

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA

PROGRAMA DE ESTUDIO DE PSICOLOGÍA



**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
PSICOLOGÍA**

“Síndrome de Burnout y Motivación laboral en colaboradores de una empresa industrial pesquera de Paita- 2021”

Área de Investigación:

Ciencias Médicas – Psicología de las organizaciones y el trabajo

Autor(es):

Br. León Romero, Claudia Paola
Br. Nima Girón, Franshesca Lisbeth

Jurado Evaluador:

Presidente: Paredes Gamarra Priscilla

Secretario: Quintanilla Castro María Cristina

Vocal: Cruz Cedillo Violeta

Asesor:

Espinoza Porras Fátima Rosalía

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8723-6478>

**Piura – Perú
2023**

Síndrome de burnout y motivación laboral en colaboradores de una empresa industrial pesquera

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Sharda University Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.utp.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 3%

Excluir bibliografía

Activo

Declaración de originalidad

Yo Fátima Rosalía Espinoza Porras, docente del programa de Estudio de Psicología de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis de investigación titulada “Síndrome de Burnout y Motivación laboral en colaboradores de una empresa industrial pesquera de Paíta-2021”, autoras León Romero Claudia Paola y Nima Girón Franshesca Lisbeth dejo constancia lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud del 8% Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software de Turnitin.
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

Piura, 23 de agosto del 2023



Espinoza Porras, Fátima Rosalía
ORCID: 0000000187236478



León Romero, Claudia Paola
DNI: 71787482



Nima Giron, Franshesca Lizbeth

DNI: 73126937

**“SÍNDROME DE BURNOUT Y MOTIVACIÓN LABORAL EN
COLABORADORES DE UNA EMPRESA INDUSTRIAL PESQUERA DE
PAITA- 2021”**

Dedicatoria

Con amor a mi madre a quien amo mucho y le agradezco incondicionalmente, por haber estado conmigo incentivándome día a día, a mi hermana por su paciencia, sus consejos dentro de este proceso académico y a mi sobrino Daniel al que quiero ver crecer y cumpliendo sus metas.

Agradezco a Dios por darme fuerzas e inteligencia, sin él esto no hubiera sido posible y sobre todo por día a día darme la oportunidad de seguir luchando por esta meta.

Y por último a toda mi familia, por haber depositado su total confianza en mí, y brindarme la oportunidad de estudiar una carrera, por su esfuerzo y sus enseñanzas.

León Romero, Claudia Paola

Dedicatoria

Principalmente me encuentro agradecida completamente con Dios por haberme otorgado sabiduría e inteligencia para poder desenvolverme en esta etapa académica y por darme la oportunidad día con día de cumplir los objetivos que me he propuesto.

Con mucho amor a mis padres, hermano y abuelos quienes con mucha dedicación me acompañaron en tan grandiosa etapa y por haberme impulsado a seguir adelante cada día siendo mi gran soporte para lograr mis metas.

Agradezco a mi familia por haberme dado valores para mi vida y por impulsarme a seguir adelante y no rendirme.

A mis mejores amigas que me han acompañado siempre y han estado conmigo en las buenas y en las malas. A Fralex por haberme acompañado siempre en cada una de las cosas que he tenido que afrontar

A mi compañera de tesis por haber estado conmigo en esta meta tan importante. Quedo completamente agradecida con todos los que me apoyaron para este gran proyecto.

Nima Girón, Franshesca Lisbeth.

Agradecimientos

Expresamos nuestros mayores agradecimientos a Dios por habernos guiado siempre y darnos mucha fortaleza para cumplir nuestras metas.

Así también nos encontramos completamente agradecidas con nuestra asesora, quien durante todo este tiempo nos ha brindado sus enseñanzas y consejos para lograr el desarrollo de nuestra tesis con éxito.

A nuestros maestros que a lo largo de esta maravillosa carrera nos han instruido con sus más grandes enseñanzas y por habernos apoyado en cada paso que dábamos.

A nuestro centro de estudios por habernos acogido siempre y habernos brindado grandes momentos y aprendizajes.

A la empresa y sus colaboradores por abrirnos sus puertas y otorgarnos el permiso de realizar nuestra tesis en sus instalaciones.

Y a nuestras familias y amigos que siempre estuvieron ahí para apoyarnos incondicionalmente.

Quedamos completamente agradecidas con todos por su gran apoyo.

León Romero, Claudia Paola
Nima Girón, Franshesca Lisbeth

Resumen

Nuestro estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre Síndrome de Burnout y Motivación laboral en colaboradores en una empresa agroindustrial pesquera de Paita. El presente estudio es de tipo sustantivo, con un diseño descriptivo correlacional. La muestra ha sido constituida por 151 colaboradores, como instrumentos se aplicaron el inventario de Síndrome de Burnout, el cual se aplicó mediante la adaptación de Vizcardo en Lima dentro del año 2017 y la escala de Motivación laboral de Steers y Braunstein, la cual se aplicó mediante la adaptación de Sonia Palma en Lima en el año 2000. Los resultados obtenidos refieren que, si existe una relación entre el síndrome de burnout y motivación laboral, pero con lo que corresponde a las dimensiones de cada una de las variables no se encontró una correlación significativa.

Palabras claves: Autorrealización, Desgaste emocional, Motivación laboral, Satisfacción laboral, Síndrome de Burnout, Trabajador desgastado.

Abstract

Our study aimed to determine the relationship between burnout syndrome and work motivation in employees in an agroindustrial fishing company in Paita. The present study is of a substantive type, with a correlational descriptive design. The sample has been constituted by 151 collaborators, as instruments were applied the inventory of Burnout Syndrome, which was applied through the adaptation of Vizcardo in Lima within the year 2017 and the scale of work motivation of Steers and Braunstein, which was applied by means of the adaptation of Sonia Palma in Lima in 2000. The results obtained indicate that, if there is a relationship between the burnout syndrome and work motivation, but with what corresponds to the dimensions of each of the variables, no one was found significant correlation.

Keywords: Self-actualization, Emotional exhaustion, Work motivation, Job satisfaction, Burnout Syndrome, Worn out worker.

Presentación

Ante el jurado calificador

Al encontrarnos cumpliendo con el reglamento de Grados y Títulos de la UPAO, Facultad de Medicina humana, Programa académico de Psicología, entregamos a su juicio para ser evaluado correspondientemente el estudio “Síndrome de Burnout y Motivación laboral en colaboradores de una empresa industrial pesquera de Paita - 2021”, con la finalidad de lograr la obtención del título profesional de Licenciadas en Psicología.

Reafirmamos nuestro agradecimiento anticipadamente por todas las recomendaciones y valoraciones que sean brindadas a nuestro estudio.

León Romero, Claudia Paola
Nima Girón, Franshesca Lisbeth

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTOS.....	IV
RESUMEN.....	X
ABSTRACT	XI
PRESENTACIÓN	II
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN	14
1.1. EL PROBLEMA.....	14
1.2 OBJETIVOS.....	16
1.2.1 OBJETIVOS GENERAL.....	16
1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....	17
CAPÍTULO II MARCO DE REFERENCIA.....	18
2.1. ANTECEDENTES.....	18
2.2. MARCO TEÓRICO	26
2.2.1. ABORDAJE DEL SÍNDROME DE BURNOUT	26
2.2.1.1. DEFINICIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT.....	26
2.2.1.2. MODELOS TEÓRICOS DEL SÍNDROME DE BURNOUT.....	27
2.2.1.3. DIMENSIONES DEL SÍNDROME DE BURNOUT	30
2.2.1.4. CONSECUENCIAS DEL SÍNDROME DE BURNOUT	31
2.2.1.5. IMPORTANCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT	32
2.2.2. ABORDAJE DE LA MOTIVACIÓN LABORAL.....	33
2.2.2.1. DEFINICIONES DE MOTIVACIÓN LABORAL.....	33

2.2.2.2 MODELOS TEORICOS DE MOTIVACIÓN LABORAL.....	34
2.2.2.3 DIMENSIONES DE MOTIVACIÓN LABORAL.....	35
2.2.2.4. IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL.....	37
2.2.2.5. CONSECUENCIAS DE LA MOTIVACIÓN LABORAL.....	37
2.3. MARCO CONCEPTUAL	39
2.3.1. SÍNDROME DE BURNOUT.....	39
2.3.2 MOTIVACIÓN LABORAL.....	39
2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	40
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	40
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	40
2.5. VARIABLES E INDICADORES.....	41
CAPITULO III METODOLOGÍA EMPLEADA	43
3.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	43
3.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	43
3.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	43
3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	44
3.2.1. POBLACIÓN.....	44
3.2.2. MUESTRA.....	44
3.2.3. MUESTREO.....	45
3.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	46
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	47
3.4.1. TÉCNICAS.....	47
3.4.2. INSTRUMENTOS.....	47
3.5. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	49

3.5.1. PROCESAMIENTO DE DATOS.....	49
3.5.2. ANÁLISIS DE DATOS.....	50
CAPITULO IV PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	51
4.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	51
4.2. DOCIMASIA DE HIPÓTESIS.....	57
CAPITULO V DISCUSIÓN DE RESULTADOS	58
CONCLUSIONES	64
RECOMENDACIONES	65
CAPITULO VI REFERENCIAS Y ANEXOS.....	66

Índice de tablas y gráficos

Tabla 1. Muestra de colaboradores de una empresa agroindustrial de Paita.....	18
Tabla 2. Relación entre síndrome de burnout y motivación en colaboradores de una empresa agroindustrial pesquera de Paita.....	51
Tabla 3. Niveles de síndrome de burnout en colaboradores de una empresa agroindustrial de Paita.....	52
Tabla 4. Niveles de motivación laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial de Paita.....	53
Tabla 5. Relación entre agotamiento emocional y motivación laboral y sus dimensiones.....	55
Tabla 6. Relación entre la despersonalización y motivación laboral y sus dimensiones.....	55
Tabla 7. Relación entre la realización personal y motivación laboral y sus dimensiones.....	56
Tabla 8. Distribución de la normalidad de los datos.....	80
Tabla 9. Rangos	80

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1.PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El Síndrome de Burnout es una problemática que se ha venido presentando años tras años en distintos rubros y empresas, en donde los colaboradores se ven inmersos en un desgaste profesional, llegando a ocasionar un cuadro de estrés por el exceso de horas de trabajo que se les asigna, así como por las demandas que sus funciones representan.

En otras palabras, si el trabajador no es reconocido o motivado por alguna meta cumplida dentro de su área de trabajo, esto conllevaría a una baja de sus labores y a la vez a una baja productividad.

Al respecto, Bakker (2021) hace mención que, en Holanda, un 13,7 % de la población activa, experimenta el síndrome de burnout. Debido a los hallazgos, se evidencia que el síndrome de burnout se ha convertido en un problema que aqueja de forma grave en la humanidad, dando énfasis en el ambiente de los negocios, es entonces necesario que las compañías puedan prevenir esta situación y planifiquen estrategias que ayuden con el agotamiento mental y físico del colaborador, garantizando una buena satisfacción laboral y el bienestar de este mismo.

Nuestro país no es ajeno a dicha problemática es así que Gallup (2019) indica que un mínimo porcentaje de 15% de trabajadores manifiesta entusiasmo por el progreso a futuro de la empresa en la que laboran, relacionando que existe una carencia de motivación laboral dentro de la compañía. Siendo así que el Perú se consideró parte de los países con gran porcentaje de rotación empresarial a nivel Latinoamericano con un porcentaje de 20%.

Así también Ibarra (2020) indica que, en una investigación mediante una serie de preguntas sobre la satisfacción en las empresas a nivel nacional, 24% de trabajadores está satisfecho en su trabajo; así mismo el Employee Experience intenta generar un aumento considerable en estas cifras con el fin de beneficiar el compromiso y motivación de los trabajadores.

De no abordar los problemas mencionados, es posible que surja tensión en el entorno laboral, lo que llevaría a una disminución en el desempeño de los empleados y a la incapacidad de progresar. Esto nos impulsa a investigar la presencia de síndrome de burnout en los trabajadores de una empresa especializada en la obtención, venta y transformación de productos del mar (como anguilas, calamares y potas) de alta calidad para el consumo humano. Además, se busca identificar los niveles de motivación que contribuyen al logro de objetivos individuales y de equipo en esta compañía, que exporta sus productos a nivel global.

Por lo tanto, es esencial abordar esta cuestión, distinguiendo entre el Síndrome de burnout y motivación laboral, en el contexto de los empleados de una empresa agroindustrial pesquera. En consecuencia, surge la pregunta de investigación: ¿Cuál es la correlación entre el Síndrome de Agotamiento Profesional y el Entusiasmo en el Trabajo en los colaboradores de una empresa agroindustrial pesquera en Paita?

1.2.OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo general

Determinar la relación entre síndrome de burnout y motivación laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial pesquera de Paita- 2021.

1.2.2. Objetivos específicos

Identificar el nivel de síndrome de burnout en colaboradores de una empresa agroindustrial pesquera de Paita- 2021.

Identificar el nivel de motivación laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial pesquera de Paita- 2021.

Determinar la relación entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y las dimensiones de motivación laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial pesquera de Paita- 2021.

Determinar la relación entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y las dimensiones de motivación laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial pesquera de Paita- 2021.

Determinar la relación entre la dimensión realización personal en el trabajo del síndrome de burnout y las dimensiones de motivación laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial pesquera de Paita- 2021.

1.3.JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

La presente investigación es oportuna, pues a nivel teórico va a permitir seguir ampliando el conocimiento a futuros investigadores sobre estas dos importantes variables de estudio como son: Síndrome de burnout y motivación laboral dentro de las empresas del Perú.

Cuenta con relevancia social pues el abordaje de esta problemática que encierra dichas variables va permitir que la sociedad tome conciencia de lo importante que es laborar en un buen ambiente y de la misma manera la buena motivación que deben presentar los trabajadores para favorecer el rendimiento en las empresas y una sana convivencia laboral.

Así mismo cuenta con implicaciones prácticas, pues nos permitirá abordar una problemática actual en el entorno laboral, cuyas consecuencias no solo pueden llegar a afectar negativamente a los colaboradores sino también a la productividad de la empresa en la que se encuentran, con ellos podremos generar recomendaciones y sugerencias en donde se incluirán: conferencias que ayuden a fortalecer el desempeño de los colaboradores, así como también talleres preventivos y promocionales que ayuden a disminuir los niveles predominantes de las distintas dimensiones del Síndrome de burnout en los colaboradores.

Finalmente cuenta con utilidad metodológica porque la actual investigación podrá servir como antecedente en futuros estudios o investigaciones interesadas en las presentes variables de estudio.

CAPÍTULO II

MARCO DE REFERENCIA

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

A nivel Internacional

Alarcón y Ramos (2020) en la ciudad de Panamá desarrollaron la investigación denominada “La motivación laboral de los empleados de la empresa IMAPAR”, teniendo como objetivo principal el propósito de analizar la motivación laboral en los empleados de la empresa IMAPAR PANAMA. Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, es de tipo descriptiva con un diseño de campo transaccional; la población es de 8 colaboradores, estratificada en gerente, secretario, jefe de producción, costureros, instaladores y vendedor se le realizó una encuesta anónima de instrumento de cuestionario de manera virtual con preguntas cerradas y simples, respetando las identidades de los colaboradores donde la muestra es un censo poblacional debido que la población es pequeña se analizó al total de la empresa. El resultado evidencia que dicha compañía mantiene un gran equipo de administración y recursos humanos que ha mantenido a sus empleados contentos durante 25 años y que es comprensible que en cada persona surjan diferentes necesidades y el hecho de contar con una empresa que se interese en sus empleados hace sentir feliz y valorado al empleado y los aspectos críticos identificados como factores causante de esta situación es el salario ya que lo colaboradores en su totalidad concuerdan que su salario está por debajo del salario mínimo.

Cadena (2019) dentro de la ciudad de Ambato – Ecuador, llevo a cabo un estudio llamado “La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha” presentado como objetivo principal estudiar la correlación que puede llegar a existir en motivación laboral y desempeño en lo colaboradores de Envatub S.A., esta investigación es de tipo no experimental y de carácter cuantitativo con una población que abarca a 50 empleados haciendo uso de instrumentos para recolectar datos como la “Ficha Ad Hoc sociodemográfica” así como

también el cuestionario MbM mediante la escala de Likert para la obtención de resultado más específicos de la investigación teniendo como conclusión que en la escala de necesidades de relación social y necesidades de pertenecer se evidenció un resultado bajo así mismo con respecto al cuidado y el desarrollo personal se arrojó un resultado medio, evidenciando así que se da una correlación de la variable de motivación y cómo llegan a desempeñarse los trabajadores.

Gavilanes y Herrera (2020) en Ecuador llevaron a cabo su investigación sobre Satisfacción Laboral, Salud Mental y Burnout, donde el objetivo fue determinar el rol mediador que presenta la salud en la relación entre la Satisfacción Laboral y el Burnout en una muestra de 152 transportistas de carga extrapesada de 11 compañías de transporte. La investigación fue cuantitativa, descriptiva, explicativa de mediación y de corte transversal, utilizando para recolección de datos el Maslach Burnout Inventory, el Cuestionario de Salud General de Goldberg y la Escala de Satisfacción Laboral S20/23. Teniendo como resultados que la Satisfacción Laboral se relaciona de manera moderada y negativa con el Burnout (Correlación de Pearson $r = -0.63$; $p < 0.01$), junto con ello se tiene que la Salud Mental presenta una relación moderada y negativa con el Burnout (Correlación de Pearson $r = -0.49$; $p < 0.01$)

Morales (2021) dentro de la ciudad de Quito realiza un estudio denominado “Análisis de síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Life and Hope S.A.”, teniendo por finalidad determinar los niveles de síndrome de burnout y su influencia en la satisfacción laboral dentro de todos los colaboradores, presenta un diseño de investigación correlacional y la población corresponde a las personas pertenecientes a la plata Life and Hope, como instrumentos utilizaron el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) y el cuestionario de satisfacción laboral S20/23. Obteniendo como resultado que los niveles de síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal de Life and Hope S.A., siendo regular en las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización y niveles altos en realización personal, sin poder considerar que un trabajador se encuentra agotado emocionalmente y se determinaron los niveles de satisfacción laboral en los colaboradores en el rango medio y alto de las cinco dimensiones con lo cual los

resultados están dentro de parámetros normales y no deberían preocupar a la empresa.

Ortiz (2021) dentro de la ciudad de Ecuador llevo a cabo un estudio llamado " Síndrome de burnout y rendimiento laboral mediante la modalidad de teletrabajo", teniendo como objetivo determinar si existe incidencia entre el Síndrome de Burnout y el Rendimiento Laboral en los docentes de manera remota, la investigación es de tipo cuantitativo y cualitativo, y su población fue de 55 trabajadores utilizando como instrumentos el Cuestionario MBI para medir Síndrome de Burnout y cuestionario de rendimiento en los empleadores, obteniendo como resultados que el Síndrome de Burnout si incide en el Rendimiento Laboral de los docentes mediante la modalidad de teletrabajo, tomando en cuenta que existen diferentes factores que pueden llegar a provocar el mismo, por lo que es necesario tener en cuenta que esta problemática afecta a los profesionales de la educación y por ende al desempeño de sus funciones y actividades.

A Nivel Nacional

Armas (2022) en lima desarrolló un estudio de investigación denominado "Síndrome de burnout y desempeño laboral en trabajadores de una empresa del rubro de construcción, Lima 2020", teniendo como objetivo determinar la relación que puede llegar a existir entre síndrome de burnout y el desempeño laboral en el área operativa de los colaboradores de esta empresa, contando con un diseño no experimental transversal y un enfoque cuantitativo con alcance correlacional, teniendo una muestra de treientos cincuenta operarios, en donde se emplearon los instrumentos de encuesta de desempeño laboral así como también síndrome de burnout de Maslach, concluyendo que existe una relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral según los instrumentos llevados a cabo.

Jorge (2021) en la capital del Perú , Lima, llevó a cabo una investigación denominada "Desempeño laboral y Síndrome de burnout en trabajadores de una empresa privada, Lima 2019", teniendo como objetivo establecer la correlación entre desempeño laboral y síndrome de burnout en colaboradores de la empresa en estudio, presentando un diseño no experimental, transversal, presentando una muestra de cincuenta colaboradores administrativos, aplicándose los instrumentos de Maslach

burnout inventory, junto al cuestionario de desempeño laboral de Koopmans, obteniendo como resultados que existe una relación estadísticamente significativa inversa entre las variables de estudio, por otro lado de acuerdo a los objetivos específicos se indica que existe una relación significativa en cuanto a despersonalización y desempeño laboral, queriendo decir que a mayor desempeño, menor será el nivel de despersonalización.

Rosales y Simonovich (2021) en Lima desarrollaron una investigación denominada “La motivación laboral y el síndrome de burnout en docentes de educación inicial-jardín de Instituciones privadas de Miraflores en el 2021”, teniendo como objetivo determinar la influencia de la motivación laboral en el síndrome de burnout de los docentes de las instituciones en estudio, contando con un diseño transversal y descriptivo correlacional, presentando una muestra de ciento sesenta y cinco docente, aplicándoseles dos instrumentos entre ellos la escala de motivación en el trabajo y Maslach burnout inventory, concluyendo que a motivación laboral influye significativamente en el síndrome de burnout, pues a mayor motivación intrínseca (autonomía y propio interés del trabajador), menor es el riesgo de sufrir del síndrome.

Salcedo (2021) en Lima llevo a cabo un estudio de investigación denominado “Satisfacción laboral y Síndrome de burnout en colaboradores de una red privada de salud de Lima”, presentando como objetivo establecer la relación entre las variables de estudio es los trabajadores de una red privada de salud de Lima, contando con un diseño descriptivo correlacional, con una muestra conformada por sesenta y siete colaboradores, en donde se aplicaron instrumentos como el inventario escala de satisfacción laboral y el inventario de burnout de Maslach, obteniendo como resultados que dentro del estudio se acepta la hipótesis general de acuerdo a la relación estadísticamente significativa entre la Satisfacción Laboral y del Síndrome de Burnout en los colaboradores, evidenciándose una correlación negativa media.

Solano y Rajo (2021) en la ciudad de Huancayo llevaron a cabo su estudio denominado “Síndrome de Burnout y Motivación en trabajadores de una empresa privada de telecomunicaciones de la ciudad de Lima, 2021”, teniendo como objetivo determinar la relación entre ambas variables (Síndrome de Burnout y motivación), en los colaboradores de una empresa privada de telecomunicaciones en Lima, 2021,

contando con un diseño descriptivo, transversal correlacional, presentando una muestra de ciento treinta y siete trabajadores, aplicándoseles instrumentos como el Inventario de Burnout de Maslach y Jackson y el cuestionario de motivación de Vicuña, obteniendo como resultados que llega a existir una relación inversa moderada entre Síndrome de Burnout y Motivación, pues se tiene que el 45,3% de la muestra consideran un nivel alto de síndrome de Burnout, y el 54,0% de la muestra un nivel medio en la motivación.

Huacani (2019) dentro de la ciudad de Puno desarrolló un estudio denominado “Síndrome de burnout en los docentes de la institución educativa de la gran unidad escolar las Mercedes de la ciudad de Juliaca”, teniendo como objetivo principal lograr la identificación del nivel de Síndrome de burnout dentro de los maestros así como seguidamente de llegar a evidenciar a esta variable como un riesgo en las empresas al Síndrome de burnout, contando con un diseño diagnóstico- exploratorio de investigación, presentando una muestra de ochenta y cinco maestros, en donde se empleó el instrumento del cuestionario de Maslach Burnout Inventory, obteniendo como resultados que una gran parte de la población de los maestros evidencia esta variable con un nivel alto en sus tres dimensiones de realización personal, agotamientos emocional y despersonalización con un porcentaje de 70,65.

Silva (2020) en Lima llevo a cabo un estudio llamado “El burnout y la satisfacción laboral en colaboradores de un call center de una empresa privada”, teniendo por finalidad determinar cuál es la correlación entre el burnout y la satisfacción laboral en colaboradores de un call center de una compañía privada. Este estudio cuenta con diseño de investigación descriptiva, usando una población de 257 colaboradores de los dos géneros. Los instrumentos que se emplearon son el inventario de Maslach y la escala de satisfacción laboral SL –ARG. Obteniendo como resultados que existe una correlación perjudicial tanto en una variable como en la otra propiciando el comienzo del síndrome de burnout trayendo consecuencias tanto negativas dentro de la organización como fuera de ella, por lo que se comprueba que si el colaborador tiene un nivel adecuado de satisfacción laboral tendrá un desempeño positivo realizando adecuadamente sus actividades.

Chang (2020) dentro la capital del Perú Lima, realiza un estudio denominado “Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza”, teniendo por finalidad obtener conocimiento sobre el grado de motivación laboral y las necesidades que predominan basándose en la Teoría de las Necesidades de David McClelland, en los doctores del Hospital Nacional Arzobispo Loayza (HNAL), nos presenta un diseño descriptivo- observacional y transversal con una muestra de 63 doctores, haciendo uso de una encuesta guiada en la teoría de las necesidades según McClelland. Concluyendo que se evidencio que la motivación laboral obtuvo un porcentaje alto en 95.2%, media en el 4.8% y por otro lado ninguno de los evaluado demostró un bajo nivel de motivación laboral, siendo así que las variables que guardan relación con el nivel de motivación son: el tiempo y la edad que han desempeñado su labor en la compañía.

Rivera (2019) en Lima desarrolló una investigación titulada “Relación entre motivación laboral y retención de empleados del área de operaciones de una empresa aseguradora”, teniendo esta investigación como objetivo determinar si se llega a presentar una correlación en la motivación laboral y la retención de los empleados del área de Operaciones de una empresa aseguradora. Cuenta con un diseño cuantitativo, usando para esta investigación una muestra de 122 colaboradores. Los instrumentos empleados son: Cuestionario de motivación para el trabajo (CMT) y el cuestionario de retención de empleados. Arrojando un 5% de nivel de significancia, afirmando que los factores motivacionales positivos van a estar estrechamente relacionados con la retención de empleados en la empresa aseguradora.

Medina y Ruiz (2021) en Lima realizaron un estudio llamado “Burnout y motivación laboral en tiempos de pandemia Covid19 en docentes de instituciones educativas de lima metropolitana”, teniendo como objetivo resolver si se evidencia una correlación en burnout y motivación laboral durante situación de pandemia en la docencia en distintas entidades educativas. Cuenta con diseño no experimental de corte transversal, descriptiva-correlacional, usando una muestra con 156 profesores. Los instrumentos empleados son: cuestionario de Maslach y el cuestionario R-Maws de Gagné. Los resultados arrojan que se evidencia una correlación entre el burnout y

motivación laboral según el grado de Spearman, por lo tanto, se aprueba que las dimensiones que corresponden a burnout como despersonalización, fatiga y el desarrollo de la persona guardan una gran relación con los factores de motivación laboral.

Rodríguez (2020) dentro de la ciudad de Tumbes elaboro una investigación denominada “Síndrome de burnout y motivación laboral en los docentes de la I.E.031 Virgen del Carmen del distrito de la Cruz, Tumbes 2018”, teniendo como objetivo principal encontrar si existe una relación entre la variable de Síndrome de Burnout y la variable de Motivación laboral en los docentes de la I.E 031 Virgen del Carmen, no presenta un diseño de investigación no experimental, transversal-correlacional, con una muestra constituida por 44 maestros, para lo cual se dio la utilización de dos instrumentos para evaluar respectivamente las variables, por un lado el Maslach Burnout Inventory para Síndrome de burnout y la Escala de Motivación Laboral de Steers y Braunstein. Obteniendo como resultados que el 90.9% de los maestros evidencio un nivel medio de Síndrome de burnout y un porcentaje de 9,1 un nivel alto; por el lado de la motivación laboral un 79.55% de los maestros evidencian un nivel bajo y el 20.4% un nivel medio, concluyendo que existe una relación alta y significativa de estas dos variables

A nivel Regional y local

Alburqueque y Ubillus (2021) en la ciudad de Piura llevaron a cabo un estudio de investigación denominado “Satisfacción laboral y síndrome de burnout en el personal administrativo de una empresa Agroindustrial”, teniendo como objetivo principal determinar la relación entre satisfacción laboral y síndrome de burnout en el personal administrativo de una empresa agroindustrial, contando con un diseño transaccional no experimental, presentando una muestra de doscientos dos colaboradores, en donde se emplearon instrumentos como la escala de Warr, Cook y WII y la escala de Maslach y Jackson, obteniendo como resultados que la satisfacción intrínseca, extrínseca y la satisfacción laboral pueden ser considerados como factores de riesgo para la presencia del síndrome de burnout, pues se presencié correlación inversa estadísticamente significativa ($p < .01$) entre la satisfacción laboral y síndrome de burnout

Aristi y Collantes (2022) en la ciudad de Pimentel desarrollaron un estudio de investigación denominado “Síndrome de burnout y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa Delcor Fabricaciones SAC.”, teniendo como objetivo establecer la relación entre síndrome de burnout y la satisfacción laboral en trabajadores de la empresa en estudio, contando con un diseño no experimental, presentando una muestra de treinta y dos colaboradores, aplicándoles instrumentos como el Maslach burnout inventory y la escala SL-SPC, obteniendo como resultados que el síndrome de burnout se encuentra en un nivel medio debido a factores como la despersonalización, la relación personal entre trabajadores y el agotamiento emocional, que afectan en gran medida a cada uno de los colaboradores, así también se pudo concluir que cuando el nivel de síndrome de burnout aumenta, la satisfacción laboral disminuye.

Dávila y Sandoval (2019) en la ciudad de Chiclayo realizaron su investigación sobre “El síndrome de burnout y el compromiso organizacional del personal administrativo de Indoamérica servicios logísticos, región Norte” con el objetivo principal de evaluar que enlace puede existir entre síndrome de burnout y compromiso organizacional de los colaboradores de administración en Indoamérica abarcando distintas regiones del norte como: Piura, Lambayeque y Pacasmayo, se presenta un diseño de investigación transversal, no experimental abarcando una población de 120 personas de estas distintas regiones, como instrumentos fueron utilizados el MBI de Maslach y Jackson y el cuestionario de Meyer y Allen respectivamente para cada variable, como conclusiones se pudo saber que en esta organización cierta parte de los trabajadores presentan evidencian un exceso de sus funciones lo cual genera agotamiento así mismo consideran que no se les hace partícipes de la toma de decisiones y también no se les genera un reconocimiento por la labor que desempeñan generando en múltiples ocasión un ambiente poco agradable.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1 Abordaje del síndrome de burnout

2.2.1.1 Definiciones del síndrome de burnout

Burnout, en inglés tiene como traducción “estar quemado”, o desgaste, teniendo relación con el estrés o el tipo de respuestas que damos a estímulos estresantes tanto emocionales como interpersonales. A la vez esto guarda una gran relación con los trabajadores que tienen una sobrecarga de trabajo, por lo que experimentan un bajo desempeño y agotamiento dentro de su área de labor. (Capezzuto, 2017)

Son vulnerables a este síndrome aquellas personas que trabajan en el área asistencial como son los médicos, enfermeros, psicólogos, también los que trabajan en el área industrial como en empresas que se dedican a la pesca, minas o fábricas las cuales implican una responsabilidad extrema o peligrosa, por consiguiente, aumentará el desarrollo del agotamiento de los trabajadores dentro de sus ambientes laborales.

Huacani (2019) nos menciona que el primer autor en definir este síndrome fue Freudenberg en 1974 como sensaciones de derrota resultado de una gran carga de demandas de recursos personales y de energía.

Unos años después aparece la definición clásica expuesta por Maslach en 1993, el cual menciona que es un síndrome a nivel psicológico que se caracteriza con un desgaste de emociones, así como también despersonalización y un desfavorable desarrollo personal, que se puede evidenciar en las personas. Por lo tanto, un profesional o trabajador desgastado hace referencia a que su situación ya sea laboral, social o familiar está sobrepasando los límites, por consiguiente, se va sentir agotado y no va tener una buena capacidad de reacción de manera adaptativa. (Huacani, 2019)

Para dar un concepto más reciente, creemos conveniente mencionar a GilMonte (2005), el autor relaciona al síndrome de burnout planteando que este es una reacción ante ciertos estímulos estresantes persistentes que se pueden ocasionar dentro de la labor del trabajador, llegando a ocasionar un déficit en el individuo a nivel

psicológico, cognitivo y presentando conductas negativas con las personas de la organización o incluso con proveedores externos.

De tal manera el síndrome de burnout se refleja comúnmente dentro de muchos trabajadores ya que están expuestos a un alto nivel estrés en su entorno de trabajo. Por consiguiente, el efecto que va a tener el trabajador que presenta este síndrome va ser el agotamiento, la disminución de desempeño laboral y la calidad del servicio que van a ofrecer en sus centros de labor, estos trabajadores presentan vulnerabilidad y por tanto olvidan el verdadero valor del trabajo por lo que se sienten agotados tanto emocionalmente, físicamente y mentalmente. Por lo tanto, son insuficientes de ejecutar de manera óptima las demandas dentro de las empresas.

2.2.1.2 Modelos teóricos del síndrome de Burnout

A. Modelos etiológicos basados en la Teoría Sociocognitiva del Yo.

Según Martínez (2010) los motivos esenciales para estos modelos son las formas de cognición y conocimiento del ser humano, resaltando la manera en que perciben su existencia, así mismo el esfuerzo que tienen para conseguir objetivos determinados por la confianza que tienen en sí mismos cada individuo.

Según Martínez (2010) los modelos etiológicos generan un mayor valor a factores como la confianza en sí mismo, el concepto personal, la eficacia propia, etc.; mencionando “El modelo de competencia social de Harrison, el modelo de Pines, el modelo de Cherniss y también el modelo de Thompson, Page y Cooper.

✓ Modelo de competencia social de Harrison

Harrison (como se citó en Martínez 2010) refiere que este modelo comprende que la competencia y la eficacia son dos puntos importantes dentro de la explicación del síndrome de burnout. Esto quiere decir, que muchos de los profesionales que comienzan su trabajo en puestos para brindar asistencia presentan un nivel mayor de motivación por apoyar a las personas que atienden, pero dentro de este trabajo habrá muchas barreras que delimitaran la eficiencia del colaborador. Por lo tanto, si existen elementos motivacionales los resultados de los trabajadores serán óptimos; pues aumentará la eficiencia demostrada y los sentimientos de competitividad a nivel social. Por otro lado, si no se

evidencian factores de ayuda o de motivación va presentarse una dificultad en el alcance de metas dentro del ambiente en el que se labora, como, es decir, el sentimiento de autoeficacia disminuirá.

✓ **Modelos de Pines**

Pines (como se citó en Martínez 2010), refiere que el síndrome de burnout empieza en el momento que el ser humano establece la búsqueda de su existencia en su área laboral, pero minimiza el trabajo asignado. Lo que quiere decir que un trabajador realiza tareas laborales humanitarias para poder encontrar un sentido existencial en el trabajo. Por lo tanto, este modelo es de índole motivacional, y fórmula que sólo experimentan el síndrome de burnout aquellas personas con una gran motivación y fuertes expectativas. Por lo contrario, el colaborador con poca motivación puede solo presentar fatiga o estrés, pero estos no siempre llegan a desarrollar este síndrome.

✓ **Modelo de autoeficacia de Cherniss**

Cherniss (como se citó en Martínez 2010), refiere que cuando la persona logra sus metas de manera exitosa mayor será la eficiencia del sujeto. Pero cuando no hay una relación consecutiva de las metas, se va dar un fracaso a nivel psicológico, es decir, el síndrome de burnout se va desarrollar cual el sujeto presenta una baja autoeficacia percibida.

Por lo tanto, los sujetos con sentimientos de autoeficacia son capaces de lograr buenos resultados ante cualquier actividad tendrán menos probabilidad de desarrollar este síndrome, es decir, ante situaciones amenazadoras se va presentar menos estrés, ya que estos tienen la idea de que de manera exitosa puedan afrontar las diversas situaciones.

✓ **Modelo de Thompson, Page y Cooper**

Thompson et al. (Como se citó en Martínez 2010) destaca ciertos factores que mantienen una relación con la manifestación del síndrome de burnout, y señala la importancia del proceso de autoconfianza. Los factores implicados son las diferencias entre las demandas que tienen las tareas dentro de su trabajo y los recursos que va tener para realizarla, también las expectativas de triunfos a nivel interior y la confianza de sí mismo.

Por lo tanto, ante reiteradas situaciones de fracasos por motivos de una mala consecución de metas laborales, se puede utilizar la estrategia de afrontamiento mencionada por Thompson, Page y Cooper en 1993 acerca de “retirado mental o conductual” para la circunstancia amenazante propuesta por el autor de este modelo etiológico. Un patrón reiterado viene a ser los comportamientos de despersonalización, por consiguiente, los métodos de afrontamiento ayudarán a disminuir las disconformidades para el éxito de los objetivos en el trabajo.

B. Modelos etiológicos basados en las Teorías del Intercambio Social

Según Martínez (2010) los modelos refieren que desde el momento en el que el individuo interactúa con sus demás compañeros se desarrolla el proceso de comparación social. Partiendo de esto, se pueden dar diversas percepciones como la carencia de ganancia y de equidad, lo cual conlleva a que la persona sea propensa a padecer burnout. Por lo cual se plantean dos modelos en esta etiología que son:

✓ **Modelo de Comparación Social de Buunk y Schaufeli**

Buunk y Schaufeli (como se citó en Martínez 2010) desarrollaron el presente modelo para dar a conocer cómo se evidencia el síndrome de burnout en las trabajadoras del rubro enfermería, empleando distintas etiologías dentro de este síndrome que son el proceso de intercambio social con los pacientes por lo que se puede recalcar el proceso de afiliación y su relación con los trabajadores en su área.

Buunk y Schaufeli (como se citó en Martínez 2010) explican que existen tres factores del estrés que están relacionados con el desarrollo del intercambio social que son primeramente la incertidumbre dando referencia a la falta de claridad de las personas de sus sentimientos, pensamientos al momento de accionar, la siguiente es la percepción de una igualdad que se refiere a un balance formando dentro de las relaciones y finalmente tenemos la falta de control que refiere que el trabajador controla los resultados dentro de sus labores. Por consiguiente, según el modelo que proponen los autores

los profesionales no suelen buscar apoyo social en sus compañeros cuando presentan situaciones que les causan estrés por el temor a que estos los cataloguen como incompetentes.

✓ **Modelo de Conservación de Recursos de Hobfoll y Freedy**

Hobfoll y Freedy (como se citó en Martínez 2010) explican este modelo según la teoría de conservación de recursos que es una teoría motivacional que da referencia que cuándo el trabajador encuentra que su motivación básica se ve amenazada le produce estrés, generando el síndrome de burnout. La teoría nos dice que para disminuir los índices de burnout debemos elevar los medios de motivación a los trabajadores para evitar perderlos. Por lo tanto, para reducir el grado de estrés que se da por presencia de este síndrome, se debe establecer estrategias de afrontamiento para poder prevenir el desarrollo del síndrome.

2.2.1.3. Dimensiones del síndrome de Burnout

Según Maslach y Jackson en (como se citó en Huacani 2019) el síndrome de burnout laboral se presenta por tres distintas dimensiones:

a) Agotamiento o cansancio emocional:

Maslach y Jackson (como se citó en Huacani 2019), refieren que el agotamiento o cansancio emocional se da mediante las sensaciones que tiene el trabajador de sobre esfuerzo de emociones que se puede producir como resultado de las seguidas comunicaciones que los colaboradores mantienen con los proveedores o compañeros de trabajo.

Por lo tanto, el cansancio emocional es la disminución de aquella energía vital que crea una desproporción entre el cansancio experimentado y el trabajo realizado. Por eso la persona, se muestra irritable y se queja por la excesiva cantidad de trabajo, con sensación de gran esfuerzo, tanto físico como psicológico, conduciendo a la idea de que no puede más. (Huacani, 2019)

b) Despersonalización:

Maslach y Jackson (como se citó en Huacani 2019), hacen referencia para esta dimensión la presencia de sentimientos, así como también de

actitudes negativas acerca de su compañero de trabajo. Por lo tanto, estas actitudes llevan a la mayoría de profesionales a considerar que los demás son acreedores de sus problemas, es decir, son distantes frente a otros sujetos, en especial a sus compañeros de área, se asocia con un aumento de la irritación y problemas motivacionales. Por lo tanto, la persona no solo trata de alejarse de los usuarios, sino que también de sus compañeros de trabajo, mostrándose frente a ellos frustrado, irritable e incluso este le puede hacer sentir culpables a los demás por lo que les pasa, a la vez se presenta una baja en su rendimiento en sus áreas de trabajo.

c) Realización personal:

Maslach y Jackson (como se citó en Huacani 2019), hacen referencia que esta dimensión resalta los sentimientos de competitividad y triunfo en el trabajo de la misma persona, a la vez el empleador tiene la tendencia a evaluarse de manera positiva y esta dimensión se presenta siempre cuando el sujeto trabaja con diversas personas. Por consiguiente, la falta de realización personal se percibe en la persona como que no ha logrado muchas cosas a lo largo de su vida, y que lo que viene realizando no vale la pena y el trabajo pierde el valor que tenía para el sujeto.

Por lo tanto, esta dimensión se muestra cuando el sujeto no resuelve las demandas de su vida diaria, también suelen responderse asimismo de manera negativa en sus ambientes laborales, llegando a evitar las relaciones interpersonales, ya no tienen un buen desenvolvimiento en sus áreas de trabajo, no son capaces de manejar la presión y tienen una baja autoestima, por lo tanto no se sienten capaces de seguir laborando, comienzan a ser impuntuales, poniendo excusas para no asistir a sus centros de trabajo, y evitando cualquier tarea. (Huacani, 2019)

2.2.1.4. Consecuencias del síndrome de Burnout

Cialzeta (2013) menciona que las consecuencias de este síndrome pueden ser múltiples y pueden influir en todas las ramas de la vida tanto en lo profesional como en lo familiar y en lo personal. Los colaboradores que se dedican al ámbito de la

agroindustria se encuentran en constante riesgo con lo que respecta al cansancio a nivel físico, psicológico y mental.

Molina (2020) Con lo que respecta las consecuencias en el ámbito físico el trabajador que presenta este síndrome puede llegar a presentar taquicardia, dolores de cabeza, tensión muscular, migrañas. En el ámbito afectivo se pueden dar frecuentes cambios de humor, cansancio, la falta de concentración de las actividades asignadas, un gran aumento de la irritabilidad, introversión y angustia. Y por último en lo que respecta al ámbito comportamental, el colaborador puede presentar trabajos mal realizados ya que no se siente motivado, cierta tendencia a consumir alcohol, trastornos de sueño, se siente ausente y descontento. Y con lo que respecta el ámbito familiar y social el individuo suele tener problemas con su pareja, desunión familiar, y se suele aislar de sus amigos más cercanos evitando asistir a reuniones.

2.2.1.5. Importancia del síndrome de Burnout

Martínez (2010) menciona que el síndrome de burnout es conocido desde hace muchos años como una clase de estrés crónico y que puede llegar a presentarse en el trabajador ante diversas circunstancias que se viven día a día y principalmente dentro de los trabajos.

El síndrome de Burnout se presenta por distintas causas, por lo tanto, pueden presentarse muchos factores de riesgos tanto en lo personal como en lo familiar, por lo tanto, es importante estar en constante interacción con los trabajadores de las empresas para identificar si están presentando algún síntoma de este síndrome. Es fundamental, poder identificar estas actitudes del trabajador que no están haciendo que se desenvuelva bien en sus diversas actividades, para así poder mejorar las condiciones de trabajo ya sea implementando talleres o asesoramiento por parte de un profesional hacia los colaboradores. A la vez, es crucial que las empresas generen buenas condiciones de trabajo para su empleador, así como la protección contra riesgos a nivel físico por las excesivas horas de trabajo, o por la baja motivación.

2.2.2 Abordaje de la motivación laboral

2.2.2.1 Definiciones de motivación laboral

Podemos considerar según González (como se citó en sum 2015) que la variable de motivación es un constante proceso interior del individuo, manifestando así la relación que existe entre el ser humano y la sociedad en la que se desenvuelve; esta viene a ser un punto intermedio entre la personalidad de cada ser humano y la manera en la que lleva a cabo cada una de sus actividades.

Chiavenato (2015) mencionar que la motivación forma parte de la psicología esencial, la cual engloba la forma en la que aprendemos, nuestras actitudes ante alguna situación o circunstancia, la personalidad de cada individuo y la percepción, forman una parte esencial y primordial para poder entender la forma de comportarse de cada ser humano.

Entendemos por motivación laboral que es una iniciativa ya sea propia o del exterior que nos ayuda a tener fortaleza o poder para realizar una actividad, así como también para poder cumplir con el logro de metas u objetivos propios a nivel laboral, favoreciendo nuestro propio desarrollo personal, así como también un adecuado ambiente laboral con los compañeros que nos rodean. (Peña y Villón, 2018).

Esta variable se presenta habitualmente a lo largo de todo el proceso de desarrollo de la persona, así como también está presente en cada circunstancia que llegamos a atravesar seas buena o mala, guiándonos e impulsándonos ante una necesidad o anhelo. (Peña y Villón, 2018).

2.2.2.2 Modelos teóricos de motivación laboral

A. Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland

Para Rodríguez (2018) McClelland hace referencia a tres necesidades motivacionales en el ser humano entre los cuales menciona: “necesidad de poder, de logro y de afiliación”, por los cuales cada individuo llega a presentar distintas cualidades de acuerdo a la necesidad que predomina en cada uno de ellos, pero estas no son propias de la persona, sino que por el contrario estas son aprendidas.

Para hablar sobre necesidad de logro podemos decir que es aquella que va a ayudar al individuo a buscar el éxito, el cumplimiento de sus metas, venciendo cualquier adversidad que se le presente en el cumplimiento de sus objetivos. (Rodríguez, 2018).

También tenemos necesidad de poder, esta se refiere a que el individuo busca tener el dominio de las circunstancias o incluso de los sujetos, les complace imponer reglas dentro de la organización. (Rodríguez, 2018)

Por otro lado, tenemos necesidad de afiliación; el individuo tiene miedo a ser rechazado por los demás, permanece en una constante búsqueda de integrar un grupo social, es solidario con los demás y trata en lo posible de seguir las normas que se le asignan. (Rodríguez, 2018)

B. Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow

Presentaba por Abraham Maslow dentro del año 1943 como una especie de pirámide mencionando las necesidades primordiales que el ser humano debía satisfacer para lograr su propia realización personal, separándolas por distintos niveles y por necesidades tanto primarias como secundarias, siendo así que de no satisfacer un nivel de estas necesidades no seríamos capaces de pasar al siguiente; para poder impulsar a la satisfacción de estos, debemos mantener una adecuada motivación. (Turienzo, 2016)

Maslow consideró como nivel número uno las necesidades de alimento, descanso, satisfacción sexual y de respirar llamadas “fisiológicas”, luego para el nivel dos nos menciona las necesidades de protección físicamente, moralmente, seguridad familiar, seguridad para nuestra salud y de un hogar con el fin de asegurar nuestra supervivencia ante ciertos riesgos que pueden ocurrir a lo largo de nuestra vida, llamadas “necesidades de seguridad”; declarando estos dos niveles como las necesidades primarias de la persona. (Turienzo, 2016)

Así también manifestó que dentro de las necesidades secundarias debemos partir del tercer nivel en el cual habla de las necesidades de relacionarnos con nuestro alrededor, de cariño, de intimidad, ser partícipes de un grupo de personas, llamada “necesidad social”, por otro lado el cuarto nivel nos hace referencia a las necesidades de autovaloración hacia nuestra persona,

mantener una buena autoestima, autoconfianza, logros llamada “necesidad de reconocimiento”, y por último tenemos el quinto nivel denominado “autorrealización” el individuo es capaz de descubrir su máximo potencial, sabe dar una solución a sus problemas y carece de prejuicios. (Peña y Villón, 2018)

C. Teoría de los dos factores de Herzberg

Creada por Herzberg en 1959 enfocándose primordialmente en la motivación dentro del área de trabajo, este autor nos menciona que existen dos clases de factores en el individuo, el factor interno y el factor externo, al hablar sobre elementos externos se hace referencia a las circunstancias en el que el trabajador desempeña su trabajo, en ellas se incluyen: las normas, la protección, el sueldo, el clima que existe en el área de trabajo así como también los demás individuos que conforman la organización, por otro lado tenemos los elementos internos a lo cual podemos atribuir los elementos que representan a la acción misma de trabajo entre ellos las metas, su crecimiento y responsabilidad que presenta el trabajador. (Pontón, 2014)

Estos dos factores tuvieron una clasificación en específico denominando a los factores externos como factor de higiene y al segundo como factor motivacional. Para el autor estos dos factores no dependen uno del otro por lo tanto cuando la organización intenta suprimir aquellos elementos externos que provocan que el trabajador este insatisfecho se logra mantener una armonía en el área de trabajo pero esto no quiere decir que se logra mantener motivado al trabajador es ahí donde entra a actuar el factor motivacional siendo así que este ayudará a que el trabajador consiga desarrollar un poco más sus capacidades, consiga sus propios logros así como también un adecuado crecimiento profesional y una buena realización personal. (Pontón, 2014).

2.2.2.3 Dimensiones de motivación laboral

McClelland (como se citó en Santivañez, 2017) menciona que existen tres distintas necesidades que se van desarrollando y adquiriendo a lo largo de la vida del ser humano.

A) Logro

Este factor de motivación viene a ser aquel impulso para la persona que va a ayudar en la realización de todos los éxitos que se formula a nivel tanto personal como profesional, el individuo está en una constante búsqueda de excelencia en lo que realiza, los colaboradores en los que prioriza este motivador son aquellas personas que van a buscar siempre cumplir con las normas y objetivos de la organización, mantienen un constante esfuerzo para no fracasar y afrontar aquellas barreras u obstáculos que se puedan dar a lo largo de su labor, buscan dar solución instantánea a los problemas que se le presenten con el fin de que estos no sean obstáculos para alcanzar el éxito, son impulsados por conseguir un excelente desempeño en su área de trabajo y lograr ser reconocidos a nivel organizacional. (McClelland, como se citó en Santivañez, 2017).

B) Afiliación

Viene a ser la inclinación que tiene el individuo para buscar la integración de un grupo social, para el trabajador que prioriza este motivador considera poner en primer lugar el ser solidarios con los demás o crear objetivos en común antes que competir con sus compañeros; buscan el afecto de sus compañeros y ser considerados por ellos, beneficiando un ambiente de trabajo bueno. (McClelland, como se citó en Santivañez, 2017)

C) Poder

Las personas que priorizan este motivador en su desempeño se ven impulsadas por la necesidad de estar a cargo de proyectos importantes dentro de la organización que los ayuden a sobresalir en la empresa, intentan en la medida de lo posible influenciar a las personas para coincidir en las posturas que presentan, así mismo les gusta afrontar riesgos con el fin de dar solución a estos y mantienen siempre la intención de competir con los demás, el individuo manifiesta ser líder ante un grupo influenciando a los demás colaboradores para el logro de metas organizacionales. (McClelland, como se citó en Santivañez, 2017).

2.2.2.4. Importancia de la motivación laboral

La motivación dentro del trabajo viene a ser una parte fundamental para alcanzar exitosamente los objetivos de la compañía, así como también aquellos objetivos que nos llegamos a trazar profesionalmente. (Cerón, 2015)

Viene a ser aquel impulso que la empresa o compañía de sus trabajadores para potencializar lo mejor de cada uno de ellos, entre más motivado se encuentre nuestro personal incentivo al crecimiento de la compañía, generando una mejor producción dentro de la empresa, así como también un alto nivel de calidad pues los colaboradores se sentirán identificados con los logros de la empresa (Cerón, 2015).

La motivación laboral juega un papel importante en los trabajadores independientemente del lado económico en primordial que cada compañía le tome importancia a cuáles son los factores que motivan e impulsan a sus colaboradores a conseguir un mejor desenvolvimiento. Es bien sabido que un individuo al recibir un buen estímulo económico suele responder de una manera positiva, sin embargo, no todos los trabajadores buscan solo satisfacerse económicamente, lo cual llega a generar muchas veces que nuestros empleados busquen otras opciones que satisfagan todas sus necesidades. (Galván, 2017).

Es importante que no solo centramos motivación laboral a remuneraciones económicas sino que también tomemos en cuenta la comunicación con cada trabajador que está formando parte de la empresa haciéndolos partícipes por ejemplo de las tomas de decisiones, creando ambientes confiables y de armonía para mejorar su desenvolvimiento en la empresa, así mismo es importante que se le motive a los trabajadores desde el aspecto de su desarrollo profesional por ejemplo, implementando capacitaciones o charlas que los mantengan siempre informados y renovando sus aprendizajes constantemente. (Galván, 2017).

2.2.2.5. Consecuencias de la motivación laboral

Integra (como se citó en Plasencia y Viñas, 2019) refiere que algunas de las consecuencias que se pueden obtener con una buena motivación laboral son:

Favorecer la imagen empresarial: si la compañía se preocupa por la calidad de personas que laboran dentro de ella, esto hará que su imagen sea cada vez mejor

ya que los trabajadores se preocupan por hacer sobre salir y hacer quedar bien siempre a la compañía sin importar el lugar en el que se encuentren.

Un compromiso adecuado del trabajador hacia la empresa: si los trabajadores perciben que en la empresa que laboran se les reconoce y se les toma en cuenta mayor será su identificación con la empresa.

Su desempeño en el trabajo aumenta: si los colaboradores presentan una buena motivación esto implica que el rendimiento sea mejor ante la labor que realizan.

Los trabajadores generan mayores ideas para una mejora dentro de la empresa: el empleador que presenta una buena motivación será capaz de tener ideas innovadoras y aportarlas a la compañía con creatividad.

Disminuyen los conflictos: el trabajador con una buena motivación impulsará a los demás compañeros a ser mejores, generará un ambiente de armonía y no tendrá motivos para faltar a su labor.

Aumenta la Competencia: una mayor motivación alienta al trabajador a dar su mayor potencial, aportar de una manera eficaz y competitiva ante otras empresas.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1 Síndrome de Burnout

Maslach (1976) refiere en el cuestionario que el síndrome de burnout viene a ser un tipo de estrés en el trabajo permanente, que puede conllevar al individuo a sentirse emocionalmente cansado, y a la vez presentar niveles muy altos de agotamiento en lo que respecta el ámbito emocional, la despersonalización que se refiere a sus actitudes de distanciamiento dentro de su centro de laboral y finalmente una baja realización personal, esto se refiere la pérdida del trabajador por lograr sus metas y realizar actividades.

2.3.2 Motivación laboral

Para McClelland (1989) la motivación laboral en el ser humano se basa en las necesidades que presentamos a lo largo de nuestra vida dentro de la sociedad en donde al pasar cada etapa de nuestro desarrollo vamos adquiriendo y/o aprendiendo elementos motivadores que nos ayudan a satisfacer aquellas necesidades entre las cuales McClelland menciona la Necesidad de poder en donde el individuo en este caso el trabajador busca influenciar en los demás generando cierto impacto en cada uno de ellos; por otro lado tenemos también la Necesidad de Logro esta hace referencia que la persona se encuentra en una constante búsqueda de lograr el éxito en lo que hace y trata de que las cosas que hace sean de una manera correcta, por último tenemos la Necesidad de afiliación hace referencia al individuo que busca ser aceptado en un entorno social, constantemente intenta seguir a los demás y agradecerles.

2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.4.1. Hipótesis general

Existe relación entre síndrome de burnout y motivación laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial pesquera de Paita - 2021.

2.4.2. Hipótesis específicas

Existe alto nivel de síndrome de burnout en colaboradores de una empresa agroindustrial pesquera de Paita- 2021.

Existe alto nivel de motivación laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial pesquera de Paita- 2021.

Existe relación entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y las dimensiones de motivación laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial pesquera de Paita- 2021.

Existe relación entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y las dimensiones de motivación laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial pesquera de Paita- 2021.

Existe relación entre la dimensión realización personal en el trabajo del síndrome de burnout y las dimensiones de motivación laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial pesquera de Paita- 2021.

VARIABLES E INDICADORES

Variable 1: Síndrome de burnout, será evaluada con el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) teniendo como indicadores los siguientes:

- ✓ Agotamiento emocional
- ✓ Despersonalización
- ✓ Realización personal

Variable 2: Motivación laboral, será evaluada con el cuestionario de motivación de McClelland cuyos indicadores son:

- ✓ Logro
- ✓ Afiliación
- ✓ Poder

VARIABLES	INDICADORES	DEFINICIÓN	DEFINICION OPERACIONAL	MÉTODO DE MEDICIÓN
SINDROME DE BURNOUT	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	Desgaste emocional crónico debido a demandas laborales	Puntaje total obtenido en el Maslach burnout Inventory MBI, escala de agotamiento emocional	Escala de Likert de 5 puntos (1= "Nunca" a 5 = "Siempre")
	DESPERSONALIZACIÓN	Actitudes y respuestas negativas y cínicas hacia el trabajo de los demás	Puntaje total obtenido en el Maslach burnout Inventory MBI, escala de despersonalización.	Escala de Likert de 5 puntos (1= "Nunca" a 5 = "Siempre")
	REALIZACIÓN PERSONAL	Sentimiento de ineficacia y falta de logro en el trabajo	Puntaje total obtenido en el Maslach burnout Inventory MBI, escala de realización personal	Escala de Likert de 5 puntos (1= "Nunca" a 5 = "Siempre")
MOTIVACIÓN LABORAL	LOGRO	Nivel de satisfacción y logro personal derivado del trabajo	Puntaje total en la escala de logro	Escala de Likert de 5 punto (1= Totalmente de desacuerdo a 5= Totalmente de acuerdo)
	AFILIACIÓN	Nivel de inclinación que tiene el individuo para buscar la integración de un grupo social	Puntaje total en la escala de afiliación	Escala de Likert de 5 punto (1= Totalmente de desacuerdo a 5= Totalmente de acuerdo)
	PODER	Necesidad de estar a cargo de proyectos importantes dentro de la organización que los ayuden a sobresalir	Puntaje total en la escala de poder	Escala de Likert de 5 punto (1= Totalmente de desacuerdo a 5= Totalmente de acuerdo)

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA EMPLEADA

3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

3.1.1 Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo básica, que se refiere a aquella investigación que busca generar nuevos conocimientos y comprensión en áreas científicas, tecnológicas o humanísticas, sin necesariamente buscar aplicaciones inmediatas. Esta forma de investigación es esencial para el avance de la ciencia y la tecnología, ya que proporciona la base sobre la cual se pueden desarrollar futuras aplicaciones y avances tecnológicos. (Concytec, 2015)

3.1.2. Nivel de investigación

La presente investigación presenta un nivel exploratorio, debido a que estamos explorando y examinando la relación entre el síndrome de burnout y la motivación laboral en esta empresa agroindustrial pesquera. Así mismo presenta un nivel analítico, pues analizamos datos y establecemos correlaciones entre las variables de interés, lo que implica un análisis más detallado de la relación entre el síndrome de burnout y la motivación laboral en el contexto específico de la empresa. (Hernandez et al, 2014)

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO

3.2.1. Población

La población, estará integrada por 250 colaboradores de una empresa agroindustrial pesquera de Paita, durante el año 2021.

3.2.2. Muestra

Para determinar el tamaño de la muestra se asumió una confianza del 95% ($Z=1.96$), un error de muestreo de 5.0% ($E=0.05$), y una varianza máxima ($PQ=0.25$), a fin de asegurar el tamaño de la muestra acorde con el tamaño de la población ($N=250$) cuya fórmula es la siguiente:

$$n_0 = \frac{z^2 PQ}{E^2} \quad n_0 = \frac{z^2 PQ}{E^2} \quad \text{con un reajuste a:}$$

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}} \quad n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}} \quad \text{donde:}$$

n_0 : Tamaño preliminar de la muestra

Z : Coeficiente para un nivel de confianza del 95%

P : Proporción de elementos con la característica de interés

Q : Proporción de elementos sin la característica de interés

E : Error de muestreo

N : Tamaño de la población

n : Tamaño de la muestra

La muestra estará conformada con 151 colaboradores de una empresa agroindustrial pesquera en Paita durante el semestre 2021-10

Tabla N°1

Muestra de colaboradores de una empresa agroindustrial pesquera de Paita.

Colaboradores		
Sexo	N	%
Hombres	121	80.1%
Mujeres	30	19.9%
Total	151	100%

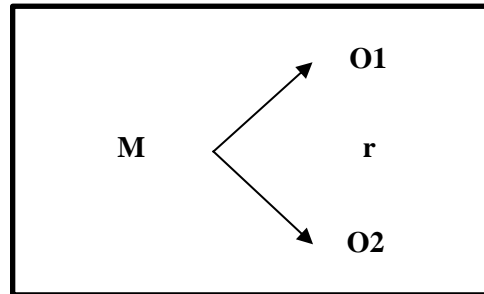
Fuente: Registro de acuerdo con el género de colaboradores de una empresa agroindustrial pesquera de Paita durante el año 2021.

3.2.3. Muestreo

Se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, pues en este tipo de muestreo, la elección de sujetos depende del investigador y sigue los criterios de accesibilidad y proximidad (Otzen y Manterola, 2017).

3.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación cuenta con un diseño descriptivo correlacional pues examina la relación o asociación que llega a existir entre dos o más variables, dentro de una igual unidad de investigación o mismos sujetos de estudio (Sánchez y Reyes, 1996).



Donde:

M: Muestra de colaboradores de una empresa agroindustrial pesquera en Paita.

O1: Síndrome de Burnout

O2: Motivación Laboral

r: Correlación entre síndrome de burnout y motivación laboral en los colaboradores.

3.4. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

3.4.1. Técnicas

Se va a utilizar la técnica de evaluación psicométrica

3.4.2. Instrumentos

- **Maslach Burnout Inventory (MBI)**

El instrumento ha sido construido por Cristina Maslach en el año 1982 en España, siendo adaptado en Perú por Vizcardo en Lima en el año 2017. El objetivo del instrumento es lograr evaluar cuál es la cantidad de frecuencia y con que intensidad se llega a sufrir el burnout. Este cuestionario incluye 22 ítems, estructurado en tres dimensiones del síndrome de burnout: despersonalización, falta de autorrealización y agotamiento emocional. Es de administración individual o colectiva y el tiempo sugerido para aplicar el cuestionario es de 10 a 15 minutos y está direccionada para adultos.

Para hablar de las instrucciones de la aplicación de este inventario debemos mencionar que estas se basan en seis diferentes tipos de respuestas a los 22 ítems que pueden ir desde un puntaje de 6 (todos los días) hasta un puntaje de 0 (nunca) según crea oportuno la frecuencia con la que se da en la persona cada una de las situaciones presentadas.

Si hablamos de la confiabilidad de la versión original, se evaluó mediante el coeficiente interno del alfa de Cronbach para la dimensión de agotamiento emocional es 0,90; luego en despersonalización es 0,79; y finalmente para dimensión de realización personal es 0,71, por otro lado, con lo que respecta el coeficiente de consistencia interna se encuentra en el rango de .71 a .90, por lo que este cuestionario tiene confiabilidad y si sigue siendo un instrumento utilizado en diferentes estudios.

Así mismo, fue adaptada en Perú específicamente en Trujillo en el año 2020, con lo que respecta el proceso de validez de contenido, se evaluó por medio del Coeficiente de V de Aiken, arrojó resultados de 0,97% y 1.00% de coherencia, claridad 0.94% y 1.00% y relevancia 1. %, por lo que se concluye que el cuestionario es bueno.

Así mismo podemos observar que para el índice de confiabilidad de la prueba adaptada en Trujillo, la cual tuvo una muestra de 415 colaboradores y se aplicó la técnica de Spearman, obteniendo los siguientes resultados en la dimensión agotamiento emocional dio un 0,805, en la dimensión despersonalización 0,741, y en la de realización personal 0,795, observándose que el inventario de burnout de Maslach es confiable.

- **Escala de Motivación laboral**

El instrumento tiene como nombre de origen “Motivation Scale – (Power, Achievement & Affiliation) que en español nos quiere decir Escala de motivación elaborado por Steers y Braunstein en 1976 procedentes de Estados Unidos, ha sido adaptada por Sonia Palma en el 2000 en Lima. La prueba tiene como finalidad primordial reconocer el grado de motivación dentro del individuo en base a la teoría de McClelland basándose en sus tres dimensiones de poder, logro y afiliación en el ámbito laboral; este PRO instrumento consta de 15 ítems los cuales se dividen en cinco específicamente para cada dimensión; por el lado de la dimensión de logro tenemos los siguientes ítems: 10,4,1,13,7, por otra parte en la dimensión de poder tenemos los ítems: 5,11,2,14,8 y por último para la dimensión de afiliación tenemos los ítems: 12,9,3,6,15. La corrección de este instrumento se rige en la escala de Likert por lo cual cada ítem será puntuado con un rango de 1-5 donde 1 viene a ser la representación de “en total desacuerdo”, el 2 representa “en desacuerdo”, el 3 presenta “algunas veces”, el 4 representa “de acuerdo” y por último el 5 representa “totalmente de acuerdo”. El test se puede llevar a cabo mediante la aplicación de manera individualizada como también colectivamente en un rango de edad mayor a 16 años. (Guerrero, 2020)

Para la validez y confiabilidad del instrumento original, Sánchez (como se citó en Polo 2017) refiere que la validez se dio mediante la Lambda de Wilks, tomando como valor 0.959 ($p <= 0,05$), con un grado de predicción de 61,20%; así mismo para la confiabilidad de esa prueba el α de Cronbach con Consistencia interna arrojó como resultado para la dimensión de poder con un valor de 0,75;

la dimensión de logro con un valor de 0,79 y por parte de la dimensión de afiliación con un valor de 0,81 asumiendo fiabilidad en el instrumento.

Respecto a la validez y confiabilidad Palma (2000) indica que la adaptación de esta prueba se dio mediante un estudio con una muestra constituida por 473 trabajadores entre los cuales se encontraban personal administrativos y docentes de tres distintas universidades privadas de Lima, obteniéndose un rango alto de confiabilidad con un nivel Alfa de Cronbach de 0,86 y según cada dimensión el instrumento evidenció un porcentaje Alfa de Cronbach de 0,61 en la dimensión de poder; 0,91 en la dimensión de logro y 0,56 en la dimensión de afiliación, así como también menciona que todos los resultados de la prueba pasaron por un debido análisis mediante un programa estadístico obteniendo un nivel significativo de .05.; a su vez la autora señala que la validez de este instrumento se dio mediante el juicio de personas especializadas obteniendo resultados adecuados.

3.5. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

3.5.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Con el fin de obtener los datos necesarios, se coordinará la autorización para acceder a la población con el jefe de la empresa agroindustrial pesquera con el fin de conseguir el permiso correspondiente, lo cual se va a regular mediante una solicitud y luego poder realizar una coordinación de los horarios con la asistente social, para poder llevar a cabo la aplicación de cada uno de los instrumentos. En el itinerario pactado, se juntará a los trabajadores, inicialmente daremos lectura a el consentimiento informado y daremos a conocer la finalidad de la recolección de datos, se recalcó que la colaboración debe ser por su propia voluntad, luego de haber firmado y aceptado el consentimiento, pasaremos a distribuir primero el Cuestionario de Síndrome de Burnout, al finalizar este instrumento, se les entregará el Cuestionario de Motivación laboral. Finalmente, al acabar con la evaluación, se seleccionarán los protocolos antes respondidos para proceder a ser codificados e ingresarlos a la base de datos en Excel.

3.5.2. ANÁLISIS DE DATOS

Luego de la resolución de los instrumentos de recolección de datos a los trabajadores que conforman la muestra, iniciaremos con el procesamiento de los datos y una evaluación correspondiente de los resultados, mediante la aplicación de técnicas de valor estadístico descriptivas e inferenciales.

Se inicio ingresando los datos al sistema de Microsoft Excel en una hoja de cálculo para ser clasificados según corresponden de acuerdo con los resultados obtenidos en los instrumentos pasando así a ser procesadas al sistema de SPSS versión 25, como primer proceso se realizará la prueba de normalidad de datos del estadista Kolmogorov-Smirnov para muestra mayores de 50, se observa que en la mayoría de los ítems hay una significancia menor que 0.05. Por lo tanto, se empleará la estadística no paramétrica para describir y encontrar las relaciones entre las variables, realizándose la comprobación de las hipótesis mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Se mostraron los resultados mediante tablas acorde a las normas APA, para luego continuar con la elaboración del análisis de resultados, conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

En la investigación se aplicaron dos instrumentos, los cuales sirvieron para evidenciar la relación entre síndrome de burnout y motivación laboral. Con el fin de llevar a cabo el análisis de los resultados, para lo cual se dio la utilización del programa estadístico Spss versión 25, con el cual obtuvieron análisis descriptivos y correlacionales, con el fin de contrastar las hipótesis planteadas. Asimismo, se utilizó la técnica de Spearman, con el fin de comparar ambas variables de la investigación.

Tabla 2

Relación entre síndrome de burnout y motivación en colaboradores de una empresa agroindustrial pesquera de Paita-2021

		Motivación laboral	
		Coefficiente de correlación	,167*
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Sig. (bilateral)	,040
		N	151

Según los resultados de la tabla 2, el síndrome de burnout sólo se relaciona con la motivación laboral a nivel general ya que el coeficiente de correlación es de (0,167*. Sig 0.040), lo que indica que parcialmente se acepta la hipótesis alterna que sostiene que estas variables presentan una relación.

TABLA 3

Niveles de síndrome de burnout en colaboradores de una empresa agroindustrial de Paíta-2021

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Bajo	58	38,4	38,4	38,4	
Regular	45	29,8	29,8	68,2	
Válido	Alto	48	31,8	31,8	100,0
Total	151	100,0	100,0		

En la tabla 3, se observa que, de los 151 participantes, el 38,4% presenta bajos niveles de síndrome de burnout en la empresa donde colaboran, el 31,8% presenta altos niveles y un 29,8% presentan niveles regulares de síndrome de burnout. Por lo tanto, se evidencia que la mayoría de los colaboradores presenta bajos niveles de síndrome de burnout y un porcentaje considerable presenta altos niveles.

TABLA 4*Niveles de motivación laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial de Paita*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Bajo	52	34,4	34,4	34,4	
Regular	56	37,1	37,1	71,5	
Válido	Alto	43	28,5	28,5	100,0
Total	151	100,0	100,0		

En la tabla 4, se evidencia que, de todos los participantes en el estudio, el 34,4% presenta bajos niveles de motivación laboral, el 37,1% regularmente se encuentra motivado en su trabajo y el 28,5% presenta una buena motivación laboral. A nivel general, se evidencia que la mayoría de los colaboradores de esta organización presenta regulares y bajos niveles de motivación laboral.

Tabla 5*Relación entre agotamiento emocional y motivación laboral y sus dimensiones*

		Afiliación	Poder	Logro	Motivación laboral	
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coficiente de correlación	,105	,128	,023	,117
		Sig. (bilateral)	,199	,118	,781	,154
		N	151	151	151	151

En la tabla 5, se evidencia que entre el agotamiento emocional y la motivación laboral no existe ninguna relación dado que la significancia general y por sus dimensiones es mayor que 0.05 que es valor estándar de prueba.

Tabla 6*Relación entre la despersonalización y motivación laboral y sus dimensiones*

		Afiliación	Poder	Logro	Motivación laboral	
Rho de Spearman	Despersonalización	Coeficiente de correlación	-,073	,126	-,087	-,024
		Sig. (bilateral)	,371	,124	,288	,768
		N	151	151	151	151

En la tabla 6, se evidencia que la dimensión despersonalización y la motivación laboral y todos sus factores no presenta ninguna asociación, debido a que la significancia bilateral es mayor que 0.05 valor estándar que permite probar las hipótesis sobre relaciones entre variables.

Tabla 7*Relación entre la realización personal y motivación laboral y sus dimensiones*

		Afiliación	Poder	Logro	Motivación laboral
Rho de Spearman	Realización personal	Coeficiente de correlación ,195*	-,122	,293**	,162*
		Sig. (bilateral) ,016	,136	,000	,047
		N 151	151	151	151

En la tabla 7, se observa que la dimensión realización personal tiene una relación directa débil con la motivación laboral (0,162*. Sig. 0.047), también se relaciona directamente con el logro y la afiliación dado a que la significancia es menor que 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna que sostiene la relación entre estas variables mencionadas.

4.2. DOCIMASIA DE HIPÓTESIS

De acuerdo los resultados obtenidos, en base a los instrumentos aplicados, podemos concretar que se acepta nuestra hipótesis general, la cual hace referencia a la relación existente entre nuestras dos variables, síndrome de burnout y motivación laboral, concluyendo que al generar una alta motivación laboral en el trabajador esta puede ser un factor protector, para que haya bajos nivel de agotamiento y estrés dentro del área de trabajo, que conlleven al síndrome de burnout.

Por otro lado, de acuerdo a nuestras hipótesis específicas, podemos concluir que la H1, que hace referencia a si existe alto nivel de síndrome de burnout en los colaboradores, esta se rechaza, por lo que se evidenció que en su mayoría los trabajadores presentan bajos niveles de síndrome de burnout y un porcentaje considerables de estos mismos presentó niveles altos.

Con respecto a la H2, si existe alto nivel de motivación laboral en los colaboradores, esta se rechaza, debido a que un alto porcentaje de trabajadores presenta niveles regulares de motivación, siendo así que se deben generar mayores factores motivacionales para alcanzar los niveles deseados.

Así mismo la H3 específica, si existe relación entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y las dimensiones de motivación laboral, esta se rechaza ya que no evidencia ninguna relación significativa.

Según la H4 específica, si existe relación entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y la motivación laboral, esta se rechaza ya que los factores asociados a cada una de las variables no tienen ninguna asociación.

Por último, con la H5 específica, si existe relación entre la dimensión realización personal del síndrome de burnout y las dimensiones de motivación laboral, se acepta la premisa, ya que muestra una relación directa entre ambas variables, según los resultados de los instrumentos.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Después de realizar el análisis estadístico en la investigación, se dio inicio al capítulo de discusión de resultados, continuando con la aprobación de los objetivos con la información teórica para así dar respuesta a nuestra realidad problemática.

Es así que, para ampliar la información de dichos problemas, en la presente investigación se planteó evidenciar la relación entre dos variables que se encuentran dentro del entorno laboral las cuales son: el Síndrome de Burnout y la Motivación Laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial pesquera de Paita.

Encontrando relación entre ambas variables, ya que el coeficiente de correlación es de (0,167*. Sig 0.040) por lo que podemos deducir que, si el colaborador tiene altos niveles de motivación dentro de su área, los grados de Síndrome de Burnout disminuirán de manera espontánea.

Este resultado es similar a la investigación de Rodríguez (2020), quien buscó determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la motivación laboral en docentes de Tumbes, llegando a la conclusión que existe una relación moderada, inversa negativa y significativa entre las dos variables en docentes que fueron encuestados, así mismo, se considera que el síndrome de burnout se presenta como un cuadro de cansancio emocional que está altamente relacionado con la motivación laboral del trabajador por lo que ambas variables se relacionan e introducen al individuo en un mundo de sentimientos de incompatibilidad conduciéndolos al fracaso y generando una ruptura con su propio trabajo.

Así mismo según Bouverie y García (2017) en su investigación mencionan sobre la relación entre síndrome de burnout y motivación laboral, refiriendo que una adecuada motivación va a ser útil para preservar al trabajador dentro de la empresa y así reducir fuentes de estrés en el área laboral.

De acuerdo a Hobfoll y Freedy (como se citó en Martínez 2010) explican que, según una teoría motivacional, que hace referencia a cuándo el trabajador encuentra que su motivación básica se ve amenazada le produce estrés, generando el síndrome de burnout. La teoría nos dice que para disminuir los índices de burnout debemos elevar los medios de motivación a los trabajadores para evitar perderlos. Por lo tanto,

para reducir el grado de estrés que se da por la presencia de este síndrome, se debe establecer estrategias de afrontamiento para poder prevenir el desarrollo del síndrome.

En tal sentido, la mayor parte de colaboradores cuando sienten apoyo por parte de los mandos superiores, ya sea a través de constantes capacitaciones o con distintos estímulos que causen motivación en ellos, los incentivarán a laborar con mayor eficacia en las actividades designadas, beneficiando la reducción de agotamiento en el trabajador.

En cuanto a los objetivos específicos, se analizaron las correlaciones correspondientes por cada dimensión de las dos variables de la investigación. De esta manera se logró evidenciar las diferentes correlaciones existentes.

En el primer objetivo específico, se buscó identificar el nivel de síndrome de burnout en colaboradores de una empresa agroindustrial pesquera de Paita, en donde se pudo encontrar que la mayoría de los colaboradores presentan bajos niveles de síndrome de burnout. Esto es similar al estudio realizado por Laos (2021) quien, en su estudio realizado a cincuenta profesionales de la salud, evaluando al 100%, obtuvo que treinta de los profesionales evaluados correspondientes a un 60% presentaron un nivel bajo de síndrome de burnout, siendo notable que esta población no ha sido afectada en tiempos de Covid-19.

Maslach (1993) hace mención, que el síndrome de burnout a nivel psicológico se caracteriza por un desgaste total de emociones, así como también de despersonalización y un desfavorable desarrollo personal, que se evidencia en el individuo.

Por tanto, un profesional o trabajador “desgastado” con una situación laboral, social o familiar que este sobrepasando sus límites, no va a tener una buena capacidad de reacción, ni podrá adaptarse de forma adecuada en el entorno laboral.

De tal manera, el burnout se evidenciará con niveles bajos, si en la compañía o empresa se le dan los suficientes estímulos que desarrollen su potencial profesional en el colaborador, evitando tener trabajadores vulnerables sino todo lo contrario potenciándolos a ser personas eficaces, profesionales y autónomas.

En el segundo objetivo específico que se refiere al nivel de motivación laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial pesquera de Paita, se evidencia que la

mayoría de los colaboradores de esta organización presenta niveles regulares de motivación.

Similar resultado podemos obtener en el estudio realizado por Gómez (2017), quien hace mención en su investigación, Burnout y motivación laboral en una institución de España, que el 16% de docentes evidencia un nivel elevado de burnout así mismo obtuvieron un puntaje medio en el nivel de motivación comparándolo con nuestra investigación.

Al hablar de motivación laboral Peña y Villón (2018) refieren que esta es una iniciativa ya sea propia o del exterior que nos ayuda a tener fortaleza o poder, para realizar una actividad, así también nos ayuda a cumplir con el logro de metas u objetivos propios a nivel laboral, favoreciendo nuestro propio desarrollo personal y un adecuado ambiente laboral con los compañeros que nos rodean y con los cuales interactuaremos diariamente.

Deci (1996) menciona algunos asuntos que pueden llegar a ejercer presión y disminuir el entusiasmo en los trabajadores, los cuales son: metas impuestas, plazos, vigilancia constante y evaluaciones ininterrumpidas.

Es por ello que el autor sugiere que los altos rangos deberían hacer partícipes a sus colaboradores al asignar responsabilidades y no solo imponerlas, lo cual podría generar soluciones factibles y novedosas que potencien el desarrollo de la organización.

Siendo así que, al haber obtenido niveles regulares de motivación, podemos llegar a la hipótesis de que la empresa se encuentra dispuesta a brindarles recursos motivacionales a sus trabajadores, lo cual va a beneficiar en el rendimiento de estos, así como también en el logro de metas a nivel individual- profesional y también a nivel empresarial aumentando la producción eficaz en la compañía.

En el tercer objetivo específico que corresponde determinar la relación entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y las dimensiones de motivación laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial pesquera de Paita, encontramos que no se evidencia relación entre la dimensión de agotamiento emocional y las dimensiones de motivación.

Coincidiendo con nuestros resultados Solano y Rajo (2021) en su estudio desarrollado en una empresa privada de telecomunicaciones, obtienen como resultados que la cuarta parte de los trabajadores evidencian agotamiento emocional, por lo contrario, un buen número de trabajadores evidencia lo contrario, llegando a la hipótesis que no se sienten muy agotados a nivel emocional sabiendo afrontar situaciones complicadas en confinamiento social.

Siendo así que teóricamente Maslach & Jackson (1981) nos indican que la dimensión agotamiento emocional se puede describir como desgaste, sentimiento de insignificancia, ansiedad, agotamiento, presentándose de manera psicología y/o mental

A nuestro entender, los colaboradores al no sentirse agotados emocionalmente, evidencian recursos para afrontar situaciones en las cuales se presenten estímulos estresores o que demanden un nivel alto de desempeño laboral, dado que su ambiente laboral, sobre todo el social, se maneja de manera autónoma y eficaz, obteniendo alternativas para un mejor rendimiento en las distintas funciones que tenga que desarrollar en su puesto de trabajo.

En el cuarto objetivo que corresponde a determinar la relación entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y las dimensiones de motivación laboral, se obtuvo según nuestros resultados que no se evidencia ninguna asociación entre las dimensiones.

Por lo contrario, en la investigación que formularon Solano y Rajo (2021) en una empresa de telecomunicaciones de la ciudad de Lima, refieren que, según sus resultados obtenidos en sus instrumentos de investigación, se encontraron trabajadores que presentan un nivel de despersonalización alto en su ambiente laboral, siendo así que se precisaba una intervención de manera inmediata para poder afrontar esta situación y fortalecer la labor de sus colaboradores.

Maslach y Jackson (como se citó en Huacani 2019), hacen referencia que la despersonalización es la presencia de sentimientos y actitudes negativas en contra de sus compañeros de trabajo. Por lo tanto, estas actitudes llevan a la mayoría de profesionales a considerar que los demás son acreedores de sus problemas, es decir, son distantes frente a otros sujetos, se asocia con un aumento de la irritación y problemas motivacionales. Por lo tanto, la persona no solo trata de alejarse de los

usuarios, sino que también de sus compañeros de trabajo, mostrándose frente a ellos frustrado, poca sensibilidad ante hechos que en un inicio le afectaban, irritable e incluso este le puede hacer sentir culpables a los demás por lo que les pasa, presentándose una baja en su rendimiento.

Con respecto a nuestros resultados al no presentarse una asociación entre estas dimensiones podemos deducir que en la empresa se están generando buenos ambientes laborales, con lazos sociales favorables para el rendimiento de cada uno de sus trabajadores, pudiéndose desempeñar de manera óptima y cumpliendo los objetivos de equipo.

Y en el último objetivo que hacer referencia a determinar la relación entre la dimensión realización personal en el trabajo del síndrome de burnout y las dimensiones de motivación laboral, se evidencia que la dimensión realización personal tiene una relación directa débil con la motivación laboral (0,162*. Sig. 0.047) lo que significa que si el trabajador está en un ambiente óptimo donde la empresa lo hace participe en las distintas actividades el colaborador va obtener un crecimiento profesional saludable. Slocum (2009) afirma que un principio clave de la motivación es que el desempeño de los colaboradores en una organización depende del grado de capacidad que tenga una persona. La siguiente fórmula se usa con frecuencia para expresar este principio $\text{desempeño} = f(\text{capacidad} \times \text{motivación})$.

A la vez, la dimensión realización personal también se relaciona directamente con el logro y la afiliación dado a que la significancia es menor que 0.05. Por lo tanto, si el colaborador busca crecimiento dentro de una empresa, la dimensión logro va a preparar al individuo a realizar actividades que desafíen su propia capacidad intelectual, física y motora, persistiendo en el desarrollo de dichas actividades para alcanzar el éxito en cualquier aspecto de la vida cotidiana y profesional de manera innovadora e independiente. (Cañoto, et, al. 2006)

Así también por el lado de la dimensión de afiliación el trabajador buscare ser incluido dentro del ambiente laboral para poder realizar bien las actividades que se le demanden, formando un buen equipo de trabajo y compartiendo los mismos objetivos de la compañía. (McClelland, como se citó en Santivañez, 2017)

Teniendo en cuenta que el desempeño laboral del trabajador está ligado a sentirse cómodo dentro de la empresa en la que se encuentra laborando y también a las diversas motivaciones que se le pueden otorgar o presentar como empleador, se cree conveniente que toda empresa o compañía debe tener presente distintos incentivos, con el fin de prevenir la presencia de síndrome de burnout en sus trabajadores.

Conclusiones

1. De acuerdo a los resultados obtenidos, si se presentó una relación entre la variable síndrome de burnout y motivación laboral en la empresa agroindustrial pesquera de Paita.
2. Con respecto a los niveles de síndrome de burnout, logramos obtener que el 38,4% presenta bajos niveles, correspondiendo a la mayor parte de la población.
3. En los trabajadores de la empresa agroindustrial, se evidencia que el 37,1% correspondiente a la mayor población de encuestados, se encuentran en un nivel regular de motivación en su trabajo.
4. En los colaboradores de la empresa agroindustrial en estudio, se identificó que la dimensión agotamiento emocional no tiene una correlación con las dimensiones de motivación.
5. En los trabajadores de la empresa agroindustrial, se logró identificar que para la dimensión despersonalización no tiene una correlación con las dimensiones de motivación.
6. En los colaboradores de la empresa agroindustrial, obtuvimos que en la dimensión realización personal si existe una relación directa débil con la motivación laboral, y con lo que respecta a sus dimensiones.

Recomendaciones

1. Se recomienda continuar ofreciendo oportunidades de capacitación y desarrollo profesional, pues estos programas de aprendizaje continuo pueden mantener el interés y así poder lograr una mayor motivación en el trabajo.
2. Fortalecer e implementar técnicas como: ejercicios de relajación, respiración y pausas activas ya que estas estrategias resultan ser efectivas para mejorar el bienestar y mantener alta la motivación de los trabajadores.
3. Fomentar eventos sociales como: celebrar los cumpleaños, celebrar aniversarios de la organización, campeonatos de deportes, que ayuden a mantener la buena convivencia entre sus colaboradores, con el fin de lograr los más altos niveles de motivación.
4. Programar evaluaciones mensuales para determinar si hay casos de trabajadores que presenten síndrome de burnout y así poder intervenir en dicha problemática.
5. Esta investigación será útil y beneficiosa para los altos mandos de la empresa Sakana del Perú S.A, con el fin de que puedan reconocer el nivel de síndrome de burnout y motivación laboral que presentan, para así continuar y/o fortalecer el trabajo que se viene haciendo con sus colaboradores.

CAPÍTULO VI

REFERENCIAS Y ANEXOS

Referencias

- Alarcón, Y y Ramos, M. (2020). La motivación laboral de los empleados de la empresa Imapar Panamá (Tesis para licenciatura, Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología). Archivo digital. <http://www.idi-unicyt.org/wp-content/uploads/2020/09/TG-YANETH-ALARC%C3%93N-Y-MARISEL-RAMOS-Agosto-2020.pdf>
- Albornoz Torrez, S. (2018). Motivación laboral y Síndrome de Burnout en los profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto. (Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo). Archivo Digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29443/Albornoz_TS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alburqueque Urbina, L. y Ubillus Nieves, K. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en el personal administrativo de una empresa Agroindustrial (Tesis para licenciatura, Universidad César Vallejo). Archivo Digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61798/Alburqueque_UA-Ubillus_NKLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Apiquian, G. A. (2007 del 26 al 27 de abril) *El síndrome de Burnout en las empresas*. Mérida, Yucatán. <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>
- Aragón, P. (2017). La importancia de la motivación laboral. *Ccoontigo*. <https://www.ccoo-servicios.info/noticias/pdf/34837.pdf>.

Aristi Espino, A. (2022). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa Delcor Fabricaciones SAC (Tesis para licenciatura, Universidad Señor de Sipán). Archivo Digital.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10533/Aristi%20Espino%20Ana%20%26%20Collantes%20Mori%20Luiggi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Armas Contreras, B. (2022). Síndrome de burnout y desempeño laboral en trabajadores de una empresa del rubro de construcción, Lima 2020 (Tesis para licenciatura, Universidad Privada del Norte). Archivo Digital.

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30979/TESIS%20ARMAS%20CONTRERAS%20BRIGETTE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bouverie Hartley, J y García Montero, R. (2017). Motivación laboral y síndrome de burnout en el personal de la escuela de aviación civil del Perú. (Tesis para licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola). Archivo Digital.

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f66f3cfd-9da1-4919-92b2-a5c8ade3370c/content>

Cadena Alarcón, E, (2019) “La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub s.a. de la provincia de pichincha-Ecuador” (Tesis para licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Ecuador). Archivo Digital.

<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>

Capezzuto, B. Garay, M. Castrillón, A. Chávez, G. Diaz, Álvaro. (2017). Síndrome de burnout en el área de la salud. En B. Capezzuto (Ed.). Estrés laboral: síndrome de burnout y mobbing en el equipo de salud. Aspectos psicológicos (pp. 45-54). Ediciones Universitarias.

<https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/10792/1/estreslaboral.pdf>

Centurión, C y Palacios, E. (2016). *El síndrome de burnout y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú,*

Agencia España. [Tesis de Pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego].
Repositorio Upao.

https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/2322/1/re_admi_cristina.centurion_estrella.palacios_el.sindrome.de.burnout.y.su.infleuncia.en.el.deseempe%c3%91o_datos.pdf

Ceron Ruiz, J. (2015). *La importancia de la motivación en las empresas*. [Tesis de grado, Universidad Militar Nueva Granada]. Archivo Digital

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7316/JAIME%20ARMANDO%20CERON%20RUIZ.pdf;jsessionid=B5664407786A2D7D6BCF0BC54DC58422?sequence=1>

Cialzeta, J. (2013). El sufrimiento mental en el trabajo: Burnout en Médicos de un Hospital de Alta Complejidad, Corrientes. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Nacional de Córdoba] Archivo Digital.

http://lildbi.fcm.unc.edu.ar/lildbi/tesis/Cialzeta_jorge_raul.pdf

Concytec. (2015). Investigación básica. Bases de conocimiento.

<https://conocimiento.concytec.gob.pe/termino/investigacion-basica/>.

Cutipa. K y Mamani. C (2019). *Motivación laboral y su relación con el síndrome de burnout de los colaboradores de la sede de la unidad de gestión educativa local*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa]. Archivo Digital.

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8742/TScumakm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Chang Yui, A. (2010). Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. [Tesis para Magister, Gerencia en Servicios de Salud]. Archivo Digital.

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2513/Chang_ya.pdf?sequence=1

- Chiavenato, I. (2015). Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones segunda edición. *Interamericana editores, S.A. Segunda Edición (736)*.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional_La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf
- Davila Rodriguez, G y Sandoval Acosta, E. (2019). *El síndrome de burnout y el compromiso organizacional del personal administrativo de Induamerica servicios logísticos, región Norte*. [Tesis para optar el título de licenciado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Archivo Digital.
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3023/1/TL_DavilaRodriguezGeraldine_SandovalAcostaElina.pdf
- Forbes (2017). Mexicanos, los más estresados del mundo por su trabajo. *Forbes*.
<https://www.forbes.com.mx/mexicanos-los-mas-estresados-del-mundo-por-su-trabajo/>
- Gallup. (2018). Sólo el 15% de los trabajadores se sienten comprometidos con sus empleos. *CepymeNews*. <https://cepymenews.es/solo-15-por-ciento-trabajadores-se-sienten-comprometidos-con-sus-empleos>.
- Gallup. (2019). Motivación laboral: nuevas tendencias globales. *Conexión Esan*.
https://www.esan.edu.pe/apuntes_empresariales/2019/09/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales/.
- Galván, M. (2017). Motivación laboral. *Logos Boletín Científico De La Escuela Preparatoria No. 2, 4(7)*.
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/prepa2/article/view/2165>
- Gavilanes, J y Herrera, R. (2020) Satisfacción laboral, salud mental y burnout. Análisis de mediación parcial en una muestra de conductores del Ecuador. *Scielo vol.20*
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2451-66002020000200007

- GilMonte, P (2005). Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en monitores de taller para personas con discapacidad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21, 107-123.
<https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317039007.pdf>
- Gómez. J. (2018). *Prevalencia del síndrome de burnout del personal médico del hospital general de Latacunga* [Tesis de grado, Universidad Regional Autónoma de los Andes]. Archivo digital.
<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/8936/1/PIUAMFCH043-2018.pdf>.
- Gómez Molina, K y Julca Ríos (2021) Síndrome de burnout en tiempos de Covid 19 del personal de salud Microred Churin – Oyon, 2021. (Tesis para licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión). Archivo Digital.
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5540/GOMEZ%20y%20JULCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guerrero Castro, M. (2020). *Motivación y Satisfacción Laboral en Docentes de cinco Instituciones Educativas Públicas de Comas, 2019*. [Tesis para optar al título profesional de Licenciada, Universidad privada del Norte]. Archivo Digital.
https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24981/Guerrero%20Castro%20Miriam_investigacion%20total.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Hernández, R., Fernandez, C. & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. Interamericana editores. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>.
- Huacani Figueroa, A. (2019). *Síndrome de burnout en los docentes de la institución educativa de la gran unidad escolar las mercedes de la Ciudad de Juliaca*. [Tesis de grado, Universidad Nacional del Altiplano]. Archivo Digital.

http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10208/Huacani_Figueroa_Antonieta.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ibarra, C. (2020). Empleo: Sólo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo. *La República*. <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo/?ref=lre>.

Instituto Nacional Estadístico [INE]. (2015). *El 59% de los trabajadores en España sufre algún tipo de estrés en el trabajo*. <https://www.20minutos.es/noticia/2499561/0/59-trabajadores-espana/sufre-algun-tipo/estres-trabajo/>

Carrera, J. (2021). Desempeño laboral y síndrome de burnout en trabajadores de una empresa privada, Lima 2019 (Tesis para licenciatura, Universidad Privada del Norte). Archivo Digital. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/27655/Jorge%20Carrera%2c%20Renato%20Dario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

McClelland, D. (1989). Estudio de la Motivación Humana. Narcea, S.A De Ediciones Madrid . <https://psicuagtab.files.wordpress.com/2012/06/mcclelland-david-estudio-de-la-motivacion-humana.pdf>

Martínez, A. (2010) El síndrome de burnout: evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 112. <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>.

Medina Ruiz, D. & Ruiz Maldonado, B (2021) Burnout y Motivación Laboral en Tiempos de Pandemia Covid19 en Docentes de Instituciones Educativas de Lima Metropolitana. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo Digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62282/Medina_RDA-Ruiz_MBV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Mendoza, R. (2016, julio 21) Salud: El 58% de los peruanos sufre de estrés. *Diario Correo*. <https://diariocorreo.pe/peru/salud-el-58-de-los-peruanos-sufre-de-estres-68650/>
- Molina, D. (2020). Consecuencias del síndrome de burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgos para la seguridad y salud laboral. *Cielo laboral*.
http://www.cielolaboral.com/wpcontent/uploads/2020/03/molina_noticias_cielo_n3_2020.pdf
- Morales Naranjo, F. (2021) Análisis de síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Life and Hope S.A. (Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar). Archivo Digital.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8333/1/T3626-MDTH-Morales-Analisis.pdf>
- López, J. (2005). Motivación Laboral y Gestión De Recursos Humanos en la Teoría de Frederick Herzberg. *Gestión En El Tercer Milenio*, 8(15), 25-36.
<https://doi.org/10.15381/gtm.v8i15.9692>.
- Olavarría, L. (15 de marzo de 2018). Trabajadores con estrés están propensos al síndrome de burnout. *Diario Médico*. <https://www.diariomedico.pe/?p=11681>
- Olivares, V. (2017). Dra. Christina Maslach, comprendiendo el Burnout. *Scielo*, 19.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100059&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- Ortiz, M. (2021) “Síndrome de burnout y Rendimiento laboral mediante la modalidad de teletrabajo” (Tesis para licenciatura, Universidad Técnica de Ambato). Archivo Digital.
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/33754/1/FJCS-TS-364.pdf>

- Palma Carrillo, S (2000) Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista De Investigación En Psicología*, 3(1), 11–21.
<https://doi.org/10.15381/rinvp.v3i1.4909>
- Peña Rivas, H y Villón Perero, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177–192.
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pérez, E., & Medrano, L. (2010). Análisis Factorial Exploratorio: Bases Conceptuales y Metodológicas. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 2(1), 58-66.
- Plasencia Vera, F y Viñas Oshiyama, R. (2019). *La motivación laboral y su influencia en el clima organizacional del comercial converse del Mall Plaza en la ciudad de Trujillo año 2018*. [Tesis para obtener el título de licenciado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Archivo Digital.
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/5757/1/RE_ADMIN_FIORELLA.PLASENCIA_ROCIO.VI%c3%91AS_MOTIVACION.LABORAL_DATOS.pdf
- Polo Trujillo, D. (2017). *Motivación y Satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón. Nuevo Chimbote, 2017*. [Tesis para obtener el título profesional de Licenciada, Universidad San Pedro]. Archivo Digital
http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/8554/tesis_58387.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pónton Cueva, G. (2013). *Satisfacción laboral en Proteguarva cía. Ltda.* (Tesis de licenciatura, Universidad de Guayaquil). Archivo Digital.
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/13356/1/TESIS%20FINAL%20GABRIELA%20PONT%C3%93N.pdf>
- Rivera, A., Ortiz, R..., Miranda, M. y Navarrete, P. (2019). Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout). *Revista Digital de*

Postgrado, 8. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2019/08/1008595/16488-144814485158-1-sm.pdf>

Rodríguez, E. (2018, 06 de diciembre). *La teoría de las necesidades de McClelland*. La mente es maravillosa. <https://lamenteesmaravillosa.com/la-teoria-de-las-necesidades-de-mcclelland/>

Rodriguez Gaona, J. (2020). Síndrome de burnout y motivación laboral en los docentes de la I.E.031 Virgen del Carmen del distrito de la Cruz, Tumbes 2018 (Tesis para licenciatura, Universidad Nacional de Tumbes). Repositorio digital UNTUMBES. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2200/TESIS%20-%20RODR%C3%8DGUEZ%20GAONA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodríguez Vílchez, P. (2018). *El síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal ejecutivo en BBVA Continental los Olivos*. [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio San Ignacio de Loyola. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/9568>

Rodríguez Gaona, J. (2020). *Síndrome de burnout y motivación laboral en los docentes de la I.E. 031 Virgen del Carmen del distrito de la Cruz, Tumbes 2018*. [Tesis para optar a la licenciatura en Psicología]. Untumbes. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2200/TEISIS%20-%20RODR%c3%8dGUEZ%20GAONA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rosales Espinoza, C. y Simonovich Muñante, J. (2021). La motivación laboral y el síndrome de burnout en docentes de educación inicial-jardín de Instituciones Privadas de Miraflores en el 2021 (Tesis para licenciatura, Universidad tecnológica del Perú). Repositorio institucional UTP. https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/5253/C.Rosales_J.Simonovich_Tesis_Titulo_Profesional_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

y

Sánchez y Reyes (2006). *Metodología y diseños de investigación científica*. Perú: Visión Universitaria. <https://isbn.cloud/9789972969539/metodologia-y-disenos-en-la-investigacion-cientifica/>

Santivañez Fierro, S. (2017). *La Motivación laboral en los trabajadores de una PYME Metalmecánica de Lima*. [Trabajo de Suficiencia Profesional, Universidad Inca Garcilaso De La Vega] Repositorio Institucional Universidad Inca Garcilaso de la Vega. <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1841/TRAB.SUF.PROF.%20SILVIA%20MISALINA%20SANTIVA%C3%91EZ%20FIERRO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Salcedo Altamirano, R. (2021). Satisfacción laboral y Síndrome de burnout en colaboradores de una Red Privada de salud de Lima (Tesis para licenciatura, Universidad Ricardo Palma). Repositorio institucional URP. https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4464/PSIC-T030_72730478_T%20%20%20SALCEDO%20ALTAMIRANO%20ROCIO%20CRISTINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Silva Martínez, A. (2020). El burnout y la satisfacción laboral en colaboradores de un call center de una empresa privada, Lima. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Ucv. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63252/Silva_MAD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Solano Rojas, S y Rajo Romaní, C. (2021). Síndrome de burnout y motivación en trabajadores de una empresa privada de telecomunicaciones de la ciudad de Lima, 2021 (Tesis para licenciatura, Universidad Peruana de los Andes). Archivo digital.

<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3303/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la motivación*. Alienta.

https://www.planetadelibros.com/libros_contenido_extra/34/33578_EL_PEQUENO_LIBRO_DE_LA_MOTIVACION.pdf

Valenzuela, N., Buentello, C. y Ramos, G. (2015). Análisis de la Insatisfacción Laboral en una Mediana Empresa de Sector Servicios. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*.

<https://www.riico.net/index.php/riico/article/download/53/170>.

Vásquez, J. (2020). *Propiedades psicométricas del inventario burnout de Maslach en colaboradores de una empresa paraestatal de Trujillo* [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Ucv.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46900/V%c3%a1squez_MJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexos

Anexo 1. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento manifiesto que se me ha brindado información para la participación en la investigación científica que se aplicará a los colaboradores de una empresa agroindustrial pesquera de Paita.

Se me ha explicado que:

- El objetivo del estudio es determinar la relación entre el síndrome de Burnout y motivación laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial pesquera de Paita
- El procedimiento consiste en responder a uno/dos cuestionarios denominados Inventario de Burnout de Maslach y la escala de motivación laboral de Steers y Braunstein.
- El tiempo de duración de mi participación es de 30 minutos.
- Puedo recibir respuesta a cualquier pregunta o aclaración.
- Soy libre de rehusarme a participar en cualquier momento y dejar de participar en la investigación, sin que ello me perjudique.
- No se identificará mi identidad y se reservará la información que yo proporcione. Sólo será revelada la información que proporcione cuando haya riesgo o peligro para mi persona o para los demás o en caso de mandato judicial.
- Mi participación se realizará a través de una plataforma virtual, es decir de manera no presencial.
- Puedo contactarme con las autoras de la investigación Claudia León Romero y Franshesca Nima Girón mediante correo electrónico para presentar mis preguntas y recibir respuestas.

Finalmente, bajo estas condiciones **ACEPTO** ser participante de la investigación.

Trujillo, 01 de octubre del 2021.

ACEPTO

NO ACEPTO

En caso de alguna duda o inquietud sobre la participación en el estudio puedo escribir a los correos electrónicos fnimag1@upao.edu.pe y/o acastillob6@upao.edu.pe

Anexo 2. Inventario De Maslach

INVENTARIO DE MASLACH

A continuación, se presentan un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan.

Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:

Nunca 0 Casi nunca 1 A veces 2 Casi siempre 3 Siempre 4

1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	0	1	2	3	4	12. Me encuentro con mucha vitalidad	0	1	2	3	4
2. Al final de la jornada laboral me siento cansado	0	1	2	3	4	13. Me siento frustrado por mi trabajo	0	1	2	3	4
3. Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada	0	1	2	3	4	14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	0	1	2	3	4
4. Me tensa trabajar todo el día.	0	1	2	3	4	15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los trabajadores a los que tengo a mi cargo.	0	1	2	3	4
5. Creo que trato a algunos trabajadores con indiferencia	0	1	2	3	4	16. Trabajar en contacto directo con los trabajadores me produce bastante estrés	0	1	2	3	4
6. Trabajar todos los días es una tensión para mí.	0	1	2	3	4	17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis compañeros de trabajo	0	1	2	3	4
7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis compañeros	0	1	2	3	4	18. Me encuentro animado después de trabajar junto con mis compañeros	0	1	2	3	4
8. Me siento agotado por el trabajo.	0	1	2	3	4	19. He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	0	1	2	3	4
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros	0	1	2	3	4	20. En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades	0	1	2	3	4
10. Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	0	1	2	3	4	21. Siento que sé tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.	0	1	2	3	4
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	0	1	2	3	4	22. Siento que los trabajadores me culpan de algunos de sus problemas.	0	1	2	3	4

Anexo 3. Escala de Motivación Laboral Steers y Braunstein

Escala de Motivación Laboral Steers y Braunstein

En esta escala usted va a encontrar una serie de distintos enunciados que hacen referencias a la motivación dentro del área de trabajo. Se debe elegir el enunciado que mejor le parezca o que más se adapte a usted, por favor responda con total sinceridad, si se presenta alguna duda con gusto las encargadas le ayudaran.

Debemos tener en cuenta que en esta escala no existe respuesta correcta o incorrecta. Tendrá que marcar con un (X) sobre el número que considere para su respuesta teniendo en cuenta la siguiente escala numérica

TD: Totalmente en desacuerdo (1)

D: En desacuerdo (2)

AV: Algunas veces (3)

A: De acuerdo (4)

TA: Totalmente de acuerdo (5)

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

Anexo 4. Aportes de cuadros o tablas

Tabla 8

Distribución de la normalidad de los datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Síndrome de burnout	,064	151	,200*
Agotamiento emocional	,072	151	,054
Despersonalización	,091	151	,004
Realización personal	,069	151	,072
Motivación laboral	,104	151	,000
Afiliación	,129	151	,000
Poder	,089	151	,005
Logro	,123	151	,000

Según los datos de la tabla 8, los datos no siguen una distribución de los datos, debido a que en la mayoría de los items se observa una significancia menor que 0.05. Por lo tanto, se empleará la estadística no paramétrica para describir y encontrar las relaciones entre las variables.

TABLA 9

Rangos

	Sexo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Burnout_total	Hombre	121	77,40	9366,00
	Mujere	30	70,33	2110,00
	Total	151		
Motivacion_laboral	Hombre	121	75,40	9123,50
	Mujeres	30	78,42	2352,50
	Total	151		

TABLA 10*Estadísticos de prueba^a*

	Burnout_total	Motivacion_laboral
U de Mann-Whitney	1645,000	1742,500
W de Wilcoxon	2110,000	9123,500
Z	-,793	-,339
Sig. asintótica(bilateral)	,427	,735

a. Variable de agrupación: Sexo