



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Motivación y desgaste profesional del personal de salud de la
Micro red Andarapa, Andahuaylas 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Autor:

Montenegro Asqui, Sandra Elizabeth
(ORCID: 0000-0001-5596-8105)

Asesora:

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario
(ORCID: 0000-0002-0268-3250)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria:

Este trabajo va dedicado con mucho cariño a Dios, por ser mi fortaleza. A mi familia por su apoyo incondicional que son la razón de mi superación.

Agradecimiento:

A mi asesora, Mg. Miluska Rosario Vega Guevara, por su paciencia que me impulso y animo haciendo denodado esfuerzo por orientar mis expectativas para lograr los retos anhelados en el presente trabajo, muchas gracias.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. MÉTODOLÓGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	
ANEXO 1: DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR	
ANEXO 2: DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	
ANEXO 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Matriz operacional de la variable motivación	15
Tabla 2: Matriz operacional de la variable desgaste profesional	16
Tabla 3: Distribución de frecuencia de la población según sexo y condición laboral	17
Tabla 4: Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Motivación laboral	19
Tabla 5: Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento desgaste profesional	19
Tabla 6: Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cronbach	19
Tabla 7: Motivación laboral, según sus dimensiones	21
Tabla 8: Desgaste profesional, según sus dimensiones	22
Tabla 9: Correlación entre la motivación laboral y el desgaste profesional	23
Tabla 10: Correlación entre motivación laboral y el desgaste emocional	23
Tabla 11: Correlación entre motivación laboral y el desgaste emocional	24
Tabla 12: Correlación entre motivación laboral y el cinismo	24

RESUMEN

La presente investigación determina la relación de Motivación y Desgaste profesional del personal de salud de la microred Andarapa, Andahuaylas 2021.

Con respecto a la metodología, corresponde a no experimental, de tipo correlacional, se determina el grado de relación entre la variable independiente y dependiente, enfoque cuantitativo, la población estuvo constituida por 61 trabajadores de salud, el muestreo se realizó de manera no probabilística, intencional, porque está constituida por 6 establecimientos de salud entre Médicos, Enfermeras, Obstetras, Técnicos.

El resultado es que entre la motivación y el desgaste profesional se observa en la tabla N° 9, las variables y dimensiones no tienen distribución normal, porque P es menor que $\alpha=0.05$, se aplicara una prueba no paramétrica Rho de Spearman, existe una relación inversa; es decir que existe alta motivación y se desgasta con el trabajo profesional; al mismo tiempo existe relación entre la motivación y el agotamiento emocional, se afirma en la tabla N° 10, que $P < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula, existe una relación inversa entre la motivación y el desgaste profesional, se concluye que la motivación y el desgaste profesional del personal están relacionados inversamente, comprobado por (Rho de Spearman = - 0.280), mayor motivación mayor agotamiento emocional.

Palabras Clave: Motivación, desgaste profesional.

Abstract

This research determines the relationship of Motivation and Professional Attrition of the health personnel of the Micro Red Andarapa, Andahuaylas 2021.

Regarding the methodology, it corresponds to non-experimental, correlational type, the degree of relationship between the independent and dependent variable is determined, quantitative approach, the population consisted of 61 health workers, the sampling was carried out in a non-probabilistic way, intentional, because it is made up of 6 health establishments between Doctors, Nurses, Obstetricians, Technicians.

The result is that between motivation and professional burnout is observed in table N ° 9, the variables and dimensions do not have a normal distribution, because P is less than $\alpha = 0.05$, a non-parametric Spearman's Rho test will be applied, there is an inverse relationship; In other words, there is high motivation and it wears out with professional work; at the same time there is a relationship between motivation and emotional exhaustion, it is stated in table No. 10 that $P < 0.05$, the null hypothesis is rejected, there is an inverse relationship between motivation and professional burnout, it is concluded that motivation and staff burnout are inversely related, proven by (Spearman's Rho = - 0.280), higher motivation, higher emotional exhaustion.

Keywords: Motivation, professional burnout.

I. INTRODUCCIÓN

En estos últimos años de crisis, el desgaste profesional llamado también agotamiento profesional (burnout), es definido como un cuadro de cansancio emocional y lleva a una pérdida de motivación y progresa hacia sentimientos de incompatibilidad y fracaso, y esto ocasiona una crisis en la relación con su propio trabajo (Pistelli et al., 2011). En las organizaciones en donde la jornada laboral es intensa, la generación de estrés en los trabajadores es mayor, esto se manifiesta en comportamientos que no corresponden al buen desempeño en sus actividades. En el área de salud, en estos últimos tiempos, donde el trabajo es arduo, se está generando elevados niveles de estrés, fatiga emocional y desmotivación laboral, esto figura un problema de contexto mundial actual, que causa estrés físico y emocional y provoca falta de motivación para trabajar, y esto conduce a una sensación progresiva de insuficiencia y fracaso. Un estudio realizado en un hospital de la Amazonía reportó una prevalencia de Síndrome de Burnout del 76,7% entre los médicos de consultorios externos. Por otro lado, se ha visto que los servidores que están más estimulados y a su vez están expuestos al desarrollar actividades propias a su carrera, tienden a tolerar más las situaciones de trabajo que se producen ante determinados cambios, como el caso de la pandemia Covid 19, incluso fomentan alternativas para poder sobrellevar las situaciones que se presentan a raíz de la pandemia y las cuales actúan como un amortiguador que equilibra la vida laboral y personal del trabajador.

Las investigaciones realizadas a nivel nacional e internacional respecto a la motivación y desgaste profesional, concluye que los factores del trabajo pueden influir la motivación laboral y desgaste profesional (Caballero et al., 2017; Albornoz T., 2018; Kim et al. 2019; Sarmiento V., 2019; Yslado et al., 2019; Austin et al., 2020 y Almeyda M., 2020), evidenciando la necesidad de indagar respecto al estudio de las variables.

La presente investigación se realizó en la Microred de Andarapa que se encuentra ubicada en la sierra centro sur del Perú, Departamento Apurímac, provincia Andahuaylas. El Centro de Salud Andarapa es un Centro de Salud de categoría I-4, centro referencia de seis establecimientos de salud. La Microred de Andarapa

desarrollan las habilidades necesarias para lograr sus objetivos, pero otros no; porque se han encontrado que son vulnerables al síndrome de agotamiento profesional, exhiben un comportamiento de agotamiento, lo que se traduce como un estrés laboral y afectando a su estado de salud mental, repercutiendo en la atención que realizan a los pacientes y relaciones interpersonales en el ámbito laboral, absentismo, etc., son las realidades que se pueden encontrar en establecimientos ubicados en zonas de extrema pobreza y ámbito VRAEM. Por lo expuesto es de necesidad realizar la presente investigación en la Microred de Andarapa, en la cual no se han reportado estudios similares que permitan conocer adecuadamente la magnitud del problema del desgaste profesional y la motivación de los profesionales que trabajan estrechamente con personas de extrema pobreza.

¿Qué relación existe entre la motivación y el desgaste profesional del personal de salud de la Micro Red Andarapa, Andahuaylas 2021?, para el planteamiento de los problemas específicos se ha considerado las dimensiones del Desgaste profesional, siendo estos: ¿Qué relación existe entre la motivación y el desgaste emocional, cinismo y la eficacia profesional del personal de salud de la Micro Red Andarapa, Andahuaylas 2021?

La presente investigación posee una relevancia teórica pues pretende solventar los vacíos de conocimiento acerca de la motivación y el desgaste profesional existente en instituciones de salud públicas de ámbito rural. Constituye un aporte teórico, dado que nos dará a conocer el tipo de motivación que esté relacionado con mejorar el compromiso de los trabajadores de salud, a su vez es de suma importancia porque se contara con información que nos permita identificar que aspectos o factores influyen en la motivación laboral y la cual repercute en el desgaste profesional en establecimientos de salud. Presenta además justificación práctica, pues los datos empíricos presentados constituyen información real que permitirá a los funcionarios públicos de la Dirección de Salud Apurímac II a tomar decisiones que puedan identificar cuales son los factores que influyen en que los trabajadores se sientan motivados y que factores influyen en el desgaste profesional. Al concluir la presente investigación se obtendrá información muy relevante para los tomadores de decisión la cual servirá para tomar estrategias que sirva en la mejora

de los servicios de salud enfocados en la eficacia y eficiencias de los trabajadores de salud que desempeñan sus funciones en el ámbito rural, así como para elevar el compromiso de los trabajadores de salud y personal administrativo. Es relevante cuando hablamos de brindar una atención de calidad en los establecimientos de salud, pues la información presentada contribuirá con datos empíricos y contextualizados que permitan a los gerentes de las diferentes instituciones de salud tomar decisiones informadas que aseguren el logro de las metas organizacionales y desarrollar una gestión competente. Por último, esta investigación es justificada porque emplearan instrumentos a los cuales se medirá su confiabilidad y a su vez serán validado por expertos y aplicados en la presente investigación.

Ante lo expuesto, el objetivo para la presente investigación sera Determinar la relación que existe entre la motivación y el desgaste profesional del personal de salud de la Micro Red Andarapa, Andahuaylas 2021. Siguiendo el esquema planteado en los problemas, los objetivos específicos son: Identificar la relación que existe entre la motivación y desgaste emocional, cinismo y la eficacia profesional del personal de salud de la microred Andarapa, Andahuaylas 2021.

La Hipótesis general de la información que indica, Existe una relación inversa entre la motivación y el desgaste profesional del personal de salud de la Microred Andarapa, Andahuaylas 2021. Siguiendo el esquema planteado en los problemas, las hipótesis específicas son: Existe una relación inversa entre la motivación y el desgaste emocional, cinismo y eficacia profesional del personal de salud de la Microred Andarapa, Andahuaylas 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En la presente investigación se ha tomado en cuenta los siguientes trabajos de investigación:

A nivel Internacional, Austin et al. (2020) en su artículo plantearon como analizar los factores motivacionales que explican por qué y cómo el cansancio laboral actúa sobre variables como el compromiso laboral, la intención de dejar la ocupación y ausencia por enfermedad en las enfermeras nuevas. La muestra estuvo formada por 630 enfermeras canadienses. En efecto se evidencian que la motivación controlada se asoció efectivamente con la ausencia por enfermedad, mientras que la motivación autónoma trabajar porque la actividad es valorada o intrínsecamente interesante se relacionó con el trabajar bajo presión interna o externa. Se concluye que los procesos motivacionales afectan el funcionamiento temprano de la carrera de las enfermeras.

Kim et al. (2019) en su artículo planteó como objetivo comprender las circunstancias afines con el agotamiento en los trabajadores de salud en el área de VIH en Malawi, mediante un estudio no experimental de nivel correlacional. La prueba estuvo constituida por 535 profesionales en quienes se aplicó el MBI. Los resultados determinan que los varones tenían mayor probabilidad de desarrollar síndrome de Burnout, y que los factores relacionados con el trabajo que se asocian a esta enfermedad incluyen la falta de un supervisor muy solidario, la insatisfacción con la interacción trabajo/equipo y la insatisfacción profesional. Se concluye que el síndrome de Burnout está asociado a factores del trabajo que pueden también influir en su motivación laboral.

Acosta et al. (2019) en su artículo plantearon como finalidad precisar la prevalencia del Síndrome de desgaste profesional y el comportamiento de sus tres componentes, en personal médico del Hospital Pediátrico Docente Cerro en Cuba, por medio de un estudio descriptivo de corte transversal. El ejemplar estuvo formada por 45 médicos en quienes se aplicó el MBI. Los resultados evidencian que sólo el 6,66% de médicos sufre de desgaste profesional, con un 35,6% es altamente propenso al mismo y un 26,6% que presenta un agotamiento emocional

intenso. Se concluye que el personal médico tiene un alto nivel de agotamiento emocional y es propenso a sufrir de desgaste profesional.

Caballero et al. (2017) en su artículo planteó como objetivo especificar el Síndrome de Burnout y relacionarlo con la calidad de vida laboral a través de una indagación con diseño no experimental y nivel correlacional. La evidencia estuvo constituida por 62 trabajadores asistenciales de una Institución Prestadora de Salud de Colombia, en quienes aplicó el MBI. Los resultados evidencian que el agotamiento emocional es muy alto entre el personal de salud, y que la motivación intrínseca está asociada significativamente con el agotamiento emocional y la realización personal. Se concluye que la motivación intrínseca influye de forma significativa en la presencia del síndrome de Burnout.

Rodríguez et al. (2016) en su investigación plantearon como objetivo entender el nivel de desgaste profesional del grupo de enfermeras quirúrgicas que laboran en un hospital público de Montevideo, Uruguay, a través de un estudio de diseño no experimental, nivel descriptivo y corte transversal. La muestra estuvo formada por 55 enfermeras, en quienes se aplicó el cuestionario MBI. Los resultados evidencian que el síndrome de Burnout estaba presente en el 1,8% de encuestados. En relación a las dimensiones, el 15,8 % manifestó tener un elevado nivel de agotamiento emocional, el 16,8 % presentó despersonalización y 9,6 % falta de realización en el trabajo. Se concluye que el grado de desgaste profesional presentó un valor más bajo de lo esperado.

En el ámbito nacional, Rado (2020) en su tesis magistral planteó como objetivo determinar cuáles son los factores psicosociales laborales que se vinculan al síndrome de Burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú. La muestra estuvo formada por 60 enfermeras del mencionado hospital en quienes se aplicó el Inventario de Burnout de Maslach (MBI). Los resultados indican la existencia de un nivel moderado de agotamiento emocional en el 60,0%, despersonalización en el 78,3% y falta de realización personal en el 58,3%. Los factores relacionados al trabajo que se asociaron significativamente con el síndrome de Burnout fueron la carga laboral, las condiciones del centro de trabajo y las exigencias laborales. Se concluye que

existen factores laborales que pueden determinar la presencia de síndrome de Burnout, que están estrechamente relacionados con la motivación en el trabajo.

Sarmiento (2019) en su artículo planteó como objetivo especificar la prevalencia del síndrome de burnout en el personal de salud que labora en el área de emergencia de un hospital público de la ciudad del Cusco, a través de un estudio descriptivo transversal analítico. La muestra estuvo formada por 110 trabajadores, en quienes se aplicó el MBI. Los resultados evidencian que el 10% del personal presenta síndrome de Burnout, siendo este más común entre los médicos y el personal de sexo masculino y los que tenían contratos temporales. En relación a las dimensiones, el 15,5 % presentó altos índice de agotamiento emocional, concerniente a la despersonalización se presento un 33.6% y concerniente a como es la realización personal solo se observa un 51.8% la cual es muy disminuida y el estudio concluye que existe baja frecuencia del síndrome de Burnot, pero el análisis dimensional muestra un gran riesgo de desarrollar esta enfermedad.

Albornoz (2018) en su tesis planteó como objetivo precisar la relación actual entre la Motivación Laboral y el Síndrome de Burnout en profesionales de la salud de un centro materno infantil de Lima, Perú, a través de un estudio con diseño no experimental, nivel correlacional y corte transversal. La muestra estuvo formado por 50 profesionales de la salud en las cuales se aplicaron el cuestionario de Motivación Laboral de Steers R. y Braunstein D. y el cuestionario MBI-General Survey. Los resultados indican la existencia de un aumentado nivel de desgaste profesional en el 50% de los encuestados, y la ausencia de correlación significativa entre esta variable y la motivación laboral. Se concluye que es necesario realizar más estudios sobre este tema en profesionales de salud, utilizando distintos instrumentos para medir la motivación.

Bouverle y García (2017) en su tesis planteó como objetivo evaluar la relación que existe en ambos la motivación laboral y el Síndrome de Burnout en los trabajadores de la Escuela de Aviación Civil del Perú a través de un estudio de diseño no experimental, nivel correlacional y corte transversal. La muestra estuvo formada por 74 trabajadores, en quienes se aplicó como instrumentos el MBI – GS y el Revised Motivation at Work Scale. Los resultados evidencian que la motivación intrínseca se relaciona de forma directa con las dimensiones del síndrome de

Burnout agotamiento emocional e indiferencia, aunque con valores de correlación moderados ($r=0,31$ y $r=-0,31$ respectivamente). Se concluye que la motivación intrínseca representa el componente de la motivación que más influye en el desgaste profesional.

A continuación, se desarrollarán las bases teóricas de la presente investigación.

Para definir una de las variables que es la motivación laboral, primero debe comprenderse el concepto motivación. Según González (2008) motivación es un conjunto de procesos psíquicos con papel activo y autónomo en la creación de la personalidad, así como de su continua transformación y determinación en reciprocidad con la actividad externa, que está encaminada a la satisfacción de las necesidades del ser humano y se expresan como actividad motivada.

En el caso de la motivación laboral, Coromoto y Villón (2018) la definen como el “resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo” (p.185).

La teoría motivacional del doble factor de Herzberg (1959) es una de las más aceptadas en la actualidad, y considera que la motivación laboral es el comportamiento de una persona orientado por la existencia de dos grupos de factores: extrínsecos e intrínsecos, los cuales generan un efecto sobre la insatisfacción o la satisfacción en el trabajo, respectivamente. Sin embargo, estudios recientes como el de Sobaih y Hasanein (2020) consideran que la teoría de Herzberg no representa una regla general en todos los espacios laborales, ya que para algunas situaciones los factores de tipo extrínseco, como el aumento en las remuneraciones, mejoran la satisfacción, relación que en gran medida depende del compromiso del trabajador.

La teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan (1985), derivada de la teoría de Herzberg, plantea que las personas tienden a la búsqueda del crecimiento psicológico y el desarrollo de forma innata, abocando sus esfuerzos para superar los obstáculos mientras acumulan experiencias que vayan acorde con sus intereses. Sin embargo, dicha tendencia humana necesita la existencia de determinados estímulos de su entorno, ya que el contexto social puede tener en

ellos un efecto estimulante o inhibidor sobre el compromiso activo o el crecimiento psicológico.

Para evaluar la variable motivación laboral se empleará el cuestionario Motivación laboral Contextualizado por el autor: Frederick Herzberg 1959, Este instrumento fue elaborado en base a 15 preguntas agrupadas en 2 dimensiones: motivación intrínseca, la motivación extrínseca, que serán descritas a continuación:

Motivación intrínseca, se dice que una persona está motivada intrínsecamente cuando asume un problema como un desafío personal, al punto de que lo enfrenta sólo por la razón de que quiera alcanzar su solución, aunque no exista la esperanza ni el interés de obtener alguna recompensa externa por hacerlo (Jiménez, 2007).

De acuerdo con Deci y Ryan (2020), de forma técnica se considera a la motivación intrínseca como aquellas actividades que el trabajador realiza "por su propio bien", o por su interés inherente y goce. Las actividades que involucren juego, exploración y curiosidad son ejemplos de comportamientos de motivación intrínseca, puesto que no se realizan como resultado de incentivos o presiones externas, sino que son fuente de sus propias satisfacciones y alegrías. Como parte del aprendizaje en el ser humano, tanto para su vida como para su crecimiento laboral, la motivación intrínseca es más determinante que el aprendizaje e instrucción obtenido de forma obligatoria.

Motivación extrínseca, de forma convencional se coloca a la motivación extrínseca como una contraparte de la motivación intrínseca, pero ello no debe ser abordado así, sino que se trata de un grupo muy heterogéneo de factores que puede reducir el grado de insatisfacción del trabajador y que en menor o mayor medida pueden haber sido asimilados como parte de su comportamiento y personalidad de Ryan & Ryan (2020).

De acuerdo con la teoría de la autodeterminación de Ryan & Deci (2020), la motivación extrínseca comprende la regulación externa, la introyección, la identificación y la integración.

La regulación externa constituye el caso clásico de motivación extrínseca en el que el control del comportamiento de las personas se da a través de contingencias externas específicas, algo que les permita alcanzar un resultado deseado, como acceder a una recompensa o evadir una sanción. Es el único tipo de regulación que se reconoce en la teoría operante y representa un factor que afecta la motivación intrínseca (Ramírez, 2016).

La introyección constituye un proceso de parcial internalización mediante la cual las regulaciones se encuentran en las personas, pero todavía no se han transformado en su totalidad en parte de las motivaciones, cogniciones y afectos que forman parte de su yo; ya que estas todavía no han sido asimiladas, por lo que las conductas resultantes tampoco son autodeterminadas (Ramírez, 2016).

La identificación es el proceso de reconocimiento de las personas para aceptar el valor sobreentendido de un comportamiento; que si bien es más autónomo continúa siendo instrumental, ya que la motivación aún es extrínseca. Finalmente, la integración representa la internalización de motivación extrínseca en su forma más completa, ya que no solo comprende la identificación con la respectiva importancia que se le da a los comportamientos, sino que también se integra con otras características del yo, al punto de aceptar con plenitud las regulaciones y colocarlas al mismo nivel de sus valores e identidad, para alcanzar una motivación extrínseca autodeterminada (Ramírez, 2016).

En lo que respecta a la variable desgaste profesional, también llamado Burnout, término anglosajón empleado para describir situaciones en la que alguien se quema, desgasta, está muy exhausto, y siente que ha perdido la ilusión por trabajar. Si bien el interés por estudiar este síndrome ha adquirido mayor importancia en las últimas décadas, el origen del concepto se remonta hasta hace más de cincuenta años (Cruz y Puentes, 2017).

En el personal de salud se define el desgaste profesional como “un tipo de estrés laboral, con etiqueta diagnóstica específica reciente, cuyo elemento esencial es la presencia de desgaste emocional, que suele actuar sobre un estrés laboral previo o simultáneo” (Mediano, 2001).

Se ha planteado que el origen del fenómeno radica en un proceso de erosión psicológica y las consecuencias que la continua exposición al estrés ha generado en el campo psicológico y social, por lo que no debe considerarse el síndrome de Burnout como una dificultad propia de cada individuo sino el resultado del ámbito y las interrelaciones existentes en su centro de trabajo. La falta de reconocimiento del lado humano del trabajo puede conllevar a una amplia brecha entre la naturaleza del trabajo y la de las personas, aumentando la posibilidad de desarrollar este síndrome (Maslach, 2009).

Las dimensiones aceptadas por la mayoría de investigadores de este tema corresponden a las planteadas por Maslach y Jackson (1986): el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal en el trabajo o ineficacia, con ligeras variaciones en los términos de acuerdo a la adaptación realizada. Algunos autores a nivel latinoamericano han sugerido la existencia de cuatro dimensiones: la ilusión por el trabajo, el desgaste psíquico, la indolencia y la culpa, las cuales derivan de las tres dimensiones originales de Maslach, aunque su uso no ha sido extensivo en profesionales de salud (Olivares y col., 2018).

El orden de aparición de las dimensiones del Burnout puede variar de acuerdo con las características de cada profesión. De forma general, se ha visto que, entre las enfermeras, la despersonalización es la primera en presentarse, seguido del agotamiento emocional y, al final la falta de la realización personal; mientras que, entre las trabajadoras sociales del sector salud el agotamiento emocional es el que hace primero su aparición, seguido de la disminución en el logro personal, y al final la despersonalización, generalmente de menor intensidad que en las enfermeras (González y col., 2020).

Para medir el desgaste profesional se empleará el cuestionario sobre Desgaste profesional contextualizado de Cristina Maslach 2009, contextualizado por la autora. Esta escala cuenta con 16 ítems distribuidos en tres dimensiones: una que mide como es el desgaste emocional, otra que mide el cinismo y finalmente la eficacia profesional, y a continuación, detalle:

Desgaste emocional, esta dimensión representa el componente de estrés individual básico del burnout y comprende los sentimientos de encontrarse exigido

al máximo y con falta de recursos físicos y emocionales, que conllevan al trabajador a sentirse agotado y débil, al punto de presentar dificultad para reponerse lo suficiente como para seguir enfrentando la presión del trabajo (Díaz y Gómez, 2016).

En el campo de la salud, se ha visto que el agotamiento emocional se presenta incluso desde las aulas universitarias, por tratarse de una carrera de larga duración y que conlleva mayor presión y horarios diversos en comparación con otras áreas laborales. Se ha visto así, que el agotamiento emocional es mayor entre los estudiantes que tienen más años de estudio y los que han pensado en abandonar la carrera, lo cual puede representar una señal de futuro Síndrome de Burnout cuando ejerza su profesión en el futuro (Alves y col., 2020).

En el caso de los residentes de medicina, se ha apreciado que el agotamiento emocional afecta casi a la mitad de la población, con un mayor compromiso entre las mujeres y los que tenían una edad mayor de 35 años (Jácome y col., 2019), factores que pueden estar relacionados con la posibilidad de tener más obligaciones en el hogar o la presencia de hijos a quienes ven menos tiempo por el ritmo de trabajo y no le permiten tener un horario de recuperación física apropiado.

Entre otras variables que pueden influir en la disminución del agotamiento personal de los profesionales de salud se destacan las habilidades de comunicación, las cuales son muy útiles para reducir el desgaste profesional, especialmente en profesionales que trabajan en las áreas de urgencia y cuidados críticos (Llor y col., 2020).

Cinismo, esta dimensión representa el componente del contexto interpersonal del burnout, producido como una respuesta al exceso de agotamiento emocional, y comportándose como un amortiguador emocional de la preocupación que el trabajador tiene por sí mismo. Se caracteriza fundamentalmente por ser negativa, la carencia de sensibilidad y la apatía excesiva a diversos aspectos del trabajo. El trabajo excesivo o en distintas áreas produce un apartamiento del trabajador, que degenera en un desapego, pérdida del idealismo y una actitud deshumanizada, que genera con el tiempo un menor rendimiento laboral y una

reacción negativa a sus compañeros de trabajo y a las actividades laborales en sí (Díaz y Gómez, 2016).

La respuesta de cinismo o indiferencia en el personal de salud puede variar de acuerdo al sexo, siendo mayor entre los varones, mientras que las mujeres suelen expresar un mayor grado de dedicación, especialmente en el personal de enfermería. Se sugiere que fomentar el engagement desde la formación universitaria puede ser de gran ayuda para disminuir la despersonalización en su etapa laboral (Liébana y col. 2018).

Marsollier (2016) encontró en trabajadores del sector público una asociación directa ente el constructo cinismo con el aburrimiento y la falta de autonomía, lo cual puede conllevar a una pérdida del significado de la propia tarea. Esto a su vez haría que los trabajadores desarrollen una reacción negativa hacia su trabajo.

Eficacia profesional, esta dimensión representa el componente de autoevaluación del burnout, evidencia los sentimientos de incompetencia y falta de logros y productividad en el campo laboral. La sensación de disminución en el rendimiento puede verse agravada cuando existe falta de recursos laborales, así como por una falta de apoyo que les permita su crecimiento profesional, que puede conllevar a una valoración negativa de sí mismo y el resto de personas (Díaz y Gómez, 2016).

En base a los tipos de médicos, se ha encontrado que los asistentes son los que se sienten menos realizados profesionalmente como resultado de un pago inferior, sumado a la realización de labores administrativas además de la atención de pacientes. Por otro lado, los médicos que laboran en establecimientos de menor nivel como los puestos de salud, ya que trabajan en zonas más alejadas de la ciudad, y por lo tanto tienen menos disponibilidad de recursos y acceso limitado a opciones para capacitarse o mantenerse actualizado (Muñoz, Arias y Caycho, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

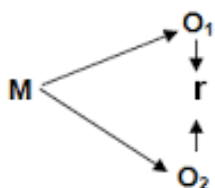
Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo básica, la cual, según (Landeau 2007) tiene como objetivo aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos, sin involucrar necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata; por lo tanto, se limita a recolectar toda información que proviene de la realidad para ampliar el conocimiento teórico-científico y dirigirlo hacia el descubrimiento de principios y leyes.

Diseño de investigación

Se aplicó un diseño no experimental, transversal y correlacional no causal. No experimental ya que las variables se midieron tal cual se presentaron en el momento de la investigación; transversal pues los datos se recolectaron en un solo momento y correlacional no causal, porque el fin fue establecer la correlación entre las variables de estudio y su grado de relación sin especificar la causalidad (Salgado-Lévano, 2018).

Los estudios correlacionales se representan con el siguiente esquema:



Dónde:

M= muestra

r = relación entre las variables.

O1= Observación de la variable 1

O2= Observación de la variable 2

Enfoque

El enfoque de investigación será cuantitativo, el cual, según (Hernández, Baptista y Fernández 2014) transforma la información recolectada en datos numéricos con el objetivo de aplicar procesos estadísticos y medir objetivamente las características del fenómeno estudiado, o establecer relaciones que expliquen su comportamiento a través de instrumentos que gozan de validez y confiabilidad demostrada.

Nivel

El alcance o nivel de la investigación es correlacional, la cual, de acuerdo con (Hernández et al. 2014) busca determinar la existencia de relaciones entre 2 o más variables que son objeto de estudio, sin que ello signifique necesariamente la existencia de un fenómeno de causalidad.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1. Motivación laboral

Definición conceptual

Comportamiento de una persona orientado por la existencia de dos grupos de factores: extrínsecos e intrínsecos, los cuales generan un efecto sobre la insatisfacción o la satisfacción en el trabajo, respectivamente (Herzberg, 1959).

Definición operacional

Para medir la motivación laboral se considerarán las dimensiones de motivación intrínseca y motivación extrínseca, empleando la escala de Lohmann y col. (2017) que emplea ambas dimensiones, basadas en la teoría de la autodeterminación, y tienen un total de 15 ítems. Y están asociados en 2 dimensiones: Motivación Intrínseca y Motivación extrínseca.

Tabla 1***Matriz operacional de la variable motivación***

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o Rango
Motivación Intrínseca	Disfruta el trabajo todos los días	1	Puntuación 0 al 10
	Disfruta las tareas laborales	2	Bajo: 0-50
	El trabajo es interesante	3	Medio:51-100
Motivación extrínseca	Regulación identificada e integrada	4-6	Alto:101-150
	Regulación introyectada	7-8	
	Motivación extrínseca social	9-11	
	Motivación extrínseca económica	12-15	

3.2.2 Variable 2. Desgaste profesional**Definición conceptual.**

El desgaste profesional, es un síndrome psicológico que se presenta en profesionales los cuales están desarrollando actividades en donde se brinda una atención directa, permanente; lo cual genera un estrés que aumenta al pasar el tiempo, generando un desgaste emocional, afectando en la calidad de vida de los profesionales, y a su vez en la calidad de atención de los usuarios internos y externos.

En el desgaste profesional, los profesionales pierden el interés de las actividades propias y cotidianas a las atenciones que realizan, causándoles un malestar de las actividades que periódicamente deben realizar, sintiéndose frustrados, desmotivados por las actividades realizadas. (Maslach 2009).

Definición operacional.

Para medir el desgaste profesional se considerarán principalmente las siguientes dimensiones: desgaste emocional, cinismo y eficacia profesional. Se empleará para ello la adaptación de Oramas y col. (2007) del Inventario de Burnout de Maslach y Jackson (MBI-GS) que cuenta con dieciséis ítems. Y están agrupados en tres dimensiones: Desgaste emocional, Cinismo y Eficacia profesional.

Tabla 2*Matriz operacional de la variable desgaste profesional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o Rango
Desgaste emocional	Agotamiento	1	Puntuación 1 al 7 Punto de corte según la escala: Bajo/alto:20 Bajo:5-20 Alto:21-35
	Estrés	4	
	Cansancio	6,8	
	Aburrimiento	12	
Cinismo	Regulación identificada e integrada	3	Puntuación 1 al 7 Punto de corte según la escala: Bajo/alto:20 Bajo:5-20 Alto:21-35
	Regulación introyectada	9	
	Motivación extrínseca social	11	
	Motivación extrínseca económica	13	
Eficacia profesional	Resolución de problemas	2	Puntuación 1 al 7 Punto de corte según la escala: Bajo/alto:24 Bajo:7-24 Alto:25-42
	Valoración del trabajo	5	
	Autosatisfacción	7,10	
	Autorrealización	14	
	Seguridad de sí mismo	16	

3.3. Población, muestra y muestreo**Población.**

Para la presente investigación la población de estudio estará conformada por los 61 profesionales de salud de la Micro Red Andarapa de la Provincia de Andahuaylas, durante el mes de junio del 2021. Dicha microred está constituida por 7 establecimientos de salud.

• Criterios de inclusión.

Trabajadores que tengan una continuidad laboral mínima de un año consecutivo en cualquiera de las áreas de salud de la Micro Red Andarapa en la Provincia de Andahuaylas y que firmen el consentimiento informado para la aplicación de los instrumentos.

• Criterios de exclusión.

Trabajadores de salud que no desean participar del estudio o que respondan con errores los instrumentos.

TABLA 3*Distribución de frecuencia de la población según sexo y condición laboral*

Sexo		Profesión	Frecuencia
Femenino	Masculino		
37	24	Médicos	6
		Obstetras	11
		Enfermeras	15
		Técnicos de enfermería	19
		Otros profesionales de salud	10
		Total	61

Muestra

Analizando el tamaño pequeño de la población, se aplicará una muestra de tipo censal, por lo que no fue necesario diseñar un tipo de muestreo (Hernández et al., 2014).

La muestra para la presente investigación será no probabilística, considerando el tamaño pequeño de la población y estará constituida por 61 profesionales de salud de siete establecimientos de la Micro Red Andarapa en la provincia de Andahuaylas, los cuales cumplen con los criterios estimados.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

La técnica aplicada en la presente investigación será a través de la encuesta, que consiste en recabar información a través de una lista de preguntas sistematizadas elaboradas por los investigadores y cuya validez se determina a través de procesos estadísticos y evaluación de expertos en el tema.

Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos que se serán aplicados en la investigación fueron una escala y un cuestionario. La escala que mide la motivación laboral basada en la Teoría de la autodeterminación, pero con el apoyo del instrumento elaborado por Lohmann, et al. (2017) y el cuestionario que mide la variable de desgaste profesional, se empleará para ello la adaptación de Oramas y col. (2007) del Inventario de Burnout de Maslach y Jackson (MBI-GS).

Ficha técnica del instrumento para medir la motivación laboral

Nombre:	Escala de Motivación Laboral basada en la Teoría de la Autodeterminación SDT.
Autores:	Lohmann, Souares, Tiendrebeogo, Houfort, Paul, Somda & De Allegri
Lugar:	Burkina Faso
Fecha:	2017
Objetivo:	Medir la composición de la motivación laboral en los profesionales de la salud.
Fuente:	Profesionales de la salud.

Ficha técnica del instrumento para medir el desgaste profesional

Nombre:	MBI GS
Autores:	Oramas, González y Vergara
Lugar:	Cuba
Fecha:	2007
Objetivo:	Medir el desgaste profesional en la población trabajadora de distintas profesiones que pueden estar sometidas a estrés.
Fuente:	Trabajadores en general.

Validación y confiabilidad del instrumento

Validez de los instrumentos.

Se denomina validez al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir (Hernández et al., 2014).

Para determinar la validez de un instrumento se consideran varios tipos, de los cuales, en el presente estudio se usará la validez de contenido, que consiste en someter a un juicio de expertos los distintos ítems de la ficha de recolección.

Tabla 4*Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento motivación laboral*

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
	si	si	si	Valido
	si	si	si	Valido
	si	si	si	Valido

Tabla 5*Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento desgaste profesional*

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
	si	si	si	Valido
	si	si	si	Valido
	si	si	si	Valido

Los instrumentos fueron sometidos a un proceso de validación con la prueba Alfa de Cronbach por sus respectivos autores.

Confiabilidad de los instrumentos

Se emplearon como instrumentos para la recolección de datos dos instrumentos en donde se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach, donde se determinó la validez y confiabilidad de cada instrumento que han sido demostradas por sus respectivos autores.

Tabla 6*Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cronbach*

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº
Escala de Motivación Laboral SDT.	0,870	15
MBI GS	0,660	16

3.5 Procedimientos

Para la obtención de los datos se realizará primero una coordinación con el gerente de la micro red Andarapa, con la finalidad de que permitan la aplicación de las encuestas en el personal de salud a su cargo. La formalización del permiso brindado se concretará a través de la entrega de un documento de autorización firmado por el responsable de la micro red, previo envío de una solicitud a nombre de la Universidad César Vallejo. La información será recolectada en los cuestionarios respectivos durante el mes de junio del año 2021 y luego serán trasladados a una matriz del programa SPSS versión 26.

3.6 Método de análisis de datos

El análisis de los datos recolectados, después de haber sido trasladados a una matriz del programa SPSS versión 26, comprenderá dos etapas:

Análisis descriptivo, que consistió en la presentación de resultados en las respectivas tablas de frecuencias.

Análisis inferencial, para la selección de la prueba estadística apropiada, primero se realizó la prueba de normalidad con la Prueba estadística de Kolmogórov-Smirnov, usando un nivel de significancia de 0,05. Dado que el test indicó la existencia de distribución no normal, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman. Para la comprobación de la hipótesis, se considerará el nivel de significación teórica: $\alpha = 0.05$ y la regla de decisión: Si $p > \alpha$, aceptar la H_0 ; si $p < \alpha$; rechazar la H_0 .

3.7. Aspectos éticos

Toda investigación que realiza para obtención de los grados de maestría y en este caso en la maestría de los servicios de salud debe ser regida bajo los principios éticos y morales los cuales son señalados por la casa superior de estudio de la Universidad Cesar Vallejo, a su vez se solicitara el permiso del más alto funcionario de la Micro Red de Salud Andarapa que es el Gerente de Salud para que nos permita realizar la investigación en los diferentes establecimientos dentro de su jurisdicción.

IV. RESULTADOS

A continuación, se evidencian los resultados obtenidos para las variables en estudio. Los datos son respuesta de las encuestas, para luego ser procesados en una hoja de cálculo de microsoft excel donde luego serán sometidos al software estadístico SPSS versión 26. El análisis estadístico para esta investigación, es descriptivo relacional; para lo cual se mostrarán tablas y la prueba de las hipótesis respectivas.

Como se puede ver en la tabla 7, con respecto a la motivación laboral, el 67% manifiestan que es alto, 33% es medio, mientras que en bajo no encontramos ninguno; en lo referente a la motivación intrínseca, 68% de los encuestados manifiesta que es alto, 30% indican que es medio y el 3% manifiestan que es bajo y finalmente con respecto a la motivación extrínseca el 71% de los encuestados señalan que es alto y finalmente el 30% dicen que es medio.

TABLA 7

Motivación laboral, según sus dimensiones

	Motivación laboral		Motivación intrínseca		Motivación extrínseca	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0%	2	3%	0	0%
Medio	20	33%	18	30%	18	30%
Alto	41	67%	41	68%	43	71%
Total	61	100%	61	100%	61	100%

En la presente tabla 8, se observa que el 84% de los encuestados tiene desgaste profesional bajo, mientras que el 16% es alto; con respecto al desgaste emocional el 92% indica que es bajo, el 8% menciona que es alto; por otro lado, el cinismo que muestran es bajo llegando al 16% y el 84% que es alto; con respecto a la eficacia profesional el 85% es bajo y finalmente el 15% indican que es alto.

TABLA 8

Desgaste profesional, según sus dimensiones

	Desgaste profesional		Desgaste emocional		Cinismo		Eficacia profesional	
	F	%	F	%	f	%	f	%
Bajo	51	84%	56	92%	10	16%	52	85%
Alto	10	16%	5	8%	51	84%	9	15%
Total	61	100%	61	100%	61	100%	61	100%

Contrastación de hipótesis

Para el análisis de los resultados obtenidos se determinará inicialmente, el tipo de distribución que presentan las variables y sus dimensiones, para ello utilizamos la prueba Kolmogorov-Smirnov para determinar la normalidad. Su objetivo es señalar si las variables proceden de una población que tiene la distribución normal o no lo tienen.

Una vez definido esta prueba, se determina entre usar una prueba paramétrica t de Pearson o una prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Principio para determinar la normalidad:

Prueba de Kolmogorov-Smirnov

$P > \alpha$ = Los datos provienen de una distribución normal

$P < \alpha$ = Los datos no provienen de una distribución normal

Se contempla todas las variables y dimensiones no presentan una distribución normal, en donde P es menor que $\alpha = 0.05$ y por consiguiente en la presente investigación se aplicara una prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis general

Dado que en la prueba realizada el valor de la regla de decisión si: $P < 0.05$, lo que indica que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe una relación inversa entre la motivación y el desgaste profesional del personal de salud de la Microred Andarapa, Andahuaylas 2021. También se observa que la motivación y el desgaste profesional del personal están relacionados inversamente y esta relación es débil (Rho de Spearman = - 0.268*)

TABLA 9

Correlación entre la motivación laboral y el desgaste profesional

		Desgaste profesional		
		Coeficiente de		
		N	correlación	P
Rho de Spearman	Motivación laboral	61	-0.268*	0.037

* La correlación es significativa en el nivel 0.05(bilateral)

Contrastación de la hipótesis específica 1

Dado que en la prueba realizada el valor $P < 0.05$, lo que indica es que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe una relación inversa entre la motivación y el desgaste emocional del personal de salud de la Microred Andarapa, Andahuaylas 2021. También se observa que la motivación y el desgaste emocional del personal están relacionados inversamente y esta relación es moderada (Rho de Spearman = - 0.427)

TABLA 10

Correlación entre motivación laboral y el desgaste emocional

		Desgaste emocional		
		Coeficiente de		
		N	correlación	P
Rho de Spearman	Motivación laboral	61	-0.427	0.001

Contrastación de la hipótesis específica 2

Dado que en la prueba realizada el valor de la regla de decisión se puede evidenciar que la significancia es $P > 0.05$ como consecuencia no podemos rechazar la hipótesis nula y concluimos que no existe una relación inversa entre la motivación y el cinismo de salud de la Microred Andarapa, Andahuaylas 2021. También se observa que la motivación y el cinismo del personal no están relacionados inversamente y esta relación es débil (Rho de Spearman = - 0.058)

TABLA 11

Correlación entre motivación laboral y el cinismo

		Cinismo		
		Coeficiente de		
		N	correlación	P
Rho de Spearman	Motivación laboral	61	0.058	0.659

Contrastación de la hipótesis específica 3

Dado que en la prueba realizada el valor de la regla de decisión es: $P > 0.05$ lo que concluimos que no podemos rechazar la hipótesis nula y concluir que no existe una relación inversa entre la motivación y la eficacia profesional en el personal de salud de la Microred Andarapa, Andahuaylas 2021. También se observa que la motivación y la eficacia profesional del personal están relacionados y esta relación es débil (Rho de Spearman = - 0.236)

Tabla 12

Correlación entre motivación laboral y la eficacia profesional

		Eficacia profesional		
		Coeficiente de		
		N	correlación	P
Rho de Spearman	Motivación laboral	61	0.236	0.067

V. DISCUSIÓN

En la Microred Andarapa, Andahuaylas, se ha visto que los trabajadores de salud al ser motivados y se encuentren más comprometidos en su desempeño profesional, tienden a aliviar las situaciones adversas que se puedan presentar en determinado momento, como es el caso de la presente pandemia COVID 19, soliendo desarrollar algunas opciones creativas para salir adelante, que actúa como un amortiguador que equilibra la vida laboral y personal del trabajador (An, 2019). Por lo mencionado en la presente investigación damos a conocer adecuadamente la magnitud del problema del desgaste profesional y la motivación laboral en los profesionales de salud.

Ante esta situación y en base en los resultados obtenidos a través de las pruebas estadísticas y las correspondientes interpretaciones, esta investigación ha confirmado la relación entre la Motivación y desgaste profesional del personal de salud de la Microred Andarapa, Andahuaylas 2021, toda esta información fue recopilada en una hoja estadística de Excel y subida al SPSS versión 26.

En la presente investigación se establece la relación que existe entre la motivación y el desgaste profesional del personal de salud de la Microred Andarapa, como se evidencia respecto a la motivación laboral, el 67% manifiestan que es alto, 33% medio, mientras que en bajo no encontramos ninguno; en lo referente a la motivación intrínseca, 68% es alto, 30% indican que es medio y el 3% manifiestan que es bajo y finalmente con respecto a la motivación extrínseca el 71% señalan que es alto y finalmente el 30% dicen que es medio. Frente a la hipótesis planteada se observa que $P < 0.05$ lo que indica es que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe una relación inversa entre la motivación y el desgaste profesional del personal de salud de la Microred Andarapa, Andahuaylas 2021. Estos resultados son corroborados por Austin et al. (2020) en donde los factores motivacionales como el cansancio laboral actúa sobre variables como el compromiso laboral, la intención de dejar la ocupación y ausencia por enfermedad en los profesionales de enfermería y cuyo resultados evidencian que la motivación controlada se asoció positivamente con la ausencia por enfermedad, mientras que la motivación autónoma trabajar porque la actividad es valorada o intrínsecamente interesante se relacionó con el trabajar bajo presión interna o externa. Se concluye

que los procesos motivacionales afectan el funcionamiento temprano de la carrera de las enfermeras. En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar la relación que puede tener un profesional motivado intrínseca y extrínsecamente lo cual repercutirá en una atención de calidad y calidez hacia el usuario externo y mejorar las relaciones interpersonales en el entorno laboral favoreciendo que el primer nivel de atención mejore sus coberturas hacia la población de pobreza y extrema pobreza.

En la Identificar la relación que existe entre la motivación y el desgaste emocional del personal de salud de la Microred Andarapa, Andahuaylas 2021, se pudo encontrar que el valor de la prueba $P = 0.001$ del valor de < 0.05 , para medir la relación inversa se aplicó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman lo que nos da a entender que existe una relación entre ambas variables. Esto quiere decir que con respecto a la motivación que tienen los trabajadores de salud de la Micro Red Andarapa se evidencia una relación inversa en relación al desgaste emocional con el agotamiento, estrés, cansancio y aburrimiento que pueden presentar los profesionales de salud. Frente a la hipótesis planteada se observa que $P < 0.05$ lo que indica es que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe una relación inversa entre la motivación y el desgaste emocional del personal de salud de la Microred Andarapa, Andahuaylas 2021. También se observa que la motivación y el agotamiento emocional del personal están relacionados inversamente y esta relación es moderada (Rho de Spearman = - 0.427). Estos resultados se pueden corroborar del estudio realizado por Rado (2020) los factores psicosociales laborales en el personal de enfermería del servicio de emergencias, Los resultados indican la existencia de un nivel moderado de agotamiento emocional en el 60,0%, despersonalización en el 78,3% y falta de realización personal en el 58,3%. Los factores relacionados al trabajo que se asociaron significativamente con el síndrome de Burnout fueron la carga laboral, las condiciones del centro de trabajo y las exigencias laborales. Se concluye que existen factores laborales que pueden determinar la presencia de síndrome de Burnout, que están estrechamente relacionados con la motivación en el trabajo. En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar los resultados que cuando un profesional de salud cuanto está motivado presentara menos agotamiento al desempeñar sus funciones

dentro de los establecimientos de salud y no presentando aburrimiento o estrés que pueda llevar a su entorno laboral y familiar

En la identificar la relación que existe entre la motivación y cinismo del personal de salud de la Microred Andarapa, se pudo encontrar que el valor de la prueba $P = 0.659$ del valor de < 0.05 , para medir la relación inversa se aplicó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman. Esto quiere decir que con respecto a la motivación que tienen los trabajadores de salud de la Micro Red Andarapa se evidencia que no existe una relación inversa en relación al cinismo con el desinterés, falta de entusiasmo, indiferencia, aislamiento e inseguridad que pueden presentar los profesionales de salud. Frente a la hipótesis planteada se observa que $P > 0.05$ lo que indica es que no se rechaza la hipótesis nula y se concluye que no existe una relación inversa entre la motivación y el cinismo de la salud de la Microred Andarapa, Andahuaylas 2021. Estos resultados se pueden corroborar por el estudio realizado por Rodríguez et al. (2016) en su artículo planteó como objetivo conocer el grado de desgaste profesional del equipo de enfermeras quirúrgicas que laboran en un hospital público de Montevideo, Uruguay, a través de un estudio de diseño no experimental, nivel descriptivo y corte transversal. La muestra estuvo formada por 55 enfermeras, en quienes se aplicó el cuestionario MBI. Los resultados evidencian que el síndrome de Burnout estaba presente en el 1,8% de encuestados. En relación a las dimensiones, el 15,8 % manifestó tener un elevado nivel de agotamiento emocional, el 16,8 % presentó despersonalización y 9,6 % falta de realización en el trabajo. Se concluye que el grado de desgaste profesional presentó un valor más bajo de lo esperado. en tal sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar los resultados la motivación no influye a que los profesionales sean indiferentes, que se puedan aislar o que puedan presentar inseguridad al realizar las atenciones dentro de su centro laboral, en la presente investigación se pudo ver que lo propios trabajadores se fortalecen entre ellos y coordina para un trabajo articulado para brindar una atención que amerita la población que viene a los establecimientos de salud del primer nivel de atención.

En la Identificar la relación que existe entre la motivación y la eficacia profesional del personal de salud de la Microred Andarapa, se pudo encontrar que el valor de la prueba $P = 0.059$ del valor de < 0.05 , para medir la relación directa se

aplicó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman. Esto quiere decir que con respecto a la motivación que tienen los trabajadores de salud de la Micro Red Andarapa se evidencia que no existe una relación directa con la eficacia profesional ya que muchos de ellos buscan resolver los problemas dentro del ámbito, valorando el trabajo y del mismo modo la autosatisfacción, autorrealización y finalmente sentirse seguros de sí mismo con respecto a la actividad profesional que realizan. Frente a la hipótesis planteada se observa que $P > 0.05$ lo que indica es que no se rechaza la hipótesis nula y se concluye que no existe una relación directa entre la motivación y la eficacia profesional en el personal de salud de la Microred Andarapa, Andahuaylas 2021. Estos resultados se pueden corroborar por el estudio realizado por Caballero et al. (2017) en su artículo planteó como objetivo describir el Síndrome de Burnout y relacionarlo con la calidad de vida laboral a través de un estudio con diseño no experimental y nivel correlacional. La muestra estuvo formada por 62 trabajadores asistenciales de una Institución Prestadora de Salud de Colombia, en quienes aplicó el MBI. Los resultados evidencian que el agotamiento emocional es muy alto entre el personal de salud, y que la motivación intrínseca está asociada significativamente con el agotamiento emocional y la realización personal. Se concluye que la motivación intrínseca influye de forma significativa en la presencia del síndrome de Burnout. en tal sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar los resultados de la investigación realizada a los profesionales de salud que trabajan en una zona de extrema pobreza y de ámbito VRAEM se pudo evidenciar que los trabajadores de salud presentan una autorrealización propia de cada profesional al cumplir las metas planteadas y más aún a resolver los problemas que se puedan presentar y valorando el trabajo que realizar, con una satisfacción de poder brindar una atención de salud de calidad a la población más necesitada

VI. CONCLUSIONES

Primera. En esta tesis se determinó la relación que existe entre la motivación y el desgaste profesional del personal de salud de la Microred Andarapa. Lo más importante de esa relación entre la motivación y el desgaste profesional fue evidenciar la influencia sobre los profesionales de salud y como repercutía en el desgaste emocional, cinismo, y la eficacia profesional, porque esto repercutirá en una atención de calidad y calidez al usuario interno y externo y en la presente investigación se determinó que cuando más motivado se sienta un profesional de salud menos desgaste profesional presentara en la atención de salud. Lo que más ayudo a determinar esta relación fue como la motivación influye en el desempeño laboral de los profesionales porque esto tiene una repercusión en la atención de primer nivel de atención, en una población de extrema pobreza.

Segunda. En esta tesis se identificó la relación que existe entre la motivación y el desgaste emocional del personal de salud de la Microred Andarapa. Lo más importante de esa relación entre la motivación y el desgaste emocional fue evidenciar la influencia sobre los profesionales de salud, porque esto repercutirá en que los profesionales no se sientan agotados, cansados o aburridos para brindar una atención en los diferentes establecimientos de salud y en la presente investigación se identificó que cuando más motivado se sienta un profesional menos desgaste emocional presentará. Lo que más ayudo a determinar esta relación fue como los profesionales de la salud participaron activamente en la presente investigación.

Tercera. En esta tesis se identificó la relación que existe entre la motivación y el cinismo del personal de salud de la Microred Andarapa. Lo más importante de esa relación entre la motivación y el cinismo fue evidenciar la influencia sobre los profesionales de salud, porque esto repercutirá en que los profesionales presenten desinterés en las atenciones que realizan ,se sientan inseguros al realizar cualquier procedimiento de salud en los diferentes establecimientos de salud y en la presente investigación se

identificó que no existe una relación entre la motivación y de que un profesional presente indiferencia y se aislé. Lo que más ayudo a determinar esta relación fue como los profesionales de la salud participaron activamente en la presente investigación.

Cuarta. En esta tesis se identificó la relación que existe entre la motivación y la eficacia profesional del personal de salud de la Microred Andarapa. Lo más importante de esa relación entre la motivación y la eficacia profesional fue como los profesionales al ser motivados se sentían satisfechos al realizar sus atenciones y como esto influenciaba en su seguridad en la resolución de los problemas que se puedan presentar. porque esto repercutirá en que los profesionales se sientan valorados por las atenciones que realizan y seguros de sí mismo al brindar un servicio propio al nivel de atención, y en la presente investigación se identificó que cuando más motivados se encontraba un profesional de salud, se evidenciaba mayor cumplimiento de metas. Lo que más ayudo a determinar esta relación fue como los profesionales de la salud participaron activamente en la presente investigación.

VII. RECOMENDACIONES

Considerando la importancia que tiene la presente investigación y en función a los resultados que se obtenidos se realiza algunas sugerencias dirigida a los decisores de la Dirección de Salud Apurimac II, Gerente de la Micro Red de Salud Andarapa y a los profesionales de salud con la finalidad de lograr que los demás establecimientos de salud en el ámbito de la Dirección de Salud Apurimac II ,logren una organización que satisfaga a los usuarios internos y externos; para ellos se realiza las siguientes recomendaciones:

Primera. A la Dirección de Salud Apurímac II, se recomienda desarrollar capacitaciones y talleres a todo el personal asistencial, referente estrategias para mantener la motivación laboral y reducir el desgaste profesional en los trabajadores asistenciales; para este contexto de pandemia por COVID 19, los mismos que deben estar enmarcados en las normativas emitidas por el Ministerio de salud, reforzando el trabajo en equipo para lograr alcanzar los objetivos de la institución y por ende la satisfacción del usuario.

Segunda. Al Gerente de la Micro Red de Salud de Andarapa, se recomienda implementar los talleres, estrategias de acuerdo al nivel de atención y ambientes laborales que estimulen la motivación de los trabajadores motivación eficiente y acorde a las exigencias actuales de la gestión de los servicios de salud, así como para elevar el compromiso de los trabajadores de salud y personal administrativo en el servicio de atención a los pacientes.

Tercera. Incentivar tanto a los profesionales de salud y la plana administrativa a que posean una visión que sea proactiva mediante el desarrollo de interés colectivo, en donde dirijan todo su esfuerzo hacia el logro de los objetivos de la institución, donde existan personales y colectivos que beneficien a la población objetivo.

Cuarto. los investigadores, se les recomienda poder abordar estas variables de estudio en otros establecimientos de salud y/o servicios con la finalidad de dar más evidencia científica acerca de la importancia de ambas variables y los factores que puedan influir en su desarrollo.

REFERENCIAS

- Acosta, J., Morales, L., Álvarez, G. y Pino, Y. (2019). Síndrome de desgaste profesional en médicos del Hospital Docente Pediátrico Cerro. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 18(2), 336-345. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2019000200336&lng=es&tlng=es
- AFP (28 de mayo del 2019) La OMS incluye el desgaste profesional o "burn-out" en su lista de enfermedades. AFP International Text Wire in Spanish. <https://search.proquest.com/docview/2230588565?accountid=37408>
- Albornoz, S. E. (2018). *Motivación laboral y Síndrome de Burnout en los profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto–2018*. [Tesis] Lima: Universidad César Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29443>
- Alves M., Romeiro, A., Azevedo, D., da Costa, Y., Costa, A., & Bezerra, A.. (2020). Correlatos das dimensões de Burnout com características de saúde e demográficas de estudantes de medicina. *CES Medicina*, 34(1), 27-39. <http://dx.doi.org/10.21615/cesmedicina.34.1.3>
- An, C. (2019). The Content and Role of Intrinsic Motivation in Creative Work: The Importance of Seeking “Enjoyment.” *Creativity Studies*, 12(2), 280–290. <https://doi.org/10.3846/cs.2019.6451>
- Austin, S., Fernet, C., Trépanier, S. G., & Lavoie-Tremblay, M. (2020). Fatigue in new registered nurses: A 12-month cross-lagged analysis of its association with work motivation, engagement, sickness absence and turnover intention. *Journal of nursing management*, 28(3), 606-614. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jonm.12962>
- Bouverle, J.P., García, R. (2017). *Motivación laboral y Síndrome de Burnout en el personal de la Escuela de Aviación Civil del Perú, 2017*. [Tesis] Universidad San Ignacio de Loyola. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/2753>

- Caballero, I., Contreras, F., Vega, E. & Gómez, J.(2017). Síndrome de burnout y calidad de vida labora en personal asistencial de una institución de salud en Bogotá. *Informes Psicológicos*, 17(1), 87-105. <http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v17n1a05>
- Coromoto, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Cruz, D. M., & Puentes, A. (2017). Relación entre las diferentes dimensiones del síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento empleadas por los guardas de seguridad de una empresa privada de la ciudad de Tunja. *Psicogente*, 20(38) <http://dx.doi.org/10.17081/psico.20.38.2548>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61(April), 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Deci, E. & Ryan, R. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11 (4), 227-268. https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Deci, E.L y Ryan, R.M. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. New York, Plenum. https://books.google.com.pe/books/about/Intrinsic_Motivation_and_Self_Determination.html?id=M3CpBgAAQBAJ&redir_esc=y
- Díaz, F., & Gómez, I. C. (2016). La investigación sobre el síndrome de burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010. *Psicología desde el Caribe*, 33(1), 113-131. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21345152008.pdf>
- Dreher, A., Theune, M., Kersting, C., Geiser, F., & Weltermann, B. (2019). Prevalence of burnout among German general practitioners: comparison of physicians working in solo and group practices. *PloS one*, 14(2), e0211223. <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0211223>

- Fabelo, J., Peraza, J., Goicolea, S., Iglesias, S., & González, M. (2019). Síndrome de desgaste profesional en terapeutas de adictos. *Revista del Hospital Psiquiátrico de La Habana*, 15(1). <http://revhph.sld.cu/index.php/hph/article/view/47>
- González, R., López, A., Pastor, E., & Verde, C. (2020). Síndrome de burnout en el Sistema de Salud: el caso de las trabajadoras sociales sanitarias. *Enfermería Global*, 19(2), 141-151. <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.382631>
- González, S. (2008). *Psicología de la motivación*. La Habana: Editorial Ciencias Médicas. http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/en/Acervo_files/PsicologiadelaMotivacion.pdf
- Han, S., Shanafelt, T. D., Sinsky, C. A., Awad, K. M., Dyrbye, L. N., Fiscus, L. C., Trockel, M. & Goh, J. (2019). Estimating the attributable cost of physician burnout in the United States. *Annals of internal medicine*, 170(11), 784-790. <https://www.acpjournals.org/doi/abs/10.7326/m18-1422>
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. Quinta Edición. México: Mc Graw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Herzberg. (1959). *Motivation at Work*. 2ª Ed. New York: Wiley. https://www.academia.edu/901041/Herzbergs_Theory_of_Motivation
- Jácome, S. J., Villaquiran-Hurtado, A., García, C. P., & Duque, I. L. (2019). Prevalencia del síndrome de Burnout en residentes de especialidades médicas. *Revista Cuidarte*, 10(1), 1. <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v10i1.543>
- Jiménez, M. (2007). *Motivación intrínseca. Competencia, autodeterminación y control*. En: Fernández-Abascal, E.; Jiménez, M.; Martín, M. Emoción y motivación: La adaptación humana. Madrid: Centro de Estudios Ramón Acelles S. A.
- Kansoun, Z., Boyer, L., Hodgkinson, M., Villes, V., Lançon, C. y Fond, G. (2019). Burnout en médicos franceses: una revisión sistemática y un

metaanálisis. *Revista de trastornos afectivos*, 246, 132-147.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0165032718314873>

Kim, M. H., Mazenga, A. C., Yu, X., Simon, K., Nyasulu, P., Kazembe, P. N., . . . Ahmed, S. (2019). Factors associated with burnout amongst healthcare workers providing HIV care in malawi. *PLoS One*, 14(9)
<http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0222638>

Landeau, R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación*. Caracas: Editorial Alfa.

Liébana, C., Fernández-, M. E., Vázquez, A. M., López, A. I., & Rodríguez, M. A. (2018). Burnout y engagement en estudiantes universitarios de enfermería. *Enfermería Global*, 17(2), 131-152.
<http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.17.2.268831>

Llor, J., Seva, A. M., Díaz, J. L., Llor, L., & Leal, C. (2020). Burnout, habilidades de comunicación y autoeficacia en los profesionales de urgencias y cuidados críticos. *Enfermería Global*, 19(59), 68-92.
<https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.381641>

Lohmann, J., Souares, A., Tiendrebeogo, J., Houlfort, N., Paul, J. R., Somda, S. M. A., & De Allegri, M. (2017). Measuring health workers motivation composition: validation of a scale based on Self-Determination Theory in Burkina Faso. *Human Resources for Health*, 15 <http://dx.doi.org/10.1186/s12960-017-0208-1>

Marsollier, R. (2016). Empleo público y Desgaste Profesional. Un Análisis desde las Características de la Tarea. *Revista Interamericana De Psicología Ocupacional*, 35(2), 80-89. <http://dx.doi.org/10.21772/ripo.v35n2a03>

Maslach, C. (2009). Comprendiendo el burnout. *Ciencia y Trabajo*, 32, 37- 44.
<https://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/16/40/51640.pdf>

Maslach, C., & Jackson, S.E. (1986). *Maslach Burnout inventory* (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

- Maslach C, Jackson SE. (1981). *Maslach Burnout Inventory Manual*. (10ª ed.) Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Mediano L, Fernández G, Pico V, Arilla JA. *EL burnout en los médicos*. Gerona: Grupo Ferrer; 2001.
- Muñoz, T., Arias, W., Caycho, T. (2019). Síndrome de burnout en médicos de la ciudad de Arequipa (Perú). *Rev. chil. neuro-psiquiatr.*, 57(2), 139-148. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-92272019000200139>
- Olivares, V., Gil, P., Espinoza, R. M., Capot, R. B., Collarte, D. F., & Figueiredo, H. (2018). Validez factorial del cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo (CESQT) en profesionales de servicios. *Interciencia*, 43(6), 417-424. <https://search.proquest.com/docview/2080232894?accountid=37408>
- Oramas, A., González, A., & Vergara, A. (2007). El desgaste profesional. Evaluación y factorialización del MBI-GS. *Revista cubana de salud y trabajo*, 8(1), 37-45. <http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/insat/rst06107.pdf>
- Patiño, D., & Rubio, S. (2020). Prevalencia del Síndrome de Burnout en Médicos Residentes Venezolanos y su relación con el contexto de crisis sanitaria en Venezuela. *Medicina Interna*, 36(2). <https://www.svmi.web.ve/ojs/index.php/medint/article/view/552/540>
- Rado, J. (2020). *Factores psicosociales laborales y Síndrome de Burnout en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2020*. [Tesis magistral]. Repositorio Institucional de la Universidad Peruana Unión. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/3427/Judith_Tesis_Maestro_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez, L. E. (2016). La felicidad en el trabajo: una aproximación desde la teoría de la autodeterminación y la teoría del flujo psicológico. *Ex cathedra en negocios*, 1(2), 36-36. <http://181.224.246.204/index.php/EXCATHEDRAENNEGOCIOS/article/view/1152>

- Rodríguez, M., Balado, L. (2016). Grado de desgaste profesional en enfermeros de salas de quirófano de un hospital público, Montevideo, Uruguay. *Revista Uruguaya de Enfermería*, 11(2), 60-77.
<http://rue.fenf.edu.uy/index.php/rue/article/download/199/194>
- Sarmiento, G. (2019). Sarmiento Valverde Georgina Silvia. Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. *Horiz. Med.*, 19(1): 67-72.
<http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n1.11>
- Schaufeli WB, Leiter MP, Maslach, C, Jackson SE. (1996). The Maslach Burnout Inventory: General Survey (MBI-GS). En: Maslach C, Jackson SE, Leiter MP, ed. Maslach Burnout Inventory Manual. 30 Edición. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press, 19-26.
- Sobaih, A. E. E., & Hasanein, A. M. (2020). Herzberg's theory of motivation and job satisfaction: Does it work for hotel industry in developing countries? *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19(3), 319–343.
<https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1737768>
- Torre, M., Popper, M. S., & Bergesio, A. (2019). Prevalencia de burnout entre las enfermeras de cuidados intensivos en Argentina. *Enfermería Intensiva*, 30(3), 108-115.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1130239918300555>
- Vilchez, J., Romani, L., Ladera, K., & Marchand, M. (2019). Burnout Syndrome in Physicians of a Hospital in the Peruvian Amazon. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 19(4), 60-7.
<http://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH/article/download/2220/2354?inline=1>
- Villacres, A. B., Tapuy, L. B., Fonseca, M. A., Hernández, C., Parada, J. R., Proaño, C., Cortez, M. G., Atapuma, D. R., & Tumipamba, C. A. (2019). Síndrome de Burnout en médicos: abordaje práctico en la actualidad. *Archivos Venezolanos De Farmacología y Terapéutica*, 38(1), 77-81.
<https://search.proquest.com/docview/2215484176?accountid=37408>

Vinueza, A. F., Aldaz, N. R., Mera, C. M., Pino, D. P., Tapia, E. C., & Vinueza, M. F. (2020). Síndrome de Burnout en médicos/as y enfermeros/as ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19. Preprint Scielo.

ANEXO 1

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR

Yo, Sandra Elizabeth Montenegro Asqui, alumna de la Escuela de posgrado/Programa Académico, Gestión de Servicios de la salud, de la Universidad César Vallejo, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación/ Tesis titulado, “Motivación y desgaste profesional del personal de salud de la microrred Andarapa, Andahuaylas 2021”, son:

1. De mi autoría.
2. El presente Trabajo de Investigación/Tesis no ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
3. El trabajo de Investigación/Tesis no ha sido publicado ni presentado anteriormente.
4. Los resultados presentados en el presente Trabajo de Investigación/Tesis son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, de agosto del 2021.

.....
Montenegro Asqui Sandra Elizabeth

DNI: 04745233

ANEXO 2

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, Miluska Rosario Vega Guevara, docente de la Escuela de posgrado y Programa Académico Gestión de Servicios de la salud, de la Universidad César Vallejo, revisora del Trabajo de Investigación/ Tesis titulado:

“Motivación y desgaste profesional del personal de salud de la micro red Andarapa, Andahuaylas 2021”, de la estudiante, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 27 de julio del 2021.

Firma
Vega Guevara Miluska Rosario
DNI:.....



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MONTENEGRO ASQUI SANDRA ELIZABETH estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "MOTIVACIÓN Y DESGASTE PROFESIONAL DEL PERSONAL DE SALUD DE LA MICRORED ANDARAPA, ANDAHUAYLAS 2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
MONTENEGRO ASQUI SANDRA ELIZABETH DNI: 04745233 ORCID 0000-0001-5596-8105	Firmado digitalmente por: SMONTENEGRAS6 el 14-10-2021 16:07:21

Código documento Trilce: INV - 0384387