliación	a) Socialización b) Trabajo en equipo			2. Encuesta
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE 2: SÍNDROME DE BURNOUT	TIPO DE INVESTIGACIÓN	MUESTRA	INSTRUMENTOS	
¿Cuál es la relación entre Necesidad de logro y Síndrome de Burnout en los Profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto - 2018?	Determinar la relación existente entre Necesidad de logro y Síndrome de Burnout en los Profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto - 2018	Existe relación significativa entre Necesidad de logro y Síndrome de Burnout en los Profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto - 2018	DIMENSIONES	INDICADORES	Cuantitativa, No experimental	100 % de la Población (50 Profesionales de salud)	Cuestionario Inventario Burnout de Maslach (MBI)
			1. Cansancio emocional	1. Cansancio Emocional 2. Fatiga 3. Frustración			
			2. Despersonalización	1. Irritabilidad 2. Deshumanización			
¿Cuál es la relación entre Necesidad de poder y Síndrome de Burnout en los Profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto - 2018?	Determinar la relación existente entre Necesidad de poder y Síndrome de Burnout en los Profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto - 2018	Existe relación significativa entre Necesidad de poder y Síndrome de Burnout en los Profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto - 2018			Inductivo - Deductivo	Cuestionario sobre Motivación Laboral de Steers R. y Braunstein D (1998)	
¿Cuál es la relación entre Necesidad de afiliación y Síndrome de Burnout en los Profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto - 2018?	Determinar la relación existente entre Necesidad de afiliación y Síndrome de Burnout en los Profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto - 2018	Existe relación significativa entre Necesidad de afiliación y Síndrome de Burnout en los Profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto - 2018	3. Realización personal	1. Eficacia 2. Buen Trato			

APENDICE B

INSTRUMENTO 1

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL

Esta encuesta es ANÓNIMA le pedimos que sea sincero(a) en sus respuestas. Por nuestra parte nos comprometemos a que la información dada tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación.

Indique si está de acuerdo o no con las siguientes afirmaciones:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

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

*Steers, R., Braunstein, D. (1976). A behaviorally based measure of manifest needs in work

Muchas gracias!!

INSTRUMENTO 2

CUESTIONARIO SOBRE SINDROME DE BURNOUT

ESCALA DE MASLACH

MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción. Responda expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento, poniendo un aspa o cruz en la casilla correspondiente y el número que considere más adecuado.

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Una o varias veces al año	Una vez al mes o menos	Varias veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días

Nº ITEM		0	1	2	3	4	5	6
	DIMENSION 1: CANSANCIO EMOCIONAL							
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	Al final de la jornada me siento vacío.							
3	Me siento cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	Trabajar administrativa y técnicamente en mi centro de labores todos los días es una tensión para mí.							
5	Me siento agotado por pasar demasiado tiempo en el trabajo.							
6	Me siento frustrado por mi trabajo.							
7	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
8	Trabajar en contacto directo con los usuarios me produce bastante estrés.							
9	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades							
	DIMENSION 2: DESPERSONALIZACION	0	1	2	3	4	5	6
10	Creo que trato a algunos usuarios como si fueran objetos.							
11	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
13	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los usuarios a los que tengo que atender.							
14	Siento que los usuarios me culpan de algunos de sus problemas.							
	DIMENSION 3: REALIZACION PERSONAL	0	1	2	3	4	5	6
15	Puedo entender con facilidad lo que piensan los usuarios.							
16	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan los usuarios.							
17	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
18	Me siento con mucha vitalidad en mi trabajo.							
19	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a los usuarios.							
20	Me siento estimado después de trabajar junto con los usuarios.							
21	He realizado muchas cosas valiosas en este trabajo.							
22	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							

*Maslach, C. & Leiter, M. (1982) Maslach Burnout Inventory (MBI)

Muchas gracias!

ESCALAS DE EVALUACIÓN

V1: MOTIVACIÓN LABORAL

MOTIVACIÓN LABORAL	Motivación alta	34 – 50
	Motivación media	17 – 33
	Motivación baja	0 - 16

V2: SÍNDROME DE BURNOUT

SÍNDROME DE BURNOUT, Subescalas, número de ítems y clasificación			
	Cansancio emocional	Despersonalización	Realización personal
Valoración	Fatiga emocional por demandas de trabajo	Actitud negativa hacia los pacientes	Satisfacción personal
Número de Ítems	9	5	8
Clasificación:			
Nivel bajo	< 19	< 6	< 6
Nivel medio	19 - 27	6 - 9	6 - 9
Nivel alto	> 27	> 9	> 9

APENDICE C. BASE DE DATOS

Estadístico Descriptivo-Base de Datos.zav [ControlDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editor Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventanas Ayuda

Visible: 52 de 52

	S1_12	S1_13	S1_14	S1_15	S1_16	S1_17	S1_18	S1_19	S1_20	S1_21	S1_22	M_Logro	M_Feder	M_Asiado	Equinos	Movacion	var
1	0	0	0	5	6	6	6	6	6	6	6	15	8	16	1	38	
2	1	0	1	5	6	6	6	6	5	6	5	17	12	16	10	45	
3	0	0	0	6	6	6	3	5	4	0	5	10	8	10	0	28	
4	3	0	0	5	6	6	5	5	5	6	6	18	10	13	27	41	
5	0	0	0	6	6	6	5	6	6	0	5	13	9	12	10	34	
6	5	0	1	5	6	6	5	5	6	6	6	19	13	14	12	46	
7	0	0	0	5	6	5	6	5	5	6	3	14	12	17	12	43	
8	0	0	0	1	6	1	6	6	1	3	4	17	12	16	2	41	
9	0	1	1	5	6	6	6	6	5	6	6	11	7	13	10	31	
10	1	0	2	6	6	6	5	5	1	6	5	18	10	12	20	40	
11	0	0	0	5	6	0	6	6	6	6	6	20	13	18	6	61	
12	1	2	2	4	4	4	3	3	3	4	4	17	12	15	33	44	
13	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	20	3	16	5	38	
14	0	0	3	5	5	6	4	5	5	6	4	15	5	11	30	25	
15	0	0	1	6	1	5	6	6	6	1	5	17	7	12	13	36	
16	0	0	0	5	5	6	5	5	5	5	5	17	14	14	9	45	
17	2	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	15	13	17	23	45	
18	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	11	9	16	2	38	
19	1	1	0	5	4	3	3	3	3	2	6	15	10	13	10	35	
20	1	0	0	6	4	5	5	5	6	6	6	18	12	19	22	43	
21	3	0	0	5	5	6	6	6	6	6	6	17	8	13	7	38	
22	0	0	0	6	6	6	6	5	6	6	5	17	12	15	5	44	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:OK

	S1_12	S1_13	S1_14	S1_15	S1_16	S1_17	S1_18	S1_19	S1_20	S1_21	S1_22	M_Logro	M_Poder	M_Ahlorio	Burnout	Motivacion	Ver
23	1	0	2	5	5	5	2	2	3	5	5	17	12	15	28	44	
24	1	3	0	5	5	1	6	0	5	1	5	15	13	15	30	44	
25	1	0	0	5	5	0	5	5	1	1	5	17	11	14	10	42	
26	0	0	0	5	5	6	5	5	4	4	6	19	15	17	32	51	
27	1	0	1	5	5	6	6	5	5	5	6	18	14	15	11	47	
28	0	0	0	5	5	6	2	1	5	5	6	14	0	10	10	15	
29	3	3	0	5	5	5	5	5	5	5	5	17	10	15	30	42	
30	1	0	0	5	5	6	6	5	5	5	6	18	13	12	11	43	
31	2	0	0	5	5	0	5	5	5	5	5	17	11	17	31	45	
32	0	0	2	5	5	6	6	5	5	5	6	15	7	18	22	41	
33	0	0	0	5	5	2	6	6	5	5	3	20	13	16	4	49	
34	1	0	0	5	5	6	6	5	5	5	6	13	13	14	11	45	
35	1	0	1	5	5	5	3	4	3	5	5	15	10	18	13	43	
36	1	0	1	4	5	4	4	2	2	3	5	20	14	14	32	48	
37	0	2	0	4	5	2	3	1	2	1	3	17	15	13	40	45	
38	1	2	1	4	5	2	1	2	4	2	2	17	7	17	30	41	
39	1	0	2	4	2	1	1	2	3	3	4	15	8	15	29	39	
40	3	3	0	5	5	5	5	5	5	5	6	15	10	15	30	41	
41	0	0	0	5	5	6	5	5	4	4	6	19	15	17	32	51	
42	1	0	1	5	5	6	6	6	5	5	5	17	12	15	9	44	
43	1	0	0	5	4	5	5	5	5	5	6	13	12	15	22	49	
44	2	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	13	13	16	23	47	

Vista de datos Vista de variables

	S1_12	S1_13	S1_14	S1_15	S1_16	S1_17	S1_18	S1_19	S1_20	S1_21	S1_22	M_Logro	M_Poder	M_Miliad	Burnout	Motivacion	var
43	1	0	0	0	4	0	0	0	0	0	6	10	12	19	22	49	
44	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	11	16	21	47	
45	0	0	0	6	5	6	4	6	5	6	4	13	5	11	28	21	
46	0	0	0	6	6	0	6	6	6	6	6	20	13	18	10	51	
47	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	20	13	16	8	49	
48	1	0	1	6	4	6	2	3	3	2	2	17	12	15	16	44	
49	1	0	2	6	6	6	6	6	6	6	6	13	9	10	30	32	
50	1	0	1	6	6	6	6	6	6	6	6	17	12	16	13	45	
51																	
52																	
53																	
54																	
55																	
56																	
57																	
58																	
59																	
60																	
61																	
62																	
63																	
64																	

Vista de datos

Vista de variables

APENDICE D

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: MOTIVACION LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL CENTRO MATERNO INFANTIL MANUEL BARRETO - 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
MOTIVACION LABORAL Son las fuerzas internas necesarias para iniciar y dirigir su comportamiento". Gibson, Ivancovich, Donnelly, & Konopaske, (2006)ORAL	Necesidad de Logro Es el impulso por salir adelante, tener éxito y triunfar.	• Toma de decisiones.	1. Intento mejorar mi desempeño laboral.						✓		✓		✓				
			2. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes.						✓		✓		✓				
		• Logro de objetivos.	3. Me gusta ser programado(a) en tareas complejas.						✓		✓		✓				
			4. Me gusta fijar y alcanzar metas realistas.						✓		✓		✓				
			5. Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.						✓		✓		✓				
	Necesidad de Poder Es la inclinación por ejercer influencia y control sobre los demás.	• Participación. Participa con los demás miembros del entorno	6. Me gusta trabajar en competición y ganar.						✓		✓		✓				
			7. Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.						✓		✓		✓				
		• Influencia en los demás. Infiuye sobre las decisiones de los demás	8. Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.						✓		✓		✓				
			9. Me gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo.						✓		✓		✓				
			10. Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.						✓		✓		✓				

<p>Necesidad de Afiliación Es el interés por cooperar, ser conformista y evitar conflictos o competencia.</p>	<p>• Socialización. Comparte actividades con sus compañeros de trabajo</p>	<p>11. A menudo me encuentro hablando con otras personas de la dependencia sobre temas que no forman parte del trabajo.</p>						✓		✓		✓		
		<p>12. Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la dependencia.</p>					✓		✓		✓			
	<p>• Trabajo en equipo. Se siente bien trabajando junto a los demás miembros</p>	<p>13. Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo.</p>					✓		✓		✓			
		<p>14. Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones.</p>					✓		✓		✓			
		<p>15. Prefiero trabajar con otras personas, más que trabajar solo.</p>					✓		✓		✓			

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
 ESCUELA DE POSTGRADO

 Dr. JOSÉ LUIS GARCÍA ASTO
 DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 DISEÑO CURRICULAR
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario sobre Motivación laboral”

OBJETIVO:

Conocer la escala valorativa que percibe sobre Motivación laboral.

DIRIGIDO A: Profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto –San Juan de Miraflores.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Valdez Asto, José Luis

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
 ESCUELA POSTGRADO
 DR. JOSÉ LUIS VALDEZ ASTO
 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: MOTIVACION LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL CENTRO MATERNO INFANTIL MANUEL BARRETO - 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA							CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Una o varias veces al año	Una vez al mes o más a menudo	Varias veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
											SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
SINDROME DE BURNOUT Es un síndrome tridimensional con propiedades por el cansancio mental, despersonalización y menor crecimiento individual, pasa con personas que laboran con personas. (Maslach, 1981)	Cansancio emocional Sensación de disminución o pérdida de recursos emocionales, de sobre esfuerzo físico e imposibilidad de satisfacer un deseo o necesidad.	• Cansancio emocional.	1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado. 2. Al final de la jornada me siento vacío. 4. Trabajar administrativa y técnicamente en mi centro de labores todos los días es una tensión para mí.								✓		✓		✓				
		• Fatiga.	3. Me siento cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo. 5. Me siento agotado por pasar demasiado tiempo en el trabajo. 8. Trabajar en contacto directo con los usuarios me produce bastante estrés. 9. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades									✓		✓		✓			
		• Frustración.	6. Me siento frustrado por mi trabajo. 7. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.									✓		✓		✓			
	Despersonalización Tendencia a irritarse muy	• Irritabilidad	12. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente. 14. Siento que los usuarios me culpan de algunos de sus problemas.									✓		✓		✓			

<p>rápida y desarrollo de actitudes negativas e insensibilidad hacia los destinatarios del servicio prestado.</p>	<p>• Deshumanización</p>	<p>10. Creo que trato a algunos usuarios como si fueran objetos. 11. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo. 13. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los usuarios a los que tengo que atender.</p>															
<p>Ausencia de realización personal</p> <p>Sensación de incapacidad de lograr las metas propuestas con prácticas de competencia individual y menor autoestima profesional.</p>	<p>• Eficacia.</p>	<p>15. Puedo entender con facilidad lo que piensan los usuarios. 17. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros. 18. Me siento con mucha vitalidad en mi trabajo. 20. Me siento estimado después de trabajar junto con los usuarios. 21. He realizado muchas cosas valiosas en este trabajo. 22. Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.</p>															
	<p>• Buen trato</p>	<p>16. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan los usuarios. 19. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a los usuarios.</p>															

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario MBI (Maslach Burnout Inventory) sobre Síndrome de Burnout”

OBJETIVO:

Conocer la escala valorativa sobre el desgaste emocional o Síndrome de Burnout.

DIRIGIDO A: Profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto –San Juan de Miraflores.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Valdez Asto, José Luis

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------


(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)

UNIVERSIDAD
ESCUA
Dr. JOSÉ L. VALDEZ ASTO
DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
D.C.E. N° 0072012-UNE

FIRMA DEL EVALUADOR

Feedback Studio - Google Chrome
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&o=10630108408&u=1063751467&lang=es

feedback studio | Motivación laboral y Síndrome de Burnout en los profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto - 20 /0 < 21 de 39 > ?



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Motivación laboral y Síndrome de Burnout en los
profesionales de salud del Centro Materno Infantil
Manuel Barreto - 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de Salud

AUTORA:
Br. Alborno Torres, Sonia Esther

Todas las fuentes X

< Coincidencia 1 de 35 >

- Entregado a Universida... 1 %
Trabajo del estudiante
- prezi.com 1 %
Fuente de internet: 9 URL
- Entregado a Universida... 1 %
Trabajo del estudiante
- Entregado a Universida... 1 %
Trabajo del estudiante: 2 trabajos
- Entregado a Universida... 1 %
Trabajos del estudiante: 2 trabajos
- tesis.usat.edu.pe 1 %
Fuente de internet: 2 URL
- Adriana Maria Aguirre ... 1 %
Publicación: 2 publicaciones
- tesisenxarxa.net 1 %

Excluir fuentes

Página: 1 de 73 | Número de palabras: 13813 | Text-only Report | High Resolution | Activado

Windows taskbar: Internet Explorer, Word, PowerPoint, Adobe Reader, Turnitin - Google..., Feedback Studio - ... | System tray: ES, 11:27 p.m., 10/01/2019



Motivación laboral y Síndrome de Burnout en los profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto – 2018

Br. Albornoz Torres, Sonia Esther

Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo Filial Lima - Este

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realizó con el objetivo de determinar la relación existente entre la Motivación laboral y el Síndrome de Burnout en los profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto – 2018. Se empleó la metodología hipotética deductiva, con diseño no experimental, corte transversal y nivel correlacional. La población estuvo conformada por 50 profesionales de salud del referido centro materno infantil y se determinó utilizando el muestreo no probabilístico de carácter censal según los criterios de inclusión y exclusión. La técnica de recopilación de datos fue mediante la encuesta. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de Motivación laboral (Steers R. y Braunstein D.), que evalúa en sus tres dimensiones: por necesidad de logro, de afiliación y de poder; y el cuestionario Maslach Burnout Inventory – MBI-GS de Maslach para Síndrome de Burnout, que evalúa en sus tres dimensiones: Cansancio emocional, Despersonalización y Falta de Realización personal. En la prueba piloto se encontró una confiabilidad de 0,810 para once ítems de motivación laboral, y 0.803 para catorce ítems de síndrome de Burnout. Los instrumentos fueron sometidos a validez por un experto (Dr. Valdez, José). Se realizó análisis estadístico descriptivo e inferencial. La correlación entre la escala de motivación laboral y síndrome de burnout se midió a través de la prueba Rho de Spearman, siendo significativo $p < 0.05$. Los resultados encontrados mostraron que no existe relación estadísticamente significativa entre motivación laboral y síndrome de burnout; en cuanto a las dimensiones de motivación laboral y síndrome de burnout tampoco se halló relación

significativa para necesidades de logro, poder y afiliación; pero si llamó la atención que el 50 % de encuestados presentó un nivel alto de S. Burnout.

De acuerdo con los resultados obtenidos podemos recomendar más estudios para profundizar la investigación e identificar otros factores que estén influenciando o evitando la correlación entre estas dos variables.

Palabras clave: Motivación laboral, Síndrome de Burnout, profesionales, correlación.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between Work Motivation and Burnout Syndrome among health professionals at the Centro Materno Infantil Manuel Barreto– 2018. The deductive hypothetical methodology was used, design, non-experimental, transversal, and correlation level. The population consisted of 50 health professionals from the aforementioned maternal and child center and was determined using non-probabilistic census sampling according to the inclusion and exclusion criteria. The technique of data collection was through the survey. The instruments used were the questionnaire of Work Motivation (Steers R. and Braunstein D.), which evaluates its three dimensions: by need of achievement, affiliation and power; and the Maslach Burnout Inventory questionnaire - Maslach's MBI-GS for Burnout Syndrome, which assesses its three dimensions: emotional tiredness, depersonalization and lack of personal fulfillment. In the pilot test, a confidence of 0.810 was found for eleven items of work motivation, and 0.803 for fourteen items of Burnout syndrome. The instruments were validated by an expert (Dr. Valdez, José). A descriptive and inferential statistical analysis was carried out. The correlation between the scale of work motivation and burnout syndrome was measured through the Spearman's Rho test, with $p < 0.05$ being significant. The results found that there is no statistically significant relationship between work motivation and burnout syndrome; regarding the dimensions of work motivation and burnout syndrome, no significant relationship was found for achievement and affiliation needs; of achievement, power and affiliation; but if the attention that 50% of respondents presented a high level of S. Burnout. According to the results obtained, we can recommend more studies to deepen the research and identify other factors that are influencing or avoiding the correlation between these two variables.

Key words: Work motivation, Burnout syndrome, professionals, correlation.

INTRODUCCION

Actualmente el mundo laboral nos impone muchas condiciones y retos que frecuentemente sobrepasan nuestras capacidades y límites, generando estados de estrés que pueden producir una disminución de la productividad y dañar no solo nuestro estado físico sino también nuestra salud mental, perjudicando las relaciones familiares, laborales y sociales.

La Dra. Julieta Rodríguez--Guzmán, Asesora Regional en Salud de los Trabajadores de la OPS/OMS (2016), mencionó en su presentación por el “Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo” que "estos problemas son capaces de reducir la *motivación*, el compromiso y el rendimiento laboral; y producen un aumento del ausentismo, la rotación de personal y el retiro temprano. Lo que conlleva a disminuir la productividad, la competitividad y la imagen pública de las organizaciones". La OIT también recomienda que los países incluyan el *estrés* laboral y los problemas mentales del trabajo en sus listados de enfermedades profesionales, para asegurar que estos puedan ser identificados, cuantificados y posteriormente intervenidos.

Actualmente, todas las empresas u organizaciones trabajan en función de objetivos y metas. Asimismo, en lo que respecta a la gestión del talento humano, existen factores tan importantes como son la motivación, el liderazgo, el comportamiento, la satisfacción laboral y otros, que aún continúan en la búsqueda de la llamada cultura de excelencia que buscamos en los servicios de atención a los pacientes. En este entorno es muy importante conocer el estado de motivación de sus profesionales. Es tanto así, que las empresas o instituciones destinan muchos recursos para desarrollar estrategias o mecanismos que mantengan un alto nivel de motivación en ellos, debido a que esto puede generar un mayor rendimiento en la productividad.

Un trabajador motivado buscará cumplir las expectativas e inclusive irá más allá de ellas, se sentirá más comprometido con su institución y consigo mismo. Sin embargo, a pesar de las estrategias de motivación de las organizaciones, para ser más precisos, de las instituciones de salud, observamos que los profesionales de salud, dada la naturaleza de su trabajo están más expuestos a sufrir de estrés, agotamiento, apatía, malhumor y hasta de desinterés por su trabajo, eventos que forman parte del llamado Síndrome de Burnout o de Desgaste Profesional. Dado que este fenómeno de desgaste profesional se conceptúa como el resultado de continuas y repetidas presiones emocionales asociadas directamente con el grado de compromiso intenso interpersonal, el tiempo y constancia del mismo; tiene como

resultado una discrepancia entre expectativas e ideales del trabajador, convirtiéndose en un proceso de realidad no esperada (Bravo, 2017, p.8).

El estrés es el principal desencadenante del Síndrome de Burnout o de desgaste profesional, y su mayor prevalencia está entre los profesionales de salud debido a que trabajan en contacto directo con las personas, con una gran demanda de atención, en condiciones laborales no siempre adecuadas y la gran responsabilidad inherente al trabajo hospitalario. En la revisión de estudios sobre estos temas se evidencia la preocupación cada vez más frecuente por visibilizar estas situaciones que se vienen suscitando en el ámbito laboral: menor motivación y mayor estrés.

El Centro Materno Infantil Manuel Barreto de San Juan de Miraflores, establecimiento de primer nivel de atención, cuenta con profesionales de salud que en su mayoría vienen trabajando desde la fundación del mismo, es decir alrededor de 30 años, y es frecuente observar algunas situaciones que podrían revelar algún grado de desmotivación e inclusive de estrés laboral. Por todo lo expuesto líneas arriba surge el deseo de investigar al respecto. De ahí el interés en realizar este estudio cuyos hallazgos podrán contribuir a mejorar el entendimiento y conducción de las organizaciones prestadoras de salud, así como también el comportamiento y actitudes de sus colaboradores.

Antecedentes del problema: Oblitas (2015) realizó el estudio “Síndrome de Burnout y la percepción del clima organizacional en los trabajadores de la Micro Red Palmira-Huaraz, 2015” con el objetivo de determinar la relación existente entre las variables Síndrome de Burnout y percepción sobre clima organizacional. Este fue un estudio correlacional, de diseño no experimental, transversal, y su población de estudio estuvo conformada por 60 colaboradores de la Micro red Palmira, utilizándose la técnica de la encuesta, y como instrumento empleado, el cuestionario de Maslach Burnout Inventory junto al instrumento de escala para la percepción del clima laboral. La hipótesis fue contrastada usando la prueba Chi-cuadrado obteniendo como resultados que el 60,0% de los trabajadores presentaron un nivel medio del Síndrome de Burnout, mientras que el 63,3%, tienen una percepción de un clima organizacional que debería mejorar. Oblitas concluye en su estudio, que, entre el síndrome de Burnout y el clima organizacional de la Micro Red Palmira de Huaraz, existe una relación significativa; que el nivel de la dimensión agotamiento emocional es alto, y que el nivel de la dimensión realización personal es de nivel medio en los trabajadores de la Micro Red Palmira relacionándose significativamente con la percepción de un clima organizacional por mejorar.

REVISION DE LA LITERATURA:

Motivacion: Según Roussel Patrice (2000) en su libro *La Motivation Au Travail- Concept et theories*, la define así: “La motivación es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona; es un proceso que ocasiona, activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados” (p.5). En este concepto más orientado a la psicología el autor nos refiere que es un proceso orientador que compromete el comportamiento de las personas hacia la consecución de sus objetivos.

Síndrome de Burnout: Llamado también Síndrome por quemarse en el trabajo (SQT) o Desgaste Profesional, fue descrito por primera vez por el psicoanalista Herbert Freudenberger (1974), quien observó en una clínica para toxicómanos en Nueva York, que en la mayoría de los voluntarios había una pérdida de energía progresiva hasta llegar al agotamiento, síntomas de ansiedad y depresión, así como desmotivación en el trabajo y agresividad hacia los pacientes al cabo de un año de estar laborando. En 1976 la psicóloga Cristina Maslach definió el Síndrome de Burnout, quien lo caracteriza como una entidad con altos niveles de agotamiento o cansancio emocional, despersonalización y una reducida realización personal.

Navarro (2002), nos refiere que el Síndrome de Burnout es una respuesta al estrés laboral crónico caracterizado por una serie de factores tales como: la desmotivación, el desinterés, el malestar interno o la insatisfacción laboral que parece afectar en mayor o menor medida a un colectivo profesional importante. Ante esta situación, en el año 2000, la Organización Mundial de la Salud (OMS/WHO) declaró este síndrome como un importante factor de riesgo en el trabajo, por su capacidad para afectar paulatinamente la vida diaria de las personas, la salud mental y muchas veces hasta poner en riesgo la vida.

Dimensión Cansancio Emocional

Maslach y Jackson (1981) definieron al cansancio emocional, como “las sensaciones de sobre esfuerzo físico y la disminución o pérdida de recursos emocionales”. (p. 31).

Dimensión Despersonalización

Maslach y Jackson (1981) definieron a la despersonalización como: “el desarrollo de actitudes negativas de insensibilidad y respuestas atrevidas hacia los destinatarios del servicio prestado”. (p. 31).

Dimensión Baja realización personal.

Maslach y Jackson (1981), definieron a la baja realización personal como la evaluación negativa de uno mismo, acompañado de sentimientos de insatisfacción sobre el resultado de su trabajo, lo que ocasiona molestias por no lograr las metas propuestas sumado a prácticas de deficiencia individual y menor autoestima profesional". (p. 31).

Entre los factores de riesgo identificados por Mira y col., y Orozco y col., en diferentes estudios se cuentan: producción laboral, trabajo excesivo, pacientes difíciles, poco tiempo por paciente, bajos salarios, calidad de las relaciones en el equipo, etc., y otros factores sociodemográficos, casos de antigüedad de más de 10 años en el puesto de trabajo y sexo femenino; sin embargo, estos por sí solos no explican en su totalidad el fenómeno.

En resumen, se trataría de un conjunto de conductas (como el deterioro del rendimiento, la pérdida de responsabilidad, actitudes pasivo-agresivas con los pacientes y pérdida de la motivación, entre otros), en las que se implicarían tanto factores internos (valores individuales y sociales, rasgos de personalidad) como externos (organizacionales, laborales, grupales). Trae consecuencias no sólo desde el punto de vista personal sino también institucional con la aparición de ausentismo laboral, disminución del nivel de satisfacción tanto de profesionales como de pacientes, riesgo de conductas adictivas, alta movilidad laboral, y repercusiones en otras esferas como la familiar.

METODOLOGIA: Se empleó la metodología hipotética deductiva, con un diseño descriptivo, correlacional, no experimental de corte transversal. La investigación tuvo un diseño descriptivo, correlacional. Describiremos las características de las variables observadas en la población objeto de estudio, es correlacional, porque buscaremos las relaciones que existen entre ellas; así mismo será no experimental porque las variables de estudio no serán controladas o manipuladas deliberadamente y tendrá corte transversal porque los datos se recolectarán en un tiempo único. La población estuvo conformada por 50 profesionales de la salud que laboran en los diferentes servicios del CMI Manuel Barreto de San Juan de Miraflores, la muestra estuvo conformada por el 100% de los trabajadores; los datos se obtuvieron mediante encuesta, utilizando como instrumento dos cuestionarios, uno para cada variable, la confiabilidad fue obtenida mediante una prueba piloto para la cual se aplicó el coeficiente alfa de cronbach.

RESULTADOS:

Para la primera variable Motivación Laboral, los resultados de los niveles y frecuencia de la Motivación laboral estuvieron distribuidas entre los niveles bajo y medio solamente, de los cuales el 12 % presentó un nivel Bajo, el 88 % presentó un nivel Medio y 0% en el nivel Alto de Motivación laboral.

En relación a las dimensiones de la primera variable: la motivación por necesidad de logro el 22 % presentó un nivel Bajo, el 42% presentó un nivel Medio y el 36% presentó un nivel Alto. En relación a la motivación por necesidad de poder el 24 % presentó un nivel Bajo, el 44% presentó un nivel Medio y el 32% presentó un nivel Alto. Y el 28 % presentó un nivel Bajo, el 32% presentó un nivel Medio y el 40% presentó un nivel Alto de Motivación por Necesidad de Afiliación.

Para la segunda variable Síndrome de Burnout: el 34 % presentó un nivel Bajo, el 16% presentó un nivel Medio y el 50% presentó un nivel Alto de Síndrome de Burnout.

Y los resultados obtenidos para las dimensiones de la segunda variable: mencionan sobre Cansancio emocional de Síndrome de Burnout, el 68 % presentó un nivel Bajo, el 14% presentó un nivel Medio y el 18% presentó un nivel Alto. Para despersonalización de Síndrome de Burnout, el 88 % presentó un nivel Bajo, el 4% presentó un nivel Medio y el 8% presentó un nivel Alto; y finalmente para Baja realización personal de Síndrome de Burnout, el 68 % presentó un nivel Bajo, el 12% presentó un nivel medio y el 20% presentó un nivel alto.

DISCUSIÓN:

En el presente estudio se buscó hallar la relación entre las variables Motivación laboral y Síndrome de Burnout en los profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, 2018. Ante la evidencia de los resultados obtenidos mediante las pruebas estadísticas, los mismos concluyen que no existe relación significativa entre ambas variables. Los análisis estadísticos descriptivos nos muestran como características generales de la población estudiada que la edad promedio fue de 52 años; el sexo predominante fue femenino (66%), el mayor grupo profesional encuestado fue de obstetras (30%); en cuanto a la condición laboral: el 82% fueron profesionales nombrados y el 18% fueron contratados; mientras que respecto al tipo de atención brindada el 50% de los profesionales de salud trabajaba en consultorios externos y el otro 50% lo hacía en el área de hospitalización –

emergencia del Centro Materno Infantil Manuel Barreto. También se encontró que respecto a la motivación laboral, el 88% de profesionales presentó un nivel medio y el 12%, un nivel bajo, no hubo nivel alto. Asimismo se observó en cuanto a las dimensiones de la motivación laboral, que la Necesidad de afiliación tuvo un nivel alto (40%). Y respecto al síndrome de Burnout, el 50% presentó un nivel alto, el 34% un nivel medio, y el 16% presentó un nivel bajo.

De acuerdo al análisis estadístico, se observó que en relación a la hipótesis general, la motivación laboral no se relaciona con el síndrome de Burnout en los profesionales de salud del CMI Manuel Barreto – SJM según el Coeficiente Rho de Spearman $p=0.563$, donde el nivel de significancia estadística es $p < 0.05$. Asimismo con respecto a los resultados obtenidos en las pruebas de correlación para las hipótesis específicas, sobre la correlación entre las dimensiones de la motivación laboral y el síndrome de Burnout, igualmente no se relacionan entre ellas.

En concordancia con el objetivo general de esta investigación y los resultados obtenidos podemos referir que estos hallazgos concuerdan con los de Alegre, Gago y Martínez (2017) en su trabajo denominado “Clima laboral y Síndrome de Burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo, Perú” en donde los resultados de la correlación entre sus variables fueron estadísticamente no significativas. Este estudio sirvió para corroborar el desarrollo temático basado en las teorías de Maslach.

CONCLUSIONES:

Primera: No existe relación estadísticamente significativa, directamente proporcional y positiva, entre Motivación laboral Síndrome de Burnout en los profesionales del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, 2018. ($r_s = 0,583$, $p < 0.05$), el nivel de significancia fue de $p < 0.05$ y la correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,583,

Segunda: No existe relación estadísticamente significativa entre la Motivación de Logro y Síndrome de Burnout en los profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto – 2018. El nivel de significancia fue de $p < 0.05$ y la correlación de Rho de Pearson tiene un valor de 0,789.

Tercera: No existe relación estadísticamente significativa entre la Motivación de Poder y Síndrome de Burnout en los profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto – 2018. El nivel de significancia fue de $p < 0.05$ y la correlación de Rho de Pearson tiene un valor de 0,547.

Cuarta: No existe relación estadísticamente significativa entre la Motivación de Afiliación y Síndrome de Burnout en los profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto – 2018. El nivel de significancia fue de $p < 0.05$ y la correlación de Rho de Pearson tiene un valor de 0,956.

Quinta: Aun cuando se ha encontrado una relación no significativa entre las variables de este estudio, el mismo abre la posibilidad de realizar futuras investigaciones en otros grupos ocupacionales, pues el SB está latente principalmente en el personal de salud.

REFERENCIAS:

Aguirre y Quijano (2015). *Síndrome por quemarse en el trabajo y variables familiares y laborales de los médicos generales de Bogotá. Una estrategia de calidad laboral.* Revista Colombiana de Psiquiatría, volumen 44(4), 198-205. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.1016/j.rcp.2015.05.017>

Jara, D. E. (2015). *Prevalencia del síndrome de Burnout en residentes de medicina del Hospital Nacional Arzobispo Loayza en el año 2015* Lima, Perú (Tesis de postgrado). Universidad nacional mayor de San Marcos, Lima, Perú.

López, D, (2015). *La motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Educativa Carabobo* (tesis de maestría) Venezuela. Universidad De Carabobo.

López Costilla (2018). *Compromiso organizacional y síndrome de burnout en tecnólogos médicos del Instituto Nacional de Oftalmología, Lima-2018* <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/17519>

Maslach, C., y Jackson, S. (1981). *The measurement of experienced burnout.* Journal of Occupational Behaviour, 2(2), 99-113.

Maslach, C. y Jackson, S. (1986). *The Maslach Burnout Inventory*. (Zaed) Palo Alto, Consulting Psychologists Press.

Oblitas, S. (2015). “*Síndrome de Burnout y la percepción del clima organizacional en los trabajadores de la Micro Red Palmira-Huaraz*”. (Tesis de Maestría). Recuperado de <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/1986>

Quevedo, G. (2017). “*Niveles de síndrome de Burnout y Motivación del profesional químico farmacéutico de la dirección de inspección y certificación - DIGEMID, 2017*”. (Tesis de Maestría) Lima – Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/17519>

Rodríguez-Guzmán, J. (2016), Asesora Regional en Salud de los Trabajadores de la OPS/OMS, Washington, D.C., (OPS/OMS), *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. “Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo 28 de abril de 2016.

Roussel, P. *La Motivation Au Travail- Concept et theories*, Note N° 326. Université Toulouse I-Sciences Sociales, Octubre 2000, p. 5

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, Dr. José Luis Valdez Asto, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada "Motivación Laboral y Síndrome de Burnout en los profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto -2018" de la estudiante Br. Sonia Esther Albarnoz Torres de Mendoza, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 08 de Marzo del 2019




Firma

Dr. José Luis Valdez Asto

DNI: 06993871

		
Equipo de Investigación	Revisión	Autorización de Investigación

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, SONIA ESTHER ALBORNOZ TORRES DE MENDOZA, identificada con DNI N° 08835629 egresada de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Autorizo (x) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Motivación Laboral y Síndrome de Burnout en los profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto - 2018."; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....


 FIRMA

DNI: 08835629

FECHA: 08 de marzo del 2019

					
Eldorado	Dirección de Investigación	Revisó	Representante del MGC	VICERRECTORADO DE INVESTIGACION	VICERRECTORADO DE INVESTIGACION



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

BR.SONIA ESTHER ALBORNOZ TORRES DE MENDOZA

INFORME TITULADO:

“MOTIVACIÓN LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS
PROFESIONALES DE SALUD DEL CENTRO MATERNO INFANTIL
MANUEL BARRETO - 2018”.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

SUSTENTADO EN FECHA: 19 DE ENERO DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: 17



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN