



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Fatiga por Compasión y Motivación Laboral del personal de
cuidados intensivos - Instituto de Salud de Lima, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

AUTOR:

Lamas Lara, César Augusto (ORCID: 0000-0002-9355-8032)

ASESORA:

Dra. Díaz Mujica, Juana Yris (ORCID: 0000-0001-8268-4626)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

Lima, Perú

2021

Dedicatoria

Para mis hijos Mia y Nicolás que me acompañan y yo los acompaño en cada uno de nuestros logros.

A mi esposa Giselle por estar siempre conmigo y brindarme todo su apoyo y amor.

Agradecimiento

A mis padres Héctor y Martha por ser un ejemplo como profesores que espero llegar a ser.

A Etty por el apoyo en la realización de este trabajo.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tabla	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población y muestra	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	35
Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables	
Anexo 2: Instrumentos	
Anexo 3: Confiabilidad	
Anexo 4: Base de datos	
Anexo 5: Autorización	
Anexo 6: Carta de consentimiento	
Anexo 7: Evidencias de trabajo estadístico.	

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Características de la muestra estudiada	12
Tabla 2	Distribución de frecuencia de la variable fatiga por compasión y sus dimensiones	16
Tabla 3	Distribución de frecuencia de la variable motivación laboral y sus dimensiones	17
Tabla 4	Pruebas de normalidad de las variables fatiga por compasión y motivación laboral	18
Tabla 5	Correlación entre fatiga por compasión y motivación laboral	18
Tabla 6	Correlación entre desgaste por compasión y motivación laboral	19
Tabla 7	Correlación entre satisfacción por compasión y motivación laboral	20
Tabla 8	Correlación entre burnout y motivación laboral	20

Índice de Figuras

		Pág.
Figura 1	Representación del diseño correlacional	11
Figura 2	Distribución de frecuencia (%) de la variable fatiga por compasión y sus dimensiones	16
Figura 3	Distribución de frecuencia (%) de la variable motivación laboral y sus dimensiones	17

RESUMEN

El presente estudio se realizó con el objetivo de identificar a la fatiga por compasión en su relación con la motivación laboral en los colaboradores asistenciales en la Unidad de cuidados intensivos de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021. Se enmarcó en el enfoque cuantitativo y el diseño no-experimental, transeccional y correlacional. La muestra fue de 83 colaboradores asistenciales, a los que se les aplicó instrumentos estandarizados; la Escala de Fatiga de Compasión y Satisfacción (*ProQOL: Professional Quality of Life Scale*), versión IV (Stamp, 1997) y el Cuestionario sobre Motivación Laboral de Aranda (2017). La confiabilidad fue de 0,819 para el primero y 0,880 para el segundo, ambos mediante Alpha de Cronbach.

Los resultados arrojaron en cuanto a variable fatiga por compasión un nivel medio (81%) y para motivación laboral un nivel alto (61.4%). El análisis inferencial con Rho de Spearman para la prueba de hipótesis fue de $-.248$ con una significancia de $.024$; esto permitió concluir que existe una relación estadísticamente significativa entre la variable motivación laboral con la variable fatiga por compasión.

Palabras clave: Fatiga por compasión, motivación laboral, desgaste por compasión, satisfacción por compasión, burnout.

ABSTRACT

The present study was carried out with the objective of identifying compassion fatigue in its relationship with work motivation in healthcare collaborators at the Intensive Care Unit of one of Lima's Health Institute in 2021. It was framed in the quantitative approach and the non-experimental, transversal and correlational design. The sample consisted of 83 healthcare collaborators, to whom standardized instruments were applied; the Compassion and Satisfaction Fatigue Scale (ProQOL: Professional Quality of Life Scale), version IV (Stamp, 1997) and the Aranda Questionnaire on Work Motivation (2017). The reliability was 0.819 for the first and 0.880 for the second, both using Cronbach's Alpha.

The results showed a medium level for compassion fatigue variable (81%) and a high level for work motivation (61.4%). The inferential analysis with Spearman's Rho for the hypothesis test was $- .248$ with a significance of $.024$; This allowed us to conclude that there is a statistically significant relationship between the work motivation variable and the compassion fatigue variable.

Keywords: Compassion fatigue, work motivation, compassion burnout, compassion satisfaction, burnout.

I. INTRODUCCIÓN

El personal asistencial que labora en este tipo de unidades especialidades como son las unidades de cuidados intensivos pediátricos son sometidos constantemente a una alta carga emocional debido a la naturaleza misma de la labor; el hecho de que los pacientes se encuentren en estado crítico conlleva a generar ansiedad y tensión en el profesional y en los familiares (Hernández, 2017).

La fatiga por compasión puede afectar a muchos profesionales desgastándolo progresivamente y generalmente no es identificado por las personas que rigen las instituciones de salud (Lanier, 2017).

La OMS (2016) expresa que en su labor diaria los colaboradores de salud al interactuar con sus pacientes se podría generar altos niveles de estrés que conllevan a situaciones de ansiedad y culpa por no poder brindar una atención oportuna al paciente e implicarían una vinculación mayor del profesional desgastándolo y estas situaciones pueden repercutir en su estado físico y emocional.

En el ámbito internacional, a inicios de siglo, en el estudio de Abendroth y Flannery (2006 citado por Hernández, 2017) se indica riesgo de desarrollar fatiga por compasión en un nivel moderado 52%, un nivel alto 26% y un riesgo bajo 21%, en otras palabras, alrededor del 80% de las enfermeras que laboran en cuidados paliativos presentaban un nivel alto-moderado en fatiga; y relacionado al Burnout encontró el mismo riesgo en el 91%. Asimismo, Lazo (2020) realizado en Lima encontró en una muestra de enfermeras el predominio del nivel promedio en un 92%. En Loja, Ecuador, Saraguro (2019) realizando un estudio logra demostrar un porcentaje similar (81% de riesgo moderado a alto).

La motivación laboral tiene un enfoque dirigido netamente al rendimiento de los trabajadores y así mismo que el empleador cumpla con los requerimientos del trabajador (Peña y Villón, 2017).

El enfoque de las investigaciones a nivel mundial nos lleva a que el entorno laboral mejore significativamente ya que el personal de salud no satisfecho presenta mayor incidencia de problemas psicológicos y físicos (Alicia, 2011).

En Perú, en relación a las unidades de cuidados intensivos pediátricos se puede apreciar un desgaste mayor del profesional de la salud sobre todo en la actual coyuntura de la pandemia mermando probablemente su desempeño, su salud emocional y física.

En relación a los servicios especializados producto de la coyuntura del COVID 19, se pudo apreciar un incremento en la demanda de esta Unidad sobresaturando a la institución y sobrecargando al profesional de la salud además de al no conocerse un tratamiento específico contra el mismo, esto sumado a las otras enfermedades prevalentes, falta de insumos y equipos adecuados podrían mermar el rendimiento de los profesionales y así disminuir su motivación para ejercer su labor.

Por lo expuesto anteriormente, se formula del siguiente problema: ¿La fatiga por compasión estará relacionado con la motivación laboral en los colaboradores asistenciales de la UCI pediátrica de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021? Y dentro de los problemas específicos; (a) ¿el desgaste por compasión estará relacionado a la motivación laboral? (b) ¿la satisfacción por compasión estará relacionado con a la motivación laboral? (c) ¿el burnout estará relacionado con a la motivación laboral

Como justificación práctica el presente estudio brinda información valiosa para poder medir y relacionar la fatiga por compasión con la motivación laboral en los colaboradores asistenciales pediátricos, con la finalidad de poder tomar las medidas necesarias corregir u optimizar los protocolos en beneficio de los pacientes y del mismo personal de salud. Dentro de la justificación metodológica se estudiará las características psicométricas de las pruebas de evaluación en la intervención de la pandemia.

En justificar teóricamente existen varios factores que puedan generar condiciones no favorables para los profesionales como por ejemplo la exposición constante a la muerte, carga laboral excesiva, sentimientos de depresión y culpa, etc. puesto que se basan en lo que menciona Stamm (1999) que define a la fatiga por compasión como algo exclusivo del personal asistencial y un concepto muy aplicable dentro de una unidad de cuidados intensivos.

Dentro de la justificación epistemológica la presente investigación podría servir para generar conocimiento en cuanto a la gestión de las competencias y

habilidades blandas de los colaboradores de la salud con propósito de optimizar los procesos de atención para el beneficio de los pacientes y su propio bienestar.

Así mismo se establece como propósito general: identificar a la fatiga por compasión (FxC) en su relación con la motivación laboral (ML) en los colaboradores asistenciales en la UCI pediátrica de un instituto de salud de Lima en el año 2021. Y como propósitos específicos: (a) conocer al desgaste por compasión en su relación con la ML; (b) conocer la satisfacción por compasión en su relación con la ML; y, (c) conocer el burnout en su relación con la ML.

Dentro de la hipótesis general se puede plantear: la FxC se relaciona matemáticamente con la ML. Y específicamente las hipótesis son: (a) el desgaste por compasión se relaciona matemáticamente con la ML, (b) la satisfacción por compasión se relaciona matemáticamente con la ML, y (b) el burnout se relaciona matemáticamente con la ML

II. MARCO TEÓRICO.

Considerando las investigaciones internacionales podemos mencionar a Vega y León (2020), en su trabajo de investigación encontró que el equipo de enfermería presenta predominio de niveles bajos en Fatiga por compasión y en la dimensión Burnout, y puntuaciones altas en satisfacción por compasión. En relación a lo expuesto anteriormente García (2020) en su investigación presentó resultados similares. Martínez (2019), en colaboradores españoles de enfermería, encontraron un elevado riesgo de generar fatiga por compasión. Por su parte, Cristóbal (2018), en su investigación planteó reducir las consecuencias que genera la fatiga por compasión en los colaboradores sanitario que labora en UCI Pediátricos, concluyendo que se debe concientizar a los profesionales de la salud sobre los problemas psicológicos que conllevan al cuidado de las personas en estado crítico.

Asimismo, Saraguro (2018), analiza las estrategias de afrontamiento en enfermeras y se puede evidenciar que de las quince estrategias estudiadas, estas se mantienen en una relación positiva; es decir, que ante la mayor práctica de estas estrategias mayor es el índice de fatiga por compasión. Hernández (2017), en México, entre sus conclusiones señala un relacionamiento positivo entre FxC y burnout, y negativamente con SxC; y su valoración varía entre profesionales de la salud, siendo mayor en enfermeros y médicos. En el estudio de Santiana (2017), en Guayaquil, encontró un riesgo alto de desarrollar FxC en el personal. Asimismo, Sinclair et al, (2017) en su investigación concluye que en los últimos años la fatiga por compasión se ha convertido en un serio problema debe ser reevaluado.

En relación a las investigaciones nacionales tenemos: Como antecedentes nacionales: Mayuntupa (2021) relaciona fatiga por compasión y calidad del cuidado del personal de enfermería, encontrando relaciones estadísticamente significativas. Cotrina (2021) en su investigación sobre motivación laboral y estilo de liderazgo transformacional demostrando que existe relación entre las variables estudiadas. Lazo (2020), que tuvo como objetivo determinar el vínculo entre fatiga por compasión y tácticas de confrontación en las enfermeras de la unidad de hematología en donde encontró una moderada relación de la fatiga compasiva con las tácticas de confrontación. Huidobro (2020) encontró que en

tiempos de COVID-19 tanto la motivación como como la calidad de vida laboral están vinculados significativamente con estar satisfecho laboralmente.

En cuanto a la motivación laboral tenemos que, en este año de pandemia se encontró una vinculación significativa entre la motivación laboral, en colaboradores de salud, con el desempeño laboral en Huancayo (Abad, 2021), con la satisfacción laboral en el Callao (Avia y Soel, 2021) y con la gestión por competencias en Lima (López, 2021). Por su parte, Moreto y Roque (2020) no encontraron asociación entre estar motivados y el clima laboral que prevalece en enfermeras. Asimismo, Navarro (2018), Montes (2018) y Coba (2018) encontraron una vinculación estadística entre ML y satisfacción laboral en trabajadores ayacuchanos y el último trujillanos; llegando Navarro a constatar en más de las dos terceras partes en motivación moderada. Por otro lado, Marín y Placencia (2017), en un estudio en Lima, encuentra una baja correlación entre motivación y satisfacción laboral. Asimismo, Linares (2017), en un estudio en Lima, concluye que si existen correlaciones altas entre motivación y desempeño laboral.

Si hablamos de fatiga por compasión, tenemos que la utilización del concepto fatiga por compasión como tal desde 1992 por Joinson, donde refiere un síndrome que se presenta en profesionales de enfermería cuando estaban encargados de enfermos y presentaban signos y síntomas de sufrimiento (Hernández, 2017). El constructo “fatiga por compasión” (FXC) proviene del inglés “*compassion fatigue*”, generalmente es más usado en español como “desgaste por empatía” (Campos et al., 2014).

En la actualidad, el concepto de fatiga por compasión ha sido generalizado para describir al agotamiento físico y emocional del personal de la salud al mostrar empatía al ayudar a pacientes que sufren.

Asimismo, se define la fatiga por compasión como producto natural, previsible, que se trata y previene de laborar con individuos den sufrimiento; es lo que queda emocionalmente de la exposición en la labor realizada con personas que sufren los resultados de las situaciones traumáticas (Acinas, 2012). También se le podría considerar como una reacción al sufrimiento (Lipsky, 2009), que podría desencadenar efectos en la salud física, emocional y social

del personal asistencial (Coetzee y Klooper, 2010; Van Mol et al., 2015; Campos y cols., 2014; Campos y cols., 2016). También se le considera síndrome complejo de estrés y agotamiento (Cocker y Joss, 2016) Este constructo se produce cuando el personal de salud se encuentra expuesto cotidianamente expuesto al dolor, al sufrimiento muchas veces en la que no puede hacer nada, por lo que es una respuesta natural ante esta exposición, donde algunos tienen una mayor resistencia producto de las estrategias de afrontamiento que utiliza.

McHolm distingue dos aspectos de fatiga por compasión: en primera el profesional se identifica y contagia del dolor del paciente, y la otra es aquella donde el profesional re experimenta eventos por las explicaciones del paciente e inicia un proceso agudo y un proceso crónico (Martínez, 2019). Sabo (2011) indica que puede darse como un procesamiento agudo, repentino e inmediatamente después de brindar ayuda una persona que sufre. Para Figley (2014) son reacciones normales y naturales generadas en la interacción con una persona con un acontecimiento traumático. Campos (2015), en base a Figley (1995; 2002) y Sabo (2011), indica 3 momentos (Campos y cols., 2014; Campos, Cardona y Cuartero, 2017): (1) *discomfort* por compasión, (2) estrés por compasión en progresivo aumento y (3) fatiga por compasión.

La exposición diaria de situaciones de muerte duelo o sufrimiento generan un alto estrés en el personal (O'Brien y Haaga, 2015). El sistema de salud actual es cuestionable ya que según nuestra perspectiva se encuentra cada vez más deshumanizado primando la producción y utilidades que la calidad del mismo servicio; razón por la cual en un sistema más moderno además debe también primar la salud del profesional (Restrepo, Grajales, y Rodríguez, 2012; Rincón, 2005).

La investigadora Joinson logra determinar en el personal asistencial comportamientos como: cansancio crónico, irritable, temor al trabajo, malestares físicos y déficit de alegría en la vida. (Hernández, 2017; Gómez et al., 2015; Campos y cols., 2014; Myezyentseva, 2014). Si una persona manifiesta estas características merma su capacidad de relacionarse con otras personas y también el poder ayudar a sus pacientes (Hernández, 2017; Myezyentseva, 2014; Campos y cols., 2014).

Las expresiones sintomáticas fueron resumidas por Campos (2015), partiendo de las contribuciones de varios autores, en: (1) respuestas orgánicas centralizadas en agotarse y perder energía; (2) respuestas vinculadas a ser insensible, indiferente e incapaz de manejar el sufrir de las personas; (3) respuestas emocionales con perder el entusiasmo, la apatía, la desensibilización, cólera o irritación crecida; (4) respuestas espirituales como carencia de una consciencia espiritual, falta de interés por autoconocerse y enjuiciamiento pobre; y (5) respuestas cognitivas vinculadas a aburrirse y no tener interés por los pacientes.

Generalmente los profesionales de salud expuestos a situaciones de enfermedad y/o muerte de sus pacientes no pueden manifestar sus emociones y esto se debe a la misma naturaleza de asistencia en salud en los sistemas actuales; generando que el profesional no pueda expresarse acumulando esos sentimientos desencadenando una saturación psicológica y fatiga por compasión.

En cuanto a las dimensiones del fatigamiento por compasión hay consenso en ser SxC, desgaste por compasión y burnout. La Satisfacción por Compasión (SxC), es definido por Stamm (2017) como el estímulo positivo que se deriva de una labor al ayudar y está referida a las vivencias laborales que gratifican y satisfacen vinculadas a ayudar del profesional (Stamm, 2017; Newell et al., 2016; Conrad y Kellar-Guenther, 2006); es el goce que uno siente por desempeñar bien su tarea. Burnout es el Sentimientos de ineficacia e indefensión que aparecen en el trabajador al no conseguir los resultados que esperaba (Santiana, 2017). Desgaste por Compasión es el costo emocional al que está expuesto el profesional debido a preocuparse por el sufrimiento de sus pacientes; estará asociada a situaciones de trabajo altamente demandantes y desgastantes, como él está expuesto por tiempo prolongado al sufrimiento y a la tragedia (Santiana, 2017). Y, el burnout es el agotamiento con características físicas, psicológicas y espirituales que se va generando de una forma paulatina y progresiva producida por la exposición a estresores laborales (Campos, 2016)

En relación a la motivación laboral, vendría a ser la manera como las personas presentan una relación con los colaboradores laborales a fin de implementar los propósitos planteados. Se podría decir que cada individuo tiene

diferentes parámetros para lograr sus objetivos tanto personales como dentro de una institución. La motivación por tal motivo siempre será importante y se ve influenciada por factores psicológicos, sociales y culturales. La terminología ha ido evolucionando a lo largo del tiempo y se ha adaptado a ciertos factores como el desempeño y el logro de objetivos.

La teoría que asumimos es la de McClelland referidas a las necesidades vinculadas a la motivación, que considera que las personas tienen necesidad de logro (esforzarse por salir adelante positivamente), necesidad de poder (influir controlando a las personas orientada a tener un cometido eficiente) y, necesidad de afiliación (tener vinculaciones con otras personas). Así, este enfoque considera que una persona se distingue de otros por estar motivado por un desempeño que es mejor en algunas actividades del centro laboral que le permiten alcanzar la excelencia y dejar otras actividades que no contribuyen a ello. (Cueva, 2008)

El constructo motivación es experimentado por toda persona, especialmente las que trabajan y que tiene una relación vinculante en el comprometerse laboralmente, en generar un clima en el trabajo óptimo, en rendir mejor buscando calidad.

Así, prestar servicios buenos y eficientes en instituciones sanitarias está vinculado a una actitud proactiva, a una motivación adecuada y estable, y a asumir compromisos profesionales positivos. Pero, también pueden existir factores que llevan a lo opuesto de lo mencionado, tales como el desilusionarse, no ser proactivos, el estancamiento profesional, propositos no bien establecidos, el ausentarse del trabajo, conflictos con el equipo de trabajo y los supervisores, y la carencia de reconocimiento continuo o intermitente en el trabajo bien hecho y en iniciativas productivas.

Motivar es generar comportamientos orientados a obtener propósitos, en incentivar continuamente a conseguir una actuación deseada (Urcola, 2010). Por su parte, la motivación está vinculada a generar el comienzo de un comportamiento, a la energización del proceso, en mantener una actuación constante y una dirección planeada. Así los elementos básicos de la motivación son la intensidad, una dirección y una persistencia o esfuerzo. La primera está referida a la potencia de actuación de la persona una vez determinado un curso

de actuación; la segunda se refiere a una elección que hace el individuo de varios cursos opcionales y que sean concordantes con el propósito; y, la tercera se refiere a permanecer en el propósito, en el tiempo y conseguir una determinada cantidad de productos o trabajo.

En consecuencia, la motivación está constituida por un conjunto de procesos internos que determinarán el grado de intensidad, un curso y la mantención de un esfuerzo que un individuo desplegará para conseguir un propósito (Robbins y Judge, 2009). Si bien, lo anterior señala a la motivación en términos generales, en este estudio nos focalizaremos al ámbito laboral, en la motivación en el trabajo. Hay veces que este tipo de motivación resalta el grado de esfuerzo que los individuos despliegan voluntariamente en su labor organizacional (Stoeva, 2019; Gary y Saks, 2017). De esta manera, la motivación esta referida centralmente al esfuerzo que se despliega para conseguir un objetivo, una meta o una acción; pero para que este esfuerzo sea eficiente debe contar con una intensidad alta, un curso determinado sin pérdida de su orientación para que pueda ser mantenida en el tiempo.

La importancia en su estudio es similar tanto de la motivación laboral como del comportamiento laboral. En consecuencia, la motivación es relevante en la comprensión del comportamiento de sus colaboradores en la búsqueda de incrementar la cooperación y colaboración en conseguir sus propósitos (González, 2006) Por eso, hay dificultad en la dirección organizacional en crear ambientes proactivos donde la motivación contribuya a los propósitos institucionales buscando energización adecuada y continua temporalmente (Arbaiza, 2010)

El carácter procesual de la motivación integra los ámbitos individual y organizacional: vinculado la conducta del colaborador, al desempeño y la satisfacción en la institución donde labora el colaborador; influyendo a que las motivaciones tanto del colaborador como de la organización laboral asuman una misma direccionalidad (Arbaiza, 2010). En este sentido, la determinación de la motivación en el centro laboral es producto tanto de la contextualización empresarial (criterios remunerativos y estimulares, etc.)

La motivación más importante que pueda tener un colaborador es la que se produce del interior de individuo, en el sentido de una motivación interna y una motivación autónoma.

En cuanto a sus dimensiones de la motivación laboral tiene tres: La dimensión de necesidad de logro es el afán de conseguir el éxito, evitando el fracaso y realizarse en función a un plan de vida (Orejuela, 2014). Estas personas buscan preferentemente por hacer óptimamente las cosas disfrutando de situaciones en las que toman responsabilidades (Araya y Pedreros, 2013). Asimismo, es la expectativa de los colaboradores que desea realizar tareas difíciles y desafiantes en un grado bastante alto; McClelland consideraba que estos colaboradores tenían cualidades para ser los mejores líderes, aunque tienden a exigir demasiado al personal a su cargo, teniendo la seguridad subjetiva que todos son también guiados por desempeños altos (Rodríguez, 2017).

La dimensión de necesidad de poder de algunas personas es lograr influir en los demás ejerciendo control sobre ellos (Orejuela, 2014) y que se haga lo que ellas desean (Araya y Pedreros, 2013). Es característica en los colaboradores que les gusta ocupar cargos como responsable.; McClelland indicaba la existencia de un impulso interno en influir y controlar a otros colaboradores y colectivos; buscando reconocimiento por parte de ellos (Rodríguez, 2017).

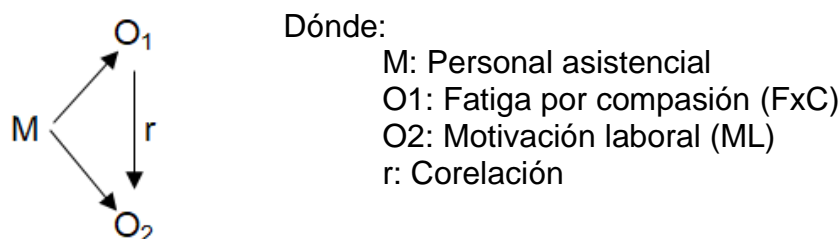
Y, la dimensión de necesidad de afiliación está orientado a conseguir relacionarse interpersonalmente de manera efectiva (Orejuela, 2014) y tienden a interesarse y a pensar frecuentemente en el mejoramiento y ampliación de sus relaciones personales (Santrock, 2002 en Araya y Pedreros, 2013). Significando que los colaboradores buscan buenas relaciones interpersonales con los colegas; McClelland consideraba que una necesidad fuerte de afiliación decrementa las capacidades de los gerentes para ser objetivos y para tomar decisiones (Rodríguez, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

En la investigación el tipo fue el básico (Hernández et al., 2014) por estar orientado a la búsqueda de información sobre la fatiga por compasión y la motivación contextualizado en una pandemia. En cuanto al diseño a utilizar correspondió a uno que no es experimental, transeccional y correlacional (Hernández et al., 2014). No es experimental porque no hay un tratamiento deliberado de variables; transversal porque la evaluación es en un determinado momento; y, correlacional porque se verificó el relacionamiento de dos variables. Está representado de la siguiente manera:

Figura 1. Representación del diseño utilizado



3.2. Variables y operacionalización

Las variables que se estudian son la FxC con tres dimensiones (satisfacción por compasión, desgaste por compasión y burnout), y la motivación laboral con tres dimensiones (necesidades de logro, poder y afiliación).

Variable 1. Fatiga por compasión

Fatiga por compasión: se define como el producto natural, previsible, que se trata y previene de laborar con individuos que sufren; es lo que queda emocionalmente de la exposición en la labor realizada con personas que sufren (Acinas, 2012).

Operacionalmente está definido por la suma de las puntuaciones de la dimensión desgaste por compasión (ítems 1 al 10) y la dimensión burnout (ítems 21 al 30) de la Escala de Fatiga de Compasión y Satisfacción (ProQOL) de (Stamp, 1997).

Variable 2. Motivación laboral

En la actualidad la motivación, dentro del ámbito laboral, es definida como un proceso de activación, orientación, dinamización y mantenimiento de la conducta de los colaboradores dirigidos a la realización de objetivos esperados (García *et al.*, 2016).

Operacionalmente se definió por la puntuación total que arroje el Cuestionario sobre Motivación Laboral de Aranda (2017) y sus dimensiones las necesidades de logro, de poder y de afiliación por las puntuaciones que arroje sus correspondientes secciones.

3.3. Población y muestra

Como población tenemos a los colaboradores asistenciales de un instituto especializado de salud limeño en su unidad de cuidados intensivos que estén laborando en el año 2021, constituido por 113 colaboradores de la salud con 54 enfermeras, 14 médicos y 45 técnicos. Los criterios de inclusión considerados son: personal de 18 a 59 años de edad, de sexo varón y mujer, que estén laborando presencialmente, y acepten responder a las demandas de información. Los criterios que excluyen es ser menor a 18 años y mayor a 59 años, que tengan menos de seis meses laborando en la unidad.

Tabla 1.
Caracterización de la muestra estudiada

Variables	Dimensión	Frecuencia	%
Ciclos de vida	Joven	2	2,4
	Adulto	72	86,7
	Adulto mayor	9	10,8
Sexo	Varón	7	8,4
	Mujer	76	91,6
Profesión	Técnico en enfermería	27	32,5
	Licenciado en enfermería	46	55,4
	Médico	10	12,0
Total		83	100,0

La muestra se calculó mediante fórmula correspondiente para una población finita, margen de error de 5%, y con una $Z= 1,96$ de esta manera se

obtuvo 83 individuos. En la Tabla 1 se observa que casi nueve de cada diez (86,7%) colaboradores son adultos (30-59 años); más de nueve de cada diez (91,6%) son mujeres; y, casi seis de cada diez (55,4%) tienen licenciatura en enfermería.

La técnica de muestreo fue intencional, ya que se consideró a los individuos que se les abordó y aceptaron llenar los cuestionarios, esta situación se dio como efecto de estar en crisis por la pandemia y la jerarquía no se aviene a estar distrayendo al personal de salud.

3.4. Técnicas e instrumentos para recolectar datos

Se optó por utilizar la encuesta como técnica y como instrumento la escala ProQOL que mide fatiga por compasión y el Cuestionario de motivación laboral. La técnica es una herramienta para recolectar datos con el fin de analizarlas y determinar resultados específicos (De Aguiar, 2016, p. 4). La técnica de encuesta es una serie estructurada de reactivos, formuladas para obtener data de individuos participantes voluntarios en un estudio (Bernal, 2010). Asimismo, el Instrumento es un medio que usa el investigador con el fin de poder registrar datos o información sobre un constructo o variable determinada (Hernández *et al.*, 2014)

En relación a la variable 1 se utilizó la Escala de Fatiga de Compasión y Satisfacción (ProQOL), versión IV (Stamp, 1997), adaptada al castellano en España y que cuenta con propiedades psicométricas adecuadas en el Perú; cuenta con 30 reactivos, en una escala Likert de seis puntos, y tres dimensiones: desgaste por compasión, satisfacción por compasión y burnout.

La validación y la confiabilidad de la escala de Fatiga de Compasión y Satisfacción (ProQOL) fueron trabajadas en el Perú por Mayuntupa (2021), mediante la validez de contenido encontrándola aplicable y la validez de contenido obtuvo un coeficiente de ,846 para 50 sujetos y considerada de alta consistencia interna.

En el estudio piloto con 16 individuos el coeficiente de confiabilidad fue de ,910 obtenido con la técnica de alfa de Cronbach, indicando una buena consistencia interna del instrumento, como se puede ver en el Anexo 3.

En la muestra final del presente estudio, compuesta de 83 colaboradores, se encontró un coeficiente alfa de Cronbach de ,830 que indica aceptabilidad, que a decir de Barrios y Cosculluela (2013) se consideran una fiabilidad adecuada cuando oscila entre ,70 y ,95.

En relación a la variable 2 se utilizó el Cuestionario sobre Motivación Laboral de Indira Jahaira Aranda Mendoza, (2017), que ha sido adaptada por Leslie Brigitte Cotrina Zurita (2021); cuenta con 20 reactivos, en un escalamiento Likert de cinco puntos (de siempre a nunca), y tres dimensiones: necesidades de logro, necesidades de poder y necesidades de afiliación. Las propiedades psicométricas del Cuestionario sobre Motivación Laboral fueron trabajadas en el Perú por Cotrina (2021). Para este estudio se realizó una validez de contenido por medio de peritos en la materia. La confiabilidad se determinó mediante una muestra piloto.

En el estudio piloto con 16 individuos el coeficiente de confiabilidad fue de ,663 obtenido con la técnica de alfa de Cronbach, indicando una buena consistencia interna del instrumento Cuestionario sobre Motivación Laboral, como se puede ver en la Anexo 3.

En la muestra definitiva (83 individuos) se encontró un coeficiente alfa de Cronbach de ,873 que a decir de Barrios y Cosculluela (2013) se considera adecuada (Ver Anexo 3).

3.5. Procedimientos

Para recabar la información necesaria para los análisis estadísticos se solicitó mediante oficio al jefe del servicio de la institución de salud seleccionada la autorización para encuestar al personal de salud. Para recabar los datos necesarios para el estudio se ubicó a los colaboradores explicándole la intención de la investigación, solicitándole participar en ella, y si expresa disposición de ser encuestado firmará el consentimiento informado y se le aplicará los cuestionarios de modo presencial.

3.6. Método de análisis de datos

Se empleó pruebas estadísticas descriptivas (frecuencias relativas y absolutas) presentadas en tablas y figuras. Utilizándose la prueba estadística Rho de Spearman en el análisis inferencial.

3.7. Aspectos éticos

En la investigación se consideró los siguientes criterios éticos: se solicitó el consentimiento informado para la aplicación de los instrumentos. Se verificó exhaustivamente que la información que se reporte en esta investigación esté certificado por su correspondiente autor evitando de esta manera la similitud; se tendrá en cuenta la confidencialidad del aporte de la información que se recabe, y se tendrá en cuenta las normativas que al respecto asuma la universidad.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de las variables de estudio

4.1.1. Descripción de la Fatiga por Compasión

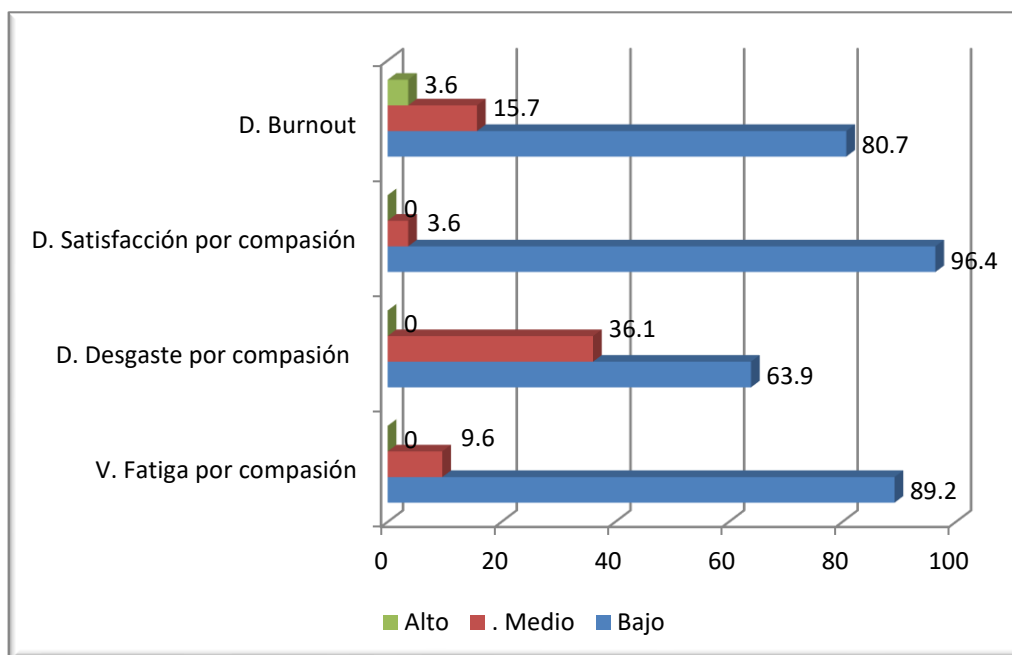
Tabla 2.

Frecuencia de la fatiga por compasión y sus tres dimensiones

Variable y dimensiones	Bajo		Medio		Alto	
	Frec.	Porc.	Frec.	Porc.	Frec.	Porc.
V. Fatiga por compasión	74	89,2	8	9,6	1	1,2
D. Desgaste por compasión	53	63,9	30	36,1	0	0,0
D. Satisfacción por compasión	80	96,4	3	3,6	0	0,0
D. Burnout	67	80,7	13	15,7	3	3,6

Figura 2.

Frecuencia (%) de la fatiga por compasión y sus tres dimensiones



En la Tabla 2 observamos un nivel bajo predominante tanto en la variable fatiga por compasión (89.2%) como en la dimensión desgaste por compasión, dimensión satisfacción por compasión y dimensión burnout, en más de seis de cada diez individuos de la muestra.

4.1.2 Descripción de la motivación laboral

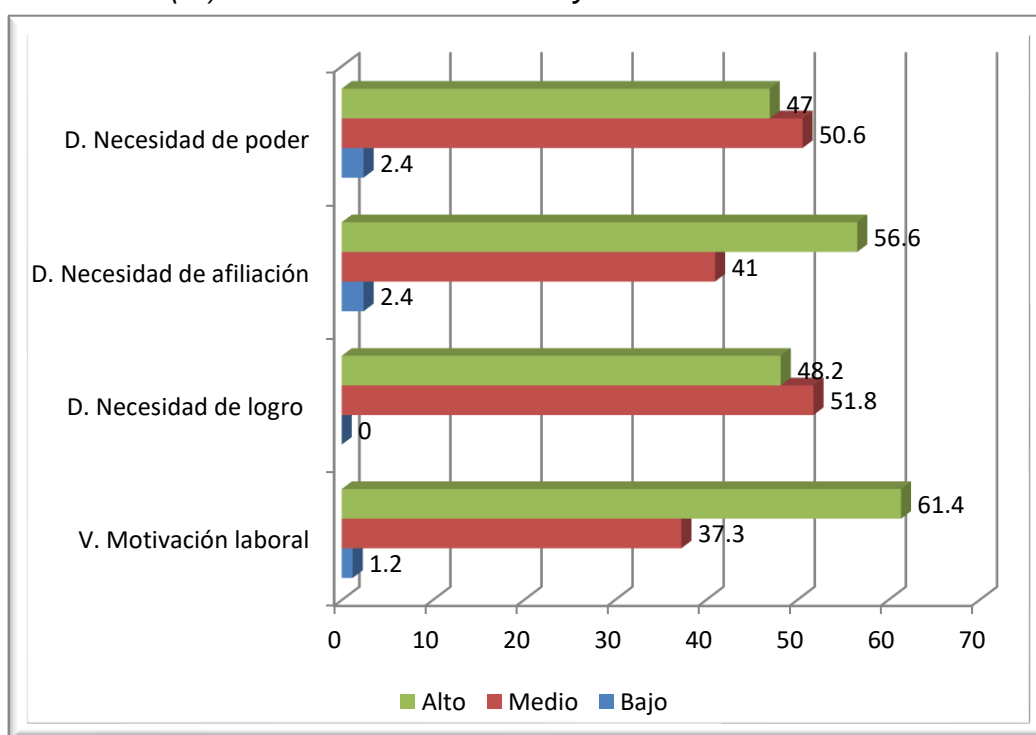
Tabla 3.

Frecuencia de la motivación laboral y sus tres dimensiones

Variable y dimensiones	Bajo		Medio		Alto	
	Frec.	Porc.	Frec.	Porc.	Frec.	Porc.
V. Motivación laboral	1	1,2	31	37,3	51	61,4
D. Necesidad de logro	0	0,0	43	51,8	40	48,2
D. Necesidad de afiliación	2	2,4	34	41,0	47	56,6
D. Necesidad de poder	2	2,4	42	50,6	39	47,0

Figura 3.

Frecuencia (%) de la motivación laboral y sus dimensiones



En la Tabla 3 observamos un nivel alto predominante en la variable motivación laboral (61.4%) y la dimensión necesidad de afiliación (56.6%); mientras que el nivel medio predomina en las dimensiones necesidad de logro (51.8%) y necesidad de poder (50.6%).

4.2 Análisis inferencial

Tabla 4.

Pruebas de normalidad de las variables fatiga por compasión y motivación laboral

Variable (V) Dimensión (D)	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V. Fatiga por Compasión	,087	83	,181
D. Desgaste por Compasión	,087	83	,181
D, Satisfacción por compasión	,111	83	,014
D. Burnout	,133	83	,001
V. Motivación laboral	,086	83	,193

En la Tabla 4 presentamos los resultados de la prueba Kolmogorov-Smirnov, en la que se puede observar que variable FxC, la dimensión desgaste por compasión y la variable ML presentan una distribución de sus datos que se aproxima a una distribución normal. En las dimensiones satisfacción por compasión y burnout no presentan distribución normal lo que motivó el uso de la prueba Rho de Spearman (prueba no paramétrica) en todas las relaciones.

A continuación, se muestra el contraste de hipótesis tanto a nivel general como de sus tres hipótesis específicas.

4.2.1 Relación de la fatiga por compasión y la motivación laboral

Contrastación de hipótesis:

H₀: No hay relación entre fatiga por compasión y motivación laboral.

H_a: Existe relación entre fatiga por compasión y motivación laboral.

Nivel de significancia: 95%

Decisión: $\alpha < 0,05$ rechazamos la H₀ y $\alpha > 0,05$ no rechazamos la H₀

Tabla 5

Correlación entre fatiga por compasión y motivación laboral

Coeficiente Rho de Spearman	Motivación laboral	
Fatiga por compasión	Coeficiente	-,248*
	Sig.	,024
	N	83

* Nivel ,05

La Tabla 5 muestra los resultados de la correlación de la Hipótesis General que indica una inversa y baja magnitud de correlación de -,248, y una p-valor de

,024 que motiva a aceptar la hipótesis general, indicando que ante una baja fatiga por compasión habrá alta motivación laboral.

4.2.2 Relación del desgaste por compasión y la motivación laboral

Contrastación de hipótesis:

H₀: No hay relación entre desgaste por compasión y motivación laboral.

H_a: Existe relación entre desgaste por compasión y motivación laboral.

Tabla 6

Correlación entre desgaste por compasión y motivación laboral

Coeficiente Rho de Spearman		Motivación laboral
Desgaste por compasión	Coeficiente	-,116
	Sig.	,297
	N	83

La Tabla 6 muestra la correlación de la Hipótesis Especifica 1 indicando una inversa y baja magnitud de correlación de -,116, y un p-valor de ,297 que exige el rechazo la hipótesis alterna.

4.2.3 Relación de satisfacción por compasión y la motivación laboral

Contrastación de hipótesis:

H₀: No hay relación entre satisfacción por compasión y motivación laboral.

H_a: Existe relación entre satisfacción por compasión y motivación laboral.

Tabla 7

Correlación entre satisfacción por compasión y motivación laboral

Coeficiente Rho de Spearman		Motivación laboral
Satisfacción por compasión	Rho de Spearman	,317**
	Sig.	,004
	N de casos válidos	83

** Nivel ,01

La Tabla 7 muestra la correlación de la Hipótesis Especifica 2 indicando una baja magnitud de correlación de ,317, y un p-valor de ,004 y motivando la aceptación la hipótesis alterna, que significa que cuando haya baja satisfacción por compasión habrá alta motivación laboral.

4.2.4 Relación del burnout y la motivación laboral

Contrastación de hipótesis:

H₀: No hay relación entre burnout y motivación laboral.

H_a: Existe relación entre burnout y motivación laboral.

Nivel de significancia: 95%

Tabla 8
Relacionar burnout y motivación laboral

Coeficiente Rho de Spearman		Motivación laboral
Burnout	Coeficiente	-,077
	Sig.	,488
	N	83

La Tabla 8 muestra la correlación de la Hipótesis Especifica 3 indicando inversa y baja magnitud de correlación de -,077, y p-valor de ,488 que exige el rechazo de la hipótesis alterna.

IV. DISCUSIÓN

En el desarrollo del objetivo general se evidenció existencia de una relación baja de fatiga por compasión y motivación laboral, asimismo los colaboradores asistenciales de un instituto especializado de salud limeño perciben que la fatiga por compasión es baja en un 89,2%, de igual modo el 61,4% está altamente motivado.

Los colaboradores de salud a pesar de tener una alta motivación no tienen la suficiente fuerza para poder remontar la fatiga por compasión como consecuencia del COVID-19, pero se puede constar que el personal de salud tiene estrategias de afrontamiento para esta situación que no los ha llevado a sucumbir, puesto que tienen optimismo, se relacionan entre ellos, intercambian expectativas positivas en un futuro próximo.

La literatura nos muestra las consecuencias de situaciones como las que vivimos en el presente, diariamente, los colaboradores de salud brindan cuidados y atención a pacientes con situaciones críticas vinculadas a la muerte, al duelo y al sufrimiento, implicando emocionalmente una alta carga (O'Brien; Haaga, 2015). En este sentido, Wenzel *et al.*, (2011) encontró en relatos de enfermeras que la inmediata deterioración de la salud de un paciente o la súbita muerte del mismo era especialmente dificultoso en su aceptación y manejo por los colaboradores de salud, vivenciando sentimientos de frustración e

impotencia; indicando que dichos problemas emocionales afectan de una manera negativa las competencias de las enfermeras de conservar el optimismo en situaciones ulteriores vinculadas con el paciente.

En esta situación, Carmona y Bracho (2008) indican que en los procesos de duelo de colaboradores de la salud de médicos y enfermeras prevalecía vivencias anticipadas de la propia muerte e impotencia frente a la muerte del enfermo, vinculadas al temo a temer a la muerte, a la verbalización de sentimientos y emociones de fracaso, tristeza, angustia, frustración, impotencia, culpa, amenaza, entre otros. Esta situación podría generar el desarrollo sentimientos de fracaso, desaliento, de nunca hacer lo suficiente, desensibilizarse frente a la compasión, dejar de ser empático e impotencia de poder ayudar a los enfermos (Kirkpatrick, 2017; Kübler-Ross, 2008).

El daño psicológico del cuidador en una UCI tiene una gran probabilidad de generar una alta carga para su vida personal, lo que probablemente generaría manifestaciones de FxC en niveles medios, aunque manejan una positiva motivación. Pero, la característica que podemos percibir en postas de salud, y hospitales públicos es que los colaboradores vivencian alegrías, relacionamientos interpersonales, optimismo en los más jóvenes y adultos jóvenes, pero lo que no podemos observar es lo que llevan por dentro. En el presente estudio esto se ha expresado en bajos niveles de fatiga, desgaste y burnout.

Se encontró coincidencia en relación al nivel medio encontrado en nuestra investigación, con los estudios de Lazó (2020) con un 92% en la ciudad de Huancayo; Saraguro (2019) en Ecuador mostró un 81%; Al respecto, Potter et al., (2010) señala que aquellos colaboradores con experiencia de 6 a 10 años expresaban riesgo mayor en burnout y menor SxC. Se explica también porque el estrés vinculado con el trabajo genera una pérdida de compasión por los pacientes y una mayor ocurrencia de errores en la práctica (Harris citado por Jaime y Ccoecca, 2021).

En respuesta al objetivo específico 1 se determinó que no existe relación significativa entre el DxC y la motivación laboral, de igual manera los colaboradores asistenciales de salud perciben que el desgaste por compasión es bajo en un 63,9%, de igual modo el 61,4% está altamente motivado.

El DxC es responder ante el sufrimiento de un paciente más que al ambiente de trabajo, lo cual implicaría una situación positiva en nuestros colaboradores en su enfrentamiento a la pandemia.

Concordando con nuestro estudio, los niveles bajos de desgaste por compasión se encontraron en los estudios de Vega y León (2020) en 40%; Hotchkiss (2018) en 59,3%. Esta situación se debería al uso bastante frecuente (56%) de estrategias de afrontamiento (Lazo, 2020) frente a los efectos psicológicos de la pandemia.

Los que se diferencian con nuestro estudio están los que encontraron niveles medios como Frey et al., (2018) en un 61,6%; Galiana et al., (2017) en España encontró 62,7% y en Brasil con 56,6%; en Kase *et al.*, (2019) con un 18% en USA; lo cual se podría deber que las muestras están compuestas por adultos de mayor edad. El DC es generado por la escasez de herramientas para gestionar el sufrimiento, propio y del paciente o sus familiares (Acinas, 2012). Ya que sus efectos, como angustiarse ante una "situación clínica", agotarse físicamente y renuncias del personal se constituyen en determinantes relevantes del DxC (Case *et al.*, 2019). En esta misma línea, Abendroth y Flannery (citado por Pouralizadeh *et al.*, 2020) identificaron riesgo mayor de DxC en aquellos colaboradores con diagnóstico de depresión, con trastorno de EPT, estrés ante situaciones económicas o aquellos que adolecían con dolores frecuentes de cabeza. Asimismo, Potter *et al.*, (2010) señalan que aquellos colaboradores con experiencia de 11 a 20 años presentaron mayor porcentaje de riesgo para el desgaste por compasión.

Los resultados ante el objetivo específico 2 evidenciaron la existencia de un relacionamiento bajo y positivo entre la satisfacción por compasión (SC) y la motivación laboral, de igual manera el personal asistencial del instituto especializado de salud limeño percibe que la satisfacción por compasión es alta en un 88%, de igual modo el 61,4% está altamente motivado.

Concordando con nuestro estudio se encontraron niveles altos en los estudios de Lazo (2020) en Huancayo mostró un 64%; Vega y León (2020) en México mostró un 96%; Galiana et al., (2017) en España encontró 65,7% y en Brasil con 68,5%; Hotchkiss (2018) en 64,3%; esto se debería al uso (20%) de estrategias de afrontamiento (Lazo, 2020), expresan la presencia de mayor

satisfacción vinculadas con la capacidad de poder cuidar (Bride *et al.*, 2007), vocación, auto amabilidad y ausencia de burnout (Buceta et al., 2019) y hacen uso frecuente de estrategias de afrontamiento (Lazo, 2020). En consecuencia, las puntuaciones altas encontradas en los colaboradores de salud expresan el placer por apoyar en el cuidado del paciente y la satisfacción laboral por su aporte positivo frente a la pandemia.

Asimismo, con respecto de lo encontrado, tenemos que la SxC es la capacidad para auto-gratificarse por dispensar cuidados, siendo un factor positivo en el ejercicio profesional del colaborador sanitario. En ese sentido, Hooper *et al.*, (2010), señalan que la SxC interviene como un factor protector ante los riesgos de la FxC, produciéndose un equilibrio entre lo que un individuo espera obtener de su trabajo y lo que consigue con éste, apareciendo la satisfacción laboral, se puede desplegar un sentido de la satisfacción y del logro que permitirá desarrollar una habilidad empática, en consecuencia el concepto de satisfacción por compasión se considera la “habilidad de recibir placer a través del cuidado”.

Los que se diferencian con nuestro estudio están los que encontraron niveles medios en pandemia como el de Lazo (2020) en Huancayo que mostró un 68%; Asimismo, en pre-pandemia como Frey et al., (2018) en un 48,4%; Kur et al., (2018) en un 49,2%; en Kase *et al.*, (2019) con un 25% en USA. Esta situación se debería al bastante uso (62%) de estrategias de afrontamiento (Lazo, 2020). Se explica en la medida que agotarse físicamente, tener historial de trauma, y no desahogarse sobre temas angustiantes, se constituyeron predictores significativos de la SxC más bajas (Kase *et al.*, (2019).

En desarrollo del objetivo específico 3 evidenció no existir relación significativa; pero la relación inversa entre el burnout (BO) y la motivación laboral, de igual manera el personal asistencial percibe que el burnout es bajo en un 83,1%, de igual modo el 61,4% está altamente motivado.

Coincidiendo con nuestro estudio se encontraron Niveles bajos de burnout en los estudios de Vega y León (2020) en 70%; Hotchkiss (2018) en 59,3%; resultados que es explicado por el bastante uso (40%) de estrategias de afrontamiento (Lazo, 2020). Las puntuaciones bajas halladas en la dimensión burnout, muestran riesgo de agotamiento (Bride *et al.*, 2007) generalizado;

siendo un estado de agotamiento psicológico, físico y social generado por exigencias muy agobiantes, distrés crónico y/o insatisfacción laboral.

Diferenciándose de nuestro estudio están los estudios que encontraron niveles medios como Frey et al., (2018) en un 61,6%; Galiana et al., (2017) en España encontró 62,7% y en Brasil con 56,6%; en Kase *et al.*, (2019) con un 12% en USA. Explicado de manera similar por el uso de estrategias de afrontamiento (Lazo, 2020). En la práctica diaria angustiarse por los "compañeros de trabajo", agotarse emocionalmente, aislarse socialmente y la "participación reciente en una situación clínica en la que no se introdujeron actividades para prolongar la vida" se constituyeron en determinantes relevantes de BO (Kase *et al.*, (2019).

Asimismo, se encontraron estudios que difieren del nuestro en que predominan los niveles altos, como el de Lazó (2020) en Huancayo que mostró un 48%, esto se debería al poco uso de estrategias de afrontamiento a las situaciones cotidianas.

VI. CONCLUSIONES

Primera: La variable fatiga por compasión esta relacionada significativamente con la variable motivación laboral en colaboradores asistenciales de la UCI de un instituto de salud de Lima, 2021.

Segunda: La dimensión desgaste por compasión no está relacionada significativamente con la variable motivación laboral en los colaboradores asistenciales de la UCI de un instituto de salud de Lima.

Tercera: La dimensión satisfacción por compasión se relaciona significativamente con la variable motivación laboral en los colaboradores asistenciales de la UCI de un instituto de salud de Lima.

Cuarta: La dimensión burnout no se relaciona significativamente con la variable motivación laboral en los colaboradores asistenciales de la UCI de un instituto de salud de Lima.

IV. RECOMENDACIONES

Primera: Los resultados encontrados como respuesta al objetivo general generan la necesidad de investigar con mayor profundidad el porqué de las puntuaciones obtenidas en relación a la fatiga por compasión y motivación laboral. Esto se puede deber al momento de la toma de muestra que fue casi un año y medio posterior a iniciarse la pandemia y también de las medidas que pudieron haber tomado el servicio para poder contrarrestar es situación prevista en tal coyuntura. Por tal motivo se recomienda a la institución analizar los mecanismos generados para poder extrapolarlos a otros servicios e instituciones de salud. Los modelos comprensivos o explicativos de la FxC y la motivación laboral requieren desarrollos teóricos que examine y reevalúe los diversos categorías y relacionamientos existentes hasta ahora identificados. Necesitando la creación, modificación y/o adaptación de instrumentos al fenómeno de la pandemia que cuenten son sólidos estudios psicométricos, con análisis factoriales exploratorias y confirmatorias.

Segunda: El desgaste por compasión es el costo emocional al que está expuesto el colaborador de salud, siendo la sensación de agotamiento provocada por el decremento generalizada del deseo, de las energías y habilidades para ayudar a otras personas (Gómez, 2017). Éste motivo estaría generando una necesidad de capacitación en conocer y desarrollar la competencia de afrontar, adaptar y auto-cuidarse en la prevención y afrontamiento de la FxC (Gómez *et al.*, 2015).

Tercera: La Satisfacción por Compasión es el estímulo positivo derivado de una labor de ayudar basada en vivencias laborales gratificantes y satisfactorias vinculadas a la conducta de ayudar del colaborador de salud. En tal sentido se requerirá una evaluación con mayor profundidad de la subescala que hemos utilizado en nuestro estudio. Implica considerar la creación de instrumentos sobre la materia en estos tiempos de pandemia.

Cuarto: El Burnout es el Sentimientos de ineficacia e indefensión que aparecen en el trabajador al no conseguir los resultados que esperaba y las puntuaciones obtenidas en la muestra estudia, nos impulsa a plantear la necesidad de investigar más y comparar con otros instrumentos con adecuadas propiedades psicométricas para corroborar o disentir de lo encontrado en nuestro estudio.

REFERENCIAS

- Abad, L. N. (2021) *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores asistenciales de un centro materno infantil de Lima, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/am/handle/20.500.12692/64428/Abad_LLN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Acinas, P. (2012). Burnout y desgaste por empatía en profesionales de cuidados paliativos. *Sociedad Española de Medicina Psicosomática y Psicoterapia*, 2(4), 1-30. doi:10.1017/CBO9781107415324.004
- Alicia, O. (2011) Transformational leadership and job satisfaction: the role of trusting in the supervisor. *Liberabit*, 17(2), 129-138. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v17n2/a03v17n2.pdf>
- Aranda, I. J. (2018). *Estilo de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC año, 2017* [Tesis maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12506/Aranda_MIJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Araya, L., & Pedreros, M. (2013) Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de Ciencias Sociales* 4(142). 45-61. <https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>
- Arbaiza L. (2010). *Comportamiento organizacional: bases y fundamentos*. Cengage Learning.
- Avia, J. M., & Soel, Elena Sandra. (2021) Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital de Emergencias Pediátricas Lima – 2019 [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao]. <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5628/TESIS%20MAESTRO-%20AVIA%20POLO-FCS-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barrios, M., & Cosculluela, A. (2013). Fiabilidad. En J. Meneses (coord.), *Psicometría* (pp. 75–140). UOC.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Recuperado de <http://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bride, B. E., Radey, M., & Figley, C. R. (2007) Measuring compassion fatigue. *Clinical Social Work Journal*, Berlin, 35(3), 155-163, DOI: 10.1007/s10615-007-0091-7
- Cabodevilla, I. (2007) Las pérdidas y sus duelos. *Anales del Sistema Sanitario*

de Navarra, Pamplona, 30(Supl. 3), 163-176, Suplemento 3.

- Campos, J.F., Cardona, J., & Cuartero, M. (2017). Afrontar el desgaste: cuidado y mecanismos paliativos de la fatiga por compasión. *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social*, 24(17), 119-136. doi: 10.14198/ALTERN2017.24.07
- Campos, J.F., Cardona, J., Bolaños, I., & Cuartero, E. (2014) *La Fatiga por Compasión en la Práctica de la Mediación Familiar. Hipótesis para una investigación*. X Congreso Mundial de Mediación. https://www.researchgate.net/profile/Jose_Campos_investigacion/links/55917abe08aed6ec4bf83b86.pdf
- Campos, J.F., Cuartero, ME, Riera, J.A., & Cardona, J. (2016) Cuidado profesional y mecanismos paliativos del desgaste por empatía. En D. Carbonero, E. Raya, y N. Caparros (Coords.), *Respuestas interdisciplinarias en una sociedad global. Aportaciones desde el trabajo social*. Universidad de La Riola. https://publicaciones.unirioja.es/catalogo/online/CIFETS_2016/Monografia/pdf/TC361.pdf
- Campos, P. (2016) *Estudio sobre la fatiga de compasión, satisfacción por compasión y Burnout en profesionales que trabajan con alumnos con trastorno grave de conducta*. [Tesis, Universidad Pontificia Comillas]. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/12991/TFM000381.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Campos, R. (2015). *Estudio sobre la prevalencia de la fatiga de la compasión y su relación con el síndrome de burnout en profesionales de centros de mayores en Extremadura* [Tesis Doctoral, Universidad de Extremadura]. https://dehesa.unex.es/bitstream/10662/3087/1/TDUEX_2015_Campos_Mendez.pdf
- Carmona, Z. E., & Bracho, C. E. (2008) La muerte, el duelo y el equipo de salud. *Revista de Salud Pública*, Córdoba, 2(2), 14-23. DOI: 10.31052/1853.1180.v12.n2.7197
- Coba, V. (2018) *Nivel de motivación y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Víctor Lazarte Echegaray* [Tesis de segunda especialidad, Universidad Nacional de Trujillo]. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11676/2E569.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cocker, F., & Joss, N. (2016) Compassion fatigue among healthcare, emergency and community service workers: a systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(6), art. 618. DOI: 10.3390/ijerph13060618
- Coetzee, S. K., & Klopper, H. C. (2010). Compassion fatigue within nursing practice: a concept analysis. *Nursing & Health Sciences*, 12 (2), 235–43. doi:10.1111/j.1442-2018.2010.00526.x

- Conrad, D., & Kellar-Guenther, Y. (2006) Compassion Fatigue, Burnout, and Compassion Satisfaction among Colorado child protection workers. *Child Abuse and Neglect.*, 30(10), 1071-1080.: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17014908/>
- Cotrina, L. (2021) Motivación laboral y estilo de liderazgo transformacional en enfermeras de un Hospital Nacional de San Juan de Lurigancho, 2021 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67723/Cotrina_ZLB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cristóbal, P. (2018) *Minimizar la fatiga por compasión en profesionales del ámbito de los cuidados paliativos pediátricos.* xxx.
- Cueva, S. R. (2018) *Estudio de la teoría de motivación de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda Bembo de Javier Prado, 2018* [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4341/cueva_cs.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Figley, C. (1995). *Compassion fatigue: coping with secondary traumatic stress disorder in those who treat the traumatized.* Bruner/Mazel.
- Figley, C. R. (2002). Compassion fatigue: Psychotherapists' chronic lack of self care. *Journal of Clinical Psychology*, 58(11), 1433-1441. doi:10.1002/jclp.10090
- Figley, C. R. (2014). *A Generic Model of Compassion Fatigue Resiliencia. Professor Figley Polemics. Various observations about world events by Charles R. Figley, PhD.* <http://figley.blogspot.com.es/>
- Frey, R., Robinson, J., Wong, C., & Gott, M. (2018) Burnout, compassion fatigue and psychological capital: Findings from a survey of nurses delivering palliative care. *Appl Nurs Res.*, 43, 1-9.
- Galiana, L., Arena, F., Oliver, A., Sansó, N., & Benito E. (2017) Compassion Satisfaction, Compassion Fatigue, and Burnout in Spain and Brazil: ProQOL Validation and Cross-cultural Diagnosis. *J Pain Symptom Manag.*, 53(3):598-604.
- García, D., Londoño, C., & Ortiz, L. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Revista Psyconex*, 8(12).
- García, M. (2020) *Fatiga por compasión en médicos y enfermeras.* XXX.
- Gary, J., & Saks, A.M. (2017). *Organizational behaviour: Understanding and managing life at work.* Pearson Canada Inc.
- Gómez, S., Gil, B., Castro, J., Ruiz, E., & Ballester, R. (2015) Fatiga compasiva en el personal de enfermería de una Unidad de Cuidados Intensivos. *AgoraSalut*, 15(16), 209-220. <http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/>

handle/10234/118482/17%20,%20Beatriz%20Gil,%20Jesu%CC%81s%20Castro.pdf?sequence=1.

- Hernández, M.C. (2017) Fatiga por compasión entre profesionales sanitarios de oncología y cuidados paliativos. *Psicooncología*, 14(1), 53-70. <http://dx.doi.org/10.5209/PSIC.55811>
- Hernández, R., Hernández, C., & Baptista, P. (2014) *Metodología de la Investigación* (6ª. ed.). McGraw-Hill.
- Hooper, C., Craig, J., Janvring, D., Wetsel, M., & Reimels, E. (2010) Compassion satisfaction, burnout, and compassion fatigue among emergency room nurses compared with nurses in other selected inpatient specialties. *J Emerg Nurse*, 36, 420-427.
- Hotchkiss, J. T. (2018) Mindful Self-Care and Secondary Traumatic Stress Mediate a Relationship Between Compassion Satisfaction and Burnout Risk Among Hospice Care Professionals. *Am J Hosp Palliat Me.*, 35(8), 1099-1108.
- Huidobro, M. M. (2020) *Motivación y calidad de vida laboral en la satisfacción laboral según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49901>
- Kaur, A., Sharma, M. P., & Chaturvedi, S. K. (2018) Professional Quality of Life among Professional Care Providers at Cancer Palliative Care Centers in Bengaluru, India. *Indian J Palliat Care.*, 24(2), 167-172.
- Kirkpatrick, D. (2017) *Grief and loss: living with the presence of absence: a practice based study of personal grief narratives and participatory projects. 2016* [Tese Doutorado em Filosofia, University of the West of England, Bristol].
- Kübler, E. (2008) *On death and dying: what the dying have to teach doctors, nurses, clergy and their own families*. Taylor & Francis,
- Lanier, J. (2017). Corriendo en vacío: fatiga por compasión en enfermeras y cuidadores no profesionales. *The Bulletin Indiana State Nurses Association*, 44 (1), 10-14.
- Lazo, P. J. (2020) *Fatiga por compasión y estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería del servicio de hematología de EsSalud Lima – 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53127/Lazo_LPJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Linares, J. S. (2017) *Motivación laboral y desempeño laboral en el Centro de Salud La Huayrona 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9005/Linares_MJS.pdf?sequence=1

- Lipsky, L. (2009). *Trauma stewardship: an everyday guide to caring for self while caring for others*. Berrett-Koehler.
- López, M. Y. (2021) Gestión por competencias y motivación laboral del personal de enfermería en áreas críticas de un Hospital Nacional de Lima, 2021 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58007/Lopez_JMY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marín, H. S., & Placencia, M. D. (2017) Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 17(4), 42-52. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6396407>
- Martínez, C. (2019) Fatiga por compasión entre el personal de enfermería en los cuidados al final de la vida. *NPunto*, 2(21), 49-69. <https://www.npunto.es/content/src/pdf-articulo/5e00ad1173fe5NPvolumen21-49-69.pdf>
- Mayuntupa, A. (2021) *Fatiga por compasión y calidad de cuidado en enfermeras de UCI pediátrica en un instituto especializado, Lima – 2021* [Tesis de maestría inédita, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67991/Mayuntupa_EAN-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Montes, M. (2018) *Motivación y satisfacción laboral en el personal de enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco de Ayacucho* [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Unión]. DOI: <https://doi.org/10.17162/rccs.v12i2.1211>
- Moreto, C. M., & Roque, Y. C. (2020) *Motivación laboral y clima laboral en el personal de enfermería del Hospital de Emergencias III Grau-EsSalud en el Cercado de Lima, 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Los Andes]. <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2343/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Myezyentseva, O. (2014) *Fatiga por Compasión en los profesionales de Enfermería* [Trabajo de fin de grado, Universitat Pompeu Fabra]. https://repositori.upf.edu/bitstream/handle/10230/25371/Myezyentseva_Olha_2014.pdf?sequence=3
- Newell, J.M., Nelson, D., & MacNeil, G. (2016) Clinician responses to client traumas: A chronological review of constructs and terminology. *Trauma, Violence, and Abuse*, 17(3), 306-313. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25951839/>
- O'Brien, J., & Haaga, D. (2015) Empathic accuracy and compassion fatigue among therapist trainees. *Professional Psychology: Research and Practice*, 46(6), 414-420. DOI: 10.1037/pro0000037
- Orejuela, J. (ed.) (2014). *Psicología de las organizaciones y del trabajo. Apuestas de investigación*. Editorial Bonaventuriana.

http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co/bitstream/10819/4493/1/Psicolog%C3%ADa_organizaciones_trabajo.pdf

- Organización Mundial de la Salud. (2016) *Seguridad del personal sanitario: Una prioridad para la seguridad de los pacientes*. OMS. <https://www.campusvirtualesp.org/es/webinar/seguridad-del-personal-sanitario-una-prioridad-para-la-seguridad-de-los-pacientes>
- Parikh, M., & Gupta, R. (2010). *Organisational behavoiur*. Tata McGraw-Hill Education Private Limited.
- Peña, H., & Villón, S. (2017) Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011913>
- Restrepo, L., Grajales, D. C., & Rodríguez, L. M. (2012) Posición afectiva que asume el personal de la salud de las unidades de cuidados intensivos pediátricas de la ciudad de Medellín en el primer semestre de 2010. *Medicina U.P.B.*, 31(2), 151-159.
- Rincón, F. (2005) Reflexiones acerca del cuidado humanizado y su relación con el estrés del cuidador en servicios de salud altamente tecnificados. *Avances en Enfermería*, 23(2), 45-57, DOI: 10.15446/av.enferm
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13^a ed.). Pearson Educación. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Sabo, B. M. (2011). Reflecting on the concept of compassion fatigue. *Online journal of issues in nursing*, 16 (1).
- Santiana, Víctor Manuel. (2017) *El síndrome de fatiga por compasión y burnout en el personal operativo del ECU911 de la zona 8, año 2017* [Proyecto de investigación, Universidad de Guayaquil] <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/25777/1/Proyecto%20de%20Titulaci%C3%B3n%20Victor%20Santiana%20Marrett.pdf>
- Saraguro, D. A. (2019) *Fatiga por compasión y las estrategias de afrontamiento en enfermeras y enfermeros del Hospital General Isidro Ayora de la ciudad de Loja. Periodo 2018 – 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Loja, Ecuador]. <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/22869/1/Tesis%20Daniela%20Saraguro.pdf>
- Sinclair, S., Raffin, S., Venturatom L., Mijovic, J., & Smith, L. (2017) Compassion fatigue: A meta-narrative review of the healthcare literature. *Int J Nurs Stud.*, 69, 9-24. doi:10.1016/j.ijnurstu.2017.01.003
- Stamm, B. H. (1999) *Secondary traumatic stress: self-care issues for clinicians, researchers, and educators*. Ed. Sidran Press.

- Stamm, B. H. (2017) Helping the Helpers: Compassion Satisfaction and Compassion Fatigue in Self-Care, Management, and Policy. In A.D. Kirkwood & B.H. Stamm, *Resources for Community Suicide Prevention* [CD]. Idaho State University.
- Stoeva, T., Shopov, D., Borisova, B., Mihaylova, V., Paskaleva, T., Tornyova, B. (2019) Interdependence between Professional Motivation and Satisfaction of the Nursing Staff. *J of IMAB.*, 25(3), 2659-2662. CrossRef
- Urcola, J. L. (2010). *Dirigir personas: fondo y formas* (6ta ed.). ESIC editorial.
- Van Mol, M. *et al.* (2015) The prevalence of compassion fatigue and burnout among healthcare professionals in intensive care units: a systematic review. *PLoS One, San Francisco*, 8(10), e0136955. DOI: 10.1371/journal.pone.0136955
- Vega, D.M., & León, C.A. (2020) *Fatiga por compasión, satisfacción y burnout en profesionales de la Brigada Cubana Henry Reeve en área roja COVID-19*. Primer Simposio COVID 19 HHA. México 2020. <https://promociondeeventos.sld.cu/enfermeriahabana2021/files/2021/05/Dulce-Mar%c3%ada-Vega.pdf>
- Wenzel, J., Shaha, M., Klimmek, R., & Krumm, S. (2011) Working through grief and loss: oncology nurses' perspectives on professional bereavement. *Oncology Nursing Forum*, Bethesda, 38(4), e272-e282. DOI: 10.1188/11.ONF.E272-E282

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de las variables

Tabla 1.1. Operacionalización de las variables (V) *Fatiga por Compasión y Motivación laboral*

V	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición
Fatiga por compasión	El producto natural, previsible, que se trata y previene de laborar con individuos que sufren; es lo que queda emocionalmente de la exposición en la labor realizada con personas que sufren (Acinas, 2012).	Definido por la puntuación total que arroje el Cuestionario sobre Fatiga por compasión de Stamp, (1997) y sus dimensiones de desgaste por compasión, satisfacción por compasión y Burnout por las puntuaciones que arroje sus correspondientes secciones	Desgaste por compasión	Sentimientos: 1,2,4,5,6 y 10 Alteraciones psicósomáticas: 3,7,8 y 9	Rangos por dimensión: Alto: de 34 a 50 Medio: de 18 a 33 Bajo: de 0 a 17
			Satisfacción por compasión	Sentimientos de placer 11, 12,13,14,15, Capacidades de ayuda 16,17,18,19, 20.	Rangos para la variable: Alto: 101 a 150 Medio: 51 a 100 Bajo: 0 a 50
Motivación laboral	Es un proceso de activación, orientación, dinamización y mantenimiento de la conducta de los colaboradores dirigidos a la realización de objetivos esperados; (García Correa, et al., 2016).	Es la puntuación total que arroje el Cuestionario sobre Motivación Laboral de Aranda, (2017) y sus dimensiones de necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación por las puntuaciones que arroje sus correspondientes secciones	Necesidad de logro	Seguridad económica: 1,2,3 y 7 Bienestar futuro: 4 y 5 Autonomía: 6	Rangos por dimensión: Alto: de 27 a 35 Medio: de 17 a 26 Bajo: de 6 a 16
			Necesidad de afiliación	Socialización 8,9,10,11 Trabajo en equipo, 12,13	Rangos para la dimensión Necesidad de Afiliación: Alto: de 23 a 30 Medio: de 15 a 25 Bajo de 6 a 14
			Necesidad de poder	Participación 14,15,16, Influencia en los demás 17,18,19,20	Rangos para la variable: Alto: de 74 a 100 Medio: de 48 a 73 Bajo; de 20 a 47

Anexo 2. Instrumentos

Datos sociodemográficos

1. Grupo ocupacional Médico 2. Sexo:
 Enfermera Varón Mujer
 Técnico de enfermería 3. Edad: ____ años
4. ¿Cuántos tiempo viene ejerciendo su carrera en la UCI Pediátrica?
 ____ años y ____ meses.

Cuestionario de fatiga y satisfacción por compasión

N	ITEMS	NUNCA	RARA VEZ	ALGUNAS VECES	CON ALGUNAFRECUENCIA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	DESGASTE POR COMPASIÓN						
1	Soy feliz.						
2	Me siento vinculado(a) a otras personas con ocasión de mi trabajo.						
3	Pierdo el sueño por las experiencias traumáticas de las personas a las que he ayudado.						
4	Me siento "atrapado(a)" por mi trabajo.						
5	Tengo creencias (religiosas, espirituales u otras) que me apoyan en mi trabajo.						
6	Soy la persona que siempre he querido ser.						
7	Por causa de mi trabajo me siento agotado.						
8	Me siento abrumado por la cantidad y tipo de trabajo que tengo que afrontar.						
9	Me siento "estancado" (sin saber qué hacer) por cómo funciona el sistema sanitario.						
10	Soy una persona demasiado sensible.						
	SATISFACCIÓN POR COMPASIÓN						
11	Estoy satisfecho(a) de poder ayudar a la gente.						
12	Me siento fortalecido(a) después de trabajar con las personas a las que he ayudado.						
13	Me gusta trabajar ayudando a la gente.						
14	Estoy satisfecho(a) por cómo soy capaz de mantenerme al día en las técnicas y procedimientos.						
15	Mi trabajo me hace sentir satisfecho(a).						
16	Tengo pensamientos de satisfacción acerca de las personas a las que he ayudado y sobre cómo he podido ayudarles.						

17	Creo que puedo hacer cambiar las cosas a través de mi trabajo.						
18	Planeo continuar con mi trabajo por muchos años.						
19	Considero que soy un buen profesional.						
20	Estoy feliz por haber elegido hacer este trabajo.						
	BURNOUT						
21	Estoy preocupado(a) por una o más personas a las que he ayudado o ayudo.						
22	Me sobresaltan los sonidos inesperados.						
23	Encuentro difícil separar mi vida personal de mi vida profesional.						
24	Creo que he sido afectado(a) negativamente por las experiencias traumáticas de aquellos a quienes he ayudado.						
25	Debido a mi profesión tengo la sensación de estar al límite en varias cosas.						
26	Me siento deprimido(a) como resultado de mi trabajo						
27	Me siento como si fuera yo el que experimenta el trauma de alguien al que he ayudado.						
28	Evito ciertas actividades o situaciones porque me recuerdan a las experiencias espantosas de la gente a la que he ayudado.						
29	Como resultado de mi trabajo profesional, tengo pensamientos molestos, repentinos, indeseados.						
30	No puedo recordar determinados acontecimientos relacionados con víctimas muy traumáticas.						

Muchas gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL

Lea atentamente cada uno de los reactivos que se le presentan, teniendo en consideración su presente situación laboral, y responda objetivamente la opción que lo represente en el periodo del mes ultimo a la fecha de hoy.

Opciones de Respuesta:

Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)

N	ITEMS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
	NECESIDAD DE LOGRO					
1	Lo más importante para mí es tener un empleo estable.					
2	La seguridad de trabajo no es especialmente importante para mí.					
3	Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.					
4	Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido.					
5	Uno de los aspectos más importante de un puesto de trabajo es el plan de seguro de enfermedad de la institución.					
6	Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta.					
7	Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa.					
	NECESIDAD DE AFILIACIÓN					
8	Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.					
9	Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros clientes o compañeros de trabajo.					
10	Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.					
11	Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí.					
12	La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.					
13	La valoración que tengo de mí mismo es más que la opinión de ninguna otra persona.					
	NECESIDAD DE PODER					
14	Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.					
15	Mis logros me proporcionan una importante sensación de auto respeto.					
16	Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.					
17	Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.					
18	Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.					
19	Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites.					
20	Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas.					

Muchas gracias por su colaboración.

Anexo 3: Confiabilidad

3.1. Confiabilidad del instrumento de Fatiga de Compasión

Tabla 4.1. *Confiabilidad de la escala de Fatiga de Compasión y Satisfacción (ProQOL) en muestra definitiva*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,830	,819	30

Nota: Muestra 83 colaboradores

3.2. Confiabilidad del instrumento de Motivación laboral

Tabla 4.2. *Estadísticos de confiabilidad de la escala de Fatiga de Compasión y Satisfacción (ProQOL)*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,833	,880	20

Nota: Muestra 83 colaboradores

3.3. Prueba piloto para fatiga por compasión

SS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30		
1	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
2	6	6	3	1	6	6	1	2	2	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	2	1	1	1	1	1	1	1	3	
3	5	6	4	3	4	6	2	2	2	1	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	5	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	
4	5	5	6	4	6	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	
5	5	5	1	1	5	5	2	2	1	2	6	6	6	5	5	5	4	5	5	5	2	3	1	1	2	1	2	1	1	1	1	
6	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	6	6	5	6	6	6	5	6	5	5	4	5	5	4	6	5	5	6	5	5	
7	4	5	3	2	6	6	4	2	5	6	6	5	6	4	6	5	6	5	5	6	5	4	4	1	3	1	1	1	1	1	1	
8	6	1	1	1	1	6	1	1	1	3	6	5	6	6	6	6	3	6	6	5	3	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	
9	6	6	3	6	2	6	3	3	1	3	3	3	4	5	6	5	4	6	6	6	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
10	5	5	2	4	4	5	4	4	4	4	5	6	5	6	6	6	5	6	5	6	4	4	4	4	2	4	1	1	1	1	1	
11	5	6	4	3	4	6	2	2	2	1	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	5	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	
12	5	5	6	4	6	6	5	5	5	6	6	6	6	5	6	6	4	6	6	6	6	4	5	4	5	5	4	4	4	4	6	
13	5	5	1	1	5	5	2	2	1	2	6	6	6	5	5	5	4	5	5	5	2	3	1	1	2	1	2	1	1	1	1	
14	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	6	6	5	6	6	6	6	6	5	5	4	5	5	4	6	5	5	6	5	5	
15	4	5	3	2	6	6	4	2	5	5	6	5	6	4	6	5	6	5	5	6	5	4	4	1	3	1	1	1	2	1	1	
16	6	1	1	2	1	5	1	2	1	3	6	5	6	5	6	5	3	6	6	6	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1

Tabla 3.3. *Estadísticos de confiabilidad de la escala de Fatiga de Compasión y Satisfacción (ProQOL)*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,937	,910	30

Nota: Muestra piloto de 15 individuos

3.4. Prueba piloto para motivación laboral

ML1	ML2	ML3	ML4	ML5	ML6	ML7	ML8	ML9	ML10	ML11	ML12	ML13	ML14	ML15	ML16	ML17	ML18	ML19	ML20
5	1	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	3	4	3
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	2	4	3
5	1	5	5	1	4	5	2	1	5	4	4	5	4	5	5	5	1	4	1
4	4	4	5	4	2	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	1	4	2
4	1	5	5	4	1	2	1	4	4	4	3	5	4	5	4	4	1	4	3
5	2	4	5	5	5	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4
5	5	5	4	3	3	1	1	3	4	4	4	5	1	4	5	4	1	5	5
5	1	4	5	5	3	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	5	3	4	3
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	2	4	3
5	1	4	5	1	4	4	2	1	5	4	4	5	4	5	5	5	1	4	1
4	4	4	5	4	2	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	1	5	2
4	1	5	5	4	1	2	1	4	4	4	3	5	4	5	4	4	1	4	3
5	2	4	4	5	5	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4
5	5	5	4	3	3	1	1	3	4	4	4	5	1	4	5	4	1	5	5
5	1	4	5	5	3	4	4	4	5	4	3	3	3	5	4	5	3	4	3
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	2	5	3

Tabla 3.4. *Estadísticos de confiabilidad del Cuestionario sobre Motivación Laboral*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,614	,663	20

Nota: Muestra piloto de 15 individuos

Anexo 5. Autorización

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 13 de Noviembre de 2021

SOLICITO: Autorización
para Ejecución del
Proyecto de
Investigación

Señor:

Dr. Jaime Tasayco Muñoz

Jefe de la Unidad de Cuidados Intensivos

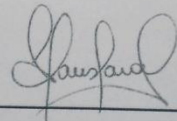
Presente.-

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que estando realizando una Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud y encontrándome realizando el Proyecto de tesis: "**Fatiga por Compasión y Motivación Laboral del personal de cuidados intensivos - Instituto de Salud de Lima, 2021**"; por tal motivo solicito tenga a bien autorizar la aplicación de dicho proyecto sobre el personal que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos que se encuentra a su cargo.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima y de antemano quedo de usted muy agradecido por la atención prestada.

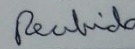
Atentamente,



César Augusto Lamas Lara
Ejecutor del trabajo de Investigación

MINISTERIO DE SALUD
INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO
UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS

Dr. JAIME A. TASAYCO MUÑOZ
JEFE NI DE UCI-INSN
C.M. 18212 R.N.E. 834554



Carta de aceptación de la institución

Señor (a):

César Augusto Lamas Lara

En mi calidad de Jefe de la Unidad de Cuidados Intensivos del INSN, visto la solicitud para realizar su trabajo de investigación titulado "**Fatiga por Compasión y Motivación Laboral del personal de cuidados intensivos - Instituto de Salud de Lima, 2021**" en nuestra institución, luego una evaluación, se resuelve:

Aceptar que se realice el trabajo de investigación, en la Unidad de Cuidados intensivos. Desde el 15 de Noviembre fecha de inicio hasta el 30 de Noviembre del 2021 fecha de término. Reiterando el respeto a los principios éticos de toda investigación científica.

Lima 15 de Noviembre, 2021

MINISTERIO DE SALUD
INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO
UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS

Dr. JAIME A. TASAYCO MUÑOZ
JEFE (a) DE UCI-INSN
C.M.P. 18873 R.N.E. 034554

Dr. Jaime Tasayco Muñoz

Anexo 7. Carta de Consentimiento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente hace constancia de mi participación en la investigación **Fatiga por Compasión y Motivación Laboral del personal de cuidados intensivos - Instituto de Salud de Lima, 2021**

El objetivo principal es: identificar a la fatiga por compasión en su relación con la motivación laboral en los colaboradores asistenciales en la UCI pediátrica de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021. El estudio realizado esta en mi responsabilidad como maestría de posgrado en Maestría en Gestión de los Servicios de la salud de la Universidad Cesar Vallejo.

Justificación del estudio: El presente estudio brindará información valiosa para poder medir y relacionar la fatiga por compasión con la motivación laboral en los colaboradores asistenciales pediátricos, con la finalidad de poder tomar las medidas necesarias corregir u optimizar los protocolos en beneficio de los pacientes y del mismo personal de salud.

Confidencialidad: Toda la información obtenida en relación con este estudio será confidencial y sólo será revelada con su permiso. La firma de este documento constituye su aceptación para participar en el estudio. Sólo el investigador tendrá acceso a las encuestas.

Otra Información: Sus respuestas serán analizadas únicamente para esta investigación. También puede retirarse sin ninguna consecuencia negativa si se siente incómodo. Si tiene alguna pregunta por favor no dude en hacerlo saber, el investigador estará dispuesto a responder sus inquietudes y comentarios.

Firma del participante

DNI: 10010478

16 de Noviembre del 2021

César Augusto Lamas Lara

nombre y firma del investigador.



CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente hace constancia de mi participación en la investigación **Fatiga por Compasión y Motivación Laboral del personal de cuidados intensivos - Instituto de Salud de Lima, 2021**

El objetivo principal es: identificar a la fatiga por compasión en su relación con la motivación laboral en los colaboradores asistenciales en la UCI pediátrica de un Instituto de Salud de Lima en el año 2021. El estudio realizado esta en mi responsabilidad como maestriza de posgrado en Maestría en Gestión de los Servicios de la salud de la Universidad Cesar Vallejo.

Justificación del estudio: El presente estudio brindará información valiosa para poder medir y relacionar la fatiga por compasión con la motivación laboral en los colaboradores asistenciales pediátricos, con la finalidad de poder tomar las medidas necesarias corregir u optimizar los protocolos en beneficio de los pacientes y del mismo personal de salud.

Confidencialidad: Toda la información obtenida en relación con este estudio será confidencial y sólo será revelada con su permiso. La firma de este documento constituye su aceptación para participar en el estudio. Sólo el investigador tendrá acceso a las encuestas.

Otra Información: Sus respuestas serán analizadas únicamente para esta investigación. También puede retirarse sin ninguna consecuencia negativa si se siente incómodo. Si tiene alguna pregunta por favor no dude en hacerlo saber, el investigador estará dispuesto a responder sus inquietudes y comentarios.

Firma del participante

DNI: 91243709

16 de Noviembre del 2021

César Augusto Lamas Lara

nombre y firma del investigador.

Anexo 7: Evidencias de trabajo estadístico

