



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Gestión administrativa y Síndrome de Burnout durante
la pandemia en una entidad de salud nivel III, La
Victoria, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Vera Escorza, Delia (orcid.org/0000-0003-3691-0690)

ASESOR:

Dr. Lizandro Crispin, Rommel (orcid.org/0000-0003-1091-225X)

CO-ASESOR:

Dr. Salcedo Huarcaya, Marco Antonio (orcid.org/0000-0002-7831-4056)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencia en la educación en todos sus niveles

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado a mi familia a mis padres Delia y Andrés quienes me dieron la vida y fueron las personas que me apoyaron en cada paso de mi formación profesional.

Agradecimiento

A mis profesores de la UCV por las sugerencias que me dieron para culminar la investigación

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	8
3.1 Tipo y diseño de investigación	8
3.2 Variables y operacionalización	9
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	10
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	10
3.5 Procedimientos	122
3.6 Métodos de análisis de datos	122
3.7 Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1. Distribucion de frecuencias y porcentajes de la variable Gestión administrativa	14
Tabla 2. Distribucion de frecuencias y porcentajes de la dimension toma de	

decisiones -perfil	15
Tabla 3. Distribucion de frecuencias y porcentajes de la dimension toma decisiones -objetivo	16
Tabla 4. Distribucion de frecuencias y porcentajes de la dimension enfoque administrativo -planeacion	15
Tabla 5. Distribucion de frecuencias y porcentajes de la dimension enfoque administrativo-gestion	16
Tabla 6. Distribucion de frecuencias y porcentajes de la variable sindrome de burnout	17
Tabla 7. Distribucion de frecuencias y porcentajes de la dimension agotamiento emocional-sentimiento	20
Tabla 8. Distribucion de frecuencias y porcentajes de la dimension despersonalizacion -cansancio fisico	219
Tabla 9. Distribucion de frecuencias y porcentajes de la dimension frustracion personal	22
Tabla 10. Tabla cruzada de Gestión Administrativa y Síndrome de Burnout	23
Tabla 11. Tabla cruzada de Perfil y Síndrome de Burnout	24
Tabla 12. Tabla cruzada de Objetivo y Síndrome de Burnout	25
Tabla 13. Tabla cruzada de Planeación y Síndrome de Burnout	26
Tabla 14. Prueba de normalidad de la variable gestion administrativa	27
Tabla 15. Correlación de Gestión Administrativa y Síndrome de Burnout	28
Tabla 16. Correlación de Perfil y Síndrome de Burnout	29
Tabla 17. Correlación de Objetivo y Síndrome de Burnout	30
Tabla 18. Correlación de Planeación y Síndrome de Burnout	30
Tabla 19. Correlación de Gestión y Síndrome de Burnout	31

Índice de figuras

Figura 1. Esquema del diseño	14
Figura 2. Diagrama de porcentaje de la variable gestion administrativa	15
Figura 3. Diagrama de porcentaje toma de decision-perfil	16
Figura 4. Diagrama de porcentaje toma decision -objetivo	17
Figura 5. Diagrama de porcentaje de enfoque administrativo-planeacion	18

Figura 6. Diagrama de porcentaje de enfoque administrativo-gestion	19
Figura 7. Diagrama de porcentaje de síndrome burnout	20
Figura 8. Diagrama de porcentaje de la dimensión agotamiento emocional	21
Figura 9. Diagrama de porcentaje de la dimensión despersonalización	22
Figura 10. Diagrama de porcentaje de la dimensión frustración personal	23
Figura 11. Frecuencias cruzadas de gestión administrativa y Síndrome de Burnout	24
Figura 12. Frecuencias cruzadas de perfil y Síndrome de Burnout	25
Figura 13. Frecuencias cruzadas de objetivo y Síndrome de Burnout	26
Figura 14. Frecuencias cruzadas de planeación y Síndrome de Burnout	26

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y síndrome de Burnout durante la pandemia en una entidad de salud nivel III- la Victoria -2022, la investigación fue no experimental, de tipo correlacional; aplicándose a la población de 80 trabajadores de la entidad en estudio. Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios, su validez fue probada a través del juicio de expertos. Los resultados descriptivos en la variable gestión administrativa, evidencia que el 52% precisó que es de nivel bajo, mientras que el 40% considera que tiene un nivel regular y sólo el 8% precisa que es alto. En la variable Síndrome de Burnout se tiene que el 64% consideran que es de nivel bajo, mientras que el 24% considera que tiene un nivel regular y sólo el 12% precisa que es alto. En conclusión, se determinó con 95% de confianza la relación entre las variables gestión administrativa y Síndrome de Burnout. Tal que la correlación lograda fue de 0,891 tal que se deduce que existe relación alta positiva con las variables; también la significancia lograda fue menor que 5% por lo que se aceptó la hipótesis alterna.

Palabras clave: Disponibilidad, Gestión administrativa, Rapidez, Síndrome burnout.

ABSTRACT

The objective of this investigation was to determine the relationship that exists between administrative management and Burnout syndrome during the pandemic in a level III health entity- La Victoria -2022, the investigation was non-experimental, of a correlational type; applied to the population of 80 workers of the entity under study. The instruments used were two questionnaires, their validity was tested through expert judgment. The descriptive results in the administrative management variable show that 52% specified that it is of a low level, while 40% considered that it had a regular level and only 8% specified that it was high. In the Burnout Syndrome variable, 64% consider that it is of a low level, while 24% consider that it has a regular level and only 12% specify that it is high. In conclusion, the relationship between the administrative management variables and Burnout Syndrome was determined with 95% confidence. Such that the correlation achieved was 0.891 such that it can be deduced that there is a high positive relationship with the variables; also the significance achieved was less than 5%, therefore the alternate hypothesis was accepted.

Keywords: Availability, Administrative management, Speed, Burnout syndrome.

I. INTRODUCCIÓN

La pandemia a nivel mundial, se pudo observar grandes cambios drásticos a las personas en su forma de vida, tal que ocasionó ansiedad, pánico y estrés, tal que afectó la salud física, mental y emocional, que causó hacinamiento en la atención en los diferentes servicios sanitarios , teniendo mayor afluencia las clínicas del sector privado, por lo que el personal asistencial tuvo que asumir una mayor carga en sus labores.

El Perú se encuentra dentro del brote del nuevo coronavirus (COVID-19) tal que se presentó en todo el mundo, se conocieron los casos iniciales en Wuhan, provincia de Hubei, China. Al efectuar el aislamiento de las muestras se detectó el nuevo virus (SARS-CoV-2). Dado que el virus generó muchos decesos de personas, fue motivo para que la OMS ponga de manifiesto la pandemia mundial el 12 de marzo de 2020, causando muchas muertes y pérdidas económicas agudizando la pobreza en muchos países. Esta situación generó diversas alteraciones emocionales en los ciudadanos, causando estrés psicológico.

Dicha coyuntura ha generado una crisis en todos los sectores del gobierno. El sistema de salud no fue ajeno a la realidad y han ingresado a etapas sumamente críticas por el gran aumento de personas contagiadas por COVID19 con severas y moderadas complicaciones, necesitando más unidades hospitalarias y tratamientos médicos en las unidades críticas.

Por ello, la gestión y administración de salud a nivel mundial ha buscado fortalecer la innovación en los establecimientos sanitarios con niveles de complejidad para optimizar una adecuada prevención, detección tratamiento y recuperación de pacientes.

Por lo tanto, la administración de servicios de salud se emplean nuevas tecnologías y procedimientos con innovación científica, esto implica contar con el personal capacitado, equipamiento para el abordaje de paciente crítico, fuentes de financiamiento. ejecución de normativas y política que permitan el desarrollo del mejoramiento continuo.

En la entidad pública, que es un hospital con alta complejidad se puso de manifiesto el síndrome de Burnout, por la alta afluencia de pacientes, los cambios de horarios tan repentinos, la ampliación de servicios para manejo de pacientes

COVID 19, la presencia de paciente críticos, los limitados insumos hospitalarios, etc.

El Burnout causa cansancio físico, mental y emocional por el cansancio psíquico o estrés por el contacto con diversas personas en un ambiente laboral complicado, siendo perjudicial para el personal.

Ante lo planteado se considera el problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y síndrome de Burnout durante la pandemia en una entidad de salud nivel III- la Victoria -2022?, teniendo como problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el perfil y síndrome de Burnout durante la pandemia en una entidad de salud nivel III- la Victoria -2022?, ¿Cuál es la relación entre la el objetivo y síndrome de Burnout durante la pandemia en una entidad de salud nivel III- la Victoria -2022?, ¿Cuál es la relación entre la planeación y síndrome de Burnout durante la pandemia en una entidad de salud nivel III- la Victoria -2022? y ¿Cuál es la relación entre la gestión y síndrome de Burnout durante la pandemia en una entidad de salud nivel III- la Victoria -2022?.

La justificación del presente estudio permitirá conocer el perfil de administrativa durante la pandemia a nivel salud pública nivel III. En tal sentido se tiene la justificación práctica del estudio sobre el estado de burnout del personal frente a la gestión administrativa, de tal manera que se precise las evidencias que controlan y regulan de manera racional las labores del personal que asegure su buen estado durante sus labores. Asimismo, la justificación metodológica se empelará el instrumento el cual permitirá analizar la situación que afronta el personal durante la pandemia, sirviendo de guía para que otros investigadores puedan realizar estudios de mayor alcance y profundidad.

Objetivo general se planteó: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y síndrome de Burnout durante la pandemia en una entidad de salud nivel III- la Victoria -2022; los objetivos específicos son Determinar la relación que existe entre el perfil y síndrome de Burnout durante la pandemia en una entidad de salud nivel III- la Victoria -2022; Determinar la relación que existe entre el objetivo y síndrome de Burnout durante la pandemia en una entidad de salud nivel III- la Victoria -2022; Determinar la relación que existe entre la planeación y síndrome de Burnout durante la pandemia en una entidad de salud nivel III- la Victoria -2022 y Determinar la relación que existe entre la gestión y

síndrome de Burnout durante la pandemia en una entidad de salud nivel III- la Victoria -2022.

Respecto a la hipótesis general se planteó: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y síndrome de Burnout durante la pandemia en una entidad de salud nivel III- la Victoria -2022.y como hipótesis específicas: Existe relación significativa entre el perfil y síndrome de Burnout durante la pandemia en una entidad de salud nivel III- la Victoria -2022; Existe relación significativa entre el objetivo y síndrome de Burnout durante la pandemia en una entidad de salud nivel III- la Victoria -2022; Existe relación significativa entre la planeación y síndrome de Burnout durante la pandemia en una entidad de salud nivel III- la Victoria -2022 y Existe relación significativa entre la gestión y síndrome de Burnout durante la pandemia en una entidad de salud nivel III- la Victoria -2022.

II MARCO TEÓRICO

De los antecedentes internacionales la investigación de Guzmán (2016), estuvo direccionada a evaluar la complacencia laboral de aquellos colaboradores de salud y el vínculo con el síndrome de burnout cuyo objetivo fue Determinar la satisfacción del trabajo que realizan los trabajadores de salud a nivel de servicio de urgencias y el vínculo con el síndrome de burnout. El estudio fue descriptivo y conformó la población 155. Como resultado se logró que superior a 50% del personal tiene el síndrome de Burnout, tal que se presenta una alta relación entre variables.

Por su parte Quituisaca (2019), en su estudio sobre el aspecto profesional y síndrome de Burnout en un hospital, su objetivo fue Demostrar la eficacia del aspecto laboral para prevenir del Síndrome Burnout en el hospital que atiende a adultos mayores.

Se consideró el método cuasi experimental, tal que la muestra conformó 30 trabajadores. Como resultado se alcanzó el 92.68% a nivel pre – test y 90% como post test respecto al cansancio emocional, por su parte en despersonalización logró el 85.37% en pre – test y 80% en post test y en la realización personal logró 100% a pesar de presentar algunos trabajadores el síndrome de Burnout.

También Portero (2019), en su estudio sobre el estrés laboral, Burnout, satisfacer, afrontar y salud integral a nivel de los trabajadores de urgencia, el objetivo fue Evaluar el vínculo habido entre el estrés percibido, el burnout satisfacción laboral, estrategia de afrontamiento, aspecto sociodemográfico y laboral del personal sanitario a nivel urgencia hospitalaria en relación a la situación de salud integral. El estudio fue descriptivo transversal cuya muestra conformaron 235 profesionales sanitarios. En conclusión, los niveles de despersonalización resultaron 48.94%, estando satisfechos por las adecuadas relaciones interpersonales con los jefes y compañeros en labores. Respecto al síndrome de Burnout se tiene que el cansancio emocional resulta bajo, también la realización personal resultó moderada como la satisfacción laboral.

Según el estudio de Lozano (2020), respecto a la Coronavirus (COVID-19), y el impacto a nivel salud, el objetivo tuvo que ver con el estrés en la salud. El estudio fue descriptivo de corte transversal tal que integraron la población 1210. Se concluye que el personal femenino es mayor en 23,04 %, que hombres y se tiene que el 53,8 % de impacto psicológico fue de moderado a severo; con 16,5 % de síntoma depresivo, el 28,8 % tuvo sintomatología ansiosa y el 8,1 % con estrés, estando entre moderado y severo, tal que el nivel elevados de estrés, ansiedad y depresión estuvo direccionado al sexo femenino.

Por su parte Eletskiy (2019) en su estudio consideró como objetivo conocer el efecto del burnout y el estrés en las labores de trabajadores sanitarios en entidad de gobierno y privado. El estudio fue correlacional con una muestra de 300 personas por entidad, tal que se hizo uso de la encuesta para precisar los resultados. En tal sentido se comprobó haber correlación significativa positiva entre la responsabilidad organizacional y el síndrome de Burnout.

En antecedentes nacionales, Solís (2015) su estudio sobre el ambiente laboral y síndrome de Burnout, su objetivo fue establecer la relación respectiva, con una muestra a 43 enfermeros de 28 años a 42 años de edad máxima. En el estudio descriptivo el 90.7% de mujeres son de estado civil casado, un 86% su situación labores es contratado y 46.5% superan dos años de servicio. De los resultados respecto al Síndrome de Burnout. En concreción personal; 72.1% en despersonalizar; 55.8% en cansancio emocional frecuente, 30.2% de nivel medio en el Síndrome de Burnout en personal de enfermería.

Huarcaya (2020) respecto al síndrome de Burnout y aspectos sociodemográficas respecto a depresión de médicos residentes, el objetivo es comprender el vínculo entre el síndrome de Burnout y aspectos sociodemográficos, con una muestra de 145 médicos residentes en un estudio descriptivo. Se concluye que el agotamiento emocional, estar en soledad y desarrollo personal reduce rasgos depresivos, en tanto en soltería reducen.

Vílchez (2020) como objetivo fue determinar aspectos vinculados al Síndrome de Burnout a nivel residente en ginecología. Se considera un estudio analítico, con una muestra de 90 residentes, de 24 a 44 años, siendo 56% mujer, el 70% soltero, el 22.2% con hijos. Se tiene como resultados que el nivel alto en el

Síndrome de Burnout representa el 73.3%, alta frecuencia de despersonalización en 61%, cansancio emocional con 56%, y baja frecuencia de logro personal con 59%. Se concluye que se da más en varones que en damas.

Corimayhua (2016) cuyo objetivo es precisar el nivel del Síndrome de Burnout en el personal de entidad financiera. Se consideró un estudio descriptivo, no experimental, cuya muestra conformaron 30 trabajadores. En conclusión, se tiene que el mayor predominio es de 83.3%, del personal el agotamiento laboral se manifiesta en un 73.3%.

Villegas(2019) su objetivo es determinar el nivel de síndrome de burnout en el personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Se considero un estudio de enfoque cuantitativo, correlacional y de corte transversal; con 65 participantes .Se tiene como resultados 64,6% acerca del síndrome de burnout en los participantes; manifestó un nivel medio de agotamiento emocional con el 50,8%, 47,7% en la despersonalización y 64,6% en la realización personal, concluyéndose el síndrome de burnout como prevalencia de nivel medio .

Respecto a las bases teóricas, referido al síndrome de Burnout se tienen las definiciones de los autores: Freudenberguer (1914) preciso que en una extensa jornada el mayor porcentaje de cuidadores tuvieron creciente, desmotivación, poco interés a nivel labor alcanzando el agotamiento, con signos depresivos y ansiedad.

Maslach y Jackson (1982) sobre el Síndrome de Burnout consideran que estrés emocional crónico, con síntomas de frialdad, cansancio psicológico, y despersonalizarse respecto a los demás y un sentimiento inadecuado hacia las labores.

El síndrome de Burnout presenta la siguiente sintomatología:

Agotamiento emocional, implica perder fortaleza y vigor, con decaimiento psíquico y físico, poco entusiasmo, se presentan desmotivados y poco deseo en hacer las labores en el trabajo ; en cuanto a la despersonalización, tiene como una vía negativa a nivel actitudes y respuestas respecto a otros, hay indiferencia, comportamiento deshumanizado, diverso al nivel emocional, cínico, utiliza medios despectivos de las demás personas y por último la frustración personal, se da en

cuanto la persona frecuentemente su valoración es baja del mismo, se consideran faltos en ser capaces técnicamente o cognitiva, inseguro en las labores.

Factores de riesgo

Sexo, el personal femenino resiste más al Burnout, pero debido a diversas responsabilidades es propensa a tenerlo, la edad mientras tiene más tiempo en el trabajo es más seguro en su puesto que la labor realizada. La personalidad con rasgos de psico rigidez, inseguridad, inestabilidad, inmadurez emocional y sin apreciar lo ajeno, son propensos a tener el Burnout.

Gil-Monte y Peiró (1997), el Burnout responde a un estrés crónico, con experiencia subjetiva de sentimientos, cognición.

Definición de términos:

El estrés se da por el agotamiento físico del personal, dado por el estado nervioso. En cuanto al estrés laboral, se asocia al trabajo, cuya presión existente genera saturación mental o física del personal donde el personal de salud, realiza labores promoviendo la salud. Síndrome son aquellos signos y síntomas que tienen causa común, presentando un cuadro clínico del mal. En cuanto al síndrome burnout las personas presentan sentimientos de desagrado en el trabajo.

González et al (2008), precisan que las sintomatologías del Burnout afectan las esferas vitales siendo físicas, psicológicas y sociales.

La OMS (2016) Considera que son reacciones fisiológicas del organismo ante una acción. Es el estrés una alerta biológica requerida para la supervivencia. Se presenta en la vida de un ser humano, sea por cambio de empleo, diálogo en público, en la entrevista, cambio de vivienda, etc.

Para salvaguardar la salud del personal de salud se adoptó de cinco medidas que resguardan cuidadores del sector salud de violencia, optimizando la salud mental, resguardando peligro físico y biológico, incentivando el programa nacional de seguridad y vinculando políticas de seguridad del personal de salud con el paciente.

Gil Monte (2015) considera que la enfermería tiene que ver con lo que se brinda a pacientes en la sociedad. Constituye la ciencia y el arte modelando actitudes, competencias intelectuales y habilidades técnicas del personal de enfermería tal que se desempeñen en una dirección médica general o específica.

Oy = Síndrome de Burnout r
= Correlación

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión administrativa

Definición conceptual: Mendoza (2017), considera que es sistemática, portando hechos coherentes para lograr los objetivos mediante el cumplimiento considerando el desarrollo administrativo: planeación, organización, dirección y control.

Se define distintivo por lo que está constituido por planear , organizar, ejecutar y controlar, se realiza tareas para resolver y obtener un propósito mediante el uso de seres humanos y de otros bienes.

Definición operacional: Esta investigación se está considerando dos dimensiones centradas en el problema observado, las cuales están constituidas por:

Toma de decisiones :Pieza importante de la gestión administrativa ,las decisiones son un punto fundamental para una directiva y este proceso es de suma importancia para alcanzar un buen resultado.

Enfoque administrativo :Es aquella ciencia social y técnica que prosigue cosas por medio de la planeamiento , constitución , cargo y verificación de una gerencia conservando un buen ambiente .

Indicadores: Para dichas dimensiones se estableció un intercambio de conocimientos sobre la efectiva administración que se da en esta pandemia.

Escala da medición :Se emplea una escala ordinal con 5 alternativas .

Variable 2: Síndrome de Burnout

Definición conceptual : El término “Burnout” representa una patología psiquiátrica dada en profesionales que trabajaban en una entidad cuyo objeto de trabajo son personas.

Existe un momento que las personas fallan, agotándose y quedando exhaustos dado que se involucran con mucho arraigo a sus labores siendo ineficaces para el desempeño.

Definición operacional : Esta investigación se está considerando 3 dimensiones centrada en el problema observado ,agotamiento emocional ,despersonalización y frustración personal .

Indicadores : Se realizo una entrevista y una observación exhaustiva a los colaboradores de salud para efectivizar que tan grande y manejable es su estrés .

Escala de medición : Se emplea una escala ordinal con 5 alternativas .

Operacionalización: Al respecto las variables gestión administrativa y síndrome de Burnout se mide con sus indicadores de las dimensiones respectivas, utilizando la escala Likert en los cuestionarios de las encuestas aplicadas (Ver anexo 1)

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

Valderrama (2015), en relación a la muestra está constituida por personas con características similares. Según Tamayo (2017), precisa que es el integro de aspectos en estudio, cuantificándose integralmente.

Las poblaciones integran 80 trabajadores del centro de estudio.

Criterio de inclusión: Está constituida por colaboradores de la entidad pública.

Criterio de exclusión: No forma parte el personal de otras áreas.

Unidad de análisis

Está conformado por 80 colaboradores de salud , enfermeras de una entidad pública cuya lista constituye al universo.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica e instrumento

El método considerado en el presente estudio es la encuesta aplicada al personal que conforma la muestra.

Ponto (2020), refiere que el estudio se da por un cuestionario, se determina con el resumen de una indagación de una muestra de personas, a través de su

contestación del cuestionario. Por otro lado, Trespalacios (2005), en relación al cuestionario precisa los instrumentos asociados a la investigación es destinado a los participantes de la muestra, contestando según procedimiento de uso y añadido a lo que se tienen de información.

El cuestionario fue para lograr las respuestas de los encuestados de las variables, considerando la medición Likert.

La medición se usa para el estudio estadístico lo cual sirve para analizar los datos y prueba de la hipótesis.

Validez

Hernández (2014), relaciona los instrumentos ejecutando mediciones adecuadas. Se da como perspectiva la investigación científica se exige sea verídico para que el tema tenga autenticidad.

Por lo tanto, se realiza la comprobación observando la valoración, sobresaliente, oportuna por último con transparencia que se precisa en los ítems. Se con lleva a la autenticidad con expertos, participando 80 colaboradores en el tema tratado.

Confiabilidad del instrumento

Hernández (2014), se examina la solidez y relación. También Jaghsi (2021), examina que la confiabilidad del instrumento consiste en otorgar una puntuación usando un extenso periodo cuantioso.

El análisis de confiabilidad se obtuvo por medio del Alfa de Cronbach, valorando la tabla de equivalencia, dando así resultados exactos.

De la prueba de confiabilidad realizada mediante la aplicación SPSS - 25, se conformó la consistencia en los ítems según las tablas siguientes:

Hageman (2001) Fiabilidad modo de representa o revela la suma de desacierto , aleatorizado y metódico , oportuna a cualquier medición, por tanto, la credibilidad de un instrumento es aquel nivel en que es duplicable.

Por ende la credibilidad es una medición, en función al desacierto aleatorizado , en cuanto sea mayor el error, menos precisa será la medición.

3.5 Procedimientos

Se identifica el problema , se realiza la formulación del título de investigación, en cuanto al capítulo I ,se plasma la información de la problemática a nivel nacional local , se realizan las preguntas , objetivos e hipótesis . En el capítulo II, marco teórico se registra los antecedentes referentes a las variables para encontrar las dimensiones a nivel nacional e internacional .En el capítulo III, la metodología para poder hacer el estudio con validez , confiabilidad , diseño ,población, elaboración de instrumento .En el capítulo IV se realiza el procesamiento de presupuesto , financiamiento , cronograma de ejecución del proyecto.

3.6 Métodos de análisis de datos

Estadística descriptiva:

Hernández (2018), dieron a conocer el procedimiento que favorece la presentación y el estudio de documentos obtenidos, sin formar una conclusión del grupo de personas original. Kaur, Stoltzfus y Yellapu (2021), según el censo representativo incluye medidas de continuidad, inclinación, separación, cambio y criterio.

Se examina la conclusión según las tablas y figuras obtenidas, dando la interpretación respectiva.

Estadística inferencial:

Según Hernández (2014), se comprueban las hipótesis. También Tarek (2019), accede a las generalizaciones de la población que se puede ser más amplia.

Se examina el estudio estadístico Rho de Spearman es el que cuantifica la conformidad de las variables (Anexo 4)

3.7 Aspectos éticos

Según Koepsell (2015), escritor compromete respeto, forma parte de la mención del texto. La moral tiene un valor en la esfera social, da un resultado importante ya que es un estudio donde se hacen varios exámenes y se verifica. Se examina la credibilidad con las personas en los cuestionarios siendo sus contestaciones anónimas. Según Fleming y Zegwaard (2018), considera que la

moral da la realización de una tarea con un elevado grado y de reconocimiento social.

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística descriptiva

Variable: Gestión Administrativa

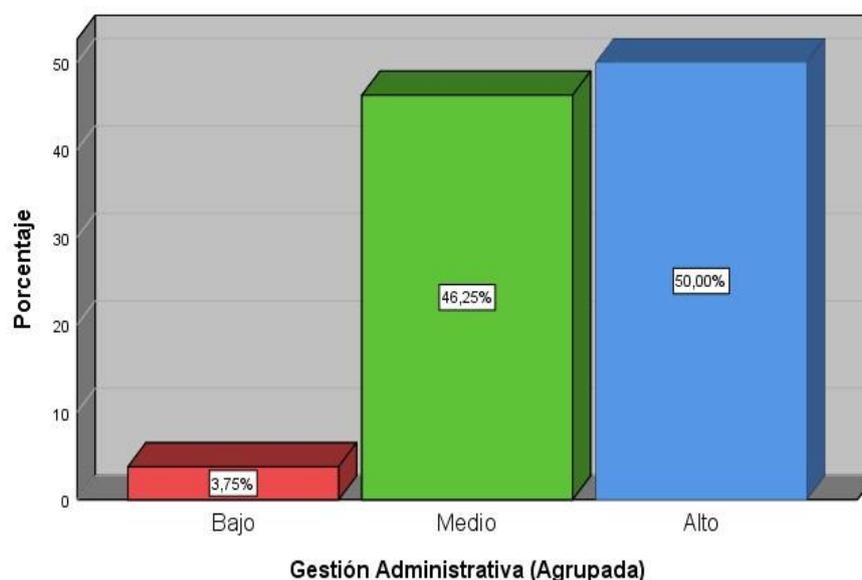
Tabla 1

Distribución de frecuencias y porcentaje de la variable Gestión Administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	3,8	3,8	3,8
	Medio	37	46,3	46,3	50,0
	Alto	40	50,0	50,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 2

Diagrama de porcentaje de la variable Gestión Administrativa



De acuerdo con la gestión administrativa, el 3.75% es de nivel bajo, 46,25% es de nivel medio y el 50% es alto. Los encuestados respondieron que la gestión Administrativa de salud nivel III es alto, resultando favorable.

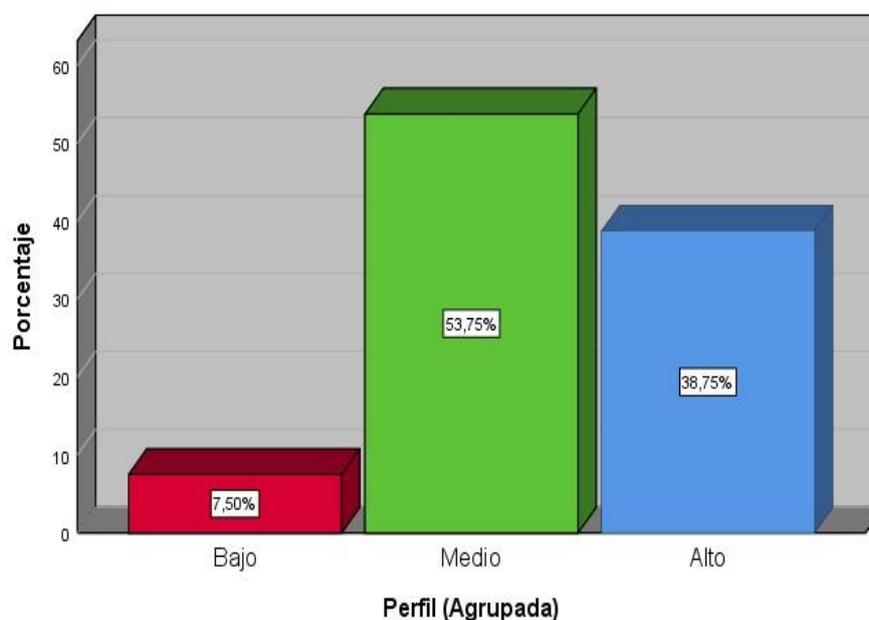
**Tabla
2**

Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión toma de decisiones-perfil

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	7,5	7,5	7,5
	Medio	43	53,8	53,8	61,3
	Alto	31	38,8	38,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 3

Diagrama de porcentaje toma de decisión -perfil.



De acuerdo con la tabla y figura, la dimensión perfil, el 7.5% es de nivel bajo, mientras que el 53.75% tiene un nivel medio y el 38.75% es alto. Referente a esto los encuestados afirmaron que el perfil de las enfermeras líderes del centro de salud nivel III es medio, resultando considerable.

Tabla

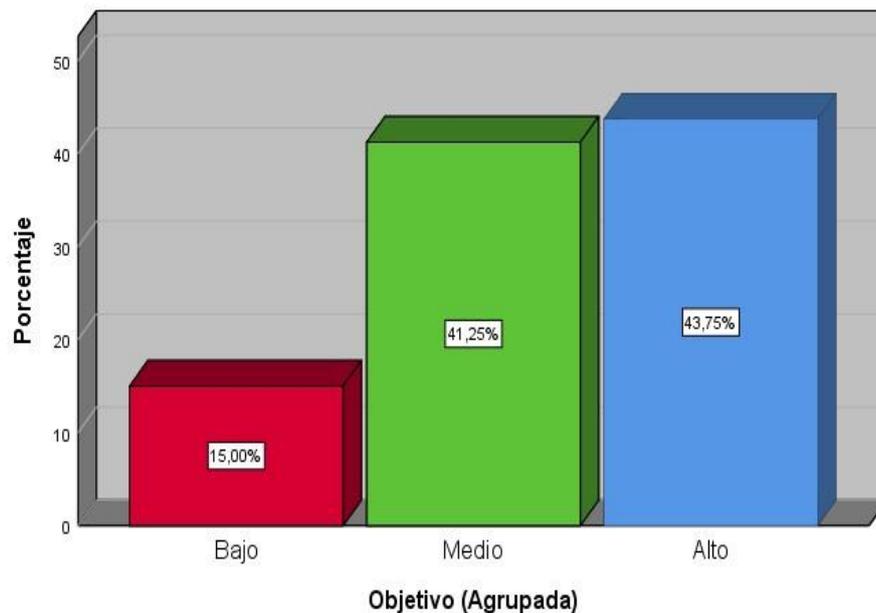
3

Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión toma de decisiones objetivo .

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	15,0	15,0	15,0
	Medio	33	41,3	41,3	56,3
	Alto	35	43,8	43,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 4

Diagrama de porcentaje toma de decisión-objetivo .



De acuerdo con la tabla y figura, la dimensión objetivo, el 15% es de nivel bajo, mientras que el 41.25% tiene un nivel medio y el 43.75% es alto. Por lo tanto

Tabla

los encuestados afirmaron que el objetivo de la gestión administrativa del centro de salud nivel es alto, resultando favorable.

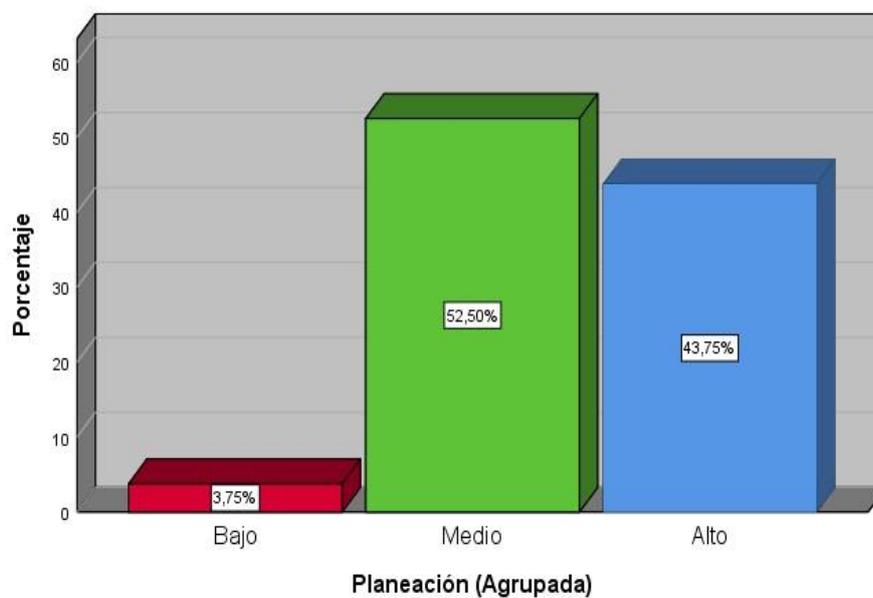
4

Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión Enfoque administrativo Planeación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	3,8	3,8	3,8
	Medio	42	52,5	52,5	56,3
	Alto	35	43,8	43,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 5

Diagrama de porcentaje de enfoque administrativo -planeación



Tabla

-

Por consiguiente tabla y figura, la dimensión planeación, el 3.75% es de nivel bajo, mientras que el 52.50% es un nivel medio y el 43.75% es alto. Entorno a la planeación en el centro salud nivel III respondieron que es medio resultando adecuado.

5

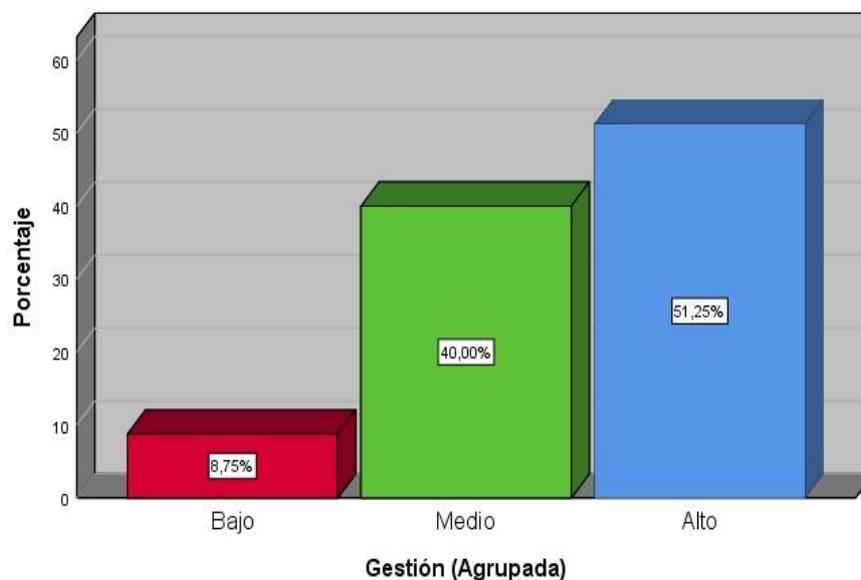
Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión Enfoque administrativo Gestión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	8,8	8,8	8,8
	Medio	32	40,0	40,0	48,8
	Alto	41	51,2	51,2	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 6

Diagrama de porcentaje de enfoque administrativo -gestión

Tabla



De acuerdo a la dimensión gestión, se tiene que el 8.75% estima un nivel bajo, mientras que el 40% tiene un nivel medio y el 51.25% es alto. Por lo tanto, los encuestados afirmaron que la gestión en el centro de salud nivel III es alto, resultando favorable.

Variable: Síndrome de Burnout

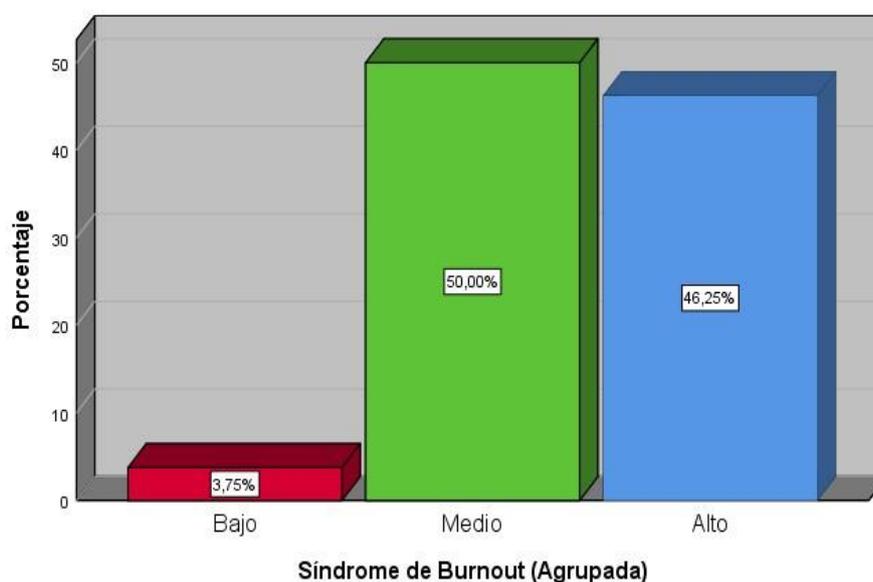
Tabla 6

Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable Síndrome de Burnout

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	3,8	3,8	3,8
	Medio	40	50,0	50,0	53,8
	Alto	37	46,3	46,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 7

Diagrama de porcentaje de síndrome de burnout .



Entorno al Síndrome de Burnout, el 3.75% es bajo, el 50% presenta un nivel medio y el 46.25% es alto. Los encuestados afirmaron que el Síndrome de Burnout en el centro de salud nivel III es medio, resultando adecuado.

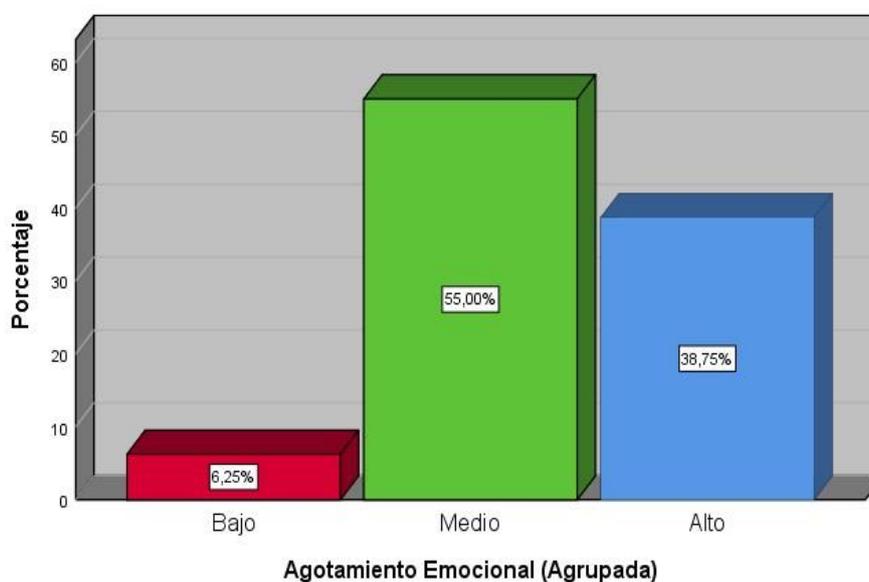
Tabla 7

Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión Agotamiento emocional-sentimiento.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	6,3	6,3	6,3
	Medio	44	55,0	55,0	61,3
	Alto	31	38,8	38,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 8

Diagrama de porcentaje de la dimensión Agotamiento emocional-sentimiento .



Entorno a la dimensión agotamiento emocional, el 6.25% es bajo, en tanto el 55% considera que tiene nivel medio y el 38.75% es alto. Los encuestados afirman que el agotamiento emocional en el centro de salud nivel III es medio, resultando adecuado.

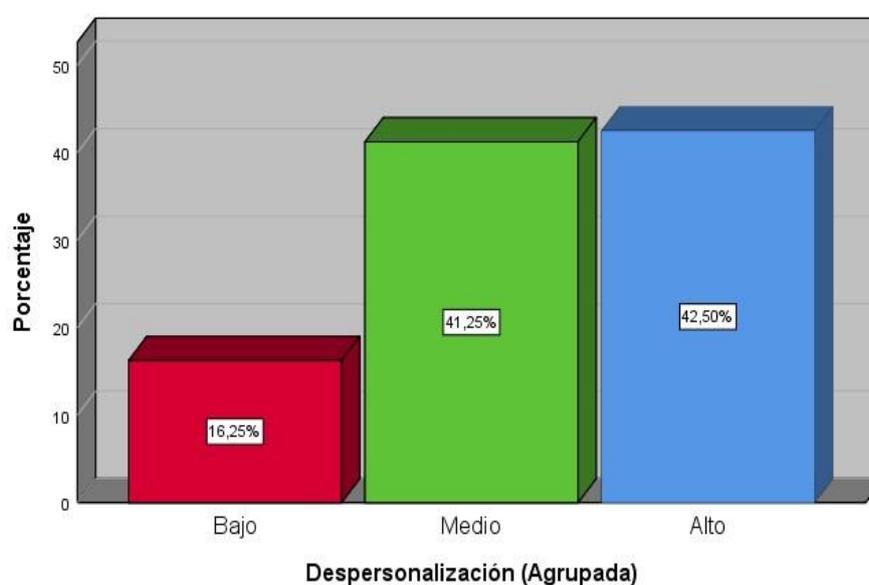
Tabla 8

Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión Despersonalización-cansancio físico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	13	16,3	16,3	16,3
	Medio	33	41,3	41,3	57,5
	Alto	34	42,5	42,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 9

Diagrama de porcentaje de la dimensión despersonalización-cansancio físico.



Referente a la dimensión despersonalización, el 16.25% es nivel bajo, el 41.25% es nivel medio y el 42.50% es alto. Los entrevistados afirman que la despersonalización en el centro de salud nivel III es alto, resultando favorable.

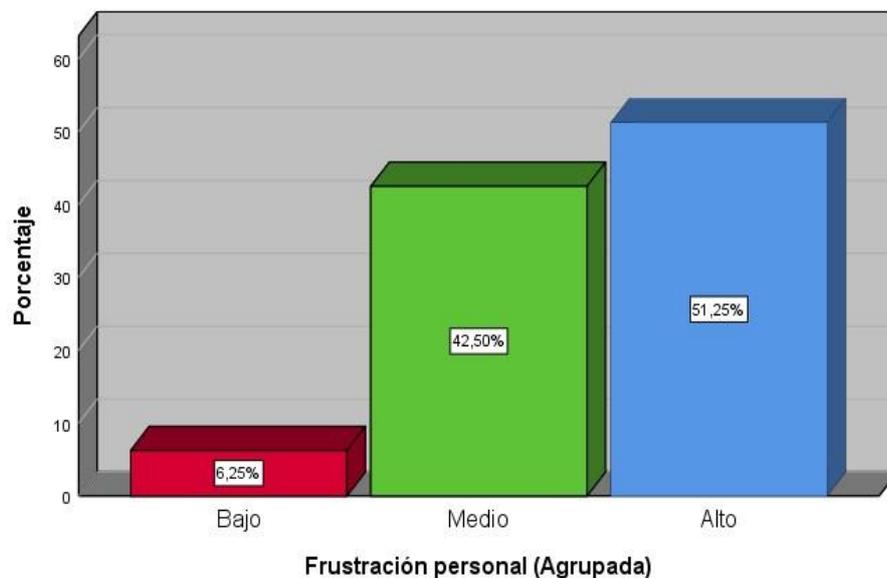
Tabla 9

Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión Frustración personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	6,3	6,3	6,3
	Medio	34	42,5	42,5	48,8
	Alto	41	51,2	51,2	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Figura 10

Diagrama de porcentaje de la dimensión Frustración personal



De acuerdo con la tabla y figura, la dimensión Frustración personal, el 6.25% es de nivel bajo, mientras que el 42.50% se estima tiene un nivel medio y el 51.25% es alto. La encuestados en su mayoría afirmaron que la dimensión frustración personal en el centro de salud nivel III es alto, resultando favorable.

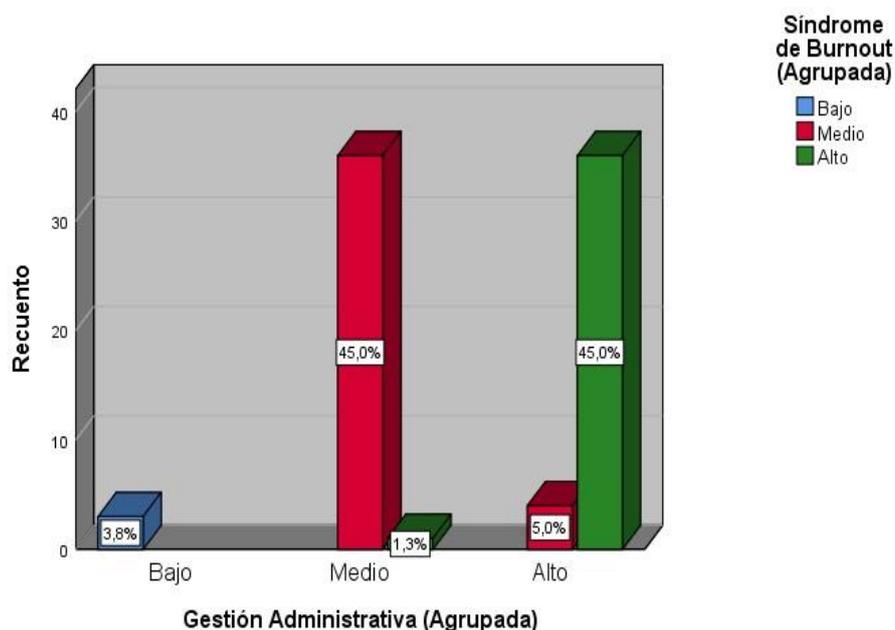
Tablas cruzadas

Tabla 10 *Tabla cruzada de Gestión Administrativa y Síndrome de Burnout*

			Síndrome de Burnout (agrupada)			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Gestión Administrativa (Agrupada)	Bajo	Recuento	3	0	0	3
		% del total	3,8%	0,0%	0,0%	3,8%
	Medio	Recuento	0	36	1	37
		% del total	0,0%	45,0%	1,3%	46,3%
	Alto	Recuento	0	4	36	40
		% del total	0,0%	5,0%	45,0%	50,0%
Total		Recuento	3	40	37	80
		% del total	3,8%	50,0%	46,3%	100,0%

Figura 11

Frecuencias cruzadas de gestión Administrativa y Síndrome de Burnout



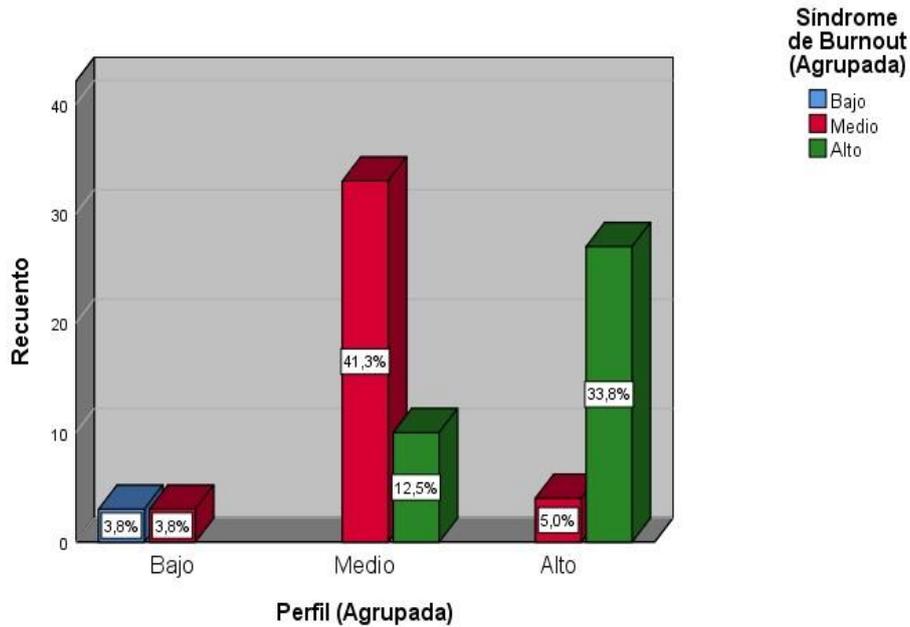
De acuerdo con la tabla y figura, la Gestión administrativa tiene un nivel bajo, el Síndrome de Burnout es bajo en 3.8%. Si la Gestión administrativa es media, el Síndrome de Burnout medio es en un 45% y alto en 1.3 %. Por último, si la Gestión Administrativa es alta, el Síndrome de Burnout es medio en 5 % y alto en 45%.

**Tabla
11**

Tabla cruzada de Perfil y Síndrome de Burnout

		Síndrome de Burnout (Agrupada)				Total
		Bajo	Medio	Alto		
Perfil (Agrupada)	Bajo	Recuento	3	3	0	6
		% del total	3,8%	3,8%	0,0%	7,5%
	Medio	Recuento	0	33	10	43
		% del total	0,0%	41,3%	12,5%	53,8%
	Alto	Recuento	0	4	27	31
		% del total	0,0%	5,0%	33,8%	38,8%
Total		Recuento	3	40	37	80
		% del total	3,8%	50,0%	46,3%	100,0%

Figura 12 *Frecuencias cruzadas de Perfil y Síndrome de Burnout*



De acuerdo con la tabla y figura se tiene que; si el Perfil es bajo, el Síndrome de Burnout es bajo en 3.8% y medio en 3.8%. Si el Perfil es medio, el Síndrome de

Tabla

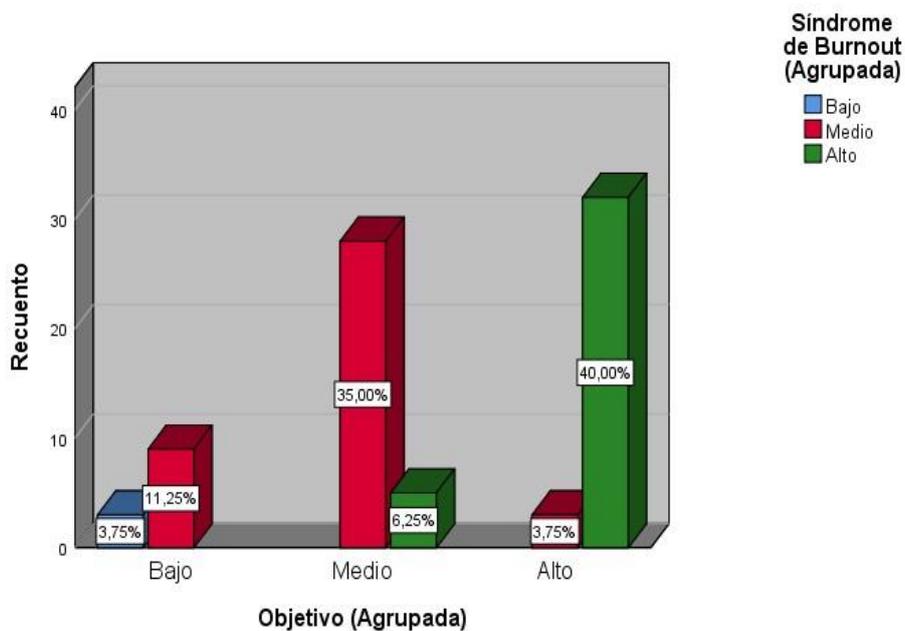
Burnout es medio en 41.3 % y alto en 12.5 %. Por último, si el Perfil es alto, el Síndrome de Burnout es medio en 5 % y alto en 33.8%.

12

Tabla cruzada de Objetivo y Síndrome de Burnout

			Síndrome de Burnout (Agrupada)			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Objetivo (Agrupada)	Bajo	Recuento	3	9	0	12
		% del total	3,75%	11,25%	0,0%	15,0%
	Medio	Recuento	0	28	5	33
		% del total	0,0%	35,0%	6,3%	41,3%
	Alto	Recuento	0	3	32	35
		% del total	0,0%	3,8%	40,0%	43,8%
Total	Recuento	3	40	37	80	
	% del total	3,8%	50,0%	46,3%	100,0%	

Figura 13 *Frecuencias cruzadas de Objetivo y Síndrome de Burnout*



Tabla

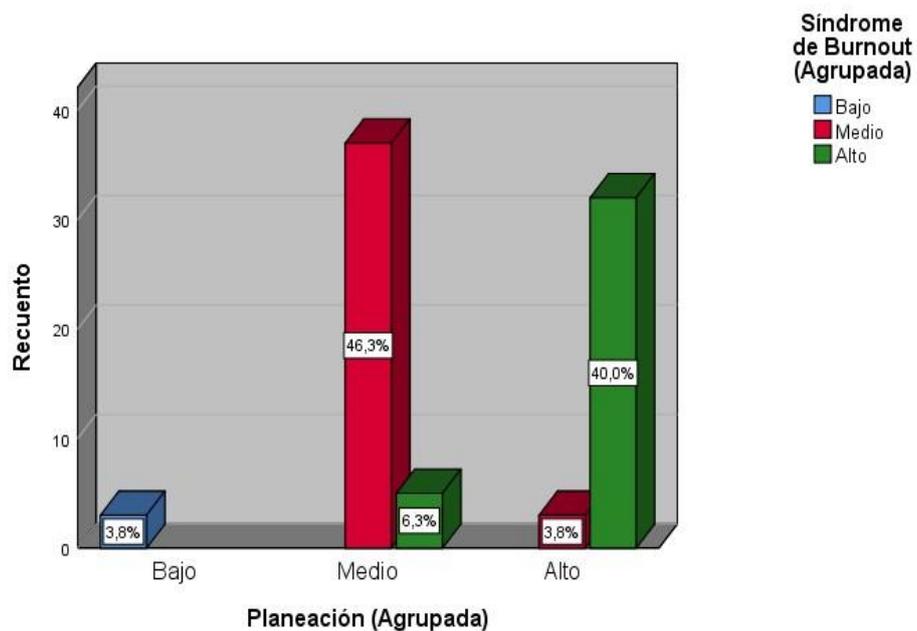
De acuerdo con la tabla y figura se sostiene que, si el Objetivo tiene un nivel bajo, el Síndrome de Burnout es bajo en 3.75% y medio en 11.25 %. Si el Objetivo es medio, el Síndrome de Burnout es medio en 35 % y alto con 6.25 %. Por último, si el Objetivo es alto, el Síndrome de Burnout es medio en 3.75 % y alto en 40%.

13*Tabla cruzada de Planeación y Síndrome de Burnout*

			Síndrome de Burnout (Agrupada)			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Planeación (Agrupada)	Bajo	Recuento	3	0	0	3
		% del total	3,8%	0,0%	0,0%	3,8%
	Medio	Recuento	0	37	5	42
		% del total	0,0%	46,3%	6,3%	52,5%
	Alto	Recuento	0	3	32	35
		% del total	0,0%	3,8%	40,0%	43,8%
Total	Recuento	3	40	37	80	
	% del total	3,8%	50,0%	46,3%	100,0%	

Figura 14 *Frecuencias cruzadas de Planeación y Síndrome de Burnout*

Tabla



De acuerdo con la tabla y figura se sostiene que, si la Planeación tiene un nivel bajo, el Síndrome de Burnout es bajo en 3.8%. Si la Planeación es media, el Síndrome de Burnout es medio en 46.3 % y alto en 6.3 %. Por último, si la planeación es alta, el Síndrome de Burnout es medio en 3.8 % y alto en 40%.

4.2 Estadística inferencial

Prueba de normalidad

En el análisis, se usó del estadístico Kolmogorov-Smirnov ya que se cuenta con una muestra de 80 integrantes. Se hizo la comprobación del comportamiento de datos considerando lo siguiente:

Valor $p > 0.05$, tal que los datos tienen una distribución normal

Valor $p < 0.05$, tal que los datos no tienen distribución normal

Tabla 14

Prueba de normalidad de la variable gestión administrativa .

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	GI	Sig.
Gestión Administrativa (Agrupada)	,326	80	,000
Perfil (Agrupada)	,309	80	,000
Objetivo (Agrupada)	,278	80	,000
Planeación (Agrupada)	,323	80	,000
Gestión (Agrupada)	,324	80	,000
Síndrome de Burnout (Agrupada)	,310	80	,000

De la tabla, de los datos de variables y dimensiones procesadas resultó que $p < 0.05$, pues los datos no tienen un reparto normal, siendo no paramétricos, por consiguiente se aplicó Rho de Spearman al comprobar las hipótesis.

Contrastación de hipótesis

Al respecto a la validez de hipótesis se tomó en cuenta el siguiente criterio:

Si valor de $p > 0.05$, se acepta la hipótesis nula (H_0)

Si valor de $p < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a)

Contrastación de hipótesis general

Ho No existe relación significativa entre la gestión administrativa y síndrome de Burnout durante la pandemia en una entidad de salud nivel III- la Victoria -2022.

Ha Existe relación significativa entre la gestión administrativa y síndrome de Burnout durante la pandemia en una entidad de salud nivel III- la Victoria - 2022

Tabla 15 *Correlación de Gestión Administrativa y Síndrome de Burnout*

			Gestión Administrativa (Agrupada)	Síndrome de Burnout (Agrupada)
Rho de Spearman	Gestión Administrativa (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,891**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Síndrome de Burnout (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,891**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)L

La correlación resultó 0.891 verificando que la relación entre las variables es alta positiva, habiendo importancia bilateral $p = 0.000$, por consiguiente, se aceptó la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y síndrome de Burnout durante la pandemia en una entidad de salud nivel III- La Victoria -2022.

Contrastación de hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre el perfil y síndrome de Burnout durante la pandemia en una entidad de salud nivel III- La Victoria -2022

Ha: Existe relación significativa entre el perfil y síndrome de Burnout durante la pandemia en una entidad de salud nivel III- La Victoria -2022

Tabla 16 *Correlación de Perfil y Síndrome de Burnout*

			Perfil (Agrupada)	Síndrome de Burnout (Agrupada)
Rho de Spearman	Perfil (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,691**
		Sig. (bilateral) N	. 80	,000 80
	Síndrome de Burnout (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,691**	1,000
		Sig. (bilateral) N	,000 80	. 80

La correlación de Spearman resultó 0.691 comprobando la dimensión y la variable es media positiva, habiendo importancia bilateral $p = 0.000$, por consiguiente se admite la hipótesis alterna : Existe relación significativa entre el perfil y síndrome de Burnout durante la pandemia en una entidad de salud nivel III- La Victoria -2022

Hipótesis específica 2:

Ho: No existe relación significativa entre el objetivo y síndrome de Burnout durante la pandemia en una entidad de salud nivel III- La Victoria -2022

Ha: Existe relación significativa entre el objetivo y síndrome de Burnout durante la pandemia en una entidad de salud nivel III- La Victoria -2022

Tabla 17 *Correlación de Objetivo y Síndrome de Burnout*

			Objetivo (Agrupada)	Síndrome de Burnout (Agrupada)
Rho de Spearman	Objetivo (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,803**
		Sig. (bilateral) N	. 80	,000 80
	Síndrome de Burnout (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,803**	1,000
		Sig. (bilateral) N	,000 80	. 80

La correlación resultó 0.803 verifica la dimensión y la variable es alta positiva, resultando significativa bilateral $p = 0.000$, por consiguiente es aceptada la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el objetivo y síndrome de Burnout durante la pandemia en una entidad de salud nivel III- La Victoria -2022

Hipótesis específica 3:

Ho: No existe relación significativa entre la planeación y síndrome de Burnout durante la pandemia en una entidad de salud nivel III- La Victoria -2022

Ha: Existe relación significativa entre la planeación y síndrome de Burnout durante la pandemia en una entidad de salud nivel III- La Victoria -2022.

Tabla 18 Correlación de Planeación y Síndrome de Burnout

		Planeación (Agrupada)	Síndrome de Burnout (Agrupada)
Rho de Spearman	Planeación (Agrupada)	1,000	,822**
			,000
		N	80
	Síndrome de Burnout (Agrupada)	,822**	1,000
		,000	.
		N	80

La correlación reflejó 0.822 verificando la relación de la dimensión y la variable es alta positiva, habiendo la importancia bilateral $p = 0.000$, por lo consiguiente se desaprobó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna : Existe relación significativa entre la planeación y síndrome de Burnout durante la pandemia en una entidad de salud nivel III- La Victoria -2022

Hipótesis específica 4:

Ho: No existe relación significativa entre la gestión y síndrome de Burnout durante la pandemia en una entidad de salud nivel III- La Victoria -2022.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión y síndrome de Burnout durante la pandemia en una entidad de salud nivel III- La Victoria -2022.

Tabla 19 *Correlación de Gestión y Síndrome de Burnout*

		Gestión (Agrupada)	Síndrome de Burnout (Agrupada)
Rho de Spearman	Gestión (Agrupada)	1,000	,729**
	Síndrome de Burnout (Agrupada)	,729**	1,000

La correlación resultó 0.729 verificando la relación de la dimensión y variable es medianamente positiva, dando importancia bilateral $p = 0.000$, por ello se aceptó la hipótesis alterna : Existe relación significativa entre la gestión y síndrome de Burnout durante la pandemia en una entidad de salud nivel III- La Victoria -2022.

V. DISCUSIÓN

El estudio cuyo objetivo general es Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y Síndrome de Burnout durante la pandemia en una entidad de salud nivel III- La Victoria -2022, los hallazgos descriptivos que se encontraron en 80 encuestados, evidencio una relación entre la gestión administrativa, donde 3.8% se estima es bajo, en tanto el 46,3% se estima es medio y el 50% alto. En relación con el Síndrome de Burnout el 3.75% es bajo, en tanto el 50% es de nivel medio y el 46.25% alto. Del resultado de correlación de Spearman resultó 0.891 verificando la relación entre variables es alta positiva, habiendo la significancia $p = 0.000$, tal hipótesis nula y existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y Síndrome de Burnout durante la pandemia en una entidad de salud nivel III- La Victoria -2022.

El resultado logrado contrasta con lo obtenido en la investigación realizada por Solís (2015) tal que el 90.7% de mujeres son de estado civil casado, un 86% su situación labores es contratado y 46.5% superan dos años de servicio. De los resultados respecto al Síndrome de Burnout. En concreción personal; 72.1% en despersonalizar; 55.8% en cansancio emocional frecuente, 30.2% de nivel medio en Síndrome de Burnout en colaboradores de salud.

Entorno a ello también apporto Quituisaca (2019) en su estudio sobre el aspecto profesional y síndrome de Burnout en un hospital, su objetivo fue Demostrar la eficacia del aspecto laboral para prevenir del Síndrome Burnout en el hospital que atiende a adultos mayores.

El primer objetivo específico: Determinar la relación que existe entre el perfil y síndrome de Burnout durante la pandemia en una entidad de publica nivel III- la Victoria -2022; los hallazgos descriptivos se obtuvieron de acuerdo al Perfil que el 7.5% es nivel bajo, mientras que el 53.75% se estima que tiene nivel medio y el 38.75% es alto. Entorno al Síndrome de Burnout el 3.75% se estima es de valor bajo, en cuanto el 50% es de valor medio y el 46.25% alto.

Del análisis inferencial de Spearman 0.691 comprobó la relación de la dimensión y la variable es media positiva, habiendo la significancia bilateral

$p = 0.000$, se aceptó la hipótesis alterna : Existe relación significativa entre el perfil y síndrome de Burnout durante la pandemia en una entidad de salud nivel III- La Victoria -2022.

El resultado logrado contrasta con lo obtenido en la investigación realizada por Huarcaya (2020) en la que hizo un estudio de 145 médicos residentes en un estudio descriptivo. Se concluye que el agotamiento emocional, estar en soledad y desarrollo personal reduce rasgos depresivos, debido a que la presión laboral es ardua.

Del objetivo específico 2, fue Determinar la relación que existe entre el objetivo y síndrome de Burnout durante la pandemia en una entidad de salud nivel III- La Victoria -2022; en los hallazgos descriptivos se evidenció respecto al objetivo que el 15% es de nivel bajo, el 41.25% es de nivel medio y el 43.75% que es alto. En relación al Síndrome de Burnout el 3.75% es bajo, de tal modo el 50% es de nivel medio y el 46.25% es alto. Dando un resultado inferencial la correlación de Spearman 0.803 comprobando la relación de la dimensión y la variable es alta positiva, siendo la significancia bilateral $p = 0.000$ y se aceptó la hipótesis alterna : Existe relación significativa entre el objetivo y síndrome de Burnout durante la pandemia en una entidad de salud nivel III- La Victoria - 2022

El resultado logrado contrasta con lo obtenido en la investigación realizada por Vílchez (2020) tal que es un estudio analítico, y el nivel alto en el Síndrome de Burnout representa el 73.3%, alta frecuencia de despersonalización en 61%, cansancio emocional con 56%, y baja frecuencia de logro personal con 59%.

Del objetivo específico 3, Determinar la relación que existe entre la Planeación y Síndrome de Burnout durante la pandemia en una entidad de salud nivel III- la Victoria -2022, en los hallazgos descriptivos se evidenció al respecto de la planeación que el 3.75% es nivel bajo, tanto que el 52.50% es medio y el 43.75% es alto. En relación al Síndrome de Burnout el 3.75% es bajo, el 50% posee un nivel medio y el 46.25% es alto. Del resultado inferencial la correlación de Spearman 0.822 evidenciando la relación de la dimensión y la variable es alta positiva, habiendo importancia bilateral $p = 0.000$, se aceptó

la hipótesis alterna tal que: Existe relación significativa entre la planeación y síndrome de Burnout durante la pandemia en una entidad de salud nivel III- La Victoria -2022.

El resultado logrado contrasta con lo obtenido en la investigación realizada por Huarcaya (2020), tal que concluye que el agotamiento emocional, vivir sólo y tener desarrollo personal limitado aumentan los síntomas de depresión, mientras que no tener familia reduce.

Del objetivo específico 4, Determinar la relación que existe entre la Gestión y Síndrome de Burnout durante la pandemia en una entidad de salud nivel III- la Victoria -2022, en los hallazgos descriptivos se evidenció respecto a la gestión que el 8.75% es bajo, el 40% es medio y el 51.25% es alto. En relación al Síndrome de Burnout el 3.75% es bajo, tal que el 50% sostiene un nivel medio y el 46.25% es alto. Del resultado inferencial la correlación de Spearman 0.729 verificación la relación de la dimensión y la variable es media positiva, dando la importancia bilateral $p = 0.000$, se admitió la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la gestión y síndrome de Burnout durante la pandemia en una entidad de salud nivel III- La Victoria -2022

El resultado logrado contrasta con lo obtenido en la investigación realizada por Corimayhua, (2016) se tiene que el mayor predominio es de 83.3%, del personal el agotamiento laboral se manifiesta en un 73.3%. Con ello se pone en evidencia que el exceso de trabajo y la presión misma, hacen que se cuente con trabajadores que sientan el agotamiento en sus labores, pues la presión que tienen para atender de manera idónea a los pacientes ocasiona problemas emocionales, manifestándose en primera instancia el agotamiento laboral, el cual no es adecuado para el servicio que se brinda, ya que es un factor que puede generar en el paciente un descuido del personal y agudizar su enfermedad. En este sentido ambos trabajos resultan relevantes, pues aportan logros significativos en ambos casos, debido a que se conoce de manera precisa los inconvenientes presentados, Por ello, es preciso que se replantee la modalidad de trabajo para mejores resultados operativos, en lo referente al servicio brindado. Por otra parte, es también relevante que la gestión tenga la dinámica que exige el trabajo en el área, pues muchos de los trabajadores, se rigen por lo que le encomiendan y por dar cumplimiento a

cabalidad ponen en riesgo su integridad personal. Es por ello asegurar una gestión transversal con otras áreas, asegura se cuente con los medios necesarios para un buen servicio a los pacientes.

Los resultados percibidos por el personal de enfermería se evidencia la falta de motivación por llegar a cumplir sus funciones en el entorno laboral , ya que la atención que puedan dar al paciente no son las optimas , los problemas emocionales mencionados en el trabajo de investigación dan lugar a un bajo desempeño .

La gestión administrativa y el síndrome de burnout influyen en la conducta del profesional por tanto al aumento del síndrome de burnout menor gestión administrativa .

La pandemia ocasiono un reto para el personal de salud por su entorno de trabajo , con condiciones inseguras a alto riesgo de contagio y emocionalmente exigentes Ysabetta y Becerra(2020) de tal manera repercute en la calidad y calidez de atención que ofrecen para los pacientes.

El burnout en las enfermeras es una obligación brindar un reconocimiento que merecen , llegando a custodiar su salud mental como un fundamento profesional de adaptación a los cambios y al crecimiento profesional , acompañado de miedos , frustraciones y rutinas las cuales deben manifestarse con un método de afrontamiento y lograr una estabilidad que lleve a la autorrealización .Saber conocer los factores desencadenantes , nos permite a saber implementar un apoyo para asegurar el bienestar y mejoría del paciente .Esto mismo lo determina Maslach y Jackson (1982) sobre el Síndrome de Burnout al considerar que es un estrés emocional crónico, con síntomas de frialdad, cansancio psicológico, y despersonalizarse respecto a los demás y un sentimiento inadecuado hacia las labores por lo cual debe de ser tratado oportunamente.

También los horarios del personal de enfermería en ocasiones no son fijos lo que genera complicación en su estado de ánimo , afectando así el bienestar del paciente .

Algunos autores refieren que los trabajadores de salud tienen un incremento de agotamiento durante la pandemia, por tal motivo es

impredecible realizar un plan de gestión administrativa para fin de aquellos trabajadores puedan tener un adecuado estado mental .

Además mantener un buen estilo saludable logra atenuar la enfermedad mental de los trabajadores de salud .

La UCI es una unidad de alta complejidad, genera estrés en el personal de enfermería, en pandemia esta situación aumenta debido que estamos con la desconfianza a contraer el malestar y llegar a contagiar a nuestros familiares hay más desgaste físico aumento de horarios , se puede afirmar que hay más negativismo para la atención con pacientes contagiados .

La desmotivación por parte de enfermería atribuye un lugar fundamental al síndrome de burnout donde enfermería logra padecer un grado alto de signos y síntomas graves como de decrecimiento en la productividad laboral , depresión , baja autoestima ,teniendo repercusiones para las atenciones y afectando al equipo de trabajo .

El agotamiento emocional se relaciona con el cansancio sucesivo que se diagnostica con un obstáculo para la acción actuando con una percepción mental autocrítica para disminuir el estrés .

En el desarrollo del presente instrumento se presentó ciertas dificultades en cuanto a la entrega del cuestionario dado que era de carácter anónimo no se logró conocer quienes habían respondido o quienes presentaban alguna dificultad en su desarrollo para hacer la respectiva orientación , así mismo otros encuestados manifestaban que no contaban con el tiempo necesario para desarrollar el cuestionario por un tema laboral .A pesar que se contaba con la autorización de jefes directos para el desarrollo del cuestionario .

A si mismo se presentó la dificultad de acceder al área donde se encontraba la muestra de estudio ya que era restringido el acceso. Por lo cual en el país en donde vivimos no están acostumbrados a realizar investigaciones para mejorar los diversos problemas con que se cuentan ; todo ello limita la realización de investigaciones , es necesario entonces establecer políticas del estado que promuevan la investigación en los diferentes niveles .

En resumen el mayor problema es encontrado a implicancias emocionales que logro ocasionar la pandemia , sobre el estrés y disposición por parte del personal de enfermería, se alerta a las autoridades administrativas del sector de salud a tomar participaciones efectivas referente a esta problemática , con finalidad de tener un buen bienestar del personal de salud .Ysabetta y Becerra(2020).

VI. CONCLUSIONES

Acorde a los resultados se sustentan las siguientes conclusiones:

Primero:

En relación a la hipótesis general, en la tabla 15, la conformidad es de 0,891 se concluye haber relación alta positiva con las variables; además la relevancia fue menor que el 5% por lo que se concluye que Existe relación semejante entre la gestión administrativa y síndrome de Burnout durante la pandemia en una entidad de salud nivel III- La Victoria -2022. **Segundo:**

En relación a la primera hipótesis específica, conforme a los resultados logrados en la tabla 16, su relación obtenida es 0,691, la conexión es media y positiva, cuya importancia es menor que el 5%, se desaprueba la hipótesis nula de tal manera Existe relación significativa entre el perfil y síndrome de Burnout durante la pandemia en una entidad de salud nivel III- La Victoria -2022.

Tercero:

Por lo consiguiente en la segunda hipótesis específica, conforme a los resultados logrados en la tabla 17 la conformidad de la tabla fue 0,803 siendo una relación alta positiva; además la importancia es menor que el 5%, por ello se desaprueba la hipótesis nula se dedujo que Existe relación significativa entre el objetivo y síndrome de Burnout durante la pandemia en una entidad de salud nivel III- La Victoria -2022.

Cuarto:

En la tercera hipótesis específica, en la tabla 18, la conformidad es 0,822 tal relación fue alta y positiva; la importancia es menor que el 5%, por ello desaprueba la hipótesis nula se dedujo que Existe relación significativa entre la planeación y síndrome de Burnout durante la pandemia en una entidad de salud nivel III- La Victoria -2022.

Quinto:

Acerca a la cuarta hipótesis específica, la tabla 19, la conformidad fue 0,729 la relación obtenida es media positiva; el nivel de importancia fue menor que 5%, por lo que desaprueba la hipótesis nula se dedujo que

Existe relación significativa entre la gestión y síndrome de Burnout durante la pandemia en una entidad de salud nivel III- La Victoria -2022.

VII. RECOMENDACIONES

De lo logrado en el presente estudio se plantea:

Primera:

Se recomienda respecto a la gestión administrativa se defina adecuadamente las labores del personal sin exceder labores que les cause presión laboral en exceso para evitar causarles estrés y problemas en su desempeño laboral.

Segunda:

Se recomienda respecto al perfil del personal, tomar en cuenta su experiencia para asignarles labores que se adecúen a lo que ellos realizan con la finalidad de asegurar un buen desempeño y al mismo tiempo darle labores a la medida de su experiencia y formación profesional.

Tercera:

Se recomienda respecto al objetivo planteado en la entidad de salud, toman en cuenta la situación laboral del personal, asumiendo compromisos que les brinde el respaldo necesario en sus labores, más aún si son de alta responsabilidad. Para ello la gerencia debe establecer acciones de orientación a todo el personal.

Cuarta:

Se recomienda respecto a la planeación que la gerencia tome en cuenta la presión laboral que tiene el personal en sus labores y defina de manera objetivo el personal que se necesita para que se evite sobre carga laboral.

Quinta:

Se recomienda en relación a la gestión en la entidad pública , se programen paralelamente a las labores, reuniones de integración para tener un mayor acercamiento al personal y lograr se identifiquen mejor con fines a tener mejores resultados en su desempeño.

REFERENCIAS

- Aranda Beltrán, C., Pando Moreno, M., Salazar Estrada, J., & Mares Hernández, F. (2018). *Psychosocial Triggers Or Facilitators And Burnout Syndrome In Workers Of Grocery Stores In Guadalajara, México*. *Revista Salud Uninorte*, 34(2), 284-293.
- Arque R, Bruno D. (2018) *Clima organizacional y estrés laboral del personal centro de salud Jaime Zubieta del Distrito de San Juan de Lurigancho Lima Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle*.
- Barreda L. (2017) *Determinar la correlación entre clima laboral y el síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un Hospital de Lima Norte*. [Tesis] Lima Universidad Cesar Vallejo.
- Bastidas de Apurímac. Disponible en:
https://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/477/T_0082.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castañeda , M .,Cabrera ,A. Navarro y De Vries W. (2020) *Procesamiento de datos y análisis estadísticos utilizando SPSS*.
- Cárdenas ,N. Condori B. (2017) *Clima organizacional y calidad de vida laboral en enfermeras del área de hospitalización del hospital III Goyeneche*. [Tesis] Perú /Universidad Nacional de san Agustín de Arequipa.
- Corimayhua, (2016) *Síndrome de burnout en los trabajadores del área de negocios de la financiera Mi banco – próceres de la independencia- S.J. L*. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/4961/CORIMAYHUA%20A-K-K.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Delgado(2020) *Analisis La COVID-19 en el Perú: una pequeña tecnocracia enfrentándose a las consecuencias de la desigualdad*. Disponible en:
<https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2020/05/AC-26.-2020.pdf>
- Eletskiy, N. (2019). *The Effect Of Burnout And Stress On Organizational Commitment: Example Of Health Workers*. Disponible en:
<https://dergipark.org.tr/en/pub/asead/issue/47256/595365>

Escudero, Guarner ,Galindo,Fraga, A. Escudero,Salamanca, M. Alcocer ,Gamba M. . (2020) *La pandemia de coronavirus SARS-CoV-2 (COVID-19): situación actual e implicaciones para México. Cardiovascular and Metabolic ScienceArticulo.*

Frutos, M. (2014). *Relación entre los modelos de gestión de recursos humanos y los niveles de estrés laboral y burnout en los profesionales de enfermería de atención especializada (tesis doctoral). Universidad de León, España.*
Recuperado el 20 de noviembre del 2016 de:
https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/3508/tesis_9ef3ca.PDF?sequence=1

Freudenberguer (1914) *El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. Disponible en:*
<https://www.redalyc.org/pdf/167/16713758020.pdf>

Fernández C, Baptista P. (2020) *Metodología de la investigación [Internet] 6ta edición. México Interamericana editores, s.a. de c. v. 2014. Disponible en:*
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-lainvestigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

García, J. (2016) *Estudio del estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la universidad de cuenca. [Magister] Ecuador Universidad de Cuenca.*

Guzmán, B. (2016). *Satisfacción laboral del personal de salud en el servicio de urgencias y su relación con el síndrome de burnout en el Hospital General de la ciudad de México. Repositorio de la Universidad Nacional Autónoma de México. Disponible en:*
<http://132.248.9.195/ptd2016/agosto/0747761/0747761.pdf>

González, J. E., Aristizabal, A., López, M.R., Valencia, A., Montoya, S. L. y Agudelo, R.D. (2013). *El Síndrome de Burnout en el desempeño laboral. Colombia.*
Recuperado de:
<http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/629/Jairo%2>

0E%20Gonzalez%20Ramirez.pdf;jsessionid=F88B2FC75AE49CB7CBEE02
118770553E?sequence=1

Huarcaya (2020) *Influencia del síndrome de burnout y características sociodemográficas en los niveles de depresión de médicos residentes de un hospital general.* Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1575181320300371>

Hernández, C.; Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación (6ta ed.)*, México. editorial Mc Graw Hill.

Hernández (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill, s., y lucio. (2017). *Metodología para la investigación en Ciencia. (4ª Ed)* Política. México Editorial. MacGraw Hill,

León, C. (2018). *Sobrecarga laboral y su relación con el síndrome de burnout en las enfermeras y enfermeros que laboran en el área de hospitalización en el Hospital San Juan de Lurigancho [Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería]*. Repositorio de la Universidad Nacional Federico Villareal. Disponible en: <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/1791>

León, V. (2014). *Nivel del síndrome de burnout en el personal del Centro de Salud Clas Tamburco – Abancay en el año 2013. [Investigación para optar el título profesional de licenciada en administración de empresas]*. Universidad Nacional Micaela

Larico, M. (2016). *Síndrome de burnout en enfermeras del Centro de Salud Santa Adriana y docentes de la Institución Educativa Cesar Vallejo de la ciudad de Juliaca – 2015. [Investigación para optar el título profesional de Psicología]*. Repositorio de la Universidad Peruana Unión. Disponible en: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/197/Lisbeth_Tesis_bachiller_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lecca,J. (2020) *Relación entre comunicación y estrés laboral en el personal asistencial de los Centros de Salud-MINSA Llacuabamba y Parcoy [Tesis posgrado] Perú Universidad Cesar Vallejo.*

Lozano. (2020), *Respecto a la Coronavirus (COVID-19).* Disponible en:

<http://www.scielo.org.pe/pdf/rnp/v83n1/1609-7394-rnp-83-01-51.pdf>

Lopera. (2015). *Validez y confiabilidad de un instrumento de evaluación de estrategias docentes en la práctica de la enseñanza universitaria. Magister, 26. Revista Elseiver. Vol. 27, (1) DOI: 10.1016/j.magis.2015.06.002.*

Muñoz ,C. (2015). *Metodología de la investigación – Ciencias sociales – Primera edición Oxford University Press México, S.A. de C.V.,*

[https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-](https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologiadelainvestigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha.pdf)

[Metodologiadelainvestigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha.pdf](https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologiadelainvestigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha.pdf)

Maguiña ,C., Gástelo, R. Tequen ,A. (2020) *El nuevo Coronavirus y la pandemia del COVID- 19. Rev. Med Hered; 31: 125-131. Disponible*

en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2020000200125&lng=es)

130X2020000200125&lng=es. <http://dx.doi.org/10.20453/rmh.v31i2.3776>

Ministerio de Salud (2021) *Guía Técnica para la Elaboración de Proyectos de Mejora y la Aplicación de Técnicas y Herramientas para la Gestión de la Calidad.*

Disponible: [chrome-](chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1969.pdf)

[extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/http://bvs.minsa.gob.pe/local/](chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1969.pdf)

[MINSA/1969.pdf](chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1969.pdf)

Martínez ,A. (2011) *El síndrome de burnout. evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Disponible en /www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf*

MASLACH, C. y LEITER, M.P. (1997): *The Truth About burnout. San Francisco, CA: Jossey Bass.*

Maslach, C. (2009). *Comprendiendo el burnout. Revista Ciencia & trabajo.*

Miranda L, Batista A.(2018) *Estrés: Elemento clave en la formación laboral para la salud ocupacional Revista Maestro y sociedad pública Disponible en:*

file:///C:/Users/jhovana/Downloads/3389-

Texto%20del%20art%C3%ADculo10975-1-10-20180222.pdf

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de tesis* (5ta. ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.

Ortiz Z, Antonietti L, Capriati A, Ramos S. (2020) *Clima organizacional y pandemia por COVID-19*. Art. Orig. Med. (Buenos Aires) [citado el 30 diciembre 2020]; vol.80 p2. Disponible en:
https://www.medicinabuenosaires.com/revistas/vol8020/destacado/original_7196.pdf

Ortega M, O. G. (2007). *Burnout en médicos y enfermeras y su relación con el constructo de personalidad resistente*.

Organización Panamericana de la Salud. (2020) *Recomendaciones para la Reorganización y Ampliación Progresiva de los Servicios de Salud para la Respuesta a la Pandemia de COVID-19*. Disponible :
<https://iris.who.org/handle/10665.2/52214>

Portero de la Cruz (2019). *Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general en personal de urgencias*. Repositorio de la Universidad de Córdoba – España. Disponible en:
<https://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/18579/2019000001929.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

PUCP. (2018). *El estrés, ese enemigo silencioso que afecta al 80% de peruanos*. La República. Consultado el 22 de enero de 2020. Recuperado.
<https://larepublica.pe/sociedad/1218645-el-estres-ese-enemigo-silencioso-que-afecta-al80-de-peruanos>

Porto Alegre: EDIPUCRS, 2010. 165 p. [Citado el 13 de noviembre del 2020].

Disponible en:

https://www.researchgate.net/profile/Alberto_Cabrera3/publication/261704346_Procesamiento_de_datos_y_analisis_estadisticos_utilizando_SPSS_Un_libro_practico_para_investigadores_y_administradores_educativos/links/00b4953510e4a0dd01000000/Procesamiento_de_datos_y_analisis_estadisticos_utilizando_SPSS_Un_libro_practico_para_investigadores_y_administradores_educativos

amiento_de_datos_y_analisis_estadisticos_utilizando_SPSS_Un_libro_practico_para_investigadores_y_administradores_educativos/links/00b4953510e4a0dd01000000/Procesamiento_de_datos_y_analisis_estadisticos_utilizando_SPSS_Un_libro_practico_para_investigadores_y_administradores_educativos

- Quituisaca, C. (2019). *Recreación laboral y burnout en los trabajadores del Hospital del Adulto Mayor HAIAM*. Repositorio de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Disponible en: <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/21585/1/T-ESPE-042081.pdf>
- Quispe Y. (2019) *Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del centro de salud el bosque la victoria Chiclayo* [tesis]. Perú Universidad Señor de Sipán.
- Robles-Algarín y Adalberto J. Ospino Castro (2018) - *Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de A*. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500259>
- Ricci C, Ruiz P. (2020) *El impacto de la pandemia por COVID-19 sobre la salud mental de los profesionales sanitarios*. *Revista coronavirus y salud pública*. Disponible en: <https://www.easp.es/web/coronavirusysaludpublica/elimpacto-de-la-pandemia-por-covid-19-sobre-la-salud-mental-de-losprofesionales-sanitarios/>
- Risco J. (2020) *Relación entre clima y satisfacción laboral durante el COVID-19 en trabajadores de la IPRESS III EsSalud “Virgen de la Puerta”- 2020*. [Tesis de pregrado] Trujillo Universidad Cesar Vallejo.
- Rodríguez, I. R. (2015). *Síndrome de burnout en el personal de enfermería en los servicios de urgencias hospitalarias*. Tesis de grado.
- Romana (2004). *SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA*. *Revista Española de Salud Pública*.
- Sifuentes A(209). *Nivel de síndrome de Burnout en los trabajadores de la EPS Moyobamba S.A.* [Tesis] Moyobamba Universidad Cesar Vallejo; 2019.
- Solis (2015) *Relación entre clima organizacional y síndrome de burnout en el servicio de emergencia de un hospital Categoría III-2*. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/pdf/3716/371649170006.pdf>

Silva(2020) *Pandemia de la COVID-19: Síndrome de burnout en profesionales sanitarios que trabajan en hospitales de campaña en Brasil. enfermería clínica.* 2020; 31: p. 126-131.

Torres K. (2019) *Clima laboral en enfermeras y técnicos de enfermería de un hospital nivel ii-1 de Es salud de la ciudad de Chiclayo* [Tesis] Chiclayo Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo.

Tabory, L. D. R. (2016). *La competencia profesional y la satisfacción percibida por el usuario externo en el consultorio de obstetricia del centro de salud Aeropuerto del Callao en octubre el 2015 (tesis para optar el título de magíster).* Universidad César Vallejo, Perú.

Vílchez (2020) *características y factores relacionados al síndrome de burnout de nivel alto en médicos residentes de ginecología. hospital madre niño san Bartolomé.*

Disponible en:

<https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/3609/EVILCHEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ybaseta, J., & Becerra, B. (2020). El personal de salud en la pandemia por COVID-19. *Revista Médica Panacea*, 9(2), 72-73.
doi:<https://doi.org/10.35563/rmp.v9i2.322>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rangos
Gestión administrativa	Es sistemática, portando acciones coherentes para lograr los objetivos mediante el cumplimiento considerando en el proceso administrativo: planeación, organización, dirección y control.	La gestión administrativa se mide con los indicadores de las dimensiones toma de decisiones y enfoque administrativo, cuya escala utilizada es la de Likert	Toma de decisiones	Perfil	1-5	Ordinal de orden Categorías: Tipo Likert: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Bajo [47 -65]
				Objetivo	6-10		Medio [66 - 83]
			Planeación	11-15	Alto [84 - 103]		
			Gestión	16-20			
			Enfoque administrativo				
Síndrome de burnout	Patología psiquiátrica dada en profesionales que trabajaban en una entidad cuyo objeto de trabajo son personas. Existe un momento que las personas fallan, agotándose y quedando exhaustos dado que se involucran con mucho arraigo a sus labores siendo ineficaces para el desempeño.	El síndrome de Burnout se mide con las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y frustración personal, cuya escala utilizada es la escala Likert	Agotamiento emocional	Sentimiento	1-3	Ordinal Ordinal de orden Categorías: Tipo Likert: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Bajo
				Cansancio físico	4-7		[49 - 67]
			Despersonalización	Pesimismo	8-10		Medio
				Indiferencia	11-13		[68 – 85]
				Inseguridad	14-16		Alto
				Valoración negativo	17-20		[86 - 103]
			Frustración personal				

Anexo 2: Instrumentos
Variable: Gestión Administrativa

INSTRUCCIONES: El siguiente cuestionario es para obtener información sobre Gestión administrativa consta de 20 preguntas y es de carácter confidencial, los resultados serán empleados sólo para la investigación. Se pide que responda con veracidad y deberán marcar con una "X" el valor correspondiente.

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

		PREGUNTAS				
		ESCALA				
	ITEMS					
		5	4	3	2	1
V1: Gestión administrativa						
		Toma de decisiones -Perfil				
	01	Consideras que se valora el perfil profesional del personal de enfermería				
	02	Consideras que se toma decisiones acertadas al seleccionar al personal según el perfil profesional				
	03	Tienen valoración al perfil profesional del personal para promoverlos				
	04	Consideras que se toma en cuenta el perfil profesional para asignarles labores operativas				
	05	Laboran valorando la formación profesional del personal para el área de trabajo				
		Toma de decisiones -Objetivo				
	06	Consideran vital se cumpla los objetivos de la gestión				
	07	Se consideraron objetivos laborales en función del servicio que se brinda.				
	08	Se tiene presente los objetivos para el personal considerando la presión a los que son sometidos diariamente				
	09	Se socializa los objetivos de la gestión administrativa, al personal para su conocimiento				
	10	Consideras que la planeación contempla las facilidades que se le brinde al personal con alta carga laboral.				
	Enfoque administrativo -Planeación					

11	Se toman decisiones acertadas que evite presión laboral al personal por el exceso de trabajo asignado					
12	Consideras que se toma en cuenta las necesidades del personal al momento de planear labores operativas					
13	Consideras que la planeación favorece al personal para dotarle de bienes y materiales para su buen desempeño					
14	Se toma en cuenta en la planeación la calidad del servicio					
15	Cuenta el personal con apoyo directivo al momento de tener incidentes en el área de trabajo					
	Enfoque administrativo – Gestión					
16	Tienes alguna visión sobre cómo te ira en el servicio .					
17	Consideras que la gestión cumple con las metas trazadas					
18	Consideras que se hace la gestión flexible para facilitar al personal el respaldo necesario					
19	Se cuenta con personal necesario en alta demanda de pacientes					
20	El servicio cuenta con protocolos para cada procedimiento .					
						ESCALA

Variable: Síndrome de Burnout

INSTRUCCIONES: El siguiente cuestionario es para obtener información sobre Síndrome de burnout consta de 20 preguntas y es de carácter confidencial, los resultados serán empleados sólo para la investigación. Se pide que responda con veracidad y deberán marcar con una "X" el valor correspondiente.

CATEGORÍA		ESCALA				
Siempre		5				
Casi siempre		4				
A veces		3				
Casi nunca		2				
Nunca		1				
PREGUNTAS						
ITEMS		ESCALA				
		5	4	3	2	1
v2: Síndrome de Burnout						
		Agotamiento emocional -Sentimiento				
	1	Haz sentido rechazo o abandono de tus compañeros de trabajo al tener agotamiento emocional.				
	2	Miras con molestia la actitud de los demás cuando sientes que no tienes respaldo				
	3	Consideras que tus reclamos no son atendidos por los superiores te generan malestar y falta de motivación				
		Agotamiento emocional -Cansancio físico				
	4	Te sientes agotada (o) por el exceso de trabajo que realizas diariamente				
	5	Consideras que el cansancio físico no te permite mejorar el trabajo				
	6	Consideras que no tienes respaldo directivo porque no brindan apoyo en momentos que se tiene muchos pacientes por atender				
	7	Te sientes agotada (o) porque los pacientes te exigen muchas cosas a la vez				
	Despersonalización -Pesimismo					
8	Consideras que el exceso de trabajo te quita la motivación de seguir laborando					
9	Tienes deseo de no seguir laborando por el exceso de trabajo que te asignan					
10	Acudes a tu superior porque sientes que no tienes apoyo de tu compañeros cuando se tiene muchos por atender					

	Despersonalización-indiferencia						
11	Consideras que hay poco apoyo al personal que labora al haber alta demanda de pacientes						
12	Consideras que tus superiores actúan con indiferencia cuando se tiene muchos pacientes por atender						
13	Consideras que por el exceso de trabajo en ocasiones eres indiferente a lo que solicitan los pacientes						
	Despersonalización-inseguridad						
14	Crees que no se tiene adecuadas medidas de protección siendo inseguro el trabajo con pacientes						
15	Optas por dotarte de medios materiales necesarios por tu cuenta ya que no te brindan oportunamente						
16	Consideras que una causa de las enfermedades del personal es la falta de seguridad a los trabajadores en sus labores cotidianas.						
	Frustración personal -valoración negativa						
17	Consideras tener una valoración negativa de tu trabajo por falta de apoyo						
18	Crees que el no resolver el problema de alta demanda te genera tener valoraciones negativas de tu centro de trabajo						
19	Sientes que por falta de compromiso del personal se tiene quejas frecuentes						
20	Percibes que la alta presión habida en el centro de trabajo te hace pensar mal de tu centro de trabajo						

Anexo 3: Validación de expertos

Validador 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION ADMINISTRATIVA

Ítems	DIMENSIONES	Escala de Valoración						
		PERTINENCIA1		RELEVANCIA2		CLARIDAD3		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Toma de decisiones							
1	Consideras que se valora el perfil profesional del personal de enfermería	X		X		X		
2	Consideras que se toma decisiones acertadas al seleccionar al personal según el perfil profesional.	X		X		X		
3	Tienes valoración en el perfil profesional del personal para promoverlos	X		X		X		
4	Consideras que se toma en cuenta el perfil profesional para asignarles labores operativas	X		X		X		
5	Se cumplen los objetivos de la gestión	X		X		X		
6	Se considerarán los objetivos laborales en función del servicio que se brinda.	X		X		X		
7	Se tiene presente los objetivos para el personal considerando la presión a los que son sometidos diariamente	X		X		X		
8	Se socializa los objetivos de la gestión administrativa, al personal para su conocimiento	X		X		X		

9	Consideras que la planeación contempla las facilidades que se le brinde al personal con carga laboral	X		X		X		
	Enfoque administrativo							
10	Se toman decisiones acertadas que evite presión laboral al personal por el exceso de trabajo asignado	X		X		X		
11	Consideras que se toma en cuenta las necesidades del personal al momento de planear labores operativas	X		X		X		
12	Consideras que la planeación favorece al personal para dotarle de bienes y materiales para su buen desempeño	X		X		X		
13	Se toma en cuenta en la planeación la calidad del servicio	X		X		X		
14	Cuenta el personal con apoyo directivo al momento de tener incidentes en el área de trabajo	X		X		X		Sugerencias
15	Percibes como te ira en el servicio que vas a desempeñar .	X		X		X		
16	Consideras que la gestión cumple con las metas trazadas	X		X		X		
17	Consideras que se hace la gestión flexible para facilitar al personal el respaldo necesario	X		X		X		
18	Se cuenta con personal necesario en alta demanda de pacientes	X		X		X		
19	El servicio cuenta con protocolos para cada procedimiento .	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA Opinión
de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina DNI: 09333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

1

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Lima, 21 de octubre del 2022.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. ³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice
suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.
Especialidad



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SINDROME DEL BURNOUT.

Ítems	DIMENSIONES	Escala de Valoración						Sugerencias
		PERTINENCIA1		RELEVANCIA2		CLARIDAD3		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Agotamiento emocional							
	Haz sentido rechazo o abandono de tus compañeros de trabajo al tener agotamiento emocional.	X		X		X		
2	Miras con molestia la actitud de los demás cuanto sientes que no tienes respaldo	X		X		X		
3	Consideras que tus reclamos no son atendidos por las supervisoras y te generan malestar y falta de motivación	X		X		X		
4	Te sientes agotada (o) por el exceso de trabajo que realizas diariamente	X		X		X		
5	Consideras que el cansancio físico no te permite mejorar el trabajo	X		X		X		
6	Consideras que no tienes respaldo de tu jefe directo porque no brindan apoyo en momentos que tienes alta demanda de pacientes por atender	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
7	Te sientes agotada (o) porque los pacientes te exigen muchas cosas a la vez	X		X		X		
	Despersonalización							
8	Consideras que el exceso de trabajo te quita la motivación de seguir laborando.	X		X		X		
9	Tienes deseo de no seguir laborando por el exceso de trabajo que te asignan .	X		X		X		

10	Acudes a tu supervisora porque sientes que no tienes apoyo de tus compañeros cuando se tiene muchos pacientes por atender.	X		X		X		
11	Consideras que hay poco apoyo al personal que labora al haber alta demanda de pacientes .	X		X		X		
12	Consideras que tuis superiores actúan con indiferencia cuando se tiene muchos pacientes por atender	X		X		X		
13	Consideras que por el exceso de trabajo en ocasiones eres indiferente a lo que solicitan los pacientes	X		X		X		
14	Crees que no se tiene adecuadas medidas de protección siendo inseguro el trabajo con pacientes.	X		X		X		
15	Optas por dotarte de medios materiales necesarios por tu cuenta ya que no te brindan oportunamente.	X		X		X		
16	Consideras que una causa de las enfermedades del personal es la falta de seguridad a los trabajadores en sus labores cotidianas.	X		X		X		
	Frustración personal							
17	Consideras tener una valoración negativa de tu trabajo por falta de apoyo .	X		X		X		
18	Crees que el no resolver el problema de alta demanda te genera tener valoraciones negativas de tu centro de trabajo.	X		X		X		
19	Sientes que por falta de compromiso del personal se tiene quejas frecuentes en el servicio .	X		X		X		
20	Percibes que la alta presión habida en el centro de trabajo te hace pensar mal de tu centro de trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina DNI: 09333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Lima, 21 de octubre del 2022.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota:

Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.
Especialidad



Validador 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION ADMINISTRATIVA

Ítems	DIMENSIONES	Escala de Valoración						
		PERTINENCIA1		RELEVANCIA2		CLARIDAD3		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Consideras que se valora el perfil profesional del personal de enfermería	X		X		X		

2	Consideras que se toma decisiones acertadas al seleccionar al personal según el perfil profesional.	X		X		X		
3	Tienes valoración en el perfil profesional del personal para promoverlos	X		X		X		
4	Consideras que se toma en cuenta el perfil profesional para asignarles labores operativas	X		X		X		
	Toma de decisiones -Objetivo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
5	Se cumplen los objetivos de la gestión	X		X		X		
6	Se considerarán los objetivos laborales en función del servicio que se brinda.	X		X		X		
7	Se tiene presente los objetivos para el personal considerando la presión a los que son sometidos diariamente	X		X		X		
8	Se socializa los objetivos de la gestión administrativa, al personal para su conocimiento	X		X		X		
9	Consideras que la planeación contempla las facilidades que se le brinde al personal con carga laboral	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2:Enfoque administrativo -Planeación	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
10	Se toman decisiones acertadas que evite presión laboral al personal por el exceso de trabajo asignado	X		X		X		
11	Consideras que se toma en cuenta las necesidades del personal al momento de planear labores operativas	X		X		X		
12	Consideras que la planeación favorece al personal para dotarle de bienes y materiales para su buen desempeño	X		X		X		

13	Se toma en cuenta en la planeación la calidad del servicio	X		X		X		
14	Cuenta el personal con apoyo directivo al momento de tener incidentes en el área de trabajo	X		X		X		
	Enfoque administrativo – Gestión	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
15	Percibes como te ira en el servicio que vas a desempeñar .	X		X		X		
16	Consideras que la gestión cumple con las metas trazadas	X		X		X		
17	Consideras que se hace la gestión flexible para facilitar al personal el respaldo necesario	X		X		X		
18	Se cuenta con personal necesario en alta demanda de pacientes	X		X		X		
19	El servicio cuenta con protocolos para cada procedimiento.	X		X		X		

HAY SUFICIENCIA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

FARFÁN PIMENTEL JOHNNY FÉLIX

06269132

Apellidos y nombres del juez validador: _____ **DNI:** _____

METODÓLOGO

Grado y Especialidad del validador: _____

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Lima, 5 de noviembre del 2022.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SINDROME DEL BURNOUT.

Ítems	DIMENSIONES	Escala de Valoración						
		PERTINENCIA1		RELEVANCIA2		CLARIDAD3		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1:Agotamiento emocionalSentimiento							
1	Haz sentido rechazo o abandono de tus compañeros de trabajo al tener agotamiento emocional.	X		X		X		
2	Miras con molestia la actitud de los demás cuanto sientes que no tienes respaldo	X		X		X		

3	Consideras que tus reclamos no son atendidos por las supervisoras y te generan malestar y falta de motivación	X		X		X		
	Agotamiento emocional -Cansancio físico	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
4	Te sientes agotada (o) por el exceso de trabajo que realizas diariamente	X		X		X		
5	Consideras que el cansancio físico no te permite mejorar el trabajo	X		X		X		
6	Consideras que no tienes respaldo de tu jefe directo porque no brindan apoyo en momentos que tienes alta demanda de pacientes por atender	X		X		X		

7	Te sientes agotada (o) porque los pacientes te exigen muchas cosas a la vez	X		X		X		
	Despersonalización -Pesimismo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
8	Consideras que el exceso de trabajo te quita la motivación de seguir laborando.	X		X		X		
9	Tienes deseo de no seguir laborando por el exceso de trabajo que te asignan .	X		X		X		
10	Acudes a tu supervisora porque sientes que no tienes apoyo de tus compañeros cuando se tiene muchos pacientes por atender.	X		X		X		
	Despersonalización -indiferencia	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
11	Consideras que hay poco apoyo al personal que labora al haber alta demanda de pacientes .	X		X		X		

12	Consideras que tus superiores actúan con indiferencia cuando se tiene muchos pacientes por atender	X		X		X		
13	Consideras que por el exceso de trabajo en ocasiones eres indiferente a lo que solicitan los pacientes	X		X		X		
	Despersonalización -inseguridad	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
14	Crees que no se tiene adecuadas medidas de protección siendo inseguro el trabajo con pacientes.	X		X		X		
15	Optas por dotarte de medios materiales necesarios por tu cuenta ya que no te brindan oportunamente.	X		X		X		
16	Consideras que una causa de las enfermedades del personal es la falta de seguridad a los trabajadores en sus labores cotidianas.	X		X		X		
	Frustración personal -valoración negativa	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
17	Consideras tener una valoración negativa de tu trabajo por falta de apoyo .	X		X		X		
18	Crees que el no resolver el problema de alta demanda te genera tener valoraciones negativas de tu centro de trabajo.	X		X		X		
19	Sientes que por falta de compromiso del personal se tiene quejas frecuentes en el servicio .	X		X		X		
20	Percibes que la alta presión habida en el centro de trabajo te hace pensar mal de tu centro de trabajo.	X		X		X		

HAY SUFICIENCIA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: FARFÁN PIMENTEL JOHNNY FÉLIX DNI: 06269132

METODÓLOGO

Grado y Especialidad del validador: _____

Lima, 5 de noviembre del 2022.

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo .

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo. **Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Especialidad

Validador 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION ADMINISTRATIVA

Ítems	DIMENSIONES	Escala de Valoración						Sugerencias
		PERTINENCIA1		RELEVANCIA2		CLARIDAD3		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Toma de decisiones -Perfil							
1	Consideras que se valora el perfil profesional del personal de enfermería	X		X		X		
2	Consideras que se toma decisiones acertadas al seleccionar al personal según el perfil profesional.	X		X		X		
3	Tienes valoración en el perfil profesional del personal para promoverlos	X		X		X		
4	Consideras que se toma en cuenta el perfil profesional para asignarles labores operativas	X		X		X		
	Toma de decisiones -Objetivo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
5	Se cumplen los objetivos de la gestión	X		X		X		
6	Se considerarán los objetivos laborales en función del servicio que se brinda.	X		X		X		
7	Se tiene presente los objetivos para el personal considerando la presión a los que son sometidos diariamente	X		X		X		

8	Se socializa los objetivos de la gestión administrativa, al personal para su conocimiento	X		X		X		
9	Consideras que la planeación contempla las facilidades que se le brinde al personal con carga laboral	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2:Enfoque administrativo - Planeación	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
10	Se toman decisiones acertadas que evite presión laboral al personal por el exceso de trabajo asignado	X		X		X		
11	Consideras que se toma en cuenta las necesidades del personal al momento de planear labores operativas	X		X		X		
12	Consideras que la planeación favorece al personal para dotarle de bienes y materiales para su buen desempeño	X		X		X		
13	Se toma en cuenta en la planeación la calidad del servicio	X		X		X		
14	Cuenta el personal con apoyo directivo al momento de tener incidentes en el área de trabajo	X		X		X		
	Enfoque administrativo – Gestión	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
15	Percibes como te ira en el servicio que vas a desempeñar .	X		X		X		
16	Consideras que la gestión cumple con las metas trazadas	X		X		X		
17	Consideras que se hace la gestión flexible para facilitar al personal el respaldo necesario	X		X		X		

18	Se cuenta con personal necesario en alta demanda de pacientes	X		X		X		
19	El servicio cuenta con protocolos para cada procedimiento.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Lizandro Crispín, Rommel

DNI: 09554022

Especialidad del validador: Dr. Administración de la Educación

San Juan de Lurigancho, 5 de noviembre de 2022

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o

³ **Claridad:** dimensión específica del constructo. Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SINDROME DEL BURNOUT .

Ítems	DIMENSIONES	Escala de Valoración
-------	-------------	----------------------

		PERTINENCIA1		RELEVANCIA2		CLARIDAD3		Sugerencias
	Dimensión 1:Agotamiento emocionalSentimiento	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Haz sentido rechazo o abandono de tus compañeros de trabajo al tener agotamiento emocional.	X		X		X		
2	Miras con molestia la actitud de los demás cuando sientes que no tienes respaldo	X		X		X		
3	Consideras que tus reclamos no son atendidos por las supervisoras y te generan malestar y falta de motivación	X		X		X		
	Agotamiento emocional -Cansancio físico	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
4	Te sientes agotada (o) por el exceso de trabajo que realizas diariamente	X		X		X		
5	Consideras que el cansancio físico no te permite mejorar el trabajo	X		X		X		
6	Consideras que no tienes respaldo de tu jefe directo porque no brindan apoyo en momentos que tienes alta demanda de pacientes por atender	X		X		X		
7	Te sientes agotada (o) porque los pacientes te exigen muchas cosas a la vez	X		X		X		
	Despersonalización -Pesimismo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
8	Consideras que el exceso de trabajo te quita la motivación de seguir laborando.	X		X		X		

9	Tienes deseo de no seguir laborando por el exceso de trabajo que te asignan .	X		X		X		
10	Acudes a tu supervisora porque sientes que no tienes apoyo de tus compañeros cuando se tiene muchos pacientes por atender.	X		X		X		
	Despersonalización -indiferencia	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
11	Consideras que hay poco apoyo al personal que labora al haber alta demanda de pacientes .	X		X		X		
12	Consideras que tuis superiores actúan con indiferencia cuando se tiene muchos pacientes por atender	X		X		X		
13	Consideras que por el exceso de trabajo en ocasiones eres indiferente a lo que solicitan los pacientes	X		X		X		
	Despersonalización -inseguridad	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias
14	Crees que no se tiene adecuadas medidas de protección siendo inseguro el trabajo con pacientes.	X		X		X		
15	Optas por dotarte de medios materiales necesarios por tu cuenta ya que no te brindan oportunamente.	X		X		X		
16	Consideras que una causa de las enfermedades del personal es la falta de seguridad a los trabajadores en sus labores cotidianas.	X		X		X		
	Frustración personal - valoración negativa	SI	NO	SI	NO	SI	NO	Sugerencias

17	Consideras tener una valoración negativa de tu trabajo por falta de apoyo .	X		X		X		
18	Crees que el no resolver el problema de alta demanda te genera tener valoraciones negativas de tu centro de trabajo.	X		X		X		
19	Sientes que por falta de compromiso del personal se tiene quejas frecuentes en el servicio .	X		X		X		
20	Percibes que la alta presión habida en el centro de trabajo te hace pensar mal de tu centro de trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Lizandro Crispín, Rommel

DNI: 09554022

Especialidad del validador: Dr. Administración de la Educación

San Juan de Lurigancho, 5 de noviembre de 2022



Anexo 4:

Estadísticas de fiabilidad de la variable Gestión administrativa

Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	20

Se tiene que la fiabilidad obtenida fue 0,952 siendo excelente por lo que los ítems son consistentes.

Estadísticas de fiabilidad de la variable Síndrome de burnout

Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	20

Se tiene que la fiabilidad obtenida fue 0,947 siendo excelente por lo que los ítems son consistentes.

Anexo 5: Validación de expertos

Número	Nombres y apellidos	Grado	Resultado
1	Lizandro Crispín Romel	Doctor	Aplicable
2	Huayta Franco Yolanda Josefina	Doctora	Aplicable
3	Farfán Pimentel Johnny Félix	Doctor	Aplicable



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LIZANDRO CRISPIN ROMMEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y Síndrome de Burnout durante la pandemia en una entidad de salud nivel III,

La Victoria, 2022

", cuyo autor es VERA ESCORZA DELIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 05 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LIZANDRO CRISPIN ROMMEL DNI: 09554022 ORCID: 0000-0003-1091-225X	Firmado electrónicamente por: RLIZANDROC el 06- 01-2023 22:51:51

Código documento Trilce: TRI - 0510171