



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Síndrome de Burnout y Motivación Laboral en los efectivos de la Policía
Nacional del Perú, Trujillo – 2019”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORAS:

Br. Cáceres Mejía, Patricia Deyanira (Orcid: 0000-0001-8348-911X)

Br. Liñán Iparraguirre, Yamali Milena (Orcid: 0000-0002-1657-3829)

ASESORA:

Dra. Aguilar Armas Haydee Mercedes (Orcid: 0000-0001-9368-6184)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

Trujillo – Perú

2019

DEDICATORIA

A Dios por haberme guiado, dado la fe, la fortaleza, salud y esperanza para culminar el proceso de mi carrera. A mi amada abuela Fausta, mi mejor ejemplo de amor, honestidad y perseverancia, valores que me han ayudado a salir a delante no solo en mi etapa universitaria sino también en la vida. A mi amado esposo Jaime, quien nunca dejó de creer en mí, es mi gran impulso, motivación y apoyo para continuar en todo momento.

Br. Patricia Deyanira Cáceres Mejía.

Dedico este trabajo a Dios, por darme la vida, por acompañarme y bendecirme en el transcurso de mi vida. A mi amada familia (madre y hermanas), por ser mi mayor fuente de inspiración y ejemplo de amor y unión familiar. A a mi institución policial y compañeros de trabajo por brindarme de manera desinteresada su total apoyo para concretar con éxito mis estudios.

Br. Yamali Milena Liñán Iparraguirre.

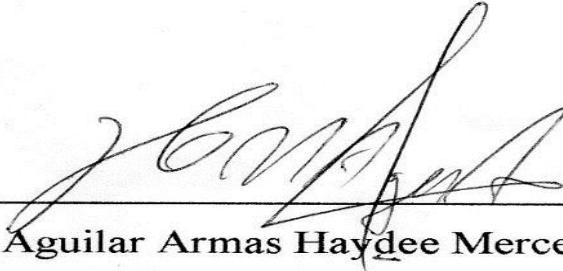
AGRADECIMIENTO

A Dios por darnos la vida y con su bendición haber podido llegar al epilogo de nuestra carrera universitaria, colmándonos de fe y de amor en momentos de alegría y dificultades. Así mismo a nuestros padres, por el amor incondicional y la confianza brindada en todos estos años de mi vida, por las enseñanzas de vida, apoyo emocional y económico que nos brindan diariamente.

A nuestros docentes que fueron parte de este proceso académico, donde los conocimientos y consejos recibidos son de mucha utilidad para nuestro desarrollo profesional y personal.

Las autoras

PÁGINA DEL JURADO



Dra. Aguilar Armas Haydee Mercedes
Presidente del jurado



Dra. Quiroz Alcalde María Esther
Secretario de mesa del Jurado



Mg. Cárdenas Vasquez Vanessa
Vocal de mesa del Jurado

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotras, Cáceres Mejía, Patricia Deyanira con D.N.I. N° 43505275 y Liñán Iparraguirre, Yamali Milena con D.N.I. N° 70406051, a disposición de lograr cumplir con el reglamento de grados y títulos que expone la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de psicología, para obtener el grado académico de licenciadas en psicología.

Declaramos bajo juramento que la tesis “Síndrome de Burnout y Motivación Laboral en los efectivos de la Policía Nacional del Perú, Trujillo – 2019”, concibe un desarrollo veras, así como autentico, donde se consideró todos los lineamientos éticos contemplados.

Por ende, asumimos toda responsabilidad que corresponda ante cualquier falseamiento e inadecuada praxis, que disponga las normas académicas y legales de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 30 de Setiembre, 2019

Cáceres Mejía, Patricia Deyanira
D.N.I. N° 43505275

Liñán Iparraguirre, Yamali Milena
D.N.I. N° 70406051

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado calificador.

Cumpliendo con las disposiciones vigentes emanadas por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela Profesional de Psicología, presento ante ustedes mi tesis titulada: “Síndrome de Burnout y Motivación Laboral en los efectivos de la Policía Nacional del Perú, Trujillo – 2019”, elaborada con el propósito de obtener el título profesional de Licenciado en Psicología.

Con la convicción que se le otorgará el valor justo y mostrando apertura a sus observaciones, les agradezco por anticipado las sugerencias y apreciaciones que se brinden a la investigación.

Cáceres Mejía, Patricia Deyanira

D.N.I. N° 43505275

Liñan Iparraguirre, Yamali Milena

D.N.I. N° 70406051

ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
II. MÉTODO	18
2.1. Tipo y Diseño de investigación	18
2.2. Operacionalización de variables	19
2.3. Población, muestra y muestreo.....	21
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	21
2.5. Procedimiento	24
2.6. Método de análisis de datos.....	24
2.7. Aspectos éticos	25
III. RESULTADOS	26
IV. DISCUSIÓN.....	29
V. CONCLUSIONES.....	33
VI. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable síndrome de burnout	19
Tabla 2. Operacionalización de la variable motivación laboral	20
Tabla 3. Estadísticos descriptivos de la variable síndrome de burnout (n=505)	26
Tabla 4. Estadísticos descriptivos de la variable motivación laboral (n=505)	27
Tabla 5. Relación entre las dimensiones del síndrome de burnout y la motivación laboral y sus dimensiones (n=505)	28
Tabla 6. Índices de homogeneidad según correlación ítem-factor y consistencia interna de las puntuaciones del instrumento síndrome de burnout (n=505).....	46
Tabla 7. Índices de homogeneidad según correlación ítem-factor y consistencia interna de las puntuaciones del instrumento motivación laboral (n=505))	47

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo demostrar la relación entre el síndrome de burnout y la motivación laboral en una muestra de 505 efectivos, de ambos sexos de 20 a 50 años de edad de la Policía Nacional del Perú, Trujillo, los resultados indican para la relación entre el agotamiento emocional del síndrome de burnout y los factores de la motivación laboral, correlaciones inversas de efecto pequeño significativas, para necesidad de logro (-.24) y necesidad de afiliación (-.26), y una relación de efecto grande con necesidad de poder (-.64) y la motivación laboral (-.80), en tanto entre el cinismo del síndrome de burnout y los factores de la motivación laboral, relaciones inversas de efecto mediano significativas para motivación laboral (-.35) y de efecto pequeño para necesidad de poder (-.14), en tanto las demás relaciones son de efecto inferior al pequeño ($<.10$), por último la relación entre la eficacia profesional del síndrome de burnout y los factores de la motivación laboral, reporta correlaciones directas de efecto pequeño con presencia de significancia para motivación laboral (.17), necesidad de poder (.11) y necesidad de afiliación (.17) y de efecto es inferior al pequeño para necesidad de logro, hallazgos que aportan a la práctica, teoría, y metodología de la ciencia psicológica, además favorece a largo plazo a la población de estudio.

Palabras clave: síndrome de burnout, motivación laboral, policías.

ABSTRACT

The objective of the research was to demonstrate the relationship between the burnout syndrome and work motivation in a sample of 505 men and women of 20 to 50 years of age from the National Police of Peru, Trujillo, the results indicate for the relationship between the emotional exhaustion of the burnout syndrome and the factors of work motivation, significant inverse correlations of small effect, for the need to achieve (-.24) and the need for affiliation (-.26), and a large effect relation with the need for power (-.64) and work motivation (-.80), while between the cynicism of the burnout syndrome and the factors of work motivation, significant inverse relations of medium effect for labor motivation (-.35) and effect small for need of power (-.14), while the other relationships are of less than small effect (<.10), finally the relationship between the professional efficacy of the burnout syndrome and the factors of the labor tivation, reports direct correlations of small effect with presence of significance for work motivation (.17), need for power (.11) and need for affiliation (.17) and effect is lower than small for need of achievement, findings that contribute to the practice, theory, and methodology of psychological science, also favors the long-term study population.

Key words: burnout syndrome, work motivation, police.

I. INTRODUCCIÓN

La ocupación de la policía se considera de alto nivel de esfuerzo, compromiso e inadmisibilidad de eventos tristes y / o crueles que son perjudiciales para la salud de efectivos.

La situación actual de la policía mundial se considera estresante y peligrosa porque está sujeta a violencia y varios incidentes que terminan en lo traumático, incluida la posibilidad de dañar o morir, esta situación causa ansiedad, agotamiento emocional, desorden en la alimentación y enfermedades físicas. Es por ello que en esta profesión genera un alto estrés en la persona. (Gershon, Lin y Li, 2002).

En general, el burnout aparece como un agotamiento emocional que resulta en impresiones impropias y no exitosas (Pistellia, Perochena, Moscolonib y Tarré, 2011). Esta crisis significa que la capacidad de soportar los requisitos del trabajo se ve disminuida, de modo que se pierde interés, en donde el trabajador no se interesa en sus labores. Por lo tanto, hay una reducción en las emociones personales.

En este sentido, la literatura señala dos fuentes básicas de la carga policial: situaciones de peligro y otros factores que se vinculan con las características las condiciones en que las trabajan en la organización.

A nivel nacional, Valladares (2017) observó que el 56.3% de la policía tiene un síndrome de Burnout promedio, niveles menores en un 23.4% y niveles más altos en un 20.3%. Con respecto a los factores de estrés emocional, 56.3% fueron niveles intermedios, con un índice de despersonalización de 43.8% y un coeficiente de eficiencia profesional, con 54.7% alcanzando un promedio. Finalmente, concluyó que la gran mayoría de la policía tenía un estrés laboral, lo que indica que tienen un alto riesgo para el desarrollo del síndrome mencionado anteriormente. Los porcentajes anteriores muestran que la policía tiene una tendencia a desarrollar un síndrome que es un tema importante para el Perú.

En este sentido, Durán (2001) aduce que quienes padecen este síndrome probablemente abandonen el trabajo tanto mental como físicamente, gasten menos tiempo y energía, hagan

lo que sea necesario para abandonar o no ir a trabajar; producen menos y tienen un mal inadecuado desempeño laboral.

Asimismo, Chiavenato (2010) sostiene que la motivación en el ámbito laboral ha cobrado importancia en el último siglo, permitiendo un óptimo desempeño en las tareas de los trabajadores de una organización, generando ventajas para el trabajador y la empresa. Por otro lado, Steers, Porter y Bigley (2003) señalan que es una fuerza que mejora el comportamiento de una persona hacia una conducta particular que creará una recompensa que satisfaga sus necesidades en términos de adquisición, poder e interconexión.

En este sentido, la motivación laboral favorece el establecimiento de un ambiente de trabajo conducente a prácticas efectivas, lo que se revela en la productividad y la calidad de la organización (Gallardo, Espluga y Triado, 2007). Esta descripción también se relaciona con la realidad peruana. Según el diario El Correo (2014), la clave para una empresa exitosa es motivar a su equipo para que logre sus objetivos. Al mismo tiempo, se han llevado a cabo investigaciones en otros países sobre la motivación y el agotamiento del personal militar; un estudio realizado en España mostró un alto nivel de estrés en el trabajo y un vínculo positivo entre factores de estrés y condiciones de trabajo de naturaleza organizativa, todo con la calidad en la vida de policías (Aguirre, Vauro y Labarthe, 2015).

En el contexto local, se observa escasa motivación, puesto que los superiores no reconocen el trabajo y el esfuerzo que realizan los subordinados sobre sus funciones, generando en los efectivos policiales un constante estrés laboral, debido a que cada día se enfrentan al peligro para resguardar la seguridad ciudadana. (E. Scott, comunicación personal, 12 de octubre del 2018).

Como la Policía Nacional del Perú es una entidad que vela por el bienestar de la comunidad, transmitiendo confianza, respeto y paz social. Por lo tanto, es importante satisfacer sus necesidades tanto sociales como laborales. Así mismo es necesario fomentar valores dentro de la organización, otorgarles condiciones adecuadas para llevar a cabo sus tareas de manera eficiente, contribuyendo a la mejora continua de su rendimiento.

Cabe destacar que la Policía es una organización que trabaja las 24 horas del día, generando en el personal un alto nivel de estrés, fatiga emocional, escasa satisfacción personal y falta de motivación (Estrella y Portalanza, 2015). Dado a que la labor policial es muy arriesgada, se involucra el síndrome de burnout y la motivación en el trabajo, ya que a nivel global el burnout causa estrés físico y mental y escasa motivación, por esta razón se da un empeoramiento en la sensación de fracaso. Debido a ello, este estudio tiene el propósito de establecer la asociación entre el Burnout y la Motivación Laboral de la Policía Nacional del Perú en Trujillo.

Existen diferentes investigaciones en relación a las variables de estudio, realizadas en el ámbito internacional, nacional y local; las mismas que a continuación se describen:

Solís y González (2015) en México, investigaron sobre el Síndrome de burnout y satisfacción de vida en policías ministeriales. El objetivo fue constatar la relación entre las variables ya mencionadas en agentes policiales. La investigación fue descriptiva transaccional y mixta, desarrollada a partir de un estudio de casos en donde se entrevistó a cuatro policías del estado de México, tomando como instrumentos Inventario de Maslach el y cuestionario de satisfacción con la vida de Diener. Hubo relación de fatiga emocional ($r = -, 424$), la sensibilidad ($r = -, 345$) y el rendimiento individual ($r = -, 428$).

Gil, Martínez y Zapata (2015) en su tesis de Relación entre motivación de profesores y síndrome de burnout, para conocer la relación entre dos variables de docentes en la Escuela de Ciencias y Vida, Medellín, Colombia. La metodología fue una correccional descriptiva. Para el caso se aplicó el Cuestionario de Satisfacción con la vida y el MBI. Llegaron a la conclusión de que había una relación positiva entre las variables del estudio ($\rho = -39$).

Bouveire y García (2017), su investigación denominada Motivación del trabajo y Síndrome de Burnout en el Personal de la Escuela de Aviación Civil en Perú 2017, cuyo objetivo es averiguar las relaciones entre las variables en la escuela de aviación civil en Perú en 2017. La hipótesis fue que existe una relación entre la motivación laboral y el síndrome de burnout. El tipo de estudio fue cuantitativo, no experimental y correlacional. La muestra fue de 74 empleados fueron seleccionados y se utilizó como instrumentos: MBI de Maslach e Investigación General y Revisiones en el Lugar de Trabajo. La motivación interna se

refiere a tres emociones positivas: R = -31, Efectividad profesional, $r = 0.26$ y R = Indiferencia - 31) en comparación con otros tipos de motivos. Esto significa que la motivación interna es lo más importante para agotar las consecuencias.

De lo antes descrito, se plantea la conceptualización de diferentes autores tales como: Freudenberger (1974) quien menciona que la terminología del burnout aplicado a la psicología organizacional está relacionada con el sentirse quemado, ante lo cual seguirá una sensación de fatiga emocional, desesperanza y carencia de actitud motivacional, incumplimiento de sus tareas en la organización, afectando directamente a su vida cotidiana y generar consecuencias nefastas en sus labores.

Asimismo, la definición principal que se utilizará en la presente investigación es la de Maslach, Jackson & Leiter (1996), quienes señalan que este síndrome es consecuente de una cantidad de estresores y que llegan a ser crónicos producto de aspectos personales y laborales, manifestándose a través de agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional.

Gil-Monte y Peiro (1999) señala que se producen cambios personalmente dañinos con el tiempo para los trabajadores con demandas importantes. Está vinculado a las siguientes etapas: inestabilidad entre las demandas de mano de obra y recursos específicos, reacción vehemente expresada por la ansiedad, la tensión y la fatiga, cambio actitudinal y conductual de los trabajadores.

Martínez (2010) se refiere al síndrome de burnout como no exclusivo de los trabajadores de la salud, pudiendo ocurrir en trabajadores de diferentes áreas. También confirman que este síndrome es progresivo y en una consecuencia donde el empleado pierde la responsabilidad que asumió en su trabajo, como la resistencia al estrés. Gil-Monte y Moreno (2004) afirman que esta es una réplica del estrés crónico presentado por el trabajador. Es una experiencia intrínseca formada por emociones y conductas negativas hacia quienes lo rodean y el trabajo realizado por el trabajador en su entorno.

De acuerdo a la teoría de Maslach y Jackson (1981) presenta tres dimensiones: El agotamiento emocional: señalan que implica la disminución de recursos emocionales, aquellos que solían comprender el estado de otros que también tienen sentimientos y

sentimientos que no pueden transmitirse a la comunidad empresarial. El empleado desarrolla emociones de fatiga física y mental, se siente impotente, cansado y sin energía, sin entusiasmo y falta de recursos. Estos sentimientos pueden aumentar la frustración y la tensión e indicar que no puede dar más a los demás. El cinismo o despersonalización se refieren a una sucesión de comportamientos taciturnos y / o negativos que se manifiestan para protegerse del agotamiento emocional, se manifiesta en una actitud fría hacia los trabajadores y clientes, mostrando al trabajador como una persona cínica y distante, con un desempeño crónico deficiente hacia los beneficiarios, usando etiquetas generalizadas con mayor entusiasmo y revelar su pérdida de ingresos y la efectividad de su actividad profesional. Eficacia profesional se considera como el campo independiente anterior, sugiere una sensación de discapacidad, falta de trabajo, baja autoestima, ideas de fracaso y frustración por su desempeño real. En resumen, esto significa reacciones negativas propias y de trabajo.

Gil-Monte y Moreno (2004) describen cuatro etapas en la vida de una persona con síndrome de burnout:

- Exaltación, aumento de los deseos, energía exuberante y ausencia de la noción de riesgo.
- La inmovilización, que resulta de la no práctica de las perspectivas originales; apareciendo frustración
- Se producen fallas, conflictos emocionales y comportamientos físicos.
- Apatía.

Tudela (2013) señala diferentes modelos éticos teóricos de la enfermedad por quemaduras presentada desde diferentes encuestas y discutida a través de un proceso que enfrentan los empleados.

El estudio del síndrome de burnout tiene dos perspectivas fundamentales: la perspectiva psicosocial y clínica, en cuanto a la perspectiva Psicosocial, Gil-Monte y Peiró (1999) señalan que el síndrome por quemarse es una respuesta a la carga de trabajo prolongada, cuyos síntomas son el concepto de fracaso profesional, la sensación de agotamiento emocional y la actitud negativa hacia el trabajo configurándose el modelo estructural causa, proceso y consecuencias.

En relación a la Perspectiva Clínica, Freudenberger (1974) utilizó el término para describir la secuencia de síntomas físicos que los profesionales de la salud han experimentado debido a las condiciones de trabajo. Según el autor, los cuidadores se caracterizan por la fatiga causada por el trabajo pesado sin tener en cuenta sus propias necesidades. Asimismo, Robbins y Judge (2014) dan la definición más común de motivación para indicar que es un proceso que responde a cierta estimulación, que, como resultado, mantiene una cierta frecuencia e intensidad de comportamiento para alcanzar la meta.

Según Steers, Porter y Bigley (2003) proporcionan una definición detallada de la motivación para el trabajo, que es una fuerza que vigoriza el comportamiento humano para guiarse a ciertas conductas que harán una recompensa que satisfaga sus necesidades: logro, poder y afiliación.

En este sentido, la motivación también puede entenderse como un proceso que contribuye a un estado emocional positivo relacionado con la satisfacción en el lugar de trabajo y los entornos de trabajo apropiados, que también satisfacen las necesidades del desarrollo humano (Steers et al., 2003).

En la teoría de McClelland, señala que existen tres necesidades, explica la base de la escala de motivación señalado por Steers et al. (2003), de acuerdo con este modelo, el ser humano tiene tres necesidades adquiridas, no innatas, que son: aquellas que motivan el desempeño óptimo del trabajo, que se divide en:

Necesidad de logro: Sáenz, (2014) declaran que la motivación del ser humano para sobresalir se caracteriza, por el esfuerzo en su trabajo para lograr los objetivos propios, por los que asume la responsabilidad del éxito, al participar activamente en sus actividades que generan satisfacción para su presente y ventajas para su futuro.

Necesidad de poder: Sáenz (2014) indica que es el deseo adquirido dominar y controlar la situación dada la jerarquía de su posicionamiento, dirigir e influir, sin embargo, McClelland (1989), afirma que esta característica es más común entre las personas

autoritarias, que tienen menos probabilidades de carecer de inferioridad, pero que es común observarlas (Menchu, 2016).

Necesidad de afiliación: Sáenz (2014) menciona que está inclinado a mantener relaciones sociales satisfactorias con las personas del medio ambiente, a mostrar solicitud y aprecio por los otros, para crear un clima de empatía y comprensión mutua.

Estas necesidades se adquieren y no son innatas, es decir, que el sujeto de acuerdo con su contexto llevará a su desarrollo, debido a que busca el logro de acuerdo con los estándares de su sociedad, también tiene el poder de influir en otros para una acción que lleva a generar los resultados esperados, dada la conexión interpersonal con otros sujetos en el entorno, por tanto, la necesidad de logro tendría una mayor influencia en los sujetos y se enfatiza que la motivación para el logro conduce al desempeño de tareas de excelencia, dentro de la organización, ejercer dominio sobre otros para alcanzar sus objetivos de forma filial (Palma, 2000) .

De acuerdo a lo antes mencionado, se formula la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y motivación laboral en los efectivos de la Policía Nacional del Perú, Trujillo – 2019?

Asimismo, su realización de justifica teóricamente, ya que permite corroborar si los modelos teóricos del síndrome de burnout y motivación en el trabajo se cumplen de acuerdo a las características culturales y demográficas de la fuente Trujillo. De esta manera, impulsa a aumentar la investigación existente y a obtener un mejor conocimiento del comportamiento de las dos variables en la Policía Nacional del Perú en Trujillo.

Además, presenta implicaciones prácticas, ya que contribuye a los especialistas de la psicología tener una perspectiva general de la relación entre las dos variables; para que, sobre la base de este hallazgo, apoyar el diseño o la implementación de estrategias futuras para reducir los niveles de agotamiento que pueden afectar la motivación de los agentes de policía en el lugar de trabajo. También, fomenta la comprensión de los temas de interés social y proporcionará resultados que ayudarán a los profesionales y agentes implicados en la búsqueda de la gente a entender mejor la dinámica de comportamiento de estas variables con

el fin de promover una actitud reflexiva hacia las de la policía en Trujillo. Finalmente, la utilidad metodológica se basa en el hecho de que los resultados proporcionarán conocimiento científico sobre el síndrome de burnout y la motivación laboral en la población policial, cubriendo las brechas en la investigación.

De esta manera, se plantea como hipótesis general, existe relación entre el síndrome de burnout y la motivación laboral en los efectivos de la Policía Nacional del Perú, Trujillo – 2019, mientras que las específicas se describen:

- Existe relación entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y los factores (necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación) de la motivación laboral en los efectivos de la Policía Nacional del Perú, Trujillo – 2019.
- Existe relación entre la dimensión cinismo del síndrome de burnout y los factores (necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación) de la motivación laboral en los efectivos de la Policía Nacional del Perú, Trujillo – 2019.
- Existe relación entre la dimensión eficacia profesional del síndrome de burnout y los factores (necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación) de la motivación laboral en los efectivos de la Policía Nacional del Perú, Trujillo – 2019.

De igual manera, la investigación planteo como objetivo general Demostrar la relación entre el síndrome de burnout y la motivación laboral en los efectivos de la Policía Nacional del Perú, Trujillo – 2019.

- Determinar la relación entre el agotamiento emocional del síndrome de burnout y los factores (necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación) de la motivación laboral en los efectivos de la Policía Nacional del Perú, Trujillo – 2019.
- Determinar la relación entre el cinismo del síndrome de burnout y los factores (necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación) de la motivación laboral en los efectivos de la Policía Nacional del Perú, Trujillo – 2019.

- Determinar la relación entre la eficacia profesional del síndrome de burnout y los factores (necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación) de la motivación laboral en los efectivos de la Policía Nacional del Perú, Trujillo – 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de investigación

El presente estudio es de tipo sustantivo, definido de acuerdo a Sánchez y Reyes (2015) como aquel tipo de estudio destinado a la resolución de problemas, permitiendo la descripción, explicación y predicción de la realidad que se estudia, utilizando métodos y procedimientos científicos, a fin de probar una teoría según las características contextuales.

Asimismo, el diseño Correlacional simple, según Ato, López y Benavente (2013) son los diseños que pautan la relación entre dos o más variables, las cuales no se manipularon, para proceder con su análisis.

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1.

Operacionalización de variables

Variabl e	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de medición
Síndro me de burnout	Maslach, Jackson y Leiter (1996, Citado por Gil-Monte y Moreno, 2004), definen al síndrome de burnout como consecuente de una cantidad de estresores y que llegan a ser crónicos producto de aspectos personales y laborales, manifestándose a través de agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional.	Esta variable será medida a través de las puntuacione s obtenidas en el Inventario de Burnout de Maslach Burnout Inventory (MBI), aplicado a los policías de Trujillo.	Agotamiento Emocional: es la reducción o pérdida de recursos emocionales, es decir, los utilizados para comprender la situación de los demás. (Maslach, Jackson y Leiter, 1996; citado por Buzzetti, 2005). cuyos artículos son: 1, 2, 3, 4 y 6. Cinismo o despersonalización: se refiere a una secuencia de comportamientos taciturnos y / o negativos que se producen para protegerse del agotamiento emocional (Maslach, Jackson y Leiter, 1996; citado por Buzzetti, 2005). ítems: 8, 9, 13, 14 y 15. Eficacia profesional: sentimientos de discapacidad, ineficacia en el trabajo, baja autoestima, ideas de fracaso y frustración con los logros (Maslach, Jackson y Leiter, 1996; citado por Buzzetti, 2005). Ítems: 5, 7, 10, 11, 12 y 16.	Ordinal, describe las variables de un continuo en el que se pueden ordenar los valores. En este caso, las variables no solo se asignan a grupos, sino que también pueden establecer relaciones superiores, inferiores o iguales entre los elementos (Alarcón, 2008).

Variabl e	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de medición
Motiva ción laboral	Es una fuerza que vigoriza el comportamiento humano para guiarse a ciertos comportamientos que harán una recompensa que satisfaga sus necesidades: logro, poder y afiliación. (Steers et al., 2003).	Se asume la definición de medida en función a las puntuaciones obtenidas en la Escala de Motivación Laboral de Steers y Braunstein.	<p>Necesidad de logro: caracteriza el deseo por lograr los objetivos, por lo que asume la responsabilidad de su propio éxito. (Steers y Braunstein, 1976; citado por Sáenz, 2014). De los cuales los ítems son: 1; 4; 7; 10; 13.</p> <p>Necesidad de poder: este es el deseo de dominar y controlar la situación dada la jerarquía de su posicionamiento, para dirigir, influenciar y dominar a otros. (Steers y Braunstein, 1976; citado por Sáenz, 2014). De los cuales los ítems son: 2; 5; 8; 11; 14.</p> <p>Necesidad de afiliación: el deseo de mantener buenas relaciones sociales con las personas en el medio ambiente, de mostrar interés y reconocimiento por los demás, de crear un clima de empatía y comprensión mutua (Steers y Braunstein, 1976; citado por Sáenz, 2014). De los cuales los ítems son: 3; 6; 9; 12; 15</p>	Ordinal, variables de un continuo en el que se pueden ordenar los valores. En este caso, las variables no solo se asignan a grupos, sino que también pueden establecer relaciones superiores, inferiores o iguales entre los elementos (Alarcón, 2008).

2.3. Población, muestra y muestreo

La población estuvo constituida por un total de 505 efectivos de la Policía Nacional del Perú, Trujillo, quienes laboran en la DIVINCRI Trujillo.

El tamaño de la muestra quedó constituido de manera no probabilística (Pimienta, 2000), de acuerdo a los criterios de Ary, Jacobs, Sorensen y Razavieh (2010) reconocen la presencia de ciertas limitaciones tanto en recursos y tiempo de la investigación. Por tanto, el tamaño de la muestra fue de 505 sujetos.

En cuanto a los criterios de selección, se incluyó a los efectivos policiales pertenecientes a las unidades policiales mencionadas de Trujillo, con edades comprendidas entre 20 y 50 años, con un tiempo de servicio de un año como mínimo, de ambos sexos, tanto Oficiales y subalternos, mientras que para exclusión se estableció Efectivos policiales que respondan de forma incorrecta, es decir, haciendo borrones o no terminando de responder los instrumentos y aquellos Efectivos policiales que no firmen el consentimiento informado.

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

Se utilizó como técnica la medición psicométrica, entendida como aquella en la que se utilizan test de evaluación para el diagnóstico, que describen la conducta de una persona, descrita a través de escalas numéricas o categorías preestablecidas, los cuales fueron elaborados utilizando procedimientos estadísticos sofisticados, bajo materiales estandarizados y tipificados en sus etapas: la administración, la corrección y la interpretación (Cardona, Chiner, y Lattur, 2006).

En cuanto a los instrumentos utilizados, el primero fue el *Maslach Burnout Inventory – General Survey* (MBI – GS) de Maslach,, Jackson y Leiter (1996).

Cuya aplicación puede llevarse a cabo individualmente y en grupos, teniendo al menos adultos en la educación primaria. Además, la duración de la aplicación incluye un máximo de 10 a 15 minutos, incluidas las instrucciones proporcionadas por evaluadores. Por otro lado, el instrumento está dirigido a evaluar el síndrome de Burnout desde un punto de vista social, cognitivo y emocional mediante sus tres escalas específicas, que son: La primera es

la sub escala de Agotamiento Emocional, conformada por los ítems 1, 2, 3, 4 y 6; la segunda sub escala es Cinismo, conformada por los ítems 8, 9, 13, 14 y 15; la tercera sub escala es la Eficacia Profesional, conformada los ítems 5, 7, 10, 11, 12 y 16 siendo en total 16 ítems. Posee una escala Likert con opciones que son: 0. Nunca 1. Un par de veces al año o menos 2. Una vez al mes o menos 3. Un par de veces al mes 4. Una vez a la semana 5. Un par de veces a la semana 6. Todos los días.

Para la Validez del instrumento fue realizada por Fernández (2002), utilizando el análisis factorial confirmatorio, aplicada en una muestra de profesores de Lima Metropolitana. El autor reportó un modelo estructural de 3 factores, en donde los índices de ajuste de bondad fueron GFI=.98, AGFI=.95, lo cual demostró una evidencia de validez de constructo adecuada, a través del modelo de tres factores.

La adaptación a Trujillo, estuvo realizada por Muñoz (2016), quien a través del análisis factorial exploratorio, bajo el modelo de 3 factores, halló una varianza total acumulada de 57%, cuyas cargas factoriales para la dimensión Agotamiento emocional, se ubicaron entre .74 y .86, Cinismo, entre .51 y .79, en tanto que para la dimensión Eficacia Profesional, fueron entre .34 y .81, considerándose como adecuadas.

Asimismo, la Confiabilidad del instrumento fue analizada por Fernández (2002), a través del método de consistencia interna según el Alfa de Cronbach, reportó que en la dimensión Agotamiento emocional fue de .78, en Despersonalización fue de .76 y en Realización Personal fue de .74. Por tanto, el autor corroboró que la confiabilidad del instrumento fue adecuada.

La adaptación a Trujillo estuvo realizada por Muñoz (2016) quien mediante el método de consistencia interna a través del Alfa de Cronbach, determinó que el coeficiente de confiabilidad para la escala total fue de .79, en tanto que para la dimensión Agotamiento emocional fue de .87, para Cinismo, de .64 y para Eficacia profesional fue de .79, considerándose como valores correctos que denotan una confiabilidad adecuada.

En cuanto al segundo instrumento, denominado *Escala de Motivación Laboral de Steers y Braunstein* (1976, citado por Sáenz, 2014) cuenta con 15 ítems, divididos en 3 factores,

logro, cuyos ítems son: 1; 4; 7; 10; 13; poder, cuyos ítems son: 2; 5; 8; 11; 14; y afiliación, cuyos ítems son: 3; 6; 9; 12; 15. La administración es para los jóvenes de 16 años que ya tienen ciertas actividades laborales, también pueden usarse de manera colectiva e individual, con una duración de aproximadamente 15 minutos, en la escala de respuesta de Likert. Las estimaciones obtenidas de acuerdo con las reglas establecidas durante la aplicación de esta herramienta permiten clasificar el grado de motivación como bajo, parcialmente bajo, regular, parcialmente alto y alto.

Para la Validez, se utilizó la adaptación de Palma (2000) y obtuvo en la dimensión poder con logro y afiliación, de .51 y .55 respectivamente, y poder con afiliación de .58, de una apreciación estadísticamente significativa, revelando evidencias de validez suficientes.

La adaptación a la ciudad de Trujillo fue realizada por Ventura (2018), quien a través de análisis factorial confirmatorio, en donde se obtuvieron índices de ajuste de bondad del GFI =.954, AGFI=.936, NFI=.926, considerados apropiados, mientras que las cargas factoriales estandarizadas oscilaron entre .53 y .76 para la dimensión Necesidad de Logro; entre .45 y .69 para la Necesidad de Poder, y finalmente, .45 y .64 para la dimensión Necesidad de Afiliación.

La Confiabilidad se refleja en el estudio de Palma (2000) obtuvo mediante el método de consistencia interna del coeficiente Alfa de Cronbach para el total de .86, mientras que, para los factores, en Logro de .91, Poder .61, y Afiliación de .56., lo cual mostró evidencias de una confiabilidad satisfactoria.

La adaptación en Trujillo fue realizada por Ventura (2018), mediante el método de consistencia interna según el coeficiente Omega, en donde obtuvo un coeficiente de .78 para la dimensión Necesidad de Logro; .61 para la dimensión Necesidad de Poder, y finalmente, .65 para la dimensión Necesidad de Afiliación.

2.5. Procedimiento

Se elaboró el proyecto de investigación siguiendo los lineamientos estipulados por la Universidad César Vallejo, para el desarrollo de tesis, para proseguir con su aprobación por el jurado respectivo, de tal manera que se ejecutó en su desarrollo, donde se realizó inicialmente la coordinación con las instituciones de la Policía Nacional del Perú, seleccionadas como población, posterior a ello se extendió una carta de presentación, para proseguir con el acuerdo de los horarios de ingreso con la finalidad de recopilar la información, que fue vaciada a una base de datos de Excel 2016, teniendo en consideración los criterios de inclusión y exclusión previamente establecidos, luego se exportó la base de datos al IBM SPSS Statistics 24, donde se realizó el método de análisis de datos, para continuar con la discusión, conclusiones y recomendaciones, que posterior a su aprobación, se publicó en el repositorio de la Universidad César Vallejo y se presentó una copia a las instituciones policiales que participaron.

2.6. Método de análisis de datos

Los datos recolectados se ordenaron en el Microsoft Excel 2016, considerando los criterios de selección establecidos en la caracterización de la muestra (García, 2009). Luego se exportaron software estadístico IBM SPSS Statistics 24, donde se obtuvo los valores descriptivos, como la media teórica, media alcanzada, mínimo, máximo, la desviación estándar (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), asimismo la asimetría, que indica valores por encima de 2, lo cual distingue la presencia de no normalidad universidad (Lloret, Ferreres, Hernández y Tomás, 2014), atributo que conllevó a seleccionar el coeficiente de relación Rho de Spearman, acorde a la distribución de datos (Díaz, García, León, Ruiz y Torres, 2014), obteniendo las correlaciones entre variables, que se interpretaron de acuerdo al tamaño del efecto, distinguiéndose como pequeño para valores que oscilen entre .11 y .30, mediano, entre .31 y .50 y grande, con valores de .50 en adelante (Ledesma, Macbeth y Cortada, 2008). Finalmente se halló la significancia estadística (Manterola y Pineda, 2008).

Asimismo, se obtuvo el análisis del coeficiente Omega (Ventura-León y Caycho, 2017), a fin de identificar la confiabilidad según el método de consistencia interna (Elosua y Bully,

2011). Así como sus intervalos de confianza al 95% de probabilidad, para el límite inferior y superior (Ventura-León, 2018), y también los índices de homogeneidad ítem –factor (Kline, 1998).

2.7. Aspectos éticos

Los criterios éticos se basaron en las consideraciones estipuladas en los artículos 20 y 24 del Código de Ética del Psicólogo Peruano del Colegio de Psicólogos el Perú (2017), se fundamenta en la obtención confiable los datos obtenidos. De igual forma los artículos 81, 83 y 84 del capítulo XI, haciendo referencia a las actividades realizadas dentro de la investigación, encaminados a brindar información hacia la población acerca de los propósitos del estudio, así como también el resguardo de la confiabilidad de sus identidades y de los datos a obtenerse. Para efectos investigativos se consideró la Carta de permiso al General de la Región Policial La Libertad – Trujillo, en donde se detallaron los objetivos de la investigación, sus implicancias y requerimientos. Asimismo, se explicó a los efectivos policiales en qué consiste la investigación y cuáles son los fines de su participación, destacando en todo momento la confidencialidad y anonimato de los datos, procediendo a la firma de Consentimiento Informado.

Por otro lado, se respetaron los procedimientos éticos en el tratamiento de los datos después de su recolección en la población de estudio, se consideró la aplicación y corrección eficiente de cada una de las pruebas, así como el análisis estadístico de los datos, sin dar lugar a falsificaciones y minimizando los errores en el procesamiento para la obtención de los resultados.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo

En la tabla 2, se muestra el análisis descriptivo de la variable Síndrome de burnout, donde se aprecia que las dimensiones agotamiento emocional y cinismos o despersonalización el promedio obtenido cae por debajo del promedio esperado, siendo en cinismo y despersonalización donde las puntuaciones se aproximan más al valor mínimo; en eficacia profesional se aprecia que el promedio alcanzado supera el valor del promedio teórico ($g1=3.963$).

Tabla 2

Estadísticos descriptivos de la variable síndrome de burnout (n=505)

Variable	Nº ítems	MT	Mínimo	Máximo	Media	DE	g1
Agotamiento emocional	5	15	0	25	7.11	3.57	.41
Cinismo o despersonalización	5	15	0	20	4.11	2.17	2.26
Eficacia profesional	6	18	18	36	34.63	2.25	-3.96

Nota: MT=media teórica; DE=desviación estándar; g=asimetría

En la tabla 3, se presenta el análisis descriptivo de la variable Motivación de logro, donde en la variable general el promedio alcanzado supera el promedio teórico (M=100.43; MT=45), de modo similar en cada una de las dimensiones se observa que el promedio alcanzado se ubica por encima del promedio esperado, aproximándose en mayor medida al valor máximo el promedio de la dimensión necesidad de logro (g1=-3.73).

Tabla 3

Estadísticos descriptivos de la variable motivación laboral (n=505)

Variable	N° ítems	MT	Mínimo	Máximo	Media	DE	g1
Motivación laboral	15	45	22	75	54.59	4.62	1.24
Necesidad de logro	5	15	5	25	21.68	1.57	-3.73
Necesidad de poder	5	15	9	25	16.09	2.06	2.26
Necesidad de afiliación	5	15	8	25	16.82	1.83	1.84

Nota: MT=media teórica; DE=desviación estándar; g=asimetría

3.2. Análisis correlacional

En la tabla 4, se aprecia que las dimensiones del síndrome de burnout se relacionan de efecto pequeño, medio y grande con la motivación laboral; la dimensión agotamiento emocional se relaciona directamente de efecto medio y grande con necesidad de logro y necesidad de poder, y negativamente con la dimensión necesidad de afiliación; la dimensión cinismo o despersonalización se relaciona directamente de efecto medio con necesidad de poder; y eficacia profesional se relaciona directamente de efecto pequeño con necesidad de poder y negativamente con necesidad de afiliación.

Tabla 4

Relación entre las dimensiones del síndrome de burnout y la motivación laboral y sus dimensiones (n=505)

Variable		rho	IC 95%	
			LI	LS
Agotamiento emocional	Motivación laboral	,536**	.441	.636
	Necesidad de logro	,244**	.134	.355
	Necesidad de poder	,640**	.554	.733
	Necesidad de afiliación	-,264**	-.381	-.149
Cinismo o despersonalización	Motivación laboral	,111**	-.008	.222
	Necesidad de logro	-.056	-.177	.064
	Necesidad de poder	,142**	.035	.247
	Necesidad de afiliación	-.039	-.147	.076
Eficacia profesional	Motivación laboral	.038	-.162	.142
	Necesidad de logro	-,097*	-.202	.007
	Necesidad de poder	,112*	.014	.209
	Necesidad de afiliación	-,171**	-.273	-.064

Nota: rho=coeficiente de correlación de Spearman; IC=intervalo de confianza; LI=límite inferior; LS=límite superior

IV. DISCUSIÓN

La investigación planteó demostrar la relación entre el Síndrome de burnout, el cual corresponde a un estrés crónico que ocurre en el trabajo, que el trabajador no es capaz de regular (Maslach, et al., 1996) además de la Motivación laboral, que es la energía que expresa la persona en el cumplimiento de la diversidad de funciones del puesto de trabajo (Steers et al., 2003), se desarrolló en 505 efectivos, de ambos sexos de 20 a 50 años de edad de la Policía Nacional del Perú, Trujillo – 2019, es importante por la realidad problemática, la cual dice que el 56.3% de efectivos peruanos presenta una tendencia moderada de Burnout, asimismo el 20.3% alcanza un rango alto (Valladares, 2017) particularidad que afecta a la motivación dentro de la organización (Durán, 2001) aspectos vigente en la realidad de estudio donde se observa un desempeño desmotivado, donde los efectivos se sienten desvalorizados sobre sus funciones, además de estar sometidos a continuos estímulos aversivos propios de su perfil profesional (Scott, comunicación personal, 12 de octubre del 2018), que delimitó la importancia del desarrollo oportuno en lo investigativo.

Así se identificó que el agotamiento emocional presenta correlaciones inversas de efecto pequeño para necesidad de logro (-.24) y necesidad de afiliación (-.26), y una relación de efecto grande con necesidad de poder (-.64) y la motivación laboral (-.80) (Cohen, 1988), con evidencia de significancia estadística para todas las correlaciones (Manterola y Pineda, 2008), de tal manera que la disminución significativa de recursos emocionales, que permiten la comprensión empática de uno mismo así como de los demás se ve afectada, con manifestaciones de notable fatiga física y mental (Maslach y Jackson, 1981) tiene un efecto pequeño en la disminución del deseo por lograr los objetivos de éxito y sobre el deseo de mantener buenas relaciones sociales con las personas en el medio ambiente laboral, mientras que su efecto es grande en la disminución del deseo de dominar y controlar la situación dada la jerarquía, que en su conjunto tiene implicancias en la motivación laboral (Steers y Braunstein, 1976; citado por Sáenz, 2014).

Estos resultados son atribuidos a la caracterización del agotamiento emocional, que no solo afecta al cansancio mental, además tiene implicaciones negativas sobre el desempeño físico, por lo cual influye negativamente sobre los objetivos organizacionales, en los deseos por sobresalir en el trabajo, y en las interacciones socio-laborales, que ante un carente

abordaje conlleva a mermar el desempeño de la empresa al no cumplir con sus funciones (Gil-Monte y Moreno, 2004).

Resultados similares reportó Solís y González (2015) en policías ministeriales de México, al obtener relaciones de efecto mediano entre el cansancio emocional con la satisfacción hacia la vida, caracterización que tiene implicaciones relevantes sobre el desempeño organizacional, asimismo Gil, Martínez y Zapata (2015) obtuvieron una relación inversa de efecto mediano entre el cansancio con la motivación en el trabajo, lo mismo se evidencia en el estudio de Bouveire y García (2017) al reportar una relación inversa moderada del agotamiento hacia la motivación, este conjunto de hallazgos reafirman como la variable disfuncional denominada agotamiento emocional del síndrome de burnout afecta al funcionamiento del sujeto a nivel físico, mental y social, en los diversos planos, individual, familiar y laboral (Gil-Monte y Moreno, 2004).

A continuación, se identificó que el cinismo presenta relaciones inversas, de efecto mediano para motivación laboral (-.35) y de efecto pequeño para necesidad de poder (-.14) (Cohen, 1988) con relaciones estadísticamente significativas (Manterola y Pineda, 2008) en tanto las demás relaciones son de efecto inferior al pequeño (<.10), de esta manera, la sucesión de comportamientos negativos que evidencian una actitud fría hacia los demás de forma cínica y distante (Maslach y Jackson, 1981) tiene un efecto mediano sobre la disminución del nivel de energía para el desempeño organizacional, mientras que su efecto es pequeño también de carácter negativo sobre los deseos de liderar en los demás, mientras que no se evidencia implicaciones sobre el cumplimiento de objetivos y la necesidad de establecer relaciones en el trabajo (Steers y Braunstein, 1976; citado por Sáenz, 2014).

Estos resultados se atribuyen a la caracterización del cinismo, al significar una interacción distante, fría y hasta cierto punto hostil, que genera un grado de desmotivación y de liderar a un grupo (Durán, 2001) en tanto no tiene implicaciones sobre el cumplimiento de los objetivos organizacionales, debido que ello responde a la satisfacción de necesidades básicas, por lo cual se desea mantener el puesto laboral, además sobre la necesidad de buscar afiliación en la empresa, lo cual no se considera como prioridad, más si de forma global sobre la energía que permite el cumplimiento de las funciones (Steers, Porter y Bigley, 2003).

Hallazgos similares, han obtenido los estudios de Solís y González (2015) en una muestra también de policías, indico que la despersonalización tiene implicaciones negativas de efecto moderado sobre la satisfacción hacía la vida, de tal manera que afecta al área laboral, al mermar la motivación y los deseos de crecer en la jerarquía organizacional, de igual manera Gil, Martínez y Zapata (2015) en su tesis Relación entre motivación y síndrome de burnout en docentes, indicó como el cinismo afecta a las relaciones inter-laborales y a los deseos de crecer en la organización, según Gil-Monte y Peiro (1999) ello también se atribuye a los cambios en los rasgos de personalidad, que al ser disfuncional, genera un perdida de interés por el desarrollo laboral y los deseos de superación, con una percepción negativa sobre el medio expresada en exaltaciones e irritaciones de forma continua.

Por último, se identificó que la eficacia profesional presenta correlaciones directas de efecto pequeño para motivación laboral (.17), necesidad de poder (.11) y necesidad de afiliación (.17) (Cohen , 1988) con significancia estadística en las relaciones (Manterola y Pineda, 2008), en tanto el efecto es inferior al pequeño para necesidad de logro, de tal manera que la capacidad que tiene el sujeto para cumplir de forma satisfactoria sus funciones y evidenciar un desenvolvimiento optimo sobre la organización (Maslach y Jackson, 1981), tiene un efecto pequeño sobre la energía, de igual forma sobre los deseos de sobresalir ante los demás, y en el establecimiento de interacciones positivas, mientras que no tiene implicancia sobre el cumplimiento de objetivos (Steers y Braunstein, 1976; citado por Sáenz, 2014), acorde a Tudela (2013) la eficacia en el desenvolvimiento laboral no solo se atribuye a características motivacionales, también se considera a la necesidad de autorrealización, al compromiso con la organización, a la satisfacción con el clima laboral, a la búsqueda de una mayor remuneración , entre otras características, ello explicaría la relación de efecto pequeño, hallazgos que conllevan a aceptar parcialmente.

Resultados afines, se obtuvo en el estudio de Bouveire y García (2017) donde la eficacia profesional también tiene una relación directa de efecto pequeño (Cohen, 1988) sobre la motivación laboral, mientras que Gil, Martínez y Zapata (2015) también reportaron una relación directa pero de efecto moderado, ellos se atribuye a la distinción entre muestras, debido que los resultados corresponden a una muestra de docente, en tanto Solís y González

(2015) también obtuvo una relación directa de efecto mediano, pero sobre la variable satisfacción con la vida, en este sentido se observa la relación de la eficacia profesional con la motivación, la cual refiere una mayor influencia por otras variables también relacionadas (Tudela, 2013).

Ante los resultados analizados, el estudio Síndrome de Burnout y Motivación Laboral en los efectivos de la Policía Nacional del Perú, Trujillo – 2019, resalta las altas implicancias negativas del agotamiento emocional sobre la necesidad de poder y la motivación laboral, y de forma moderada del cinismo hacía la motivación laboral, que contribuye a la práctica y teoría de la ciencia psicológica del campo organizacional, con beneficio social.

V. CONCLUSIONES

Se demostró la relación directa de efecto moderado entre el síndrome de burnout y la motivación laboral en una muestra de 505 efectivos, de ambos sexos de 20 a 50 años de edad

de la Policía Nacional del Perú, Trujillo, además favorece a largo plazo a la población de estudio.

Se identificó la relación entre el agotamiento emocional del síndrome de burnout y los factores de la motivación laboral, se obtuvo correlaciones inversas de efecto pequeño significativas, para necesidad de logro (-.24) y necesidad de afiliación (-.26), y una relación de efecto grande con necesidad de poder (-.64) y la motivación laboral (-.80)

Se identificó la relación entre el cinismo del síndrome de burnout y los factores de la motivación laboral se obtuvo relaciones inversas, de efecto mediano significativas para motivación laboral (-.35) y de efecto pequeño para necesidad de poder (-.14), en tanto las demás relaciones son de efecto inferior al pequeño (<.10).

Se identificó la relación entre la eficacia profesional del síndrome de burnout y los factores de la motivación laboral, se obtuvo correlaciones directas de efecto pequeño con presencia de significancia para motivación laboral (.17), necesidad de poder (.11) y necesidad de afiliación (.17) y de efecto es inferior al pequeño para necesidad de logro.

VI. RECOMENDACIONES

Medir de forma esporádica el síndrome de burnout en los efectivos de la policía nacional del Perú, debido a las altas implicancias de este cuadro psicoemocional sobre la motivación laboral.

Abordar el agotamiento emocional frente a posibles hallazgos de baja motivación y una carente necesidad de poder, debido que los resultados evidencian relaciones inversas de efecto grande.

Considerar que solo se obtuvo relaciones representativas entre el agotamiento emocional con la motivación y la necesidad del poder, asimismo entre el cinismo y la motivación laboral, como base para generar actividades propicias para la población de estudio.

Replicar la investigación donde se evidencia una realidad problemática similar, para lograr evidenciar la correlación entre variables.

Correlacionar la motivación laboral con otras variables de carácter funcional, como el clima laboral, el compromiso organizacional, entre otras, que permitan su mayor comprensión.

Correlacionar el síndrome de burnout con otras variables, para valorar su implicancia en otros aspectos funcionales de la organización, como las habilidades para resolver conflictos, el ajuste laboral, el compromiso organizacional, el clima laboral, entre otros, para ampliar su comprensión.

Realizar un programa orientado al abordaje del agotamiento emocional debido que afecta la necesidad de poder y motivación laboral.

Realizar programas que permitan disminuir el síndrome de Burnout, debido a sus implicancias en la motivación laboral a los efectivos de la policía nacional del Perú.

REFERENCIAS

- Aguirre, C., Vauro, M., & Labarthe, J. (2015). Estresores laborales y bienestar en el trabajo en personal aeronáutico de cabina. *Ciencias Psicológicas*, 9(2), 293-308. Recuperado de: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212015000300007
- Alarcón, R. (2008). *Métodos y Diseños de investigación del comportamiento*. Lima Perú: Universitaria
- Álvarez, G. (2012). El constructo Clima organizacional: concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes. *Psicología ocupacional*, 11 (1), 2684. Recuperado de: <http://www.sidalc.net/cgi-bin/wxis.exe/?IsisScript=UNIBA.xis&method=post&formato=2&cantidad=1&expresion=mfn=004100>
- Álvarez, M. (2006). *Manual de Planeación Estratégica*. México DF: Panorama Editorial
- Ary, D.; Jacobs, L.; Sorensen, C. & Razavieh, A. (2010). *Introduction to Research in Education* (8th Ed). USA: Wadsworth.
- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013) Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología*, 29 (3), 1038 – 1059. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/167/16728244043.pdf>
- Baguer, A. (2009). *Dirección de personas. Un timón en la tormenta*. (2da Ed.). Madrid: Ediciones Díaz de Santos. Recuperado de: <http://www.editdiazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788479788957.pdf>
- Barraza, A. (2011). Validación psicométrica de la escala unidimensional de burnout estudiantil. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*. 2(13), 51-74. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/802/80220774004.pdf>
- Bosquet, M (2008). *Quemados, El Síndrome de Burnout-Que es y cómo superarlo*. Barcelona, España: Ediciones Paidós Ibérica
- Bouveire, J. y García, R. (2017). *Motivación laboral y síndrome de burnout en el personal de la Escuela de Aviación Civil del Perú, 2017*. (Tesis de licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Recuperado de:

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2753/1/2017_Bouverie_Motivacion-laboral.pdf

Buzzetti, B. (2005). *Validación del Maslach Burnout Inventory (MBI), en Dirigentes del Colegio de Profesores A.G. de Chile*. (Memoria para optar al título de Psicólogo) Universidad de Chile. Recuperado de http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2005/buzzetti_m/sources/buzzetti_m.pdf

Cardona, M., Chiner, E., y Lattur, A. (2006). *Diagnóstico Psicopedagógico*. Alicante: Club Universitario. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=Bbb3nvA9X4AC&pg=PA71&hl=es&source=gbv_toc_r&cad=3#v=onepage&q&f=false

Carlin, M. & Garcés de los Fayos E. (2010). *El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo*. España. Recuperado de http://www.um.es/analesps/v26/v26_1/20-26_1.pdf

Carlotto, M., & Gobbi, M. (2001). Desempleo y síndrome de Burnout. *Revista de Psicología*, 3(10), 131-139. Recuperado de: <https://revistapsicologia.uchile.cl/index.php/RDP/article/view/18558>

Chiavenato, I. (2010). *Políticas Administrativas y Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: McGraw Hill.

Colegio de Psicólogos del Perú (2017). *Código de Ética Profesional del Psicólogo Peruano* Recuperado de: http://www.cpsp.pe/admin/contenidos/marcolegal/codigo_de_etica_del_cpsp.pdf

Díaz, I., García C., León, M., Ruiz, F. y Torres, F. (2014). *Guía de Asociación entre variables (Pearson y Spearman en SPSS)*. Ayudantía Estadística I 2014 [Monografía]. Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales (FACSO) Departamento de Sociología. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/293979001/Coeficientes-deAsociacion-Pearson-y-Spearman-en-SPSS>

Durán, M. (2001). *El Síndrome de Burnout en organizaciones policiales: Una aproximación secuencial*. (Tesis doctoral) España: Facultad de Psicología. Universidad de Málaga. Recuperado de: <http://atarazanas.sci.uma.es/docs/tesisuma/16272675.pdf>

- El Correo (7 de abril, 2014). *La empresa exitosa motiva a su personal*. Recuperado de: <http://diariocorreo.pe/emprendedores/laempresa-exitosa-motiva-a-su-personal-40546/>
- Elosua, P. y Bully, P. (2011). *Prácticas de Psicometría: Manual de Procedimiento (Primera ed.)*. Leioa: Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco UPV/EHU. Recuperado de: <http://www.ehu.es/gip/publicaciones/articulos/2011/6.pdf>
- Estrella, M., & Portalanza, A. (2015). El burnout y su aplicación en el sector de la policía: Una aproximación conceptual. *Suma de negocios*, 5(6), 204–211. doi:10.1016/j.sumneg.2015.10.004
- Fernández, M. (2002). Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima Metropolitana. *Revista Persona*. 5, 27 – 66. Recuperado de: <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Persona/article/viewFile/842/814>
- Forbes, R. (2011). Síndrome de burnout: Síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *CEGESTI*. 2(160), 1-4. Recuperado de http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf
- Freudenberger, H. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 1(30), 159-166.
- Gallardo, E. Espluga, C. & Triado, X. (2007). ¿Qué debemos saber sobre la motivación laboral? Aproximación a un modelo de proceso motivacional en las organizaciones. *Dialnet*, 1(2), 1- 9. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2483106>
- Gallardo, E. Espluga, C. & Triado, X. (2007). ¿Qué debemos saber sobre la motivación laboral? Aproximación a un modelo de proceso motivacional en las organizaciones. *Dialnet*, 1(2), 1- 9. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2483106>
- García, C. (2009). *Cómo investigar en Psicología*. México, D.F.: Trillas. Extraído de https://issuu.com/kikeportal/docs/revista_de_investigaci_n_de_estudiantes_de_psic_olo/133
- Gershon, R., Lin S. y Li, X. (2002). Work stress in aging police officers. *Journal of occupational and environmental medicine*. 44 (2), 160-167. Recuperado de:

https://journals.lww.com/joem/Abstract/2002/02000/Work_Stress_in_Aging_Polic_e_Officers.11.aspx

- Gil, D. Martínez, M. y Zapata, M. (2015). *Relación entre motivación y síndrome de burnout en docentes*. (Tesis de licenciatura). Universidad de Manizales, Medellín, Colombia. Recuperado de: <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2223/Relaci%C3%B3n%20entre%20motivaci%C3%B3n%20y%20s%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20en%20docentes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gil-Monte, P. & Moreno, B. (2004). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout)*. Ediciones Pirámide. Valencia, España
- Gil-Monte, P. & Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de psicología*, 15(2), 261-268. Recuperado de: https://www.um.es/analesps/v15/v15_2pdf/12v98_05Llag2.PDF
- Gil-Monte, P. y Peiró, J. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta ed.). México: McGraw-Hill Interamericana
- Kline, P. (1998). *The new psychometrics: science, psychology and measurement*. London: Routhledge. 51. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=HpoB8Kjgc60C&pg=PA51&lpg=PA51&dq=The+new+psychometrics:+science,+psychology+and+measurement&source=bl&ots=QhgD-Jhvxp&sig=WDQl7OoBaYCHFEpBL8f9oaNfi1Q&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjE3s-E_t7eAhWEmVkKHV-3CPwQ6AEwCHoECAQQAQ#v=onepage&q=The%20new%20psychometrics%3A%20science%2C%20psychology%20and%20measurement&f=false
- Ledesma, R., Macbeth, G. y Cortada, N. (2008). Tamaño del efecto: revisión teórica y aplicaciones con el sistema estadístico ViSta. *Revista Latinoamericana de Psicología*. 40 (3), 425 – 439. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/805/80511493002.pdf>

- Lloret, S., Ferreres, A., Hernández, A. y Tomás, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*. 30 (3), 1151 – 1169. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16731690031>
- Manterola, C. y Pineda, V. (2008). El valor de "p" y la "significación estadística". Aspectos generales y su valor en la práctica clínica. *Revista Chilena de Cirugía*. 60 (1), 86 – 89. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-40262008000100018
- Martínez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 112, 1-40. Recuperado de: webs.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/PDFs/Anbelacop.pdf
- Martínez, M. (2003). *La gestión empresarial: equilibrando objetivos y valores*. México DF: Ediciones Díaz de Santos
- Maslach, C. & Jackson, S. (1981). *MBI: Maslach Burnout Inventory. Manual*. Palo Alto: University of California, Consulting Psychologists Press
- Maslach, C., Jackson, S. & Leiter, S. (1996) *Maslach Burnout Inventory Manual* (2a. ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press
- McClelland, D. (1965). *Thinking ahead- Achievement Motivation Can Be Developed*. Estados Unidos: Harvard Business Review
- Menchu, M. (2016). *Motivaciones que orientan el comportamiento laboral de los colaboradores de una empresa de sistema de identificación Biométrica*. Universidad de Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/MenChu-Marla.pdf>
- Montero, I & León, O. (2007). *Métodos de Investigación en Psicología y Educación*. (4ta edic). Madrid. Mc Graw Hill
- Muñoz, M. (2016). *Propiedades psicométricas del Inventario de Burnout de Maslach en teleoperadores de dos empresas de Trujillo*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo. Recuperado de: repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/207

- Palma, S. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de Investigación en Psicología*, 3(1), 9-21. Recuperado de: <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/viewFile/4909/4764>
- Pimienta, R. (2000). Encuestas probabilísticas vs. no probabilísticas. *Política y Cultura*. 13, 263 – 276. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/267/26701313.pdf>
- Pistellia, Y., Perochena, J., Moscolonib, N., & Tarrés, M. (2011). Síndrome de desgaste profesional en médicos pediatras. Análisis bivariado y multivariado. *Archivos Argentinos De Pediatría*, 109(2), 129-134.
- Robbins S. & Judge T. (2014). *Comportamiento Organizacional*. (16ava Ed.). México D.F.: Pearson Education
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (10ma Ed.). México D.F.: Pearson Education
- Rodríguez, S., & Hermsilla, R. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Med Segur Trab.*, 57 (1), 1-262. Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>
- Sáenz, S. (2014). *Clima y motivación laboral en instituciones educativas de Miramar – Alto Salaverry*. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo Perú. Recuperado de: https://issuu.com/saraelenaesaenzmogollon/docs/tesis_de_clima_y_motivacion_sara_sa
- Salanova, M. y Llorens, S. (2008). Estado Actual y Retos Futuros en el Estudio del Burnout. *Papeles del Psicólogo*. 29 (1), 59-67. Universidad Jaume I de Castellon. Recuperado de: <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1539.pdf>
- Sánchez, C. y Reyes, M. (2015). *Metodología y diseños de la investigación científica*. Lima: Visión Universitaria
- Sánchez, J. (2011). *Frecuencia del burnout en policías de la ciudad de México*. Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v18n1/a09v18n1.pdf>

- Schaufeli, W., Leiter, M., Maslach, C. & Jackson, S. (1996). *Maslach burnout Inventory General Survey. The Maslach Burnout Inventory Sampler Set Manual*: Mind Garden.
- Solís J. y González T. (2015). Síndrome de burnout y satisfacción de vida en policías ministeriales mexicanos. *Archivos de Criminología, Seguridad Privada y Criminalística*; (15), 5. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5234296>
- Steers, R., Porter, L. & Bigley, G. (2003). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill
- Tudela, F. (2013). *Modelos teóricos y explicativos del síndrome de burnout*. Recuperado de <http://www.estres.edusanluis.com.ar/2013/12/modelos-teoricos-y-explicativos-del.html>.
- Valladares, I. (2017). *Síndrome de burnout en agentes policiales de la división policial de Huaral, Perú, 2017*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Ventura, S. (2018). *Evidencias de validez de la Escala de Motivación en colaboradores operarios de la ciudad de Trujillo*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Ventura-León, J. (2018). ¿Es el final del alfa de Cronbach? *Adicciones*. 20 (10), 1 – 2. Recuperado de: <http://www.adicciones.es/index.php/adicciones/article/view/1037/964>
- Ventura-León, J. y Caycho, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 625-627. Recuperado de: www.redalyc.org/pdf/773/77349627039.pdf

Anexos

Anexo 1

Instrumentos de recolección de datos adaptado por Muñoz (2016)

PROTOCOLO DEL MASLACH BURNOUT INVENTORY – GENERAL SURVEY (MBI – GS)

EDAD: _____

SEXO: _____

GRADO DE INSTRUCCIÓN: _____

TIEMPO DE TRABAJO: _____

INSTRUCCIONES: En la siguiente página hay 16 enunciados sobre sentimientos con relación al trabajo. Por favor lea cada enunciado cuidadosamente y decida si alguna vez se ha sentido así acerca de su trabajo. Si nunca se ha sentido así, escriba el número "0" (cero) en el espacio antes del enunciado. Si se ha sentido así, indique con qué frecuencia se ha sentido así escribiendo un número (del 1 al 6) que describa mejor que tan frecuentemente se ha sentido así.

Con qué frecuencia 0-6:

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

1. _____ Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.
2. _____ Me siento agotado al final de la jornada laboral.
3. _____ Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentar otro día en el trabajo.
4. _____ Me tensa trabajar todo el día.
5. _____ Puedo resolver efectivamente los problemas que surgen en mi trabajo.
6. _____ Me siento cansado por mi trabajo.
7. _____ Siento que estoy haciendo un aporte importante a lo que mi organización se dedica.
8. _____ Me he vuelto menos interesado en mi trabajo desde que comencé en él.
9. _____ Me he vuelto menos entusiasmado sobre mi trabajo.
10. _____ Considero que soy bueno en el trabajo que realizo
11. _____ Me siento contento cuando puedo lograr algo en el trabajo.
12. _____ He logrado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.
13. _____ Yo sólo quiero hacer mi trabajo y no ser molestado.
14. _____ Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo aporta algo.
15. _____ Dudo de la importancia de mi trabajo.
16. _____ Me siento seguro sobre mi buen desempeño dentro del trabajo.

EX: _____ cat: _____ CY: _____ cat: _____ PE: _____ cat: _____

Activar \

Anexo 2

Escala de motivación laboral adaptado por ventura (2018)

ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL

Fecha: _____ Edad: _____ Sexo: **M** **F**

Estado Civil: _____ Grupo Ocupacional: _____

Grado de Instrucción _____

TD: Totalmente en Desacuerdo

D: En desacuerdo

AV: Algunas Veces

A: De Acuerdo

TA: Totalmente De acuerdo

N°	Ítem	TD	D	AV	A	TA
1	Trato fuertemente de mejorar mi desempeño anterior en el trabajo					
2	Me gusta competir y ganar					
3	A menudo encuentro que hablo con las personas a mi alrededor acerca de asuntos que no se relacionan con el trabajo					
4	Me gustan los retos difíciles					
5	Me gusta llevar el mando					
6	Me gusta agradar a otros					
7	Deseo saber cómo voy progresando al terminar las tareas					
8	Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy muy en desacuerdo.					
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo					
10	Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas					
11	Me gusta influir en otras personas para que hagan lo que deseo					
12	Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones					
13	Me gusta la satisfacción de terminar la tarea difícil.					
14	Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mí alrededor.					
15	Me gusta más trabajar con otras personas que sólo.					

Anexo 3

Consentimiento informado

Consentimiento informado

Fecha..... 23 JUN 19.....

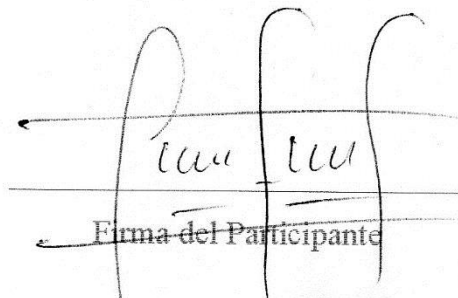
Por medio del presente documento expreso mi aceptación para participar en la investigación titulada: "Síndrome de Burnout y Motivación Laboral en los efectivos de la Policía Nacional del Perú, Trujillo - 2019."

Se me ha explicado que la finalidad de la investigación tiene como objetivo demostrar la relación entre el síndrome de burnout y la motivación laboral en los efectivos de la Policía Nacional del Perú, Trujillo – 2019.

Los resultados de este estudio serán parte de una tesis, así como también ser una herramienta útil para los psicólogos de la localidad. Mi participación consistirá en contestar el Cuestionario de Síndrome de Burnout y la Escala de Motivación Laboral, cuya información obtenida será manejada con absoluta confidencialidad sin que se identifique mi identidad.

Entiendo que tengo el derecho de retirarme de la investigación si así lo considero conveniente.

Las investigadoras responsables se han comprometido a responder cualquier pregunta y aclarar cualquier duda que le plantee en relación a la investigación.


Firma del Participante

Anexos

En la tabla 5, se presenta los valores de correlación ítem-factor, los cuales varían de .28 a .69, a excepción de los reactivos 3, 10, 11, 13, 15 y 16 que presentan valores inferiores a .20, y los valores de consistencia interna varían de .32 a .83.

Tabla 5

Índices de homogeneidad según correlación ítem-factor y consistencia interna de las puntuaciones del instrumento síndrome de burnout (n=505)

Factor	Ítem	Ítem-Factor	ω	IC 95%	
		r_{itc}		LI	LS
Agotamiento emocional	SB1	.54	.83	.77	.88
	SB2	.33			
	SB3	.15			
	SB4	.69			
	SB6	.65			
Cinismo o despersonalización	SB8	.29	.32	.15	.50
	SB9	.29			
	SB13	.01			
	SB14	.28			
	SB15	-.03			
Eficacia profesional	SB5	.46	.51	.33	.69
	SB7	.34			
	SB10	.14			
	SB11	.19			
	SB12	.37			
	SB16	.08			

Nota: r_{itc} =índice de correlación R corregido; ω =coeficiente de consistencia interna Omega; IC=intervalo de confianza; LI=límite inferior; LS=límite superior

En la tabla 6 se presenta los valores de correlación ítem-factor de los reactivos del instrumento de motivación laboral, donde los valores varían de .31 a .68, a excepción de los reactivos 12 y 14 que presentan valores inferiores a .20, y los valores de consistencia interna varían de .65 a .79.

Tabla 6

Índices de homogeneidad según correlación ítem-factor y consistencia interna de las puntuaciones del instrumento motivación laboral (n=505)

Factor	Ítem	Ítem-Factor	ω	IC 95%	
		r_{itc}		LI	LS
Necesidad de logro	ML1	.44	.65	.46	.84
	ML4	.11			
	ML7	.53			
	ML10	.51			
	ML13	.49			
Necesidad de poder	ML2	.55	.79	.73	.85
	ML5	.64			
	ML8	.68			
	ML11	.32			
	ML14	.39			
Necesidad de filiación	ML3	.48	.65	.56	.75
	ML6	.48			
	ML9	.38			
	ML12	.16			
	ML15	.31			

Nota: r_{itc} =índice de correlación R corregido; ω =coeficiente de consistencia interna Omega; IC=intervalo de confianza; LI=límite inferior; límite superior



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : FOR-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 10-06-2019
Página : 1 de 1

Yo Patricia Deyanira Cáceres Neja, identificado con DNI N° 43505275,
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
"Síndrome de Burnout y Motivación Laboral en los efectivos de la Policía Nacional del
Perú, Trujillo - 2019"; 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:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Patricia Cáceres Neja
FIRMA

DNI: 43505275

FECHA: 30 de setiembre del 2019.



Revisó: [Firma] Vicerrectorado de Investigación / DEVAC / Revisó: [Firma] Dirección de Gestión de la Investigación / DGI / Aprobó: [Firma] Rectorado PERU

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA.



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 10-06-2019
Página : 1 de 1

Yo Yamoli Milena Limón Iponvaquive..... identificado con DNI N° 70406051
egresado de la Escuela Profesional de Psicología..... de la
Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y
comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
"Síndrome de Burnout y Motivación Laboral en los efectivos de la Policía Nacional
del Perú, Trujillo, 2019....."; en el Repositorio Institucional de la UCV
(<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822,
Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

FIRMA

DNI: 70406051

FECHA: 30 de SET del 2019.

<p>Revisó: <u>[Handwritten Signature]</u> Vicerrectorado de Investigación / DEVAC</p>	<p>Responsable del SGT UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</p>	<p>Aprobó: <u>[Handwritten Signature]</u> Rectorado PERU</p>
---	--	--

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTRAIDA.