



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

**SÍNDROME DE BURNOUT Y MOTIVACIÓN LABORAL EN  
PERSONAL DE SALUD DE UNA CLÍNICA DE LA PROVINCIA DE  
CHICLAYO**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL  
DE LICENCIADA EN PSICOLOGIA

Autor:

**Bach. De la Cruz Morales Yenka Briguetty**

ID ORCID: 0000-0002-2151-0478

**Bach. Faya Ascencio Fatima de los Milagros**

ID ORCID: 0000-0002-7988-0527

Asesor:

**Dr. Reyes Baca Gino**

ID ORCID: 0000-0001-5869-4218

Línea de Investigación

Comunicación Y Desarrollo Humano

Sub Línea de Investigación

Bienestar y Desarrollo de habilidades para la vida

Pimentel - Perú

2023

## Aprobación del jurado



---

Mg. Karla Elizabeth Lopez Niquen  
Presidenta de jurado



---

Mg. María Celinda Cruz Ordinola  
Secretaria de jurado



---

Mg. Mercedes Llacsá Vasquez  
Vocal de jurado



Universidad  
Señor de Sipán

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy(somos) **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Psicología** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro (amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

### **Síndrome de Burnout y Motivación laboral en personal de salud de una clínica de la provincia de Chiclayo**

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

De la Cruz Morales Yenka Briguetty	DNI: 77154524	
Faya Ascencio Fatima de los Milagros	DNI: 72482021	

Pimentel, 28 de Setiembre del 2023.

## **DEDICATORIA**

“El presente trabajo está dedicado a las familias de cada estudiante, quienes han sido de gran apoyo durante la formación académica”.

## **AGRADECIMIENTOS**

“Agradecemos a nuestro docente por la formación que nos ha brindado para la realización del presente trabajo; así mismo a nuestros compañeros que han formado parte de cada asesoría y a nuestras familias quienes son nuestra mayor motivación”.

## RESUMEN

En la presente investigación se tuvo como objetivo determinar la relación entre el síndrome de burnout y la motivación laboral en personal de salud de una clínica de la provincia de Chiclayo. Para ello, se trabajó con un alcance de investigación correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. La selección de la muestra fue realizada por muestreo no probabilístico censal y se contó con 80 profesionales de la salud de ambos sexos y voluntarios a participar en el presente estudio. Se aplicaron dos instrumentos, el inventario *burnout* de Maslach y la escala de motivación. En el análisis de los datos realizado con el coeficiente de correlación de Spearman, se obtuvo que, existe relación estadísticamente significativa en inversa en grado moderado entre el síndrome de burnout y la motivación laboral ( $p = 0.000$ ;  $rho = -.833$ ). Por lo tanto, se concluyó que, cuando los profesionales de salud experimenten niveles altos del síndrome de burnout, ello se asociará a la presencia de una reducción del nivel de motivación laboral.

*Palabras clave:* Síndrome de burnout, motivación laboral, personal de salud.

## ABSTRACT

In the present investigation, the objective was to determine the relationship between burnout syndrome and work motivation in health personnel of a clinic in the province of Chiclayo. For this, we worked with a correlational research scope and a non-experimental cross-sectional design. The selection of the sample was carried out by intentional non-probabilistic demonstration and there were 30 health professionals of both sexes and volunteers to participate in the present study. Two instruments will be applied, Maslach's "Burnout" inventory and motivational escalation. In the analysis of the data carried out with the Spearman consequence coefficient, it was found that there is a statistically significant inverse relationship to a moderate degree between the burnout syndrome and work motivation ( $p = 0.000$ ;  $\rho = -.833$ ). Therefore, it was concluded that when health professionals experience high levels of burnout syndrome, this will be associated with the presence of a reduction in the level of work motivation.

*Key words:* Burnout syndrome, work motivation, health personnel.

## ÍNDICE

TESIS.....	
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTOS .....	v
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
ÍNDICE .....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE FIGURAS .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	11
1.1. Realidad Problemática .....	11
1.2. Trabajo Previos .....	13
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	16
1.3.1. Síndrome de Burnout .....	16
1.3.2. Motivación Laboral .....	19
1.4. Formulación del Problema .....	22
1.5. Justificación e Importancia .....	22
1.6. Hipótesis .....	23
1.7. Objetivos .....	23
II. MATERIAL Y MÉTODO .....	25
2.1. Tipo y Diseño de Investigación .....	25
2.2. Población y muestra .....	26
2.3. Variables y operacionalizaciónTabla de Operacionalización .....	27
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. .....	28
2.5. Procedimiento de análisis de datos.....	30
2.6. Criterios Éticos.....	30
2.7. Criterios de rigor científico .....	31
III. RESULTADOS .....	32
3.1. Resultados.....	32
3.2. Discusión .....	35



III. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	41
4.1. Conclusiones .....	41
4.2. Recomendaciones .....	41
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS .....	49

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables.....	27
Tabla 2 Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov .....	32
Tabla 3 Relación entre el síndrome de Burnout y Motivación laboral en personal de salud de la provincia de Chiclayo .....	32
Tabla 4 Nivel de Síndrome de burnout en personal de salud de la provincia de Chiclayo .....	33
Tabla 5 Nivel de Motivación laboral en personal de salud de la provincia de Chiclayo .....	33
Tabla 6 Relación entre la dimensión Agotamiento emocional y Motivación laboral en personal de salud de la provincia de Chiclayo.....	34
Tabla 7 Relación entre la dimensión Despersonalización y Motivación laboral en personal de salud de la provincia de Chiclayo.....	34
Tabla 8 Relación entre la dimensión Realización personal y Motivación laboral en personal de salud de la provincia de Chiclayo.....	34
Tabla 9 Confiabilidad .....	55

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diagrama correlacional.....	25
Figura 2 Matriz de datos.....	53

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad Problemática**

La emergencia sanitaria por la Pandemia COVID-19 ha conllevado cambios en los sistemas de salud y atención a nivel mundial, lo cual ha exigido sobrecarga laboral y un rendimiento por arriba de su capacidad de lo esperado del personal de salud, sin embargo, éste no forma parte de la estructura ni funciona de la misma manera evidenciándose en el rendimiento en su trabajo en el transcurso de prolongados tiempos exposición a riesgos, demandas y exigencias. Además, la gestión pública y privada en los trabajos de salud debe valorar al personal de la salud en base a su calidad humana, teniendo en cuenta los ámbitos familiares, logros personales y emociones, afianzando las medidas pertinentes frente a los riesgos laborales que se encuentran expuestos, así como se genere el suministro de alimentos, descanso, familia y apoyo psicológico durante el momento que atraviesan (De la Cruz, 2020).

Es así que, el personal de salud, constantemente se encuentra vinculado a un desgaste prolongado y excesivo trabajo apremiante durante las jornadas laborales, lo cual, a su vez, degrada la motivación, conllevando a fatigas, desganos e inadecuada atención al usuario (Villanueva et al., 2020).

Sumado a esto, la emergencia sanitaria por la alta incidencia de Contagio COVID-19, generó que los hospitales públicos y clínicas privadas se colapsaran por alta demanda en las diferentes especialidades médicas. Además de ello, se implementó el trabajo remoto en salud para el personal en condición de vulnerabilidad, como también renuncias al trabajo hospitalario por los riesgos laborales expuestos, lo cual generó que el grupo de personal que atendía de manera presencial sea menor, con jornadas laborales de 12 a 24 horas, y laboraban con el temor de contagio, el alta de demanda de pacientes y la percepción de sufrimiento y letalidad en los pacientes y familiares por alta incidencia de mortalidad; situación de estrés prolongado que conlleva a respuestas de cansancio, fatiga, tristeza, como también frialdad e indiferencia emocional; no obstante dado personal de salud como equipo de primera línea de respuesta ante la emergencia sanitaria evidenció su vocación de servicio, motivación personal y orientada al trabajo, dicha situación fue reportada por diversos autores,

entre ellos, el estudio dado por Villanueva et al. (2020), donde afirmaron que, los profesionales de salud se encontraba bastantes expuestos a la atención de pacientes en estados de crisis debido al nuevo coronavirus.

Por otro lado, se sabe también que, este excesivo trabajo al cual se enfrentaba el personal de salud y las cargas excesivas de estrés, no eran reforzado mediante ningún incentivo, fuero de los ya correspondientes, dejando entrever la poca motivación recibida por dichos profesionales, la motivación laboral se basa en los intereses personales para incentivar, facilitar y mejorar actitudes eficaces que contribuyan a mejorar el desempeño que se realice en la empresa, así como las relaciones con su entorno (Mora et al., 2016). La gestión de la motivación es muy importante dentro de la gestión de talento humano, considerando a la persona como ente principal para su operacionalización, de tal modo que incentive a los trabajadores con el deber y responsabilidad que involucra la empresa, desarrollando así una identificación con su institución y que esto genere no solo satisfacción y crecimiento en ellos sino también en la empresa, por otro lado, el no recibir motivación o simplemente, no sentirse motivado para laborar, puede asociarse a altos niveles de estrés, que sostenido de forma recurrente puede convertirse en un síndrome (Marín et al., 2016; Puma y Estrada, 2020).

En tal sentido, existe relación teórica entre la motivación laboral y síndrome de Burnout, los cuales se presentan como dos factores psicosociales que permite comprender el comportamiento laboral de personal de salud expuestos a situaciones altos niveles de estrés prolongados, por lo que resulta pertinente investigar dichas variables.

En la revisión del estado del arte, se ha identificado diferentes estudios que analizan la relación entre síndrome de Burnout y motivación laboral con resultados contradictorios, estudios que encuentran relación estadísticamente significativa entre las variables (Bouverie y García, 2017; Deza Rojas, 2018), como también que no existe relación significativa (Albornoz, 2018), más aún se han desarrollado en un contexto previo a la pandemia COVID-19, y teniendo en cuenta la situación de alto nivel de estrés frente al cual han estado expuesto personal asistencial en tiempos COVID-19; constituye un vacío en el conocimiento que el presente estudio busca

analizar.

Es así que, se planteó analizar este estudio en una clínica de la ciudad de Chiclayo que ha prestado servicios en salud, básica y especializada en brindar servicios de seguridad y salud ocupacional; la cual cuenta con personal médico, enfermero y personal asistencial en condición de contrato. Así mismo presenta convenios con diferentes empresas para poder prevenir la integridad física de cada trabajador, que ha brindado servicio de análisis clínico, pruebas COVID-19, exámenes a trabajadores de diversas entidades públicas y privadas, laborando en forma continua, siendo durante el año 2020 una clínica de atención presencial y con gran afluencia de pacientes por casos COVID – 19.

Por todo lo expuesto resulta pertinente investigar la relación que existe entre el síndrome de burnout y motivación laboral en personal de salud de una clínica de la provincia de Chiclayo, en donde se sabe que se realiza trabajos de servicios de salud, salvaguardando el bienestar de la población, del mismo modo desde la crisis sanitaria se viene realizando pruebas para descartar posible contagio por covid19, generando una gran demanda entre las personas.

## **1.2. Trabajo Previos**

Luego de llevar a cabo una revisión detallada de diferentes fuentes bibliográficas, en las que se devela el análisis de los constructos de estudio en el contexto internacional, nacional y local, siendo estas últimas en las que se ha considerado a poblaciones que cumplen con el rol de trabajador de alguna institución u organización, dado el reducido número de pesquisas sobre los constructos en cuestión en conjunto.

A nivel internacional, en el estudio de Melchor (2022) se trabajó con el enfoque cuantitativo y diseño no experimental para determinar la relación estadística de la motivación laboral con las dimensiones del síndrome de burnout en 100 trabajadores de Ecuador, haciendo uso del cuestionario como instrumento de medición. Los principales hallazgos indicaron que existe una relación significativa entre la motivación laboral y la realización personal ( $p = .017$ ;  $\rho = .300$ ), pero no significativa con el agotamiento emocional ( $p = .915$ ) y la despersonalización ( $p = .384$ ).

Purwandari et al. (2022) tomaron en consideración el alcance correlacional para asociar el síndrome de burnout con el compromiso organizacional en 117 trabajadores de salud de Indonesia, en quienes se aplicó el cuestionario como instrumento de evaluación. Los principales resultados dieron a conocer que existe una relación significativa entre los constructos ( $p < 0.05$ ), además de indicar que el 29% de los participantes presentaron indicadores de síndrome de burnout.

Soliha y Septian (2021) tuvieron el propósito de relacionar el síndrome de burnout con la motivación laboral en una muestra de 60 trabajadoras de salud de Indonesia a través del corte de investigación transversal, empleando el cuestionario para mediar las variables. Los principales resultados indicaron la existencia de una relación significativa entre los constructos ( $p < 0.05$ ).

En el contexto nacional, Buamsche y Guerrero (2022) buscaron relacionar el síndrome de burnout con la motivación laboral en 210 trabajadores de Lima Metropolitana, para lo que se utilizó un enfoque metodológico cuantitativo, de nivel correlacional descriptivo, que favoreció al uso del cuestionario como instrumento de medición, el cual permitió reconocer que existe una relación significativa y negativa entre las variables ( $p = .001$ ;  $rho = -.31$ ), así como que el síndrome de burnout y la motivación laboral prevalecen a un nivel medio en el 54.2% y 51.9% de la población, respectivamente.

Un estudio desarrollado en Lima, por Cueva y Medrano (2022), tuvo el objetivo de evaluar el vínculo estadístico entre el síndrome de burnout y la motivación laboral en 90 colaboradores, para lo que consideraron el método de investigación deductivo, de enfoque cuantitativo y corte transversal, además de la encuesta como técnica para la recolección de datos, los cuales permitieron concluir que existe una relación significativa e inversa entre la motivación laboral y el cansancio emocional, pero directa entre la motivación laboral y la realización personal; empero, no existe relación entre la motivación laboral y la despersonalización, siendo esto último evidenciado también entre las variables de estudio ( $p > 0.05$ ).

En Miraflores, Rosales y Somonovich (2022) buscaron determinar la influencia de la

motivación laboral sobre el síndrome de burnout en una muestra de 165 trabajadores, a través de un corte de síndrome de burnout investigación transversal y alcance descriptivo-correlacional, que favoreció al uso de la encuesta como técnica de investigación, misma que permitió reconocer la existencia de una relación significativa entre las variables ( $p < 0.05$ ;  $rho = -.594$ ), así como la prevalencia del síndrome de burnout en el 4% y de la Motivación Laboral a nivel alto en el 90% de la población.

Sánchez (2022) tuvo la finalidad de relacionar la influencia del síndrome de burnout sobre la motivación laboral en 154 trabajadores de San Juan de Miraflores. Para ello, se trabajó con un corte de investigación transaccional y diseño no experimental que condujo a utilizar la encuesta como técnica de investigación. Los principales hallazgos indicaron que el síndrome de burnout incidía sobre la motivación laboral de forma significativa y negativa ( $p < 0.05$ ).

Solano y Rajo (2022) se enfocaron en asociar el síndrome de burnout con la motivación laboral en 137 trabajadores de Lima, para lo que tuvieron en cuenta un marco metodológico de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, así como el uso de la encuesta como técnica de investigación. Los principales resultados indicaron una relación estadísticamente significativa y negativa entre los constructos ( $p = .000$ ;  $rho = -.434$ ), así como entre la motivación laboral y las dimensiones del síndrome de burnout: agotamiento emocional ( $p = .000$ ;  $rho = -.378$ ), despersonalización ( $p = .000$ ;  $rho = -.302$ ) y realización personal ( $p = .000$ ;  $rho = .276$ ); además de reconocer que la motivación laboral prevalece a un nivel medio (54%), al igual que el Síndrome de Burnout (45.3%).

La pesquisa de Bautista y Velarde (2021) se abocó a determinar el vínculo estadístico entre el síndrome de burnout y la motivación laboral en una muestra de 46 trabajadores de Virú, por medio de una metodología de alcance correlacional descriptivo y corte transversal que conllevó a utilizar la encuesta como técnica para la recopilación de datos, mismos que señalaron la existencia de una relación significativa e inversa entre las variables en cuestión ( $p = .006$ ;  $rho = -.402$ ), así como entre la motivación laboral y la dimensión del síndrome de burnout: cinismo ( $p = .038$ ;  $rho = -.306$ ), mientras que con las dimensiones agotamiento emocional y autorrealización

no existió una relación significativa ( $p > .05$ ); además, se reconoció una prevalencia del nivel alto de motivación laboral (58.7%) y bajo de síndrome de burnout (91.3%).

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Síndrome de Burnout**

El estrés laboral se ve presente con mayor regularidad en las empresas, se presentan respuestas físicas y cambios de comportamientos frente a las presiones del trabajo, es por ello que a mediados del siglo XX se atribuye el término Síndrome de Burnout.

Según Maslach y Jackson (1981) definen que el síndrome de burnout presenta síntomas como el agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal, lo cual generalmente se evidencia en profesionales de la salud quienes se involucran en la vida personal de cada paciente; por ello se menciona que un profesional se encuentra con el síndrome de burnout cuando su capacidad de adaptación se ha reducido.

Usualmente el burnout es considerado como un problema individual, no obstante, en la actualidad se le reconoce como un problema inherente al entorno laboral, siendo así que todos pueden estar predispuestos a su sintomatología (Maslach & Leiter, 2016), empero, ocasionalmente no se acepta su padecimiento por temor a prejuicios sociales, por lo que puede relacionarse a sintomatología ansiosa y depresiva, así como a una menor satisfacción laboral (Alharbi, 2019).

Según Cruz (2013) el síndrome de burnout se pronuncia por un desgaste emocional del que lo padece con respecto a las actividades que realiza, se da con mayor frecuencia a los trabajadores que poseen un contacto directo con personas. Por ello, se presenta no solo un desgaste emocional sino además físico; lo emocional se genera por la interacción social que presenta el profesional y una rutina laboral agotante. En muchas situaciones en el ámbito laboral no se presentan los resultados deseados, lo que produce en el trabajador la baja motivación que pudo presentar en un inicio al realizar sus actividades laborales.

Ramos (2012) afirma que en 1974 el psiquiatra Herbert Freudenberger menciona una patología en cuanto los profesionales que suelen realizar trabajos con personas, esto



se observó en una clínica de Nueva York en donde el psiquiatra trabajaba. Evidencio en estos trabajadores síntomas tales como agotamiento, ansiedad y en muchos casos depresión, todo esto acompañado de agresividad y baja motivación por realizar sus labores en el trabajo. En 1976 la psicóloga Cristina Maslach denominó esta patología con el termino de Burnout el cual se utilizaba únicamente para profesionales que brindaban ayuda a otras personas.

## **Teorías de síndrome de burnout**

### **Modelo teórico de demanda – control de Karateka**

En cuanto a los modelos teóricos del síndrome de burnout se puede mencionar el modelo demanda – control de Karateka (1992), es una concepción bidimensional en la cual representa un concepto analítico sobre los niveles de estrés que se pueden presentar en específicos puestos de trabajo. Este modelo también es denominado como teoría de demandas y recursos laborales, y abarca conocimientos cruciales sobre el bienestar de los trabajadores, considerando las condiciones de trabajo y la motivación ejercida sobre los participantes, además de su rendimiento; en consecuencia, este postulado teórico brinda un sustento de respaldo e integración respecto al síndrome de *burnout* y la motivación en el contexto de trabajo, a través de la que se analiza el impacto de sus demandas y recursos laborales, además de la interacción entre sí (López, 2017).

### **Teoría organizacional**

La teoría organizacional se presenta como antecedente al síndrome de la falta de salud organizacional, cultura y clima organizacional que, para Gil-Monte y Peiró (1999), priorizan la importancia de los estímulos que generan estrés en cuanto a la organización y que estrategias se emplean ante estos estímulos; por ello todos estos modelos mencionan el síndrome de burnout como respuesta al estrés laboral (Carlin, 2010). En esa línea, descrito desde lo mencionado por Montoya y Moreno (2012), la teoría en mención postula que la estructura, cultura y clima laboral configuran constructos fundamentales en la evolución del *burnout*, guardando íntimo vínculo con las competencias de las personas para afrontar las diferentes situaciones; así, esta

teoría se enfoca en los factores o estímulos estresores provenientes del entorno laboral y las estrategias de afrontamiento (López, 2017).

### **Dimensiones de síndrome de burnout**

Se presentan tres dimensiones dentro del síndrome de burnout de acuerdo Maslach y Jackson (1981), las cuales son:

El agotamiento emocional, que presenta manifestaciones físicas y psicológicas acompañadas de extremo cansancio y fatiga que puede presentar el profesional ante situaciones de alta presión dentro del ámbito laboral, como por ejemplo la sobrecarga en cuanto a las labores que realiza (Maslach y Jackson, 1981). Es decir, se trata del decremento de energía, experiencia de desgaste emocional y fisiológico que se asocian a una experiencia subyacente de frustración y derrota (Barreto & Salazar, 2021), por lo que se le conoce también como una respuesta dada ante situaciones de sobrecarga laboral, como lo señalan Choy y Prieto (2021).

La despersonalización se caracteriza por insensibilidad e indiferencia como respuesta negativa del profesional hacia sus clientes o pacientes con la finalidad de generar distancia y no involucrarse de manera sentimental (Maslach y Jackson, 1981). Dicho desde la postura de Puertas et al. (2018), esta dimensión es experimentada a causa de elementos estresantes o agobiantes, entendiéndose por esos al exceso de actividades a desarrollar, así como a la interacción recurrente con otras personas del entorno de trabajo, lo que impacta sobre la efectividad individual y favorece al padecimiento de agotamiento emocional. Además, en trabajo conjunto con la atención emocional, la despersonalización condiciona la experiencia de síntomas de ansiedad (Sánchez & Velasco, 2017).

La tercera dimensión es la falta de realización personal en donde el profesional llega a experimentar sentimientos de incompetencia laboral, desarrollado un autoconcepto inadecuado y disminuye su desempeño laboral; es muy frecuente que en esta dimensión el profesional abandone actividades familiares y sociales (Maslach y Jackson, 1981). Según Bedoya (2017), esta dimensión se vincula con la experiencia de sintomatología de estrés; así, frente a la inferioridad de nivel del primero, el segundo

será superior, lo que repercute sobre la vulnerabilidad de derechos laborales, presión proveniente de factores externos y percepción de rutina, incidiendo en el decremento de los niveles de autoestima (Rivera et al., 2018).

### **1.3.2. Motivación Laboral**

La motivación es un agente involucrado básicamente en las emociones para las personas y especialmente para alguien que ejerza una profesión significa ejecutar las actividades del día a día sin indiferencia y sin poner un esfuerzo de más. (Espada, 2002). De aquí que, según Peña y Villón (2017), el ejercer una motivación efectiva sobre los colaboradores conlleva a que estos construyan un sentido de pertenencia, lo que a su vez orienta hacia la consecución de resultados favorables en favor de la organización.

Es así como la motivación laboral configura la cierta fuerza que nace internamente y sirve como agente impulsor a realizar el día a día su trabajo (Vélez, 1996). De manera que se le reconoce como un factor relacionado con la conducta humana, misma que es generada por elementos internos y externos, en los que el deseo y las necesidades generan la energía que se necesita para que la persona realice una actividad específica, según lo menciona Chiavenato (2000, como se citó en Peña y Villón, 2017). Descrito de otro modo, se entiende por motivación al conjunto de fuerzas propias del ser humano que lo conducen a ejercer un comportamiento específico, mismo que se encuentra orientado hacia un objetivo determinado (Puma & Estrada, 2020).

### **Teorías de motivación laboral**

#### **Teoría de dos factores de Herzberg**

En ese sentido, desde las posturas teóricas se tiene en consideración a la teoría de los dos factores de Herzberg, misma que concibe la motivación como un impulso a lograr lo propuesto, dicho impulso puede ser fomentado por la empresa o por el propio colaborador, de aquí parten los conceptos de motivación extrínseca y motivación intrínseca (Ryan & Deci, 2000). Descrito desde la perspectiva de Herzberg et al. (1959, como se citó en Puma y Estrada, 2020), la motivación laboral se entiende desde la consideración de sus dos factores, tales como la motivación y la higiene, siendo el

primero el que representa a la motivación extrínseca y el segundo a la motivación intrínseca.

Así, la motivación extrínseca hace referencia a todo aquel incentivo que viene de afuera de los recursos del colaborador, pero que influye directamente en este y promueve un cambio conductual (Espada, 2002), lo que en términos de Foncubierta y Sánchez (2019) guardaría vínculo con su contexto físico circundante, así como con las condiciones bajo las cuales las personas ejecutan sus funciones de trabajo, entre las que se encuentran las interacciones con sus superiores y compañeros.

En tanto, la motivación intrínseca alude al impulso interno del colaborador, sin embargo, suele aparecer en momentos que involucren algún tipo de conexión emocional (Espada, 2002). Es decir, se trata de aquel factor que se relaciona íntimamente con el grado de satisfacción experimentado, así como los estímulos y reconocimientos, además de la oportunidad de seguir creciendo profesional y personalmente (Marin & Placencia, 2017).

### **Teoría de motivación de McClelland**

Por otro lado, se tiene la teoría de motivación de McClelland, en el que se distingue las necesidades en logro, poder y afiliación las cuales influyen dentro de la motivación; considera fundamental la necesidad de logro ya que de ella surge el crecimiento económico, lo cual es de mayor interés para las empresas. Además, menciona que los individuos y las organizaciones poseen una estrecha relación; sobre todo se ve reflejado con la motivación del logro ya que los trabajadores generalmente son más enérgicos, creativos y productivos (Vélaz, 1996).

Con respecto al logro, McClelland hace referencia que el crecimiento económico de una sociedad se basa en este, ya que posee un impacto significativo sobre la motivación; las personas que con alta necesidad de logro buscan soluciones en problemas dentro de la empresa, aceptan riesgos calculados y le gusta recibir feedback en cuanto a su rendimiento laboral (Ramos, 2015). Para Ramírez et al. (2023), desde la teoría de McClelland se reconoce la motivación como aquel factor que se basa en la emoción y consiste en una expectativa de cambio o mejora.

Entre las principales características de la motivación se encuentra, ser un impulso, estar dirigido hacia algo y movilización, el primero hace referencia a la capacidad para no esperar, para continuar y sobrepasar barreras ambientales que puedan existir, la segunda característica hace referencia a los objetivos, las metas, pues es común que un alto grado de motivación se encuentre vinculado a lo que se pretende lograr, finalmente, la última característica hace referencia a la inquietud para lograr lo propuesto, la persona busca movilizarse, de tal modo que, no es estático en sus pensamientos ni conducta (Ramos, 2015).

Los trabajadores que presentan una alta necesidad de poder logran ver a la organización como un medio para conseguir estatus y generar autoridad; así mismo sienten mayor motivación por tareas que genera más poder y esto se puede reflejar en trabajadores con altos cargos dentro de una empresa (Ramos, 2015).

Ramos (2015) De acuerdo con la necesidad de afiliación menciona que estas personas dentro de la organización de trabajo buscan obtener contacto humano y predomina un deseo por en cuanto a las relaciones personales, apoyo o amistad.

### **Teoría de la autodeterminación (TAD)**

Así también, la teoría de la autodeterminación (TAD) es reconocido como un enfoque teórico que sirve fundamentalmente para explicar el ejercicio profesional del ser humano (Ryan & Deci, 2019), prestando mayor atención al estudio de la motivación ejercida por el ser humano, por lo que se toma como referencia la integración e identificación de conocimientos y destrezas en el aspecto psicofísico (Adams et al., 2017).

Para Xiang et al. (2017), este postulado teórico posibilita la comprensión de los colaboradores respecto a la relevancia de la motivación, desempeño y promoción del involucramiento en el desarrollo de actividades laborales; es decir, presta interés al análisis de la relación dada entre la motivación y el desarrollo de actividades o funciones dentro del centro de trabajo (Salazar & Gastélum, 2020).

### **Dimensiones de motivación laboral**

Steers y Braunstein (1976, como se citó en Micol, 2016) propusieron 5 dimensiones.

Desmotivación, este dominio describe a la falta de impulso, falta de motivación por lograr las metas propuestas en la empresa y los objetivos personales, la persona considera un comportamiento abúlico resaltante (Steers y Braunstein, 1976).

Regulación Externa, en este dominio se representan todos aquellos incentivos que es común que los regule el exterior, es decir, el salario, los bonos o algún otro tipo de incentivo que favorezca el comportamiento condicionado (Steers y Braunstein, 1976).

Regulación Introyectada, este dominio hace referencia a la perspectiva de regularse por sí mismos, no evitando conflictos ni evadiendo oportunidades. El colaborador tratará de mejorar sus temores a enfrentarse a situaciones que pudieron ocasionarle ansiedad (Steers y Braunstein, 1976).

Regulación Identificada, en este dominio, el colaborador considera a la conducta como un factor importante para la empresa o para un fin, a pesar de que dicha conducta pueda fastidiarle o incomodarle, el colaborador la realiza debido a la importancia con la que la percibe (Steers y Braunstein, 1976).

Motivación Intrínseca, este dominio hace referencia a aquel impulso que es propio del ser humano, es decir, nace de él, sin necesidad de ser fomentada. Es poco frecuente, sin embargo, suele aparecer y asociarse al crecimiento personal (Steers y Braunstein, 1976).

#### **1.4. Formulación del Problema**

¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y Motivación Laboral en personal de salud de una Clínica de la Provincia de Chiclayo?

#### **1.5. Justificación e Importancia**

La presente investigación tiene relevancia práctica dado que sirve como clave para discernir de acuerdo con las principales áreas involucradas del Síndrome de Burnout en relación con la Motivación Laboral en sus aspectos adjuntos que permitan intervenir para la prevención o solución a través de alternativas para una resolución de un posible problema y mejorar la motivación que se busca dentro de la organización.

Dentro de las contribución teórica - social se obtuvieron como resultados relevantes de acuerdo al área del personal de salud, actualmente en el ámbito local muy poco estudiado en cuanto a estas variables , de tal manera contribuye a tener una idea más clara acerca del personal y proponer mejoras en base a los conocimientos obtenidos, así también en coherencia a la contribución práctica, la obtención de resultados permite realizar constantemente un seguimiento de los trabajadores quienes son quien hacen frente a las atenciones y en la actualidad mucho más por la realidad que se atraviesa en donde sería efectivo proponer actividades o programas en donde se prevea estos factores y se busque un bienestar dentro de la población afectada.

Del mismo modo esta investigación, el estudio tiene relevancia metodológica, pues puede resultar como una pauta o modelo para siguientes investigaciones relacionadas con el tema de estudio basadas en la aplicación de instrumentos que miden estrictamente el síndrome de burnout y la motivación laboral, así como también sucesiones en donde se evidencia la demostración de la hipótesis teniendo como base la aplicación de métodos científicos para validar la información e importancia en los conocimientos.

### **1.6. Hipótesis**

Existe relación inversa estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y la motivación laboral en personal de salud de una clínica de la provincia de Chiclayo.

### **1.7. Objetivos.**

#### **Objetivo General**

Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la motivación laboral en personal de salud de una Clínica de la Provincia de Chiclayo.

#### **Objetivos Específicos**

Identificar el nivel de síndrome de burnout en personal de salud de una Clínica de la Provincia de Chiclayo.

Identificar el nivel de motivación laboral en personal de salud de una Clínica de la Provincia de Chiclayo.

Determinar la relación que existe entre el agotamiento emocional y la motivación

laboral en personal de salud de una Clínica de la Provincia de Chiclayo.

Determinar la relación que existe entre la despersonalización y la motivación laboral en personal de salud de una Clínica de la Provincia de Chiclayo.

Determinar la relación que existe entre la falta de realización personal y la motivación laboral en personal de salud de una Clínica de la Provincia de Chiclayo.



## II. MATERIAL Y MÉTODO

### 2.1. Tipo y Diseño de Investigación

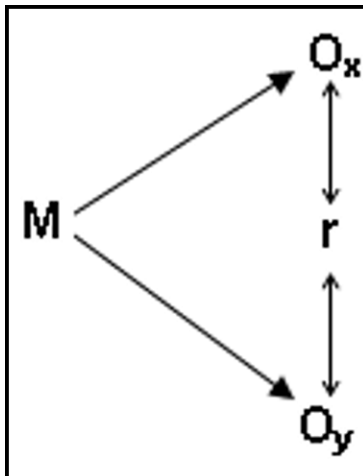
Se trabajó con el enfoque de investigación cuantitativo que, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), hace uso de métodos numéricos, específicamente la estadística a fin de lograr el resultado general y en muchos casos, los resultados específicos; la estadística usada puede ser inferencial o descriptiva.

El diseño de investigación fue no experimental, puesto que como mencionan Ñaupas et al. (2018), no se buscó manipular las variables de manera intencionada, sino que se les observó y analizó en su desarrollo habitual. transversal y correlacional. Asimismo, siguiendo un corte transversal se recopiló la información en un solo momento y, por tanto, una sola vez (Arias, 2020).

En tanto, respecto al nivel o alcance de investigación, se trabajó con el correlacional-descriptivo que favoreció a establecer la relación estadística entre las variables, además de describir detalladamente la prevalencia de estas en la población de estudio (Arias & Covinos, 2021).

#### Figura 1

*Diagrama correlacional*



*Donde:*

M: Muestra de estudio

O<sub>x</sub>: Medición de Síndrome de Burnout

r: Relación entre O<sub>x</sub> y O<sub>y</sub>

O<sub>y</sub>: Medición de Motivación laboral

## **2.2. Población y muestra**

La población está conformada por el total de sujetos que integran una determinada organización (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018); de modo que, en el presente acto de investigación, se tuvo en consideración a 80 profesionales de la salud: médicos, enfermeros, psicólogos, odontólogos, oftalmólogo, radiólogos de una clínica de la provincia de Chiclayo.

En tanto, la muestra es una porción de la población a quien se le aplica los instrumentos de recolección de datos (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Así, para la presente se tomó en cuenta a 80 profesionales de salud a los cuales se tuvo acceso y fueron seleccionados por un muestro no probabilístico censal, por lo que se contó con la participación de la totalidad de la población (Arias & Covinos, 2021).

### **Criterios de Inclusión**

Profesionales de la salud pertenecientes a la Clínica.

Profesionales no mayores de 70 años.

Profesionales colegiados.

Profesionales dispuestos a participar.

### **Criterios de Exclusión**

Profesionales de la salud que recientemente se hayan integrado a la Clínica.

Internos del área de salud.

Profesionales que no estén dispuestos a participar.

Profesionales que hayan obtenido una respuesta incorrecta en la recolección de datos.

La unidad de análisis constituye el trabajador de una Clínica de Chiclayo.

### 2.3. Variables y operacionalización

**Tabla 1**

*Operacionalización de las variables*

Variable	Dimensiones	Indicador	Ítem	Instrumento
Síndrome de Burnout	Cansancio emocional	Agotamiento	1,2,3,6,8,13,14,16,20	Encuesta MBI Inventario "Burnout" de Maslach
		Fatiga		
	Sensación de falta de energía			
Despersonalización	Realización personal	Pérdida de interés	5,10,11,15,22	
		Pérdida de entusiasmo		
		Pérdida de relaciones sociales		
Desmotivación	Regulación externa	Capacidad	4,7,9,12,17,18,19,21	Escala de Motivación
		Eficiencia		
		Seguridad		
Regulación externa	Relación introyectada	Abulia	2,15, 16	Escala de Motivación
		Escasa motivación		
		Sensación de carecer de sentido laboral		
Relación introyectada	Regulación identificada	Incentivos del exterior	3, 8, 9, 10, 14, 17	Escala de Motivación
		Fortalecimiento del comportamiento.		
		Autorregulación		
Regulación identificada	Motivación Intrínseca	Manejo emocional y conductual	1, 5, 7, 19	Escala de Motivación
		Conductas que favorecen las actividades		
		Reconocimiento de importancia de funciones.		
Motivación Intrínseca	Regulación identificada	Impulso propio	6, 12, 13	Escala de Motivación
		Motivación personal		

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

La técnica de recolección de datos empleada ha sido la técnica psicométrica que consiste en la administración, calificación e interpretación de test psicométricos con evidencia de validez y confiabilidad, partiendo de una muestra de comportamientos sobre el cual se realizan inferencias acerca de la variable medida (Levin y Levin, 2008).

Para la recolección de datos se aplicaron dos test psicométricos. Para medir el Síndrome de Burnout se aplicó el MBI Inventario de Burnout Maslach de Maslach y Jackson (1981); que es un auto reporte que el burnout mediante las dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y la falta de autorrealización persona; se aplica de manera individual o colectiva.

El inventario está conformado por 22 ítems directos y una estructura tridimensional en la cual podemos encontrar el cansancio emocional el cual hace referencia a la manera en que se va consumiendo el capital emocional generando un vacío en la capacidad de entrega a nivel personal y psicológico; en cuanto a la despersonalización es la aparición de actitudes negativas y cínicas en el trabajador, lo cual puede terminar en deshumanización y por último la realización personal es la tendencia a evaluarse negativamente, por lo que el trabajador llegar a sentirse infeliz consigo mismo y con su trabajo. (Jackson y Maslach, 1981).

Este instrumento cuenta con evidencias de validez y confiabilidad. En su versión original Maslach y Jackson (1981) reportaron que el instrumento fue adaptado al español por Failoc y Ramos (2021) quienes determinaron la evidencia de validez de contenido por tres jueces, y confiabilidad por consistencia interna en personal asistencial de un hospital de Chiclayo obtuvieron valores aceptables para fines de investigación ( $\alpha = .75$ )

El segundo instrumento es la Escala de Motivación Laboral R-Maws, presenta como autores a Steers y Braunstein en el año de 1976; posee adaptación peruana por Sonia Palma Carrillo en el 2000. La escalada de motivación laboral tiene como finalidad determinar el grado de motivación laboral, su aplicación se puede realizar de manera colectiva o individual y no posee tiempo límite; de igual manera consta de 19 ítems,

los cuales contienen afirmaciones que serán calificadas por el entrevistado en una escala cuantitativa del 1 al 7, se encuentra basada en los planteamientos teóricos de David McClelland y se diseñó con la técnica de Likert. Así mismo el grado de motivación se califica como alto, medio o bajo y se podrá conocer si las necesidades predominantes son de logro, poder o afiliación (Steers y Braunstein, 2000).

El instrumento cuenta con 5 dimensiones observadas en la tabla de operacionalización de variables y es una escala aplicable para población adulta que se encuentra laborando.

### **Validez**

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) “Validez Grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir”.

Así mismo los instrumentos de la presente investigación fueron sometidos a validez por expertos, “Validez de expertos Grado en que un instrumento realmente mide la variable de interés, de acuerdo con expertos en el tema” (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Para la realización de validez por expertos se contó con profesionales del ámbito organizacional quienes tuvieron la experiencia y estuvieron disponibles para brindar una valoración.

Tanto para el primero como para el segundo instrumento, la validez de Aiken superó .80, lo cual indicó un buen ajuste a nivel teórico en relación con la coherencia, claridad y relevancia para los ítems.

### **Confiabilidad**

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) mencionan que la “Confiabilidad es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”.

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) “Un instrumento de medición puede ser confiable, pero no necesariamente válido, por ello es requisito que el instrumento de medición demuestre ser confiable y válido”.

En el presente estudio se obtuvo la confiabilidad por medio del coeficiente de alfa, en

el cual, a modo general, para el instrumento de Burnout, el índice obtenido fue .80 y para la escala de motivación laboral, el índice alfa fue de .79, demostrando que ambos cuestionarios cuentan con propiedades psicométricas.

## **2.5. Procedimiento de análisis de datos**

Para el proceso de análisis de datos de la presente investigación se requirió de programas computacionales como SPSS v25 y Microsoft Excel para su exploración y analizar los datos recolectados en la aplicación de los instrumentos antes mencionados. Así mismo se evaluó la confiabilidad y validez alcanzadas por los instrumentos de medición, por consiguiente, se procedió a un análisis mediante pruebas estadísticas las hipótesis planteadas. Finalmente se preparó los resultados de manera clara y concisa facilitando su entendimiento y explicación a través de tablas y gráficos al estilo APA u otras formas a emplear son figuras y cuadros.

Para el análisis correlacional, se realizó como análisis previo la prueba de normalidad mediante coeficiente de Kolmogorov-Smirnov, y dado que las puntuaciones de las variables difieren de una distribución normal ( $p < .05$ ), se aplicó el estadígrafo no paramétrico de Coeficiente de Correlación de Spearman (Rho). Para la prueba de hipótesis, se trabajó el análisis inferencial con un nivel de confianza del 95 % y un nivel de significación de 0.05.

## **2.6. Criterios Éticos**

Se asumen los principios éticos del informe de Belmont (1979) que se detallan a continuación

### **Respeto a las personas**

Todos los sujetos inmersos en la investigación son autónomos en las decisiones que opten y la protección que se brinda a las mismas.

### **Beneficencia**

Se brindará no solo el respeto a sus elecciones sino también preservar su seguridad sin causar algún tipo de daño, asegurando su bienestar.

### **Justicia**

A todos los participantes dentro de la investigación en curso tanto desde su inicio

hasta su fin tendrán una equidad de manera que se brinda un trato igualitario, importar algún tipo de condición que influya en los datos.

### **2.7. Criterios de rigor científico**

Se tuvo en consideración todos aquellos aspectos de rigor científico que dan un respaldo adecuado a su desarrollo, tal como lo mencionó Cancio y Soares (2020). De este modo, se destacó la credibilidad la cual verifica que la información de la investigación es fidedigna con respecto a los resultados y análisis sin ningún tipo de falsificación o alteración. Además, la transferibilidad en donde parte de los resultados que se obtuvieron como efecto de la recolección de datos del presente estudio de investigación serán de manera generalizada y transferible de manera que puede servir para otras investigaciones dependiendo de la similitud con la cual esté asociada. En tanto, la consistencia se sustenta en prevalencia de la información ya que se detalla el proceso de la recolección de datos y todos los procedimientos que se han llevado a cabo con el fin de mostrar que los resultados son confiables. Por último, la conformabilidad se dio en el proceso se pudo evidenciar de manera virtual el desarrollo de los cuestionarios seleccionados con los trabajadores de la clínica, garantizando la veracidad de todos los procedimientos ejecutados, así como el conocimiento de los evaluadores con respecto a las variables en medición.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Resultados

Los datos de la tabla 2 muestran la normalidad dada en la distribución de los datos en las variables de estudio: síndrome de burnout y motivación laboral, así como en las dimensiones de la primera, logrando encontrar que no se está siguiendo una distribución normal, dado que el valor de  $p$  (Sig.) es inferior al 0.05 ( $p < 0.05$ ), por lo que se determina el uso de la prueba de correlación no paramétrica Rho de Spearman.

**Tabla 2**

*Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov*

	Estadístico	gl	Sig.
Síndrome de burnout	0.205	80	0.000
Motivación laboral	0.110	80	0.017
Agotamiento emocional	0.205	80	0.000
Despersonalización	0.212	80	0.000
Realización personal	0.193	80	0.000

En la tabla 3 se observa que, existe relación estadísticamente significativa e inversa entre el síndrome de burnout y la motivación laboral ( $p = .000$ ;  $rho = -.833$ ), entendiéndose que, mientras mayor sea el nivel del síndrome de burnout, menor será el grado de motivación laboral en el personal de salud. Así pues, experimentar indicadores, signos y síntomas propios del síndrome de burnout, puede desfavorecer la motivación de los colaboradores.

**Tabla 3**

*Relación entre el síndrome de Burnout y Motivación laboral en personal de salud de la provincia de Chiclayo*

		Motivación laboral
Síndrome de Burnout	<i>Rho</i>	-.833
	<i>P</i>	.000



En la tabla 4 se muestra la incidencia porcentual del síndrome de burnout dado en el personal de salud de la provincia de Chiclayo, encontrando una prevalencia del nivel medio en el 42.5% de la población de estudio.

**Tabla 4**

*Nivel de Síndrome de burnout en personal de salud de la provincia de Chiclayo*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	31	38.8
Medio	34	42.5
Alto	15	18.8

La tabla 5 refleja datos estadísticos que dan a conocer el nivel de motivación laboral prevalente en el personal de salud de la provincia de Chiclayo, logrando identificar que el constructo es predominante a nivel bajo en el 36.3% de la población de estudio.

**Tabla 5**

*Nivel de Motivación laboral en personal de salud de la provincia de Chiclayo*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	29	36.3
Medio	27	33.8
Alto	24	30.0

En la tabla 6, se observa que, existe una relación estadísticamente significativa e inversa entre el agotamiento emocional y la motivación laboral ( $p = .000$ ;  $rho = -.595$ ), comprendiéndose que, mientras mayor sea el nivel de agotamiento emocional, menor será el grado de motivación laboral, por lo tanto, el desgaste y fatiga constante que sienta el colaborador afectará el nivel de motivación para desarrollar sus actividades.

**Tabla 6**

*Relación entre la dimensión Agotamiento emocional y Motivación laboral en personal de salud de la provincia de Chiclayo*

		Motivación laboral
Síndrome de Burnout	<i>Rho</i>	-.595
	<i>P</i>	.000

En la tabla 7, se evidencia que, existe una relación estadísticamente significativa e inversa entre la dimensión despersonalización y la motivación laboral ( $p = .000$ ;  $rho = -.625$ ), demostrándose que, indicadores como frialdad y apatía en las relaciones interpersonales afectan negativamente el nivel de motivación laboral.

**Tabla 7**

*Relación entre la dimensión Despersonalización y Motivación laboral en personal de salud de la provincia de Chiclayo*

		Motivación laboral
Síndrome de Burnout	<i>Rho</i>	-.625
	<i>P</i>	.000

Los datos de la tabla 8 dan a conocer que la dimensión realización personal se correlaciona de forma estadísticamente significativa con la motivación laboral ( $p = .000$ ;  $rho = -.596$ ), demostrando que indicadores como la eficiencia y seguridad inciden sobre el desarrollo de la motivación laboral.

**Tabla 8**

*Relación entre la dimensión Realización personal y Motivación laboral en personal de salud de la provincia de Chiclayo*

		Motivación laboral
Síndrome de Burnout	<i>Rho</i>	-.596
	<i>p</i>	.000

### 3.2. Discusión

En el presente estudio se buscó determinar la relación entre el síndrome Burnout y Motivación laboral en personal de salud de la provincia de Chiclayo y, a fin de profundizar en el análisis también se identificó también la relación entre las dimensiones de cuestionario de Burnout y el constructo motivación laboral.

En el presente acápite se describirá el resultado hallado y se analizarán los mismos con los antecedentes y el marco teórico.

En el resultado general, se halló que existe relación estadísticamente significativa e inversa entre el síndrome de Burnout y la motivación laboral, lo que es semejante a resultados de estudios antecedentes, como es el caso de Purwandari et al. (2022), Soliha y Septian (2021), Buamsche y Guerrero (2022), Rosales y Somonovich (2022), Sánchez (2022), Solano y Rajo (2022), Bautista y Velarde (2021), quienes también encontraron que las variables incidían entre sí de forma negativa y estadísticamente significativa; empero, los resultados discrepan con lo reportado por Cueva y Medrano (2022), quienes determinaron que los constructos no presentan una relación significativa en la población limeña.

De este modo, los resultados de la presente dan a entender que, entre más se experimente altos niveles de estrés llegando a ser patológico en algunas situaciones, acompañado por agotamiento, cansancio, falta de realización y tensión (Maslach & Jackson, 1981), generará un menor nivel de motivación, es decir, se sentirá con menor autonomía para realizar sus funciones, no ejercerá esfuerzo y estará poco comprometido con el trabajo del centro de salud (Espada, 2002).

En ese sentido, los enfoques teóricos afirman que, vivenciar síntomas por estrés o *burnout* puede disminuir los niveles de la motivación, lo cual puede sustentarse en el modelo teórico de autodeterminación, mismo que señala la incidencia de los factores del entorno sobre la motivación (Ryan & Deci, 2019). De aquí que, se infiere que la motivación del personal de salud se ve afectada por el síndrome de burnout, y sabiendo que el personal de salud se expone constantemente a múltiples demandas del entorno, se considera que deben experimentar reacciones asociadas al síndrome

de Burnout y, por lo tanto, menor motivación laboral; como bien manifiesta los resultados conseguidos en investigaciones precedentes, citadas anteriormente.

En cuanto al nivel de síndrome de burnout, se ha logrado identificar la prevalencia de un nivel medio, lo que da a entender que los sujetos implicados en la presente padecen de su sintomatología en gran medida, quedando claro que muchas veces pueden llegar a sentirse abrumados e irritables a consecuencia de una sobrecarga laboral, principalmente.

Estos resultados guardan concordancia con lo señalado por Purwandari et al. (2022), Buamsche y Guerrero (2022), Rosales y Somonovich (2022), y Solano y Rajo (2022), quienes encontraron fuertes indicadores de prevalencia del SB en poblaciones del contexto nacional e internacional, lo que en términos de sustento teórico significa que quienes presenten signos y síntomas asociados al SB, estarán predispuestos a que su capacidad de adaptación se vea reducida, como lo indican Maslach y Jackson (1981), entendiendo que esta adaptación será meramente al entorno laboral, puesto que al SB se le reconoce como un problema inherente al mismo (Maslach & Leiter, 2016). Es importante recalcar que, desde la teoría organizacional, la identificación de estímulos estresores es crucial para la implementación de estrategias de afrontamiento (Carlin, 2010), por lo que depende de la estructura, cultura y clima laboral que surja o no un cuadro de *burnout* entre los trabajadores implicados (Montoya & Moreno, 2012).

Por lo que respecta al nivel de motivación laboral, existe una mayor notoriedad del constructo a un nivel bajo entre los involucrados, lo que quiere decir que estos no cuentan con un sentido de pertenencia que los conduzca a ejecutar sus funciones de forma favorable, según lo mencionan Peña y Villón (2017). De este modo, los datos estadísticos resultantes son coherentes con los encontrados por Solano y Rajo (2022), que señalaron la prevalencia de un nivel bajo de la variable en la población peruana de Lima, pero incongruentes con Rosales y Somonovich (2022) y Buamsche y Guerrero (2022) que indicaron la predominancia de niveles medios-altos en sujetos de entornos nacionales e internacionales.

De este modo, a nivel teórico, los resultados se respaldan en lo señalado por Peña y Villón (2017), quienes señalan que el ejercicio de una motivación efectiva sobre los colaboradores conlleva a que estos construyan un sentido de pertenencia, lo que a su vez orienta hacia la consecución de resultados favorables en favor de la organización. De aquí que, la motivación se encuentra estrechamente asociada a la conducta humana, la cual puede ser consecuente de elementos internos y externos (Chiavenato, 2000, como se citó en Peña y Villón, 2017). En consecuencia, se entiende que la ML es un conjunto de fuerzas propias del ser humano que lo conducen a ejercer un comportamiento específico, mismo que se encuentra orientado hacia un objetivo determinado (Puma & Estrada, 2020).

Por otro lado, en el presente estudio también se identificó la relación entre la dimensión agotamiento emocional, perteneciente al síndrome de burnout con la motivación laboral y se halló que, estos constructos tienen una relación estadísticamente significativa e inversa entre el agotamiento emocional y la motivación laboral. Este resultado es similar a lo hallado por Solano y Rajo (2022), quienes encontraron que la dimensión y la variable incidían entre sí en la población de trabajadores limeños, sin embargo, discrepa de los hallazgos de Melchor (2022) y Bautista y Velarde (2021), en los que se sustenta una relación no significativa entre los mismos en la población de Ecuador y Virú, respectivamente.

Esta relación inversa entre el agotamiento emocional y la motivación laboral, indica que, mientras que el personal de salud se sienta exhausto y fatigado por la sobrecarga laboral o por las altas demandas del centro de trabajo (Jackson & Maslach, 1997), tendrán menor voluntad para cumplir metas, objetivos, de liderar y para generar relaciones cercanas (Steers & Braustein, 2000).

Desde el modelo teórico de McClellan, serían las necesidades de lograr algún hecho, tener poder e influencia sobre un grupo y generar afiliación a un grupo (Vélaz, 1996), aquellas que se afectarían negativamente cuando el personal de salud experimente cansancio afectivo asociado a excesivo trabajo (Jackson & Maslach, 1997).

Por otro lado, se sabe que el personal de salud tiene excesivas exigencias en su

entorno laboral, no solo en la clínica en que trabajan, con los múltiples pacientes que acude a consulta, sino también, porque gran parte de estos tienden a trabajar en otras entidades, normalmente particulares, admitiendo mayor sobrecarga laboral y, por ende, conllevando a un menor nivel de motivación laboral.

A fin de ahondar en esta relación, el agotamiento emocional se presenta de modo prolongado y agudo (González, 2016), puede generar en el personal de salud un nivel bajo de motivación sostenida por periodos, de modo tal que, este indicador puede generar repercusiones en su salud y en la atención de los pacientes.

Concerniente a la relación entre la dimensión despersonalización, perteneciente al síndrome de burnout, y la motivación laboral, se halló que existe una relación estadísticamente significativa e inversa. Este estudio es similar a lo reportado por Solano y Rajo (2022), quienes también lograron determinar la existencia de una relación significativa entre la dimensión y la variable en la población limeña, pero incongruente con los resultados de investigaciones como la de Melchor (2022), quien determinó la inexistencia de una relación estadística en la población ecuatoriana.

Esta relación inversa entre los constructos indica que mientras mayor se experimente el nivel de despersonalización, será menor el nivel de motivación laboral, específicamente se entiende que, entre más afectividad fría y apática demuestren los colaboradores en sus relaciones interpersonales (Jackson y Maslach, 1997), tendrán menor tendencia a experimentar voluntad e impulso por realizar sus funciones, influir en un grupo y ser parte de este (Steers & Braustein, 2000).

Desde el modelo teórico de McClellan, la motivación laboral se ve afectada cuando las relaciones interpersonales son inadecuadas, pues ello es contraproducente a la energía, creatividad y productividad del colaborador (Vélaz, 1996). Por lo tanto, si el personal de salud muestra relaciones apáticas o embotadas con sus compañeros de trabajo, es decir, despersonalización, es posible que ello desarrolle a su vez desmotivación en el grupo; caso contrario, de acuerdo con Ramos (2015), el contacto humano, apoyo y amistad son indicadores que generan motivación en el trabajo.

Desde una perspectiva similar, la TAD indica que, la motivación está influenciada

positivamente por las saludables relaciones interpersonales y desenvolvimiento en el espacio social dentro de un entorno de trabajo (Ryan & Deci, 2019), por ello, el hecho de la correlación inversa, indicaría que, alcanzar un mejor nivel de motivación laboral, depende también de mejorar las relaciones laborales y erradicar la apatía y frialdad afectiva en el contactosocial, los cuales son indicadores propios de la dimensión despersonalización.

Finalmente, de acuerdo con la relación entre la dimensión realización personal del síndrome de burnout con la motivación laboral, se ha encontrado relación estadística y negativa que daría a entender que, en la medida que en el entorno laboral exista un nivel adecuado de motivación laboral, se podrá evidenciar una baja falta de realización personal. Esto se encuentra íntimamente vinculado a resultados de Solano y Rajo (2022), quienes reafirman los hallazgos de la presente en la población limeña. Esto, a su vez, se sustenta teóricamente en Jackson y Maslach (1997), para quienes la dimensión realización describe un sentimiento de competencia y éxito en el trabajo. Por ello, es probable que esta dimensión sea un constructo que va más allá de la motivación laboral y no se vea afectada ni directa ni indirectamente por dicha variable.

Mientras que, la realización personal es una búsqueda interna de sensaciones y satisfacción personal, sin embargo, el constructo motivación laboral, no se explica por una motivación intrínseca, sino más bien por una motivación orientada al logro, poder y afiliación, como bien lo señala Steers y Braustein (2000), estas dimensiones conforman el nivel de motivación laboral. Con ello, se entiende que, al no tener un criterio para medir motivación laboral intrínseca, puede ser que desde esta perspectiva no haya relación con la realización personal.

Para culminar, como se ha mencionado el personal de salud enfrenta diariamente demandas altas de trabajo, el cual conlleva a experimentar sensaciones, manifestaciones e indicadores del síndrome de Burnout, lo que a su vez influye en su modo de trabajar, siendo la motivación laboral una de las variables afectadas negativamente. Por lo mencionado, se considera relevante que la entidad clínica y futuros investigadores puedan desarrollar programas o estrategias de intervención con talleres, a fin de reducir las manifestaciones del síndrome de burnout y así incrementar

el nivel de motivación, llevando al personal de salud a ser más eficiente y eficaz en su trabajo y atención al paciente.



### **III. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **4.1. Conclusiones**

1. Existe relación inversa entre el síndrome de Burnout y la motivación laboral, por ello, si los colaboradores de salud experimentan altas cargas de estrés patológico tendrán desmotivación para el desarrollo de actividades o funciones.
2. El síndrome de burnout presenta una prevalencia del nivel medio en el personal de salud de Chiclayo.
3. La motivación laboral se encuentra a un nivel prevalentemente bajo en el personal de salud de Chiclayo.
4. Existe relación inversa entre la dimensión agotamiento emocional y la motivación laboral, indicando que la fatiga constante experimentada por el personal de salud es contraproducente para su motivación.
5. La dimensión despersonalización se relaciona de manera inversa con la variable motivación laboral, por ello, cuando los profesionales de salud experimenten apatía en sus relaciones interpersonales, esto actuará como factor que afecta negativamente el grado de motivación en el trabajo.
6. No existe relación estadística entre la dimensión realización personal y motivación laboral, por lo tanto, se reconoce que ambas variables actúan de manera independiente en el personal de salud.

#### **4.2. Recomendaciones**

A las personas encargadas de gerencia, impulsar la motivación donde se evidencie y realce el compromiso organizacional, además de esto buscando ser recompensado el esfuerzo, dedicación que se emplea para la realización de las tareas asignadas.

Gestionar programas motivacionales bajo la responsabilidad del área de recursos humanos en el cual es donde hacen manejo del personal y su distribución teniendo como misión transmitir la confianza y el compromiso con el desempeño laboral buscando retribuir no solo de manera física sino también de forma emocional.

Entidades de salud como el MINSA y ESSALUD deberían proponer programas para mejorar el clima, la motivación y reducir el estrés laboral que experimenta el personal de salud.

Es sugerente que futuros investigadores realicen estudios correlacionales causales, a fin de determinar los factores que desencadenen el descenso de la motivación laboral y el incremento del síndrome de burnout.

## REFERENCIAS

- Adams, N., Little, T., & Ryan, R. (2017). Self-Determination Theory. *Development of Self-Determination Through the Life-Course*, 1(1), 47-54. [https://doi.org/10.1007/978-94-024-1042-6\\_4](https://doi.org/10.1007/978-94-024-1042-6_4)
- Alborno, S. (2018). *Motivación laboral y Síndrome de Burnout en los profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto–2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29443/Alborno\\_TS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29443/Alborno_TS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alharbi, J. J. (2019). Compassion fatigue in critical care nurses. An integrative review of the literature. *Saudi Medical Journal*, 40(11), 1087-1097. <https://doi.org/10.15537/smj.2019.11.24569>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de Tesis. Guía para la elaboración*. Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú.
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL.
- Barreto, D., & Salazar, H. (2021). Agotamiento Emocional en estudiantes universitarios del área de la salud. *Universidad y Salud*, 23(1), 30-39. <https://doi.org/10.22267/rus.212301.211>
- Bautista, W., & Velarde, K. (2021). *Síndrome de burnout y motivación laboral en los efectivos policiales del destacamento de protección de carreteras Virú, 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77725/Bautista\\_FW-Velarde\\_NKY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77725/Bautista_FW-Velarde_NKY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bedoya, E., Vega, N., Severiche, C., & Meza, M. (2017). Síndrome de Quemado (Burnout) en Docentes Universitarios: El Caso de un Centro de Estudios del Caribe Colombiano. *Formación universitaria*, 10(6), 51-58. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062017000600006>
- Bouverie, J., & García, R. (2017). *Motivación laboral y Síndrome de Burnout en el personal de la Escuela de Aviación Civil del Perú, 2017*. [Tesis de licenciatura,

Universidad San Ignacio de Loyola].  
[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2753/1/2017\\_Bouverie\\_Motivacion-laboral.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2753/1/2017_Bouverie_Motivacion-laboral.pdf).

Buamsche, M., & Guerrero, C. (2022). *Síndrome de burnout y motivación laboral en agentes policiales durante la pandemia de la Covid-19 en Lima Metropolitana*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84259/Buamsche\\_AMA-Guerrero\\_TCS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84259/Buamsche_AMA-Guerrero_TCS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cancio, I., & Soares, J. (2020). Critérios e estratégias de qualidade e rigor na pesquisa qualitativa. *Ciencia y Enfermería*, 26(28), 1-10. <https://doi.org/10.29393/CE26-22CEIS20022>

Carlin, M. (2010). *El síndrome de Burnout: comprensión del pasado, análisis del presente y perspectivas de futuro*. Wanceulen Editorial.  
<https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/33809?page=27>

Choy, R., & Prieto, D. (2021). Revisión sistemática sobre la prevalencia del síndrome de burnout en el sector educativo. *Revista de Investigación en Psicología*, 24(2), 163-182. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v24i2.21507>

Cruz, M. (2013). *Manual de riesgos psicosociales: el estrés y el síndrome de Burnout*. Editorial GEP, S.L.  
<https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/50711?page=101>

Cueva, K., & Medrano, R. (2022). *Síndrome de burnout y motivación de trabajadores del sector bancario en modalidad remota durante la pandemia COVID-19, distritos Surco y San Isidro*. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicada]. Repositorio Institucional de la UPC.  
<http://hdl.handle.net/10757/661137>

De La Cruz-Vargas, J. (2020). Protegiendo al personal de la salud en la pandemia COVID-19. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 20(2), 173-174.  
<https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v20i2.2913>.

Deza, K. (2018). *Síndrome De Burnout Y Motivación En Los Asesores De Servicios Del Bbva Banco Continental–Sede Chiclayo, 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31749/deza\\_rk.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31749/deza_rk.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Espada, M. (2002). *Nuestro motor emocional: la motivación*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/53027>.
- Foncubierta, M., & Sánchez, J. (2019). Towards happiness in the workplace: Taking care of motivations and eliminating «digital fears». *Journal of Administration Sciences and Economics*, 9(18), 231-248. <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.04>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Jackson, S. & Maslach, C. (1997). *Maslach Burnout Inventory, Manual*. TEA Ediciones. España. <https://es.scribd.com/document/401906977/MBI-Burnout-Manual-Original-TEA-Ediciones>.
- Levin, A. & Levin B. (2008). *Estadística aplicada a la investigación en ciencias sociales*. Alfa y Omega. España.
- López, A. (2017). *El Síndrome de Burnout: Antecedentes y consecuencias organizacionales en el ámbito de la sanidad pública gallega*. España: Universidad de Vigo. <https://bit.ly/3MrmxCb>
- Marin, H., & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 17(4), 42-52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Maslach, C., & Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout inventory (2nd ed.)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. (2016). New insights into burnout and health care: Strategies for improving civility and alleviating burnout. *Medical Teacher*, 39(2), 160-163. <https://doi.org/10.1080/0142159X.2016.1248918>
- Melchor, D. (2022). *Síndrome de burnout y motivación laboral en personal de farmacia durante la pandemia del Covid-19*. [Tesis de maestría, Universidad de la Laguna]. Repositorio Institucional de RIULL. <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/27849>
- Melchor, D. (2022). *Síndrome de burnout y motivación laboral en personal de farmacia*

- durante la pandemia del Covid-19*. [Tesis de maestría, Universidad de la Laguna]. Repositorio Institucional de RIULL. <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/27849>
- Montoya, p., & Moreno, S. (2012). Relación entre síndrome de burnout, estrategias de afrontamiento y engagement. *Psicología desde el Caribe. Universidad del Norte*, 29(1), 204-227. <https://bit.ly/3sPrQUm>
- National Institutes of Health. (1979). *Informe Belmont Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación*. [https://www.conbioetica-mexico.salud.gob.mx/descargas/pdf/normatividad/normatinternacional/10.\\_INTERNATIONAL\\_Informe\\_Belmont.pdf](https://www.conbioetica-mexico.salud.gob.mx/descargas/pdf/normatividad/normatinternacional/10._INTERNATIONAL_Informe_Belmont.pdf)
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación: Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5° ed.). Ediciones de la U. <https://bit.ly/3oMhzip>
- Peña, H., & Villón, S. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC*, 3(7), 177-192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Puertas, P., Zurita, F., Chacón, R., Martínez, A., Castro, M., & González, G. (2018). An Explanatory Model of Emotional Intelligence and Its Association with Stress, Burnout Syndrome, and Non-Verbal Communication in the University Teachers. *Journal of Clinical Medicine*, 7(12), 524. <https://doi.org/10.3390/jcm7120524>
- Puma, M., & Estrada, M. (2020). Job motivation and organizational commitment. *Ciencia y Desarrollo. Universidad Alas Peruanas*, 23(3), 45-53. <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/index>
- Purwandari, R., Afandi, A., & Riski, D. (2022). The Relationship between Burnout Syndrome and Nurse Organizational Commitment at Hospital. *NurseLine Journal*, 7(2), 118-125. <https://doi.org/10.19184/nlj.v7i2.31034>
- Ramírez, V., Bañuelos, J., Rengel, L., Solano, F., & Morales, U. (2023). Determinación de estrategias de capacitación con base a las necesidades de motivación de McClelland. *Investigación Y Ciencia Aplicada a La Ingeniería*, 6(36), 35-43. <http://ojs.incaing.com.mx/index.php/ediciones/article/view/219>

- Ramos, P. (2015). *Motivación para el trabajo en equipo (2a. ed.)*. Madrid, Editorial ICB. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/105587>.
- Rivera, Á., Segarra, P., & Giler, G. (2018). Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 38(2), 17-25. <https://bit.ly/3IKpYIm>
- Rosales, C., & Simonovich, J. (2022). *La motivación laboral y el Síndrome de Burnout en docentes de educación inicial-jardín de Instituciones privadas de Miraflores en el 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio Institucional de la UTP. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/5253>
- Ryan, R., & Deci, E. (2019). Chapter Four - Brick by Brick: The Origins, Development, and Future of Self-Determination Theory. *Advances in Motivation Science*, 6(1), 111-156. <https://doi.org/10.1016/bs.adms.2019.01.001>
- Sahili, L. (2016). *Burnout: consecuencias y soluciones*. México D.F, Mexico: Editorial El Manual Moderno. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/39739?page=27>
- Salazar, C., & Gastélum, G. (2020). Teoría de la autodeterminación en el contexto de educación física: Una revisión sistemática. *Retos*, 38(1), 838-844. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7397391.pdf>
- Sánchez, E. (2022). *Influencia del burnout laboral en la motivación para las tareas profesionales de docentes del nivel secundario de la enseñanza pública*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle]. Repositorio Institucional de la UNE. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/7136>
- Sánchez, F., & Velasco, J. (2017). Comorbilidad entre síndrome de Burnout, depresión y ansiedad en una muestra de profesores de Educación Básica del Estado de México. *Papeles de población*, 23(94), 261-286. <https://doi.org/10.22185/24487147.2017.94.038>
- Solano, S., & Rajo, C. (2022). *Síndrome de burnout y motivación en trabajadores de una empresa privada de telecomunicaciones de la ciudad de Lima, 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio Institucional de la UPLA. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/3303>

- Soliha, S., & Septian, R. (2021). The Relationship Between Leadership Style and Work Motivation with Burnout Syndrome in Nurses during the Covid 19 Pandemic. *STRADA Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 10(2), 1558-1566. <https://doi.org/10.30994/sjik.v10i2.863>
- Steers, R. & Braunstein, D. (1976). *Escala de Motivación Laboral*. Destrip. España. <https://es.scribd.com/document/437574633/Manual-Escala-de-Motivacion-Lab>.
- Vélaz, J. (1996). *Motivos y motivación en la empresa*. Ediciones Díazde Santos. España. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/52920>.
- Villanueva, R., Domínguez, R., Salazar, M., & Cuba M. (2020). Respuesta del primer nivel de atención de salud del Perú a la pandemia COVID-19. *Anales de la facultad de medicina*. Vol. 81 (3). [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1025-55832020000300337](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832020000300337)
- Xiang, P., Agbuga, B., Liu, J., & McBride, R. (2017). Relatedness Need Satisfaction, Intrinsic Motivation, and Engagement in Secondary School Physical Education. *Journal of Teaching in Physical Education*, 36(3), 340-352.



# ANEXOS

## Anexo 01 Instrumentos de Recolección de Datos

### ESCALA DE MOTIVACION LABORAL R-MAWS (Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin & Malorni, 2010)

Sexo:

Edad:

Fecha:

**Instrucciones:** Indique en qué medida el enunciado corresponde actualmente a una de las razones por las que usted está haciendo su trabajo. Coloque una ASPA (x) sobre la letra de su elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo con el enunciado que mejor lo describa. No existen respuestas correctas o incorrectas.

Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (DA)	Levemente de acuerdo (LA)	Cierto (I)	Levemente en desacuerdo (LD)	En desacuerdo (ED)	Totalmente en desacuerdo (TD)
1	2	3	4	5	6	7

¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?		TD	DA	LA	I	LD	ED	TA
		1	2	3	4	5	6	7
1	Porqué tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.							
2	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.							
3	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
4	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							
5	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.							
6	Porque me divierto haciendo mi trabajo.							
8	Porque otras personas me van a ofrecer más							
7	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo. seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
9	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
10	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)							

¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?		TD	DA	LA	I	LD	ED	TA
		1	2	3	4	5	6	7
11	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.							
12	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.							
13	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.							
14	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.							
15	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.							
16	No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.							
17	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
18	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.							
19	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.							

### MASLACH BURNOUT INVENTORY GENERAL SURVEY

Estimado (a), en este cuestionario aparecen algunos enunciados sobre el síndrome de burnout. Piensa cómo es y expresa tu opinión. Tacha el cuadro que corresponda a tu respuesta. Los números significan:

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

Dimensión	Indicador	1	2	3	4	5
<b>Cansancio emocional</b>	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.					
	Me siento acabado al final de la jornada.					
	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo.					
	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí.					
	Me siento quemado por mi trabajo.					
<b>Despersonalización</b>	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo interés en mi trabajo.					
	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo.					
	Sólo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten.					
	Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo.					
	Dudo sobre el valor de mi trabajo.					
<b>Realización personal</b>	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo.					
	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización.					
	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo.					
	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo.					
	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo.					
	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas.					

## Anexo 2. Matriz de datos

Figura 2

Matriz de datos.

Visible: 44 de 44 variables															
	Consentimiento	Edad	Sexo	Tiempo_laborado	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015
1	Si	24.00	Masculino	3 años	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00
2	Si	24.00	Femenino	10 meses	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00
3	Si	21.00	Masculino	2 años	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00
4	Si	27.00	Femenino	2 años	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
5	Si	43.00	Femenino	10 años	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
6	Si	31.00	Masculino	5 meses	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	2.00
7	Si	45.00	Femenino	10 años	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00
8	Si	45.00	Femenino	25 años	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
9	Si	35.00	Femenino	7 años	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00
10	Si	36.00	Masculino	9 años	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00
11	No	36.00	Masculino	8 años	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
12	Si	32.00	Femenino	3 años	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00
13	Si	29.00	Femenino	3 años	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
14	Si	24.00	Femenino	1 año	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00
15	Si	33.00	Masculino	11 años	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
16	Si	23.00	Masculino	2 años	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
17	Si	33.00	Femenino	Más de 5 año	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00
18	Si	23.00	Masculino	5 meses	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
19	Si	27.00	Femenino	2 años	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00
20	Si	23.00	Masculino	2 años	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00
21	Si	26.00	Masculino	1 año	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00
22	Si	53.00	Femenino	10 años	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00

## Anexo 3. Turnitin

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**PASAR TURNITIN.docx**

RECuento DE PALABRAS

**8782 Words**

RECuento DE CARACTERES

**48092 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**32 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**89.6KB**

FECHA DE ENTREGA

**Nov 13, 2023 8:01 AM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Nov 13, 2023 8:02 AM GMT-5**

### ● 20% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 16% Base de datos de Internet
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados

### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)

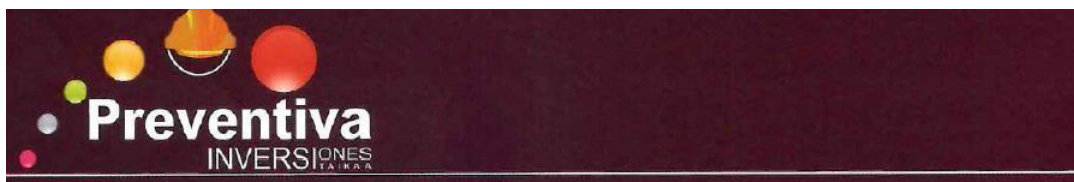
#### Anexo 4. Validez y confiabilidad

**Tabla 9**

*Confiabilidad*

Instrumentos	Alfa	Elementos
Motivación laboral	.79	19
Síndrome de Burnout	.80	16

## Anexo 4. Carta de aceptación por parte de la clínica donde se ejecutó el proyecto



“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ”

Chiclayo 6 de octubre del 2021

Señora  
Fatima de los Milagros Faya Ascencio  
Estudiante de la Universidad Señor de Sipán

Presente:

Asunto: **Autorización para aplicar instrumentos de investigación**

Mediante la presente me dirijo a Ud. Para expresarle mí cordial saludo a nombre de la INVERSIONES PREVENTIVA S. R. L. y a la vez dar respuesta a su carta mediante la cual solicita autorización para aplicar sus instrumentos de investigación.

Al respecto, se informa que se brinda la autorización y se acepta la solicitud de las estudiantes de la Escuela Académico Profesional de PSICOLOGÍA, Faya Ascencio Fátima De Los Milagros y De la Cruz Morales Yenka Briguetty, para que realicen su proyecto de investigación en nuestra EMPRESA con fines académicos.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle de mí especial consideración y estima personal.

Atentamente.-



Kevin Joao Delgado Reyes  
Gerente General