



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

“Motivación laboral y síndrome de burnout en enfermeros del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo Libre, 2018”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL
DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTORA:

CHAVEZ ESCUDERO, Stefany Gissel

ASESOR:

Mg. MANRIQUE TAPIA, César Raúl


LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LIMA – PERÚ

2018

Página del Jurado

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
(a) Chavez Escudera Estefany Gissel
cuyo título es: Motivación laboral y Síndrome de Burnout en enfermeros del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo Libre, 2018.

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 24 (número)
veinticuatro (letras).

Lima Norte, 03 de octubre del 2018.

PRESIDENTE

Mg. Quiñones Pereira José Luis

SECRETARIO

Mg. Dámaso Flores Jesús Liborio

VOCAL

Mg. Arguelles De la Cruz Antonella



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Dedicatoria

Doy gracias a Dios por haberme permitido culminar mi carrera y llegar a este momento tan especial de mi vida, gracias a mi madre Sonia por su apoyo incondicional y por demostrarme siempre su amor. A mi padre Guillermo quien ha sabido formarme y convertirme en la persona fuerte y capaz que soy hoy en día soy. A mi hermano Irving que es el motor y motivo de mi vida. Y a mi sobrino Thyago quien amo mucho y siempre estará en mi corazón. A mi enamorado José quien siempre estuvo ahí para apoyarme en todo momento, gracias.

Agradecimiento

Doy gracias a Dios por protegerme durante todo mi camino y proveerme de fuerza para sobresalir a pesar de los obstáculos, peligros a lo largo de toda mi vida. A mis padres, por ser pilares fundamentales en mi vida y educación, ayudándome en todo lo que necesito y teniendo siempre su apoyo, amor y dedicación en los buenos y no tan buenos momentos, en mi vida personal como en el camino para culminar mi exitosa carrera. A mi hermano, porque es uno de los seres más importantes de mi vida. A mi abuelita Graciela y a mi tío que desde el cielo siempre me cuida, me guía y me llena de mucha fuerza. A mis tutores, por guiarme y ayudarme en este camino para lograr la culminación de este trabajo con mucho éxito. Y gracias a todos los que me brindaron su ayuda en este proyecto.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Stefany Gissel Chávez Escudero, con DNI: 75391788, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Motivación Laboral y Síndrome de Burnout en enfermeros del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo Libre, 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 constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), 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, 15 del 2018



Stefany Chávez Escudero
DNI 75391788

Presentación

Señores miembros del jurado calificador: Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad “Cesar Vallejo”, para optar el título Profesional de Licenciado en Psicología, presento la tesis titulada “Motivación laboral y síndrome de burnout en enfermeros del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo Libre, 2018”.

La investigación tiene la finalidad de determinar el nivel de correlación existente entre dichas variables." Motivación laboral y síndrome de burnout en enfermeros del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo Libre, 2018”

El documento consta de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen los antecedentes, el marco teórico de las variables, la justificación, la realidad problemática, la formulación de problemas, la determinación de los objetivos y las hipótesis. El segundo capítulo denominado marco metodológico, el cual comprende la Operacionalización de las variables, la metodología, tipos de estudio, diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos. Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Stefany Gissel Chávez Escudero

Índice

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRAC	xii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad Problemática	1
1.2. Trabajos previos	2
1.3. Teorías relacionadas al tema	5
1.4. Formulación del problema	12
1.5. Justificación	12
1.6. Hipótesis	13
1.7. Objetivos	14
II. MÉTODO	
2.1. Diseño de investigación	15

2.2.	Variables y operacionalización de variables	15
2.3.	Población y muestra	17
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
2.5.	Método de análisis de datos	22
2.6.	Aspectos éticos	23
III.	RESULTADOS	24
IV.	DISCUSIÓN	30
V.	CONCLUSIONES	35
VI.	RECOMENDACIONES	37
VII.	REFERENCIAS	38
	ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Prueba de normalidad de para una muestra de la variable motivación laboral y síndrome de burnout</i>	24
Tabla 2	<i>Relación entre las variables motivación laboral y síndrome de burnout en enfermeros del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo Libre, 2018.</i>	25
Tabla 3	<i>Relación entre las dimensiones de motivación laboral y las dimensiones de síndrome de burnout en enfermeros del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo Libre, 2018.</i>	25
Tabla 4	<i>Relación entre motivación laboral y el síndrome de burnout según el sexo de los enfermeros del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo Libre, 2018.</i>	26
Tabla 5	<i>Relación entre motivación laboral y el síndrome de burnout según el estado civil de los enfermeros del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo Libre, 2018.</i>	27
Tabla 6	<i>Nivel de motivación laboral por sus dimensiones en enfermeros del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo Libre, 2018</i>	27
Tabla 7	<i>Nivel de motivación laboral por sus dimensiones en enfermeros del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo Libre, 2018</i>	28

Índice de Figuras

Figura 1	<i>Niveles de motivación laboral expresado por sus dimensiones</i>	28
Figura 2	<i>Niveles de síndrome de burnout expresado por sus dimensiones</i>	29

RESUMEN

El presente estudio tuvo como finalidad establecer el vínculo que existe entre la motivación laboral y síndrome de Burnout en enfermeros del área de geriatría de un hospital privado Pueblo Libre 2018. El estudio fue realizado bajo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, cuyo diseño es no experimental de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 120 enfermeros entre hombres y mujeres. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Motivación Laboral de Steers R. y Braunstein D. y el Inventario de Burnout de Maslach. Los resultados hallados nos muestran que existe relación inversa débil entre las variables de motivación laboral y síndrome de burnout, por otra parte, el nivel de motivación laboral por dimensiones nos indicaron que la dimensión necesidad de logro presenta nivel medio, en necesidad de poder el nivel es promedio y en la dimensión necesidad de afiliación el nivel es promedio. Asimismo, las dimensiones del síndrome de burnout, la muestra presenta un nivel alto en agotamiento emocional, un nivel bajo en la dimensión despersonalización y un nivel promedio.

Palabras Clave: Motivación laboral y Síndrome de Burnout

ABSTRACT

The objective of this study was to establish the relationship between work motivation and Burnout syndrome in nurses in the geriatric area of a private hospital in Pueblo Libre 2018. The research was carried out under a quantitative approach, descriptive correlational type, whose design is non-experimental cross-section. The sample consisted of 120 nurses between men and women. The instruments used were the Labor Motivation Scale of Steers R. and Braunstein D. and the Maslach Burnout Inventory. The results found indicate that there was a weak inverse relationship between the variables of work motivation and burnout syndrome, on the other hand, the level of labor motivation by dimensions indicated that the need dimension of achievement presents a medium level, in need of being able to it is average and in the dimension of need of affiliation the level is average. Likewise, the dimensions of the burnout syndrome, the sample shows a high level of emotional exhaustion, a low level in the depersonalization dimension and an average level.

Keywords: Work motivation, Burnout syndrome, nursing staff.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Los altos niveles de estrés que están sujetos los colaboradores cada vez está deteriorando la salud mental, por lo que, se observa el aumento de personas que presentan síndrome de burnout, transformándolo en una condición muy preocupante ya que a nivel cuantitativo hay pruebas contundentes que el colaborador no está satisfecho con su labor que no existe una apropiada relación con sus colegas y líderes, que no está contento o motivado con lo que está realizando; esto implica que los niveles de gozo e implicancia laboral se reduzcan notoriamente, lo que podría hacer en relación a sus capacidades es significativamente mínimo a lo que está realizando actualmente, que haya un alto índice de absentismo en la corporación y que esto genere el desarrollo de distintas patologías no mortales o de tipo profesional. Esta situación, no solo se da a nivel de las grandes organizaciones, sino también en el sector de salud en donde son los profesionales de atención primaria quienes continuamente están sujetos a situaciones de estrés y poca consideración en la importancia de sus labores.

Ahora cuando se habla de síntomas se hace referencia a esos fenómenos que evidencian una enfermedad e indicios de algo que está pasando o va a suceder, tal y como lo reflejan las indagaciones, se observa que más de 100 síntomas están enlazados con las emociones, cogniciones, actitudes y sistema fisiológico (Cruz y Puente, 2017, p. 269); una de estas circunstancias de enfermedad viene a ser el síndrome de Burnout, pues un colaborador que presenta esta condición puede impactar en su vida familiar, social y en el desempeño profesional.

En América Latina pese a los continuos esfuerzos se ha analizado que el colaborador está constantemente vulnerable a riesgos psico-laborales en todas las etapas de su vida (Almirall y Hernández, 2017, pp. 57-61), a consecuencia de ello se ha mostrado de que el 21% de casos han revelado índice de síndrome de burnout, mostrando además que el 33% de casos señaló haber o estar viviendo situaciones

psicológicas a la cantidad de labores y estrés, notándose además que el 18% de encuestados presentan síntomas de síndrome de burnout.

Por último se dice que los enfermeros del área de geriatría del Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre presentan síntomas como desmotivación laboral, insatisfacción laboral, ausentismo, que actualmente aqueja la institución.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 A nivel Internacional

Grisales, Muñoz, Osorio y Robles (2016) realizaron una investigación que se tituló “Síndrome de Burnout en los empleados de enfermería de un hospital de referencia Ibagué, Colombia-2014” que tuvo como objetivo elemental el definir la prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital en una ciudad de Colombia y su vínculo con variables demográficas; el estudio fue de corte transversal en una muestra aleatoria y representativa de 174 enfermeros, empleándose el inventario de Burnout de Maslach (MBI). Entre los resultados se resaltó que el 20.1% de casos reportó prevalencia, mientras que el 52.3% presento riesgo de padecer esta condición. Se dedujo que la prevalencia de padecer síndrome de Burnout en el hospital es mucho mayor que en otros ámbitos de trabajo.

Cañadas (2014) llevaron a cabo el desarrollo de una investigación titulada “Evidencias de Validez Factorial de Maslach Burnout Inventory y estudio de los niveles de Burnout en profesionales sanitarios”, teniendo como propósito conseguir demostraciones de validez factorial del instrumento, la investigación fue de tipo transversal, cuantitativo, exploratorio, se contó con la colaboración de 435 profesionales auxiliares, enfermeros y médicos, recolectándose los datos a través del Inventario de Burnout de Maslach MBI dentro de los desenlaces se observó que existió un apropiado ajuste tri-factorial del inventario, mostrándose además que los niveles de grado cuantioso para el estrés fueron para el grupo de enfermeros 32.2%) teniendo como intervalos entre 24.89% y 39.96%, frente a otros profesionales examinados en la muestra de investigación.

Sánchez y Sierra (2014) realizaron una investigación titulada “Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en UVI”, con objetivo de denominar el grado de Burnout en el hospital Ramón y Cajal en la ciudad de Madrid, se contó con la colaboración de 68 enfermeros y auxiliares que trabajan en la UVI, recolectándose los datos con el cuestionario de Burnout de Maslach (MBI). Los resultados reportaron calificaciones bajas en las tres dimensiones (cansancio emocional, despersonalización y realización personal), evidenciando además inclinación de predisposición de la situación emocional-laboral (45.6%); las deducciones fueron que por lo general el colaborador que padece esta situación reporta tener entre 35-44 años, con experiencia laboral de más de 16 años y con una antigüedad de 1 a 5 años en el trabajo.

1.2.2 A nivel Nacional

Inca (2017), en su investigación titulada motivación y desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima, 2016. Realizó su tesis con una muestra de 73 en enfermeros técnicos y profesionales entre hombres y mujeres indistintamente de la edad. s. Los instrumentos utilizados fueron la escala de motivación laboral (Steers R. y Braunstein D.), que evalúa las tres dimensiones: necesidad de logro, de afiliación y de poder; y la ficha de evaluación del desempeño laboral (RRHH de MINSA). Como principales resultados descriptivos, se encontró que en su muestra existe un nivel alto de motivación de logro en el personal, también halló un nivel promedio en motivación de poder y finalmente evidencio nivel promedio en la dimensión de motivación de afiliación.

Quevedo (2017), realizó un estudio en la cual planteo como objetivo general determinar la relación entre el síndrome de burnout y la motivación del profesional químico farmacéutico de la dirección de inspección y certificación – DIGEMID. La investigación conto con una muestra de 120 trabajadores. Los principales resultados fue que el autor encontró relación baja e inversa ($r=-0,205$), de igual forma, se encontró relación entre el síndrome de burnout y los factores extrínsecos de la motivación, siendo una relación inversa y alta ($r=-0,896$), también se encontró

relación entre el síndrome de burnout y los factores intrínsecos de la motivación, siendo la relación moderada e inversa ($r=-0,515$).

Jurado (2016) planteó una investigación que se tituló Síndrome de Burnout en el profesional de Enfermería que labora en el hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, cuyo fin de esta indagación se dirigió a definir el nivel del Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería; se incluyó en la investigación a 70 enfermeras. Los resultados revelaron que el 52% de casos reportó agotamiento emocional en un índice elevado, mientras que el 46% de encuestados presentó despersonalización alta, mientras que sólo el 26% de casos reportó un nivel de realización personal baja.

Arias y Muñoz (2016) elaboraron una investigación titulada Síndrome de Burnout en personal de enfermería de Arequipa, teniendo como objetivo elemental examinar las manifestaciones del síndrome de burnout en enfermeras; el estudio fue correlacional, teniendo la colaboración de 47 casos de enfermeras de la ciudad de Arequipa, teniendo como instrumento de recolección al inventario de burnout de Maslach (MBI). Se observó que el 21.3% de casos mostraron niveles bajos de agotamiento emocional y baja realización personal, asimismo se observó el 29.8% de casos presentó elevados niveles de despersonalización; también hubo correlaciones significativas ($p < .001$) entre las dimensiones del instrumento, se notó también que existe un alto nivel de predisposición en la medida que transcurre el tiempo de servicio. Se dedujo que los niveles de severidad del Síndrome de Burnout aumentan en las enfermeras de manera proporcional al tiempo de servicio.

Ordoñez (2016), quien sugirió investigar el vínculo entre los niveles de síndrome de burnout y motivación de los trabajadores de las áreas administrativas del Hospital Cayetano Heredia. El estudio se elaboró en una población de 300 personas, alcanzando una muestra de 169. Como instrumentos se usaron encuesta para medir las variables. Como principales resultados se evidenció relación entre el síndrome de burnout y la motivación profesional, existe relación entre el agotamiento emocional y la motivación siendo inversa y fuerte, de igual forma para la dimensión de despersonalización y la motivación siendo inversa y moderada.

Camacho (2015), en su investigación se planteó definir la motivación laboral hacia la indagación científica que muestra el profesional de enfermería asistencial en el hospital Arzobispo Loayza. La investigación contó con una muestra de 211 profesionales de enfermería que cumplieron con todos los criterios de selección. En relación a los resultados, se obtuvo que el 66.3% manifestó sentirse motivado al efectuar la investigación como forma de conseguir su crecimiento profesional, por otro lado, el 43.6% no efectúa la investigación porque deducen que es demasiada responsabilidad en su actividad profesional. Además, se halló que el 46.9% de los profesionales de enfermería afirmaron que el ambiente físico donde laboran no es adecuada para desarrollar una investigación científica.

Coronado y Vergaray (2014) realizaron una investigación titulada “Nivel de síndrome de Burnout en el Profesional de Enfermería del Hospital Huacho Huaura Oyón Servicios Básicos de Salud – 2014, cuyo propósito fue definir el nivel de síndrome de Burnout en el personal, para la recolección de datos se utilizó el formulario auto-administrable de Maslach Burnout Inventory (MBI), obteniendo la participación de 107 profesionales de enfermería. Los resultados reportaron que el 56.1% de evaluados manifestaban un nivel medio, el 22.4% revelaron un nivel alto de burnout, mientras que sólo el 21.5% de casos señaló un nivel bajo para esta situación. Se concluyó que los profesionales de estas áreas tienden a expresar mayor propensión a desarrollar este cuadro.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Motivación Laboral

Robbins (2004, p.207) señala que la motivación se determina como aquella energía para efectuar niveles altos de esfuerzo, dirigidos al logro de objetivos. Ya sean de manera individual o de organización. Asimismo, está enfocada como la voluntad y el esfuerzo para lograr metas dentro de la organización, restringida por aquella capacidad dada a satisfacer necesidades personales.

La motivación es el impulso que posee cada sujeto para satisfacer sus necesidades. En dicha teoría se menciona que tenemos una jerarquía de cinco necesidades humanas representadas como una pirámide; en la base están las necesidades inferiores, necesidades fisiológicas, posteriormente se encuentran las de seguridad, las sociales o de afiliación, reconocimiento y en la cúspide más elevadas las de autorrealización. Maslow (1943).

Teoría de las necesidades de McClelland

Determina varias de las necesidades de las personas, menciona que pueden ser aprendidas o adquiridas en la socialización con el contexto en que se desenvuelven. Así hallaremos individuos con diversos niveles de necesidad en función de las conductas que fueron observadas posiblemente aprendidas en el ambiente que han vivido a lo extenso del tiempo. McClelland nombra motivador a la necesidad o necesidades que puede determinarnos la manera de actuar de un individuo.

Los humanos forman distintos impulsos motivacionales que aquejan la forma en que viven y el nivel de desempeño en el trabajo.

McClelland (1989) menciona que los impulsos motivacionales se encuentran en enlazados con la necesidad de Logro, Afiliación y Poder.

Su teoría centrada en los tres tipos de motivación:

Motivación de Logro

De acuerdo con McClelland, este modelo de motivación es todo un proceso de proyección y de energías que conllevan al progreso y la perfección consiguiendo efectuar algo exclusivo en su especie y manteniendo constantemente una vinculo relacionado con lo estudiado antes. (McClelland 1930, 1970, p.24). Se refiere que el impulso es alcanzar el éxito y sobresalir. Y por ende la motivación nace del establecer objetivos significativos, direccionándose hacia la excelencia, con una orientación por el trabajo bien elaborado y la responsabilidad.

Motivación de logro” es lo que anhelan las personas para que puedan alcanzar sus objetivos, es una iniciativa que incita a los trabajadores a concluir su propósito y anhelos los cuales direccionan a continuar adelante en su vida laboral o personal. Este modelo de motivación, hace que las personas sean conscientes de sus propios actos y del resultado, la retroalimentación continua además de ser representante de exitosos trabajos conseguidos por su propio sacrificio.

Según Suniaga (2002), nos dice que las características de los individuos con motivación de logro:

Menciona que los sujetos están involucrados para que su productividad sea óptima. Disfrutando encararse a retos y establecer objetivos difíciles pero no imposibles de lograrlos.

Exigencia de retroalimentación sobre su nivel de cumplimiento y productividad, para poder comprender que permanecen realizando las cosas superior que los demás.

Cuentan con la competencia de mejorar, instaurar, es por ello que buscan efectuar cosas que jamás han hecho, están en perseverante busca de senderos distintos para poder así cumplir sus metas ya planteadas, pero en un periodo reducido y eficaz.

Motivación de Poder

Es el impulso que ayuda a controlar a las personas o influenciarlas, logrando alcanzar una conducta que no tendrían de forma natural.

Se consigue determinar la “necesidad interna al establecer el comportamiento de un sujeto que busca y tiene como meta poder influir en otro ser humano o conjuntos de ellos” (McClelland 1930, 1950, 1970, p39).

Esto indica que se considera un potencial para originar poder. Anhelan el reconocimiento y el estatus. A las personas impulsadas por esta causa les alegra y les incita particularmente ser identificados, estimados y sentirse útil; desde luego

este deseo irá aumentando gradualmente con el afán de superarse en cada entorno de su vida

Características de los sujetos con este tipo de motivación:

Tienen un fuerte deseo de influir en los demás.

Anhelan estar al mando en cualquier circunstancia.

Estas personas se motivan permitiéndoles crear y constatar su trabajo.

Solicitarles su opinión para realizar toma de decisiones.

Estas personas suelen ser excelentes líderes si enfocan su poder a organizar a los sujetos para el éxito de los objetivos.

Motivación de afiliación

Es el apego hacia un vínculo interpersonal cercano y amistoso, por esa razón, se puede deducir que las necesidades son aprendidas, de tal forma que la conducta es compensada, y tiende a reincidir repetidamente.

Este estímulo trata de mantener los vínculos abiertos gratamente, amigables y cercanas, estimándolas parte de una agrupación. Estas personas están en una insistente busca de admiración, la familiaridad y poder ser de apoyo para los demás.

Son personas que se comprometen un profundo objetivo por ser admitido por los demás y de instaurar un vínculo comunicativo, asimismo para promover, los gerentes deben consolidar que produzcan en grupo y en un clima de aportación, no suelen ser jefes amables porque les es complejo determinar, ya que puede perjudicar su vínculo social.

Suniaga (2002), describió las siguientes características para las tipologías de las personas con motivación de afiliación.

Deseo de mantener las relaciones interpersonales, su incentivo es el trato comunitario y alcanzar mucho más pronto tener contacto comunicativo.

Contribución, consentimiento y compromiso, las personas se muestran más cooperantes y reconocen el interés de los demás, intentan eludir los inconvenientes que se presentan y de las funciones.

Las personas que presentan este tipo de carencia puede que se ausenten ya que tienen temor a ser desaprobados por sus colegas.

1.3.2 Síndrome de Burnout

Definición

Según Maslach y Jackson (1981, p.240) señalan que el síndrome de quemarse es definido como un síndrome de Agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el ámbito laboral que se desarrolla en la persona, cuyo elemento de trabajo es el contacto directo.

Según los autores, el Síndrome de Burnout se divide en 3 dimensiones que son; agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal.

Agotamiento Emocional: Se presenta como aburrimiento, cansancio físico como psicológico. Su conducta hace que se aleje emocionalmente y cognitivamente de su labor, fingiendo que puede enfrentar el exceso del trabajo

Despersonalización: Son sentimientos, respuestas y conductas negativas, alejadas y frías hacia los demás, generalmente a sus colegas de trabajo. Del mismo modo, son personas capaces que pierden el interés por su trabajo. Se distancian de sus compañeros, presentándose cínicos, irritables e irónicos y además usan etiquetas despreciativas, asignándoles culpabilidad por sus frustraciones y su poco rendimiento laboral.

Falta de Realización Personal: Son incapaces de hacer su labor de manera adecuada, implicando que sean respuestas negativas en su contra y también hacia su

trabajo. Evita relacionarse con los demás, poco rendimiento laboral, no tolera la presión y presenta baja autoestima.

El síndrome de Burnout es reconocido a través de varios términos, como síndrome de “estar quemado en el trabajo”, “quemazón profesional” (Boada-Grau y Ficapal, 2012), “síndrome del desgaste profesional”, “síndrome de estrés laboral asistencial” o “estrés asistencial” y “desgaste psíquico”.

Freudenberger, definió al síndrome de Burnout como sensación de fracaso y una existencia agotada o cansada a consecuencia de la sobrecarga por exigencias de energía, recursos materiales o fuerza espiritual del colaborador, lo que finaliza por agotar su capacidad de reacción adaptativa. Puede ser usual en las personas que se desempeñan dentro de servicios humanos tras meses o años de dedicación. También, se ve asociada de una respuesta emocional que no concuerda a la situación, signos de ansiedad moderada y ausencia de interés por concluir sus obligaciones laborales (Gallego y Ríos, 1991).

Teoría Socio cognitiva del Yo

Modelo de Cherniss (1993), citado por Pedro y José, 1997(p.32) indica que la determinación de sentimiento de fracaso, explica adecuadamente los síntomas que luego se han reconocido como despersonalización, baja realización personal en el trabajo y agotamiento emocional. De igual manera, las características que admiten que el sujeto desarrolle sentimientos de éxito se relacionan con las características de las organizaciones que impulsan a prevenir el síndrome.

Se puede expresar que existe un vínculo entre sentimientos de autoeficacia, compromiso, motivación, y estrés. Las personas con fuerte sentimientos de autoeficacia percibida muestran poco estrés en las circunstancias de amenaza, y las situaciones carecen de estrés cuando las personas estiman que pueden enfrentarlas de manera exitosa.

Puesto que el síndrome de quemarse es una respuesta al estrés, el vínculo entre autoeficacia y estrés requiere además una relación con el síndrome de quemarse.

Teoría del Intercambio social

Buunk y Schaufeli (1993, Citado por Gil Monte y Peiró, 1997 (p.36) definen que, dentro del campo profesional de enfermería, el síndrome de quemarse por el trabajo tiene dos etiologías:

Los procesos de intercambio social con los pacientes; constituyen tres variables estresoras para el progreso del síndrome: la incertidumbre, la percepción de equidad y la falta de control. La incertidumbre alude a la poca precisión sobre lo que uno siente y piensa sobre cómo debe intervenir. La percepción de igualdad refiere al estabilización percibida entre lo que las personas dan y reciben en el transcurso de sus relaciones. Por último, la falta de control está relacionada con las posibilidades del sujeto de corroborar las conclusiones de sus acciones.

El desarrollo de afiliación y comparación social con los colegas; indican que los expertos de sanidad no están en búsqueda de la cooperación colectiva en circunstancias de estrés, no obstante, estas situaciones describen la asistencia de los compañeros y tienen temor hacer apoyo social a ser juzgados. Los fundadores estiman que, con relación a las dimensiones del MBI, el síndrome tiene dos componentes; emocional y actitudinal.

Teoría Organizacional

Golembiewski, Munzenrider y Carter (1993, citado por Gil Monte y Peiró, 1997 (p.39) el síndrome de quemarse por el trabajo es una respuesta al estrés laboral que tiene tres dimensiones: despersonalización, baja realización personal en el trabajo y agotamiento emocional. Los autores refieren que el síndrome es un procedimiento en el que los profesionales se desentienden del compromiso inicial que habían adquirido la actividad como una forma de respuesta al estrés laboral y a la tensión que les repercute.

El estrés laboral, en relación al síndrome de quemarse, es producido por situaciones de sobrecarga laboral y por escasez de rol, la persistencia de estas condiciones los lleva a tratar a las demás personas como objetos. El desenlace es el desarrollo de actitudes de despersonalización que aluden a la primera etapa. Cuando el individuo está en las etapas avanzadas del síndrome, disminuye su satisfacción, implicación en el trabajo y realización laboral, generando pérdida de la productividad.

Finalmente, los autores manifiestan que el síndrome de quemarse se puede desarrollar en todo tipo de profesionales.

1.4 Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre motivación laboral y síndrome de burnout en enfermeros del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo Libre ,2018?

1.5 Justificación del estudio

La actual investigación revela el nivel de motivación laboral y síndrome de burnout, frente a un contratiempo importante en los últimos años en distintos hospitales, no solamente en hospitales del gobierno sino además en el sector privado, por esa razón se ha realizado el presente estudio, es decir equiparar el nivel de motivación laboral y síndrome de burnout en trabajadores de un hospital privado del distrito de Pueblo Libre.

Este estudio se realizó para que el personal del hospital tenga un mejor y amplio concepto de lo que es la motivación laboral y el síndrome de burnout. Con respecto la motivación laboral, si no hay en la organización un personal motivado jamás podrá cumplir las metas, la necesidad de logro, e imponer sus ideas, pero sin perjudicar a los demás, ni rebelarse a la autoridad.

Porque esta investigación busco reportar sugerencias para que las autoridades del hospital determinen en qué medida aplicar los correlativos y de igual manera fortalecer los aspectos favorables, que motiven y asimismo hacer una gestión diaria, para que su labor sea interesante y motive a todo el personal.

Por último, este estudio coopera formular nuevas prácticas y cambiar las antiguas, asimismo que el personal obtenga el apoyo oportuno para promover cambios en su motivación laboral y dar a entender el síndrome de burnout.

Se analizó al enunciar como novedad un problema en distintos grupos, en esta ocasión en enfermeros. Para conseguir las finalidades del presente estudio se recurre al empleo de métodos de investigación como el cuestionario y su procesamiento en programas estadísticos y con ello revelar y comprender los niveles y tipos de la variable general del presente estudio, determinada motivación laboral y síndrome de burnout. Por último, se utilizará un instrumento que evalúa la motivación laboral y otro que mide síndrome de burnout. De esta manera, los resultados de la investigación se respaldan en técnicas de investigación confirmadas en este medio.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

H1: Existe correlación inversa y significativa entre motivación laboral y síndrome de burnout en los enfermeros del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo Libre, 2018.

1.6.2 Hipótesis específicas

H2: Existe correlación inversa y significativa entre motivación laboral y las dimensiones del síndrome de burnout en enfermeros del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo Libre, 2018.

H3: Existe correlación inversa y significativa entre motivación laboral y síndrome de burnout en enfermeros del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo Libre, según sexo.

H4: Existe correlación inversa y significativa entre motivación laboral y síndrome de burnout en enfermeros del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo Libre, según estado civil.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Determinar la relación entre motivación laboral y síndrome de burnout en enfermeros del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo Libre, 2018.

1.7.2 Objetivos Específicos

Determinar la relación entre motivación laboral y las dimensiones del síndrome de burnout en enfermeros del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo Libre, 2018.

Determinar la relación significativa entre motivación laboral y síndrome de burnout en enfermeros del área de geriatría, Pueblo libre, según sexo.

Determinar la relación significativa entre motivación laboral y el síndrome de burnout en enfermeros del área de geriatría – pueblo libre, según estado civil.

Determinar el nivel predominante de motivación laboral en enfermeros del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo Libre, 2018.

Determinar el nivel predominante de síndrome de burnout en enfermeros del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo Libre, 2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de Investigación

Esta investigación fue descriptivo-correlacional, porque realizamos la relación entre las variables y de corte transversal, porque recolectamos datos en un momento determinado y pertenece al diseño no experimental de corte transversal.

De igual manera es de tipo descriptivo- correlacional “busca explicar propiedades, tipologías y perfiles de sujetos, grupos, sociedades, elementos o algún otro anómalo que se pueda someter a estudio. En otras palabras, exclusivamente intentan determinar o acopiar información de forma independiente o vinculada sobre nociones o variables a las que se refiere”. (Hernández, et al.2014, p.92),

2.1.1 Tipo de Investigación

Según Gómez (2006, p.15). El presente estudio agrupa las necesidades metodológicas de una indagación básica o también llamada “pura”, que tiene como propósito dispersar conocimientos dentro de un campo definido de la ciencia.

2.1.2 Nivel de Investigación

Asimismo, Gómez (2006, p.69) refiere que esta indagación fue descriptiva correlacional ya que especificamos situaciones, eventos y hechos, en otras palabras, cómo se presentan distintos eventos, hechos, fenómenos, contextos o situaciones de interés en el estudio, de la misma manera es correlacional ya que agrupan uno o más particularidades del fenómeno descriptivo, o en la recopilación de datos sobre este y su entorno.

2.2 Variables y definición operacional

2.2.1 Motivación Laboral

Definición conceptual: Según McClelland (1976), la motivación es el procedimiento de activación selectiva, que enfoca la acción de la persona hacia la

satisfacción de necesidades.

Definición operacional: La variable se medirá mediante los resultados de las puntuaciones establecidas por los niveles: alto, promedio y bajo del Cuestionario de Motivación Laboral.

Dimensiones:

- Necesidad de Logro: 4,7,10,13
- Necesidad de Poder :5,8,11,14
- Necesidad de afiliación: 6,9,12,15

Escala de medición: De intervalo

2.2.2 Síndrome de Burnout

Definición conceptual: Maslash C. (1981), el síndrome de quemarse es definido como un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y falta realización personal en el ámbito laboral que se desarrolla en el individuo cuyo elemento de trabajo es el contacto directo.

Definición operacional: La variable será medida a través de los resultados de las puntuaciones establecidas por los niveles: alto, promedio y bajo del Cuestionario de Síndrome de Burnout de Maslash y Jackson (1981).

Dimensiones:

- Agotamiento emocional: 1,2,3,6,8,13,14,16,20- ítems directos
- Despersonalización: 5,10,11,15,22- ítems directos
- Falta de Realización personal: 4,7,9,12,17,18,19,21- ítems inversos

Escala de medición: De intervalo

2.3 Población y Muestra

2.3.1 Población

Es la totalidad de elementos, que están siendo estudiados o indagados. Díaz (2016) La población estuvo constituida por 120 personas entre hombres y mujeres del área de geriatría, correspondientes a un hospital privado, pueblo libre, es con ello que se procura establecer el nivel de motivación laboral y síndrome de burnout.

2.3.2 Muestra

El marco muestral fue de tipo censal, ya que participó todos los empleados del área de geriatría , siendo la muestra de 120 personas entre hombres y mujeres del área de geriatría, pertenecientes a un hospital privado, pueblo libre, 2017.

Según Díaz, (2016) la muestra “un grupo de objetos seleccionados de la población. Es un subconjunto de la población” (p.42).

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1 Escala de Motivación Laboral

Ficha Técnica

Nombre de la prueba	: Escala de Motivación Laboral
Autores	: Steers y Braunstein.
Adaptada	: Negrón y Pérez (2012)
Administración	: Individual y colectiva
Área de aplicación	: Personal del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo libre
Tiempo	: de libre terminación
Objetivo	: Evaluar el nivel de motivación
Dimensiones	: Necesidad de Logro, 5 ítems Necesidad de Poder, 5 ítems Necesidad de Afiliación, 5 ítems

Descripción de las Normas de Aplicación

La Definición del puntaje total se realizará en pie a los cuartiles donde los extremos, miden el alto y bajo motivación laboral. Los autores han constituido ciertos intervalos para interpretarlos:

- Puntaje alto: 64 a 75
- Puntaje promedio: 40 a 51
- Puntaje bajo: 15 a 27

La Escala de Motivación Laboral, es un instrumento utilizado para poder realizar la vigente investigación fue la “Escala de Motivación de Steers y Braunstein”, validada por dichos autores en 1976. Este instrumento está fundamentado en las investigaciones teóricas de David McClelland.

Argomedeo (2013) realizó un estudio piloto para instaurar las pertenencias psicométricas de la prueba en trabajadores civiles de una institución militar de Lima Metropolitana. En los resultados se procedió a efectuar la prueba binomial, la cual revela que dicha escala fue válida para poder aplicado al personal de la institución Militar.

Para la presente investigación se utilizó esta escala que ha sido elaborada para calcular y evaluar la Motivación Laboral en tres dimensiones, con el propósito de saber cuál de ellos prevalece en los enfermeros del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo libre.

El formato de respuesta utilizado es de tipo Likert. Constituida por 15 ítems, los cuales están constituidos por una confirmación para alcanzar la calificación por el encuestado en una escala del 1 a 5, otorgando una elevada puntuación cuanto más acorde esté con la afirmación propuesta.

Validez

Con respecto a la validez del instrumento, en la investigación que realizaron; Arias, Mercado y Belausteguigoitia (1998) hallaron que el instrumento cuenta con una validez de contenido ($p < 0.05$), por lo que corroboraron que los ítems del instrumento mide lo que tiene que medir.

Para la presente investigación, se adaptó el instrumento para la población de estudio por lo que el instrumento fue examinado y se buscó su validez mediante criterio de jueces, por lo que en la observación de los expertos se modificó algunos ítems para que sea más comprensible a la muestra aplicada.

En anexos se puede observar la de Validez del Instrumento del Cuestionario de Motivación Laboral según la V. de Aiken a través de criterio de jueces.

En anexos se puede observar la los baremos del cuestionario de Motivación Laboral para cada una de las dimensiones y de manera general.

Confiabilidad

Respecto al nivel de fiabilidad del cuestionario de motivación los autores del instrumento indicaron que el nivel de confiabilidad general es de 0,93 lo que significa que presenta un nivel alto; de igual forma para la dimensión necesidad de logro ($\alpha = 0.809$), la dimensión necesidad de poder ($\alpha = 0.789$) y en la dimensión necesidad de afiliación ($\alpha = 0.842$), mostrando consistencia y coherencia en los ítems.

El criterio de confiabilidad o fiabilidad del instrumento, se definió en esta investigación, por el coeficiente Alfa de Cronbach, es adaptable a la escala de diversos valores factibles, por lo que será empleado para definir la confiabilidad de escalas.

En anexos se observa el nivel de confiabilidad del cuestionario de motivación laboral de la prueba piloto el cual nos muestra un nivel alto de fiabilidad.

2.4.2 Inventario de Burnout de Maslach

Ficha técnica

Autores	: Maslach y Jackson
Publicación	: Madrid: TEA, 1997
Adaptado	: Mendoza Correa, Milton Ovidio (2014).
Ámbito de aplicación	: Clínica y laboral
Número total de ítems	: 22 ítems Tipo Likert
Escalas/factores	: Cansancio emocional, Despersonalización, Falta de realización personal.
Forma de aplicación	: Individual y Colectiva.
Tiempo de aplicación	: de libre terminación
Procedimiento de Corrección	: Manual, mediante plantilla
Dirigido	: Para el personal de enfermería

Descripción del instrumento

El instrumento de libre terminación, y la mayoría de los sujetos tardan entre 10 y 15 minutos en completarlo, se puede aplicar de forma individual o colectiva, la prueba consta de 22 ítems.

Consigna

Se le entregó a cada uno de los participantes el inventario de burnout y se les dijo que tienen que responder las preguntas de una manera sincera y que completen todas las preguntas. Al finalizar el inventario comprobar que hayan anotado los datos pedidos y que se hayan dado las respuestas en los lugares adecuados. En caso contrario, puede pedirle antes que se retire, que subsane las deficiencias.

Validez

En anexos se puede observar la V de Aiken del Inventario de Burnout de Maslach.

Puntuación

La puntuación en las escalas del MBI es el resultado de sumar todos los puntos o grados de frecuencia anotados en los elementos correspondientes a cada una de ellas.

En anexos las *Puntuación en las escalas del MBI*.

En anexos la Puntuación del Inventario de Burnout de Maslach por dimensiones en enfermeros del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo Libre, 2018.

Confiabilidad

El análisis de la confiabilidad se realizó para cada una de las áreas que evalúa el Inventario Burnout de Maslach, que a continuación veremos: Agotamiento emocional: 0.78*, Despersonalización: 0.76* y Realización Personal: 0.74*

En tanto que la confiabilidad estudiada por medio del coeficiente Alfa de Cronbach ascendió a 0.78, lo que nos lleva a concluir que los ítems de esta área permiten obtener puntajes confiables.

Los resultados permitieron confirmar la validez y confiabilidad del Inventario Burnout de Maslach (MBI), por lo cual es posible emplear el instrumento en la investigación.

En anexos el nivel de confiabilidad del Inventario de Burnout de Maslach de la prueba piloto el cual nos muestra un nivel alto de fiabilidad.

2.5 Métodos de análisis de datos

El método cuantitativo estuvo basado en la toma de medidas, las cuales a través del análisis de datos podrán concluir en estadísticos.

La presente investigación fue de enfoque cuantitativo, ya que los datos recopilados serán revelados gráficamente mediante el software estadístico SPSS 22, para la correspondiente análisis de los resultados. Del mismo modo, se desarrollará un análisis de confiabilidad a través del Alfa de Cronbach.

Se eligió la población a la cual va destinado el instrumento y se evaluó una muestra de 50 enfermeros del área de geriatría del Hospital Santa Rosa, Pueblo Libre (varones y mujeres). Luego se ingresaron los datos en el programa estadístico SPSS 22 para procesar la información.

Para realizar la adaptación del Cuestionario de Motivación Laboral en los enfermeros del hospital Santa Rosa, Pueblo Libre, se realizaron los siguientes procedimientos:

- a) Se realizaron modificaciones en algunos ítems, cambiando palabras que no se emplean en nuestro entorno.
- b) Para encontrar la validez de contenido se solicitó la calificación de 5 jueces expertos, los cuales estimaron cada uno de los ítems de la prueba original y a través de la V de Aiken no se eliminó ningún ítem.
- c) Para realizar el ingreso de la base de datos, se utilizó el programa SPSS 22 y MS Excel 2016.
- d) Para la confiabilidad se utilizó el Coeficiente Alfa de Cronbach.
- e) Se realizó la baremación de percentiles generales y por dimensiones.

2.6 Aspectos éticos

Las consideraciones éticas de la presente investigación consideran el compromiso y el alto grado de responsabilidad en el desarrollo de este proyecto, evitando el plagio y/o falsedades, por lo tanto se ha respetado la propiedad intelectual de los autores por lo cual se citó cada texto o información empleada en la presente investigación, se presenta la autorización al encargado del área de geriatría del hospital santa rosa del distrito de pueblo libre, con la finalidad de explorar las variables. De la misma manera, se pondrá a disposición el consentimiento informado por lo cual, el encargado del área informara a los enfermeros que serán evaluados, ya que tienen derecho a saber por qué y para que serán evaluados, asimismo indicarles que la prueba es una forma de anonimato para proteger su dignidad y sus derechos, por lo cual no se les juzgo individualmente, cumpliendo así con el consentimiento de los enfermeros del área de geriatría. Así también se les informó a los enfermeros el tiempo que va a requerir su participación.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad de para una muestra de la variable motivación laboral y síndrome de burnout

	Motivación laboral	Síndrome de Burnout
Kolmogorov - Smirnov ^a	,091	,114
Sig.	,015	,001

En la tabla 1 se puede estimar el análisis de la normalidad de la muestra en la variable de motivación laboral, donde el índice estadístico nos revela un valor de 0,091 y el valor de significancia $p= 0,015$ siendo este valor menor a 0,05 entonces, se concluye que la variable no tiene una distribución normal.

De la mismo modo, sobre la variable de síndrome de burnout, el índice estadístico nos apunta un valor de 0,114 y el valor de significancia $p= 0,001$ como este valor también es menor a 0,05 se deduce que la variable no tiene una distribución normal. En otras palabras, las dos variables no tienen una distribución normal, por esta razón, se destinará estadísticos no paramétricos, en este caso la Rho de Spearman para definir la correlación entre las variables.

Tabla 2

Relación entre las variables motivación laboral y síndrome de burnout en enfermeros del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo Libre, 2018

		Síndrome de Burnout
Motivación laboral	R - S	-,252**
	P	.003

En la tabla 2, se llega a la conclusión que la correlación entre la variable motivación laboral y síndrome de burnout muestra una correlación Rho de Spearman de -0,252 con un valor de significación de 0,003. Por consiguiente, siendo el valor de significancia $< 0,05$ y la correlación de Rho Spearman se revela que existe correlación entre las dos variables, con lo cual se admite la validez de la hipótesis general.

Tabla 3

Relación entre las dimensiones de motivación laboral y las dimensiones de síndrome de burnout en enfermeros del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo Libre, 2018

		Agotamiento personal	Despersonalización	Realización personal
Necesidad de logro	R - S	-,180	-,233	-,115
	P	.024	.007	.105
Necesidad de poder	R - S	-,121	-,151	-,071
	P	.095	.050	.220
Necesidad de afiliación	R - S	-,168	-,055	-,192
	P	.033	.276	.018

En la tabla 3, se interpreta la correlación entre la dimensión necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación de la variable motivación laboral con las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal de la variable síndrome de burnout. Se aprecia la correlación de necesidad de logro con el agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, valores de spearman de $-.180$, $-.233$ y $-.115$, con un valor de significancia de $.024$, $.007$ y $.105$. De igual forma, para la dimensión necesidad de poder con las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal valores de spearman de $-.121$, $-.151$ y $-.071$, con un valor de significancia de $.095$, $.050$ y $.220$. Asimismo, para la dimensión necesidad de afiliación con las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal valores de spearman de $-.168$, $-.055$ y $-.192$, con un valor de significancia de $.033$, $.276$ y $.018$.

De las cuales, solo se encontró relación en las siguientes dimensiones necesidad de logro con la dimensión agotamiento emocional y en la dimensión necesidad de afiliación con las dimensiones agotamiento emocional y realización personal. Por lo tanto, se demuestra que no existe correlación entre las dimensiones de motivación laboral y las dimensiones de síndrome de burnout, por lo cual no se acepta la hipótesis planteada en esta investigación.

Tabla 4

Relación entre motivación laboral y el síndrome de burnout según el sexo de los enfermeros del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo Libre, 2018

		Síndrome de burnout	Sexo	
			Femenino	Masculino
		Coefficiente de correlación	$-.259$	$-.189$
Rho de Spearman	Motivación laboral	Sig. (bilateral)	$.021$	$.237$
		N	79	41

En la tabla 4, se presenta el análisis de la prueba de correlación de Spearman, lo cual se observa que entre las variables motivación laboral y síndrome de burnout de los enfermeros del área de geriatría de un hospital privado según su sexo, observamos que para el sexo

femenino existe relación significativa e inversa ($\rho = -0,259, p < 0,05$). Esto nos permite inferir, que a mayor motivación laboral menor será el síndrome de burnout para las enfermeras de sexo femenino del área de geriatría.

Tabla 5

Relación entre motivación laboral y el síndrome de burnout según el estado civil de los enfermeros del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo Libre, 2018.

		Síndrome de burnout	Estado civil		
			Soltero	Casado	Divorciado
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	-.320	-.218	.116
		Sig. (bilateral)	,009	,172	,706
		N	66	41	13

En la tabla 5, se presenta el análisis de la prueba de correlación de Spearman, lo cual se observa que entre las variables motivación laboral y síndrome de burnout de los enfermeros del área de geriatría de un hospital privado según su estado civil, observamos que para el estado civil soltero existe relación significativa e inversa ($\rho = -0,320, p < 0,05$). Esto nos permite inferir, que a mayor motivación laboral menor será el síndrome de burnout para los enfermeros solteros del área de geriatría.

Tabla 6

Nivel de motivación laboral por sus dimensiones en enfermeros del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo Libre, 2018

		Necesidad de Logro		Necesidad de Poder		Necesidad de Afiliación	
		F	%	F	%	F	%
Motivación laboral	Bajo	5	4.2	16	13.3	39	32.5
	Promedio	64	53.3	65	54.2	49	40.8
	Alto	51	42.5	39	32.5	32	26.7
	Total	120	100.0	120	100.0	120	100.0

De la tabla 6, se observa los niveles de motivación laboral por sus dimensiones, de la dimensión necesidad de logro predomina el nivel promedio con el 53.3% y el de menor proporción está el de nivel bajo con el 4,2%. En la dimensión necesidad de poder, el nivel que presenta mayor porción es el promedio con un 54.2% y el de menor proporción está en el nivel bajo con el 13.3%. Finalmente en la dimensión necesidad de afiliación, el de mayor porcentaje es el nivel promedio con un 40,8% y el de menor porcentaje se encuentra en el nivel alto con un 26.7%

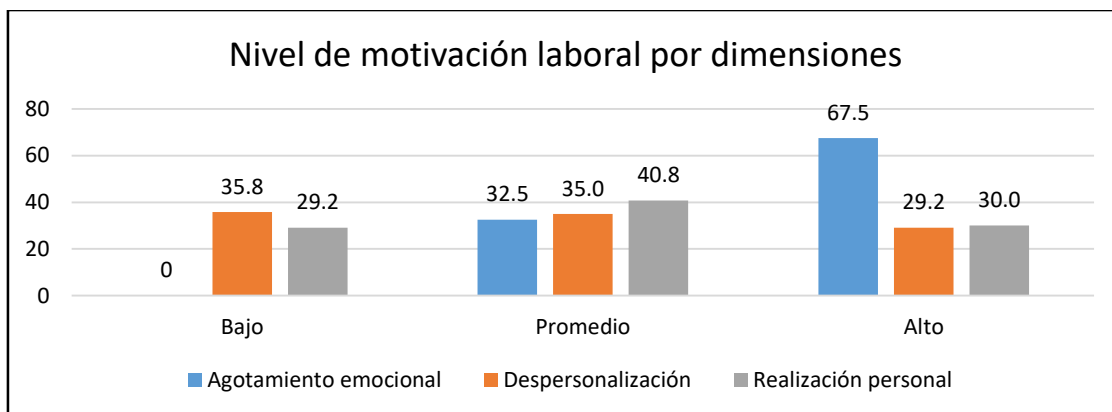


Figura 1

Niveles de motivación laboral expresado por sus dimensiones

Tabla 7

Nivel de síndrome de burnout por sus dimensiones en enfermeros del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo Libre, 2018

		Agotamiento emocional		Despersonalización		Realización personal	
		F	%	F	%	F	%
		Síndrome de burnout	Bajo	0	0	43	35.8
	Promedio	39	32.5	42	35.0	49	40.8
	Alto	81	67.5	35	29.2	36	30.0
	Total	120	100.0	120	100.0	120	100.0

De la tabla 7, se aprecia los niveles del síndrome de burnout por dimensiones, de la dimensión agotamiento emocional el nivel de mayor porcentaje es alto con un 67.5% y el de menor porcentaje es el nivel bajo con 0%. Para la dimensión despersonalización, presenta mayor predominancia en el nivel bajo con un 35.8% y el de menor proporción es el nivel alto con un 29.2. Finalmente, la dimensión realización personal con una predominancia en el nivel promedio con un 40.8% y el menor proporción está en el nivel bajo con un 29.2%.

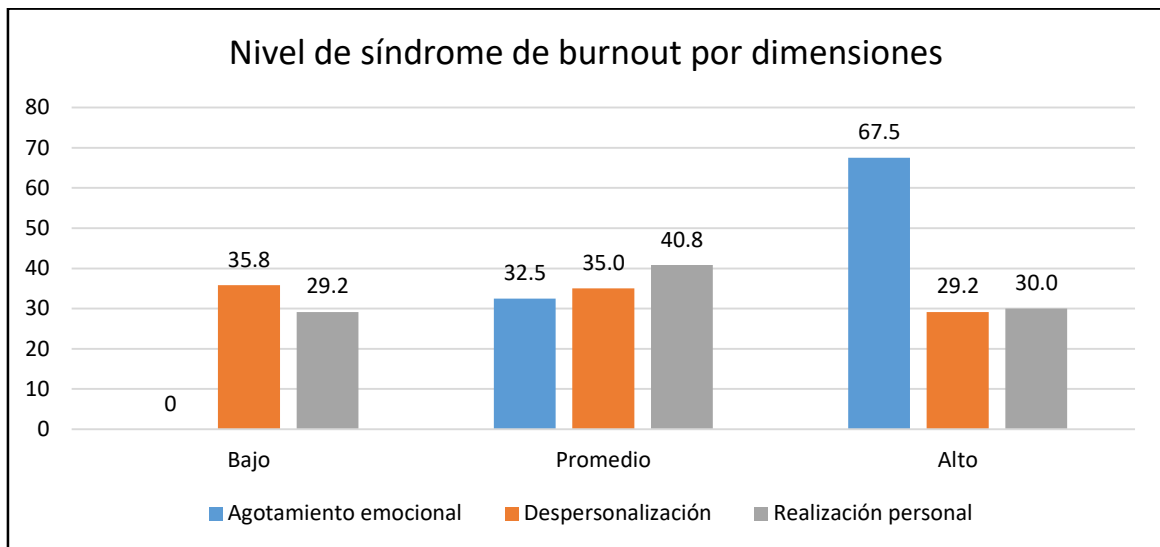


Figura 2

Niveles de síndrome de burnout expresado por sus dimensiones

IV. DISCUSIÓN

A continuación, se discutirán los principales resultados hallados en la presente investigación cuyo objetivo principal fue determinar la correlación entre motivación laboral y síndrome de burnout, luego se discutirán la correlación de las variables con las variables sociodemográficas sexo y estado civil, seguido de la relación entre las dimensiones de las variables y finalmente los resultados descriptivos.

Se demostró que entre las variables motivación laboral y síndrome de burnout presenta una correlación inversa y baja, este resultado concuerda con la investigación realizada por Quevedo (2017), quien halló relación entre las variables de estudio, de tal forma que se interpreta que si los enfermeros y enfermeras del área geriátrica presentan mayor motivación laboral menor será la aparición de síndrome de burnout. Ante esto, es importante señalar. De igual forma, el resultado de Ordoñez (2016) concordó con el de esta investigación, quien halló relación entre los niveles de burnout y la motivación en los trabajadores. Esto puede deberse a que la motivación de cada trabajador/a es determinando, pues se puede considerar como una energía que impulsa a seguir esforzándose y abocándose a lograr los objetivos propuestos, metas y logros; ya sean de manera individual o por la organización, con la capacidad de satisfacer alguna necesidad personal (Robbins, 2004), lo que hace que el estrés que se pueda generar no sea negativo y no afecte su salud mental. Por otro lado McClelland (1989), menciona que las necesidades de las persona pueden ser aprendidas o adquiridas en la socialización e indica también que los impulsos motivacionales se encuentran enlazados con la necesidad de logro, afiliación y poder.

Con respecto, a la relación entre dimensiones de las variables motivación laboral y síndrome de burnout, se encontró que hay relación entre la dimensión necesidad de logro con el agotamiento emocional y despersonalización; de igual forma para la dimensión necesidad de afiliación con agotamiento personal y falta de realización personal; sin embargo, no se encontró relación entre necesidad de

logro con falta de realización personal; necesidad de poder con las tres dimensiones de burnout; la dimensión necesidad de afiliación con las dimensiones despersonalización, esto quiere decir que las dimensiones de la motivación laboral no influye en algunas dimensiones del síndrome de burnout. Los resultados encontrados en la investigación concuerdan con lo hallado por Ordoñez (2016), quien evidenciando que existe relación inversa moderada entre la motivación profesional con la dimensión agotamiento emocional y despersonalización; sin embargo, no se encontró relación con la dimensión falta de realización personal.

Esto podría explicar la situación de desgaste físico, emocional y mental que puede estar presentado un trabajador, ya sea por las altas horas de jornada laborales, influencia familiar, académico, entre otros; por lo que va generar en el profesional desinterés en el trabajo, perjudicando su desenvolvimiento en su área esto generado por la falta de motivación, McClelland (1930) mencionó que las personas forman diferentes impulsos motivacionales que engloba la manera en que viven y el nivel de desempeño en el trabajo, por lo que consideró que estos impulsos se encuentran enlazados con la necesidades de logro, afiliación y poder; y si esto se ve de alguna manera a impactado de manera negativa estos impulsos motivacionales disminuirán afectando su trabajo.

Asimismo, con respecto a la relación entre las variables motivación laboral y síndrome de burnout según su sexo, se halló que existe relación con el sexo femenino, mas no con el sexo masculino. Este resultado concuerda por lo encontrado por Sánchez y Sierra (2014), ellos evidenciaron en su investigación que las mujeres presentan mayor tendencia a presentar estos resultados. De la teoría de Maslash y Jackson (1982) la motivación es un factor fundamental e importante en la vida laboral de la persona, pues esta permite disminuir los altos niveles de síndrome de burnout en los trabajadores de salud que son sometidos a trabajos bajo presión constante, pero no solo es el trabajo, sino influye con el entorno donde se desenvuelve, en este caso las personas a quienes tiene que atender ejercen presión también en el trabajador. De este Punto, en el resultado se aprecia que son las mujeres quienes presentan mayor relación entre el

síndrome de burnout y motivación laboral, por otro lado, probablemente existan otros factores ligados al síndrome de Burnout en estos trabajadores, pudiendo ser una oportunidad para nuevos trabajos de investigación tanto en este mismo escenario como en otros similares

Por otro lado, respecto a la relación entre las variables motivación laboral y síndrome de burnout según el estado civil de la muestra, se evidencio que solo existe relación con el estado civil soltero, a diferencia del estado civil conviviente y casado. Estos resultados probablemente se den por lo siguiente; que a diferencia de los trabajadores que son solteros, las personas casadas o convivientes presentan cargas adicionales de estrés, como la familia, los hijos, entre otros, lo que se puede dar sobreentendido que van a estar sujetos a mayores niveles de estrés agotamiento emocional, a diferencia de las personas solteras quienes no presentan esa carga adicional, que no se da en todos los casos, que si lo presentan las personas que son casadas o conviven pero tienen una familia, pues ya no solo ven por ellos mismos, sino también por otras personas y eso genera en ellos preocupación o estrés de la presión que tiene por tener que velar por la salud e integridad de las personas con quien vive y eso adicionado la responsabilidad de tener que cuidar a otras personas en su trabajo, es lo que produce niveles de síndrome de burnout alto. Entonces, la relación entre motivación laboral y síndrome de burnout se da o está más inclinada en personas con estado civil soltera.

En sexto lugar, se describió los niveles de motivación laboral por sus dimensiones en enfermeros y enfermeras del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo Libre, 2018, en la dimensión necesidad de logro el nivel es promedio con un 53,3%; en la dimensión necesidad de poder el nivel es promedio con un 54,2% y en la dimensión necesidad de afiliación el nivel es promedio con un 40,8%, los resultados encontrados en la investigación concuerdan parcialmente con lo hallado por Inca (2017), el evidencio en su muestra de estudio un nivel alto en motivación de logro, nivel promedio en motivación de poder y un nivel promedio en la dimensión de motivación de afiliación. McClelland (1989), en su teoría de las necesidades de las personas, refiere que estas necesidades pueden ser aprendidas o adquiridas mediante el

proceso de socialización bajo el contexto donde se puedan desarrollar, asimismo, en un estudio realizado por el encontró que los individuos que presentan diferentes niveles de necesidad en función de sus conductas fueron posiblemente aprendidos por su entorno, vivencia o contexto, en tal sentido lo denomino la necesidad de motivar la manera de actuar del sujeto.

Por otro lado, el describe la motivación en necesidades y la dividió en tres, la necesidad de logro que se refiere a todo proceso que proyecta energía para lograr el éxito y sobre salir ya sea académica o profesionalmente, por el resultado en esta tesis la muestra manifestó sentir que la necesidad de éxito lo aprecian como algo importante, necesario, pero no trascendental o prioritario en su vida. Con respecto a la motivación de poder, McClelland, detalla que esta motivación busca y tiene como fin influir en otra persona o a un conjunto de ellos, teniendo como meta ser reconocido, tener importancia, prestigio y tener status sobresaliente a los demás, llevando lo que manifestó el autor con el resultado de la investigación, podemos decir que la mayoría de los trabajadores del área de geriatría prefieren tener un perfil homogéneo dentro de su grupo. Por otra parte, el autor describe que la motivación de afiliación es de intereses más interpersonales, de generar vínculos amicales, sociales con el grupo o con el conjunto de personas con quienes comparten, buscando el acercamiento y aceptación social, los resultados de la tesis manifiestan que la muestra en su mayoría presenta cierto grado compañerismo, de compartir en grupo, pero no es lo más significativo o representativo para ellos.

Finalmente, se describió los niveles de síndrome de burnout por dimensiones en enfermeros y enfermeras del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo Libre, 2018, presentando que en la dimensión agotamiento emocional el nivel es alto con el 67,5%; en la dimensión de despersonalización el nivel bajo con un 38,5% y en la dimensión realización personal el nivel es bajo con un 29,2%, los resultados encontrados en la investigación concuerdan parcialmente con lo hallado por Jurado (2016), quien reporto que en la dimensión de agotamiento emocional su muestra de estudio obtuvo nivel alto, en la dimensión despersonalización nivel alto y en falta de realización personal nivel

bajo. Por otro lado, la investigación realizada por Arias y Muñoz (2016), concuerda con la de esta tesis, encontraron en su investigación niveles altos de agotamiento emocional, nivel bajo de realización personal y niveles elevados en despersonalización. Estos resultados pueden deberse a que el personal de enfermería del área geriátrica percibe desgaste emocional, cansancio físico y mental, pierden el interés por su trabajo, presentan distanciamiento hacia sus compañeros, culpabilidad y frustración (Maslach y Jackson, 1981).

IV. CONCLUSIONES

Se puede concluir lo siguiente:

PRIMERA: Existe relación inversa y baja entre la motivación laboral y el síndrome de burnout en enfermeros del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo Libre,2018.

SEGUNDO: Existe relación inversa y baja entre las dimensiones necesidad de logro con el agotamiento emocional y despersonalización; de igual forma para la dimensión necesidad de afiliación con agotamiento personal y falta de realización personal; sin embargo, no se encontró relación entre necesidad de logro con falta de realización personal; necesidad de poder con las tres dimensiones de burnout; la dimensión necesidad de afiliación con las dimensiones despersonalización por lo tanto se rechaza la hipótesis planteada.

TERCERO: Se encontró relación entre la motivación laboral y el síndrome de burnout en el sexo femenino en enfermeros del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo Libre,2018, sin embargo, no hay relación con el sexo masculino. Por lo que se rechaza la hipótesis planteada en la investigación.

CUARTO: Se encontró relación entre la motivación laboral y el síndrome de burnout en el estado civil soltero en enfermeros del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo Libre,2018. Sin embargo, no existe relación según el estado civil conviviente y casado, por lo que se rechaza la hipótesis planteada en la investigación.

QUINTO: Respecto a los niveles por dimensiones de la motivación laboral, se presenta que la necesidad de logro el nivel es promedio, en necesidad de poder el nivel es promedio y en la dimensión necesidad de afiliación el nivel es promedio, en enfermeros del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo Libre,2018.

SEXTO: En las dimensiones del síndrome de burnout, la muestra presenta un nivel alto en agotamiento emocional, un nivel bajo en la dimensión despersonalización y un nivel promedio en falta de realización personal en enfermeros del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo Libre,2018.

V. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere desarrollar audiciones o talleres que mejoren los niveles de las dimensiones del síndrome de burnout en el personal de enfermería del área geriátrica.
2. Se recomienda elaborar estudios con una de las variables indagadas y el desempeño laboral o tipos de personalidad en una misma población.
3. Se sugiere agregar otras variables sociodemográficas como tiempo de servicio, estado civil o tipo de contrato para poder corroborar si de alguna manera influyen en los resultados de motivación laboral o síndrome de burnout.
4. Se propone desarrollar la misma investigación con distintos tipos de población como en la PNP, docentes, u otra profesión para analizar los resultados con la población analizada.
5. Por ultimo, se sugiere desarrollar el mismo estudio en un tiempo extenso y verificar los desenlaces conseguidos, para observar si los niveles de motivación laboral y síndrome de burnout han disminuido, aumentado se mantienen con el tiempo en la población estudiada.

VI. REFERENCIAS

- Almirall, P. y Hernández, J. (2017). *Psicología y Salud Ocupacional, un recorrido histórico por el trabajo en el instituto nacional de salud de los trabajadores de la Habana. Revista Cubana de salud y Trabajo*, 18 (1), 57-66.
- Argomedo, J. (2013). *Satisfacción y compromiso laboral en personal civil de unainstitución militar de Lima Metropolitana*. Tesis para optar el título de licenciatura en Psicología, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Arias, W. y Muñoz, A. (2016). Síndrome de Burnout en personal de enfermería de Arequipa. *Revista Cubana de Salud Pública*, 42 (4), 559-575
- Boada – Grau, J. y Fiscapal – Cusí (2012). *Salud y trabajo. Los nuevos retos emergentes y riesgos psicosociales*. Barcelona: Editorial UOC
- Cañadas, G., San Luis, C., Lozano, L., Vargas, C., García, I., De la Fuente, E. (2014). Evidencias de validez factorial del Maslach burnout Inventory y estudio de los niveles de burnout en profesionales sanitarios. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 46 (1), 44-52.
- Camacho, L. (2015). *La motivación laboral hacia la indagación científica que muestra el profesional de enfermería asistencial en el hospital Arzobispo Loayza* (Tesis para optar el título de licenciatura en Psicología). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Coronado, C. y Vergaray, D. (2014). *Niveles de síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del hospital Huacho, Huaura, Oyón y Servicios Básicos de Salud – 2014*. (Tesis para optar el título Profesional de Licenciado)._ Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

- Cruz, D. y Puentes, A. (2017). Relación entre las diferentes dimensiones del síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento empleadas por los guardas de seguridad de una empresa privada de la ciudad de Tunja. *Revista Psicogente*, 20 (38), 268-281. Recuperado de: <https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/psicogente/article/viewFile/2548/2510>
- Díaz, E (2016). *Estadística básica - Introducción a la estadística con R*. (1.ªed.). Colombia: Ediciones de la U.
- Gallego, E. y Ríos, L. (1991). El Síndrome de Burnout o desgaste profesional. *Revista de la Asociación de Neuropsicología*. Buenos Aires; 10 (39)
- Grisales, H., Muñoz, Y., Osorio, D. y Robles, E. (2016). Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital de referencia Ibagué, Colombia. *Revista Enfermería Global*, 15 (1), 244-257. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=365843467013>
- Gilmonte, P. y Peiro, J. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse* (1ºed.). Valle hermoso- Madrid: Editorial: Síntesis
- Gómez (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (1.ªed.). Argentina: Brujas.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ªed.). México: Mc Graw-Hill.
- Inca, P. (2017) Motivación y desempeño laboral en el hospital Guillermo Almenara Irigoyen. (Tesis de Pregrado). Universidad Cesar Vallejo.
- Jurado, V. (2016). *Síndrome de burnout en el profesional de enfermería que trabaja en el hospital santa rosa de puerto Maldonado*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

- Maslow, A. (1943) *Motivación y personalidad*. (1a. ed.). Nueva York: Addison – Wesley Lohgman.
- Maslach C. y Jackson S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*. San Francisco. Estados Unidos: Wiley
- McClelland, D. y Burnham, D. (1976). “Power is the Great Motivator”. Ciudad: Harvard Business Review
- McClelland, D. (1970). *Informe sobre el Perfil Motivacional*. Venezuela, 1930, 1950, 1970, Caracas. Fundase.
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid: Narcea Ediciones.
- Quevedo, M. (2017). *Niveles de Síndrome de Burnout y motivación profesional*. (Tesis para optar el título profesional). Universidad Cesar Vallejo.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Prentice Hall.
- Recuperado de:
<https://books.google.com.pe/books?id=OWBokj2RqBYC&printsec=frontcover&dq=robbins+2004&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiPhayfoPhayfoMXLAhWEPT4KHR00AqkQ6EIHATAA#v=onepage&q=robbins-sthephen-p7ma-edicin>
- Sánchez, P. y Sierra, V. (2014). Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en UVI. *Revista de Enfermería Global*, 13 (1), 252-266. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=365834852012>

Suniaga, G. (2002). *Perfil motivacional del personal de las cadenas de restaurantes de comida rápida, según la Teoría de David McClelland*. Tesis de Pregrado. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Ordoñez , L. (2016). *Niveles de Síndrome de Burnout y Motivación de los trabajadores del área de administración del hospital Cayetano Heredia*.

Tesis para optar el título de licenciatura en Psicología, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

ANEXOS

Anexo 1

Validez del Instrumento del Cuestionario de Motivación Laboral según la V. de Aiken a través de criterio de jueces.

1.	Íte m s	2.	Ju e z 1	3.	Ju e z 2	4.	Ju e z 3	5.	Ju e z 4	6.	Ju e z 5	7.	Tot al	8.	V Aik en
9.	1	24.	1	39.	1	54.	1	69.	1	84.	1	99.	5	114.	1
10.	2	25.	1	40.	1	55.	0	70.	1	85.	1	100.	4	115.	0.8
11.	3	26.	1	41.	1	56.	1	71.	1	86.	0	101.	4	116.	1
12.	4	27.	1	42.	1	57.	1	72.	1	87.	1	102.	5	117.	1
13.	5	28.	1	43.	1	58.	1	73.	1	88.	1	103.	5	118.	1
14.	6	29.	1	44.	1	59.	0	74.	1	89.	1	104.	4	119.	1
15.	7	30.	1	45.	1	60.	1	75.	1	90.	1	105.	5	120.	1
16.	8	31.	1	46.	1	61.	1	76.	0	91.	1	106.	4	121.	1
17.	9	32.	1	47.	1	62.	1	77.	1	92.	1	107.	5	122.	1
18.	10	33.	1	48.	1	63.	0	78.	1	93.	0	108.	3	123.	0.8
19.	11	34.	1	49.	1	64.	0	79.	1	94.	1	109.	4	124.	1
20.	12	35.	1	50.	1	65.	1	80.	1	95.	1	110.	5	125.	1
21.	13	36.	1	51.	1	66.	1	81.	1	96.	1	111.	5	126.	1
22.	14	37.	1	52.	1	67.	0	82.	1	97.	1	112.	4	127.	1
23.	15	38.	o	53.	1	68.	1	83.	1	98.	1	113.	4	128.	0.8

Baremos del cuestionario Motivación Laboral para cada una de las dimensiones y de manera general.

	Dimensiones	Necesidad de logro	Necesidad de poder	Necesidad de afiliación	General	Pc
Niveles	Muy bajo	11 – 16	11 – 16	5 – 14	34 – 47	1 – 33
	Bajo	17 – 19	17 – 18	15 – 16	48 – 53	34 – 66
	Promedio	20 – 23	19 – 24	17 – 20	54 – 65	67 – 99

Confiabilidad del Instrumento del Cuestionario de Motivación Laboral según el Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,729	15

V de Aiken del Inventario de Burnout de Maslach

129. Ítem	130. Juez 1	131. Juez 2	132. Juez 3	133. Juez 4	134. Juez 5	135. Total	136. V de Aiken
	z	z	z	z	z	al	Aiken

137. 1	159. 1	181. 1	203. 1	225. 1	247. 1	269. 5	291. 1
138. 2	160. 1	182. 1	204. 1	226. 1	248. 1	270. 5	292. 1
139. 3	161. 1	183. 1	205. 1	227. 1	249. 1	271. 5	293. 1
140. 4	162. 1	184. 1	206. 1	228. 1	250. 1	272. 5	294. 1
141. 5	163. 1	185. 1	207. 1	229. 1	251. 1	273. 5	295. 1
142. 6	164. 1	186. 1	208. 1	230. 1	252. 1	274. 5	296. 1
143. 7	165. 1	187. 1	209. 1	231. 1	253. 1	275. 5	297. 1
144. 8	166. 1	188. 1	210. 1	232. 1	254. 1	276. 5	298. 1
145. 9	167. 1	189. 1	211. 1	233. 1	255. 1	277. 5	299. 1
146. 10	168. 1	190. 1	212. 1	234. 1	256. 1	278. 5	300. 1
147. 11	169. 1	191. 1	213. 1	235. 1	257. 1	279. 5	301. 1
148. 12	170. 1	192. 1	214. 1	236. 1	258. 1	280. 5	302. 1
149. 13	171. 1	193. 1	215. 1	237. 1	259. 1	281. 5	303. 1
150. 14	172. 1	194. 1	216. 1	238. 1	260. 1	282. 5	304. 1
151. 15	173. 1	195. 1	217. 1	239. 1	261. 1	283. 5	305. 1
152. 16	174. 1	196. 1	218. 1	240. 1	262. 1	284. 5	306. 1
153. 17	175. 1	197. 1	219. 1	241. 1	263. 1	285. 5	307. 1
154. 18	176. 1	198. 1	220. 1	242. 1	264. 1	286. 5	308. 1
155. 19	177. 1	199. 1	221. 1	243. 1	265. 1	287. 5	309. 1
156. 20	178. 1	200. 1	222. 1	244. 1	266. 1	288. 5	310. 1
157. 21	179. 1	201. 1	223. 1	245. 1	267. 1	289. 5	311. 1
158. 22	180. 1	202. 1	224. 1	246. 1	268. 1	290. 5	312. 1

Puntuación en las escalas del MBI

313. Escala	314. Elementos	315. PD	316. máxima
317. CE	318. 1,2,3,6,8,13,14,16,20	319.	54
320. DP	321. 5,10,11,15,22	322.	30
323. RP	324. 4,7,9,12,17,18,19,21	325.	48

Baremos del cuestionario Motivación Laboral para cada una de las dimensiones y de manera general.

	Dimensiones	Agotamiento emocional	Despersonalización	Falta de realización personal	Pc
Niveles	Muy bajo	5 – 14	0 – 5	0 – 6	1 – 33
	Bajo	15 – 17	6 – 12	7 – 13	34 – 66
	Promedio	18 – 42	13 – 22	14 – 29	67 – 99

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,862	22

Confiabilidad del Instrumento del Inventario de Burnout de Maslach según el Alfa de Cronbach

ANEXO 2

Cuestionario de Motivación Laboral

Negrón y Pérez (2012)

El presente cuestionario tiene por finalidad conocer el grado de motivación laboral de los enfermeros del servicio de geriatría de un Hospital Privado, Pueblo Libre. Agradecemos anticipadamente su colaboración y sinceridad al responder.

Indique: (1) Absolutamente en desacuerdo; (2) Desacuerdo; (3) Indiferente; (4) De acuerdo;

(5) Absolutamente de acuerdo

	ASPECTOS	1	2	3	4	5
1	Intento mejorar mi desempeño laboral					
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
3	Me gusta que me den tareas complejas					
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
5	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil					
6	Me gusta trabajar compitiendo y ganando a los demás					
7	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y de presión					
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo					
9	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo					
10	Me esfuerzo por tener control sobre los acontecimientos que me rodean					
11	A menudo hablo con otras personas temas personales					
12	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en mi centro de trabajo					

13	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo					
14	Me gusta pertenecer a los grupos en mi trabajo					
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo (a)					

INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH

Mendoza Correa, Milton Ovidio (2014)

A continuación, se presentan un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan.

Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:

Nunca	0
Alguna vez al año o menos	1
Una vez al mes o menos	2
Algunas veces al mes	3
Una vez por semana	4
Algunas veces por semana	5
Todos los días	6


1.	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	0	1	2	3	4	5	6
2.	Al final de la jornada me siento cansado.	0	1	2	3	4	5	6
3.	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
4.	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes.	0	1	2	3	4	5	6
5.	Creo que trato a algunos pacientes con indiferencia.	0	1	2	3	4	5	6
6.	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí.	0	1	2	3	4	5	6
7.	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes.	0	1	2	3	4	5	6
8.	Me siento agotado por el trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
9.	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	0	1	2	3	4	5	6
10.	Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
11.	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	0	1	2	3	4	5	6
12.	Me encuentro con mucha vitalidad.	0	1	2	3	4	5	6
13.	Me siento frustrado por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
14.	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	0	1	2	3	4	5	6

- | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 15. | Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo a mi cargo en el hospital. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 16. | Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 17. | Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 18. | Me encuentro animado después de trabajar junto con mis pacientes. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 19. | He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 20. | En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 21. | Siento que sé tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 22. | Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

ANEXO 3

Feedback Studio - Mozilla Firefox
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&u=1051278222&o=982592853&s=1

feedback studio **STEFANY GISEL CHAVEZ ESCUDERO** "Motivación laboral y síndrome de burnout en enfermeros del ... /0 9 de 11



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

"Motivación laboral y síndrome de burnout en enfermeros del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo Libre, 2018"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTOR:
CHAVEZ ESCUDERO, Stefany Gissel

Resumen de coincidencias

14 %

Se están viendo fuentes estándar


[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	2 %
2	repositorio.autonomad... Fuente de Internet	1 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
4	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
6	core.ac.uk	1 %

Página: 1 de 40 Número de palabras: 9389 Text-only Report High Resolution Activado 12:38 a. m. 17/07/2018

ANEXO 4

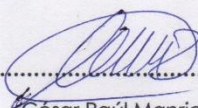
 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, César Raúl Manrique Tapia, docente de la Facultad de humanidades y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada

"Motivación laboral y síndrome de burnout en enfermeros del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo Libre, 2018", de la estudiante CHÁVEZ ESCUDERO STEFANY GISSEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito 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.

Los Olivos, 17 de julio de 2018



César Raúl Manrique Tapia

DNI: 09227908

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

ANEXO 5



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 17 de noviembre de 2017

CARTA N° 799-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Señor Lic.
Angel Elvis Rosales Valle
Director
Hospital Santa Rosa
Av. Simon Bolivar 8, 15084 – Pueblo Libre

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **CHÁVEZ ESCUDERO STEFANY GISSEL**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: "**MOTIVACIÓN LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT EN EFEMEROS DEL ÁREA DE GERIATRÍA DE UN HOSPITAL PRIVADO, PUEBLO LIBRE, 2018**" agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Janiht L. Cubas Romero
Directora de Escuela
Profesional de Psicología
Filial Lima – Campus Lima Norte


RECIBIDO
ANGEL ROSALES VALL
40392409

TCR/CCB

UCV.EDU.PE

ANEXO 6



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

Los Olivos, 15 de abril de 2018

CARTA N° 061 - 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Licenciado
Rosales Valle, Angel Elvis
Jefe De Aérea
Hospital Santa Rosa
Av. Bolivar Cdra 8 S/N Pueblo Libre
Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **CHAVEZ ESCUDERO, STEFANY GISSEL** de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: "**MOTIVACION LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT EN ENFERMEROS DEL AEREA DE GERIATRIA DE UN HOSPITAL PRIVADO, PUEBLO LIBRE ,2018**", agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mgr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

(ACEPTADO)
Angel Rosales Valle
40392409

MSG/ALF

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel. :(+511) 202 4342 Fax. :(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel. :(+511) 200 9030 Anx.: 2510
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel. :(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel. :(+511) 202 4342 Anx.: 2650

ANEXO 7

CAPTURA DE PANTALLAS DE AUTORIZACIONES

Permiso de la Escala de Motivación Laboral de Steers y Braunstein

stefany chavez <schaveze14@gmail.com> para Rsteers 14 may. ☆

Buenas tardes Richard Steers, quien le habla es una estudiante de la Universidad Cesar Vallejo-Perú, le escribía para pedirle el permiso del uso de su prueba, escala de motivación, de antemano muchas gracias, espero su pronta respuesta.

Haz clic aquí para ver el contenido de este correo electrónico

de: stefany chavez <schaveze14@gmail.com>
para: Rsteers@uoregon.edu
fecha: 14 de mayo de 2018, 12:50
asunto: Permiso de la Escala de Motivación Laboral de Steers y Braunstein
enviado por: gmail.com

Permiso de la Escala de Motivación Laboral de Steers y Braunstein

stefany chavez <schaveze14@gmail.com> para Rsteers 14 may. ☆

Buenas tardes Richard Steers, quien le habla es una estudiante de la Universidad Cesar Vallejo-Perú, le escribía para pedirle el permiso del uso de su prueba, escala de motivación, de antemano muchas gracias, espero su pronta respuesta.


(sin asunto)

stefany chavez <schaveze14@gmail.com> para maslach 15 may. ☆

Goodnight.

Dr. Christina Maslach, I am an eleventh-year student at Cesar Vallejo University Lima - Peru.
The reason I am writing to you is to request your permission to use your Maslach Burnout Inventory test

ANEXO 8

 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 Stefany Gisela Chavez Escudero.....
 identificado con DNI N° 75391788....., egresado de la Escuela Profesional de
 Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo () , No autorizo () la
 divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
 " Motivación Laboral y síndrome de burnout en
enfermeros del área de geriatría de un
hospital privado, Pueblo libre, 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:

.....

Gisela

 FIRMA

DNI: 75391788.....

FECHA: 20 de Julio del 2018..

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

ANEXO 9



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Docentes:

.....

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Stefany Gissel Chávez Escudero**, interno de Psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Motivación Laboral y Síndrome de Burnout en enfermeros del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo Libre, 2018**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **Cuestionario de Motivación Laboral y el Inventario de Burnout**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

ATTE. STEFANY GISSEL CHÁVEZ
ESCUDERO

ESTUDIANTE DE LA EP DE
PSICOLOGÍA

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo.....
con número de DNI: acepto participar en la investigación
de **Motivación Laboral y Síndrome de Burnout en enfermeros del área de geriatría
de un hospital privado, Pueblo Libre, 2018** de la Sra. Stefany Gissel Chavez
Escudero.

Día:/...../.....

Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: Chavez Esudero Stepany Gissel
D.N.I. : 75391398
Domicilio : MZ N 11 19 Urb. Santa Rosa - Callao
Teléfono : 5324829 Fijo : 5324829 Móvil : 996251543
E-mail : schavez14@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades
Escuela : psicología
Carrera : psicología
Título : Licenciado en psicología

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Chavez Esudero Stepany Gissel

Título de la tesis:

Motivación Laboral y Síndrome de Burnout en enfermeros del área de ginecología de un hospital privado, pueblo Libre, 2018.

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : Gissel Chavez

Fecha : 25/04/19

VALIDACIÓN DE LOS JUECES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Horacio O. Juan C.

DNI: 07214430

Especialidad del validador: Psicólogo - U

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

07214430

___ de noviembre del 2017



Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: JAIME GAZMIN ROSALES

DNI: 06695035

Especialidad del validador: Psicólogo

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

24 de noviembre del 2017



JEFE SECC. EVALUACIÓN
 JAIME GAZMIN ROSALES
 C-705192014+
 626.8.861

Observaciones:

Se debe cambiar "alumnos" por "pacientes"

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: CRUZADO CASANOVA, RAUL

DNI: 08054622

Especialidad del validador: Ps. ORGANIZACIONAL.


El Jefe de Sección Factores Humanos
Psicólogo FAP
RAUL CRUZADO CASANOVA
NSA 707491 - CPs.P. 0757

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

___ de noviembre del 2017



Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg. Juan POMA HUA CRE

DNI: 41806762

Especialidad del validador: T. Cognitivo Conductual

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

[Handwritten Signature]
09 de noviembre del 2017

12	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en mi centro de trabajo.	X							
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo	X							
14	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones	X							
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)	X							

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: POMAHUACRE CARNUMAL Juan

DNI: 41866762

Especialidad del validador: T. Cognitivo Conductiva

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

02 noviembre
.....de octubre del 2017

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



12	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en mi centro de trabajo.	X		X		X	
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo	X		X		X	
14	Me gusta pertenecer a los grupos o organizaciones en mi trabajo	X		X			X
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)	X		X		X	

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Kaneko Aguilar Juan José

DNI: 10624918

Especialidad del validador: Organizacional

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

..30...de octubre del 2017

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



C.Ps. P. 17040



Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Kanexo Aguilar Ivan Iván

DNI: 70624918

Especialidad del validador: Organización

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

C. B. P. 17040

13 de noviembre del 2017

12	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en mi centro de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable []** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Antonio Orobán, Juan Carlos

DNI: 97214436

Especialidad del validador: Trabajo Clínico - Hg. en Administración

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

26 de octubre del 2017

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Handwritten signature and number:
 175.7
 353

12	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en mi centro de trabajo.	✓		✓		✓		
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
14	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones	✓		✓		✓		
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)	✓		✓		✓		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Jaime Guzmán Rodríguez

DNI: 06695035

Especialidad del validador: Psicólogo

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

24de octubre del 2017


 JEFE REG. FF.HH CAMPES
 JAIME GUZMAN RODRIGUEZ
 C.76519230-A-4
 C.Ps.P. 4587



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	rodean							
	DIMENSIÓN 3: Necesidad de Afiliación							
11	A menudo me encuentro hablando con otras personas temas que no forman parte del trabajo	/		/		/		
12	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en mi centro de trabajo.	/		/		/		
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo	/		/		/		
14	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones	/		/		/		
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)	/		/		/		

Observaciones: *S/N*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *CRUZADO CASANOVA, RAUL*

DNI: *08054622*

Especialidad del validador: *PSICOLOGO ORGANIZACIONAL*

Raul Cruzado Casanova
El Jefe de Sección Factores Humanos
Psicólogo FAP

RAUL CRUZADO CASANOVA
NSA 707431 - C.P. P. 0757

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de octubre del 2017

ANEXO 11

Matriz de Consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	METODO	INSTRUMENTO
"Motivación Laboral y Síndrome de Burnout en enfermeros del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo Libre, 2018"	General	General	General	Tipo y diseño	MOTIVACION LABORAL
	¿Cuál es la relación entre motivación laboral y síndrome de burnout en enfermeros del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo Libre, 2018?	Existe correlación inversa y significativa entre motivación laboral y síndrome de burnout en los enfermeros del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo Libre, 2018.	Determinar la relación entre "Motivación Laboral y Síndrome de Burnout en enfermeros del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo Libre, 2018"	Enfoque descriptivo, correlacional, Diseño no experimental – Transeccional.	Cuestionario de Motivación Laboral autor Steers R. y Braunstein el alfa de Cronbach es muy alto, la confiabilidad obtenida fue de ($\alpha = 0.93$), con validez de contenido de 0,05 en una muestra de enfermeros del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo Libre.
				Población - muestra	
		Específicos	Específicos	120 personas. (Enfermeros).	
		1. Existe relación inversa y significativa entre motivación laboral y las dimensiones del síndrome de burnout en enfermeros del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo Libre, 2018.	1. Determinar la correlación entre las dimensiones de motivación laboral y síndrome de burnout en enfermeros del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo Libre, 2018"	Muestra = 120	
		2. Existe relación inversa y significativa entre motivación laboral y síndrome de burnout en enfermeros del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo Libre, 2018. según sexo.	2. Determinar la relación significativa entre Motivación Laboral y Síndrome de Burnout en enfermeros del área de geriatría, Pueblo libre 2018, según sexo.	Estadísticos	SINDROME DE BURNOUT
		3. Existe relación inversa y significativa entre motivación laboral y síndrome de burnout en enfermeros del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo Libre, 2018 según estado civil.	3. Determinar la relación significativa entre Motivación Laboral y el Síndrome de Burnout en enfermeros del área de geriatría – Pueblo Libre, 2018, según estado civil	● Descriptiva	Inventario de Burnout de S. Maslach y C. Jackson en (1997), el Alfa de Cronbach ascendió a 0.78, con validez de contenido de 0,05 en una muestra de enfermeros del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo Libre
		4. Determinar el nivel predominante de Motivación Laboral en enfermeros del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo Libre, 2018.			
		5. Determinar el nivel predominante de Síndrome de Burnout en enfermeros del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo Libre, 2018.			



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Chávez Escudero, Stefany Gissel

INFORME TÍTULADO:

Motivación Laboral y síndrome de burnout en enfermeros del área de geriatría de un hospital privado, Pueblo Libre, 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 16/10/2018

NOTA O MENCIÓN: 14


ROSARIO QUIROZ, FERNANDO JOEL
DNI 32990613

