



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS
DE LA SALUD**

“Motivación y estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de medicina
en una Clínica de San Borja -2019”

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Sarela del Carmen Choroco Barja

(ORCID 0000-0002-3879-2854)

ASESORA:

Guzmán Canchero, Gladys Martha

(ORCID 0000-0002-9277-8690)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y Gestión de riesgo en salud.

Lima – Perú

2019

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por doña Sarela Choroco Barja cuyo título es:
 "MOTIVACIÓN Y ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE MEDICINA EN UNA CLÍNICA DE SAN BORJA -2019".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 quince.

Lima, San Juan de Lurigancho 09 de agosto del 2019



 Dr. Delgado Arenas Raúl
 PRESIDENTE



 Dra. Valenzuela Moncada Carolina
 SECRETARIO



 Guzmán Canchero Gladys Martha
 VOCAL

					
Elaboro	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobo	Vicerrectorado de Investigación

Dedicatoria

A mis padres que son mi fortaleza y motivación para lograr esta meta.

A mi persona por la voluntad continuar y ser un ejemplo para futuras generaciones.

Agradecimientos

Agradezco a Dios en primer lugar por hacer lograr que culmine este objetivo.

Segundo a la Universidad César Vallejo por contribuir mi formación profesional.

A todos los profesionales de la salud, por la comprensión, cediéndome el permiso para la realización de dicho estudio.

DECLARACION DE AUTENTICIDAD

Yo, Sarela del Carmen Choroco Barja estudiante del programa Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo identificada con DNI N° 44454639, con la tesis titulada “Motivación y Estrés laboral del personal de enfermería en una Clínica de San Borja-2019”.

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 lo 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 ha presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo al título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni publicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes en la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicados), 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 Cesar Vallejo Lima ,09de Agosto 2019.



Sarela Choroco Barja

DNI N° 44454639

INDICE

Carátula.....	
Página del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	viii
Índice de figuras.....	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
II. MÉTODO	18
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	18
2.2 Operacionalización de las variables.....	18
2.3 Población, muestra y muestreo.....	20
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	21
2.5 Procedimiento.....	23
2.6 Métodos de análisis de datos.....	23
2.7 Aspectos éticos.....	23

III. RESULTADOS	24
IV. DISCUSIÓN	39
V. CONCLUSIONES	41
VI. RECOMENDACIONES	42
VII. REFERENCIAS	43
VIII. ANEXOS	48
- Matriz de consistencia.....	48
- Validación de los Instrumentos por Juicio de Expertos.....	49
- Constancia emitida por la institución que acredite la realización de estudio in situ.....	57
- Instrumentos.....	60
- Evidencia del programa de Turnitin para el índice de similitud	62
- Artículo Científico	64

Índice de tablas

Tabla 1.	Operacionalización de la variable motivación	19
Tabla 2.	Operacionalización de la variable estrés laboral	20
Tabla 3.	Ficha técnica de motivación	21
Tabla 4	Ficha técnica de estrés laboral	22
Tabla 5.	Distribución de frecuencia y porcentajes de la variable motivación	24
Tabla 6.	Distribución de frecuencia y porcentajes de la dimensión de factores motivacionales	25
Tabla 7.	Distribución de frecuencia y porcentajes de la dimensión de factores higiénicos	26
Tabla 8.	Distribución de frecuencia y porcentajes de la variable estrés laboral	27
Tabla 9.	Distribución de frecuencia y porcentajes de la dimensión agotamiento emocional	28
Tabla 10	Distribución de frecuencia y porcentajes de la dimensión despersonalización	29
Tabla 11	Distribución de frecuencia y porcentajes de la dimensión realización personal	30
Tabla 12	Frecuencia y porcentaje según variable motivación y estrés laboral	31
Tabla 13	Frecuencia y porcentaje según variable motivación y la dimensión agotamiento emocional	32
Tabla 14	Frecuencia y porcentaje según variable motivación y la dimensión despersonalización	33
Tabla 15	Frecuencia y porcentaje según variable motivación y la dimensión realización personal	34
Tabla 16	Prueba de normalidad	35
Tabla 17	Coeficiente de correlación de spearman de las variables motivación y estrés laboral	36
Tabla 18	Coeficiente de correlación de spearman de las variables motivación y agotamiento emocional	36
Tabla 19	Coeficiente de correlación de spearman de las variables motivación y despersonalización	37
Tabla 20.	Coeficiente de correlación de spearman de las variables motivación y realización personal	38

Índice de figuras

Figura 1.	Distribución porcentual de la variable motivación	24
Figura 2.	Distribución porcentual de la dimensión factores motivacionales	25
Figura 3.	Distribución porcentual de la dimensión factores higiénicos	26
Figura 4	Distribución porcentual de la variable estrés laboral	27
Figura 5	Distribución porcentual de la dimensión agotamiento emocional	28
Figura 6	Distribución porcentual de la dimensión despersonalización	29
Figura 7	Distribución porcentual de la dimensión realización personal	30
Figura 8	Descripción de la variable motivación y estrés laboral	31
Figura 9	Descripción de la variable motivación y la dimensión agotamiento emocional	32
Figura 10	Descripción de la variable motivación y la dimensión despersonalización	33
Figura 11	Descripción de la variable motivación y la dimensión realización personal	34

RESUMEN

EL presente trabajo de investigación titulada Motivación y estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de medicina de la Clínica Sanna San Borja-2019, tiene como objetivo Determinar la relación que existe entre motivación y estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de medicina en una Clínica de San Borja -2019.

El trabajo de estudio se fundamenta con la teoría de Herzberg para la motivación, y para el estrés laboral Maslach Jackson, es de tipo cuantitativo, con un diseño descriptivo correlacional, no experimental, la población y la muestra fue la misma, conformada por 40 enfermeros del servicio de medicina, a quienes se les aplicó los instrumentos de recolección de datos, son dos cuestionarios validados por juicio de expertos. Para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de cronbach procesada en el spss v.25

En la presente investigación se concluyó que existe relación significativa ($p = 0,000 < 0,01$) entre motivación y estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de medicina de la Clínica Sanna San Borja-2019.

Palabras Clave: Motivación, estrés laboral, personal de enfermería, agotamiento emocional

ABSTRACT

The present research work entitled Motivation and work stress of nursing staff in the medical service of the Sanna San Borja Clinic-2019, aims to determine the relationship between motivation and work stress of nursing staff in the medical service in a San Borja Clinic - 2019.

The study work is based on Herzberg's theory for motivation, and for Maslach Jackson work stress, it is of quantitative type, with a descriptive correlational design, not experimental, the population and the sample was the same, consisting of 40 nurses of the medicine service, to whom the data collection instruments were applied, are two questionnaires validated by expert judgment. For the reliability of each instrument, the cronbach alpha processed in the spss v.25 was used

In the present investigation it was concluded that there is a significant relationship ($p = 0.000 < 0.01$) between motivation and work stress of the nursing staff in the medical service of the Sanna San Borja Clinic-2019.

Key words: Motivation, work stress, nursing staff, emotional exhaustion

I. INTRODUCCIÓN

A continuación, se señalará la realidad problemática sustentada por dichos autores:

La motivación laboral tiene su origen histórico que es importante, se inicia con la filosofía de Sócrates, Platón o Aristóteles, ellos desarrollaron la naturaleza de manera irracional e impulsiva de los motivos. A raíz de su origen la motivación laboral es de importancia en toda nuestra sociedad. Se puede definir que la motivación es la expresión de cada persona y así explica los actos de la persona.

La motivación laboral es la manera de realizar altos niveles de logro hacia metas organizacionales, condicionadas por la satisfacción de alguna necesidad individual a nivel nacional e internacional. Se entiende por necesidad un estado interno de la persona, hace que ciertas acciones resulten más significativas. La motivación laboral ha realizado un cambio de importancia desde la perspectiva de la investigación como de la gestión empresarial.

La motivación para el trabajador es muy importante y así la producción laboral aumentaría para la empresa y el trabajo del equipo de las diferentes actividades que realizaría con éxito. El trabajador se sentirá realizado en su puesto de trabajo y se identifica con la institución que labora, ya que el colaborador es la pieza fundamental en la institución para que la empresa pueda salir adelante.

La motivación es la aptitud de poder alterar los recursos de alguna manera limitantes, para poder lograr un objetivo que de acuerdo a la percepción del individuo donde este obtendrá mejores beneficios ya sea en forma coherente o incoherente. Erhard (2016)

La motivación laboral en la actualidad, es de gran importancia para desarrollar su conocimiento y manejo para una gestión de calidad, se considera uno de los ejes fundamentales para el logro y mejora de la empresa, se conoce la teoría de Herzberg que describe dos dimensiones factores motivacionales y factores higiénicos del ser humano.

El estrés laboral es un fenómeno muy frecuente y como consecuencia de gran importancia que puede afectar el bienestar físico y psicológico. Esto significaría que el estrés laboral en un trabajador, provocaría una deficiencia entre las exigencias y presiones de trabajo, el cual afectarían al trabajador saludable, quien, a pesar de poder controlar su capacidad y buen desempeño profesional, puede ocasionar problemas ante las reacciones por exigencias como la sobrecarga laboral, despersonalización, entré otros.

El estrés es la respuesta de la inestabilidad de las exigencias y presiones laborales a las que se expone la persona, por un lado, los conocimientos y capacidades por otro. El estrés pone a prueba la capacidad del individuo para afrontar su actividad, y no solo incluye situaciones en que la presión laboral excede la capacidad del trabajador para hacer frente a la misma.

Por todo esto planteado es importante el estudio de la motivación que tiene los enfermeros del servicio de medicina y el estrés laboral para poder mejorar la atención y por ende la productividad de las atenciones médicas de la Clínica Sanna San Borja.

Mencionaremos antecedentes que respaldan nuestro trabajo de investigación:

Archila (2018), realizó una tesis de estudio, con una metodología de tipo descriptivo, transversal y cualitativa, se usó el cuestionario como instrumento, teniendo una muestra considerada por 157 personas. El estudio concluyó que el personal administrativo tanto jefes de departamento como subordinados presentan cuadros de estrés laboral, derivado de las funciones y atribuciones que tienen bajo su cargo.

Mucci (2018), realizó una investigación teniendo como objetivo evaluar las peculiaridades de los obstáculos y los factores estresantes de desafío, y sus vínculos con la recuperación en la población bancaria Italiana, la metodología fue descriptiva -correlacional, participaron 6588, en el estudio (57.5% hombres y 42.5% mujeres) en 2012-2018, se midió con el Cuestionario de estrés (SQ) que evalúa varias variables de trabajo psicosociales. Conclusión: Este estudio ha demostrado una importante contribución de los denominados factores estresantes tradicionales para predecir la recuperación de la población bancaria en Italia. Estos hallazgos sugieren que los bancos deberían adoptar políticas corporativas que contengan actividades para la prevención y protección contra el estrés, con un objetivo más general de mejorar la salud mental de sus trabajadores.

Anja y Halvari (2017), elaboró una tesis de estudio, aplicando un método de tipo descriptivo, con una población de 405 camareros / camareras en Noruega para evaluar el modelo hipotetizado. Por lo tanto, cuando se explica la motivación del trabajo autónomo y los resultados del trabajo, es importante distinguir entre las diferentes demandas de trabajo y los recursos del trabajo, así como entre las tres necesidades psicológicas.

López (2017), elaboró una investigación de estudio, utilizando una metodología transversal o transaccional descriptivo simple con una población representada por 24 docentes, teniendo como instrumento el cuestionario y la conclusión es de gran importancia la motivación laboral docente para que puedan brindar una enseñanza con éxito.

Sarsosa y Charria (2017), realizó una investigación de estudio transversal, descriptivo, usando el cuestionario como instrumento, donde la muestra fue de 595 colaboradores. La conclusión que se determinó: la prevalencia de estrés laboral en los colaboradores puede asociarse con las condiciones laborales, características de rol, la exposición permanente a enfermedades contagiosas propias de las instituciones de salud.

Sánchez, Brea y Matos (2017), elaboró una tesis de estudio de tipo transversal, teniendo una población de 112 asistentes y 6 jefes de turno en conclusión se obtuvo lo siguiente: la motivación por afiliación es la más frecuente en el personal de Asistentes Generales pero el liderazgo está ausente en la mayoría de los jefes de turnos.

Idrogo (2016), realizó una investigación de estudio de tipo de estudio descriptiva-propositiva, con una población de 32 colaboradores con el instrumento de un cuestionario. Conclusión: Se elabora estrategias de motivación usando dinámicas que pueden contribuir a la satisfacción de los trabajadores de dicha institución.

De la cruz, (2016) elaboró una tesis de estudio cuantitativo, transversal con la población de 92 colaboradores de salud, como instrumento se realizó un cuestionario. La conclusión que se obtuvo es la siguiente: el estrés laboral en los trabajadores de salud, tiene una relación estadísticamente significativa con su desempeño profesional en el servicio de emergencia del hospital de estudio.

Paredes (2016), elaboró una investigación de estudio, con un método de estudio cuantitativo descriptivo, teniendo una población de estudio 80 colaboradores, utilizando la encuesta para la obtención de datos y teniendo como conclusión no existe ninguna relación entre el estrés y la satisfacción laboral son independientes entre sí.

Taboada (2015), realizó una tesis de estudio, con un método descriptiva, correlacional con una la población de 14 profesionales de enfermería, aplicando un cuestionario para la obtención de datos, teniendo una conclusión que el 50% del profesional de enfermería presentó moderado estrés laboral, 28,6% bajo estrés laboral, y 21,4% alto estrés laboral.

López (2015), elaboró una tesis de estudio tipo descriptiva con 23 docentes, aplicando un cuestionario como instrumento y llegando a la conclusión que existe un alto índice de desmotivación por parte de los docentes que laboran en la institución de estudio.

Quispe, (2015) elaboró un trabajo de investigación de estudio, con un metodología descriptivo y explicativo teniendo una muestra de 96 personal que labora en la red asistencial de Yunguyo, aplicando un cuestionario y el trabajo se concluyó en un 77.08% con mediana

satisfacción laboral, con un 14.58% medianamente de satisfacción laboral y un 8.33% de satisfacción laboral conformado por el personal asistencial de salud.

El sustento teórico de manera minuciosa a través de recolección de datos que expliquen las dimensiones de dichas variables:

Herzberg (1968), determina que la motivación es la relación que existe entre una persona y otros de acuerdo a la circunstancia que se le presente.

Idalberto Chiavenato (2000), para el autor la motivación es la forma de interactuar con uno mismo y en el ambiente que lo rodea, con una determinada forma de sentirse motivado y pueda laborar con éxito.

Abraham Maslow (2012), la motivación es el eje principal que tiene la persona para poder satisfacer sus necesidades expresada en su teoría sobre las necesidades humanas.

Sus principales teorías motivacionales tenemos:

La teoría que sustenta el presente trabajo de investigación es la Teoría del análisis de Herzberg (1968), donde desarrolla sus teorías en ambientes exteriores del centro de labores de la persona (orientados a los exteriores) como: Factores motivacionales: responsabilidad, logro, reconocimiento, etc y los Factores de Higiene: Salario, supervisión, relaciones interpersonales, etc.

Las Dimensiones de motivación laboral según Herzberg (1968) determina que la motivación no se identifica como algo personal más por el contrario es la relación que existe entre una persona y otros de acuerdo a la circunstancia que se le presente, es así que manifiesta que los funcionarios jefes o quienes conducen una empresa deben tener en cuenta para que actúen en el logro de los objetivos individuales de las personas y así de esta manera ellos aporten a la organización. Este autor plantea dos factores que son: Factores de Higiene y Factores Motivacionales.

El estrés laboral se produce por la exigencia presión de trabajo que tiene lugar en el entorno de trabajo, generando una inestabilidad entre la presión laboral y la capacidad o recursos disponibles para cumplirla eficientemente. En algunos casos se puede provocar por razones diferentes del colaborador. La reacción del colaborador puede iniciarse por un leve malestar en la persona pudiendo complicarse la salud del trabajador presentando síntomas comunes.

Para Otero (2012), afecta la parte cognitiva lo cual es medir el estímulo estresor con la respuesta del estrés, ya que la parte cognitiva es la que determina el estrés. Esta misma situación surge en el ámbito laboral con los trabajadores.

Según Fernández (2015), es la actitud o expresión frente a una situación de trabajo esa reacción de incapacidad frente a una situación de trabajo, generando altos niveles de exaltación y ansiedad que puede provocar efectos perjudiciales (p. 69).

Las Principales teorías del estrés se encuentran:

La teoría que sustenta el trabajo de investigación es la de Maslach y Jackson (1997), donde describe 3 dimensiones, las mismas que detallamos a continuación: Agotamiento emocional, realización personal y despersonalización.

Se mencionará la formulación de problemas basadas en preguntas:

¿Qué relación existe entre motivación y el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de medicina en una Clínica de San Borja -2019?

- a. ¿Qué relación existe entre la motivación y el agotamiento emocional del personal de enfermería en el servicio de medicina en una Clínica de San Borja- 2019?
- b. ¿Qué relación existe entre la motivación y la despersonalización del personal de enfermería en el servicio de medicina en una Clínica de San Borja- 2019?
- c. ¿Qué relación existe entre la motivación y la realización del personal de enfermería en el servicio de medicina en una Clínica de San Borja- 2019?

El estudio se justifica en:

Los enfermeros(as) ofrecen una atención de calidad diariamente a pacientes que necesita de los cuidados y atenciones médicas, los cuales enfrentan día a día muchos problemas que derivan tanto en la atención personal del paciente como la administración y coordinación. Esta investigación es conveniente porque al evidenciar la relación entre ambas variables, se proporcionará datos útiles para mejoramiento del trabajador.

La motivación se relaciona de manera directa y significativamente con el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de medicina en una clínica de san Borja- 2019.

- a. La motivación se relaciona de manera directa y positiva con el agotamiento emocional del personal de enfermería en el servicio de medicina en una clínica de san Borja -2019.
- b. La motivación se relaciona significativamente con la despersonalización del personal de enfermería en el servicio de medicina en una clínica de san Borja -2019.

- c. La motivación se relaciona en forma heterogénea con la realización personal del personal de enfermería en el servicio de medicina en una clínica de san Borja -2019.

Los objetivos alcanzados de la investigación de estudio son:

Determinar la relación que existe entre motivación y estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de medicina en una Clínica de san Borja -2019.

- a. Establecer la relación que existe entre la motivación y el agotamiento emocional del personal de enfermería en el servicio de medicina en una Clínica de san Borja- 2019.
- b. Establecer la relación que existe entre la motivación y la despersonalización del personal de enfermería en el servicio de medicina en una Clínica de san Borja- 2019.
- c. Establecer la relación que existe entre la motivación y la realización personal del personal de enfermería en el servicio de medicina en una Clínica de san Borja- 2019.

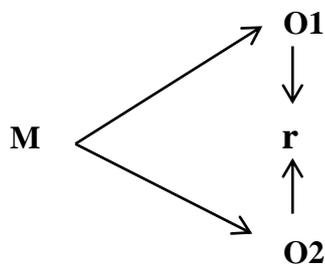
II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de la investigación

El estudio es de tipo básico o sustantivo, según su finalidad, pues busca dar respuesta a los problemas, de modo que, diremos que se orienta a la descripción, explicación, predicción de la realidad, dirigida a encontrar principios y leyes generales que permitirán la organización de una teoría científica.

Este estudio es de nivel correlacional cuyo objetivo fue el vínculo existente contextualizado de dos o más variables, categorías o conceptos. (Hernández, 2014p.21)

Con un enfoque cuantitativo de corte transversal, la recolección de datos es un tiempo determinado (2015, p.50)



Donde:

M= Muestra

O1= Variable 1: Motivación

O2= Variable 2: Estrés laboral

R= Correlación entre las variables

2.2. Operacionalización de las variables:

V.1.Motivación Laboral

Conjunto de habilidades para medir la motivación laboral, teniendo en cuenta las dimensiones Factores Higiénicos y Factores Motivacionales, medido con un instrumento, el Cuestionario de Factores Motivaciones e Higiénicos y se valora en bueno regular y bajo.

Tabla 1.

Operacionalización de la variable Motivación

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles de Rango
Factores motivacionales	Desarrollo profesional	1,2,3	Bajo (0-73)
	Reconocimiento profesional	4,5,6	
	El trabajo en sí mismo como estímulo positivo	7,8,	
	Responsabilidad	9, 10,11,12	
Factores higiénicos	Autorrealización personal y oportunidad de crecimiento profesional.	13,14	Regular (74-110)
	Políticas y Directrices de la Organización	15,16,17 18,19	
	Supervisión de enfermería	20,21,22	Bueno (111-148)
	Relaciones interpersonales con el jefe	23,24,25,26,27	
	Buenas condiciones laborales	28,29,30	
	Remuneración laboral	31,32,33	
	Relaciones con los compañeros de trabajo	34,35,36,37	

V.2.Estrés Laboral

Son las respuestas expresadas por el personal de enfermería que labora en la Clínica de Sanna y se traducen por mecanismos de agotamiento emocional, realización personal y despersonalización el cual fue medido a través de la escala de Maslach B. y se valora en bueno, regular y bajo.

Tabla 2.

Operacionalización de la variable Estrés laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles de Rango
Agotamiento emocional	Nivel de agotamiento Sobrecarga laboral	1,2,3,4,5,6,7 8,9	Bajo (0-43)
Realización personal	Capacidad de respuesta Competencia social	10,11,12,13,14 15,16,17	Regular (42-88)
Despersonalización	Sensibilidad humana	18,19,20,21,22	Bueno (89-132)

2.3. Población y Muestra

Población

Total, de trabajadores con los que se elaboran los resultados del estudio, encontrándose, enmarcados por caracteres comunes y precisos en tiempo y espacio.

Muestra: El segmento muestral estará constituido por 40 personas que brindan su servicio en la unidad de medicina.

Muestreo: Se utilizará una técnica de muestreo no probabilístico intencional. Según Cuesta (2009) es en las que las muestras son obtenidas mediante procesos que no brindan a todos los individuos del universo poblacional oportunidades iguales de ser escogidas, es decir no es producto de una selección aleatoria, sino que son seleccionados en función a criterios personales.

Criterios de inclusión

- Enfermeros con más de 6 meses de asignación en el servicio de medicina
- Los que acepten participar
- Enfermeros de ambos sexos

Criterios de exclusión

- Personal con menos de 6 meses de asignación en el servicio de medicina

• Personal con incapacidad, vacaciones y permiso en el momento de la aplicación del instrumento.

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

En el trabajo de investigación de estudio se utilizó la encuesta, que es un instrumento que precisa la identificación de las preguntas a realizar al grupo seleccionado. Como instrumento se realizó un cuestionario, que es una serie de preguntas sobre motivación y estrés laboral.

1.-Cuestionario de Motivación Laboral

Tabla 3. *Ficha técnica de Motivación*

Ficha técnica	
Indicadores	Descripción
Nombre del instrumento	Cuestionario de motivación laboral
Autor	Frederick Herzberg
Año	1959
Aplicación	Se aplicará de manera Individual o colectiva.
Tiempo	De 10 minutos aproximadamente.
Descripción del instrumento	Según la Operacionalización de la variable esta Compuesto por 37 ítems, 8 indicadores, agrupados en 2 dimensiones: factores motivacionales y factores Higiénicos
Índice de valoración veces	Escala de Likert. Índices: 1: nunca 2: algunas veces 3: siempre

2.- Cuestionario de Estrés Laboral

Tabla 4. Ficha técnica de estrés laboral

Ficha técnica	
Indicadores	Descripción
Nombre del instrumento	Cuestionario de estrés laboral
Autor	Maslach, C. Jackson, S.
Año	1997
Aplicación	Se aplicará de manera Individual o colectiva
Tiempo	De 10 minutos aproximadamente.
Descripción del instrumento	Según la operacionalización de la variable esta Compuesto por 21 ítems,5 indicadores, agrupados en 3 dimensiones: agotamiento emocional, realización personal y despersonalización.
Índice de valoración	Escala de Likert. Índices: 1: nunca 2: algunas veces 3: siempre

Validez y Confiabilidad:

Aiken (1984) refiere cuando están ausentes cambios estables de cualquier índole en un individuo, producto del crecimiento o aprendizaje, enfermedad las pruebas no serán confiables y no podrán usarse ni realizar alguna predicción sobre su comportamiento si los resultados de las pruebas difieren mucho de tiempo.

El instrumento que se aplicó para medir las variables de estudio fue evaluado por juicios de expertos, integrados por tres especialistas, quienes afirman su validez. Para la confiabilidad se realizó el Alfa de Cronbach de los instrumentos y se aplicó una encuesta a los 40 colaboradores del servicio de medicina de la Clínica Sanna San Borja sede de estudio.

2.5. Procedimiento

Para la obtención muestrales, fue necesario solicitar el permiso de la Clínica de manera que a posterior se pueda aplicar los respectivos cuestionarios para efectuar así la medición de las variables previo consentimiento informado al profesional de enfermería. La medida que se realizará será utilizando el paquete estadístico SPSS versión 25 y Microsoft Office Excel 2017, donde se elaboró tablas y gráficos y posterior a ello se realizó sus respectivos análisis.

2.6. Método de análisis de datos

Obteniendo los resultados de los cuestionarios con la autorización de la jefatura del servicio de Hospitalización que labora el profesional de enfermería y contando con el respaldo de las mencionadas autoridades del área proceder con la Motivación laboral y Estrés laboral de manera objetiva fue realizado el análisis de datos del cuestionario.

2.7. Aspectos éticos

Es indispensable precisar que se tomó el permiso y la autorización del Director de la Clínica Sanna San Borja para realizar el estudio y se desarrolló en todo a las personas por ello durante la investigación no fueron utilizados como objeto sino como fin por lo que se seudónimo a las entrevistas.

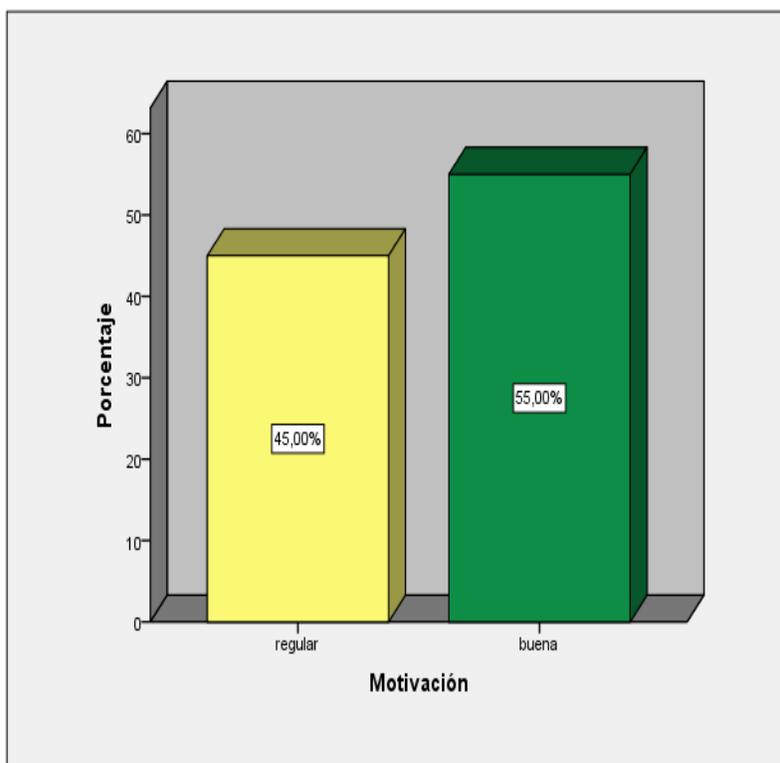
III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivos de los resultados

Tabla 5:

Motivación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	regular	18	45,0	45,0	45,0
	buena	22	55,0	55,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura1:

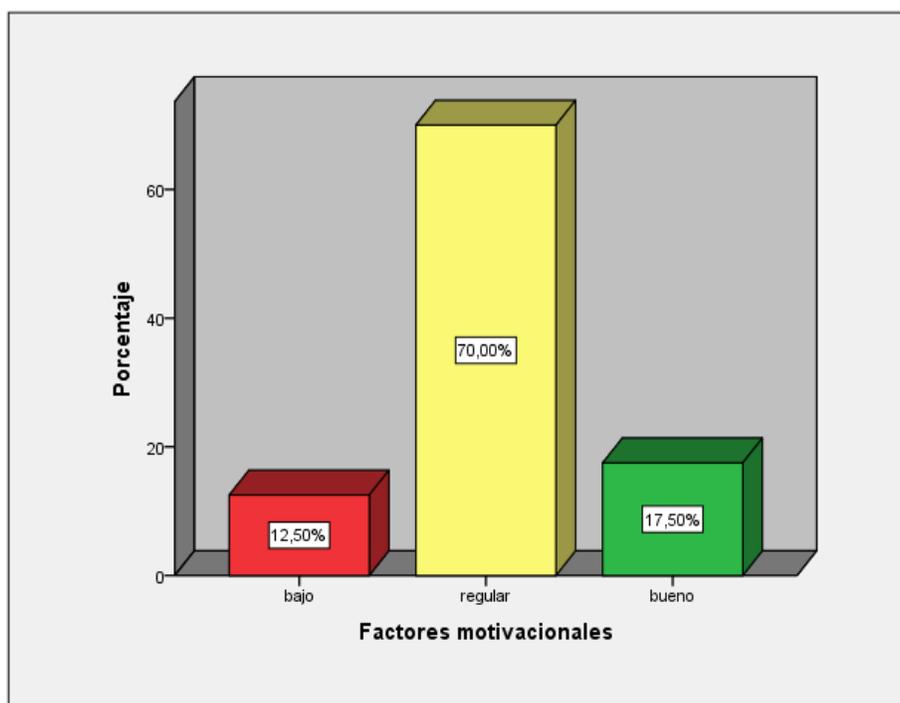


Se puede observar en los resultados que la variable motivación presenta dos niveles, 45% de regular, 55% buena, es decir tiene mayor porcentaje en una motivación buena, y no existen evidencias de una mala motivación.

Tabla 6:

Factores motivacionales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	5	12,5	12,5	12,5
	regular	28	70,0	70,0	82,5
	bueno	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 2:

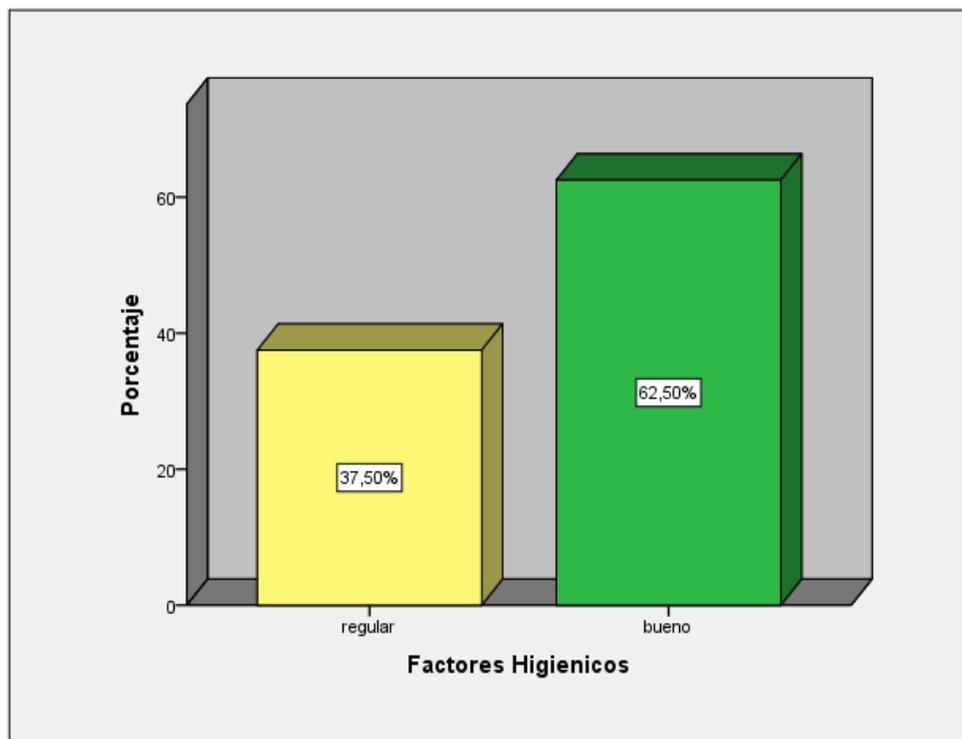


En el resultado se evidencia 3 niveles: el nivel bajo con 12.5%, nivel regular 70% y el nivel alto 17.5%, de estos 3 niveles predomina el nivel medio o nivel regular.

Tabla 7:

Factores Higiénicos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	regular	15	37,5	37,5	37,5
	bueno	25	62,5	62,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 3:

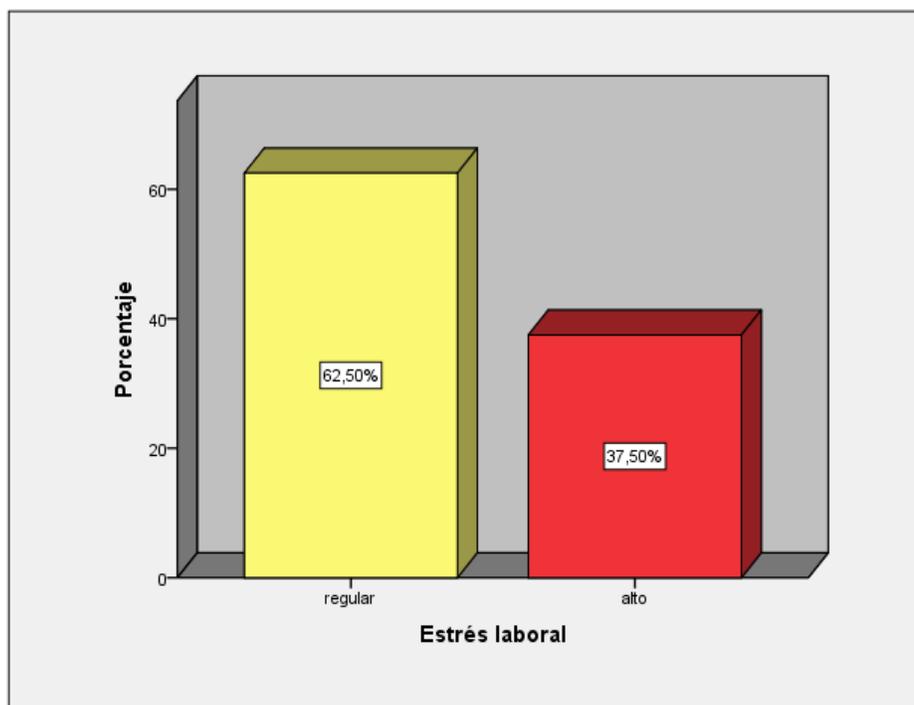


Se puede observar en los resultados que la dimensión factores higiénicos, presentan dos niveles: el nivel regular con 37.50%, el nivel bueno con 62.50%, ello evidencia que la mayoría manifiesta que los factores higiénicos tienen un nivel bueno, no se evidencia un nivel bajo.

Tabla 8:

Estrés laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	regular	25	62,5	62,5	62,5
	alto	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 4:

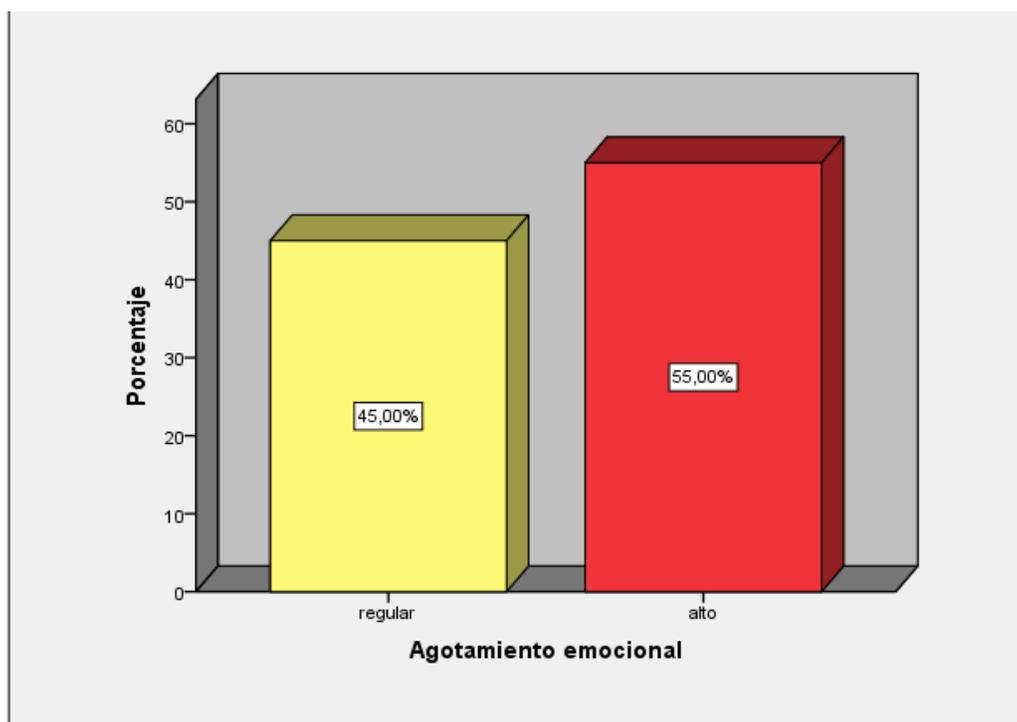


Se puede observar en los resultados, la existencia de 2 niveles: regular con 62.50% y con un alto nivel de 37.50%, concentrándose el mayor porcentaje en el nivel regular, y no se evidencia el nivel bajo.

Tabla 9:

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	regular	18	45,0	45,0	45,0
	alto	22	55,0	55,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 5:

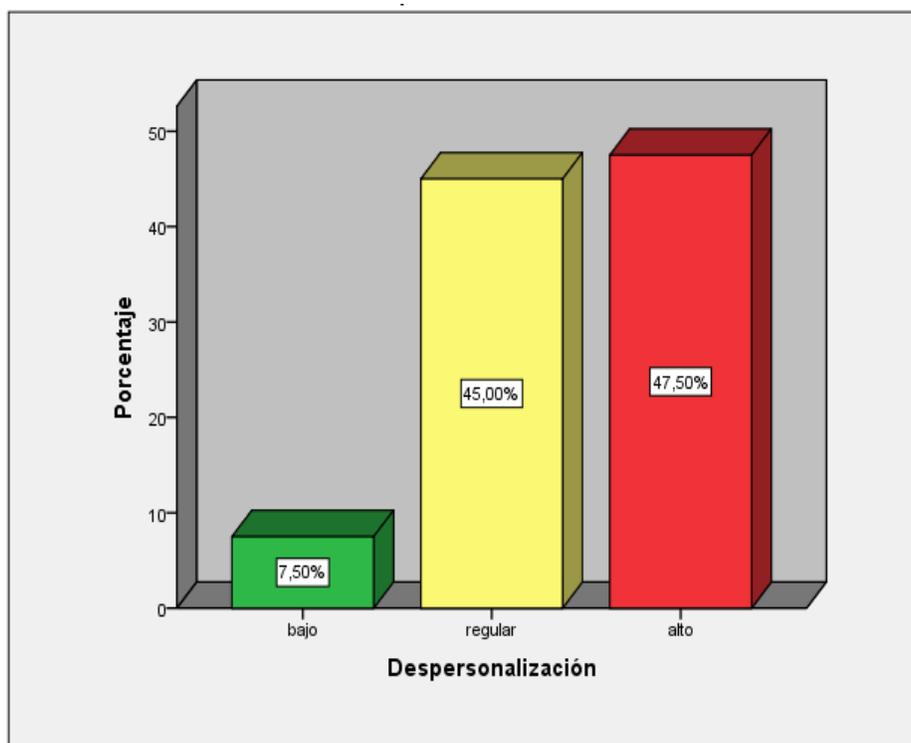


En la obtención de los resultados de la dimensión agotamiento emocional la presencia de dos niveles: regular con 45% y alto agotamiento emocional con 55%, la mayoría de los encuestados afirman que tienen un alto estrés laboral.

Tabla 10:

Despersonalización					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	3	7,5	7,5	7,5
	regular	18	45,0	45,0	52,5
	alto	19	47,5	47,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 6:

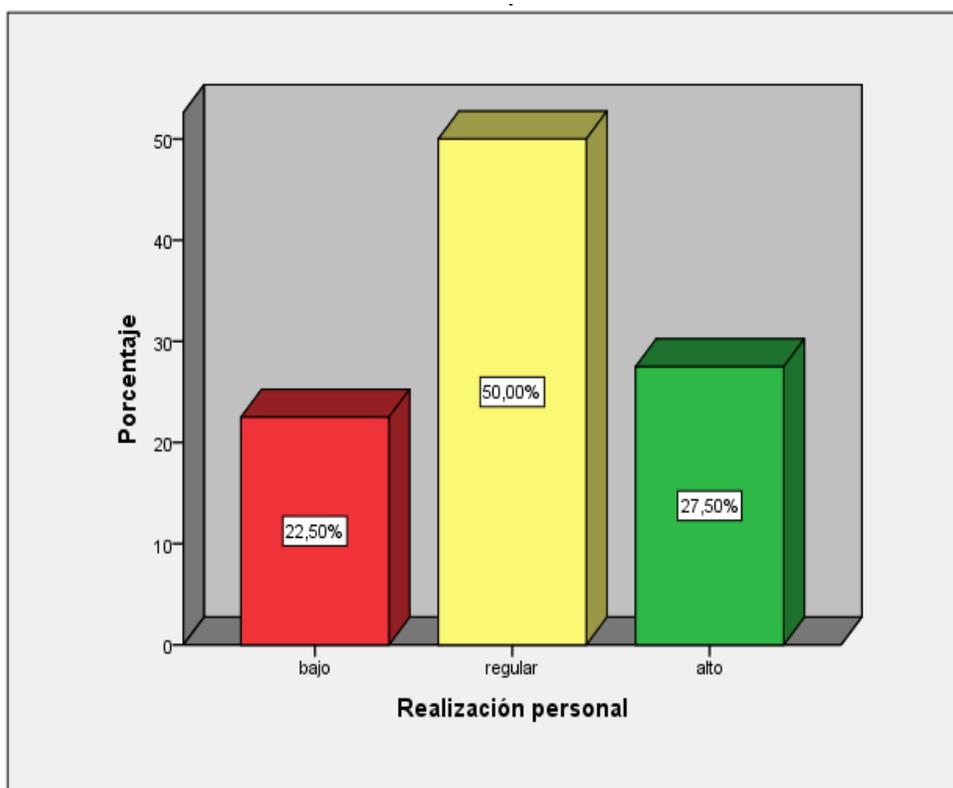


Se puede observar en los resultados la presencia de 3 niveles: en la dimensión despersonalización, en una baja despersonalización se evidencia un 7.5%, una despersonalización regular 45% y una alta despersonalización con 47.5%.

Tabla 11:

Realización personal					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	9	22,5	22,5	22,5
	regular	20	50,0	50,0	72,5
	alto	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Figura 7:



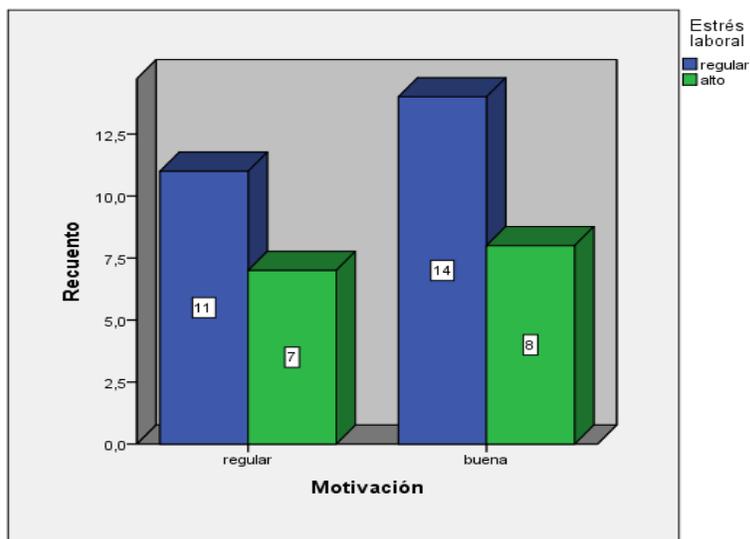
Se puede observar en los resultados de esta dimensión realización personal presenta tres niveles: una baja realización personalización con 22.5%, el nivel regular con 50%, y una realización alta de 27.5%.

3.2 Resultados de las tablas cruzadas

Tabla 12:

		Estrés laboral			
		regular	alto	Total	
Motivación	regular	Recuento	7	11	18
		% del total	17,5%	27,5%	45,0%
	buena	Recuento	14	8	22
		% del total	35,0%	20,0%	55,0%
Total		Recuento	25	15	40
		% del total	62,5%	37,5%	100,0%

Figura 8:

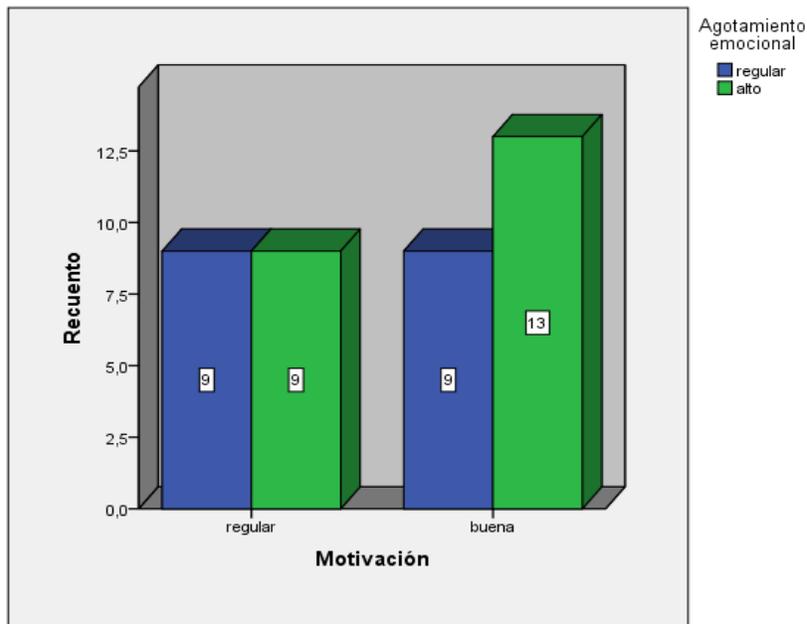


En esta tabla se observa que cuando hay una buena motivación, el estrés laboral es regular, se presenta una relación inversa, es decir a medida que hay una mejor motivación, el estrés laboral es regular y cuando la motivación es regular hay un alto estrés laboral.

Tabla 13:

		Agotamiento emocional			
		regular	alto	Total	
Motivación	regular	Recuento	9	9	18
		% del total	22,5%	22,5%	45,0%
	buena	Recuento	13	9	22
		% del total	32,5%	22,5%	55,0%
Total		Recuento	18	22	40
		% del total	45,0%	55,0%	100,0%

Figura 9:

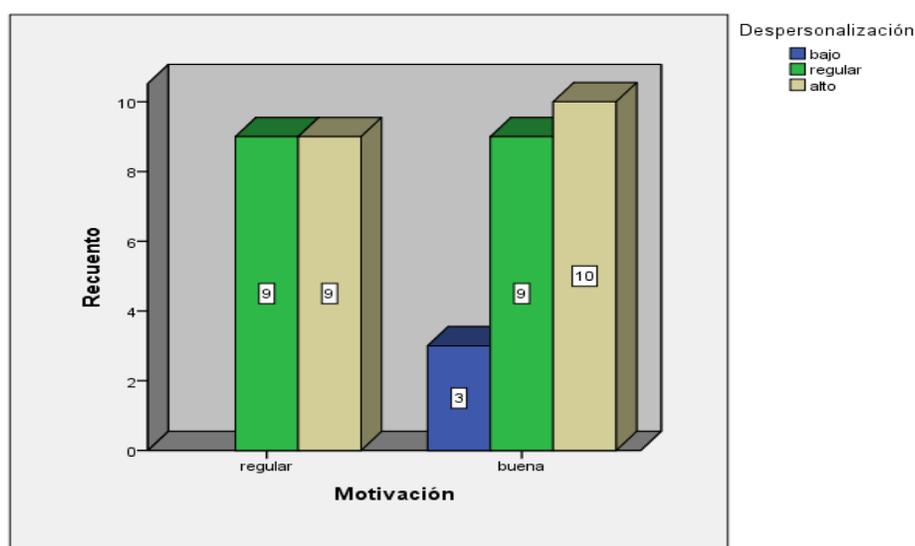


Se observa que cuando hay una buena motivación emocional es regular con 32.5%, y cuando hay una motivación regular el agotamiento emocional es alto, de ese modo se puede establecer una relación inversa.

Tabla 14:

		Despersonalización			Total
		bajo	regular	alto	
Motivación regular	Recuento	0	9	9	18
	% del total	0,0%	22,5%	22,5%	45,0%
buena	Recuento	10	9	3	22
	% del total	25%	22,5%	7,5%	55,0%
Total	Recuento	3	18	19	40
	% del total	7,5%	45,0%	47,5%	100,0%

Figura 10



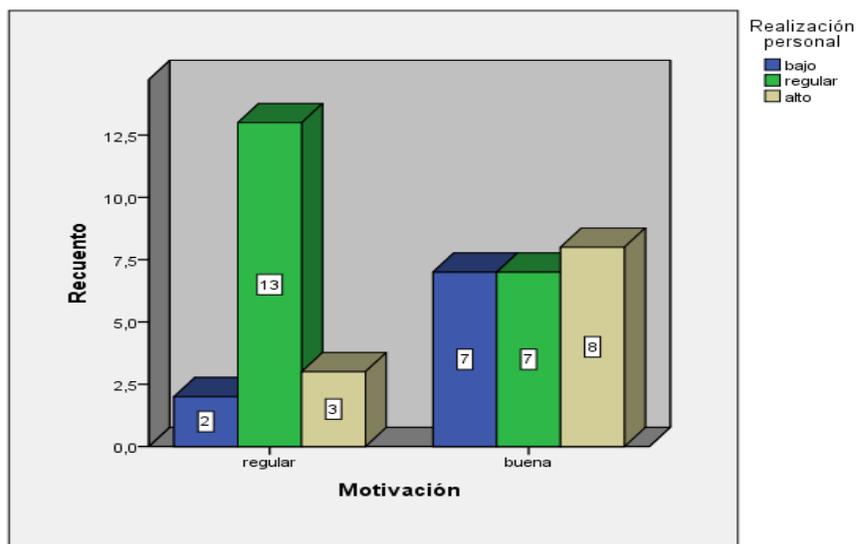
Se observa que, cuando la motivación es alta, existe una baja despersonalización presentando un 25% del total y cuando la motivación es regular hay una alta despersonalización con un 22.5%, esta relación nos evidencia que existe una relación inversa, es decir a una mejor motivación, se presenta una baja despersonalización.

Tabla 15:

Tabla cruzada Motivación*Realización personal

		Realización personal			Total	
		bajo	regular	alto		
Motivación	regular	Recuento	3	13	3	18
		% del total	7,5	32,5%	7,5%	45,0%
	buena	Recuento	7	7	8	22
		% del total	17,5%	17,5%	20,0%	55,0%
Total		Recuento	9	20	11	40
		% del total	22,5%	50,0%	27,5%	100,0%

Figura 11:



Se evidencia cuando hay una buena motivación presenta una alta realización personal presentando un 20% de cruce, pero coincide que cuando hay una regular motivación. Ello evidencia una relación directa, es decir cuando hay una buena motivación se da una alta realización personal.

3.3. Resultados inferenciales

Antes de aplicar los resultados inferenciales se hace necesario contar con la prueba de normalidad para establecer la herramienta estadística a utilizar.

Tabla 16:

Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,364	40	,000	,634	40	,000
Factores motivacionales	,361	40	,000	,725	40	,000
Factores Higienicos	,403	40	,000	,614	40	,000
Estrés laboral	,403	40	,000	,614	40	,000
Agotamiento emocional	,364	40	,000	,634	40	,000
Despersonalización	,304	40	,000	,750	40	,000
Realización personal	,253	40	,000	,808	40	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Según este resultado, se observa que el nivel e significancia es menos que 0.05, lo que nos indica que los datos no tienen una distribución normal, razón por la cual se utilizara el rho de Spearman para la contratación de la hipótesis, siguiendo una prueba no paramétrica, asimismo se considera la prueba de Kolmogorov Smirnov por tratarse de una muestra de más de 30 elementos.

Prueba de hipótesis.

Hipótesis general

Ho: No existe una relación significativa entre motivación y el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de medicina en una clínica de San Borja -2019.

Ha: Existe una relación significativa entre motivación y el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de medicina en una clínica de San Borja -2019.

Tabla 17:

Correlaciones				
			Motivación	Estrés laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	-,326**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-,326**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Se observa un coeficiente de correlación $r = -0,326$ entre las variables: motivación y estrés laboral, por lo tanto si existe relación significativa e inversa, alcanzando un nivel de correlación moderada.

Hipótesis Especifica 1

Ho: No existe una relación significativa entre la motivación y el agotamiento emocional del personal de enfermería en el servicio de medicina en una clínica de san Borja- 2019

Ha: Existe una relación significativa entre la motivación y el agotamiento emocional del personal de enfermería en el servicio de medicina en una clínica de san Borja- 2019

Tabla 18:

Correlaciones				
			Motivación	Agotamiento emocional
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	-,491**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Agotamiento emocional	Coefficiente de correlación	-,491**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Se observa un coeficiente de relación $r = -0,491$ entre las variables: motivación y agotamiento emocional, por lo tanto, si existe relación significativa e inversa, alcanzando un nivel de correlación moderada.

Hipótesis Especifica 2

Ho: No existe relación significativa entre la motivación y la despersonalización del personal de enfermería en el servicio de medicina en una clínica de san Borja- 2019

Ha: Existe relación significativa entre la motivación y la despersonalización del personal de enfermería en el servicio de medicina en una clínica de san Borja- 2019

Tabla 19:

		Correlaciones		
			Motivación	Despersonalización
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	-,409**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Despersonalización	Coeficiente de correlación	-,409**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Se observa un coeficiente relación $r = -0,409$ entre las variables: motivación y despersonalización por lo tanto si existe una relación significativa e inversa.

Hipótesis Especifica 3

Ho: No existe una relación significativa entre la motivación y la realización personal del personal de enfermería en el servicio de medicina en una clínica de san Borja- 2019.

Ha: Existe una relación significativa entre la motivación y la realización personal del personal de enfermería en el servicio de medicina en una clínica de san Borja- 2019.

Tabla 20:

Correlaciones				
			Motivación	Realización personal
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,422**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Realización personal	Coeficiente de correlación	,422**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Se observa un coeficiente relación $r= 0,422$ entre las variables: motivación y realización personal, por lo tanto, si existe relación significativa e inversa.

IV. DISCUSIÓN

Al analizar las evidencias encontradas y aceptamos la hipótesis alterna general que deja establecida la existencia de una relación significativa e inversa ($p = 0.000 < 0,01$) entre la motivación y el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de medicina de la Clínica Sana San Borja -2019, lo que indica a mejor motivación menos estrés laboral. Este resultado lo podemos observar a su vez en De la Cruz, (2016) quien refiere que el estrés laboral en los trabajadores de salud, tiene una relación estadísticamente significativa con su desempeño profesional en el servicio de emergencia del hospital Nuestra señora de las Mercedes. Según el marco teórico, el estrés laboral es consecuencia de una excesiva carga laboral, asimismo por la ausencia de un clima motivacional bajo, por lo que podemos concluir cuando hay baja motivación, incrementa el estrés laboral.

Asimismo, se acepta la primera hipótesis alterna específica, que establece la existencia de una relación significativa e inversa ($p = 0.000 < 0,01$) entre la motivación y el agotamiento emocional del personal de enfermería de la institución, lo que nos indica que al haber mayor motivación disminuye el agotamiento emocional. Este resultado se puede establecer un paralelo con el estudio presentado por Paredes, (2016) quien concluye que no existe ninguna relación entre las variables, es decir que el estrés y la satisfacción laboral son independientes entre sí, situación contraria, ya que por lo general se espera que exista relación, pero en este caso son independientes.

En la segunda hipótesis específica establece la existencia de una relación significativa e inversa ($p = 0.000 < 0,01$) entre las variables: motivación y despersonalización del personal de enfermería, lo que nos indica que al haber mayor motivación la despersonalización no se verá afectada. Este resultado se relaciona con el estudio realizado por Taboada, (2015) quien concluye que el 50% del profesional de enfermería presentó moderado estrés laboral, 28,6% bajo estrés laboral, y 21,4% alto estrés laboral, estos resultados son descriptivos pero nos permite tener insumos para argumentar que el estrés laboral es consecuencia de algún factor como en nuestro caso sucede una despersonalización cuando hay una baja motivación, la motivación laboral atenúa el estrés.

Del mismo modo en la tercera hipótesis específica establece la existencia de una relación significativa e inversa entre la motivación y la realización personal, lo que indica que la

relación entre las variables es positiva. Estos resultados se puede contrastar plenamente con los hallazgos de López, (2015) quien desarrollo un estudio con el objetivo de analizar la motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa Carabobo.

V.CONCLUSIONES

Primero

Se menciona como objetivo general, determinar la relación que existe entre la motivación y el estrés laboral, se observa en los resultados del análisis estadístico inferencial que existe una relación significativa ($p= 0,000 < 0,01$) entre la motivación y estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de medicina de la Clínica Sanna San Borja- 2019, con este resultado se alcanza el objetivo general.

Segundo

La segunda conclusión que corresponde al objetivo específico 1, se evidenció que existe una relación significativa ($p=0,000$ muestra que p es menor a $0,05$) entre las variables: motivación y agotamiento emocional del personal de enfermería en el servicio de medicina de la Clínica Sanna San Borja-2019.

Tercero

La tercera conclusión corresponde a los resultados del análisis estadístico entre motivación y despersonalización, presenta una relación significativa entre las variables: motivación y despersonalización del personal de enfermería en el servicio de medicina de la Clínica Sanna San Borja 2019, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, con lo que se establece el alcance del objetivo específico 2.

Cuarto

La cuarta conclusión corresponde a los resultados del análisis estadístico entre las variables motivación y realización personal, se observa una relación positiva lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, de manera general que la motivación es un factor fundamental en el aumento o disminución del estrés laboral.

VI. RECOMENDACIONES

Primero

Visto los resultados tanto de las variables y dimensiones, se establece que a mayor motivación, se tiene menor estrés laboral, por lo tanto se recomienda a las autoridades pertinentes incentivar y motivar a los trabajadores del área de enfermería de la institución en mención, para evitar el estrés laboral de los mismos.

Segundo

Se le sugiere a la jefatura del departamento de enfermería, para desarrollar actividades de motivación, asimismo generar formas de incentivo de diferente índole para los trabajadores, de tal modo que tengan una tranquilidad para desarrollar las funciones establecidas.

Tercero

Se sugiere a los trabajadores del área objeto de estudio, mantener la ecuanimidad emocional, buscar la automotivación para lograr un desarrollo personal en el área de trabajo, de ese modo evitar el estrés laboral.

Cuarto

Se recomienda a los futuros investigadores incluir otra variable de estudio para tener mayor alcance y complementar los aportes del conocimiento al área de enfermería y por ende a la institución.

VII.REFERENCIAS

- Archila, M. (2018). *El estrés laboral y su incidencia en los empleados administrativos en empresas de logística del municipio de Guatemala* (Tesis de maestría) Universidad de san Carlos de Guatemala .Recuperado de http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_5925.pdf
- Arteaga,S.(2018).*Estrés laboral afecta al 70% de trabajadores.* Recuperado de <http://diariouno.pe/estres-laboral-afecta-al-70-de-trabajadores>.
- Casafranca, M. (2018), *Motivación y Satisfacción laboral en Enfermeras del Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega- Abancay -2018* (Tesis de maestría) .Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/30696>
- Cassano, L. (2018). *Síndrome de Burnout y estrés laboral en profesionales de la salud en un policlínico de Lima* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/19618>
- Cavalcante,G. et al (2016). *The prevalence of burnout syndrome in medical Students.* Recuperado de <http://www.scielo.br/scielo.ph?script=sciarttext&pid=S0101-6083201600010000>
- Chati, M. (2018). *Motivación laboral y su relación con los Estilos de Afrontamiento al estrés en el personal del Centro de Salud Trébol Azul del año 2018 Lima- Perú* (Tesis de maestría).Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/31138>
- De la cruz. (2016). *Estrés laboral y desempeño profesional servicio de emergencia del Hospital Nuestra señora de las Mercedes, Carhuaz -2016* (Tesis de maestría) Universidad San Martin de Porres. Recuperado <http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/3488>
- Donayre, C. (2016). *Investigación sobre estrés laboral en docentes de educación básica regular de nivel secundario que aplican programas internacionales en una institución educativa privada bilingüe* (Tesis de maestría) Universidad Católica del Perú. Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/6945>
- Enzo, M. (2018). *Estrés Laboral y nivel de Satisfacción del personal asistencial de áreas críticas del Hospital Regional Docente de Cajamarca-2018* (Tesis de maestría).Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/25867>

- Enríquez, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México* (Tesis de maestría) Universidad de Morelia. Recuperado de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/bitstream/123456789/381/1/Tesis%20Final%20paty%20definitiva.pdf>
- Fernández, J. (2015). La negociación Colectiva en la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. *Secretaría de salud laboral y medio ambiente. Observatorio de riesgos psicosociales UGT-CEC*. Recuperado el 12 de abril de 2016 de <http://www.ugt.es/Publicaciones/guianegociacion.pdf>
- Gamba, J. (2015). *La motivación y su relación con la productividad* (Tesis de maestría) Universidad Autónoma de Querétaro. Recuperado de <http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/3227/1/RI002723.PDF>
- Hinostroza, L. (2017). *Motivación laboral y calidad de atención al usuario interno del Hospital EsSalud II –Huaraz, 2017* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/29626>
- Hernández, R; Fernández, C; y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. (2°ed.). México: D.F. Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Herzberg F. (1968). *Motivation to work*. Jhon wiley & Sons Inc. (2°ed.) Chile :S.A
- Idrogo, M. (2016). *Estrategia de motivación que contribuya a la satisfacción laboral en los colaboradores de una Institución pública de Chiclayo* (Tesis de maestría) Universidad Señor de Sipán. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4190/Idrogo%20Cabrera%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, M. (2017) *Motivación laboral de los docentes de la I.E. Dos de Mayo de Villa Paccha - distrito de Chulucanas-2016* (Tesis de maestría) Universidad de Piura. Recuperado de <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/3085>
- López, A. (2015) *La motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa Carabobo* (Tesis de maestría) Universidad de Carabobo. Recuperado de <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/1322/1/Dlopez.pdf>

- López, Z. (2014) *Factores que contribuyen al estrés laboral de los maestros de la Escuela Superior de Educación y su impacto en el desempeño de sus funciones docentes* (Tesis de doctorado) Universidad Metropolitana, Carabobo.
- LLontop, E. (2015) *Características del estrés laboral en estudiantes de la Universidad Particular de Chiclayo* (Tesis de maestría) Universidad de Piura.
- Montenegro, J. (2016). *Influencia de la motivación en la eficiencia productiva de la empresa Panadería y Repostería Belén en el municipio de Matagalpa en el II semestre del año 2015.* (Tesis de maestría) Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Recuperada de <http://repositorio.unan.edu.ni/1875/1/5347.pdf>
- Montoya, P. (2014) *Factores que desmotivan a los trabajadores.* Recuperado de <http://www.laprensa.hn/suplementos/743532-98/10-factores-que-desmotivan-a-los-empleados>
- Mejía, S. (2014) *Factores motivacionales presentes en docentes de una institución educativa pública del sector norte de La Dorada, y su relación con el clima laboral* (Tesis de maestría) Universidad de Manizales, Colombia.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1997). MBI. *Inventario "Burnout" de Maslach. Síndrome del "quemado" por estrés laboral asistencial.* Manual. Madrid: TEA Ediciones
- Moreno, B., Oliver, C., Aragoneses, A. (1991). El burnout, Una forma específica de estrés laboral. En G. Buela-Casal y V.E. *Caballo Manual de Psicología Clínica Aplicada.* pp. 271-284. Siglo XXI, Madrid
- Núñez, O. (2015) Prevalencia de estrés y burnout en enfermeros del Instituto Nacional del Cáncer, Uruguay. *Revista Uruguaya de enfermería*, 10(2) ,164-67. Recuperado de <http://rue.fenf.edu.uy/Index.php/rue/article/view/167/164>
- Novoa, S. (2016). *Factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio San José de Monterrico.* Universidad de Piura. Recuperado <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2497>
- OIT, (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo.* Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>

- OMS. Manual: *La organización del trabajo y el estrés*. Serie protección de salud de los trabajadores. N° 3. (ed. OMS). Ginebra, Suiza. Disponible en: <http://www.who.int/occupationalhealth/publications/estrés/es>.
- Otero, J. (2012) *Estrés laboral y Burnout en profesores de enseñanza secundaria* (1ra ed) Chile: Diaz de santos
- Paredes, A. (2016) *Estudio del estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en la compañía Insumos Profesionales Insuprof Cía. Ltda.s*, (Tesis de maestría) Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10644/5103>.
- Pariahuache, M. (2015). *Identificación de los factores motivacionales influyentes en la elección de la carrera de educación en los y las estudiantes del primer año de la Facultad de Ciencias de la Educación en la Universidad de Piura* (Tesis de maestría) Universidad de Piura. Recuperado https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2246/MAE_EDUC_133.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Erhard, R. (2016). *El Secreto de la Motivación*. México.
- Quispe, V. (2015) *Motivación laboral asociado a la satisfacción laboral del personal de salud asistencial de la redes Yunguyo* (Tesis de maestría) Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Recuperado. <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/332/P27005.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Rojas, J. (2017). *70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral*. Recuperado por <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/>
- Remuzgo, M. (2017). *Estrés laboral y satisfacción del personal asistencial del Centro de Salud Huancapi –Ayacucho 2017* (Tesis de maestría). Recuperado. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/20493>
- Reina, E. (2017) *El estrés laboral y su incidencia en el desempeño en el personal del área de producción de la empresa "Distribuciones el payasito cia- ltda* (Tesis de licenciatura). Universidad central del Ecuador. Quito, Ecuador.

- Sarsosa K.y Charria V.(2017) *Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia*. Universidad Javeriana. Cali, Colombia. Recuperado <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n1/0124-7107-reus-20-01-00044.pdf>
- Sánchez, Brea, De la Cruz y Matos (2017) *Motivación y liderazgo del personal del subsistema de servicios generales en dos hospitales maternos, provincia Santiago de Cuba*. Universidad de ciencias médicas de Santiago de Cuba. Recuperado:http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1560-43812017000200009
- Sarsosa, Ch y Charria, V. (2017) Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. Universidad y Salud. *Artículo Original* 20(1) ,44-52.
- Salazar, M. (2015) *La motivación y su incidencia en el rendimiento laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Gad Municipal del Canón Pulilí*. (Tesis de maestría) Universidad Técnica de Ambato. Recuperado de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/12811/1/FCHE-PSIP-115.pdf>
- Selye, H. (1926) *The stress of life* (2a ed.) New york: McGraw-Hill
- Sum, M. (2015) *Motivación y desempeño laboral*. (Tesis de maestría) .Universidad Rafael Landívar.Recuperada de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Taboada, B. (2015) *Nivel de calidad del cuidado del profesional de enfermería relacionado con nivel de estrés laboral, clínica robles, Chimbote – 2015* (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Santa .Recuperado <http://repositorio.uns.edu.pe/handle/UNS/3101>
- Torres, D. (2015) *Satisfacción laboral y su relación con el estrés ocupacional en enfermeras del sector de salud pública* (Tesis de licenciatura).Universidad Católica del Perú. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/6559/Torres_ore_dian_satisfaccion_laboral.pdf?sequence=1&isallowe

VIII.ANEXOS:

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Motivación y estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de medicina de una Clínica en san Borja-2019.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES/INDICADORES/DIMENSIONES	DISEÑO METODOLOGICO
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Qué relación existe entre motivación y estrés Laboral del personal de enfermería en el servicio de medicina en una clínica de san Borja -2019?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>a)¿Qué relación existe entre la motivación y el agotamiento emocional del personal de enfermería en el servicio de medicina en una clínica de san Borja- 2019?</p> <p>b)¿Qué relación existe entre la motivación y la despersonalización del personal de enfermería en el servicio de medicina en una clínica de san Borja- 2019?</p> <p>c) ¿Qué relación existe entre la motivación y la realización personal del personal de enfermería en el servicio de medicina en una clínica de san Borja- 2019?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre motivación y estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de medicina en una clínica de san Borja -2019.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>a) Establecer la relación que existe entre la motivación y el agotamiento emocional del personal de enfermería en el servicio de medicina en una clínica de san Borja- 2019.</p> <p>b) Establecer la relación que existe entre la motivación y la despersonalización del personal de enfermería en el servicio de medicina en una clínica de san Borja- 2019.</p> <p>c) Establecer la relación que existe entre la motivación y la realización personal del personal de enfermería del servicio de medicina general en una clínica de san Borja -2019.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>La motivación se relaciona de manera directa y significativamente con el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de medicina en una clínica de san Borja- 2019.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICAS</p> <p>a) La motivación se relaciona de manera directa y positiva con el agotamiento emocional del personal de enfermería en el servicio de medicina en una clínica de san Borja -2019.</p> <p>b) La motivación se relaciona significativamente con la despersonalización del personal de enfermería en el servicio de medicina en una clínica de san Borja -2019.</p> <p>c) La motivación se relaciona en forma heterogénea con la realización personal del personal de enfermería en el servicio de medicina en una clínica de san Borja -2019.</p>	<p>V.1Motivacion Laboral DIMENSION 1 Factores motivacionales 1-14</p> <p>DIMENSION 2 Factores higiénicos 15-37</p> <p>VI: ESTRÉS LABORAL DIMENSIÓN 1 Agotamiento emocional 1-9</p> <p>DIMENSIÓN 2 Realización personal 10-16</p> <p>DIMENSIÓN 3 Despersonalización 17-21</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Exploratoria, explicativa.</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo, correlacional.</p> <p>MÉTODO Hipotético -deductivo</p> <p>MUESTREO: No Probabilístico por conveniencia</p> <p>POBLACION: Todo el personal(40) de enfermería que labora en el servicio de medicina en una clínica de san Borja..</p> <p>MUESTRA: Población censal</p> <p>TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p> <p>FUENTE: Bibliográfica, investigadores</p>

Anexo 2: Certificado de Validez de los Instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Motivación laboral del personal de enfermería en el servicio de medicina de una clínica en san Borja-2019

Nº	DIMENSIONES / ítems	Coherencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Factores motivacionales								
1	1. Desarrollo profesional	✓		✓		✓		
2	2. Reconocimiento profesional	✓		✓		✓		
3	3. El trabajo en sí mismo como estímulo positivo	✓		✓		✓		
4	4. Responsabilidad	✓		✓		✓		
5	5. Autorrealización oportunidad de crecimiento profesional personal	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 Factores higiénicos								
6	6. Políticas y directrices de la organización	✓		✓		✓		
7	7. Supervisión de enfermería	✓		✓		✓		
8	8. Relaciones interpersonales con el jefe	✓		✓		✓		
9	9. Buenas condiciones laborales	✓		✓		✓		
10	10. Remuneración laboral	✓		✓		✓		
11	11. Relaciones con los compañeros de trabajo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

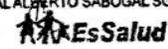
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Lic. Rosana Cueva Gonzales DNI: 18071346

Especialidad del validador: Administración y Gestión en Enfermería

¹ Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo
² Relevancia: El ítem es esencial o importante, 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

17 de junio del 2019.


Lic. Rosana Cueva Gonzales
 C.E.P.: 25775
 Jefe de Servicio de Enfermería de Medicina II
 HOSPITAL ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de medicina en una clínica de san Borja-2019

Nº	DIMENSIONES / ítems	Coherencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Agotamiento emocional							
1	1. Nivel de agotamiento	✓		✓		✓		
2	2. Sobrecarga laboral	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Realización personal							
3	3. Capacidad de respuesta	✓		✓		✓		
4	4. Competencia social	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Despersonalización							
5	5. Sensibilidad humana	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Lic. Rosana Cueva Gonzales
 DNI: 180 713 46

Especialidad del validador: Administración y Gestión en Enfermería

¹ **Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

² **Relevancia:** El ítem es esencial o importante, 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

17 de junio del 2019


 Lic. Rosana Cueva Gonzales
 C.E.P.: 25775
 Jefe de Servicio de Enfermería de Medicina II
 HOSPITAL ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN


Firma del Experto Informante.

Anexo 2: Certificado de Validez de los Instrumentos:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Motivación laboral del personal de enfermería en el servicio de medicina de una clínica en san Borja-2019.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Coherencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Factores motivacionales								
1	1. Desarrollo profesional	✓		✓		✓		
2	2. Reconocimiento profesional	✓		✓		✓		
3	3. El trabajo en sí mismo como estímulo positivo	✓		✓		✓		
4	4. Responsabilidad	✓		✓		✓		
5	5. Autorrealización oportunidad de crecimiento profesional personal	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 Factores higiénicos								
6	6. Políticas y directrices de la organización	✓		✓		✓		
7	7. Supervisión de enfermería	✓		✓		✓		
8	8. Relaciones interpersonales con el jefe	✓		✓		✓		
9	9. Buenas condiciones laborales	✓		✓		✓		
10	10. Remuneración laboral	✓		✓		✓		
11	11. Relaciones con los compañeros de trabajo	✓		✓		✓		

Observaciones (preclar si hay suficiencia): si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Lic. Rosana Cuervo Gonzales DNI: 18071346

Especialidad del validador: Administración y Gestión en Enfermería

¹ **Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

² **Relevancia:** El ítem es esencial o importante, 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

17 de junio del 2019.

Rosana Cuervo Gonzales
C.E.P.: 25775
Jefe de Servicio de Enfermería de Medicina II
HOSPITAL ALBERTO SABOGAL SOLOQUEN

EsSalud

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de medicina en una clínica de san Borja-2019

N°	DIMENSIONES / ítems	Coherencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1 Agotamiento emocional							
1	1. Nivel de agotamiento	✓		✓		✓		
2	2. Sobrecarga laboral	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Realización personal							
3	3. Capacidad de respuesta	✓		✓		✓		
4	4. Competencia social	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Despersonalización							
5	5. Sensibilidad humana	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Lic. Rosana Cueva Gonzales
 DNI: 180 713 46

Especialidad del validador: Administración y Gestión en Enfermería

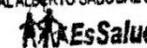
¹ **Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

² **Relevancia:** El ítem es esencial o importante, 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

17 de junio del 2019


 Lic. Rosana Cueva Gonzales
 C.E.P.: 25775
 Jefe de Servicio de Enfermería de Medicina II
 HOSPITAL ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Motivación laboral del personal de enfermería en el servicio de medicina de una clínica en san Borja-2019

Nº	DIMENSIONES / ítems	Coherencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Factores motivacionales							
1	1. Desarrollo profesional	✓		✓		✓		
2	2. Reconocimiento profesional	✓		✓		✓		
3	3. El trabajo en sí mismo como estímulo positivo	✓		✓		✓		
4	4. Responsabilidad	✓		✓		✓		
5	5. Autorrealización oportunidad de crecimiento profesional personal	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Factores higiénicos							
6	6. Políticas y directrices de la organización	✓		✓		✓		
7	7. Supervisión de enfermería	✓		✓		✓		
8	8. Relaciones interpersonales con el jefe	✓		✓		✓		
9.	9. Buenas condiciones laborales	✓		✓		✓		
10.	10. Remuneración laboral	✓		✓		✓		
11.	11. Relaciones con los compañeros de trabajo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Luzmila Virginia Pillco Quispe DNI: 10096620

Especialidad del validador: Gestión de los Servicios de la Salud

¹ Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

² Relevancia: El ítem es esencial o importante, 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

13 de junio del 2019

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"
Lic. LUZMILA VIRGINIA PILLCO QUISPE
CEP. N° 47828 R.N.E. 5625
Enfermera Servicio de Cuidados Críticos

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de medicina en una clínica de san Borja-2019

N°	DIMENSIONES / ítems	Coherencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Agotamiento emocional								
1	1. Nivel de agotamiento	✓		✓		✓		
2	2. Sobrecarga laboral	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 Realización personal								
3	3. Capacidad de respuesta	✓		✓		✓		
4	4. Competencia social	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 Despersonalización								
5	5. Sensibilidad humana	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Ruzmila Virginia Pillco Quispe
 DNI: 10096620

Especialidad del validador: Gestión de los Servicios de la Salud

¹ **Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo
² **Relevancia:** El ítem es esencial o importante, 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

13 de junio del 2019
 MINISTERIO DE SALUD
 HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"
 Ruzmila Virginia Pillco Quispe
 C.P. N° 47828 / R.N.E. 5625
 Unidad de Servicio de Cuidados Críticos

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Motivación laboral del personal de enfermería en el servicio de medicina de una clínica en san Borja-2019

Nº	DIMENSIONES / ítems	Coherencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Factores motivacionales							
1	1. Desarrollo profesional	✓		✓		✓		
2	2. Reconocimiento profesional	✓		✓		✓		
3	3. El trabajo en sí mismo como estímulo positivo	✓		✓		✓		
4	4. Responsabilidad	✓		✓		✓		
5	5. Autorrealización oportunidad de crecimiento profesional personal	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Factores higiénicos							
6	6. Políticas y directrices de la organización	✓		✓		✓		
7	7. Supervisión de enfermería	✓		✓		✓		
8	8. Relaciones interpersonales con el jefe	✓		✓		✓		
9	9. Buenas condiciones laborales	✓		✓		✓		
10	10. Remuneración laboral	✓		✓		✓		
11	11. Relaciones con los compañeros de trabajo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Glady Guzmón Canchao DNI: 25624732

Especialidad del validador: Ciencias de la Educación con mención en medición y Evaluación de la Calidad Educativa

¹ **Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

² **Relevancia:** El ítem es esencial o importante, 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

02 de junio del 2019.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de medicina en una clínica de san Borja-2019

N°	DIMENSIONES / ítems	Coherencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Agotamiento emocional							
1	1. Nivel de agotamiento	✓		✓		✓		
2	2. Sobrecarga laboral	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Realización personal							
3	3. Capacidad de respuesta	✓		✓		✓		
4	4. Competencia social	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Despersonalización							
5	5. Sensibilidad humana	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Glady's Guzmón Canchero
 DNI: 25624732

Especialidad del validador: Ciencias de la Educación con Mención en Medición y Evaluación de la Calidad Educativa

¹ **Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

² **Relevancia:** El ítem es esencial o importante, 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

.....08 de junio del 2019.....



Firma del Experto Informante.

Anexo: Constancia emitida por la institución que acredite la realización de estudio in situ



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Lima, 06 de junio de 2019

Carta P.722 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)
CINTIA ALVITES CRISPIN
CLINICA SANNA SAN BORJA
Atención:
ENFERMERA JEFA INMEDIATA

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **SARELA DEL CARMEN CHOROCO BARJA**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **SARELA DEL CARMEN CHOROCO BARJA** identificado(a) con DNI N.º **44454639** y código de matrícula N.º **7001218814**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**MOTIVACION Y ESTRES LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE
MEDICINA EN UNA CLINICA DE SAN BORJA-2019**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,

SANNA CLINICA SAN BORJA
Lic. Cintia Alvites Crispin
Instituto C.E.P. 57801

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
JEFE
CAMPUS LIMA ESTE
POSGRADO
Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

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 4: Instrumentos de las variables

Cuestionario de Motivación laboral

Enfermero (a):

El presente cuestionario tiene como as principales dimensiones de la motivación, para lo cual se solicita su colaboración.

INDICACIONES: Lea atentamente cada afirmación y marque la respuesta que usted crea que se adecue a su necesidad.

Datos Generales: objetivo, recolectar datos sobre la motivación laboral, para tal fin se describen varios aspectos sobre l

Sexo: Femenino () Masculino ()

BLOQUE I: MOTIVACION LABORAL

Sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración

1	2	3
NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE

DIMENSIONES				
N°	Factor Motivacional	1	2	3
1	Su trabajo contribuye directamente al alcance de sus objetivos			
2	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.			
3	Las tareas que desempeña corresponden a su función.			
4	Su jefe reconoce cuando realiza una buena labor.			
5	Su jefe se preocupa por la calidad de su trabajo			
6	Recibe opiniones o críticas constructivas sobre su trabajo para crecer y mejorar.			
7	Se siente a gusto con las tareas y actividades asignadas a su puesto de trabajo.			
8	Su puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes.			
9	Le dan la libertad para hacer su trabajo de acuerdo a su criterio			
10	Su trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad			

11	Usted cumple con el horario establecido y demuestra puntualidad			
12	Los resultados de su trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas.			
13	Existen oportunidades para un ascenso			
14	A usted le brindan la formación/capacitación necesaria para desarrollarse como persona y profesional			
	Factores Higiénicos			
15	Se cumplen con los convenios y leyes laborales			
16	Se siente conforme con su horario laboral			
17	Entiende claramente la misión y visión de la organización			
18	Su organización difunde sus políticas y procedimientos			
19	Se siente conforme con las normas y políticas			
20	Su jefe tiene la formación técnica y/o profesional necesaria para hacer su trabajo			
21	Se siente conforme con la forma en que su jefe planifica, organiza, dirige y controla su trabajo.			
22	La gerencia es competente en llevar al centro la institución			
23	Recibes el apoyo de tu jefe.			
24	Su jefe inmediato te comunica si realizas bien o mal tu trabajo			
25	Su jefe incentiva y responde genuinamente a sugerencias e ideas			
26	Su jefe crea un ambiente de confianza, es accesible y es fácil hablar con ella.			
27	Te agrada la forma de relacionarte con tus superiores			
28	Consideras que la distribución física del área donde laboras te permite trabajar cómodo y eficientemente			
29	Te dan todos los recursos y equipos para hacer tu trabajo			
30	Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas			
31	Su remuneración está de acuerdo al trabajo que realizas			
32	Estas conforme con los premios y/o incentivos que recibes			
33	Recibes los beneficios de acuerdo a ley.			
34	Tienes buenas relaciones con tus compañeros de trabajo			
35	Te preocupas por tus compañeros de trabajo			
36	Recibes buen trato de tu jefe			
37	Se tratan con sus compañeros con justicia e igualdad			

Cuestionario de Estrés laboral

Enfermero (a):

El presente cuestionario se realiza con fines de investigación, para tal fin se describen varios aspectos sobre las principales dimensiones del estrés laboral, para lo cual se solicita su colaboración.

INSTRUCCIONES: Lea atentamente cada afirmación y marque la respuesta que usted crea que se adecue a su necesidad.

Datos Generales:

Sexo: Femenino () Masculino ()

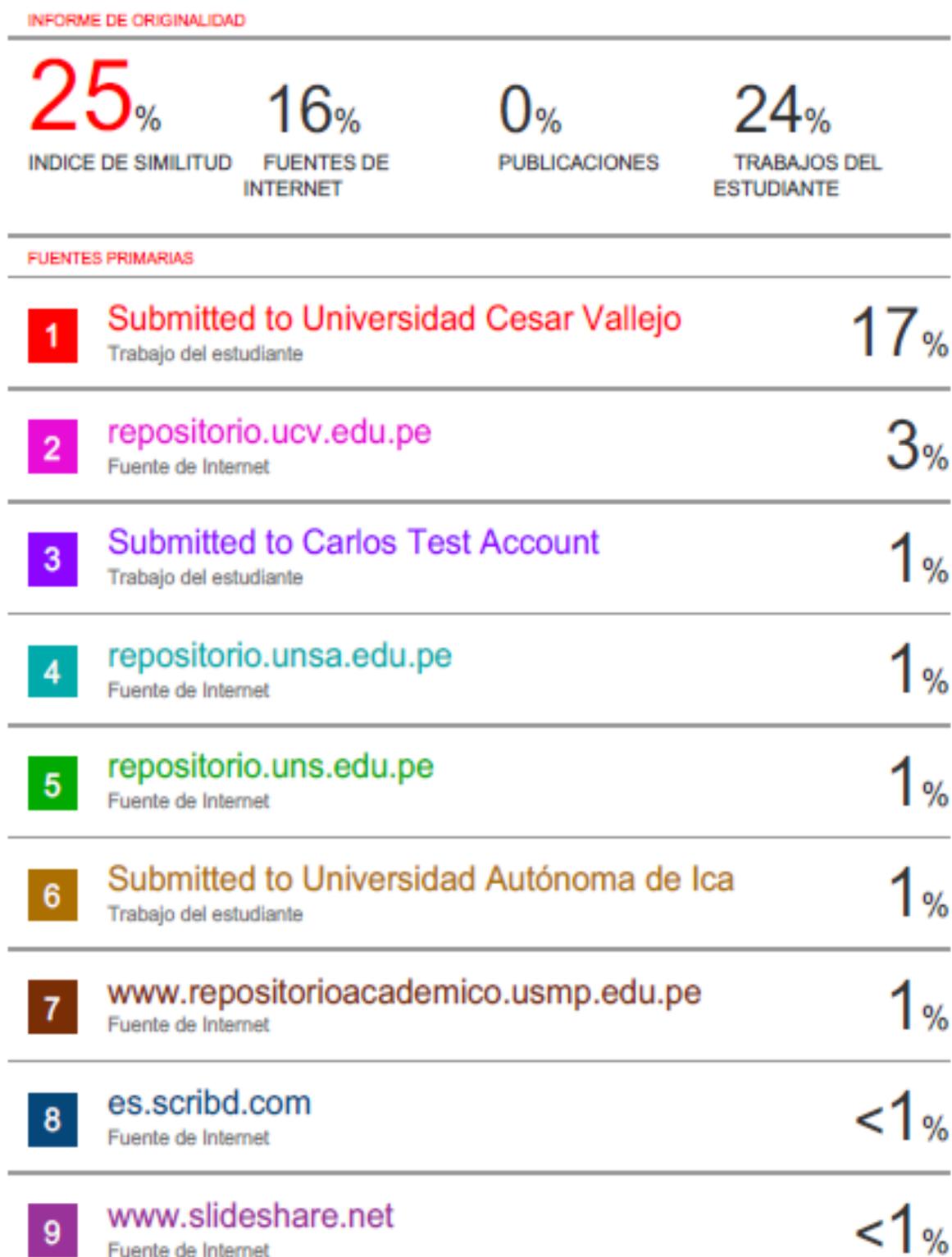
BLOQUE II: ESTRÉS LABORAL

1	2	3
NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE

No		1	2	3
	AGOTAMIENTO EMOCIONAL			
1	Debido a su trabajo se siente emocionalmente agotado			
2	Al final de su turno de trabajo se siente agotado			
3	Se encuentra cansado cuando se levanta por las mañanas y tiene que enfrentarse a otro día de trabajo			
4	Trabajar con pacientes todos los días es agotado			
5	Se siente agotado por el trabajo			
6	Se siente frustrado por su trabajo			
7	Siente que está haciendo un trabajo demasiado duro			
8	Trabajar en contacto directo con los pacientes y familiares le produce bastante estrés			
9	En el trabajo siente que está al límite de sus posibilidades.			
	REALIZACION PERSONAL			

10	Puede entender con facilidad lo que piensan los familiares de los pacientes que atiende			
11	Se enfrenta muy bien a los problemas que se presentan en sus pacientes			
12	Siente que mediante su trabajo está influyendo positivamente en la vida de otros			
13	Se encuentra con mucha vitalidad			
14	Tiene facilidad para crear una atmosfera relajada con sus pacientes			
15	Se encuentra animado después de trabajar junto con los pacientes			
16	Ha realizado muchas cosas que merecen ser reconocido en su trabajo			
	DESPERSONALIZACION			
17	Cree que trata a algunos pacientes como si fueran objetos			
18	Cree que tiene un comportamiento más insensible con la gente desde que realiza este trabajo			
19	Se preocupa que este trabajo le esté endureciendo emocionalmente			
20	Le importa lo que les ocurrirá a algunos pacientes a los que tiene que atender			
21	Siente que los familiares de sus pacientes le culpan de algunos de sus problemas			

Anexo 5: Evidencia del programa de Turnitin para el índice de similitud



10

bibliotecadigital.umsa.bo:8080

Fuente de Internet

<1%

11

Submitted to Universidad Catolica Los Angeles
de Chimbote

Trabajo del estudiante

<1%

12

Submitted to Pontificia Universidad Catolica del
Peru

Trabajo del estudiante

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado

ARTÍCULO CIENTIFICO

Motivación y Estrés laboral del personal de enfermería del servicio de medicina en una Clínica de San Borja-2019

Br. Sarela del Carmen Choroco Barja

Sarela.choroco.barja@gmail.com

Escuela de Posgrado

Universidad Cesar Vallejo

Resumen

EL presente trabajo de investigación titulada Motivación y estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de medicina de la Clínica Sanna San Borja-2019, tiene como objetivo Determinar la relación que existe entre motivación y estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de medicina en una Clínica de San Borja -2019.El trabajo de estudio se fundamenta con la teoría de Herzberg para la motivación, y para el estrés laboral Maslach Jackson, es de tipo cuantitativo, con un diseño descriptivo correlacional, no experimental, la población y la muestra fue la misma, conformada por 40 enfermeros del servicio de medicina, a quienes se les aplico los instrumentos de recolección de datos, son dos cuestionarios validados por juicio de expertos. Para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de cronbach procesada en el spss v.25.En la presente investigación se concluyó que existe relación significativa ($p = 0,000 < 0,01$) entre motivación y estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de medicina de la Clínica Sanna San Borja-2019.

Palabras Clave: Motivación, estrés laboral, personal de enfermería, agotamiento emocional, despersonalización

Abstract

The present research work entitled Motivation and work stress of nursing staff in the medical service of the Sanna San Borja Clinic-2019, aims to determine the relationship between motivation and work stress of nursing staff in the medical service in a San Borja Clinic - 2019. The study work is based on Herzberg's theory for motivation, and for Maslach Jackson work stress, it is of quantitative type, with a descriptive correlational design, not experimental, the population and the sample was the same, consisting of 40 nurses of the medicine service, to whom the data collection instruments were applied, are two questionnaires validated by expert judgment. For the reliability of each instrument, the cronbach alpha processed in the spss v.25 was used. In the present investigation it was concluded that there is a significant relationship ($p = 0.000 < 0.01$) between motivation and work stress of the nursing staff in the medical service of the Sanna San Borja Clinic-2019.

Key words: Motivation, work stress, nursing staff, emotional exhaustion, depersonalization

Introducción

La motivación laboral tiene su origen histórico que es importante, se inicia con la filosofía de Sócrates, Platón o Aristóteles, ellos desarrollaron la naturaleza de manera irracional e impulsiva de los motivos. A raíz de su origen la motivación laboral es de importancia en toda nuestra sociedad. Se puede definir que la motivación es la expresión de cada persona y así explica los actos de la persona.

La motivación laboral es la manera de realizar altos niveles de logro hacia metas organizacionales, condicionadas por la satisfacción de alguna necesidad individual a nivel nacional e internacional. Se entiende por necesidad un estado interno de la persona, hace que ciertas acciones resulten más significativas. La motivación laboral ha realizado un cambio de importancia desde la perspectiva de la investigación como de la gestión empresarial.

La motivación para el trabajador es muy importante y así la producción laboral aumentaría para la empresa y el trabajo del equipo de las diferentes actividades que realizaría con éxito. El trabajador se sentirá realizado en su puesto de trabajo y se identifica con la institución que labora, ya que el colaborador es la pieza fundamental en la institución para que la empresa pueda salir adelante.

La motivación es la aptitud de poder alterar los recursos de alguna manera limitantes, para poder lograr un objetivo que de acuerdo a la percepción del individuo donde este obtendrá mejores beneficios ya sea en forma coherente o incoherente. Erhard (2016)

La motivación laboral en la actualidad, es de gran importancia para desarrollar su conocimiento y manejo para una gestión de calidad, se considera uno de los ejes fundamentales para el logro y mejora de la empresa, se conoce la teoría de Herzberg que describe dos dimensiones factores motivacionales y factores higiénicos del ser humano.

El estrés laboral es un fenómeno muy frecuente y como consecuencia de gran importancia que puede afectar el bienestar físico y psicológico. Esto significaría que el estrés laboral en un trabajador, provocaría un deficiencia entre las exigencias y presiones de trabajo, el cual afectarían al trabajador saludable, quien a pesar de poder controlar su capacidad y buen desempeño profesional, puede ocasionar problemas ante las reacciones por exigencias como la sobrecarga laboral, despersonalización, entre otros.

El estrés es la respuesta de la inestabilidad de las exigencias y presiones laborales a las que se expone la persona por un lado, los conocimientos y capacidades por otro. El estrés pone a prueba la capacidad del individuo para afrontar su actividad, y no solo incluye situaciones en que la presión laboral excede la capacidad del trabajador para hacer frente a la misma.

Por todo esto planteado es importante el estudio de la motivación que tiene los enfermeros del servicio de medicina y el estrés laboral para poder mejorar la atención y por ende la productividad de las atenciones médicas de la Clínica Sanna San Borja.

Problema General

¿Qué relación existe entre motivación y el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de medicina de la Clínica Sanna -2019?

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre motivación y estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de medicina de la Clínica Sanna -2019.

Método

El estudio es de tipo básico o sustantivo, según su finalidad, pues busca dar respuesta a los problemas, de modo que, diremos que se orienta a la descripción, explicación, predicción de la realidad, dirigida a encontrar principios y leyes generales que permitirán la organización de una teoría científica.

Este estudio es de nivel correlacional cuyo objetivo fue el vínculo existente contextualizado de dos o más variables, categorías o conceptos. (Hernández, 2014p.21)

Con un enfoque cuantitativo de corte transversal, la recolección de datos es un tiempo determinado (2015, p.50)

Resultados

Tabla 5: *Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable motivación*

Motivación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	regular	18	45,0	45,0	45,0
	buena	22	55,0	55,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Se puede observar en los resultados que la variable motivación presenta dos niveles, 45% de regular, 55% buena, es decir tiene mayor porcentaje en una motivación buena, y no existen evidencias de una mala motivación.

Tabla 9: *Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable estrés laboral.*

Estrés laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	regular	25	62,5	62,5	62,5
	alto	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Se puede observar en los resultados, la existencia de 2 niveles: regular con 62.50% y con un alto nivel de 37.50%, concentrándose el mayor porcentaje en el nivel regular, y no se evidencia el nivel bajo.

Tabla 19: *Coefficiente de correlación de Spearman de las variables motivación y estrés laboral*

Se observa un coeficiente de correlación $r = -0,326$ entre las variables: motivación y estrés

Correlaciones

			Motivación	Estrés laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	-,326**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-,326**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

laboral, por lo tanto si existe relación significativa e inversa, alcanzando un nivel de correlación moderada.

Hipótesis Especifica 1

Ho: No existe una relación significativa entre la motivación y el agotamiento emocional del personal de enfermería en el servicio de medicina en una clínica de san Borja- 2019

Ha: Existe una relación significativa entre la motivación y el agotamiento emocional del personal de enfermería en el servicio de medicina en una clínica de san Borja- 2019

Discusión

Al analizar las evidencias encontradas y aceptamos la hipótesis alterna general que deja establecida la existencia de una relación significativa e inversa ($p = 0.000 < 0,01$) entre la motivación y el estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de medicina de la Clínica Sana San Borja -2019, lo que indica a mejor motivación menos estrés laboral. Este resultado lo podemos observar a su vez en De la Cruz, (2016) quien refiere que el estrés laboral en los trabajadores de salud, tiene una relación estadísticamente significativa con su desempeño profesional en el servicio de emergencia del hospital Nuestra señora de las Mercedes .

Asimismo se acepta la primera hipótesis alterna específica, que establece la existencia de una relación significativa e inversa ($p = 0.000 < 0,01$) entre la motivación y el agotamiento emocional del personal de enfermería de la institución, lo que nos indica que al haber mayor motivación disminuye el agotamiento emocional. Este resultado se puede establecer un paralelo con el estudio presentado por Paredes, (2016) quien concluye que no existe ninguna relación entre las variables, es decir que el estrés y la satisfacción laboral son independientes entre sí, situación contraria, ya que por lo general se espera que exista relación, pero en este caso son independientes.

En la segunda hipótesis específica establece la existencia de una relación significativa e inversa ($p = 0.000 < 0,01$) entre las variables: motivación y despersonalización del personal de enfermería, lo que nos indica que al haber mayor motivación la despersonalización no se verá afectada. Este resultado se relaciona con el estudio realizado por Taboada, (2015) quien concluye que el 50% del profesional de enfermería presentó moderado estrés laboral, 28,6% bajo estrés laboral, y 21,4% alto estrés laboral.

Del mismo modo en la tercera hipótesis específica establece la existencia de una relación significativa e inversa entre la motivación y la realización personal, lo que indica que la relación entre las variables es positiva. Estos resultados se puede contrastar plenamente con los hallazgos de López, (2015) quien desarrollo un estudio con el objetivo de analizar la

motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa Carabobo.

Referencias

- Archila, M. (2018). *El estrés laboral y su incidencia en los empleados administrativos en empresas de logística del municipio de Guatemala* (Tesis de maestría) Universidad de san Carlos de Guatemala .Recuperado de http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_5925.pdf
- Arteaga,S.(2018).*Estrés laboral afecta al 70% de trabajadores.* Recuperado de <http://diariouno.pe/estres-laboral-afecta-al-70-de-trabajadores>.
- Casafranca, M. (2018), *Motivación y Satisfacción laboral en Enfermeras del Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega- Abancay 2018* (Tesis de maestría) .Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/30696>
- Cassano, L. (2018). *Síndrome de Burnout y estrés laboral en profesionales de la salud en un policlínico de Lima* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/19618>
- Cavalcante,G. et al (2016). *The prevalence of burnout syndrome in medical Students.* Recuperado de <http://www.scielo.br/scielo.ph?script=sciarttext&pid= S0101-6083201600010000>
- Maslach, C. y Jackson, S. (1997). MBI. *Inventario “Burnout” de Maslach. Síndrome del “quemado” por estrés laboral asistencial.* Manual. Madrid: TEA Ediciones
- Moreno, B., Oliver, C., Aragonese, A. (1991). El burnout, Una forma específica de estrés laboral. En G. Buena-Casal y V.E. *Caballo Manual de Psicología Clínica Aplicada.* pp. 271-284. Siglo XXI, Madrid
- Rojas, J. (2017). *70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral.* Recuperado por <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/>

- Remuzgo, M. (2017). *Estrés laboral y satisfacción del personal asistencial del Centro de Salud Huancapi –Ayacucho 2017* (Tesis de maestría).Recuperado. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/20493>
- Reina, E. (2017) *El estrés laboral y su incidencia en el desempeño en el personal del área de producción de la empresa “Distribuciones el payasito cia- ltda* (Tesis de licenciatura).Universidad central del Ecuador. Quito, Ecuador.
- Sarsosa K.y Charria V.(2017) *Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia*. Universidad Javeriana. Cali, Colombia. Recuperado <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n1/0124-7107-reus-20-01-00044.pdf>
- Sánchez, Brea, De la Cruz y Matos (2017) *Motivación y liderazgo del personal del subsistema de servicios generales en dos hospitales maternos, provincia Santiago de Cuba*. Universidad de ciencias médicas de Santiago de Cuba. Recuperado:http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1560-43812017000200009
- Sarsosa, Ch y Charria, V. (2017) *Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia*. Universidad y Salud .Artículo Original 20(1):44-52, 2018.
- Salazar, M. (2015) *La motivación y su incidencia en el rendimiento laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Gad Municipal del Canón Pulilí*. (Tesis de maestría) Universidad Técnica de Ambato. Recuperado de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/12811/1/FCHE-PSIP-115.pdf>
- Selye, H. (1926) *The stress of life*. (2a ed.) New york: McGraw-Hill.
- Sum, M. (2015) *Motivación y desempeño laboral*. (Tesis de maestría) .Universidad Rafael Landívar.Recuperada de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo ,MG GLADYS GUZMÁN CANCHERO, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada "MOTIVACIÓN Y ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE MEDICINA EN UNA CLÍNICA DE SAN BORJA -2019", de la estudiante Sarela del Carmen Choroco Barja, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

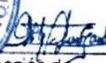
Lugar, San Juan de Lurigancho 03 de Agosto del 2019



Firma

Mg.GLADYS MARTHA GUZMAN CANCHERO

DNI: 25624732

 Elaboró: 	Dirección de Investigación	Revisó:  Responsable del SGC	 VICEDIRECTORADO DE Investigación
---	----------------------------	--	--



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

“Motivación y estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de medicina en una Clínica de San Borja -2019”

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD

AUTORA:

Sarela del Carmen Choroco Barja
(ORCID-0000-0002-3879-2854)

ASESORA:

Gladys Martha Guzmán Canchero
(ORCID-0000-0002-9277-8690)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y Gestión de riesgo en salud
Lima - Perú

2019



Resumen de coincidencias

25 %

25	1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	17 %
	2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
	3	Entregado a Carlos Tes... Trabajo del estudiante	1 %
	4	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1 %
	5	repositorio.uns.edu.pe Fuente de Internet	1 %
	6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
	7	www.repositorioacade... Fuente de Internet	1 %
	8	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %



**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 Sarela del Carmen Choroco Barja, identificado con DNI N° 44454639, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (x), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Motivación y estrés laboral del personal de enfermería en el servicio de medicina en una Clínica de San Borja-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:

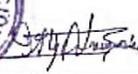
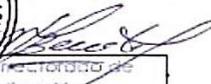
.....



 FIRMA

DNI: 44454639

FECHA: 27 de noviembre del 2019

 Elaboró	 Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC	  Vicerectorado de Investigación
--	---	--------	--	--



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

BR: SARELA DEL CARMEN CHOROCO BARJA

INFORME TÍTULADO:

MOTIVACIÓN Y ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE MEDICINA EN UNA CLÍNICA DE SAN BORJA -2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD.

SUSTENTADO EN FECHA: 09/08/2019

NOTA O MENCIÓN: 15

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN