



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Síndrome de Burnout y la Gestión Administrativa en una Entidad  
Pública de Lima Metropolitana, 2022.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

**Maestro en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Lozano Benites, Melina Lucía ([orcid.org/0000-0002-0635-7874](https://orcid.org/0000-0002-0635-7874))

**ASESOR:**

Dr. Prado López, Hugo Ricardo ([orcid.org/0000-0003-4010-3517](https://orcid.org/0000-0003-4010-3517))

**CO-ASESOR:**

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

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA — PERÚ  
2022

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mi familia, por ser el pilar más importante de mi vida y por el apoyo incondicional sin importar el tiempo, la distancia y nuestras diferencias.

### **Agradecimiento**

Quiero de manera especial agradecer a los docentes asignados para asesorarme durante el desarrollo de la presente investigación, por confiar en mí, por su paciencia y enseñanzas con las cuales, logré culminar mi tesis.

## Índice de contenidos

	Pág
Caratula.....	ii
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	9
II. MARCO TEÓRICO.....	13
III. METODOLOGÍA.....	24
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	24
3.2. Variables y operacionalización.....	24
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	26
3.5. Procedimientos .....	26
3.6. Método de análisis de datos.....	26
3.7. Aspectos éticos .....	27
IV. RESULTADOS.....	28
V. DISCUSIÓN.....	47
VI. CONCLUSIONES.....	52
VII. RECOMENDACIONES .....	53
REFERENCIAS.....	54
ANEXOS .....	60

## Índice de tablas

	Pág.
<b>Tabla 1</b> Frecuencia sobre la variable Síndrome de Burnout .....	28
<b>Tabla 2</b> Frecuencias sobre Agotamiento emocional .....	29
<b>Tabla 3</b> Frecuencias sobre Despersonalización .....	30
<b>Tabla 4</b> Frecuencias sobre Escasa Realización personal.....	31
<b>Tabla 5</b> Frecuencias sobre la variable Gestión administrativa .....	32
<b>Tabla 6</b> Frecuencias sobre Planificación .....	33
<b>Tabla 7</b> Frecuencias sobre Organización .....	34
<b>Tabla 8</b> Frecuencias sobre Dirección.....	35
<b>Tabla 9</b> Frecuencias sobre Control .....	36
<b>Tabla 10</b> Distribución de frecuencias de niveles entre Síndrome de Burnout y Gestión administrativa .....	37
<b>Tabla 11</b> Distribución de frecuencias de niveles entre Agotamiento emocional y Gestión administrativa .....	38
<b>Tabla 12</b> Distribución de frecuencias de niveles entre Despersonalización y Gestión administrativa .....	39
<b>Tabla 13</b> Distribución de frecuencias de niveles entre Escasa Realización personal y Gestión administrativa .....	40
<b>Tabla 14</b> Pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> .....	41
<b>Tabla 15</b> Pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> .....	42
<b>Tabla 16</b> <i>Correlación de Spearman entre Síndrome de Burnout y Gestión administrativa</i> .....	43
<b>Tabla 17</b> Correlación de Spearman entre Agotamiento emocional y Gestión administrativa .....	44
<b>Tabla 18</b> Correlación de Spearman entre Despersonalización y Gestión administrativa .....	45
<b>Tabla 19</b> Correlación de Spearman entre Escasa Realización personal y Gestión administrativa .....	46

## Índice de gráficos y figuras

	Pág
<b>Figura 1</b> Formula muestral.....	25
<b>Figura 2</b> Frecuencias sobre la variable Síndrome de Burnout.....	28
<b>Figura 3</b> Frecuencias sobre Agotamiento emocional.....	29
<b>Figura 4</b> Frecuencias sobre Despersonalización.....	30
<b>Figura 5</b> Frecuencias sobre Escasa Realización personal .....	31
<b>Figura 6</b> Frecuencias sobre la variable Gestión administrativa .....	32
<b>Figura 7</b> Frecuencias sobre Planificación .....	33
<b>Figura 8</b> Frecuencias sobre Organización .....	34
<b>Figura 9</b> Frecuencias sobre Dirección .....	35
<b>Figura 10</b> Frecuencias sobre Control .....	36
<b>Figura 11</b> Niveles entre Síndrome de Burnout y Gestión administrativa. ....	37
<b>Figura 12</b> Niveles entre Agotamiento emocional y Gestión administrativa. ....	38
<b>Figura 13</b> Niveles entre Despersonalización y Gestión administrativa .....	39
<b>Figura 14</b> Niveles entre la Escasa Realización personal y Gestión administrativa .....	40

## Resumen

La presente tiene el objetivo Determinar la relación entre Síndrome de Burnout y la gestión administrativa en una entidad pública de Lima metropolitana, 2022, Este estudio es de tipo básico, diseño no experimental, transversal y carácter correlacional, se contó con una muestra de 124 trabajadores de una entidad Pública de Lima Metropolitana quienes desarrollaron un cuestionario, el cual tuvo un análisis con el software SPSS V.25 para determinar el resultado que se obtuvo donde la significancia fue de 0,000. Esta resulta inferior al valor de  $\alpha$  es de 0,05. De manera que es apropiado indicar que se rechaza la hipótesis nula. Por tanto, el síndrome de Burnout se relaciona significativamente con la gestión administrativa en una entidad pública, finalmente se determina el coeficiente Rho fue de -0,518 por lo tanto se concluye que la relación es negativa y de intensidad media.

*Palabras claves:* Síndrome, Burnout, Gestión Administrativa, agotamiento emocional, despersonalización.

## **Abstract**

The objective of this study is to determine the relationship between Burnout Syndrome and administrative management in a public entity in metropolitan Lima, 2022. This study is of a basic type, non-experimental, cross-sectional design and correlational character, with a sample of 124 workers. from a Public entity of Metropolitan Lima who developed a questionnaire, which was analyzed with the SPSS V.25 software to determine the result that was obtained where the significance was 0.000. This is less than the value of  $\alpha$  is 0.05. So it is appropriate to state that the null hypothesis is rejected. Therefore, Burnout syndrome is significantly related to administrative management in a public entity, finally the Rho coefficient was determined to be -0.518, therefore it is concluded that the relationship is negative and of medium intensity.

*Keywords:* Syndrome, Burnout, Administrative Management, emotional exhaustion, depersonalization.



## I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones son estructuras sociales donde los empleados pueden encontrar sentido a su trabajo recibiendo apoyo financiero y logrando sus objetivos profesionales y personales; sin embargo, si estas estructuras no cumplen con ciertos requisitos, pueden provocar que los trabajadores experimenten estrés crónico (también conocido como burnout), podría afectar negativamente a su calidad de vida, su carrera profesional y su gestión administrativa.

Según Becerra (2016) en la organización panamericana de la salud y la organización mundial de la salud (OPM/OPS) dice que el estrés relacionado con el trabajo no es un problema nuevo, ya que el lugar de trabajo moderno, con sus avances industriales, la globalización, el desarrollo tecnológico y las comunicaciones virtuales, impone retos y condiciones que a menudo superan nuestras habilidades y capacidades, lo que provoca estrés, que puede dar lugar a disfunciones físicas, mentales y sociales, incluidos daños a nuestra salud, disminución de la productividad y efectos negativos en nuestro entorno familiar y social. Sin embargo, las investigaciones realizadas en América y otras zonas revelan que se trata de un problema importante.

De acuerdo con la OMS, El estrés se define como “la acumulación de manifestaciones funcionales en las que se encuentra el organismo, que se exterioriza a través del estrés laboral o síndrome de Burnout”. Según Freudenberger (2000), el burnout es el agotamiento y agotamiento emocional de una persona hasta el punto de sentirse fracasada e inexistente, resultando en una falsa adicción al trabajo y, en consecuencia, en un desequilibrio en la producción y, como consecuencia resulta, una falta de motivación. La identificación de un aumento del estrés laboral global por parte de la (OIT, 1993) advierte de una preocupación por tal problema; del mismo modo, la (OMS, 1990) y la (OPS, 1990) describen el estrés como la enfermedad del siglo, y reconocerlo como un problema de salud pública es fundamental para erradicarlo.

En Latinoamérica la gestión administrativa es un hecho parametrizado por el dinamismo; el modo de administración del funcionamiento de la actividad pública y privada es dinámico, organizado, participativo y coherente. Según Guegia, et al (2012), la gestión está representada por cuatro pasos universales acuñados a lo

largo de la historia y que conducen al cumplimiento de proyecciones a favor del desempeño, el bienestar de los trabajadores y la expansión de los beneficios empresariales tienen la misma importancia. El entorno se ha vuelto más complejo como resultado de las implementaciones tecnológicas, y cuando se toman en cuenta los factores sociales y económicos, la AG debe volverse más importante para el desarrollo en instituciones de varios tipos, ya sean públicas o privadas.

Las pequeñas y grandes empresas públicas y privadas en el Perú tienen distintos ambientes de trabajo, algunos con actividades limitadas y otros con limitaciones económicas, los cuales están ligados a lineamientos de gestión; sin embargo, se recomienda que sean innovadores. En el desarrollo de prácticas motivadoras en colaboración con sus colaboradores

La institución es una entidad económica que ejerce la gestión administrativa; a través de una adecuada planificación, se pueden ver concretadas ciertas ideas y se visualizan satisfechas las necesidades de sus usuarios a través de una actividad lucrativa o determinada de servicio, que sitúa la razón de ser, la misión, la planificación de vida, las diversas proyecciones y acciones que corresponden a determinado contexto socioeconómico y político. Esto se complementa con la cultura organizacional, que es la singularidad de una organización o empresa y puede manifestarse en diversas formas de proceder frente a las dificultades y opciones de gestión, así como en la armonía entre las variaciones, transformaciones y necesidades internas y externas. (Chiavenato, 2004).

En el ámbito local, podemos notar que existe un importante nivel de estrés en una entidad pública de Lima Metropolitana, lo que nos obliga a evaluar cómo esta condición de burnout afecta la gestión administrativa del personal. Cabe resaltar que la gestión administrativa es fundamental para el funcionamiento básico. La mayoría de los establecimientos utilizan la administración gerencial para dirigir y liderar una fundación u organización, y en general esta actividad se ve impedida por la ausencia de información o por el tipo de organización que realizan. Más terrible aún, no se piensa en el personal que trabaja ni en las actividades que realiza ni en las circunstancias de bienestar. La circunstancia se complica por el hecho de que continuamente se ocupan de personas que requieren mejoras, de ahí la importancia de esta exploración.

Ante la realidad problemática expuesta desde el ámbito internacional, nacional y local se logró formular el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre Síndrome de Burnout y la gestión administrativa en una entidad pública de Lima Metropolitana, 2022? A la vez podemos proponer los siguientes problemas específicos: ¿Cómo el agotamiento emocional se relaciona con la gestión administrativa en una entidad pública de Lima metropolitana, 2022?, ¿Cómo la despersonalización se relaciona con la gestión administrativa en una entidad pública de Lima metropolitana, 2022?, ¿Cómo la escasa realización personal se relaciona con la gestión administrativa en una entidad pública de Lima metropolitana, 2022?

Cabe resaltar que el presente trabajo de investigación se justificó en el aspecto teórico porque aporta información relevante respecto síndrome de burnout y la gestión administrativa quedando como antecedente teórico para las futuras investigaciones, asimismo, se justificó a nivel metodológico porque debemos verificar que los instrumentos utilizados permiten demostrar que hay relación significativa entre el síndrome de burnout y la gestión administrativa, revelando así nuevas estrategias y métodos para lograr mejores resultados en las entidades públicas y privadas del país. Finalmente se justificó a nivel práctico debido a que los resultados de estudio pueden contribuir a la ampliación de información sobre la relación del síndrome de Burnout en la gestión administrativa para mejorar de cualquier organización pública o privada.

A la vez se formuló el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre Síndrome de Burnout y la gestión administrativa en una entidad pública de Lima metropolitana, 2022, planteándose los siguientes objetivos específicos. Determinar la relación entre el agotamiento emocional y la gestión administrativa en una entidad pública de Lima metropolitana, 2022, Identificar la relación entre despersonalización y la gestión administrativa en una entidad pública de Lima metropolitana, 2022, Determinar la relación entre la escasa realización personal y la gestión administrativa en una entidad pública de Lima metropolitana, 2022.

Finalmente se planteó la siguiente hipótesis general: El síndrome de Burnout se relaciona significativamente con la gestión administrativa en una entidad pública de Lima metropolitana, 2022, a la vez se formulará las siguientes Hipótesis específicas: El agotamiento emocional se relaciona significativamente con la

gestión administrativa en una entidad pública de Lima metropolitana, 2022. La despersonalización se relaciona significativamente con la gestión administrativa en una entidad pública de Lima metropolitana, 2022, La escasa realización personal se relaciona significativamente con la gestión administrativa en una entidad pública de Lima metropolitana, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional tenemos las siguientes investigaciones y artículos que guardan relación con la temática propuesta

Lupo et al. (2021) hicieron una tesis con el objetivo de evaluar la relación entre el ambiente de trabajo y los niveles de burnout percibido en dos hospitales. La metodología del estudio fue cuantitativa, transversal, descriptiva y correlacional, con una muestra de estudio de 169 trabajadores hospitalarios que completaron el Cuestionario de Evaluación Post Ocupacional (POE) y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI). Por último, el autor llegó a la conclusión de que un entorno organizativo inadecuado y las circunstancias de seguridad provocan mayores niveles de estrés y burnout entre los profesionales sanitarios.

El propósito del artículo de Ren et al. (2020) era examinar la relación entre el entorno organizativo de las enfermeras y el burnout. La técnica del artículo fue cuantitativa, transversal, correlacional y no experimental. En un estudio con 786 enfermeras como muestra, el autor encontró que el ambiente organizacional está sustancial y favorablemente relacionado con el cansancio emocional, pero negativamente conectado con el logro personal.

Nogueira et al. (2018) realizaron un estudio con el propósito general de determinar la relación entre los aspectos del burnout y los atributos del ambiente de trabajo. Donde se utilizó la técnica cuantitativa, correlacional y transversal, se tomó una muestra de 745 enfermeras a las que se les administró como herramientas el Inventario de Burnout de Maslach y la Escala Adaptada de Ambiente de Práctica de Enfermería. La autora llegó a la conclusión de que dominios del burnout como el desgaste emocional, la despersonalización y la satisfacción personal están muy relacionados con el entorno de trabajo.

Para cumplir con la mención relevante de la puntuación maestra, Aquije (2016) concluye que la función interventora de las emociones con respecto a la normatividad organizacional y la actitud insuficiente en la organización. A través de la comprensión de la normatividad organizacional, el agotamiento y la inteligencia emocional, esta investigación estudió los antecedentes del comportamiento organizacional infructuoso.

Shkoler y Tziner (2017), presentado en la School Behavioral Studies Conference, Netanya Academic College, Israel, y publicado en agosto de 2017 en

Madrid, España. Se examina la función de las emociones como amortiguador entre la normatividad organizacional y el comportamiento inadecuado. A través de un conocimiento de la normatividad organizacional, el agotamiento y la inteligencia emocional, esta investigación investigó las causas del comportamiento organizacional ineficiente. Se evaluaron las asociaciones sucesivas entre las variedades, obteniendo un ítem moderado y dos ítems medios, con el apoyo de 243 individuos. Los resultados fueron afirmados por la demostración de la condición primaria, considerando los resultados relacionados.

En el ámbito nacional podemos encontrar las siguientes investigaciones

El propósito del estudio de Chuco y Pea (2019) fue determinar la relación entre el ambiente de trabajo y el síndrome de burnout. Se utilizaron metodologías cuantitativas, descriptivas, correlacionales y transversales. La muestra incluyó 42 enfermeras registradas. La autora llegó a la conclusión de que el hecho de que el ambiente de trabajo sea regular o medio está asociado al alto grado de síndrome de burnout entre las enfermeras, es decir, se debe mejorar el ambiente de trabajo para mejorar la posición del personal sanitario.

El propósito del trabajo de estudio de Pizarro (2019) fue determinar la relación entre los parámetros del síndrome de burnout y los factores del clima organizacional en enfermeras. Se utilizó un enfoque cuantitativo, correlacional, transversal y no experimental. La muestra consistió en 49 enfermeras, y la autora concluyó, con base en los hallazgos, que existe una conexión crítica y pesimista entre el ambiente jerárquico y sus espacios y la condición de burnout, excepto para la satisfacción individual, que tiene una relación positiva, siendo aspectos diferentes la despersonalización y el hastío profundo.

El objetivo de la exploración de Meléndez y Tejada (2020), Ambiente jerárquico y trastorno de burnout en el personal de enfermería de urgencias de Jaén, fue decidir la conexión entre ambiente autoritario y condición de burnout. Se utilizaron estrategias cuantitativas, transversales, sociales y no exploratorias. La muestra estuvo compuesta por sesenta trabajadores de enfermería de distintos servicios del hospital a los que se les administró el 20 Maslach Burnout Inventory y la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO).  $p=0,030$  indica una asociación muy significativa entre burnout y clima organizacional, según muestran los datos.

Vidal (2019), En un informe cuantitativo con un plan correlacional gráfico y una población de 52 educadores, se utilizó la metodología factual de relación de Pearson para establecer la relación entre la variable SB y la ejecución de la instrucción. Vidal descubrió que tras un tratamiento, manejo y examen suficiente de los resultados, el 58% de los educadores de los centros objeto de estudio presentaban enormes grados de SB. El 56% de los instructores mostraron niveles significativos de fluctuación en el desempeño docente. Al nivel de significación del 5%, esto indica la presencia de una asociación negativa sustancial entre las dos variables consideradas.

Utilizando la encuesta Maslach Burnout Stock (MBI), De Carvalho y De Souza (2019) Exploraron la frecuencia de aspectos de BS como fatiga cercana, bajo logro privado y despersonalización en un ejemplo de 15 expertos en escolarización entre jefes, facilitadores instructivos, consejeros instructivos y educadores, y encontraron que la mayoría de los miembros tenían altas tasas en los aspectos en comparación con el profundo cansancio, la despersonalización y el bajo logro privado. Para dar un sustento teórico a la investigación procederemos a definir las variables con sus respectivas teorías y dimensiones

Existen múltiples definiciones del síndrome de Burnout. Sin embargo, la descripción de Maslach y Jackson es la más aceptada. Lo describen como un estado caracterizado por la casi fatiga, la despersonalización y la escasa satisfacción en el trabajo privado, que puede afectar a aquellas personas cuyas responsabilidades cotidianas implican dirigir a otras. (Creswell, et al. 2008).

El burnout se caracteriza como un estímulo, una reacción, una percepción o una transacción en relación con la interacción con el puesto y la función en el entorno laboral por Cox y Mackay (1981). (Gil, 2003). (Gil, 2003).

Similar a los investigadores anteriores, Brill (1984) propuso la siguiente definición de Burnout: "Un estado relacionado con el negocio roto a no en un individuo tiene un problema mental significativo, en lugar de una tarea en la que el individuo en cuestión ha realizado recientemente bien, tanto en lo que respecta a la ejecución objetiva y la realización individual, sin embargo, no puede hacerlo de nuevo sin mediación externa o una diferencia en el trabajo." En consecuencia, es el dolor asociado a unos ingresos inadecuados, a retos físicos, a la ineptitud basada

en la falta de conocimientos o a cualquier otra enfermedad mental existente" (Farfán, 2009).

Según Burke (1987), el síndrome de Burnout es: "Un proceso de adaptación a los factores estresantes relacionados con el trabajo. Este proceso está marcado por confusión profesional, agotamiento, sentimientos de culpa por falta de logros profesionales, distancia emocional o aislamiento, y frialdad o desapego emocional". Años más tarde, Burke (1992) anima a los académicos a evaluar el modelo de Chermis y mejorar su contribución.

El burnout, según Pines y Arosón (1988), es "una condición retratada por la cercanía al hogar, la fatiga real y mental, los sentimientos de vulnerabilidad e inutilidad, las consideraciones de ser detenido, la pérdida de energía para el trabajo y la vida en general, y la confianza desafortunada". Y para ello construye una herramienta de evaluación unipersonal que considera útil. (Martínez, 2010)

El burnout parece ser una reacción a las demandas interpersonales en el lugar de trabajo, que se produce cuando la excesiva implicación con las personas que reciben servicios provoca cambios desfavorables en las actitudes y acciones hacia estos individuos. Actualmente, Maslach define el burnout como una reacción prolongada al estrés laboral, una condición psicológica que surge de la conexión conflictiva de un trabajador con su trabajo. Según el profesor Maslach, el agotamiento es una enfermedad relacionada con la palabra que surge y que normalmente se acepta que está restringida a los trabajadores de alivio o administración. Esto podría ser debido a que la mayoría de los exámenes sobre este tema han utilizado ejemplos de expertos en educación y bienestar (Olivares, 2017, p.59-63).

Afirmaciones de Mejía (2016). El síndrome de burnout (BS) Es un componente tridimensional del estrés laboral que se manifiesta como agotamiento emocional, despersonalización en las interacciones interpersonales y dificultades para alcanzar el éxito o la realización personal.

Según el modelo de competencia social de Harrison (1983), muchos profesionales de los servicios de ayuda (hospitales, consejeros, escuelas y servicios de atención al cliente) están extremadamente motivados para ayudar a los demás. Su eficacia se rige por variables facilitadoras. Sin embargo, una disminución de los sentimientos altruistas y la aparición del síndrome de burnout



serán el resultado de una disminución del impulso altruista y de la competencia laboral (Spoerer, 2010).

Según el modelo de Golembiewski, Munzender y Carter (1983), que describen el burnout por etapas, el burnout es un proceso en el que los profesionales pierden su devoción original por su trabajo como respuesta al estrés. La presión laboral que corresponde al burnout está causada en la etapa primaria por la sobrecarga de trabajo (dificultades) y la ruptura laboral, siendo esta última vista como una falta de estimulación y desafío; los individuos pierden autonomía y control, se sienten agotados e irritados, y su autoimagen se ve afectada negativamente.

Según el modelo de conservación de recursos de Hobfoll (1989), En el momento en que las personas se sienten menoscabadas o desconcertadas por lo que les motiva, experimentan presión. El agotamiento se produce por la falta de activos. (posesión de bienes o circunstancias valiosos, rasgos de personalidad o energía para el desempeño diario).

El modelo de Cherniss (1992) Basado en la idea de Bandura de la autoeficacia percibida en relación con las opiniones de las personas sobre su capacidad para gobernar las condiciones que los impactan, este estudio muestra una relación causal entre la impotencia del sujeto para construir sensaciones de habilidad o logro y el trastorno de burnout.

El modelo de competencia social de Pines (1993) sostiene que el agotamiento es el resultado de un proceso de desilusión en las personas que intentan dar un significado existencial a sus actividades humanitarias y de socorro. (Farfán, 2009).

Martínez (2010), El inicio del burnout comienza de forma gradual, con una primera pérdida de compromiso laboral, autonomía y control debido a variables como la sobrecarga de trabajo y la disfunción de rol. Luego, los sujetos utilizan técnicas de afrontamiento como aislarse del difícil ambiente de trabajo, con carácter inflexible y despreocupación por la cooperación con el cliente, provocando despersonalización. En consecuencia, el experto presenta una baja realización privada y un profundo cansancio.

En 1981, los psicólogos Maslach y Jackson publicaron la definición más aceptada, que describe una condición tridimensional (Robles y Cáceres, 2010, p.7-

10). En 1981, Maslach y Jackson definieron el concepto caracterizado por un aspecto tridimensional que comprende:

La fatiga profunda se caracteriza por ser el desgaste físico y mental que experimenta un experto después de una colaboración ininterrumpida con sus clientes o con varios especialistas de su afiliación, provocando sentimientos miserables como la imprudencia, la decepción, etc., así como la sensación de no tener la opción de proceder a conducir su actividad laboral con eficacia y éxito (Martínez, 2010, p.5).

Despersonalización: La muestra por parte de los expertos de una mentalidad fría, obtusa o ansiosa hacia los individuos que, por razones relacionadas con el negocio, requieren su consideración (Martínez, 2010, p.6).

Baja autosatisfacción: Tal y como indica esta idea negativa de sí mismo, los especialistas no tienen una buena sensación de seguridad o de apoyo por parte de su jefe. Además, no se sienten valorados por su organización ni por la sociedad (Martínez, 2010, pp. 5).

Un problema puede influir en cualquier persona, incluidos los estudiantes, los expertos, famosos, etc. La expresión "síndrome de burnout" se ha generalizado y se utiliza para indicar un mal aspecto. A pesar de su prevalencia, el síndrome de burnout no está reconocido como enfermedad psiquiátrica en el DSM-5. (Kiefer, y Barclay, 2012, p.23).

Debido a sus similitudes con otras enfermedades depresivas y a la ambigüedad de los cuestionarios utilizados para comprobar esta condición en los pacientes hoy en día, existe una falta de aceptación general de este trastorno como diagnóstico primario a escala global (Martínez, 2010, p.5-10).

Las características que definen el síndrome de burnout Según Ponce et al. (2005), las condiciones laborales pueden promover el síndrome de burnout, así como por los propios rasgos del individuo. Veamos:

Psicosomático: Se refiere a un trastorno mental con manifestaciones físicas que altera el organismo en algún grado. En otras palabras, una condición psicósomática comienza en la mente y posteriormente se manifiesta físicamente. En este sentido, toda enfermedad psicósomática tiene una base emocional. Cuando esta dolencia psíquica persiste, puede provocar una enfermedad que se instala en

el organismo. Por ello, a menudo es un reto para los especialistas médicos identificar el componente emocional en la causalidad de ciertos trastornos.

Los sentimientos asumen un papel central en el mantenimiento del bienestar de un individuo. Así, un sentimiento negativo puede inducir una enfermedad; por ejemplo, las fobias, los trastornos mentales y la epilepsia son enfermedades cuya causa principal es una emoción. Las emociones son sucesos psicofisiológicos que se traducen en métodos de adaptación a los cambios del entorno. Así es como una persona establece su lugar en relación con las condiciones del entorno, otras personas y diversas situaciones.

Trabajo: A nivel laboral, los síntomas del síndrome se manifiestan como una pérdida de la capacidad de trabajo, así como de la capacidad de comunicación; también se muestran con frecuencia problemas en el lugar de trabajo.

De la Fuente (1997) categorizó los síntomas del síndrome de burnout como emocionales, cognitivos, conductuales y psicosomáticos.

Los estudiosos mencionados coincidieron en que la enfermedad provoca diversas respuestas en los individuos. Síntomas de estrés a nivel corporal, caracterizados por un malestar prolongado.

Según Maslach y Jackson, para el síndrome de burnout consideraron las siguientes características:

Además del cansancio emocional, se recomiendan otras dos características para diagnosticar y describir los síntomas del síndrome de burnout (Maslach y Jackson, 1981)

Agotamiento emocional: degradación cognitiva y física, representada en una sensación de escasez emocional y personal, y la creencia del profesional de que ya no tiene nada que ofrecer.

Despersonalización: pérdida de motivación; el individuo se vuelve resentido e irritable y adopta actitudes hostiles y agresivas contra los demás, especialmente contra los que se benefician de su trabajo o profesión.

Baja realización personal: melancolía y bajo nivel de interacciones interpersonales, actitudes negativas hacia uno mismo y hacia el trabajo, lo que disminuye el rendimiento laboral y la capacidad para hacer frente a las obligaciones del trabajo, lo que provoca una sensación de inadecuación profesional.

Maslach, Jackson y Leiter (1996) establecieron una secuencia de efectos secundarios que ayudan a determinar el burnout en la tercera edición del MBI: - Los más mencionados son la desdicha, la vulnerabilidad, la desilusión y la falta de confianza. Es común imaginarse a una persona "cansada" como "desagradable", indecisa para hacer cualquier cosa. El malhumor, el desprecio y la contundencia suelen atribuirse a los efectos anteriores.

Santa Cruz (2022) En el ámbito médico se han reportado altos niveles de estrés y depresión, lo que tiene importantes implicaciones en el ámbito personal, familiar, social e incluso académico. Además, la investigación actual indica una mayor prevalencia de suicidio, estrés, depresión y ansiedad entre los trabajadores de la salud, y muchos de estos problemas están relacionados con el síndrome de Burnout.

De la Guerra (2021) El término "Burnout" hace referencia al agotamiento físico y psíquico provocado por una sobrecarga de trabajo estresante que se mantiene en el tiempo y no se gestiona adecuadamente. El síndrome de Burnout ha sido objeto de numerosos estudios a lo largo de los años, y se ha posicionado en los entornos organizacionales como una variable a considerar en sus contextos.

Por último, Azabache (2022) El agotamiento emocional es una reacción emocional negativa al trabajo como consecuencia de una exposición prolongada a un entorno laboral estresante.

Definiendo la segunda variable tenemos a Helmut (2019) que nos dice que la administración administrativa es crucial para la organización, como motivo de ejecución de las obligaciones de la reunión y como organización para alcanzar los objetivos empresariales.

También nos dice Sy,C(2019), que es la disposición de estructuras, ejercicios y sistemas que hacen concebible la utilización de los activos humanos, materiales y monetarios de una organización para lograr el fin ideal. Depende de cuatro ideas clave. La primera es la estructura, que demuestra que cada especialista debe desempeñar una tarea para la que está cualificado. La falta de solicitud conlleva el despilfarro de trabajo y la escasa utilización de los activos. La idea siguiente es la disciplina; la disciplina es una pieza importante de la administración directiva, ya que todas las normas y reglamentos deben seguirse y respetarse. El tercer concepto es la unidad de mando. Para evitar comunicaciones

erróneas que puedan degradar la calidad del trabajo del empleado, éste debe saber a quién somete su trabajo y de quién recibirá instrucciones. Por último, promover y recompensar la iniciativa del personal es esencial para la motivación; esto tendrá una influencia beneficiosa en el ambiente de trabajo y en la consecución de los objetivos.

Según Bacacorzo (1997), la gestión administrativa es un "conjunto de acciones mediante las cuales el gestor despliega sus operaciones ejecutando las etapas del método administrativo: planificar, organizar, dirigir, coordinar y regular" (p. 482).

Robbins (2009) caracteriza la administración como la forma más común de terminar las cosas de forma productiva y real a través de grupos de trabajo, lo cual es una tarea fundamental de los supervisores; asimismo, muestra que la competencia y la viabilidad aluden a lo que hacen y cómo lo hacen realidad, centrándose en la consecución de los objetivos fijados por una asociación. (p. 6).

Hellriegel et al. (2009) sostienen que, para una buena administración, el directivo debe adquirir habilidades básicas como la gestión del tiempo, la comunicación y la colaboración. Además, debe planificar, organizar, dirigir y regular con eficacia.

Según Riquelme (2019), las funciones del proceso administrativo son las mismas que las de las diversas fases (planeación, organización, dirección y control), pero varían porque se aplican a los objetivos generales del negocio.

Para la presente investigación se tomará en cuenta a los autores Montes & Pulla (2019) que ofrecen las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: Planificación. Según Arturo (2015), La planificación (o programación) es una función gerencial que implica examinar una situación, identificar objetivos, diseñar estrategias para lograr esos objetivos y desarrollar planes de acción que detallen cómo se implementarán esas estrategias. La planificación, en otras palabras, identifica dónde estamos, adónde queremos ir y qué y cómo haremos para llegar allí.

De acuerdo con Peralta (2020) La planificación es la acción administrativa inicial, y sirve de base a las demás (organización, coordinación y control). Establecer metas y describir cómo se cumplirán le permite administrar mejor las regiones y los recursos de su empresa, coordinar tareas y operaciones, y

monitorear y evaluar los resultados. (al permitir la comparación de los resultados reales con los previstos).

Dimensión 2: Organización. Según García (2017), Es un sistema diseñado para lograr objetivos específicos. Estos sistemas pueden estar compuestos por subsistemas interconectados que llevan a cabo funciones especializadas. También se puede caracterizar como un grupo social compuesto por personas, tareas y gestión que trabajan juntos para lograr objetivos dentro de un marco sistematizado..

Para Roldan (2017), Una organización sólo puede funcionar si sus miembros se comunican entre sí y se proponen trabajar de manera concertada para cumplir su misión. El funcionamiento de las entidades o empresas se rige por un conjunto de reglas predeterminadas para la consecución de los objetivos. Estas organizaciones deben disponer de suficientes recursos técnicos, humanos, naturales, inmobiliarios y fiscales para poder llevar a cabo las responsabilidades que se les encomiendan y cumplir sus objetivos.

Dimensión 3: Dirección. Es el proceso por el cual los líderes o personas se esfuerzan por lograr ciertas metas con su personal. El contexto es un factor específico que va con la sustancia que demanda la dirección, el líder es el jefe o director que dirige un grupo social u otro colectivo, y los que toman las órdenes del líder son los dirigidos. definición del término (2020).

Para Galán (2021), indica el camino y la dirección que debe tomar la organización, sirviendo de fundamento a las dimensiones de planeación y organización, ya que la primera se refiere a la proyección hacia un futuro determinado, estableciendo políticas, procedimientos, metas, objetivos y estrategias, entre otros, y la segunda se refiere a la distribución de tareas o actividades diversas y diferenciadas que son asignadas y realizadas por los trabajadores de acuerdo a su propia especialización.

Dimensión 4: Control. Según Gestion.org (2015), es un proceso que permite dirigir la gestión empresarial hacia objetivos predeterminados, y también es una herramienta que permite su evaluación. El control de gestión clásico engloba el control operativo, que se desarrolla a través de un sistema vinculado a la contabilidad de costes. El pensamiento en curso consolida partes adicionales, avanzando su energía cooperativa. Con respecto al pensamiento innovador del

control de los ejecutivos, su acentuación está en la organización y el control, y debe tener una dirección esencial con partes funcionales.

El marco de control de la administración proporciona un hallazgo o examen para comprender las variables que influyen en la forma de actuar del marco actual. También posibilita la determinación de relaciones entre variables técnico-organizativas y sociales y los resultados económicos de la empresa, sirviendo como punto de partida para la mejora del estándar. También permite el control para determinar si los resultados cumplen con los objetivos de la organización.

Navarrete (2017), Esta dimensión comprende dar el control, o controlar las funciones administrativas, ya que implica determinar qué tareas o actividades deben realizarse y designar quiénes las llevarán a cabo en cuanto a la toma de decisiones.

Cada vez más, el sistema de control administrativo Se concibe como un sistema de retroalimentación cuyo principal objetivo es encontrar posibilidades de mejora, permitiendo a las empresas potenciar continuamente la optimización de sus recursos y la consecución de sus resultados en términos de aumento de la competitividad a través de un mejor desempeño de la actividad. (Bernal y Sierra, 2018)

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

La presente investigación fue básica, ya que trata de basarse en un marco teórico. Según Igartua y Huamanes (2004), es tanto teórico como explicativo, y sus conclusiones son evidentes para el conjunto de la comunidad científica.

El enfoque de la investigación es no experimental ya que sólo se elegirán y controlarán variables, no se alterarán. Murillo (2011) define la investigación no experimental como aquella que tiene impactos previos, se centra en el pasado y agrupa orgánicamente a las personas.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

La variable síndrome de burnout se caracteriza como una condición diferenciada por la fatiga cercana, Las personas cuyas actividades cotidianas requieren dirigir a otras pueden experimentar despersonalización y escasa satisfacción en el trabajo privado. (Creswell, et al. 2008). A partir de ello se evaluaron sus niveles en los trabajadores de la entidad pública a través del instrumento seleccionado que se encuentra estructurado con las dimensiones de estudio de la presente variable.

Para la variable gestión administrativa se puede señalar que es un "conjunto de actividades en las que se involucra el gerente para implementar sus operaciones a través de las fases de planificación, organización, dirección y control del método administrativo" (p. 482). Ambas variables estarán orientadas bajo la escala de medición ordinal. (Ver anexo 1)

#### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

**3.3.1 Población:** Fueron los colaboradores que trabajan en una entidad pública de Lima Metropolitana, es decir, 182 colaboradores entre hombres y mujeres, tal como lo señala Gamboa (2018), la población es un grupo de personas del cual se quiere hacer inferencias u obtener conclusiones para posteriormente tomar decisiones.

**Criterios de inclusión:** se consideraron los siguientes criterios de inclusión.

Colaboradores que laboran más de un año en la entidad pública.



Colaboradores que participaron de forma voluntaria en la entidad pública.

**Criterios de exclusión:** se consideraron los siguientes criterios de exclusión.

Colaboradores que no tienen más de un año trabajando.

Colaboradores que no desearon participar de forma voluntaria en la entidad pública.

**3.3.2 Muestra:** Para Hernández, Fernández y Baptista (2010), consideraron el muestreo como un subgrupo del número de habitantes en interés sobre el cual se recabará información, y que debe ser caracterizado o delimitado de antemano con exactitud, este debe ser ilustrativo del populacho (p. 173), para escoger el ejemplo con exactitud se aplicará la ecuación adjunta donde:

### Figura 1

*Formula muestral*

$$n = \frac{Z^2 p(1-p)N}{e^2(N-1) \downarrow Z^2 p(1-p)}$$

**Donde:**

**N:** población

**Z:** nivel de confianza 1.96 para el (95% de confianza)

**P:** probabilidad de acierto (0.5)

**E:** Error es 0.05 (5% error máximo)

**N:** número de elementos de la muestra a calcular

La muestra se realizó a 124 trabajadores de la entidad pública de Lima Metropolitana. (Ver Anexo 4)

**3.3.3 Muestreo:** Como indicó Carrasco (2010) se trata de un método por el cual un componente de la población completa no se fija totalmente en piedra, con el objetivo de que este ejemplo sea delegado. En esta proposición se utilizó el método probabilístico de prueba irregular directa, es decir, los miembros fueron elegidos al azar a arbitraria.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica:**

Para la presente tesis se aplicó la técnica de la encuesta:

**Instrumento:** El cuestionario se utilizó para examinar la variable independiente del síndrome de Burnout. El modelo del síndrome de Burnout basado en el Maslach Burnout Inventory (MBI) consta de tres aspectos y veinte preguntas. Se utilizó la escala de Likert para evaluar los ítems, con las siguientes puntuaciones: 0 Nunca, Unas pocas veces al año, Una vez al mes o menos, Muchas veces al mes. 4 por semana, 5, Un par de veces cada semana, 6 Diariamente

Para la variable gestión administrativa se empleó el instrumento Gestión Administrativa Alcca 2018, el cual consta de 19 ítems agrupados en 4 categorías y tiene una escala ordinal: (1) extremadamente mala, (2) mala, (3) regular, (4) buena, (5) excelente. De igual forma, para el examen de las variables, la variable objeto de investigación se clasificará en pobre (19 - 44), regular (45 - 70), o buena (71 - 95) de acuerdo a los valores mínimos y máximos de cada variable, se calcularon intervalos con base en los hallazgos de cada variable.

### **3.5. Procedimientos**

Inicialmente, fue necesario determinar el problema asociado al objeto de estudio; a continuación, se realizó una investigación para recabar la información pertinente que ayude a determinar el marco teórico con la incorporación de los antecedentes respectivos; finalmente, se construyeron los instrumentos que serán utilizados para recolectar los datos necesarios y, luego de recibir la aprobación, fueron aplicados a la muestra

### **3.6. Método de análisis de datos**

En cuanto al análisis estadístico, se utilizaron tablas y figuras para ilustrar las características en detalle. En cuanto al análisis inferencial, se utilizó el programa estadístico SPSS V25 para comparar las hipótesis del estudio mediante el coeficiente de correlación Rho Spearman y llegar a las conclusiones finales.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para la elaboración de la presente tesis, se respetó en todo momento las opiniones de las personas encuestadas, que respondieron de forma responsable y bajo un estricto anonimato. Las conclusiones y el desarrollo de la tesis se presentaron con integridad y franqueza. En todo momento se reconocieron y acreditaron adecuadamente las aportaciones de los autores elegidos.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

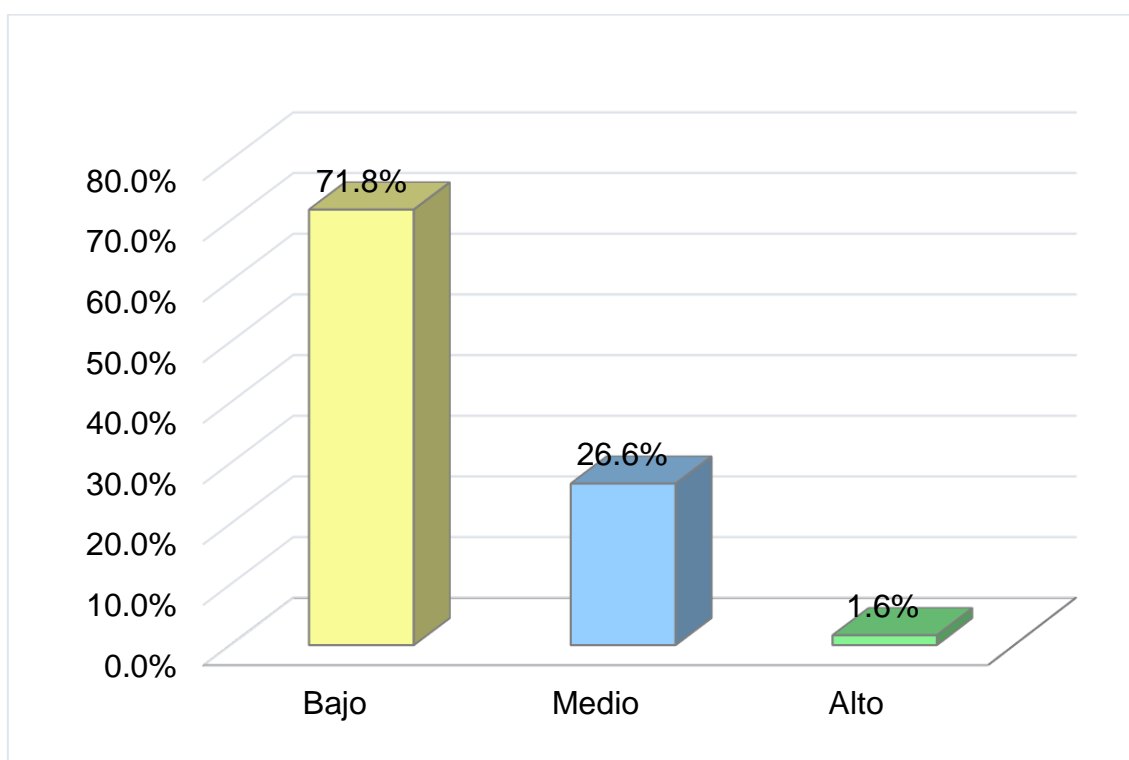
**Tabla 1**

*Frecuencia sobre la variable Síndrome de Burnout*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	89	71,8%
Medio	33	26,6%
Alto	2	1,6%
Total	124	100,0%

**Figura 2**

*Frecuencias sobre la variable Síndrome de Burnout*



Como muestran la tabla y el gráfico, el 71,8% de los empleados encuestados declararon tener un grado bajo de síndrome de burnout cuando trabajaban en el organismo público, mientras que el 26,6% declararon tener un nivel medio de síndrome de burnout. Aunque, en menor grado, el 1,6% indicó que presentó nivel alto de síndrome de Burnout.

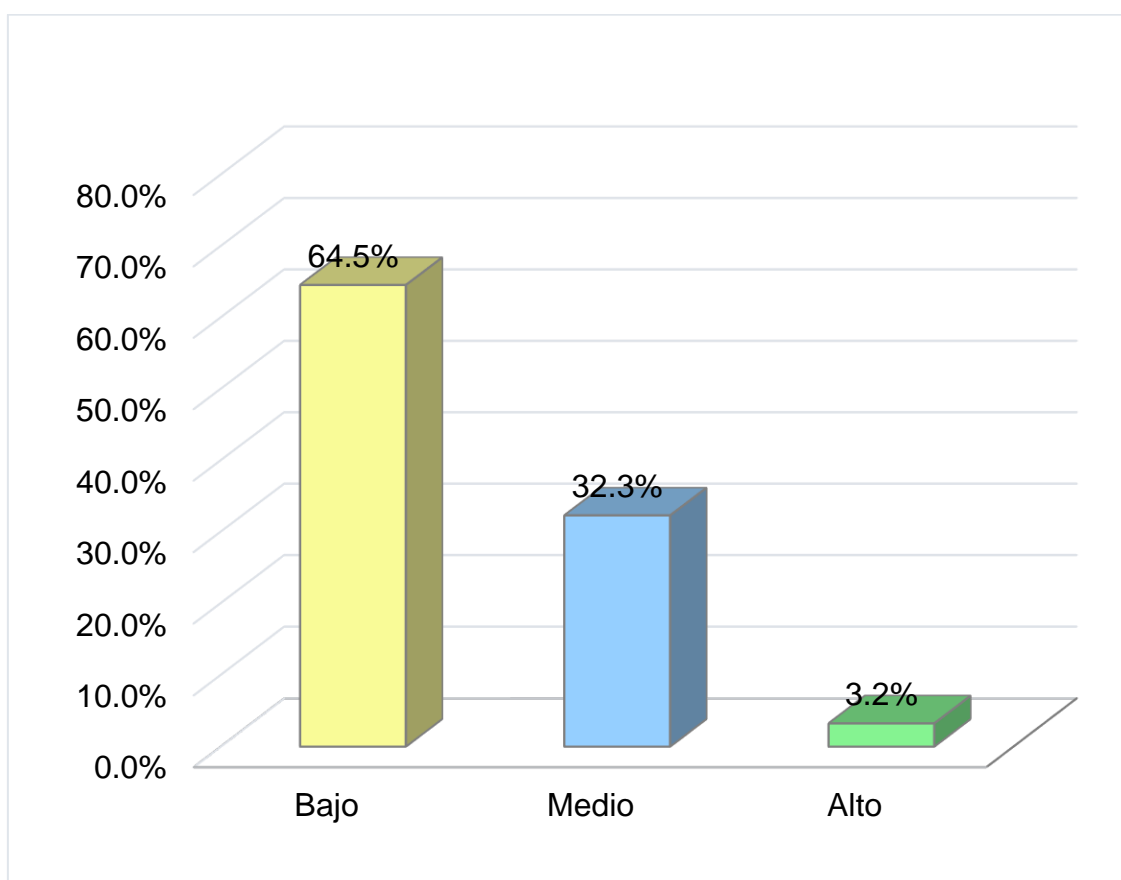
**Tabla 2**

*Frecuencias sobre Agotamiento emocional*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	80	64,5%
Medio	40	32,3%
Alto	4	3,2%
Total	124	100,0%

**Figura 3**

*Frecuencias sobre Agotamiento emocional*



Tal como se visualiza en la tabla y figura, se muestra que el 64,5% de los trabajadores encuestados expresó que tuvo un nivel bajo de agotamiento emocional para efectuar sus labores en la entidad pública. Por el contrario, el 32,3% declaró tener un cansancio emocional moderado. Mientras que el 3,2% mostró un cansancio emocional extremo.

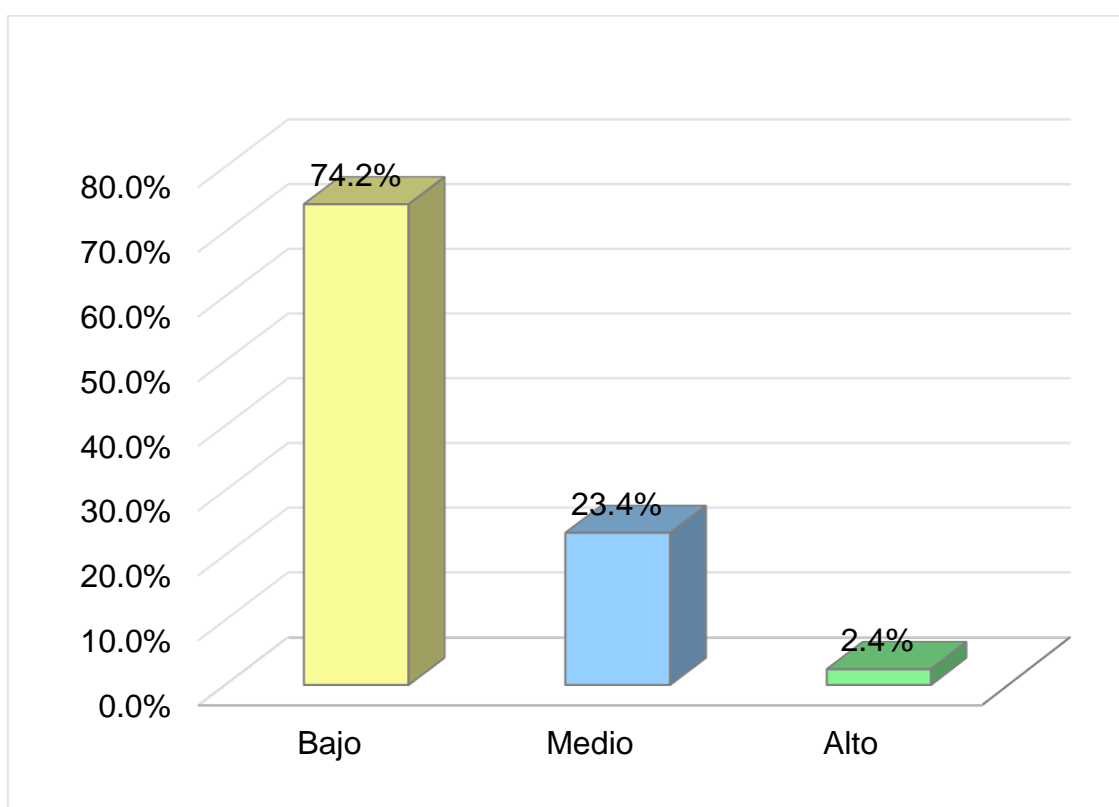
**Tabla 3**

*Frecuencias sobre Despersonalización*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	92	74,2%
Medio	29	23,4%
Alto	3	2,4%
Total	124	100,0%

**Figura 4**

*Frecuencias sobre Despersonalización*



La tabla y la figura demuestran que el 74,2% de los empleados del sector público encuestados declararon un bajo grado de despersonalización o apatía hacia su trabajo. Por su parte el 23,4% que indicó que presentó un nivel medio de despersonalización. Mientras 2,4% expresó que tuvo un nivel alto de despersonalización.

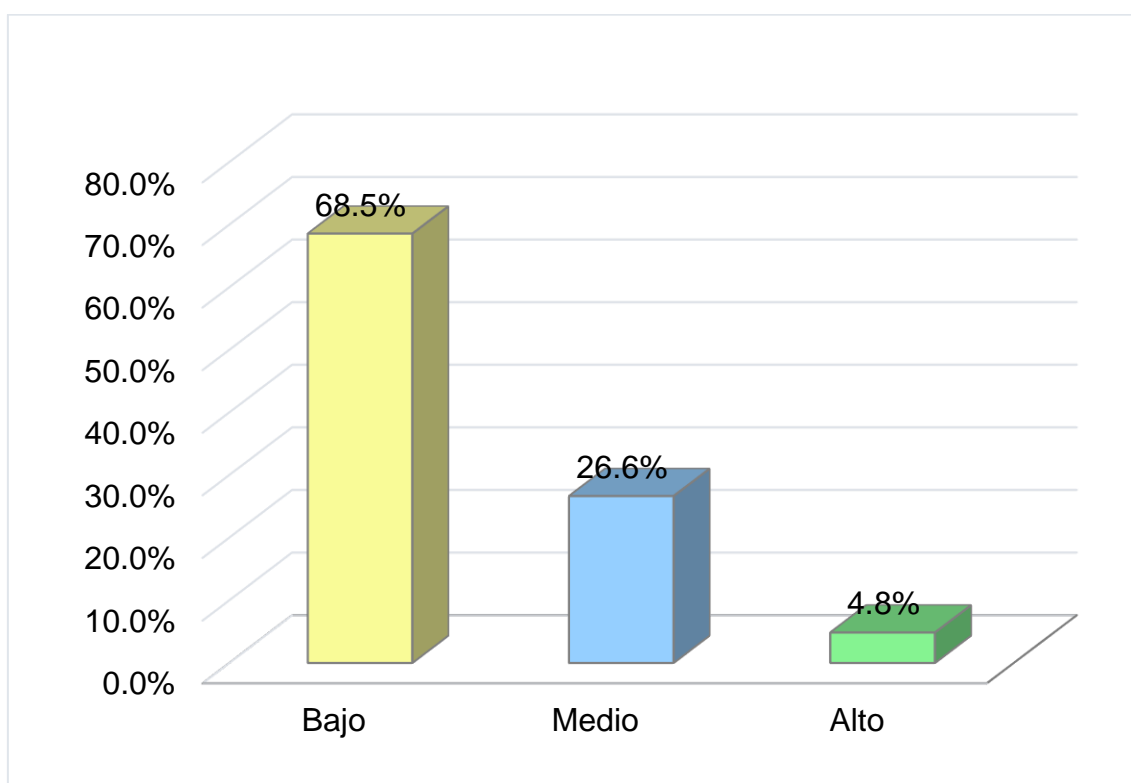
**Tabla 4**

*Frecuencias sobre Escasa Realización personal*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	85	68,5%
Medio	33	26,6%
Alto	6	4,8%
Total	124	100,0%

**Figura 5**

*Frecuencias sobre Escasa Realización personal*



Según se aprecia en la tabla y figura, en mayor medida, el 68,5% de los trabajadores encuestados indicó que tuvo nivel bajo de escasa realización personal laborando en la entidad pública mientras tanto, el 26,6% que indicó que tuvo un nivel medio de realización personal. Mientras que 4,8% expresó que tuvo un nivel alto en relación a la dimensión de estudio

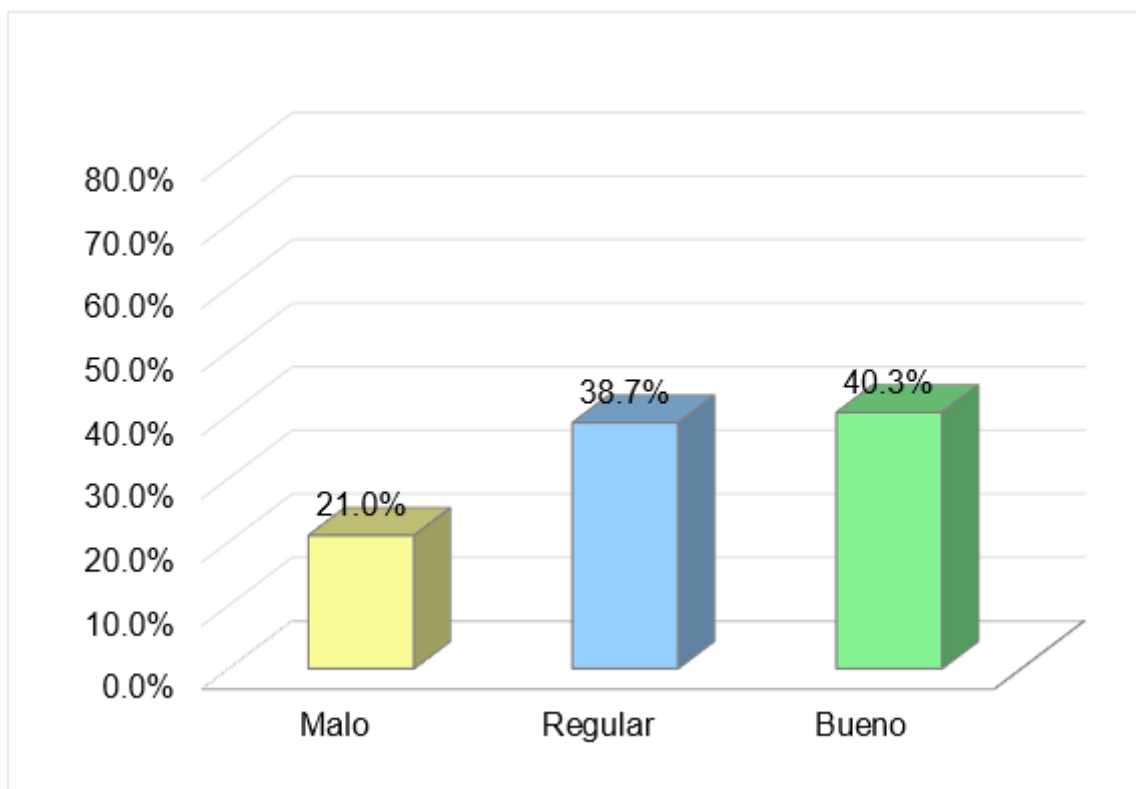
**Tabla 5**

*Frecuencias sobre la variable Gestión administrativa*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	26	21,0%
Regular	48	38,7%
Bueno	50	40,3%
Total	124	100,0%

**Figura 6**

*Frecuencias sobre la variable Gestión administrativa*



Según lo que muestran la tabla y la figura, el 40,3% de los trabajadores encuestados expresaron que la entidad pública mostraba una buena gestión administrativa. Por el contrario, el 38,7% de los encuestados cree que el organismo público tiene una administración regular. Mientras tanto, el 21,0% de los empleados afirmaron que el organismo público tenía una gestión administrativa deficiente.



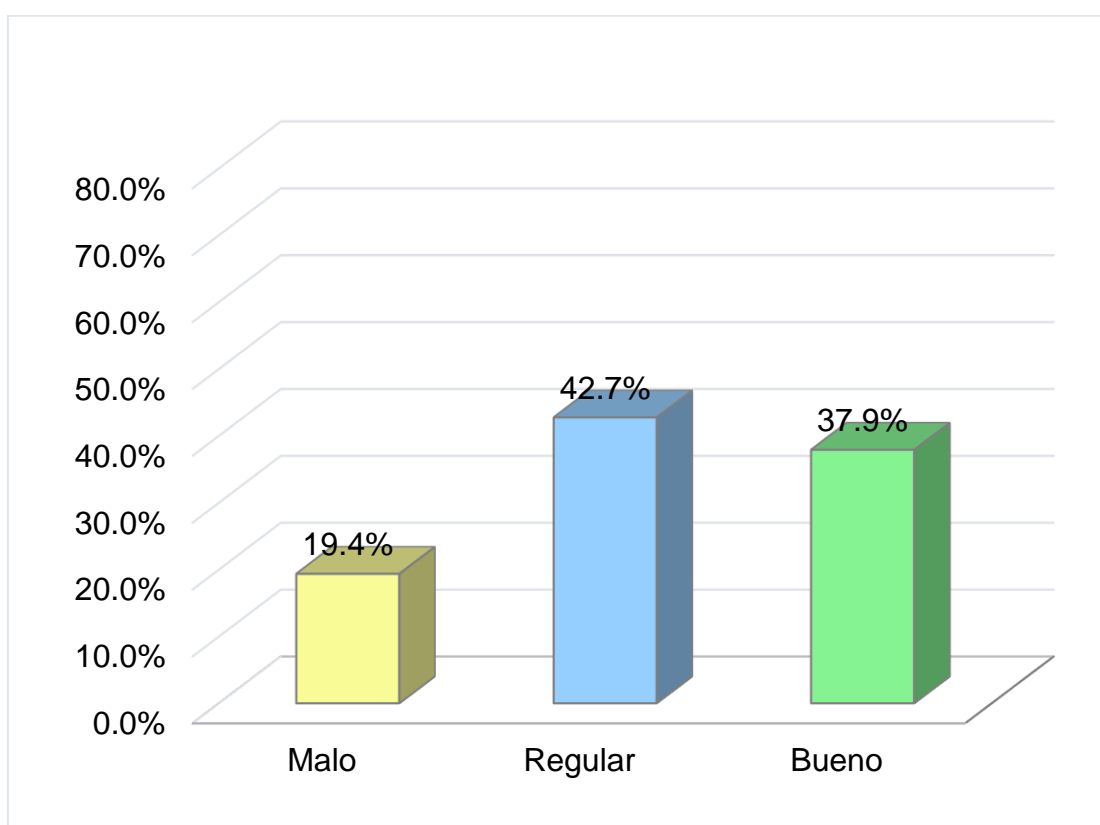
**Tabla 6**

*Frecuencias sobre Planificación*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	24	19,4%
Regular	53	42,7%
Bueno	47	37,9%
Total	124	100,0%

**Figura 7**

*Frecuencias sobre Planificación*



Como se observa en la tabla y en la figura, el 42,7% de los empleados respondieron que la organización pública contaba con una planificación administrativa periódica. Por su parte el 37,9% que indicó que la entidad pública mostró una planificación administrativa buena. Mientras que para el 19,4% la entidad pública tuvo una planificación administrativa mala.

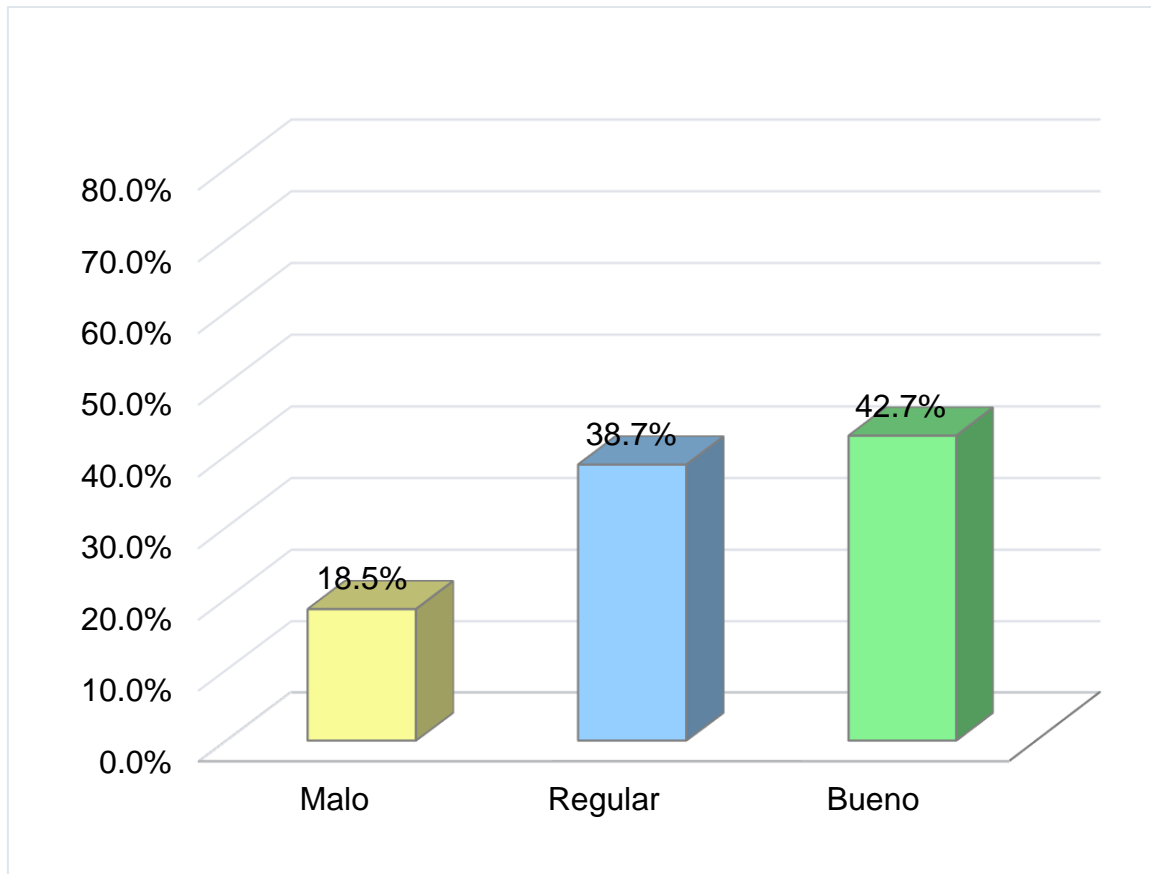
**Tabla 7**

*Frecuencias sobre Organización*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	23	18,5%
Regular	48	38,7%
Bueno	53	42,7%
Total	124	100,0%

**Figura 8**

*Frecuencias sobre Organización*



Como puede observarse en la tabla, el 42,7% de los encuestados considera que la administración pública tiene una buena relación con los directivos. Por otra parte, el 38,7% indicó que la entidad pública tenía una asociación de gestión aceptable. Entretanto, 18,5% manifestaron que la entidad pública tenía una asociación de gestión deficiente.

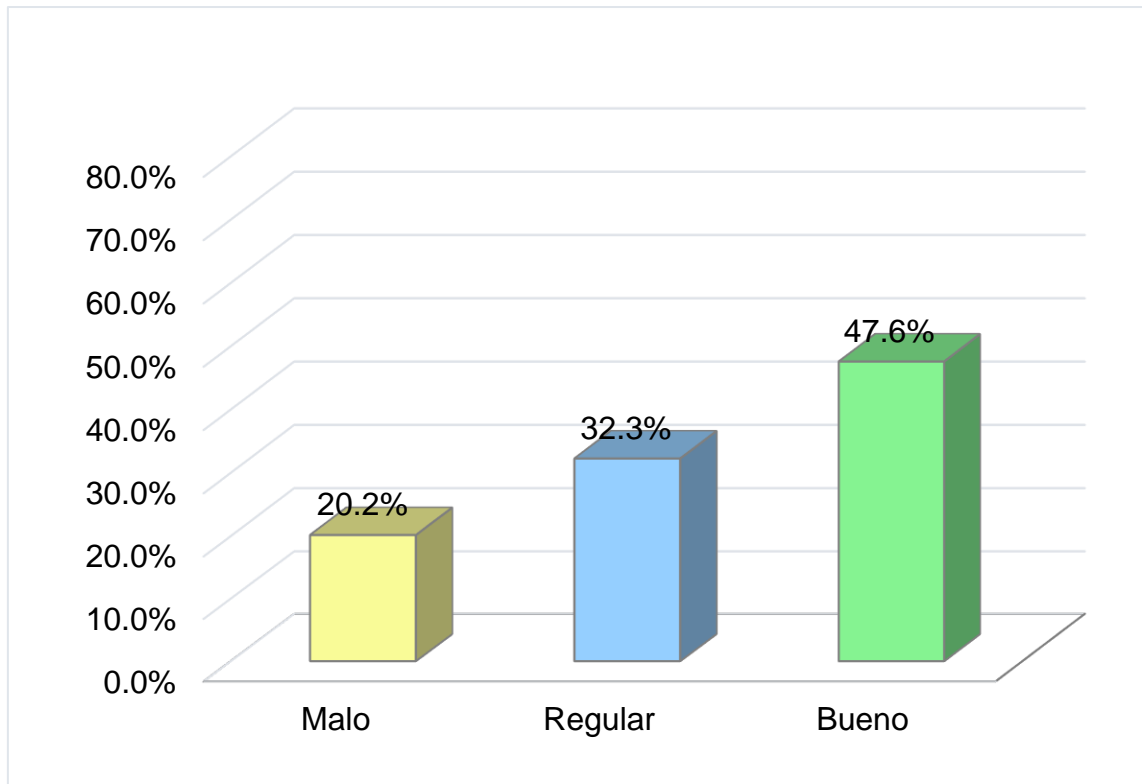
**Tabla 8**

*Frecuencias sobre Dirección*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	25	20,2%
Regular	40	32,3%
Bueno	59	47,6%
Total	124	100,0%

**Figura 9**

*Frecuencias sobre Dirección*



El 47,6% de los empleados dijeron que la entidad pública tenía una administración administrativa competente. El 32% dijo que la administración administrativa de la entidad pública era regular. El 20,2% dijo que la administración del ente público era deficiente.

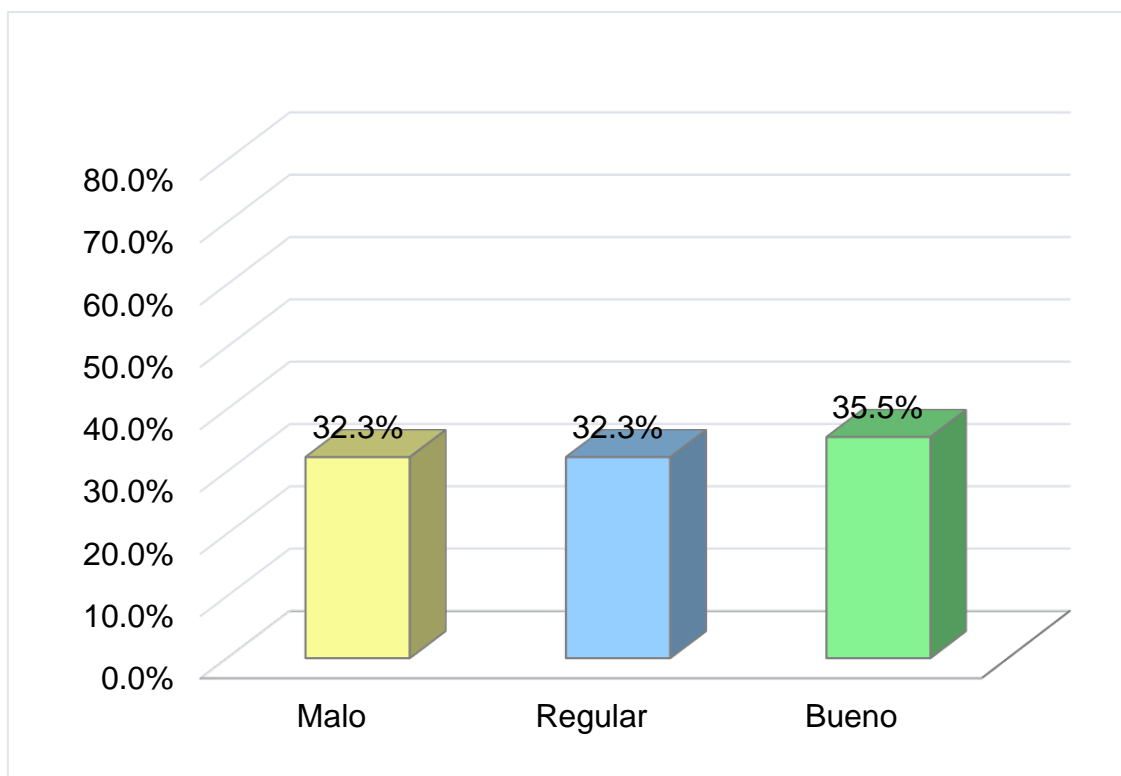
**Tabla 9**

*Frecuencias sobre Control*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	40	32,3%
Regular	40	32,3%
Bueno	44	35,5%
Total	124	100,0%

**Figura 10**

*Frecuencias sobre Control*



La tabla y el gráfico demuestran que el 35,5% de los empleados encuestados indicaron que el organismo público tiene un control administrativo eficaz, mientras el 32,3% de trabajadores indicó que la entidad pública tuvo un control administrativo regular. Asimismo, el 32,3% indicó que la entidad pública tuvo un control administrativo malo.

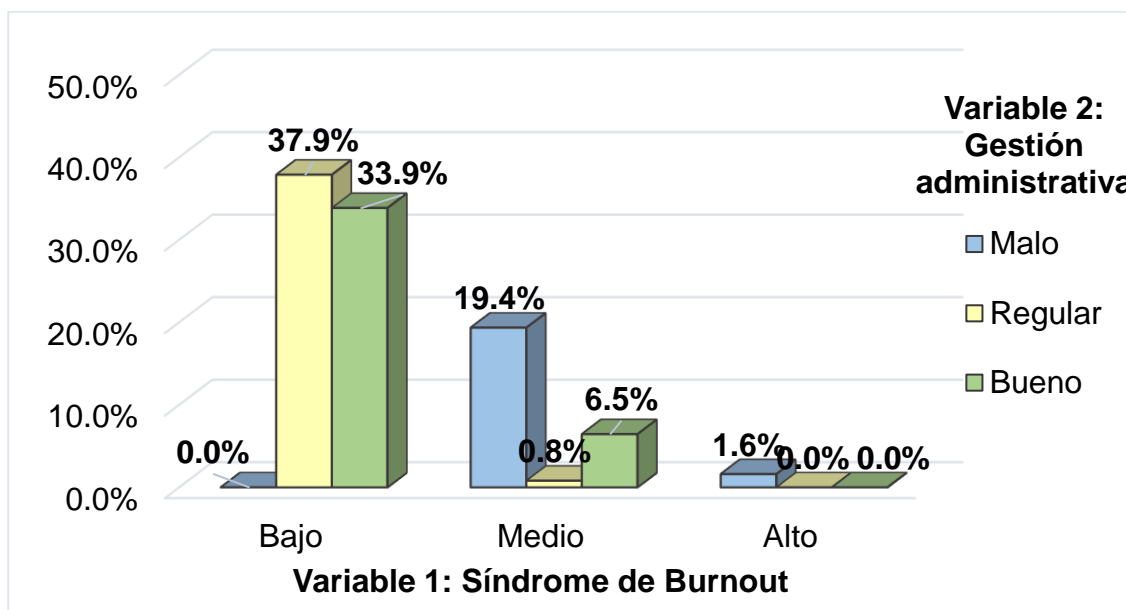
**Tabla 10**

*Distribución de frecuencias de niveles entre Síndrome de Burnout y Gestión administrativa*

Variable 1: Síndrome de Burnout	Variable 2: Gestión administrativa						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0,0%	47	37,9%	42	33,9%	89	71,8%
Medio	24	19,4%	1	0,8%	8	6,5%	33	26,6%
Alto	2	1,6%	0	0,0%	0	0,0%	2	1,6%
Total	26	21,0%	48	38,7%	50	40,3%	124	100,0%

**Figura 11**

*Niveles entre Síndrome de Burnout y Gestión administrativa.*



Tal como se observa en la tabla 10 y figura 11, principalmente el 37,9% de los trabajadores encuestados expresó que tuvo nivel bajo de síndrome de Burnout y hubo nivel regular de gestión administrativa en la entidad pública. Le continúa el 33,9% que indicó que tuvo nivel bajo de síndrome de Burnout y hubo un nivel bueno de gestión administrativa. A su vez el 19,4% indicó que tuvo nivel medio de síndrome de Burnout y hubo un nivel malo de gestión administrativa.

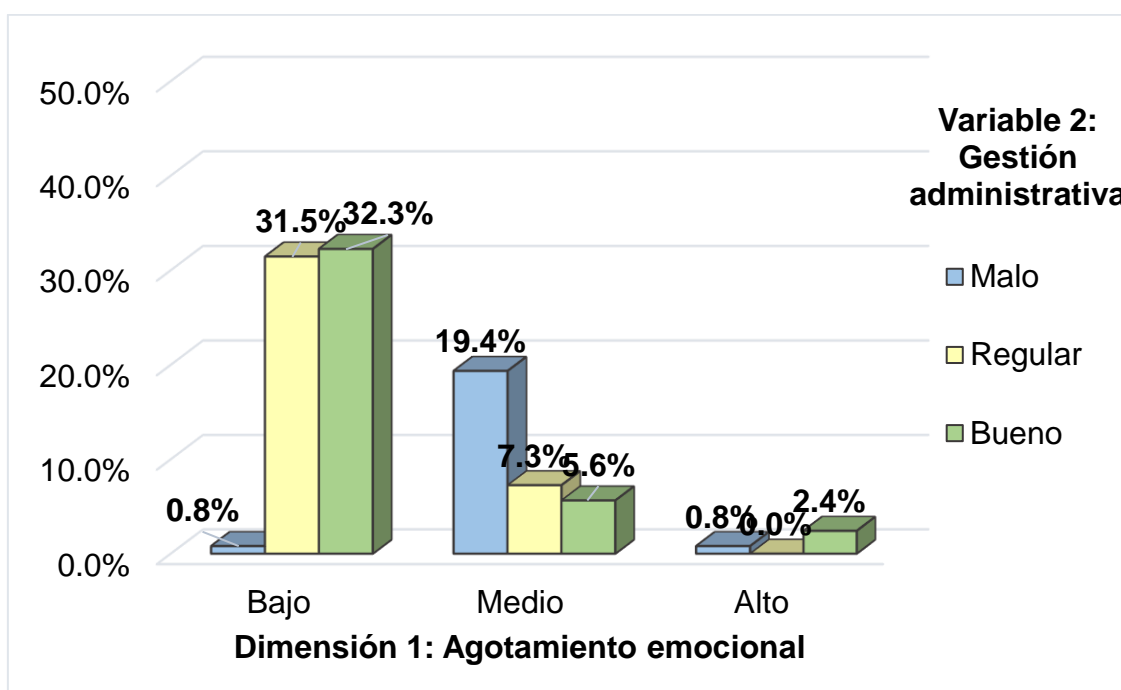
**Tabla 11**

*Distribución de frecuencias de niveles entre Agotamiento emocional y Gestión administrativa*

Dimensión 1: Agotamiento emocional	Variable 2: Gestión administrativa						Total	
	Malo		Regular		Bueno		F	%
	f	%	f	%	f	%		
Bajo	1	0,8%	39	31,5%	40	32,3%	80	64,5%
Medio	24	19,4%	9	7,3%	7	5,6%	40	32,3%
Alto	1	0,8%	0	0,0%	3	2,4%	4	3,2%
Total	26	21,0%	48	38,7%	50	40,3%	124	100,0%

**Figura 12**

*Niveles entre Agotamiento emocional y Gestión administrativa.*



En la tabla 11 y figura 12, se observa que, en mayor medida, el 32,3% de los trabajadores encuestados indicó que tuvo nivel bajo de agotamiento emocional y hubo nivel bueno de gestión administrativa en la entidad pública. Le sigue el 31,5% que expresó que tuvo nivel bajo de agotamiento emocional y hubo un nivel regular de gestión administrativa. Por otro lado, el 19,4% mencionó que tuvo nivel medio de agotamiento emocional y hubo un nivel malo de gestión administrativa.

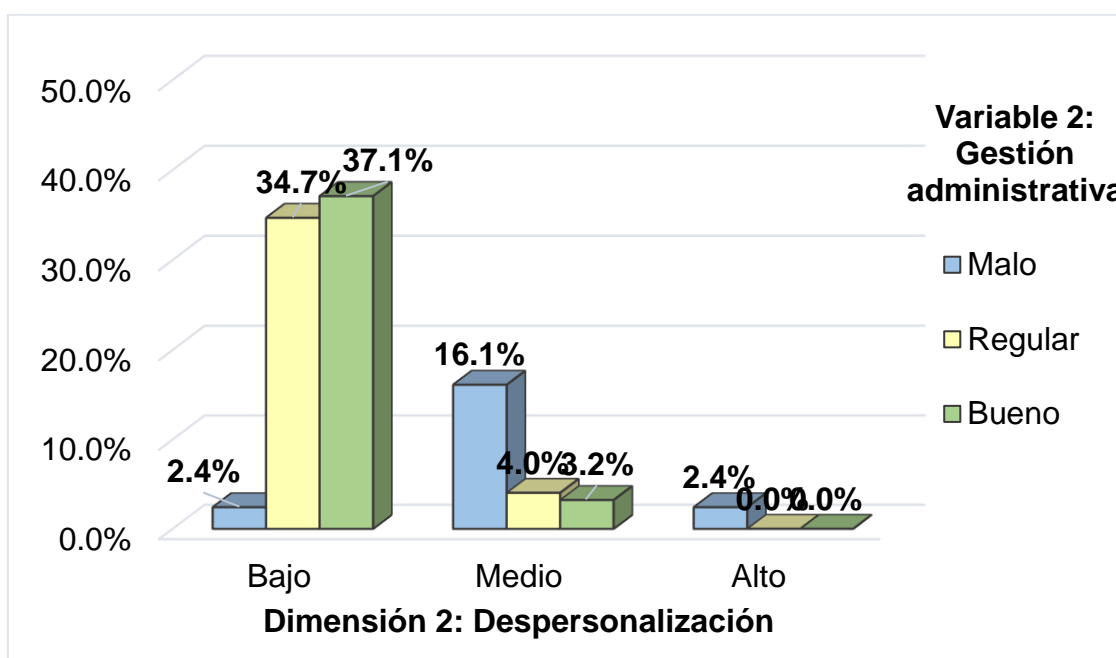
**Tabla 12**

*Distribución de frecuencias de niveles entre Despersonalización y Gestión administrativa*

Dimensión 2: Despersonalización	Variable 2: Gestión administrativa						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	3	2,4%	43	34,7%	46	37,1%	92	74,2%
Medio	20	16,1%	5	4,0%	4	3,2%	29	23,4%
Alto	3	2,4%	0	0,0%	0	0,0%	3	2,4%
Total	26	21,0%	48	38,7%	50	40,3%	124	100,0%

**Figura 13**

*Niveles entre Despersonalización y Gestión administrativa*



En la tabla 12 y figura 13 de manera mayoritaria, el 37,1% de los trabajadores encuestados expresó que tuvo nivel bajo de despersonalización y hubo nivel bueno de gestión administrativa en la entidad financiera. Por otro lado, el 34,7% indicó que tuvo nivel bajo de despersonalización y hubo nivel regular de gestión administrativa. Le continúa el 16,1% expresó que tuvo nivel medio de despersonalización y hubo nivel malo de gestión administrativa.

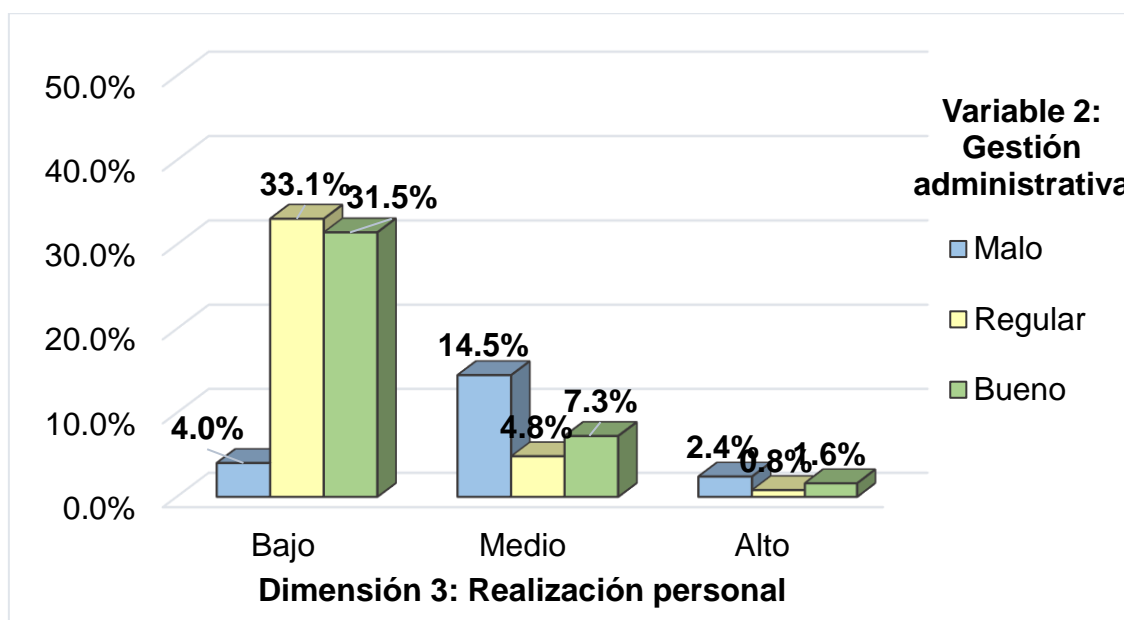
**Tabla 13**

*Distribución de frecuencias de niveles entre Escasa Realización personal y Gestión administrativa*

Dimensión 3: Realización personal	Variable 2: Gestión administrativa						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	5	4,0%	41	33,1%	39	31,5%	85	68,5%
Medio	18	14,5%	6	4,8%	9	7,3%	33	26,6%
Alto	3	2,4%	1	0,8%	2	1,6%	6	4,8%
Total	26	21,0%	48	38,7%	50	40,3%	124	100,0%

**Figura 14**

*Niveles entre la Escasa Realización personal y Gestión administrativa*



En la tabla 13 y figura 14, principalmente, el 33,1% de los trabajadores encuestados indicó que tuvo nivel bajo de escasez de realización personal y hubo un nivel regular de gestión administrativa en la entidad financiera. Le sigue el 31,5% que indicó que tuvo nivel bajo de escasez de realización personal y hubo un nivel bueno de gestión administrativa. A su vez, el 14,5% expresó que tuvo nivel medio de realización personal y hubo un nivel malo de gestión administrativa.



## 4.2. Resultados inferenciales

Realizando esta tesis, se recurrió a la utilización, en primer lugar, de la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Esta se acomoda a los resultados inferenciales al estar evaluando más de 50 datos. De hallarse distribución normal en los datos analizados se procedería a realizar la contrastación de hipótesis por medio de la prueba paramétrica de Pearson. Si ocurre lo contrario, es decir, si no se observa una distribución normal, debe utilizarse la prueba no paramétrica de Spearman.

### Prueba de normalidad

H<sub>0</sub> La variable Síndrome de Burnout y gestión administrativa, siguen una distribución normal en cuanto a sus datos

H<sub>1</sub> La variable Síndrome de Burnout y gestión administrativa, no siguen una distribución normal en cuanto a sus datos

### Nivel de significancia

0,05

### Tabla 14

*Pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>*

	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1: Síndrome de Burnout	0,155	124	0,000
Dimensión 1: Agotamiento emocional	0,140	124	0,000
Dimensión 2: Despersonalización	0,164	124	0,000
Dimensión 3: Realización personal	0,191	124	0,000
Variable 2: Gestión administrativa	0,083	124	0,036

a. Corrección de significación de Lilliefors

### Interpretación

Según la tabla, se descubrieron significancias por debajo del umbral de 0,05. Por lo tanto, ni la variable Síndrome de Burnout ni sus dimensiones ni la variable Gestión Administrativa tienen una distribución normal. A la luz de este hallazgo, se debe emplear la prueba no paramétrica Rho de Spearman. El objetivo de este estudio es examinar si el Síndrome de Burnout y sus aspectos se asocian sustancialmente con la gestión administrativa en una entidad pública del área metropolitana de Lima en el año 2022.

**Tabla 15***Pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>*

	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1: Gestión Administrativa	0,125	124	0,000
Dimensión 1: Planificación	0,123	124	0,000
Dimensión 2: Organización	0,119	124	0,000
Dimensión 3: Dirección	0,141	124	0,000
Variable 2: Control	0,093	124	0,047

a. Corrección de significación de Lilliefors

### **Interpretación**

Según la tabla, se descubrieron significancias por debajo del umbral de 0,05. Por lo tanto, ni la variable Gestión Administrativa ni sus dimensiones ni la variable Síndrome de Burnout tienen una distribución normal. A la luz de este hallazgo, se debe emplear la prueba no paramétrica Rho de Spearman. El objetivo de este estudio es examinar si el Síndrome de Burnout y sus aspectos se asocian sustancialmente con la gestión administrativa en una entidad pública del área metropolitana de Lima en el año 2022.

## **4.2. Análisis Inferencial**

### **Contrastación de hipótesis**

#### **Hipótesis general:**

**H1.** El síndrome de Burnout se relaciona significativamente con la gestión administrativa en una entidad pública de Lima metropolitana, 2022.

**Ho.** El síndrome de Burnout no se relaciona significativamente con la gestión administrativa en una entidad pública de Lima metropolitana, 2022.

#### **Nivel de significancia**

0,05

**Tabla 16***Correlación de Spearman entre Síndrome de Burnout y Gestión administrativa*

			Variable 1: Síndrome de Burnout	Variable 2: Gestión administrativa
Rho de Spearman	Variable 1: Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	1,000	-0,518**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	124	124
	Variable 2: Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	-0,518**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	124	124

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

### Interpretación

La tabla indica que la significación fue de 0,000. Este valor es inferior al umbral de 0,05. Por lo tanto, corresponde afirmar que la hipótesis nula ha sido rechazada. Por lo tanto, el síndrome de Burnout está fuertemente asociado a la gestión administrativa en el sector público del área metropolitana de Lima en el año 2022. Por otro lado, el coeficiente Rho de Spearman fue de -0,518. Esto indica, de acuerdo a Hernández et al (2017), que la relación es negativa y de intensidad media. Ello quiere decir que, a un menor síndrome de Burnout, la gestión administrativa mejora considerablemente en la entidad pública.

### Hipótesis específica 1:

H1. El agotamiento emocional se relaciona significativamente con la gestión administrativa en una entidad pública de Lima metropolitana, 2022.

H0. El agotamiento emocional no se relaciona significativamente con la gestión administrativa en una entidad pública de Lima metropolitana, 2022.

### Nivel de significancia

0,05

**Tabla 17***Correlación de Spearman entre Agotamiento emocional y Gestión administrativa*

			Dimensión 1: Agotamiento emocional	Variable 2: Gestión administrativa
Rho de Spearman	Dimensión 1: Agotamiento emocional	Coeficiente de correlación	1,000	-0,435**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	124	124
	Variable 2: Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	-0,435**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	124	124

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

### **Interpretación**

Como se ve en la tabla, la significación fue de 0,000. Esto es menor a 0.05. Esto indica que se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, el desgaste emocional se asocia sustancialmente con la gestión administrativa en una organización pública del área metropolitana de Lima, 2022. A su vez, el coeficiente Rho de Spearman de -0,435, según Hernández et al (2017), indica una relación negativa y media.

### **Hipótesis específica 2:**

H1. La despersionalización se relaciona significativamente con la gestión administrativa en una entidad pública de Lima metropolitana, 2022.

H0. La despersionalización no se relaciona significativamente con la gestión administrativa en una entidad pública de Lima metropolitana, 2022.

### **Nivel de significancia**

0,05

**Tabla 18***Correlación de Spearman entre Despersonalización y Gestión administrativa*

			Dimensión 2: Despersonalización	Variable 2: Gestión administrativa
Rho de Spearman	Dimensión 2: Despersonalización	Coefficiente de correlación	1,000	-0,523**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	124	124
	Variable 2: Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	-0,523**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	124	124

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

### **Interpretación**

Se evidencia en la tabla que la significancia fue de 0,000. Esta resulta menor al nivel de 0,05. Por lo tanto, es legítimo afirmar que la hipótesis nula ha sido refutada. Por lo tanto, la despersonalización tiene una relación importante con la gestión administrativa en una entidad pública del área metropolitana de Lima en el año 2022. Por su parte, el coeficiente Rho de Spearman fue de -0,523. Esto indica, de acuerdo a Hernández et al (2017), que la relación es negativa y de intensidad considerable

### **Hipótesis específica 3:**

H1. La escasa realización personal se relaciona significativamente con la gestión administrativa en una entidad pública de Lima metropolitana, 2022.

H0. La escasa realización personal no se relaciona significativamente con la gestión administrativa en una entidad pública de Lima metropolitana, 2022.

### **Nivel de significancia**

0,05

**Tabla 19**

*Correlación de Spearman entre Escasa Realización personal y Gestión administrativa*

			Dimensión 3: Realización personal	Variable 2: Gestión administrativa
Rho de Spearman	Dimensión 3: Realización personal	Coeficiente de correlación	1,000	-0,415**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	124	124
	Variable 2: Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	-0,415**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	124	124

### **Interpretación**

Como se muestra en la tabla, había un significado de 0,000. Esto es por debajo de 0.05. Esto demuestra que la especulación inválida es descartada, por lo tanto, el bajo cumplimiento privado está considerablemente conectado con la administración regulatoria en un elemento público en el área metropolitana de Lima, 2022. Así, el coeficiente Rho de Spearman es - 0,415, según Hernández et al (2017), muestra una relación negativa y normal. En consecuencia, a menor logro privado bajo, la administración autoritativa funciona tolerablemente en el elemento público.

## V. DISCUSIÓN

La discusión de los hallazgos se basó en las hipótesis de la investigación:

Respecto a la hipótesis general que indica si el síndrome de Burnout está fuertemente asociado a la gestión administrativa en una entidad pública del área metropolitana de Lima, 2022. Se llegó al siguiente resultado: La significación fue de cero dígitos. Esto es por debajo del umbral de 0,05. Por lo tanto, corresponde afirmar que la hipótesis nula ha sido rechazada. Por lo tanto, el síndrome de Burnout está fuertemente asociado a la gestión administrativa en el sector público del área metropolitana de Lima en el año 2022.

Esta conclusión es similar al estudio de Ren et al. (2020), quienes publicaron un artículo con el propósito general de determinar la relación entre el ambiente organizacional de las enfermeras y el burnout. El enfoque del artículo fue cuantitativo, transversal, correlativo y no experimental. En un estudio con 786 enfermeras como muestra, la autora descubrió que el ambiente organizativo se relaciona sustancial y favorablemente con el cansancio emocional, pero negativamente con la realización personal.

Además, los resultados descriptivos revelan que en la variable Síndrome de Burnout, el 71,8% de los empleados encuestados declararon tener un nivel bajo de Síndrome de Burnout mientras trabajaban para el organismo público, seguidos del 26,6% que declararon tener un nivel medio de Síndrome de Burnout.

Podemos determinar que los hallazgos no guardan relación con el estudio realizado por Shkoler y Tziner (2017), que fue presentado en School Behavioral Studies, Netanya Academic College, Israel, y publicado en agosto de 2017 en Madrid. Se examina la función de las emociones como amortiguador entre la normatividad organizacional y el comportamiento inadecuado. A través de un conocimiento de la normatividad organizacional, el agotamiento y la inteligencia emocional, esta investigación investigó las causas del comportamiento organizacional ineficiente. Se evaluaron las conexiones secuenciales entre las variaciones, dando un producto intermedio y dos productos intermedios, con la participación de 243 personas. Mediante un modelo de ecuaciones estructurales, se validaron las conclusiones. Teniendo en cuenta las repercusiones pertinentes.

Es de notar que en el examen, para la variable administración gerencial, 40,3% de los especialistas estudiados expresaron que el elemento público

presentaba una gran administración reguladora, seguidos por 38,7% que demostraron que la sustancia pública tenía una administración autoritativa habitual. Entretanto, 21,0% de los especialistas mostraron que la sustancia pública tenía una mala administración reguladora.

Por último, se conecta con la hipótesis de Meja (2016). El Síndrome de Burnout (SB) es un componente tridimensional del estrés laboral que se caracteriza por el desgaste emocional, la despersonalización en las relaciones interpersonales y las dificultades en la realización o satisfacción personal.

En relación a la hipótesis específica 1 que señala que el agotamiento emocional se relaciona significativamente con la gestión administrativa en una entidad pública de Lima metropolitana, 2022, se logró obtener el siguiente resultado se evidencia en la tabla hubo una significancia de 0,000. El cual se encuentra por debajo de 0,05. Esto quiere decir que se rechaza la hipótesis nula; por tanto, el agotamiento emocional se relaciona significativamente con la gestión administrativa en una entidad pública de Lima metropolitana, 2022

Lupo et al. (2021) evaluaron la relación entre el ambiente de trabajo y los niveles de burnout percibido en dos hospitales. Su metodología fue cuantitativa, transversal, descriptiva y correlacional, presentando una muestra de estudio de 169 trabajadores de un centro hospitalario donde el autor administró el Cuestionario de Evaluación Post Ocupacional (POE), y los niveles de burnout percibidos por los participantes (MBI). La autora llegó a la conclusión de que un mal ambiente organizativo y unas circunstancias laborales inseguras provocan altos niveles de estrés y burnout entre los empleados sanitarios.

De acuerdo con los resultados descriptivos, el 64,5% de los empleados del sector público encuestados declararon un bajo grado de desgaste emocional como consecuencia del desempeño de sus funciones. Por el contrario, el 32,3% manifestó tener un grado moderado de desgaste emocional. El 3,2% restante manifestó un desgaste emocional extremo.

Nuevamente, en el aspecto organizativo de la variable administración autoritativa, se resolvió que el 42,7% de los trabajadores demostraron que el elemento público tenía preparación gerencial normal, seguido por el 32,9% que mostró que la sustancia pública tenía gran preparación regulatoria. Mientras tanto, el 19,4% demostró que el elemento público tenía poca preparación gerencial.



Este resultado se respalda en base a la teoría propuesta por Maslach y Jackson, 1981) donde señala que el agotamiento emocional: degradación cognitiva y física, representada en una sensación de escasez emocional y personal, y la creencia del profesional de que ya no tiene nada que ofrecer

No obstante, no guarda relación con el estudio realizado por Ren et al (2020). Este autor encontró que el clima organizacional se relaciona sustancial y favorablemente con el cansancio emocional, aunque se asocia negativamente con la satisfacción personal, a partir de una muestra de 786 enfermeras para la aplicación del instrumento elegido.

En cuanto a la hipótesis particular 2, donde la despersonalización está altamente asociada con la gestión administrativa en una entidad pública del área metropolitana de Lima, 2022, la significancia fue de 0,000. Esto es por debajo del umbral de 0,05. Por lo tanto, corresponde afirmar que la hipótesis nula ha sido rechazada. Por lo tanto, la despersonalización tiene una relación importante con la gestión administrativa en un organismo público del área metropolitana de Lima en el año 2022.

Las consecuencias del aspecto asociativo mostraron que el 42,7% de los trabajadores demostraron que el elemento público tenía una asociación normativa decente. Por otra parte, el 38,7% demostró que la sustancia pública tenía una asociación directiva regular. En el ínterin, el 18,5% demostró que la sustancia pública tenía una asociación reguladora deficiente.

Esta conclusión se conecta con el estudio realizado por Nogueira et al. (2018), cuyo propósito general fue determinar la relación entre las características del burnout y los atributos del ambiente de trabajo. Se utilizó la técnica cuantitativa, correlacional y transversal a una muestra de 745 enfermeras a las que se administró el Inventario de Burnout de Maslach y la Escala Adaptada de Ambiente de Práctica de Enfermería. La autora llegó a la conclusión de que los dominios del burnout, como el desgaste emocional, la despersonalización y la satisfacción personal, están muy relacionados con el lugar de trabajo.

Según los resultados descriptivos, el 74,2% de los trabajadores son varones encuestados que indicó que tuvo un nivel bajo de despersonalización o indiferencia hacia la realización de sus labores en la entidad pública sigue el 23,4% que indicó

que presentó un nivel medio de despersonalización; y el restante 2,4% expresó que tuvo un nivel alto de despersonalización.

Finalmente se pudo determinar que la despersonalización: pérdida de motivación; el individuo se vuelve resentido e irritable y adopta actitudes hostiles y agresivas contra los demás, especialmente contra los que se benefician de su trabajo o profesión.

Mientras tanto, en el aspecto de administración de la variable de administración reguladora, el 47,6% de los trabajadores dijeron que la sustancia pública tenía una gran administración gerencial y el 32,3% dijo que el elemento público tenía una administración autoritaria regular. Así, el 20,2% manifestó que la sustancia pública tenía mala administración gerencial.

De Carvalho y De Souza (2019) verificaron la omnipresencia del SB, cómo están cerca de casa la fatiga, la baja satisfacción privada y la despersonalización, utilizando la encuesta Maslach Burnout Stock (MBI), en un ejemplo de 15 expertos en formación, incluyendo directores, facilitadores educativos, consejeros instruccionales, educadores, encontrando que una gran parte de los miembros presentaban burnout de alta recencia.

Se puede indicar que la realización personal melancolía y bajo nivel de interacciones interpersonales, actitudes negativas hacia uno mismo y hacia el trabajo, lo que disminuye el rendimiento laboral y la capacidad para hacer frente a las obligaciones del trabajo, lo que provoca una sensación de inadecuación profesional.

En relación a la hipótesis específica 3 donde la realización personal se relaciona significativamente con la gestión administrativa en una entidad pública de Lima Metropolitana, 2022, se obtuvo una significancia de 0,000. Esto es inferior a 0.05. Esto significa que se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, la baja realización personal se relaciona significativamente con la gestión administrativa en una entidad pública de Lima Metropolitana, 2022.

Este resultado proviene de la investigación de Pizarro (2019) sobre síndrome de burnout y clima organizacional en enfermeras. Método no experimental, cuantitativo, transversal. La muestra fue de 49 enfermeras, y la autora encontró que existe una relación fuerte y negativa entre el clima organizacional y sus dominios y

el síndrome de burnout, con excepción de la satisfacción personal. Los otros aspectos incluyen la despersonalización y el desgaste emocional.

El 68,5% de los encuestados expresó una satisfacción laboral escasa, mientras que el 26,6% afirmó una satisfacción laboral media. El 4,8% de los encuestados tenía un nivel de estudios alto.

En la dimensión control, el 35,5% de los trabajadores indicaron que la entidad pública tenía un buen control administrativo y el 32,3% que la entidad pública tenía un control administrativo habitual. Asimismo, el 32,3% indicó que la entidad pública tenía un control administrativo deficiente.

Vidal (2019) en su revisión cuantitativa, con un plan correlacional revelador, con una población de 52 educadores, trató de exponer la relación entre el SB y mostrar la ejecución, utilizando la técnica factual de relación de Pearson, encontrando como componente de sus resultados, tras el debido tratamiento, manejo y examen de los resultados, que el 58% de los instructores de las fundaciones objeto de estudio, tenían un SB. El 56% de los profesores tenían niveles de ejecución claros. Los dos elementos examinados tienen una correlación crítica negativa del 5%.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera**

El síndrome de Burnout se relaciona significativamente con la gestión administrativa en una entidad pública de Lima metropolitana, 2022. Por otro lado, el coeficiente Rho fue de -0,518 por lo tanto se concluye que la relación es negativa y de intensidad media de la cual está representada por el 71,8% de los empleados encuestados declararon tener un grado bajo de síndrome de burnout, mientras que el 26,6% declararon tener un nivel medio de síndrome de burnout. Aunque, en menor grado, el 1.6% indicó que presentó nivel alto de síndrome de Burnout.

### **Segunda**

A la vez podemos concluir que en relación a la hipótesis específica 1 hubo una significancia de 0,000. Por lo tanto, el agotamiento emocional se relaciona significativamente con la gestión administrativa en una entidad pública de Lima metropolitana, 2022. Con un coeficiente Rho de -0,435, a la vez se puede deducir que el 64,5% de los trabajadores encuestados expresó que tuvo un nivel bajo de agotamiento emocional.

### **Tercera**

A la vez podemos concluir que en relación a la hipótesis específica 2 hubo una significancia fue de 0,000. Por tanto, la despersonalización se relaciona significativamente con la gestión administrativa en una entidad pública de Lima metropolitana, 2022. Con un coeficiente Rho fue de -0,523. Donde el 68,5% de los trabajadores encuestados indicó que tuvo nivel bajo de escasa realización personal laborando en la entidad pública mientras tanto, el 26,6%

### **Cuarta**

A la vez podemos concluir que en relación a la hipótesis específica 3 hubo una significancia de 0,000. Por lo tanto, la escasa realización personal se relaciona significativamente con la gestión administrativa en una entidad pública de Lima metropolitana, 2022. Con un coeficiente Rho de -0,415. donde el el 47,6% de los trabajadores expresó que la entidad pública presentó una dirección administrativa buena.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera**

Para el encargado de la entidad pública de estudio se le recomienda desarrollar un plan de mejora incluyendo actividades de pausa activa para mejorar la gestión administrativa en base a un clima laboral.

### **Segunda**

Para mejorar el agotamiento emocional se recomienda realizar talleres formativos de estrategias para combatir el agotamiento emocional en el personal que tiene a cargo en la entidad pública.

### **Tercera**

La Oficina de Gestión de la Calidad, en colaboración con las distintas jefaturas de los servicios, debe organizar encuentros deportivos y espacios de sano esparcimiento en los que participen no solo los trabajadores de la entidad, sino también los familiares directos para fomentar la integración y el trabajo en equipo.

### **Cuarta**

Conjuntamente con la Oficina de Administración, la Oficina de Planificación, Presupuesto y Desarrollo Institucional y los jefes de los distintos servicios, la Oficina de Gestión de la Calidad debe convocar reuniones mensuales para conocer el entorno del centro de trabajo y programar los cambios en función de sus necesidades.

### **Quinta**

Previa coordinación con la oficina de recursos humanos y bienestar social es importante evaluar al personal en modalidad individual con una frecuencia de dos veces durante el año, para detectar probables dificultades que les generen agotamiento y despersonalización, y, en función de esos resultados, programar atenciones psicológicas personalizadas a los trabajadores con la finalidad de mejorar la gestión administrativa.

## REFERENCIAS

- Aquije, E. (2016). *Sobrecarga laboral y rendimiento profesional del personal de enfermería de los servicios asistenciales del hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas*. (Tesis de maestría). Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima, Perú. <https://1library.co/document/q06qnrvg-sobrecarga-rendimiento-profesional-enfermeria-servicios-asistenciales-hospital-andahuaylas.html>
- Arturo, K. (4 de Marzo de 2015). Concepto e importancia de la planeación.
- Azabache I.L.Y., Diaz-Ortega J.L., Alvarado K.A.A., Aguirre L.B.B. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85139999551&doi=10.6018%2feglobal.512491&origin=inward&txGid=895d51f7b53bbf2f1f75e4f57803e2e1>
- BACACORZO, GUSTAVO (1997). Tratado de derecho administrativo.
- Becerra, F. (2016). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. Organización Panamericana de la Salud y la Organización Mundial de la Salud (OPM/OPS). Washington, D.C. Oficina Regional para las Américas de la Organización Mundial de la Salud.* <https://acortar.link/Am7D14>
- Bernal Torres, Cesa Augusto y Sierra Arango, Hernán Dario. Proceso administrativo para las organizaciones del siglo XXI. Pearson Educación, México, 2018.
- Chiavenato, I. (2017). Comportamiento Organizacional. McGraw-Hill. Interamericana. España <https://acortar.link/XCaAU>
- Chuco, Y. y Peña, M. (2019). *Clima laboral y síndrome de burnout del profesional de enfermería en emergencia del Hospital Daniel Alcides Carrión-Huancaayo, 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Centro de Perú]. Repositorio de la Universidad Nacional del Centro de Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/5225> Concepto definicion.de, Redacción. (2020). Dirección. Recuperado el 13 de abril
- Creswell, J. W., et al. (2008). *Advanced Mixed Methods Research Designs*. In A. Tashakkori y C. Teddlie (Eds.), *Handbook on Mixed Methods in The Behavioral And Social Sciences* (pp. 209-240). Thousand Oaks, CA, EE.

UU.: SAGE. <https://methods.sagepub.com/book/sage-handbook-of-mixed-methods-social-behavioral-research-2e/n1.xml> de 2020, de <https://conceptodefinicion.de/direccion/de> abril de 2020, de <https://www.lifeder.com/gestion-administrativa/>

De Carvalho, E., & De Souza, L. (2019). *Síndrome de Burnout na gestão escolar*. Revista Educação Online, 14(32), 180-205. <https://doi.org/10.36556/eol.v14i32.583>

De la Guerra-De Urioste J.P., Goicochea-Rojas D.A., Torres-Cañizalez P.C., Cobo-Beltrán J.K.

Don Hellriegel, Susan E. Jackson y John W. Slocum, Jr. (2009). Administración. Un enfoque basado en competencias. [https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/09/Administracion\\_un\\_enfoque\\_basado\\_en\\_comp.pdf](https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/09/Administracion_un_enfoque_basado_en_comp.pdf)

*educación secundaria en centros educativos estatales y particulares* el 13 de abril de 2020, de <https://www.economiasimple.net/glosario/organizacion>

Farfán (2009) *Relación del clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de*

Freudenberger, H; (2000). *The High Cost of High Achievement. Paperback - Bantam Books.* <https://acortar.link/fisGTb>

García, I. (14 de noviembre de 2017). Definición de Organización. Recuperado

Gestion.org (2019), Que es el control de gestión. <https://www.gestion.org/que-es-el-control-de-gestion/>

Gestion.org. (2015). Que es el control de gestión. Recuperado el 13 de abril de

Guegía, J., Londoño, Y., Otero, S., & Rivera, G. (24 de Abril de 2012). La administración del Siglo XXI. <http://harrypother1979.blogspot.pe>

Javier Sánchez Galán, 16 de abril, 2021 Dirección administrativa. Economipedia.com

Kiefer, T. y Barclay, L. (2012). *Understanding the mediating role of toxic emotional experiences in the relationship between negative emotions and adverse*

outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.  
<https://psycnet.apa.org/record/2013-15237-005>

<https://www.researchgate.net/publication/250303703> Understanding the Mediating Role of Toxic Emotional Experiences in the Relationship between Negative Emotions and Adverse Outcomes

Lima, Perú. Extraído de:  
[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/614/1/Farfan\\_m](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/614/1/Farfan_m)

Lupo, R., Lezzi, A., Conte, L., Santoro, P., Carvello, M., Artioli, G. & Carriero, M. (2021). *Work Environment And Related Burnout Leveles: Survey Among Healthcare Workers in Two Hospitals Of Southern Italy*. *Acta Biomed*, 92(2), 2- 14. <http://dx.doi.org/10.23750/abm.v92iS2.11307>

m.pdf

Maria Paz Peralta (2020), ¿Cuál es la importancia de la planificación en tu emprendimiento? <https://www.crecemujer.cl/capacitacion/comienzo-un-negocio/cual-es-la-importancia-de-la-planificacion-en-tu-emprendimiento#:~:text=La%20planeaci%C3%B3n%20es%20la%20primera,a%20hacer%20para%20poder%20alcanzarlos>.

Martínez, A. (2010). *El síndrome de Burnout: Evolución conceptual y estado actual de la cuestión*. *Vivat Academia*. 112, 1-40  
<https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>

Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual (Tercera ed.)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.  
<https://www.redalyc.org/pdf/284/28440112.pdf>

Mejia C.R., Valladares-Garrido M.J., Talledo-Ulfe L., Sánchez-Arteaga K., Rojas C., Ruiz-Arimuya J.J., Cruz B., Vilca Z.P.

Meléndez, R. y Tejada, S. (2020). *Clima organizacional y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital de Jaén*. *Revista de Investigación Científica UNTRM*, 3(1), 30-36. <http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20203.569>



- Montes y Pulla (2021) *competence model of burnout*. In: Farber B, editor. *Stress and burnout in the human services professions*. Pergamon P. New York, EEUU; 2021. p. 29–39 <https://www.mdpi.com/2254-9625/10/1/8/htm>
- Navarrete Lozano Karla E. (2019, diciembre 20). El control dentro del proceso administrativo. Qué es, objetivo, proceso, importancia y tipos. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/el-control-dentro-del-proceso-administrativo/>
- Nogueira, L., Sousa, R., Guedes, E., Santos, M., Turrinii, R. & Cruz, D. (2018). *Burnout and nursing work environment in public health institutions*. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 71(2), 336-342. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0524>
- Oliveira, E., & Santos, G. (2021). *Síndrome de Burnout em docentes da Educação Básica*. *Revista Ibero-Americana De Humanidades, Ciências E Educação*, 7(9), 1069-1077. <https://doi.org/10.51891/rease.v7i9.2311>
- Organización Mundial de la Salud. *Efectos del empelo precario en la salud y la seguridad en el trabajo* [Internet]. 2002]. <https://acortar.link/zH374r>
- Paula Nicole Roldán, 07 de enero, (2017). Organización. Economipedia.com
- Pizarro, V. (2019). *El clima organizacional y síndrome de burnout en personal asistencial de enfermería en un hospital nivel II-1, del distrito de Ate* [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio de la Universidad San Martín de Porres. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/6429>
- Recuperado el 13 de Abril de 2020, de <https://www.crecenegocios.com/concepto-e-importancia-de-laplaneacion/>
- Ren, Y., Song, H., Li, S. & Xiao, F. (2020). *Mediating effects of nursing organizational climate on the relationships between empathy and burnout among clinical nurses*. *Journal of Advanced Nursing*, 76(11), 1-11. <https://doi.org/10.1111/jan.14525>
- Riquelme, M. (19 de Marzo de 2019). Proceso Administrativo (Etapas Y Características). Recuperado el 13 de Abril de 2020, de <https://www.webyempresas.com/proceso-administrativo/>

- Robbins, S. (1999) *Comportamiento Organizacional*. Naucalpan de Juárez :  
Prentice Hall.  
[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf)
- Robbins/DeCenzo con la colaboración de Henry Moon Sexta edición (2017). Jesús López Acosta.  
[https://www.academia.edu/31043401/Robbins\\_DeCenzo\\_con\\_la\\_colaboraci%C3%B3n\\_de\\_Henry\\_Moon\\_Sexta\\_edici%C3%B3n](https://www.academia.edu/31043401/Robbins_DeCenzo_con_la_colaboraci%C3%B3n_de_Henry_Moon_Sexta_edici%C3%B3n)
- Santa-Cruz-espinoza H., Chávez-Ventura G., Domínguez-Vergara J., Paredes J.C., Robles E.A. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85086673323&doi=10.37960%2frevista.v25i89.31383&origin=inward&txGid=18e0027c09d32bc4e450cc00df237697>
- Shkoler, A. (2017). *The mediating and moderating role of burnout and emotional intelligence in the relationship between organizational justice and work misbehavior. or School Behavioral Studies, Netanya Academic College, Israel.* <https://www.elsevier.es/en-revista-revista-psicologia-del-trabajo-las-370-articulo-the-mediating-moderating-role-burnout-S1576596217300270>
- Sy, C. (2019). *Gestión Administrativa: Funciones y Procesos*. Recuperado el 13
- Vidak, M., Barać, L., Tokalić, R., Buljan, I. & Marušić, A. (2021). *Interventions for Organizational Climate and Culture in Academia: A Scoping Review. Science and Engineering Ethics*, 27(24), 12-19.  
<https://link.springer.com/article/10.1007/s11948-021-00298-6>
- Vidal, L. (2019). *Síndrome de burnout y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo - 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37681>



# **ANEXOS**

### Anexo 1: Tabla de operacionalización de las variables

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Síndrome de Burnout	La caracterizan como una condición diferenciada por la fatiga cercana, la despersonalización y la baja satisfacción privada en el trabajo, que puede surgir en individuos cuyas obligaciones diarias incluyen la administración a otras personas. (Creswell, et al. 2008).	Se evaluará el nivel de síndrome de Burnout en los trabajadores de la entidad pública a través del instrumento seleccionado que se encuentra estructurado con las dimensiones de estudio de la presente variable	Agotamiento emocional	Fatiga Cansancio Agotamiento Desgaste	ORDINAL
			Despersonalización	Distanciamiento Afectivo Irritabilidad Perdida de Motivación Indiferencia	
			Escasa Realización personal	Bajo rendimiento laboral Baja Autoestima	
La gestión administrativa	Según Bacacorzo (1997), es un "conjunto de actos mediante los cuales el gerente despliega sus operaciones a través de la realización de las fases del método administrativo: planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar" (p. 482).	Se evaluará la gestión administrativa de la entidad pública a través del instrumento seleccionado para la variable de estudio.	Planificación	Función de planificar Metas de organización Identificación de los recursos Asignación de tareas	ORDINAL
			Organización	Organización Proceso de creación Estructura de departamentos	

				Coordinación eficaz Uso de recursos materiales
			Dirección	Planes y estructuras Jerarquía en la organización Motivar al personal Alcanzar metas trazadas Establecer planes
			Control	Función de control Monitoreo del desempeño

## Anexo 2: Matriz de consistencia

Título: SÍNDROME DE BURNOUT Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN UNA ENTIDAD PÚBLICA DE LIMA METROPOLITANA, 2022							
Autor: Lozano Benites, Melina Lucía							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre Síndrome de Burnout y la gestión administrativa en una entidad pública de Lima metropolitana, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cómo el agotamiento emocional se relaciona con la gestión administrativa en una entidad pública de Lima metropolitana, 2022?</p> <p>¿Cómo despersonalización se relaciona con la gestión administrativa en una entidad pública de Lima metropolitana, 2022?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación entre Síndrome de Burnout y la gestión administrativa en una entidad pública de Lima metropolitana, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar la relación entre el agotamiento emocional con la gestión administrativa en una entidad pública de Lima metropolitana, 2022.</p> <p>Identificar la relación entre despersonalización con la gestión administrativa en una entidad pública de Lima metropolitana, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la escasa realización personal con la gestión administrativa en una entidad pública de Lima metropolitana, 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>El síndrome de Burnout se relaciona significativamente con la gestión administrativa en una entidad pública de Lima metropolitana, 2022</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>El agotamiento emocional se relaciona significativamente con la gestión administrativa en una entidad pública de Lima metropolitana, 2022</p> <p>La despersonalización se relaciona significativamente con la gestión administrativa en una entidad pública de Lima metropolitana, 2022</p> <p>La escasa realización personal se relaciona significativamente con la</p>	<b>Variable 1: Síndrome de Burnout</b>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Agotamiento emocional	Fatiga	1, 2,	<b>Nunca = 1</b> <b>Casi Nunca = 2</b> <b>A veces = 3</b> <b>Casi Siempre = 4</b> <b>Siempre = 5</b>	Bajo= 0 - 40
				Cansancio	3,4		Medio = 41 - 48
			Desgaste	5,6,7, 8	Alto = 81 - 120		
			Despersonalización	Distanciamiento Afectivo	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16.		
				Irritabilidad			
Perdida de Motivación							
Escasa Realización personal	Indiferencia	17, 18, 19, 20.					
	Bajo rendimiento laboral						
Baja Autoestima							
<b>Variable 2: La gestión administrativa</b>							
Dimensiones	Indicadores	Ítems			Escala de medición	Niveles y rangos	

¿Cómo la escasa realización personal se relaciona con la gestión administrativa en una entidad pública de Lima metropolitana, 2022?		gestión administrativa en una entidad pública de Lima metropolitana, 2022	Planificación Función de planificar Metas de organización Identificación de los recursos Asignación de tareas	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	<b>Siempre</b>  <b>Casi siempre</b>  <b>A veces</b>  <b>Nunca</b>	Malo 19-44 Regular 45 - 70 Bueno 71 -95
			Organización Organización Proceso de creación Estructura de departamentos Coordinación eficaz Uso de recursos materiales	8, 9, 10, 11, 12		
			Dirección Planes y estructuras Jerarquía en la organización Motivar al personal Alcanzar metas trazadas Establecer planes	13, 14, 15, 16, 17		
			Control Función de control Monitoreo del desempeño	18, 19.		
<b>Tipo de estudio</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>	<b>Estadística a utilizar</b>			



<p>Para el presente proyecto de investigación el tipo de será básica pues parte de un marco teórico y procura ampliarlo. Los autores Igartua y Huamanes (2004) nos mencionan que es teórica y explicativa y sus resultados son visibles a todo el conglomerado científico.</p>	<p>La población elegida para la presente investigación serán los colaboradores que trabajan en una entidad pública de Lima Metropolitana, es decir, 182 colaboradores entre hombres y mujeres, tal como lo señala Gamboa (2018), la población es un grupo de personas de los que queremos hacer inferencias u obtener conclusiones para tomar decisiones posteriormente.</p> <p>Muestra:</p> <p>La muestra se realizará a 124 trabajadores de la entidad pública de Lima Metropolitana.</p>	<p><b>Técnica:</b></p> <p>Para el presente trabajo de investigación se aplicará la técnica de la encuesta:</p> <p><b>Instrumento:</b> Para el síndrome de Burnot se utilizará el cuestionario para medir la variable independiente Síndrome de Burnout basado en el modelo Maslach Burnout Inventory (MBI)</p> <p>Para la variable dependiente que es la gestión administrativa, se utilizará un instrumentó Gestión administrativa de Alcca 2018, que estará constituido por 18 preguntas</p>	<p>Se estudió la estadística descriptiva y la estadística inferencial. Hernández, Fernández y Baptista (2014) dan sentido a que las mediciones claras son el conjunto de registros y percepciones que dan los datos, y que deben ser organizados para visualizar y acotar las diferentes informaciones advertidas.</p>
--	---	--	--

### Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

#### ESCALA PARA MEDIR LA RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

El objetivo de la presente escala es determinar la relación entre el Síndrome de Burnout.

La siguiente encuesta es elaborada utilizando el método de medición escala de Likert con fines de investigación. Agradecemos su colaboración y veracidad, no tardará más de 15 minutos en responder, el tratamiento de la información será en forma anónima.

INSTRUCCIONES: Apreciado(a) docente, a continuación, encontraras 20 afirmaciones, te solicito marca objetivamente con un aspa en el recuadro de la escala según creas conveniente considerando la valoración presentada a continuación

Nunca =0	Pocas veces al año = 1	2 Una vez al mes o menos	3 Unas pocas veces al mes	4 Una vez a la semana	5, Unas pocas veces a la semana	6 Todos los días.
----------	------------------------	--------------------------	---------------------------	-----------------------	---------------------------------	-------------------

Sus respuestas son muy importantes para el desarrollo de aplicación con fines de mejora del servicio educativo en tu Institución Educativa.

Sexo: 

M	F
---	---

Condición: 

Nombrado	Contratado
----------	------------

Edad:

De 21 a 30 años	De 31 a 40 años	De 41 a 50 años	De 51 a 60 años	De 60 a más años
-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	------------------

N.º Hijos: 

Ninguno	1	2	3	4
---------	---	---	---	---

Estado Civil: 

Soltero	Casado
---------	--------

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA					
				1	2	3	4	5	6
V	1-Agotamiento Emocional	1 - Fatiga	1- Considero sentirme fatigado antes de iniciar mi jornada de trabajo diario.						
			2- Me siento con mucha vitalidad durante mis actividades pedagógicas.						
		2- Cansancio	3- Me siento cansado para atender casos específicos de mis estudiantes.						
			4- Me encuentro cansado para participar de las horas colegiadas.						
		3- Agotamiento	5- Considero encontrarme actualmente agotado para contribuir en el desarrollo de las actividades institucionales.						
			6- Siento que me faltan habilidades socioemocionales para afrontar las demandas laborales.						
		4 - Desgaste	7- Considero que la excesiva carga laboral perjudica mi salud.						
			8- Siento que el nivel de producción cognitiva ha disminuido debido al desgaste emocional.						
	2	1- Distanciamiento Afectivo	9- Prefiero no involucrarme en los problemas que puedan estar pasando mis estudiantes.						
			10- Comprendo con facilidad lo que pueden sentir mis estudiantes.						
		2- Irritabilidad	11- Autorregulo adecuadamente mis emociones dentro de la convivencia escolar.						
			12- Siento que me molesto con facilidad ante situaciones relacionadas a mi trabajo.						
		3- Pérdida de Motivación	13- Considero que he perdido la motivación por mi trabajo.						
			14- Realizo mis funciones de forma rutinaria sin motivación.						
		4- Indiferencia	15- Últimamente trato a mis estudiantes con indiferencia.						
			16- Me resulta indiferente el logro de los aprendizajes de mis estudiantes.						
	Realización personal	Bajo Rendimiento Laboral	17- Considero que mi rendimiento laboral ha disminuido durante el presente año escolar.						
			18- Trabajo con motivación y efectividad mis funciones						
		2- Baja Autoestima	19- Me siento valorado y estimado en mi trabajo a pesar de la excesiva carga laboral						
			20- Considero que vengo realizando un trabajo valioso para mis estudiantes.						

## ESCALA PARA MEDIR LA RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

El objetivo de la presente escala es determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la gestión administrativa

La siguiente encuesta es elaborada utilizando el método de medición escala de Likert con fines de investigación. Agradecemos su colaboración y veracidad, no tardará más de 15 minutos en responder, el tratamiento de la información será en forma anónima.

Muy mala = 1	Mala = 2	Regula = 3	Buena = 4	Muy buena = 5
--------------	----------	------------	-----------	---------------

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA				
				1	2	3	4	5
VARIABLE 2: Gestión	PLANIFICACIÓN	Función de planificar.	¿Los trabajadores de esta entidad cumplen con su función de planificar?					
		Metas de organización.	¿Se percibe que los trabajadores logran las metas de organización planificadas?					
		Buena planificación	¿Los directivos de la institución efectúan una buena planificación?					
		Organización en el futuro.	¿A nivel de compañeros de trabajo realizan organizaciones para mejorar en el futuro?					
		Identificación de los recursos	¿Dentro de la entidad se efectúa la identificación de los recursos para laborar mejor?					
		Alcanzar las metas	¿El personal que labora dentro de la entidad pública logra alcanzar las metas planificadas?					
	Organización	Asignación de tareas	¿La asignación de tareas dentro de esta institución es de manera democrática?					
		Organización	¿Percibe que existe una buena organización dentro de la entidad pública?					
		Proceso de creación.	¿El proceso de creación de puestos es la mejor de parte de la entidad?					
		Estructura de departamentos	¿La estructura de departamentos de la institución es la más adecuada?					
		Coordinación eficaz.	¿La administración de parte de los jefes tiene una coordinación eficaz con los trabajadores?					
	Uso de recursos materiales	¿En su área de trabajo el uso de los recursos materiales satisface de mejor manera su labor?						

Dirección	Planes y estructuras.	¿Dentro del área de administración se cumple con los planes y estructuras previstas?							
	Jerarquía de la organización	¿La jerarquía en la organización de la entidad pública es la mejor?							
	Motivar al personal.	¿Se trata de motivar al personal que pertenece al área de administración?							
	Alcanzar metas trazadas.	¿Los directivos se preocupan por alcanzar las metas trazadas en la entidad pública?							
	Establecer planes	¿A nivel de trabajadores se propone a establecer planes de trabajo positivo?							
Control	Función de control.	¿Los trabajadores de administración efectúan una función de control de manera eficaz?							
	Monitoreo del desempeño.	¿Los trabajadores de esta entidad pública están de acuerdo con el monitoreo del desempeño que realizan los jefes?							

#### Anexo 4: Calculo de muestra

Formula muestral

$$n = \frac{Z^2 p(1-p)N}{e^2(N-1) + Z^2 p(1-p)}$$

**Donde:**

**N:** población

**Z:** nivel de confianza 1.96 para el (95% de confianza)

**P:** probabilidad de acierto (0.5)

**E:** Error es 0.05 (5% error máximo)

**N:** número de elementos de la muestra a calcular

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(1-0.5)(182)}{(0.05)^2(182-1) + (1.96)^2 (0.5)(1-0.5)} = 124$$

La muestra se realizó a 124 trabajadores de la entidad pública de Lima Metropolitana.

## **Anexo 5 :Validación**

El instrumento fue validado por 4 expertos con grado de magister, cabe resaltar que los instrumentos ya fueron validados por los autores, para la presente investigación fue aplicado a 12 personas ajenas a la población para determinar la confiabilidad del instrumento.

### **Confiabilidad** de los instrumentos

**Tabla 1**

*Fiabilidad Crombach para cuestionario sobre gestión administrativa*

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Cuestionario de gestión administrativa	,897	12

Como se observa en la tabla, el instrumento para la gestión administrativa alcanza buen nivel de confiabilidad.

**Tabla 2**

*Fiabilidad Crombach para cuestionario sobre Síndrome de Burnout*

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Cuestionario de Síndrome de Burnout	,880	22

Como se observa en la tabla, el instrumento para evaluar el Síndrome de Burnout en el personal en una entidad pública

## Anexo 6: Certificados de validez de instrumentos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO VARIABLE 1

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: Agotamiento Emocional</b>							
1	Considero sentirme fatigado antes de iniciarmi jornada de trabajo diario.	X		X		X		
2	Me siento con mucha vitalidad durante misactividades pedagógicas.	X		X		X		
3	Me siento cansado para atender casos específicos de mis estudiantes.	X		X		X		
4	Me encuentro cansado para participar de lashoras colegiadas.	X		X		X		
5	Considero encontrarme actualmente agotado para contribuir en el desarrollo de las actividades institucionales.	X		X		X		
6	Siento que me faltan habilidades socioemocionales para afrontar las demandas laborales.	X		X		X		
7	Considero que la excesiva carga laboral perjudica mi salud.	X		X		X		
8	Siento que el nivel de producción cognitiva hadisminuido debido al desgaste emocional.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Despersonalización</b>							
9	Prefiero no involucrarme en los problemas que puedan estar pasando mis estudiantes.	X		X		X		
10	Comprendo con facilidad lo que pueden sentir mis estudiantes.	X		X		X		
11	Autorregulo adecuadamente mis emociones dentro de la convivencia escolar.	X		X		X		
12	Siento que me molesto con facilidad antesituaciones relacionadas a mi trabajo.	X		X		X		
13	Considero que he perdido la motivación por mi trabajo.	X		X		X		
14	Realizo mis funciones de forma rutinaria sin motivación.	X		X		X		
15	Últimamente trato a mis estudiantes con indiferencia.	X		X		X		
16	Me resulta indiferente el logro de los aprendizajes de mis estudiantes.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Despersonalización</b>							
17	Considero que mi rendimiento laboral hadisminuido durante el presente año escolar.	X		X		X		
18	Trabajo con motivación y efectividad mis funciones	X		X		X		





**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO VARIABLE 2**

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN</b>							
1	¿Los trabajadores de esta entidad cumplen con su función de planificar?	x		x		x		
2	¿Se percibe que los trabajadores logran las metas de organización planificadas?	x		x		x		
3	¿Los directivos de la institución efectúan una buena planificación?	x		x		x		
4	¿A nivel de compañeros de trabajo realizan organizaciones para mejorar en el futuro?	x		x		x		
5	¿Dentro de la entidad se efectúa la identificación de los recursos para laborar mejor?	x		x		x		
6	¿El personal que labora dentro de la entidad pública logra alcanzar las metas planificadas?	x		x		x		
7	¿La asignación de tareas dentro de esta institución es de manera democrática?	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: Organización</b>							
8	¿Percibe que existe una buena organización dentro de la entidad pública?	x		x		x		
9	¿El proceso de creación de puestos es la mejor de parte de la entidad?	x		x		x		
10	¿La estructura de departamentos de la institución es la más adecuada?	x		x		x		
11	¿La administración de parte de los jefes tiene una coordinación eficaz con los trabajadores?	x		x		x		
12	¿En su área de trabajo el uso de los recursos materiales satisface de mejor manera su labor?	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: Dirección</b>							
13	¿Dentro del área de administración se cumple con los planes y estructuras previstas?	x		x		x		
14	¿La jerarquía en la organización de la entidad pública es la mejor?	x		x		x		
15	¿Se trata de motivar al personal que pertenece al área de administración?	x		x		x		
16	¿Los directivos se preocupan por alcanzar las metas trazadas en la entidad pública?	x		x		x		
17	¿A nivel de trabajadores se propone a establecer planes de trabajo positivo?	x		x		x		

	<b>DIMENSIÓN 4: Control</b>						
<b>18</b>	¿Los trabajadores de administración efectúan una función de control de manera eficaz?	<b>x</b>		<b>x</b>		<b>x</b>	
<b>19</b>	¿Los trabajadores de esta entidad pública están de acuerdo con el monitoreo del desempeño que realizan los jefes?	<b>x</b>		<b>x</b>		<b>x</b>	

**Observaciones (Precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable: ( x )**                      **Aplicable después de corregir ( )**    **No aplica ( )**

**Apellidos y nombres del juez validador: PRADO LOPEZ HUGO RICARDO \_: DNI:43313069**

**Especialidad del validador: Metodólogo**

**Lima, 16 Octubre de 2022**

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



\_\_\_\_\_  
**Firma del experto informante**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO VARIABLE 1**

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: Agotamiento Emocional</b>							
1	Considero sentirme fatigado antes de iniciarmi jornada de trabajo diario.	/		/		/		
2	Me siento con mucha vitalidad durante misactividades pedagógicas.	/		/		/		
3	Me siento cansado para atender casos específicos de mis estudiantes.	/		/		/		
4	Me encuentro cansado para participar de lashoras colegiadas.	/		/		/		
5	Considero encontrarme actualmente agotadopara contribuir en el desarrollo de lasactividades institucionales.	/		/		/		
6	Siento que me faltan habilidades socioemocionales para afrontar las demandas laborales.	/		/		/		
7	Considero que la excesiva carga laboralperjudica mi salud.	/		/		/		
8	Siento que el nivel de producción cognitiva hadisminuido debido al desgaste emocional.	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 2: Despersonalización</b>							
9	Prefiero no involucrarme en los problemasque puedan estar pasando mis estudiantes.	/		/		/		
10	Comprendo con facilidad lo que pueden sentirmis estudiantes.			/		/		
11	Autorregulo adecuadamente mis emocionesdentro de la convivencia escolar.	/		/		/		
12	Siento que me molesto con facilidad antesituaciones relacionadas a mi trabajo.	/		/		/		
13	Considero que he perdido la motivación pormi trabajo.	/		/		/		
14	Realizo mis funciones de forma rutinaria sinmotivación.	/		/		/		
15	Últimamente trato a mis estudiantes conindiferencia.	/		/		/		
16	Me resulta indiferente el logro de losaprendizajes de mis estudiantes.	/		/		/		

  
 CALDERON RODRIGUEZ CRISTIAN LEONARDO

<b>DIMENSIÓN 2: Realización personal</b>							
<b>17</b>	Considero que mi rendimiento laboral ha disminuido durante el presente año escolar.	/		/		/	
<b>18</b>	Trabajo con motivación y efectividad mis funciones	/		/		/	
<b>19</b>	Me siento valorado y estimado en mi trabajo a pesar de la excesiva carga laboral	/		/		/	
<b>20</b>	Considero que vengo realizando un trabajo valioso para mis estudiantes.	/		/		/	

**Observaciones (Precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable: ( x )**                      **Aplicable después de corregir ( )**                      **No aplica ( )**

**Apellidos y nombres del juez validador: CALDERON RODRIGUEZ CRISTIAN LEONARDO \_: DNI: 32429871**

**Especialidad del validador: Metodólogo**

Lima, 24 Octubre de 2022



**CALDERON RODRIGUEZ CRISTIAN LEONARDO**  
**Dr. Gestión Pública y Finanzas**  
**Firma del experto informante**

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO VARIABLE 2**

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN</b>								
1	¿Los trabajadores de esta entidad cumplen con su función de planificar?	/		/		/		
2	¿Se percibe que los trabajadores logran las metas de organización planificadas?	/		/		/		
3	¿Los directivos de la institución efectúan una buena planificación?	/		/		/		
4	¿A nivel de compañeros de trabajo realizan organizaciones para mejorar en el futuro?	/		/		/		
5	¿Dentro de la entidad se efectúa la identificación de los recursos para laborar mejor?	/		/		/		
6	¿El personal que labora dentro de la entidad pública logra alcanzar las metas planificadas?	/		/		/		
7	¿La asignación de tareas dentro de esta institución es de manera democrática?	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 2: Organización</b>								
8	¿Percibe que existe una buena organización dentro de la entidad pública?	/		/		/		
9	¿El proceso de creación de puestos es la mejor de parte de la entidad?	/		/		/		
10	¿La estructura de departamentos de la institución es la más adecuada?	/		/		/		
11	¿La administración de parte de los jefes tiene una coordinación eficaz con los trabajadores?	/		/		/		
12	¿En su área de trabajo el uso de los recursos materiales satisface de mejor manera su labor?	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 3: Dirección</b>								
14	¿Dentro del área de administración se cumple con los planes y estructuras previstas?	/		/		/		
15	¿La jerarquía en la organización de la entidad pública es la mejor?	/		/		/		
16	¿Se trata de motivar al personal que pertenece al área de administración?	/		/		/		

  
**CALDERÓN RODRÍGUEZ CRISTIAN LEONARDO**  
 Dr. Gestión Pública y Finanzas

17	¿Los directivos se preocupan por alcanzar las metas trazadas en la entidad pública?	/	/	/		
18	¿A nivel de trabajadores se propone a establecer planes de trabajo positivo?	/	/	/		
<b>DIMENSIÓN 4: Control</b>		/				
19	¿Los trabajadores de administración efectúan una función de control de manera eficaz?	/	/	/		
20	¿Los trabajadores de esta entidad pública están de acuerdo con el monitoreo del desempeño que realizan los jefes?	/	/	/		

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable: ( x )                    Aplicable después de corregir ( )                    No aplica ( )

Apellidos y nombres del juez validador: CALDERON RODRIGUEZ CRISTIAN LEONARDO \_; DNI:32429871

Especialidad del validador: Metodólogo

Lima, 24 Octubre de 2022



CALDERON RODRIGUEZ CRISTIAN LEONARDO  
Dr. Gestión Pública y Finanzas

Firma del experto informante

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO VARIABLE 1**

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: Agotamiento Emocional</b>							
1	Considero sentirme fatigado antes de iniciarme jornada de trabajo diario.	X		X		X		
2	Me siento con mucha vitalidad durante mis actividades pedagógicas.	X		X		X		
3	Me siento cansado para atender casos específicos de mis estudiantes.	X		X		X		
4	Me encuentro cansado para participar de las horas colegiadas.	X		X		X		
5	Considero encontrarme actualmente agotado para contribuir en el desarrollo de las actividades institucionales.	X		X		X		
6	Siento que me faltan habilidades socioemocionales para afrontar las demandas laborales.	X		X		X		
7	Considero que la excesiva carga laboral perjudica mi salud.	X		X		X		
8	Siento que el nivel de producción cognitiva ha disminuido debido al desgaste emocional.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Despersonalización</b>							
9	Prefiero no involucrarme en los problemas que puedan estar pasando mis estudiantes.	X		X		X		
10	Comprendo con facilidad lo que pueden sentir mis estudiantes.	X		X		X		
11	Autorregulo adecuadamente mis emociones dentro de la convivencia escolar.	X		X		X		
12	Siento que me molesto con facilidad ante situaciones relacionadas a mi trabajo.	X		X		X		
13	Considero que he perdido la motivación por mi trabajo.	X		X		X		
14	Realizo mis funciones de forma rutinaria sin motivación.	X		X		X		
15	Últimamente trato a mis estudiantes con indiferencia.	X		X		X		
16	Me resulta indiferente el logro de los aprendizajes de mis estudiantes.	X		X		X		


**Ing. CARLOS HUMBERTO CASTILLO CRESPO**  
 Mag. Gerencia de la Calidad y Productividad  
 CIP. 5191





**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO VARIABLE 2**

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN</b>							
1	¿Los trabajadores de esta entidad cumplen con su función de planificar?	X		X		X		
2	¿Se percibe que los trabajadores logran las metas de organización planificadas?	X		X		X		
3	¿Los directivos de la institución efectúan una buena planificación?	X		X		X		
4	¿A nivel de compañeros de trabajo realizan organizaciones para mejorar en el futuro?	X		X		X		
5	¿Dentro de la entidad se efectúa la identificación de los recursos para laborar mejor?	X		X		X		
6	¿El personal que labora dentro de la entidad pública logra alcanzar las metas planificadas?	X		X		X		
7	¿La asignación de tareas dentro de esta institución es de manera democrática?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Organización</b>							
8	¿Percibe que existe una buena organización dentro de la entidad pública?	X		X		X		
9	¿El proceso de creación de puestos es la mejor de parte de la entidad?	X		X		X		
10	¿La estructura de departamentos de la institución es la más adecuada?	X		X		X		
11	¿La administración de parte de los jefes tiene una coordinación eficaz con los trabajadores?	X		X		X		
12	¿En su área de trabajo el uso de los recursos materiales satisface de mejor manera su labor?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Dirección</b>							
14	¿Dentro del área de administración se cumple con los planes y estructuras previstas?	X		X		X		

  
**Ing. CARLOS HUMBERTO CASTILLO CRESPO**  
 Reg. Gerencia de la Calidad y Productividad  
 CIP. 5191

15	¿La jerarquía en la organización de la entidad pública es la mejor?	X		X		X	
16	¿Se trata de motivar al personal que pertenece al área de administración?	X		X		X	
17	¿Los directivos se preocupan por alcanzar las metas trazadas en la entidad pública?	X		X		X	
18	¿A nivel de trabajadores se propone a establecer planes de trabajo positivo?	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 4: Control</b>	X		X		X	
19	¿Los trabajadores de administración efectúan una función de control de manera eficaz?	X		X		X	
20	¿Los trabajadores de esta entidad pública están de acuerdo con el monitoreo del desempeño que realizan los jefes?	X		X		X	

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable: ( X )            Aplicable después de corregir ( )            No aplica ( )

Apellidos y nombres del juez validador: CARLOS HUMBERTO CASTILLO CRESPO \_; DNI: 10432767

Especialidad del validador: DOCENCIA UNIVERSITARIA

Lima, 24 Octubre de 2022

  
 \_\_\_\_\_  
**Firma del experto informante**  
**Ing. CARLOS HUMBERTO CASTILLO CRESPO**  
 Mag. Gerencia de la Calidad y Productividad  
 CIP. 5191

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO VARIABLE 1**

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN 1: Agotamiento Emocional</b>							
1	Considero sentirme fatigado antes de iniciarme jornada de trabajo diario.	X		X		X		
2	Me siento con mucha vitalidad durante mis actividades pedagógicas.	X		X		X		
3	Me siento cansado para atender casos específicos de mis estudiantes.	X		X		X		
4	Me encuentro cansado para participar de las horas colegiadas.	X		X		X		
5	Considero encontrarme actualmente agotado para contribuir en el desarrollo de las actividades institucionales.	X		X		X		
6	Siento que me faltan habilidades socioemocionales para afrontar las demandas laborales.	X		X		X		
7	Considero que la excesiva carga laboral perjudica mi salud.	X		X		X		
8	Siento que el nivel de producción cognitiva ha disminuido debido al desgaste emocional.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Despersonalización</b>							
9	Prefiero no involucrarme en los problemas que puedan estar pasando mis estudiantes.	X		X		X		
10	Comprendo con facilidad lo que pueden sentir mis estudiantes.	X		X		X		
11	Autorregulo adecuadamente mis emociones dentro de la convivencia escolar.	X		X		X		
12	Siento que me molesto con facilidad ante situaciones relacionadas a mi trabajo.	X		X		X		
13	Considero que he perdido la motivación por mi trabajo.	X		X		X		
14	Realizo mis funciones de forma rutinaria sin motivación.	X		X		X		
15	Últimamente trato a mis estudiantes con indiferencia.	X		X		X		
16	Me resulta indiferente el logro de los aprendizajes de mis estudiantes.	X		X		X		

  
**Julio A. Salas Bacalla**  
 Mag. Gestión Empresarial  
 CIP 7217

<b>DIMENSIÓN 2: Realización personal</b>							
<b>17</b>	Considero que mi rendimiento laboral ha disminuido durante el presente año escolar.	X		X		X	
<b>18</b>	Trabajo con motivación y efectividad mis funciones	X		X		X	
<b>19</b>	Me siento valorado y estimado en mi trabajo a pesar de la excesiva carga laboral	X		X		X	
<b>20</b>	Considero que vengo realizando un trabajo valioso para mis estudiantes.	X		X		X	

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable: ( x )            Aplicable después de corregir ( )            No aplica ( )

Apellidos y nombres del juez validador: SALAS BACALLA JULIO \_; DNI: 36987412

Especialidad del validador: Metodólogo

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Lima, 24 Octubre de 2022



Firma del experto informante

.....  
**Julio A. Salas Bacalla**  
 Mag. Gestión Empresarial  
 CIP 7417

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO VARIABLE 2**

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN</b>								
1	¿Los trabajadores de esta entidad cumplen con su función de planificar?	X		X		X		
2	¿Se percibe que los trabajadores logran las metas de organización planificadas?	X		X		X		
3	¿Los directivos de la institución efectúan una buena planificación?	X		X		X		
4	¿A nivel de compañeros de trabajo realizan organizaciones para mejorar en el futuro?	X		X		X		
5	¿Dentro de la entidad se efectúa la identificación de los recursos para laborar mejor?	X		X		X		
6	¿El personal que labora dentro de la entidad pública logra alcanzar las metas planificadas?	X		X		X		
7	¿La asignación de tareas dentro de esta institución es de manera democrática?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Organización</b>								
8	¿Percibe que existe una buena organización dentro de la entidad pública?	X		X		X		
9	¿El proceso de creación de puestos es la mejor de parte de la entidad?	X		X		X		
10	¿La estructura de departamentos de la institución es la más adecuada?	X		X		X		
11	¿La administración de parte de los jefes tiene una coordinación eficaz con los trabajadores?	X		X		X		
12	¿En su área de trabajo el uso de los recursos materiales satisface de mejor manera su labor?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Dirección</b>								
14	¿Dentro del área de administración se cumple con los planes y estructuras previstas?	X		X		X		

  
 .....  
**Julio A. Salas Baralla**  
 Mag. Gestión Empresarial  
 CIP 7417

15	¿La jerarquía en la organización de la entidad pública es la mejor?	X		X		X	
16	¿Se trata de motivar al personal que pertenece al área de administración?	X		X		X	
17	¿Los directivos se preocupan por alcanzar las metas trazadas en la entidad pública?	X		X		X	
18	¿A nivel de trabajadores se propone a establecer planes de trabajo positivo?	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 4: Control</b>							
19	¿Los trabajadores de administración efectúan una función de control de manera eficaz?	X		X		X	
20	¿Los trabajadores de esta entidad pública están de acuerdo con el monitoreo del desempeño que realizan los jefes?	X		X		X	

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable: ( x )            Aplicable después de corregir ( )            No aplica ( )

Apellidos y nombres del juez validador: SALAS BACALLA JULIO \_; DNI: 36987412

Especialidad del validador: Metodólogo

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Lima, 24 Octubre de 2022

  
 Firma del experto informante

.....  
**Julio A. Salas Bacalla**  
 Mag. Gestión Empresarial  
 CIP 7417



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PRADO LOPEZ HUGO RICARDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Síndrome de Burnout y la Gestión Administrativa en una Entidad Pública de Lima Metropolitana, 2022", cuyo autor es LOZANO BENITES MELINA LUCIA, 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, 27 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PRADO LOPEZ HUGO RICARDO <b>DNI:</b> 43313069 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4010-3517	Firmado electrónicamente por: HPRADOLO el 30-12- 2022 12:05:07

Código documento Trilce: TRI - 0503043