



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión administrativa y Síndrome Burnout durante la pandemia de
Covid-19 en la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Leyva Carpio, Merly Melissa (ORCID: 0000-0002-9732-1892)

ASESOR:

Dr. Carrión Barco, Gilberto (ORCID: 0000-0002-1104-6229)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2022

Agradecimiento

Un eterno agradecimiento a mis familiares, por ser mi principal fuente de motivación e inspiración para superarme cada día y ser un ejemplo y juntos luchemos por un futuro mejor.

A todas las personas, quienes con sus palabras de aliento no me permitían decaer y siguiera adelante con perseverancia para cumplir con mis ideales.

Merly Melissa

Dedicatoria

A mi padre por su paciencia y ternura, por enseñarme que la vida es un regalo y a apreciar todo lo que tengo, por demostrarme que el amor supera las distancias y el contacto físico.

A la memoria de mi querida abuela Lola, quien me acogió en sus brazos y fue luz en mi vida y es el reflejo de todas las acciones buenas que me propongo en el día a día.

A todas aquellas personas que fueron como ángeles que acompañaron mi caminar y que han pasado por mi corazón.

La autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Variables, Operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..	18
3.5. Procedimiento.....	21
3.6. Métodos de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES.....	36
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS.....	46

Índice de tablas

Tabla 1.	Conformación de la población en estudio.....	17
Tabla 2.	Validación de los instrumentos	19
Tabla 3.	Confiabilidad de la variable 1.....	20
Tabla 4.	Confiabilidad del total de preguntas de la variable 1.....	20
Tabla 5.	Confiabilidad de la variable 2.....	21
Tabla 6.	Confiabilidad del total de preguntas de la variable 2.....	21
Tabla 7.	Valores del coeficiente de correlación.....	22
Tabla 8.	Nivel de las dimensiones de gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud de San Martín.....	24
Tabla 9.	Nivel de las dimensiones de síndrome burnout de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud de San Martín.....	25
Tabla 10.	Prueba de normalidad.....	26
Tabla 11.	Aplicación de estadístico.....	26
Tabla 12.	Relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el síndrome burnout en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud de San Martín.....	27
Tabla 13.	Relación entre la gestión administrativa y el síndrome de burnout en los trabajadores de la Dirección Regional de Salud San Martín.....	28

Índice de figura

Figura 1. Diagrama de dispersión de datos entre gestión Administrativa y el síndrome burnout.....	29
---	----

Resumen

La investigación tuvo como objetivo, determinar la relación entre la gestión administrativa y el síndrome burnout de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021. Investigación de tipo básica, con diseño no experimental, correlacional, de corte transversal. La población y muestra estuvo conformada por 70 trabajadores. La técnica fue la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios. Como resultado se encontró que la gestión administrativa de la es calificada con un nivel "Alto" de 52.9 %, seguido del nivel "Medio" con un 41.4 %. El Síndrome Burnout muestra un nivel "Medio" de 84.3 %, de la misma manera un nivel "Alto" con un 11.4 %. Se concluyó que la gestión administrativa y el síndrome Burnout en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud San Martín, tiene una correlación negativa baja de acuerdo al Rho de Spearman de -0,271. De la misma manera, un coeficiente de determinación de 0.1042, lo que significa que solo el 10.42 % de la gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud San Martín se correlaciona de manera significativa con el Síndrome Burnout de los colaboradores de la mencionada entidad pública.

Palabras clave: Gestión administrativa, síndrome burnout, salud pública.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between administrative management and the burnout syndrome of the collaborators of the San Martín Regional Health Directorate, 2021. Basic research, with a non-experimental, correlational, cross-sectional design. The population and sample consisted of 70 workers. The technique was the survey and two questionnaires as instruments. As a result, it was found that the administrative management of the is rated with a "High" level of 52.9%, followed by the "Medium" level with 41.4%. The Burnout Syndrome shows a "Medium" level of 84.3%, in the same way a "High" level with 11.4%. It was concluded that administrative management and Burnout syndrome in the collaborators of the San Martín Regional Health Directorate has a low negative correlation according to Spearman's Rho of -0.271. In the same way, a determination coefficient of 0.1042, which means that only 10.42% of the administrative management of the San Martín Regional Health Directorate is significantly correlated with the Burnout Syndrome of the employees of the aforementioned public entity.

Keywords: Administrative management, burnout syndrome, public health

I. INTRODUCCIÓN

En el aspecto sanitario, la gestión administrativa se establece como un instrumento que fomenta la aplicación de acciones orientadas al cumplimiento de las funciones del proceso administrativo con el fin de brindar al paciente una atención excelente y de calidad (Llanos, 2021). El síndrome de burnout es una respuesta a los factores estresantes crónicos en el trabajo, que se caracterizan por tres aspectos interrelacionados de agotamiento emocional, deterioro personal y disminución del sentido de desarrollo (Perniciotti et al., 2020). Las consecuencias profesionales de este síndrome pueden incluir un aumento de las tasas de ausentismo y licencia por enfermedad, disminución de la retención del personal, reducción de la eficacia de la atención prestada y aumento de los errores (Whitney, 2020). En este contexto del modelo de trabajo actual, la gestión administrativa se convierte en un medio de apoyo laboral y social en los empleados sanitarios para contrarrestar los efectos del síndrome de burnout (Nassani et al., 2021).

La evidencia a nivel internacional sugiere que la pandemia por coronavirus COVID-19, ha creado desafíos sin precedentes para los sistemas de gestión administrativa en la atención médica de todos los países (Albott et al., 2020). El síndrome de burnout afecta hasta al 50% de los profesionales de la salud (Bethea et al., 2020). Los resultados mostraron que la prevalencia del síndrome de agotamiento de las enfermeras en 49 países de todo el mundo fue del 11,23%. La región del África subsahariana tuvo la tasa de prevalencia de síndrome de burnout más alta, mientras que la región de Europa y Asia Central tuvo la más baja (Woo et al., 2020).

En China, Wang et al. (2020) demostraron que los trabajadores de salud estaban insatisfechos en cuanto a su salario laboral (95,12%), seguida del ambiente de trabajo (49,65%) y la gestión administrativa organizacional (47,98%). Además, reportaron altos niveles de agotamiento emocional (27.66%), despersonalización (6.06%) y reducción del logro personal (38.74%). Por tanto, muestran que la satisfacción laboral tiene un impacto negativo directo sobre la fatiga y la disposición de los trabajadores del sector salud a rotar.

En Perú, el predominio de la manifestación de burnout en los médicos es alta (0%-85%); la evidencia indica que el riesgo de desarrollar trastornos mentales comunes puede estar asociado con factores relacionados con el trabajo, como altas demandas laborales, bajo control del trabajo, alto desequilibrio esfuerzo-recompensa, bajo justicia relacional, baja justicia procesal, estrés de roles, acoso y escaso apoyo social; todo ello enmarcado en la gestión administrativa de su institución. Se muestra que el modelo de control de la demanda laboral, donde la gestión administrativa genera alta tensión laboral caracterizados por altas exigencias y control limitado (autoridad de decisión y discreción de habilidades) y posiblemente escaso apoyo social; tienen un alto riesgo de desarrollar enfermedades físicas y problemas de salud mental (Villarreal-Zegarra et al., 2021).

La Dirección Regional de Salud (DIRES) San Martín, ubicada en el departamento de San Martín, Perú; es la autoridad competente para la coordinación y la administración del servicio de salubridad pública junto a los gobiernos locales según la ley Orgánica de Gobiernos Regionales del Perú en su artículo N°49. Su misión es salvaguardar el decoro humano, impulsar la salud, prevención de enfermedades y asegurar el servicio médico completo en San Martín; acordando con todos los departamentos públicos, instituciones, redes de salud y participantes sociales para hacer recomendaciones e implementar lineamientos de políticas de salud (DIRESA, 2015).

Actualmente, la DIRES San Martín tiene serias deficiencias en su gestión, debido a que las actividades a realizar no están ordenadas en el tiempo y no existe una adecuada gestión presupuestaria para su desarrollo. Además, una administración y organización de personal inadecuada y un liderazgo inadecuado han afectado el desempeño laboral de los colaboradores. A causa de la escases de los recursos necesarios para el desempeño de sus oficios, se restringe el desarrollo de actividades, se sobrecarga el trabajo, la entrega de informes y la terminación de los objetivos designados se retrasan (Muñoz, 2020).

En base a la realidad problemática donde los trabajos en el sector salud generalmente resulta en una alta demanda de los servicios y una baja disponibilidad de recursos humanos es preciso enunciar el problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el síndrome burnout en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021? Como problemas específicos: (1) ¿Cuál es el nivel de las dimensiones de la gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021?, (2) ¿Cuál es el nivel de las dimensiones del síndrome burnout de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021?, (3) ¿Cómo se relaciona las dimensiones de la gestión administrativa con el síndrome burnout en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021?

Esta investigación es por conveniencia y se justifica en la medida que permitirá adoptar medidas asertivas a fin de evitar el síndrome de burnout entre los colaboradores de la DIRESA San Martín; y así lograr tener al personal altamente calificado e idóneo que se desarrolle completamente en el ámbito de su labor y su salud mental, para beneficio de la entidad. **Relevancia social**, le permitirá tener un organismo sólido en su forma administrativa, convirtiéndola en una herramienta de apoyo para el bienestar de sus colaboradores. **Valor teórico**, este estudio proporcionará dentro de la ciencia una base para el estudio de las diferentes variables, y las resultas obtenidas podrían ser utilizadas en investigaciones futuras. **Implicancias prácticas**, además de tener soluciones alternativas que se pueden aplicar a los problemas identificados, también le da a la institución un instrumento ideal a utilizar en la toma de decisiones. **Utilidad metodológica**, los métodos y técnicas de investigación utilizados servirán como insumo para futuros estudios parecidos a esta investigación.

En base a lo mencionado, es preciso establecer como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el síndrome burnout de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021. Como objetivos específicos: (1) Identificar el nivel de las dimensiones de la gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021. (2) Identificar el nivel de las dimensiones del síndrome burnout de los colaboradores de la Dirección Regional

de Salud San Martín, 2021. (3) Determinar la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el síndrome burnout en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021.

Como hipótesis general: HG: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el síndrome burnout en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021. Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el síndrome burnout en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021. Como hipótesis específicas: (1) El nivel de nivel de las dimensiones de la gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud San Martín, es alto. (2) El nivel de las dimensiones del síndrome burnout de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud San Martín, es alto. (3) Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión administrativa y el síndrome burnout en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación ha considerado los siguientes antecedentes.

En el contexto internacional; se tiene a El-Menyar et al. (2021) su estudio fue transversal. Técnica la encuesta Maslach Burnout Inventory. Muestra de 624 profesionales, de los cuales la mitad de los encuestados eran médicos, y los hombres constituían la mayoría. Alrededor del 10% (IC del 95%, 7,8 a 12,5) de los encuestados cumplió con los criterios de agotamiento. Se observó agotamiento emocional (EE) en el 45,7%, despersonalización (DP) en el 26,9% y logro personal (AF) en el 41,2% de los encuestados. Se concluyó que el agotamiento afecta a uno de cada diez profesionales sanitarios en los hospitales terciarios de Qatar.

Stoyanova & Harizanova (2020) su estudio transversal. Técnica fue la encuesta. Muestra de 120 trabajadores. Las resultas mostraron que el 29.0% de los colaboradores en la encuesta tenían un alto grado de agotamiento emocional, el 51.6% tenía un alto nivel de resistencia y el 31.50% tenía un alto nivel de estrés.

Bedoya et al. (2020). Estudio básico con enfoque cuantitativo. Muestra de 18 colaboradores. Concluyó que las condiciones de estrés laboral se caracterizan más en el género, donde 69,51% son mujeres y 30,49% son hombres mientras que la edad rango es entre 20 y 60 años. Las implicaciones del síndrome de Burnout, causa un caos en el nivel administrativo, ya que las vacantes deben cubrirse, porque la institución como proveedora de servicios de salud no puede desconocer el correcto funcionamiento de sus procesos de producción, de ahí la importancia de una buena organización de la gestión administrativa.

Mesfin et al. (2020) su estudio descriptivo transversal básico. Empleó la técnica la encuesta. Muestra de cuatro hospitales primarios de la ciudad de Jimma. Utilizó un cuestionario para recolectar los datos. Determinó que la cultura organizacional predominante existente en los hospitales fue la jerárquica ($MS = 22.31, \pm 2.82$). Además de 326 trabajadores de la salud que participaron en el estudio, solo 29,40% de los trabajadores estaban muy satisfechos con el entorno físico de trabajo de su hospital. Concluyeron, que los empleados de los respectivos hospitales primarios

preferirían trabajar en un entorno caracterizado por una cultura innovadora y de equipo.

Acosta-Ramos et al. (2021) su estudio transversal. Muestra de 424 enfermeras. Técnica las encuestas Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey y Nursing Stress Scale. Concluyó que el 65,09% de las mujeres tienen una prevalencia moderada de síndrome de burnout. Respecto al estrés, se encontró que las mujeres se presentaron 79% de estrés agudo, mientras que los varones presentaron 20,28%. Los hombres, por otro lado, presentaban un alto nivel de agotamiento y despersonalización. Algunos factores encontrados en el desarrollo potencial del agotamiento fueron turno de trabajo, cargo, áreas de departamento y género.

Mäkikangas et al. (2020) estudio con enfoque cuantitativo, de corte longitudinal. Se hizo uso cuestionarios. La muestra fue de 1904 personas. Concluyó de los participantes, el 54% estaban en la gerencia media, el 39% en la gerencia inferior y el 7% en la alta gerencia, encontrando un agotamiento estable y bajo (78%), un agotamiento instigado, aumento del agotamiento (12%) y cinismo y eficacia profesional (10%). Demostraron que el aumento de los niveles de agotamiento estaba relacionado con demandas altas de trabajo.

Dimitriu et al. (2020) estudio comparativo con aplicación de encuesta. Muestra representado por 200 médicos residentes jóvenes (máximo 35 años de edad). Se determinó que el síndrome de agotamiento se manifiesta como alto agotamiento emocional (27%), alta despersonalización (10%) y bajo nivel de logro personal (33%). Según estos resultados, el 76% de sus residentes que trabajaban en áreas COVID-19 tenían síndrome de agotamiento moderado. Concluyeron que la alta carga laboral, asociado a una deficiente gestión administrativa en la salud que genera el SARS-CoV-2, es un factor de estrés importante para el personal médico.

Zhang et al. (2020) estudio transversal y se aplicaron encuestas. Muestra de 3016 médicos chinos. Obtuvieron como resultado que la prevalencia general de los síntomas de agotamiento entre los médicos fue del 85,79%. Además, se encontró

que el agotamiento de los médicos chinos estaba asociado con el apego psicológico ($B = - 0.6433$, $P < 0.0001$) y la vocación de carrera ($B = 0.3653$, $P < 0.0001$); además, el apego psicológico ($B = 0,2350$, $P < 0,001$) midió la relación entre el agotamiento laboral y la vocación profesional. Concluyeron que los médicos chinos de entre 20 y 30 años experimentaron un nivel mucho más alto de síntomas de agotamiento. Además, los médicos que soportaron un agotamiento de alto nivel tendían a exhibir un apego psicológico decreciente, lo que amenazaba su sentido de vocación profesional.

Alanoğlu & Demirtaş (2020) estudio descriptivo básico. Universo del estudio constó de 3194 profesores. Diseñado como modelo de encuesta, con un diseño predictivo. Encontraron una relación baja entre estilo de gestión cooperativas y agotamiento emocional ($r = -.21$); además, de una relación moderada entre el estilo de gestión cooperativa y la justicia organizacional ($r = .60$) y la satisfacción laboral ($r = .33$). Agregaron a su estudio, que existe una relación moderada entre estilo de gestión autoritario y agotamiento emocional ($r = .44$) y despersonalización ($r = .52$). De acuerdo con los resultados, concluyeron que la administración autocrática ha aumentado el síndrome de agotamiento de los profesores en Mersin.

En el ámbito nacional, Méndez et al.(2021) estudio básico descriptivo. El diseño fue de tipo correlacional. Muestra estuvo constituida de 206 educadores; donde el 79.6% eran varones y el 20.4% mujeres. Se aplicó un cuestionario. Encontró que el nivel del ambiente de trabajo es promedio ($\bar{x} = 138.8$ puntos); el docente mostró agotamiento moderado ($\bar{x} = 115,8$ puntos). Además, el estudio encontró que los factores de supervisión del entorno laboral están relacionados con la dimensión de despersonalización del agotamiento laboral. Concluyeron que entre el entorno laboral y el agotamiento laboral existe una correlación negativa y estadísticamente significativa. Asimismo, el entorno laboral puede predecir el nivel de síndrome de burnout ($AGFI = 0,991$) de los profesores universitarios. La investigación recomienda la implementación de planes de intervención ocupacional y gestión organizacional.

Asencios (2021) investigación cuantitativa, diseño no experimental, tipo correlacional y de corte transversal. Muestra poblacional consta de 120 participantes. Los resultados mostraron que entre el estilo de vida y el síndrome de burnout existía una correlación negativa significativa, $p < .001$ y $\rho = -.461$; además, el 69,6% de los maestros de escuelas de salud presentaban síndrome de burnout moderado y el 42% un estilo de vida adecuado. Concluyeron que un estilo de vida saludable puede ser un paraguas protector para la salud mental de los profesores.

Roncall (2020) su estudio fue de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, el diseño fue no experimental de corte transversal. La población muestral consta de 2,520 personas. Concluyó que, entre el clima laboral y la gestión administrativa existe un alto nivel positivo y el nivel de confianza es del 95%. Lo cual comprueba que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.848, lo que muestra que el ambiente en el trabajo es muy importante para una gestión y administración eficaz, porque los factores humanos en cualquier tipo de organización son activos básicos que pueden mejorar y transformar bienes o servicios.

Campos y Charqui, (2020) estudio tipo de corte transversal con aplicación de encuesta. La población muestral estuvo conformada por 70 médicos residentes que laboran en el área COVID del Hospital Cayetano Heredia. Encontraron que la incidencia de la sintomatología de agotamiento fue del 15,7%. El miedo al contagio por el virus de covid-19 ($p = 0,003$) y la baja seguridad en el uso de equipo de protección personal ($p = 0,027$, $\rho = -0,241$) se asociaron significativamente con el agotamiento emocional. La escasa protección en el uso de equipamientos de seguridad personal se asocia con el síndrome de burnout ($p = 0,003$, $T_c = -0,229$). Concluyeron que durante la pandemia de covid-19, existe un alto síndrome de agotamiento en el grupo profesional objetivo, y recomiendan el desarrollo de estrategias de gestión administrativa para que los trabajadores de la salud puedan mantener su salud mental.

Dentro de **las bases teóricas** para esta investigación se plantea que el **sistema administrativo es la de gestión de recursos humanos**; la misma que está ganando espacio en la investigación de la gestión pública, pues abarca la toma de

decisiones en relación con políticas y prácticas que en conjunto configuran la relación laboral y están dirigidas a lograr objetivos. Estos objetivos están relacionados al rendimiento y optimización de los trabajadores (Boselie et al., 2019). La gestión de recursos humanos es un término colectivo para todos los sistemas formales creados con el fin de ayudar a gestionar a los colaboradores y otras partes interesadas dentro de una empresa. La función de la gestión de recursos humanos es encontrar la mejor forma de aumentar la capacidad de productividad de sus empleados y el uso racional de los mismos (Tolstyakova & Batyrova, 2020).

En el Perú, la Autoridad Nacional del Servicio Civil es el ente rector del sistema administrativo de gestión de recursos humanos. De acuerdo con lo establecido en el Decreto No. 10231, este organismo tiene la responsabilidad de ejercer la rectoría del sistema. Esta muestra que la administración pública depende de la calidad de sus servidores públicos, su capacidad para desempeñar sus funciones y su integridad. En otras palabras, una buena administración es la gestión que atiende los requerimientos e intereses de los ciudadanos a través de la profesionalidad y los servicios de élite, lo que hace posible un buen sistema de gestión de RR. HH. (Ministerio de justicia y derechos Humanos, 2016).

En esta era de la globalización, es de suma importancia que el gobierno nacional, los actores políticos y nuestros funcionarios del estado tomen en cuenta el impacto y el papel de la gestión del talento humano. En nuestro país, existe una población joven económicamente activa, que se tendría que traducir en una mayor tasa de productividad y mejor desempeño laboral, siempre y cuando se generen los mecanismos administrativos adecuados para aplicar una correcta gestión del talento humano. Esta aplicación administrativa representa la comunicación y el espacio funcional del individuo en relación con su ambiente laboral. La gestión de recurso humano representa una necesidad inherente dentro del sistema de salud de nuestro país, pues su correcta implementación y correcta ejecución tendrá como resultado la optimización y valoración de los trabajadores del sector salud esto conducirá a una mejora en la calidad en la atención médica, mejorando un ambiente laboral idóneo para el correcto desempeño de los profesionales.

Como **primera variable** tenemos a la **gestión administrativa**; la misma que engloba un grupo multidimensional de procesos de toma de decisiones y patrones de comportamiento que tienen lugar dentro y entre las instituciones del estado, entre actores político-administrativos y grupos sociales en cualquier tiempo (Bauer & Trondal, 2015). La teoría de la gestión de Henri Fayol es la primera afirmación general sobre la teoría de la gestión, porque enfatiza la necesidad de una acción colectiva y una visión de la gestión de alto nivel (OpenStax, 2019). Sus dimensiones incluyen planificación, organización, orientación y seguimiento para lograr las metas organizacionales (Manuhutu et al., 2021). Nos permite establecer una organización consecuente que promueve el éxito de la institución, y es por ello que para su correcta aplicación se requiere la implementación de múltiples estrategias basadas en la misión, visión y objetivos de la institución y del individuo (Indeed Editorial Team, 2021).

La gestión administrativa nos ayuda a encontrar una forma racional de diseñar una institución, de tal manera que cada área que la compone funcione como un todo. El uso de la gestión administrativa, implica realizar monitoreos constantes de las actividades diarias de la entidad en relación al funcionamiento y optimización de sus áreas. Es decir, estas actividades se centran en la creación de una estructura administrativa formalizada; además, de crear gerencias con una adecuada autoridad y efectividad. Implica el poder realizar una correcta designación de las funciones y responsabilidades de cada colaborador y realizar un entorno laboral adecuado. Por tanto, hablar de gestión administrativa es realizar un conjunto de actividades sostenibles para dirigir una organización, donde se dispone de todos los recursos tanto logísticos como humanos; de tal manera que se puedan prevenir problemas, enfrentarlos y alcanzar los objetivos planteados como institución.

Actualmente la emergencia sanitaria del virus Covid-19 y la consiguiente catástrofe económica; es necesario que la gestión administrativa, mediante la gestión pública, sea innovadora para responder con creciente eficacia y eficiencia a los grupos de interés. Se debe optar por un modelo ambidiestro, donde las áreas de una institución se dediquen a las actividades de explotación y exploración. Dichas áreas deben ser capaces de ofrecer y gestionar proyectos de innovación, actualizar la

eficacia de las políticas y el valor público, construir redes de investigación y mejorar la base de conocimientos (Palmi et al., 2021). La capacidad del sistema de salud de cada país para poder movilizar fondos suficientes para financiar la atención médica, organizar la prestación de servicios y controlar el costo de las atenciones médicas está en manos en gran medida de las fortalezas y debilidades de determinar la estructura administrativa y organizativa que puedan aplicar los funcionarios de la entidad a la que representan (Dominic et al., 2019).

Essay Marketplace (2020), sostiene que el gerente administrativo de una institución es el que tiene la mayor responsabilidad en la gestión y sincronización de las actividades internas de la organización con el único fin de lograr un mayor rendimiento. PhD Essay (2021), indica que las debilidades de la gestión administrativa se encuentran en el exceso de confianza en la experiencia, en supuestos no probados y consecuencias no deseadas. Señalan que los enfoques de la gestión administrativa tienen como objetivo lograr una alta productividad, hacer que los comportamientos sean predecibles y lograr la equidad entre los trabajadores y los gerentes; sin embargo, estas debilidades pueden limitar la eficacia de una buena gestión.

Al hablar de gestión administrativa es necesario enfatizar sus **cuatro dimensiones** que son planificar, organizar, direccionar y controlar. La **planificación** se define como la visualización de un futuro específico; a través de metas, objetivos y objetivos estratégicos, permite que la organización se desarrolle factible de manera eficiente y efectiva. Su objetivo es fijar el curso concreto de las acciones que se deben seguir, con el fin de garantizar que el trabajo a realizar se mantenga dentro del enfoque correcto para que los gerentes y colaboradores tengan un camino para lograr las metas trazadas dentro de la institución. Este proceso administrativo básicamente se enfoca en mantener la organización dentro de la empresa tanto interna como externa, lo que a su vez permite su correcto funcionamiento y propicia el desarrollo de la empresa (Montes de Oca & Pulla, 2019).

La dimensión de **organización**, implica formar una estructura interna de roles para que los colaboradores se enmarque en una función dentro de la institución. Este rol

implica que las personas tienen un propósito u objetivos establecidos. La finalidad es hacer que el personal de la institución trabaje de manera efectiva conociendo su papel que debe desempeñar en su área asignada y a su vez trabajar en equipo. El diseñar y mantener estos sistemas de roles es la función gerencial básica. La organización incluye: identificar y categorizar actividades, agrupar actividades y asignar a todos los grupos un gestor supervisor (Nasib, 2018).

La dirección tiene una función primordial en una institución, pues su función es fortalecer la capacidad operativa de la misma. Se puede decir que es un puente entre las necesidades de las operaciones de la organización y las necesidades de sus empleados; establece una conexión entre el requerimiento de rentabilidad y la imperiosa necesidad de tener a los trabajadores motivados e interesados para aumentar la productividad. Esta dimensión nos recuerda lo importante que es la gestión centrada en el ser humano en las organizaciones de hoy, porque cuando se aborda el objetivo a partir de un aspecto humano, tiene como objetivo asegurar que las opiniones de los trabajadores sean escuchadas y que los logros de una organización se hagan realidad. Como resultado, el potencial para escuchar por parte de la gerencia, apoyar y motivar a los empleados aumenta la productividad y la rentabilidad de la organización (Belyh, 2019).

Finalmente, la dimensión de **control**, incluye verificar si las tareas planificadas son consistentes con la estrategia planificada para detectar y corregir cualquier problema y evaluar los resultados para mejorar el proceso de toma de decisiones (Rodríguez et al., 2020). El control tiene la función de asegurar que la organización esté en el camino del éxito. El control debe ejercerse de manera profesional y transparente; y su propósito es analizar los puntos altos y bajos de la gestión. Las acciones que se ejecutan en el ámbito de control son las siguientes: hacer una comparación de los resultados obtenidos con el plan preliminarmente ejecutado, evaluar y analizar los resultados obtenidos e iniciar las acciones correctivas correspondientes. Estas cuatro dimensiones generan los procesos administrativos que están destinados a mejorar la eficiencia, la firmeza y la contabilidad de sus RR.HH., técnicos y materiales dentro de una empresa (Nesaab, 2021).

La segunda variable es el **síndrome de burnout**; término acuñado por el psicólogo estadounidense Herbert Freudenberger en la década de 1970 para referirse a las consecuencias del estrés severo y los ideales elevados en la profesión de la salud (Kaur et al., 2021). Este síndrome es un trastorno psicológico y cumple un rol importante en la conducta dentro del entorno empresarial y nuestra propia sociedad. Estudios preliminares, destacaron que este síndrome tiene una influencia importante que afecta específicamente a la organización, el ambiente de trabajo, desempeño laboral, eficiencia general, vida social e incluso lleva a las personas al suicidio (Ozturk, 2020). El síndrome de burnout es un estado psicossomático, resultado de la exposición prolongada a factores estresantes laborales; según los estudios de campo, los trabajadores del sector de la salud experimentan una mayor tasa de agotamiento laboral y se ha convertido en un problema prevalente en todos los sistemas de salud en todo el mundo (Sarabi et al., 2020).

En la actualidad, el ritmo constante de trabajo se ha convertido en parte de la vida diaria, e incluso se puede decir que es arduo, generando cuadros de estrés que si no es abordado en su momento afecta la salud, el bienestar personal y laboral del individuo. El síndrome de Burnout termina afectando al profesional que tienen contacto de manera directa con las personas y por tanto reciben tratamiento humanitario. Es decir, esta situación es un factor de deterioro de la calidad del servicio médico y la carencia del profesional comprometido. Cabe señalar que el síndrome es un trastorno crónico de adaptación, el cual se relaciona con la respuesta insuficiente a las necesidades psicológicas en el trabajo; el resultado de esto es cambiar la calidad de vida de las personas y llevar a una menor atención a los servicios de enfermería. Finalmente, se precisa que el síndrome de burnout se determina por la debilidad, despersonalización y reducción de la satisfacción en el rendimiento.

Durante pandemia por coronavirus, muchos en la fuerza laboral científica están experimentando un estado de agotamiento crónico conocido por la OMS como síndrome de burnout; y sus síntomas son físicos y emocionales, de las cuales destacan la falta de ganas; aumento de la distancia mental y sentimientos negativos

o proccadad hacia el quehacer; además de una capacidad reducida para hacer el trabajo (Gewin, 2021). El ritmo apresurado de la vida globalizada, la impotencia, los sufrimientos, la batalla inútil y el dolor son encontrados a diario en el trabajador de la salud. Por ello, es importante cuidar de su bienestar psicológico, que posteriormente puede influir en el bienestar de los pacientes a los que se les ha confiado bajo su cuidado y supervisión. Los niveles del síndrome de burnout se relacionan con una interrupción en la continuidad de la atención y un alto costo asociado con respecto a la contratación de nuevos profesionales de la salud (Odonkor & Frimpong, 2020).

El síndrome burnout es una condición que surge de los estresores ocupacionales continuos que provocan efectos negativos, tanto en los individuos afectados como en su entorno; consta de **tres dimensiones**: alto agotamiento emocional, alta despersonalización o cinismo y bajo logro personal e impacta principalmente a las personas cuyo trabajo implica tratar con otras personas (Fuente-Solana et al., 2020). **El agotamiento emocional** se define como desgaste mental y físico resultante de la interacción con los compañeros de trabajo y con los beneficiarios del servicio prestado (Veland-Soriano et al., 2020). Sus síntomas son la fatiga emocional y física, pérdida del gusto, disminución de las facultades para relacionarse de manera adecuada con los demás. Por estas razones el agotamiento emocional, se convierte en la respuesta más resaltante a las situaciones estresantes del entorno y es el indicador más frecuente en la etapa temprana del síndrome de burnout (Amparo et al., 2019).

La dimensión del **cinismo o despersonalización** corresponde a la noción de afrontamiento o comportamiento defensivo utilizado para prevenir o reducir el factor estresante al tratar a los demás como objetos o números, en lugar de personas (Ruisoto et al., 2021). Se describe como el desarrollo de sentimientos, actitudes y respuestas negativas, alienadas e indiferentes hacia las personas en el entorno laboral, así como actitudes de indiferencia y alienación hacia diferentes aspectos del trabajo. En el primer nivel de atención, esta distancia puede tener características positivas o funcionales, porque el profesional no intervendrá en el problema del usuario; sin embargo, si esta alienación resulta en apatía, rigidez o ignorancia del

usuario durante el tratamiento, finalmente afectará la atención brindada (Escamilla-Quintal et al., 2008).

Finalmente, la dimensión del **deficiente logro personal** se define como las percepciones negativas de uno mismo, del trabajo y bajo rendimiento laboral, evitando las relaciones personales y profesionales (Martínez et al., 2020). Es el sentimiento subjetivo de frustración de un individuo con la forma en que trabaja y los resultados que logra. Esta dimensión representa la autoevaluación del síndrome de burnout, que se presenta en un número reducido de empleados. Generalmente, se manifiesta como una disminución de la autoeficacia y el desempeño laboral, así como una falta de apoyo social y oportunidades de desarrollo profesional. Es por esto, los trabajadores comienzan a tener opiniones negativas de sí mismos y de los demás (Maslach, 2009).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

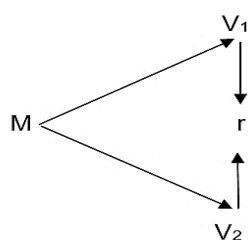
Es **básica**, pues tuvo la finalidad de conseguir y verter conocimientos representativos e importantes hacia la comunidad investigadora, dotando de información teórica para ampliar el conocimiento sobre las variables abordadas (Hernández et al., 2014).

El presente estudio tuvo un **enfoque cuantitativo**, el cual fue definido por Cadena-Iñiguez et al. (2017), al igual que la precisión de los procedimientos de medición, están sujetos a una selección de índices subjetiva e interindividual.

Fue de **alcance correlacional**, porque trata de establecer la relación entre las variables de investigación, que se puede expresar a través de relaciones directas o descubriendo relaciones inversas o negativas entre variables (Bustamante & Mendoza, 2013).

Diseño de investigación

Es la estructura teórica quien define la forma global de la investigación para dar una respuesta clara a las preguntas planteadas (Bernal, 2010). La investigación utilizó un **diseño de tipo no experimental**, pues no es necesario intervenir o manipular el objeto estudiado, o tratar de controlar las variables de una situación observada (Montano, 2021). El esquema empleado del diseño corresponde al siguiente:



M = Muestra de estudio

V1 = Gestión administrativa

V2 = Síndrome de Burnout

r = Relación

3.2. Variables y operacionalización.

Variable 1: Gestión Administrativa

Variable 2: Síndrome Burnout

3.3. Población, muestra y muestreo.

Población

Es el conjunto de interés para desarrollar el estudio y acerca de la cual queremos hacer inferencias (Danel, 2015).

Estuvo conformada por 85 trabajadores de la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021, datos obtenidos al mes de setiembre del 2021 y está distribuido de la siguiente manera:

Tabla 1

Conformación de la población en estudio

Modalidad	Cantidad	%
Nombrados	37	43.6
CAS	33	38.8
Locadores	15	17.6
Total	85	100%

Fuente: Oficina de recursos humanos

Criterios de inclusión: Se incluyó a los trabajadores bajo el D.L 276 y CAS sin importar años de servicios

Criterios de exclusión: Se excluyen los trabajadores que no tengan la inclinación a participar en la investigación o que decidan retirarse de la investigación en cualquier momento. Es decir, trabajadores que no se encuentren en la zona de trabajo cuando utilicen el instrumento por motivos laborales, personales o de salud, trabajadores locadores.

Muestra: Es una parte de la población que es tomada de manera aleatoria de tal forma que los elementos de la muestra sean representativos de los elementos de la población (Cutipa, 2020).

Estuvo conformada por 70 trabajadores bajo el D.L 276 o CAS de la Dirección Regional de Salud San Martín.

Muestreo: Es un conjunto de métodos para obtener una muestra finita de una población finita o infinita con el fin de encontrar valores de parámetros o confirmar suposiciones sobre la forma de distribución de probabilidad o sobre los valores de los parámetros de una o más poblaciones (Gómez, 2018). El presente estudio se abordó un **muestreo de tipo no probabilístico, por conveniencia**.

Unidad de análisis: Trabajador bajo el D.L 276 o CAS de la Dirección Regional de Salud San Martín.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnicas

Se utilizó la encuesta, que propició el recojo de la información para ser procesada de manera estadística y obtener los resultados de acuerdo los objetivos. Es el procedimiento que se utiliza para recabar datos para satisfacer la investigación (Arias-Gómez et al., 2016).

Instrumentos

El cuestionario es documento que tiene como contenido una serie de preguntas direccionadas a una muestra determinada, según a la variable de estudio, las cuales tienen el objetivo de recopilar información valiosa para la obtención de resultados en la investigación (Monje, 2011).

En cuanto al instrumento para medir la gestión administrativa estuvo conformado por 20 enunciados, estructurados en 4 dimensiones. Para determinar el nivel de percepción de la gestión administrativa cada ítem tiene un puntaje que oscila desde

1 a 5 puntos; donde el puntaje 1 tiene un calificativo de muy malo, puntaje 2 calificativo de malo, puntaje 3 con calificativo de regular, puntaje de 4 con calificativo de bueno y puntaje de 5 con calificativo de excelente.

El instrumento para medir Síndrome Burnout estuvo conformado por 18 enunciados, estructurados en 3 dimensiones.

Validez

En cuanto a la técnica de verificación de los instrumentos utilizados, se utilizó el juicio de expertos, el cual estuvo conformado por tres profesionales con conocimiento de las variables, quienes analizaron cada uno de los ítems y emitieron su valoración correspondiente.

Tabla 2

Validación de los instrumentos

Variable	N°	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Gestión	1	Metodólogo	5.0	Sí es aplicable
Administrativa	2	Especialista	5.0	Sí es aplicable
	3	Especialista	4.9	Sí es aplicable
Síndrome de Burnout	1	Metodólogo	5.0	Sí es aplicable
	2	Especialista	5.0	Sí es aplicable
	3	especialista	4.9	Sí es aplicable

Fuente: Valoración de expertos

En la presente tabla, se consignan los resultados del proceso de validación de los instrumentos, el cual se observa un promedio de validez igual a 4.96, el cual hace referencia a 99.33 % de concordancia en el criterio de los expertos, por lo cual se determina, que los instrumentos poseen un alto nivel de validez que derivarán a su correspondiente aplicación.

Confiabilidad

Para determinar el valor de confiabilidad en cada uno de los instrumentos a aplicar, se requirió el uso del alfa de Cronbach, dicha confiabilidad tendrá que ser mayor a 0.75 (Hernández et al., 2014).

Análisis de la confiabilidad de la variable 1: Gestión Administrativa

Tabla 3

Confiabilidad de la variable 1

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	70	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. Eliminar por lista se basa en todas las variables del proceso.

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Tabla 4

Confiabilidad del total de preguntas de la variable 1

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	20

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Análisis de la confiabilidad de la variable 2: Síndrome Burnout

Tabla 5

Confiabilidad de la variable 2

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	70	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. Eliminar por lista se basa en todas las variables del proceso.

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Tabla 6

Confiabilidad del total de preguntas de la variable 2

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,773	18

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Después de haber aplicado el estadístico Alfa de Cronbach se puede precisar que los instrumentos son altamente confiables tanto para la V1: Gestión Administrativa, teniendo esta un total de 20 elementos que es =0.947 y V2: Síndrome Burnout con 18 elementos que es =0.773 respectivamente.

3.5. Procedimientos

La investigación inició con la identificación de la realidad de los problemas que enfrenta el objeto de investigación y utilizó métodos empíricos a través de la observación directa; seguidamente, se realizó la conclusión del marco teórico donde recopila información relevante sobre las variables y al mismo tiempo se incorporaron los antecedentes de la investigación. Luego, se procede a diseñar cada instrumento de recolección de datos. Estos instrumentos han pasado por un proceso, a través de la evaluación de expertos para determinar su validez y confiabilidad. Posteriormente, se realizó una solicitud a la entidad para requerir el

permiso correspondiente para aplicarlo a la muestra seleccionada. Una vez obtenido el permiso, se procedió al despliegue, previa orientación a cada uno de los participantes. Los datos recopilados fueron analizados estadísticamente, los cuales ayudaron a obtener los resultados para establecer las conclusiones y recomendaciones según como corresponda.

3.6. Métodos de análisis de datos

Toda la información recolectada desde la muestra, fue analizada y procesada haciendo uso del programa SPSS V.25. Asimismo, para hacer posible la comprobación de las hipótesis establecidas y responder a cada uno de los objetivos planteados se utilizó al coeficiente de correlación determinado por la prueba de normalidad. Este coeficiente abarca valores que inician en -1 y finaliza en 1 con el cual brinda información sobre el tipo y nivel de correlación que se encuentra presente entre las variables abordadas. La interpretación de los resultados se realizó en relación a la siguiente tabla:

Tabla 7

Valores del coeficiente de correlación

Valor de r	Significado
0-0.9	Correlación negativas muy fuerte
0- 0.75	Correlación negativas considerable
0- 0.5	Correlación negativa media
0- 0.25	Correlación negativas débil
0- 0.1	Correlación negativas muy débil
00.00	No existe correlación entre las variables
00.1	Correlación positiva muy débil
00.25	Correlación positiva débil
0.5	Correlación positiva media
00.75	Correlación positiva considerable
00.9	Correlación positiva muy fuerte
01	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, 2014

3.7. Aspectos éticos

El desarrollo del estudio estuvo ligada al acatamiento de los principios éticos internacionales, partiendo por la **no maleficencia**, que conceptualmente es la intención moral de un individuo a abstenerse de dañar o imponer riesgo de daño o lesiones a otros individuos (Motloba, 2019). Primó el principio de **justicia**, descrita por Zillerv (2006), como la igualdad de la dignidad humana, la libertad, la democracia. También esta investigación practicó la **autonomía**, conceptualizada por Dworkin (2015), como un ideal moral, político y social. Finalmente, se impartió el **respeto**, ofreciendo un trato digno, intrínseco a todos los participantes quienes colaboraran de manera voluntaria en la investigación (Being Human, 2017). Se procedió según la guía de investigación de la Universidad César Vallejo y se aplicaron las normas APA para citar a los autores cuya información ha sido utilizada.

IV. RESULTADOS

4.1. Gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021.

Tabla 8

Nivel de las dimensiones de gestión administrativa de la Dirección Regional de Salud San Martín

Variable / Dimensión	Alto		Medio		Bajo		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Organización	34	48.6%	31	44.3%	5	7.1%	70	100%
Planificación	34	48.6%	30	42.9%	6	8.6%	70	100%
Dirección	25	35.7%	37	52.9%	8	11.4%	70	100%
Control	34	48.6%	31	44.3%	5	7.1%	70	100%
Gestión administrativa	37	52.9%	29	41.4%	4	5.7%	70	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021.

Interpretación:

La gestión administrativa, de acuerdo a la dimensión organización se observa que el 48.6 % (34) está representado por un nivel "Alto", mientras que el 44.3 % (31) lo califica con un nivel "Medio". La dimensión planificación el 48.6 % (34) lo califica con un nivel "Alto" seguido del nivel "Medio" con un 42.9 % (30). La dimensión dirección, muestra que el 52.9 % (37) representa un nivel "Medio" y el 35.7 % (25) tiene un nivel "Alto". La dimensión control, muestra que el 48.6 % (34) con un nivel "Alto" y un 44.3 % (31) con un nivel "Medio". De lo mencionado se demuestra el predomina el nivel "Alto" en las dimensiones de Organización, Planificación y Control. Mientras tanto, en la dimensión Dirección predomina el nivel "Medio". Es importante señalar que las dimensiones Planificación y Dirección obtuvieron el mayor porcentaje de nivel "Bajo". En tanto, la gestión administrativa de la DIRESA San Martín es calificada en un nivel "Alto" con un 52.9 % (37), seguido del nivel "Medio" con 41.4 % (29).

4.2. Síndrome burnout de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021.

Tabla 9

Nivel de las dimensiones de síndrome burnout de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud San Martín

Variable / Dimensión	Alto		Medio		Bajo		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Agotamiento emocional	10	14.3%	41	58.6%	19	27.1%	70	100%
Despersonalización	1	1.4%	24	34.3%	45	64.3%	70	100%
Logro personal	57	81.4%	12	17.1%	1	1.4%	70	100%
Síndrome Burnout	8	11.4%	59	84.3%	3	4.3%	70	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021.

Interpretación:

La dimensión agotamiento emocional muestra un nivel “Medio” con un 58.6 % (41), de la misma manera un nivel “Bajo” de 27.1% (19). La dimensión despersonalización está calificada con un 64.3 % (45) que corresponde al nivel “Bajo”, un 34.3 % (24) de nivel “Medio”. Por su parte la dimensión logro personal presenta un nivel “Alto” representado por un 81.4 % (57) y un nivel “Medio” con 17.1 % (12).

De lo descrito se muestra porcentajes diferencias en las dimensiones estudias, donde cada uno de ellos tiene sus propias particularidades. Respecto a la valorización de la variable de Síndrome Burnout en la DIRESA San Martín es calificada en un nivel “Medio” con un 84.3 % (59), de la misma manera un nivel “Alto” con un 11.4 % (8).

Prueba de normalidad

Pruebas:

Kolmogorov-Smirnov: Es aplicada cuando se observa que la muestra es mayor a 50 participantes.

Shapiro-Wilk: Se utiliza en los casos que la muestra es menor a 50 participantes.

Criterios que determinan la normalidad:

Sig. = $> \alpha$ aceptar H_0 = los datos provienen de una distribución normal.

Sig. $< \alpha$ aceptar H_1 = los datos no provienen de una distribución normal.

Tabla 10

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1: Gestión Administrativa	,067	70	,200*	,972	70	,117
V2: Síndrome Burnout	,123	70	,011*	,937	70	,002

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Decisión estadística de Normalidad:

V1 Sig. = 0.200*

V2 Sig. = 0.011*

Tabla 11

Aplicación de estadístico:

Tipo	Nombre	Condición de Aplicación
Paramétrico	R de Pearson	Cuando Sig. V1 y V2 > 0.05
No Paramétrico	Rho de Spearman	Cuando Sig. V1 y V2 < 0.05 Cuando en una de las variables Sig. < 0.05 y en la otra variable Sig. > 0.05 o viceversa

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Tal como se observa en la tabla, al tener una muestra de 70 participantes, se utilizó el estadístico de prueba correspondiente a **Kolmogorov-Smirnov**. Así mismo, se muestra que el valor de Sig. ($p = 0.200^*$ y $p = 0.011^*$), tanto para la V1: Gestión

Administrativa como para la V2: Síndrome Burnout, teniendo en cuenta que el valor de la variable Gestión Administrativa es mayor a $\alpha=0.05$, y el valor de la variable Síndrome Burnout es menor a $\alpha=0.05$. Por lo tanto, los datos provienen de una distribución no normal, en ese sentido es necesario realizar la prueba no paramétrica **rho de Spearman** para establecer la correlación.

4.3. Relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el síndrome burnout en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021.

Tabla 12

Relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el síndrome burnout en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud San Martín

			D1: Organización	D2: Planificación	D3: Dirección	D4: Control	V2: Síndrome Burnout
Rho de Spearman	D1: Organización	Coeficiente de correlación	1,000	,814**	,668**	,799**	-,280*
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,019
		N	70	70	70	70	70
	D2: Planificación	Coeficiente de correlación	,814**	1,000	,714**	,832**	-,235*
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,050
		N	70	70	70	70	70
	D3: Dirección	Coeficiente de correlación	,668**	,714**	1,000	,711**	-,224*
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,062
		N	70	70	70	70	70
	D4: Control	Coeficiente de correlación	,799**	,832**	,711**	1,000	-,278*
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,020
		N	70	70	70	70	70
V2: Síndrome Burnout	Coeficiente de correlación	-,280*	-,235*	-,224	-,278*	1,000	
	Sig. (bilateral)	,019	,050	,062	,020	.	
	N	70	70	70	70	70	

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

Tal como se observa en tabla adjunta, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman para la dimensión Organización con la variable Síndrome Burnout es igual a **-0,280*** lo cual indica una correlación negativa baja; por su parte la dimensión Planificación presenta un coeficiente de correlación con respecto a la variable Síndrome Burnout de **-0,235*** lo que indica una correlación igual al anterior. Así mismo, el coeficiente de Rho de Spearman para la dimensión Dirección, presenta una correlación negativa baja igual a **-0,224***; del mismo modo la dimensión Control presenta un coeficiente de correlación de **-0.278*** con lo cual presenta una correlación negativa baja, tan igual que las anteriores dimensiones de la variable Síndrome Burnout. Finalmente, las dimensiones Organización y Control tienen un valor de Sig. menor a 0.05, mientras que la dimensión Planificación presenta igual valor que Sig. = 0.05; por último solo la dimensión Dirección presenta un valor de Sig. mayor a 0.05 por lo que se puede concluir, que estas dimensiones no tienen una relación significativa con el Síndrome Burnout en los colaboradores de la DIRESA San Martín; por lo tanto, se rechaza la hipótesis inicial propuesta y se acepta la hipótesis nula de esta investigación.

4.4. Relación entre la gestión administrativa y el síndrome de burnout en los trabajadores de la Dirección Regional de Salud San Martín

Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el síndrome burnout en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021

H0: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el síndrome burnout en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021

Tabla 13

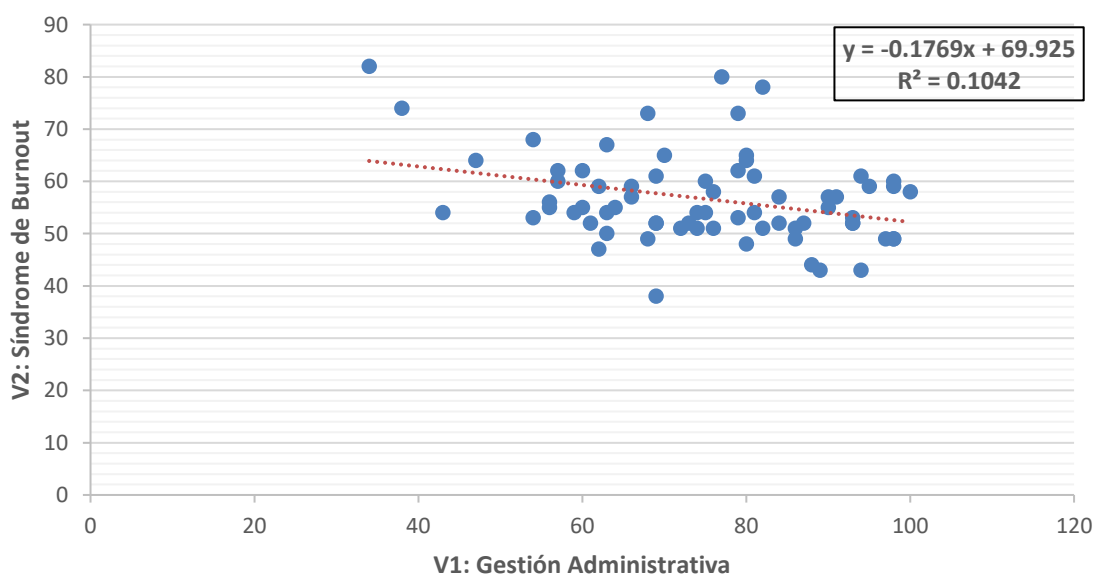
Relación entre la gestión administrativa y el síndrome de burnout en los trabajadores de la Dirección Regional Salud San Martín

		V1: Gestión Administrativa	V2: Síndrome Burnout
Rho de Spearman	V1: Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	70
	V2: Síndrome Burnout	Coefficiente de correlación	-,271*
		Sig. (bilateral)	,023
		N	70

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Figura 1. Diagrama de dispersión de datos entre gestión Administrativa y el síndrome burnout.



Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

En la Tabla adjunta; se puede evidenciar la relación entre la Gestión Administrativa y el Síndrome Burnout en en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021. Mediante el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente = **-0,271*** correspondiente a una correlación negativa baja y un Sig. = 0,023 menor a 0.05; por lo que, se rechaza la hipótesis alterna. Es decir, no existe relación significativa (directa) entre la gestión administrativa y el síndrome burnout en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021.

Así mismo, en la figura 1, se observa que el valor de coeficiente de determinación R^2 es igual a 0.1042, lo que significa que solo el 10.42 % de la Gestión Administrativa de la DIRESA San Martín se correlaciona de manera significativa con el Síndrome Burnout de los colaboradores de la mencionada entidad pública; y que el 89.58 % se deben a otros factores independientes influyentes en el cumplimiento de los indicadores sanitarios.

V. DISCUSIÓN

En el actual capítulo se contrasta los hallazgos de la investigación con otros estudios, en donde se identificó similitudes, diferencias, complementariedades, entre otros. En ese sentido, el estudio muestra que la gestión administrativa de acuerdo a la dimensión de organización obtuvo el 48.6 % como nivel "Alto", mientras que el 44.3 % lo califica con un nivel "Medio". La dimensión planificación el 48.6 % lo califica con un nivel "Alto" seguido del nivel "Medio" con un 42.9 %. La dimensión dirección, muestra que el 52.9 % representa con un nivel "Medio" y el 35.7 % con un nivel "Alto". La dimensión control, muestra que el 48.6 % con un nivel "Alto" y un 44.3 % con un nivel "Medio". Asimismo, la gestión administrativa de la DIRESA San Martín es calificada con un nivel "Alto" de 52.9 %, seguido del nivel "Medio" con un 41.4 %. De lo descrito se encuentra que la gestión administrativa tiene un nivel "Alto", ello demuestra que la Dirección Regional desarrolla sus procesos de manera adecuada, a pesar que un 41.4% necesita ser mejorado para alcanzar mejores resultados en la gestión, alcanzando con ello mejores resultados que serán en beneficio de la salud comunitaria.

Por su parte, Alanoğlu & Demirtaş (2020), hace mención que una gestión administrativa aumentaba el síndrome de burnout en los profesores de la ciudad de Mersin. Lo mencionado por los autores hace referencia que el síndrome de burnout y la parte administrativa se relacionan, pero para minimizar es necesario contar con un plan de contingencia para minimizar sus efectos. Al comparar con el estudio se encuentra similitud, donde un alto nivel de carga administrativa se vincula con la aparición de estrés, agotamiento.

De lo mencionado, Roncall (2020), pone de manifiesto que entre clima laboral y gestión administrativa existe un alto nivel positivo muestra que el Rho de Spearman tiene un coeficiente de correlación de 0.848, lo que indica que para una gestión administrativa eficaz el clima laboral es muy importante, pues los factores humanos son los activos básicos de cualquier tipo de organización, permitiendo transformar y mejorar los productos o servicios.

En esa misma línea, Mesfin et al. (2020) demuestra que los empleados de los respectivos hospitales primarios preferirían trabajar en un entorno caracterizado por una cultura innovadora y de equipo. Los mismos que se relacionan con un buen confort y ello hace que se minimice la aparición del síndrome de burnout.

El estudio muestra que la dimensión agotamiento emocional muestra un nivel "Medio" con un 58.6 %, de la misma manera un nivel "Bajo" de 27.1%. La dimensión despersonalización está calificada con un 64.3 % como nivel "Bajo", un 34.3 % como nivel "Medio". Por su parte, la dimensión logro personal presenta un nivel "Alto" de 81.4 % y un nivel "Medio" con 17.1 %. En cuanto a la variable de Síndrome Burnout en de la Dirección Regional de Salud San Martín es calificada con nivel "Medio" de 84.3 %, de la misma manera un nivel "Alto" con un 11.4 %. De acuerdo a los hallazgos se infiere que el personal de la Dirección Regional tiene una alta probabilidad detener el síndrome de burnout, ya que las tres cuartas parte de ellos se encuentra en un nivel medio, mostrando una alarma para ser respondido a tiempo por parte de los directivos.

Por su parte Zhang et al. (2020) muestra agotamiento entre los médicos del 85,79%, donde el agotamiento estaba asociado con el apego psicológico ($B = -0.6433$, $P < 0.0001$) y la vocación de carrera ($B = 0.3653$, $P < 0.0001$); además, el apego psicológico ($B = 0,2350$, $P < 0,001$) medió la relación entre el agotamiento laboral y la vocación profesional. Concluyeron que los médicos chinos de entre 20 y 30 años experimentaron un nivel mucho más alto de síntomas de agotamiento. Además, los médicos que soportaron un agotamiento de alto nivel tendían a exhibir un apego psicológico decreciente, lo que amenazaba su sentido de vocación profesional. Este hallazgo pues demuestra un alto nivel de agotamiento en el personal asistencial, donde existe poca diferencia entre el personal administrativo y asistencial.

De la misma manera El-Menyar et al. (2021), encontraron que alrededor del 10% (IC del 95%, 7,8 a 12,5) de los encuestados cumplió con los criterios de agotamiento. Se observó agotamiento emocional (EE) en el 45,7%, despersonalización (DP) en el 26,9% y logro personal (AF) en el 41,2% de los

encuestados. Por lo tanto, el agotamiento afecta a una décima parte de los profesionales de la salud en los hospitales terciarios de Qatar demostrando la necesidad de tener un manejo adecuado en la institución para no ver afectado la oferta sanitaria, con ello asegurar una adecuada respuesta a las necesidades sanitarias.

Por su parte, Bedoya et al. (2020) hace una aseveración preocupante, donde las implicaciones del síndrome de Burnout, causa un caos en el nivel administrativo, ya que las vacantes deben cubrirse, porque la institución como proveedora de servicios de salud no puede desconocer el correcto funcionamiento de sus procesos de producción, de ahí la importancia de una buena organización de la gestión administrativa.

El estudio muestra también que la dimensión Organización con la variable Síndrome Burnout es igual a $-0,280^*$ lo cual indica una correlación negativa baja; por su parte la dimensión Planificación presenta un coeficiente de correlación con respecto a la variable Síndrome Burnout de $-0,235$. Así mismo, la dimensión Dirección presenta una correlación negativa baja igual a $-0,224^*$; de manera similar, el coeficiente de correlación de la dimensión Control es $-0,278^*$, lo que muestra una correlación negativa baja. Por tanto, las dimensiones no tienen una relación significativa con el Síndrome Burnout en los colaboradores de la DIRESA San Martín. Los hallazgos muestran que el síndrome de burnout no se relaciona con las dimensiones de la gestión administrativa, todo ello hace de ver que existen otros factores que se asocian con el síndrome, pero ello tampoco quiere decir que se debe excluir como prioridad de la institución.

En ese sentido, Acosta-Ramos et al. (2021) mostraron una prevalencia del 65,09% del síndrome de burnout en nivel medio entre el sexo femenino. Respecto al estrés, se encontró que las mujeres se presentaron 79% de estrés agudo, mientras que los varones presentaron 20,28%. Los hombres, por otro lado, presentaban un alto nivel de agotamiento y despersonalización. Algunos factores encontrados en el desarrollo potencial del agotamiento fueron turno de trabajo, cargo, áreas de departamento y género. Este hallazgo, muestra que las mujeres tienen una mayor

prevalencia en tener signos y síntomas del síndrome de burnout en relación a los varones, teniendo una mayor tolerancia a las condiciones laborales.

De igual manera Mäkikangas et al. (2020), demostraron que el 54% de la gerencia media, el 39% en la gerencia inferior y el 7% en la alta gerencia, encontrando un agotamiento estable y bajo (78%), un agotamiento instigado, aumento del agotamiento (12%) y cinismo y eficacia profesional (10%). Demostraron que el aumento de los niveles de agotamiento estaba relacionado con demandas altas de trabajo. De acuerdo a ello, las personas al tener una mayor responsabilidad en las instituciones están propensos a presentar el síndrome de burnout, lo que estaría afectando el buen desempeño.

Finalmente, el estudio mostró que según el Rho de Spearman de -0.271, la gestión administrativa del personal de la DIRESA San Martín se correlacionó negativamente con el síndrome de burnout. De la misma manera, un coeficiente de determinación de 0.1042, lo que significa que solo el 10.42 % de la gestión administrativa de la DIRESA San Martín se correlaciona de manera significativa con el Síndrome Burnout de los colaboradores de la mencionada entidad pública. Por lo mencionado, se puede inferir que existen otros elementos que se vinculan con la asociación de la gestión administrativa con el síndrome de burnout en la DIRESA San Martín.

En cuanto a Dimitriu et al. (2020), refirió que la alta carga laboral, asociado a una deficiente gestión administrativa en la salud que genera el SARS-CoV-2, es un factor de estrés importante para el personal médico, pues la carga laboral es determinante para la toma de decisiones.

Respecto a Asencios (2021) mencionó que existe una correlación negativa significativa entre el estilo de vida y el síndrome de burnout, $p < .001$ y $\rho = -.461$; además, el 69,6% de los profesores de salud mostró un síndrome de agotamiento moderado y el 42% mostró un estilo de vida adecuado. Concluyeron que un estilo de vida saludable puede ser un paraguas protector para la salud mental de los profesores. Este estudio muestra similitud con el estudio, demostrando que existen

relaciones inversas.

Asimismo, de acuerdo a Campos y Charqui, (2020) donde menciona que, en el grupo profesional objetivo, hay un síndrome de agotamiento elevado durante la pandemia de covid-19. Por ello, es necesario formular estrategias de gestión administrativa para que los trabajadores de la salud puedan mantener la salud mental.

VI. CONCLUSIONES

6.1. La gestión administrativa y el síndrome Burnout en los colaboradores de la DIRESA San Martín, tiene una correlación negativa baja de acuerdo al Rho de Spearman de -0,271. De la misma manera, un coeficiente de determinación de 0.1042, lo que significa que solo el 10.42 % de la gestión administrativa de la DIRESA San Martín se correlaciona de manera significativa con el Síndrome Burnout de los colaboradores de la mencionada entidad pública.

6.2. La gestión administrativa, de acuerdo a la dimensión organización se observa que el 48.6 % está representado por un nivel "Alto", mientras que el 44.3 % lo califica con un nivel "Medio". La dimensión planificación el 48.6 % lo califica con un nivel "Alto" seguido del nivel "Medio" con un 42.9 %. La dimensión dirección, muestra que el 52.9 % representa con un nivel "Medio" y el 35.7 % con un nivel "Alto". La dimensión control, muestra que el 48.6 % con un nivel "Alto" y un 44.3 % con un nivel "Medio". Asimismo, la gestión administrativa de la DIRESA San Martín es calificada con un nivel "Alto" de 52.9 %, seguido del nivel "Medio" con un 41.4 %.

6.3. La dimensión agotamiento emocional muestra un nivel "Medio" con un 58.6 %, de la misma manera un nivel "Bajo" de 27.1%. La dimensión despersonalización está calificada con un 64.3 % como nivel "Bajo", un 34.3 % como nivel "Medio". Por su parte la dimensión logro personal presenta un nivel "Alto" de 81.4 % y un nivel "Medio" con 17.1 %. En cuanto a la variable de Síndrome Burnout en de la DIRESA San Martín es calificada con nivel "Medio" de 84.3 %, de la misma manera un nivel "Alto" con un 11.4 %.

6.4. La dimensión Organización con la variable Síndrome Burnout es igual a -0,280* lo cual indica una correlación negativa baja; por su parte la dimensión Planificación presenta un coeficiente de correlación negativa baja con respecto a la variable Síndrome Burnout de -0,235. Así mismo, la dimensión Dirección presenta una correlación negativa baja igual a -0,224*; del mismo modo la dimensión Control presenta un coeficiente de correlación de -0.278* con lo cual presenta una

correlación negativa baja. Por tanto, dichas dimensiones no tienen una relación significativa con el Síndrome Burnout en los colaboradores de la DIRESA San Martín.

VII. RECOMENDACIONES

7.1. Para el director de la Dirección Regional de Salud San Martín, generar estrategias colaborativas para articular acciones en los procesos instalados en aras de lograr objetivos institucionales. De la misma manera, estos procesos deben de guardar relación con la salud ocupacional.

7.2. Para el director de la Dirección Regional de Salud San Martín, fortalecer los procesos administrativos, en donde se priorice la funcionalidad de los puestos que tienen a cargo; los mismos, que debe guardar sinergia con las diferentes Unidades Ejecutoras y por ende con las Redes de Salud.

7.3. Para el director de la Dirección Regional de Salud San Martín, implementar y desarrollar mejores condiciones laborales, donde se garantice la salud de todos los colaboradores, con la finalidad de obtener mejoras en el desempeño, logrando tener un equipo saludable e íntegro para responder a las necesidades de la ciudadanía.

7.4. Para los colaboradores de la Dirección Regional de Salud San Martín, fortalecer sus capacidades para mejorar las dimensiones de la gestión administrativa, con ello poder tener procesos que permitan alcanzar objetivos.

REFERENCIAS

- Acosta-Ramos, S., Ramirez-Martinez, F. R., Reveles Manriquez, I. J., Galindo-Odilon, M., Estrada-Esparza, S. Y., Trejo-Franco, J., & Flores-Padilla, L. (2021). "Burnout syndrome and association with work stress in nursing staff in public hospital of the northern border of Mexico." *Elsevier*, 35(6), 571–576. <https://doi.org/10.1016/J.APNU.2021.07.002>
- Alanoğlu, M., & Demirtaş, Z. (2020). Management Styles' Levels of Predicting Job Satisfaction and Burnout: Intermediary Role of Organizational Justice *. *Education and Science*, 45, 401–423. <https://doi.org/10.15390/EB.2020.8810>
- Albott, C. S., Wozniak, J. R., McGlinch, B. P., Wall, M. H., Gold, B. S., & Vinogradov, S. (2020). Battle Buddies: Rapid Deployment of a Psychological Resilience Intervention for Health Care Workers during the COVID-19 Pandemic. *Anesthesia and Analgesia*, 131(1), 43–54. <https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000004912>
- Amparo, D., Osmá, B., Augusto, H., & Blanco, S. (2019). Agotamiento Emocional en estudiantes universitarios del área de la salud. *Universidad y Salud*. <https://doi.org/10.22267/rus.212301.211>
- Arias-Gómez, J., Ángel Villasís-Keever, M., & Guadalupe Miranda-Novales, M. (2016). Metodología de la Investigación. *Revista Alergia México*. www.nietoeditores.com.mx
- Asencios, M. V. (2021). Síndrome de burnout y estilos de vida en docentes de la facultad de salud de una universidad privada de Perú en tiempos de pandemia. *Revista Científica de Ciencias de La Salud*, 14(1), 19–26. <https://doi.org/10.17162/RCCS.V14I1.1478>
- Bauer, M. W., & Trondal, J. (2015). The Administrative System of the European Union. *The Palgrave Handbook of the European Administrative System*, 1–28. https://doi.org/10.1057/9781137339898_1
- Bedoya Marrugo, E. A., Elin, M. J., & Arrazola Diaz, A. (2020). Burnout Syndrome in a Departmental Hospital in Colombia. *Artech Journal of Effective Research in Engineering and Technology (AJERET)*, 1(2), 42–49.
- Being Human. (2017). *How do you define Respect?* . THE ETHICS CENTRE. <https://ethics.org.au/explainer-respect/>

- Belyh, A. (2019). *Functions of Management – Planning, Organizing, Staffing and More | Cleverism*. Cleverism. <https://www.cleverism.com/functions-of-management-planning-organizing-staffing/>
- Bernal, C. A. (2010). Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales. *Pearson*. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigación-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bethea, A., Samanta, D., Kali, M., Lucente, F. C., & Richmond, B. K. (2020). The impact of burnout syndrome on practitioners working within rural healthcare systems. *The American Journal of Emergency Medicine*, 38(3), 582–588. <https://doi.org/10.1016/J.AJEM.2019.07.009>
- Boselie, P., Van Harten, J., & Veld, M. (2019). Public Management Review ISSN: (Print) (Online) Journal homepage: <https://www.tandfonline.com/loi/rpxm20> A human resource management review on public management and public administration research: stop right there...before we go any further.... *Public Management Review*. <https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1695880>
- Bustamante, G., & Mendoza, C. (2013). Revista de Actualización Clínica Investiga - Estudios de Correlacion. *Revistas Bolivianas*, 33, 1–13. http://revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2304-37682013000600006&lng=es
- Cadena Iñiguez, P., Rendón-Medel, R., Aguilar-Ávila, J., Salinas- Cruz, E., De la Cruz-Morales, F. del R., & Sangerman- Jarquín, D. M. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 8(7), 1603–1617. <https://doi.org/10.29312/remexca.v8i7.515>
- Campos Ramírez, Á. K., & Charqui Sáenz, F. J. (2020). Frecuencia del síndrome de Burnout durante la pandemia del coronavirus (COVID-19) en médicos residentes de un hospital nacional de tercer nivel de Lima, Perú. *Revista Universidad Peruana Cayetano Heredia*. <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/8617>
- Cutipa, G. (2020). *¿Qué es población y muestra en estadística? – Investigación Científica*. Investigación Científica. <https://guidocutipa.blog.bo/investigacion/poblacion-muestra-estadistica/>
- Danel Ruas, O. O. (2015). *Metodología de la investigación. Población y muestra*. ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/283486298_Metodologia_de_la_investigacion_Poblacion_y_muestra

- Dimitriu, M. C. T., Pantea-Stoian, A., Smaranda, A. C., Nica, A. A., Carap, A. C., Constantin, V. D., Davitoiu, A. M., Cirstoveanu, C., Bacalbasa, N., Bratu, O. G., Jacota-Alexe, F., Badiu, C. D., Smarandache, C. G., & Socea, B. (2020). Burnout syndrome in Romanian medical residents in time of the COVID-19 pandemic. *Elservier, Medical Hypotheses*, 144, 109972. <https://doi.org/10.1016/J.MEHY.2020.109972>
- DIRESA. (2015). *Dirección Regional de Salud*. Misión Institucional. <https://diressanmartin.gob.pe/>
- Dominic Alimbey Dery, Ambrose Baba Salifu A., & Alexander Bedekuru Nmaninyin. (2019). Identifying the Strengths and Weaknesses of the Administrative and Organizational Structures of the National Health Insurance Scheme, Using Pru and Bawku West Districts. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*. <https://www.rsisinternational.org/virtual-library/papers/identifying-the-strengths-and-weaknesses-of-the-administrative-and-organizational-structures-of-the-national-health-insurance-scheme-using-pru-and-bawku-west-districts/>
- Dworkin, G. (2015). The nature of autonomy†. *Nordic Journal of Studies in Educational Policy*, 2015(2). <https://doi.org/10.3402/nstep.v1.28479>
- El-Menyar, A., Ibrahim, W. H., Ansari, W. El, Gooma, M., Sathian, B., Hssain, A. A., Wahlen, B., Nabir, S., & Al-Thani, H. (2021). Characteristics and predictors of burnout among healthcare professionals: a cross-sectional study in two tertiary hospitals. *Postgraduate Medical Journal*, 97(1151), 583–589. <https://doi.org/10.1136/POSTGRADMEDJ-2020-137547>
- Escamilla-Quintal, M., Rodríguez-Molina, I., Peiro, J., & Tomas, I. (2008). I cinismo: una estrategia de afrontamiento diferencial en función del género. *Psicothema*. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72720414.pdf>
- Essay Marketplace. (2020, June 9). *Analysis on administrative management's role and level and its four key aspects - Essay Marketplace*. Essay Marketplace. <https://www.essaymarketplace.com/management/analysis-on-administrative-managements-role-and-level-and-its-four-key-aspects/>
- Fuente-Solana, E. I. D. la, Pradas-Hernández, L., Ramiro-Salmerón, A., Suleiman-Martos, N., Gómez-Urquiza, J. L., Albendín-García, L., & Fuente, G. A. C.-D. la. (2020). Burnout Syndrome in Paediatric Oncology Nurses: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Healthcare 2020*, Vol. 8, Page 309, 8(3), 309. <https://doi.org/10.3390/HEALTHCARE8030309>
- Gewin, V. (2021). Pandemic burnout is rampant in academia. *Nature*, 591(7850), 489–

491. <https://doi.org/10.1038/D41586-021-00663-2>
- Gómez, A. (2018). *¿Qué es y para qué sirve el TPM?* Fundación IS+D. <https://isdfundacion.org/2018/10/10/que-es-y-para-que-sirve-el-muestreo-estadistico/>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación* (S. A. D. C. V. INTERAMERICANA EDITORES (ed.); Sexta Edic). MCGRAW-HILL. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Indeed Editorial Team. (2021). *Strategies for Effective Administrative Management*. Indeed. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/effective-administrative-management-strategies>
- Kaur, M., Sethi, P., Gupta, N., & Bhatia, P. (2021). Burnout during the COVID-19 pandemic: time to ponder. *Brazilian Journal of Anesthesiology*, 71(2), 190–190. <https://doi.org/10.1016/J.BJANE.2020.10.017>
- LLANOS, L. M. M. (2021). *Análisis de la gestión administrativa del hospital general IESS de Babahoyo, año 2020*. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16306>
- Mäkikangas, A., Leiter, M. P., Kinnunen, U., & Feldt, T. (2020). Profiling development of burnout over eight years: relation with job demands and resources. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1790651>
- Manuhutu, M. A., Uktolseja, L. J., Sitaniapessy, S. F., Maradesa, C. A. K., Manuhutu, M., & Manuhutu, A. (2021). Implementation of the General Administrative Management Information System at Victory University of Sorong. *IJISTECH (International Journal of Information System & Technology)*, 5(2), 136–142. <https://doi.org/10.30645/IJISTECH.V5I2.124>
- Martínez, J. P., Méndez, I., Ruiz-Esteban, C., Fernández-Sogorb, A., & García-Fernández, J. M. (2020). Profiles of Burnout, Coping Strategies and Depressive Symptomatology. *Frontiers in Psychology*, 0, 591. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2020.00591>
- Maslach, C. (2009). *Dimensiones | Síndrome de Burnout*. Ciencia & Trabajo. <https://burnoutaldia.wordpress.com/dimensiones/>
- Méndez, R. M. Y., Asis, E. H. R., García-Figueroa, M. E., & Montaña, J. L. A. (2021). Clima laboral y burnout en profesores universitarios. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación Del Profesorado*, 24(3).

- <https://doi.org/10.6018/REIFOP.476651>
- Mesfin, D., Woldie, M., Adamu, A., & Bekele, F. (2020). Perceived organizational culture and its relationship with job satisfaction in primary hospitals of Jimma zone and Jimma town administration, correlational study. *BMC Health Services Research*. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05319-x>
- Ministerio de justicia y derechos Humanos. (2016). Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público Guía para asesores jurídicos del Estado. *Ministerio de Justicia y Derechos Humanos - Servir*, 80. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1526155/Guía Sistema Administrativo Gestión RR HH Sector Público.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1526155/Guía_Sistema_Administrativo_Gestión_RR_HH_Sector_Público.pdf)
- Monje Alvarez, C. A. (2011). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA. In *Guía didáctica*. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Montano, J. (2021). *Investigación no experimental: qué es, características, ventajas, ejemplos*. Lifeder. <https://www.lifeder.com/investigacion-no-experimental/>
- Montes de Oca Sánchez, J. E., & Pulla Ochoa, C. A. (2019). La gestión administrativa y su incidencia en la productividad de las microempresas ecuatorianas. Caso de estudio taller Dipromax de la ciudad de Santo Domingo. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1191>
- Motloba, P. (2019). Non-maleficence - a disremembered moral obligation. *South African Dental Journal*, 74(1). <https://doi.org/10.17159/2519-0105/2019/v74no1a7>
- Muñoz Fernández, E. (2020). *Gestión estratégica y desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud – San Martín, 2020*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57818?show=full>
- Nasib, T. (2018). 3.1 *Educational Administration: What are some of the Components of the Administrative Process?* – somi. Tim Nasib. <https://mysominotes.wordpress.com/2018/12/14/3-1-educational-administration-what-are-some-of-the-components-of-the-administrative-process/>
- Nassani, A., Altamimi, F. A., Alsubaie, S. S., & Nasaani, A. A. (2021). Why So Cynical? The Effect of Job Burnout as a Mediator on the Relationship Between Perceived Organizational Support and Organizational Cynicism. *European Journal of Business and Management* *Www.liste.Org* ISSN, 13(7), 2021. <https://doi.org/10.7176/EJBM/13-7-04>
- Nesaab. (2021). *What is administrative process? Planning/Execution/Control/*

- examples/etc.* WhatMaster. <https://whatmaster.com/administrative-process/>
- Odonkor, S. T., & Frimpong, K. (2020). Burnout among Healthcare Professionals in Ghana: A Critical Assessment. *BioMed Research International*, 2020. <https://doi.org/10.1155/2020/1614968>
- OpenStax. (2019, March 20). *Administrative and Bureaucratic Management*. Bccampus; OpenStax. <https://opentextbc.ca/principlesofmanagementopenstax/chapter/administrative-and-bureaucratic-management/>
- Ozturk, Y. E. (2020). Burnout syndrome of airline crews during crisis and Covid 19 in the world and Turkey. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy (2687-2293)*, 2(4), 36–42. <https://doi.org/10.36096/IJBES.V2I4.232>
- Palmi, P., Corallo, A., Prete, M. I., & Harris, P. (2021). Balancing exploration and exploitation in public management: Proposal for an organizational model. *Journal of Public Affairs*, 21(3), e2245. <https://doi.org/10.1002/PA.2245>
- Perniciotti, P., Vicente Serrano Júnior, C., Vidigal Guarita, R., Junqueira Morales, R., & Wilma Romano, B. (2020). Burnout syndrome in healthcare professionals: update on definitions, risk factors and preventive measures. *Rev. SBPH*, 23(1). http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1516-08582020000100005&script=sci_abstract&tlng=en
- PhD Essay. (2021, June 27). *Administrative Management Theory Advantages and Disadvantages - PHDEssay.com*. PhD Essay. <https://phdessay.com/the-advantages-and-disadvantages-of-administrative-theory/>
- Rodríguez, S. G., Augusto, S., Intriago, D., Margarita, V., Morán, A., Omar, I., & Guillermo Cordova, V. (2020). *Volumen 12 | Número 4 | Julio-Agosto*.
- Roncall Aldaz, D. E. (2020). Clima laboral y la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Lima Provincias (DRELP), Huaura, Lima. 2016 [CAEN - EPG]. In *Centro de Altos Estudios Nacionales*. <http://repositorio.caen.edu.pe/handle/caen/137>
- Ruisoto, P., Ramírez, M. R., García, P. A., Paladines-Costa, B., Vaca, S. L., & Clemente-Suárez, V. J. (2021). Social Support Mediates the Effect of Burnout on Health in Health Care Professionals. *Frontiers in Psychology*, 0, 3867. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2020.623587>
- Sarabi, R. E., Javanmard, R., & Shahrbabaki, P. M. (2020). Study of burnout syndrome, job satisfaction and related factors among health care workers in rural areas of Southeastern Iran. *AIMS Public Health*, 7(1), 158.

- <https://doi.org/10.3934/PUBLICHEALTH.2020014>
- Stoyanova, R., & Harizanova, S. (2020). Burnout and Workload Among Health Care Workers in Bulgaria. *Advances in Intelligent Systems and Computing*, 1313 AISC, 197–203. https://doi.org/10.1007/978-3-030-66937-9_22
- Tolstyakova, O. V., & Batyrova, N. T. (2020). STRATEGIC MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES IN MODERN CONDITIONS: A CASE STUDY. *ENTREPRENEURSHIP AND SUSTAINABILITY CENTER*, 8(2). [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(22\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(22))
- Velando-Soriano, A., Ortega-Campos, E., Gómez-Urquiza, J. L., Ramírez-Baena, L., Fuente, E. I. D. La, & Fuente, G. A. C.-D. La. (2020). Impact of social support in preventing burnout syndrome in nurses: A systematic review. *Japan Journal of Nursing Science*, 17(1), e12269. <https://doi.org/10.1111/JJNS.12269>
- Villarreal-Zegarra, D., Castillo-Blanco, R., Bellido-Boza, L., & Mezones-Holguin, E. (2021). *Relationship between Job Satisfaction, Burnout, and Depressive Symptoms in Physicians: A Cross-sectional Study based on the Employment Demand Control Model*. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-753962/v1>
- Wang, H., Jin, Y., Wang, D., Zhao, S., Sang, X., & Yuan, B. (2020). Job satisfaction, burnout, and turnover intention among primary care providers in rural China: results from structural equation modeling. *BMC Family Practice* , 21(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/S12875-020-1083-8>
- Whitney M. Jacobson. (2020, June 3). *An Overview of Burnout Syndrome*. <https://www.nrgoncology.org/Home/News/Post/an-overview-of-burnout-syndrome>
- Woo, T., Ho, R., Tang, A., & Tam, W. (2020). Global prevalence of burnout symptoms among nurses: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Psychiatric Research*, 123, 9–20. <https://doi.org/10.1016/J.JPSYCHIRES.2019.12.015>
- Zhang, S., Wang, J., Xie, F., Yin, D., Shi, Y., Zhang, M., Yin, H., Li, F., Yang, L., Cao, D., & Sun, T. (2020). A cross-sectional study of job burnout, psychological attachment, and the career calling of Chinese doctors. *BMC Health Services Research* , 20(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/S12913-020-4996-Y>
- Ziller, J. (2006). The Value of Justice in the European Constitution. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/SSRN.910521>

ANEXOS

Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión Administrativa	Son los procesos de toma de decisiones y patrones de comportamiento que tienen lugar dentro y entre las instituciones del estado, entre actores político-administrativos y grupos sociales en cualquier tiempo (Bauer & Trondal, 2015).	Conjunto de actividades mediante las cuales la institución se propone cumplir sus objetivos. Se medirá a través de un cuestionario con 4 dimensiones y 20 ítems.	Planificación	Valores institucionales	Ordinal
				Planes de trabajo y estrategias sanitarias	
			Organización	Estructura organizacional	
				Documentos de gestión	
			Dirección	Logros y compromiso	
				Toma de decisiones compartidas	
Control	Cumplimiento de objetivos y metas				
	Información actualizada				
Síndrome Burnout	Estado psicossomático, resultado de la exposición prolongada a factores estresantes laborales (Sarabi et al., 2020)	Estado de agotamiento físico y emocional caracterizado por un proceso paulatino de pérdida de interés en sus tareas, sentido de responsabilidad, depresión entre otros. Se medirá a través de un cuestionario con 3 dimensiones y 18 ítems.	Agotamiento emocional	Cansancio	Ordinal
			Despersonalización	Irritabilidad	
			Deficiente logro personal	Frustración	

:

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Gestión Administrativa

Datos informativos:

Género: M F

Institución: **Área de trabajo:**

Instrucciones: Estimado (a) colaborador (a), el presente tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el síndrome de burnout de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2021. El instrumento es anónimo y reservado, la información es solo para uso de la investigación. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Ítems	Enunciados	Valoración				
		1	2	3	4	5
Organización						
01	La DIRESA-SM tiene una estructura orgánica definida					
02	La DIRESA-SM cuenta con los manuales de funciones actualizados					
03	Los espacios físicos de los servicios y/o direcciones están bien definidos en la DIRESA-SM					
04	Usted considera que existe una buena comunicación en los servicios y/o direcciones de la DIRESA-SM					
05	Usted conoce cuáles son las funciones de la DIRESA-SM					
Planificación						
06	La DIRESA-SM realiza capacitaciones para mejorar el desempeño de sus funciones					
07	Considera usted que se formulan y emplean planes de trabajo en cada área de la DIRESA-SM					
08	Usted conoce con claridad cuáles son sus funciones y tareas en la DIRESA-SM					
09	La DIRESA-SM planifica sus funciones según su condición profesional					
10	Considera que su función en el trabajo influye en el logro de las metas trazadas por la DIRESA-SM					
Dirección						
11	Considera que su rendimiento es mejor cuando es supervisado					
12	La DIRESA-SM le hace partícipe de la toma de decisiones de mando en los servicios y/o direcciones donde labora					
13	La DIRESA-SM fomenta el trabajo en equipo					
14	Considera que la producción en su área de trabajo es eficiente					
15	Reconoce la DIRESA-SM los logros y el compromiso de su trabajo					
Control						
16	Usted considera que los objetivos y metas son alcanzados en su servicio y/o dirección donde labora					
17	En la DIRESA-SM se adoptan acciones correctivas para eliminar los problemas laborales					
18	Usted entrega a tiempo los trabajos encomendados					
19	Considera que los resultados obtenidos en los procesos de control son satisfactorios					
20	En la DIRESA-SM se dispone de documentación cronológica y consecutiva para la realización de sus actividades					

Cuestionario: Síndrome Burnout

Datos informativos:

Género: M F

Institución: Área de trabajo:

Instrucciones: Estimado (a) colaborador (a), el presente tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el síndrome de burnout de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud de San Martín, 2021. El instrumento es anónimo y reservado, la información es solo para uso de la investigación. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Ítems	Enunciados	Valoración				
		1	2	3	4	5
	Agotamiento Emocional					
01	Te sientes agotado emocionalmente en tu trabajo					
02	Sientes un desgaste al final de la jornada laboral					
03	Te sientes cansado cuando te levantas en la mañana y debes enfrentar otro día de trabajo					
04	Trabajar todo el día representa una verdadera tensión para usted					
05	Te sientes al límite de tus destrezas laborales					
06	Usted siente que está demasiado tiempo en el trabajo					
07	Te sientes agobiado por tu trabajo					
08	Sólo quieres hacer tu trabajo sin ser molestado					
	Despersonalización					
09	Ha disminuido su interés por el trabajo desde que comenzó en el área donde se desempeña					
10	Su entusiasmo por el trabajo ha disminuido					
11	Sientes que tu desempeño no tiene relevancia en tu trabajo					
12	Usted se ha vuelto más incrédulo con respecto a que su trabajo contribuye en algo en la sociedad					
	Logro personal					
13	Usted logra resolver eficazmente los problemas que surgen en su centro de trabajo					
14	Usted siente que está haciendo una contribución efectiva en la institución donde labora					
15	En su opinión, es bueno en su trabajo					
16	Se siente entusiasmado cuando logró algo en su trabajo					
17	Usted ha logrado muchas metas dentro de su trabajo					
18	En su trabajo, se siente seguro de que es eficaz para hacer las cosas					

Informe de opinión sobre instrumento de investigación científica

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Troya Palomino, David

Institución donde labora : Universidad Peruana Unión

Especialidad : Maestro en Administración de negocios con mención
Empresarial

Instrumento de evaluación : Para evaluar Gestión Administrativa

Autor (s) del instrumento (s): Merly Melissa Leyva Carpio

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión Administrativa .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión Administrativa .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión Administrativa .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

50

Tarapoto, 30 de octubre de 2021

Sello y firma

Mg. David Troya Palomino
DOCENTE INVESTIGADOR

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Troya Palomino, David
 Institución donde labora : Universidad Peruana Unión
 Especialidad : Maestro en Administración de negocios con mención
 Empresarial
 Instrumento de evaluación : Para evaluar Síndrome Burnout
 Autor (s) del instrumento (s): Merly Melissa Leyva Carpio

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Síndrome Burnout .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Síndrome Burnout .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Síndrome Burnout .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

50

Tarapoto, 30 de octubre de 2021

Sello y firma

Mg. David Troya Palomino
 DOCENTE INVESTIGADOR

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Arce Cobeñas, Amado
 Institución donde labora : Universidad Peruana Unión
 Especialidad : Maestro en Administración de negocios con mención
 Empresarial
 Instrumento de evaluación : Para evaluar Gestión Administrativa
 Autor (s) del instrumento (s): Merly Melissa Leyva Carpio

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión Administrativa .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión Administrativa .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión Administrativa .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

50

Tarapoto, 30 de octubre de 2021

Sello y firma

Maestro Amado Arce Cobeñas
 DNI. 10818457

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Arce Cobeñas, Amado
 Institución donde labora : Universidad Peruana Unión
 Especialidad : Maestro en Administración de negocios con mención
 Empresarial
 Instrumento de evaluación : Para evaluar Síndrome Burnout
 Autor (s) del instrumento (s): Merly Melissa Leyva Carpio

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Síndrome Burnout .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Síndrome Burnout .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Síndrome Burnout .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						X

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

50

Tarapoto, 30 de octubre de 2021

Sello y firma

Maestro Amado Arce Cobeñas
 DNI. 10818457

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

IV. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Cruz Tarrillo, José Joel
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Maestro en Administración de negocios con mención
 Empresarial
 Instrumento de evaluación : Para evaluar Gestión Administrativa
 Autor (s) del instrumento (s): Merly Melissa Leyva Carpio

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión Administrativa.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión Administrativa.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión Administrativa.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						X

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Tarapoto, 30 de octubre de 2021


 Mtro. José Joel Cruz Tarrillo
 ESPECIALISTA EN MARKETING E INVESTIGACIÓN

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

V. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Cruz Tarrillo, José Joel
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Maestro en Administración de negocios con mención
 Empresarial
 Instrumento de evaluación : Para evaluar Síndrome Burnout
 Autor (s) del instrumento (s): Merly Melissa Leyva Carpio

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)


CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Síndrome Burnout .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Síndrome Burnout .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Síndrome Burnout .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49

Tarapoto, 30 de octubre de 2021


 Sello y firma
Mtro. José Joel Cruz Tarrillo
 ESPECIALISTA EN MARKETING E INVESTIGACIÓN

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD

UNIDAD DE ADMINISTRACION

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia" Exp. 030-2021_-----

CONSTANCIA

La Directora Regional de Salud San Martín, Departamento de San Martín,

HACE CONSTAR:

Que, la maestranda MERLY MELISSA LEYVA CARPIO, de la maestría de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo Filial Tarapoto, está autorizado a realizar la investigación titulada "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SÍNDROME BURNOUT DURANTE LA PANDEMIA DE COVID-19 EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD SAN MARTÍN, 2021" en el presente año, tal como consta en el título de la investigación.



Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Moyobamba, 25 de octubre del 2021



San Martín
GOBIERNO REGIONAL
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD SAN MARTÍN

M.C. LÉSLIE CAROL ZEVALLOS QUINTEROS
DIRECTORA REGIONAL (E)
CNR. 43520 - RNE. 23037

Base de datos estadísticos: Variable Gestión Administrativa

Item	V1: Gestión Administrativa																				D4	%	Nivel									
	D1: Organización					D1	%	Nivel	D2: Planificación					D2	%	Nivel	D3: Dirección							D3	%	Nivel	D4: Control					
	1	2	3	4	5				6	7	8	9	10				11	12	13	14							15	16	17	18	19	20
1	3	3	2	3	3	14	56	MEDIO	3	4	4	3	3	17	68	MEDIO	2	3	4	5	3	17	68	MEDIO	3	3	4	3	2	15	60	MEDIO
2	2	2	1	1	2	8	32	BAJO	1	2	3	3	3	12	48	BAJO	3	1	2	2	1	9	36	BAJO	4	1	5	5	3	18	72	MEDIO
3	2	1	2	3	5	13	52	MEDIO	3	4	5	5	5	22	88	ALTO	1	3	5	5	1	15	60	MEDIO	4	4	5	4	5	22	88	ALTO
4	3	2	2	3	3	13	52	MEDIO	3	3	3	4	3	16	64	MEDIO	2	4	3	4	3	16	64	MEDIO	3	3	4	3	3	16	64	MEDIO
5	3	1	5	4	5	18	72	MEDIO	2	4	5	5	5	21	84	ALTO	2	1	3	4	3	13	52	MEDIO	4	1	5	3	4	17	68	MEDIO
6	4	3	4	2	3	16	64	MEDIO	3	2	3	3	3	14	56	MEDIO	3	2	3	2	2	12	48	BAJO	3	2	4	3	2	14	56	MEDIO
7	2	2	1	1	3	9	36	BAJO	1	1	4	2	4	12	48	BAJO	3	1	1	5	1	11	44	BAJO	1	1	4	2	3	11	44	BAJO
8	4	3	5	4	4	20	80	ALTO	1	2	3	4	4	14	56	MEDIO	4	4	2	5	4	19	76	MEDIO	4	1	3	3	5	16	64	MEDIO
9	2	1	2	2	2	9	36	BAJO	1	1	2	1	3	8	32	BAJO	1	1	1	1	5	9	36	BAJO	5	1	3	2	1	12	48	BAJO
10	4	4	1	3	5	17	68	MEDIO	1	3	5	1	3	13	52	MEDIO	1	1	3	5	3	13	52	MEDIO	5	1	5	5	3	19	76	MEDIO
11	5	5	3	5	4	22	88	ALTO	2	3	5	3	5	18	72	MEDIO	3	3	4	5	3	18	72	MEDIO	4	4	5	4	5	22	88	ALTO
12	3	2	4	4	4	17	68	MEDIO	3	4	4	3	4	18	72	MEDIO	3	4	3	4	3	17	68	MEDIO	4	3	4	3	2	16	64	MEDIO
13	5	5	3	4	4	21	84	ALTO	3	4	4	5	4	20	80	ALTO	2	5	5	4	4	20	80	ALTO	4	4	4	4	5	21	84	ALTO
14	5	4	4	5	5	23	92	ALTO	5	5	5	5	4	24	96	ALTO	3	5	5	5	5	21	84	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO
15	5	4	4	4	4	21	84	ALTO	2	3	5	4	4	18	72	MEDIO	3	4	4	4	3	18	72	MEDIO	4	3	5	4	3	19	76	MEDIO
16	5	4	4	5	5	23	92	ALTO	4	5	5	4	5	23	92	ALTO	1	4	5	5	4	19	76	MEDIO	4	3	3	3	3	16	64	MEDIO
17	5	2	2	4	5	18	72	MEDIO	2	2	3	1	3	11	44	BAJO	3	1	3	3	3	13	52	MEDIO	3	3	5	3	4	18	72	MEDIO
18	3	3	3	3	3	15	60	MEDIO	3	4	3	3	3	16	64	MEDIO	3	4	4	4	3	18	72	MEDIO	4	4	4	4	4	20	80	ALTO
19	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO
20	5	5	5	5	4	24	96	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	2	4	5	5	4	20	80	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO
21	4	3	3	2	4	16	64	MEDIO	3	3	4	4	4	18	72	MEDIO	4	5	5	5	4	23	92	ALTO	3	3	4	4	4	18	72	MEDIO
22	3	5	4	5	5	22	88	ALTO	5	4	5	4	4	22	88	ALTO	1	3	4	4	1	13	52	MEDIO	5	2	5	4	4	20	80	ALTO
23	5	5	5	5	4	24	96	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	1	3	4	4	4	16	64	MEDIO	5	5	5	5	4	24	96	ALTO
24	3	5	5	3	4	20	80	ALTO	4	4	5	4	4	21	84	ALTO	3	3	3	4	3	16	64	MEDIO	4	3	4	4	4	19	76	MEDIO
25	4	5	4	4	3	20	80	ALTO	4	4	3	4	4	19	76	MEDIO	5	4	4	4	4	21	84	ALTO	4	4	5	4	4	21	84	ALTO
26	5	5	5	4	4	23	92	ALTO	5	4	4	4	5	22	88	ALTO	5	4	4	5	4	22	88	ALTO	5	4	5	5	4	23	92	ALTO
27	3	3	3	3	3	15	60	MEDIO	2	3	4	4	4	17	68	MEDIO	2	2	4	4	3	15	60	MEDIO	4	3	4	3	2	16	64	MEDIO
28	5	5	5	5	4	24	96	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	4	3	5	5	4	21	84	ALTO	5	5	5	4	5	24	96	ALTO
29	4	4	4	5	4	21	84	ALTO	5	5	4	3	4	21	84	ALTO	3	4	5	4	4	20	80	ALTO	4	5	5	4	4	22	88	ALTO
30	5	3	4	3	3	18	72	MEDIO	2	5	4	5	4	20	80	ALTO	3	4	4	3	5	19	76	MEDIO	3	4	5	3	2	17	68	MEDIO
31	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	5	4	5	5	4	23	92	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO
32	3	4	3	2	4	16	64	MEDIO	3	2	2	3	3	13	52	MEDIO	4	3	3	3	3	16	64	MEDIO	3	2	2	3	2	12	48	BAJO
33	5	3	4	3	2	17	68	MEDIO	1	3	2	4	5	15	60	MEDIO	1	2	3	4	1	11	44	BAJO	4	3	5	5	2	19	76	MEDIO
34	2	2	3	3	4	14	56	MEDIO	2	3	5	3	5	18	72	MEDIO	4	2	2	4	3	15	60	MEDIO	4	2	5	3	2	16	64	MEDIO
35	3	4	3	3	2	15	60	MEDIO	3	4	3	2	4	16	64	MEDIO	4	2	4	4	2	16	64	MEDIO	4	4	4	4	3	19	76	MEDIO
36	4	4	4	4	5	21	84	ALTO	4	4	4	4	4	20	80	ALTO	4	5	5	4	4	22	88	ALTO	4	4	5	4	4	21	84	ALTO
37	3	3	3	2	2	13	52	MEDIO	2	3	3	4	3	15	60	MEDIO	3	3	3	3	3	15	60	MEDIO	2	3	4	3	4	16	64	MEDIO
38	4	3	3	3	4	17	68	MEDIO	3	2	4	2	2	13	52	MEDIO	2	3	3	3	2	13	52	MEDIO	3	2	2	3	3	13	52	MEDIO
39	5	5	4	5	4	23	92	ALTO	3	5	4	5	5	22	88	ALTO	2	1	5	4	4	16	64	MEDIO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO
40	4	5	4	3	3	19	76	MEDIO	3	4	4	4	5	20	80	ALTO	3	3	4	4	3	17	68	MEDIO	4	3	4	4	4	19	76	MEDIO
41	5	5	5	4	4	23	92	ALTO	5	5	4	5	5	24	96	ALTO	1	5	5	5	5	21	84	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO
42	4	5	5	4	4	22	88	ALTO	4	4	4	4	4	20	80	ALTO	4	4	4	4	4	20	80	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO
43	4	4	4	4	4	20	80	ALTO	4	4	4	4	3	19	76	MEDIO	4	4	4	4	4	20	80	ALTO	4	4	4	4	4	20	80	ALTO
44	2	3	4	5	2	16	64	MEDIO	2	3	1	3	3	12	48	BAJO	3	3	3	3	3	15	60	MEDIO	2	3	3	3	3	14	56	MEDIO
45	5	5	2	3	4	19	76	MEDIO	4	4	5	4	5	22	88	ALTO	5	3	4	4	3	19	76	MEDIO	4	3	5	4	3	19	76	MEDIO
46	5	5	5	5	4	24	96	ALTO	5	5	5	5	4	24	96	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO
47	5	5	5	5	4	24	96	ALTO	5	5	4	5	5	24	96	ALTO	5	5	5	4	5	24	96	ALTO	4	5	4	5	5	23	92	ALTO
48	4	4	5	4	4	21	84	ALTO	3	3	3	4	4	17	68	MEDIO	4	4	5	4	4	21	84	ALTO	4	4	4	4	4	20	80	ALTO
49	4	4	3	3	3	17	68	MEDIO	5	4	3	3	3	18	72	MEDIO	3	3	3	4	4	17	68	MEDIO	3	3	4	3	3	16	64	MEDIO
50	3	3	3	4	3	16	64	MEDIO	3	3	3	3	4	16	64	MEDIO	4	4	3	4	3	18	72	MEDIO	4	4	4	4	3	19	76	MEDIO
51	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	5	5	5	4	5	24	96	ALTO	5	5	5	5	5	25	100	ALTO	5	5	5	5	4	24	96	ALTO
52	3	4	4	4	3	18	72	MEDIO	4	3	2	3	3	15	60	MEDIO	3	4	2	1	3	13	52	MEDIO	3	1	1	1	2	8	32	BAJO
53	4	5	5	5	4	23	92	ALTO	5	5	4	4	5	23	92	ALTO	3	4	5	5	5	22	88	ALTO	4	4	5	5	5	23	92	ALTO
54	5	4	3	4	4	20	80	ALTO	2	3	3	4	4	16	64	MEDIO	2	1	3	4	2	12	48	BAJO	4	3	4	3	4	18	72	MEDIO
55	4	5	4	4	2	19	76	MEDIO	4	4	4	3	5	20	80	ALTO	3	1	4	3	3	14	56	MEDIO	4	5	4	4	4	21	84	ALTO
56	5	5	5	4	5																											

Base de datos estadísticos: Síndrome Burnout

Item	V2: Síndrome Burnout																										
	D1: Agotamiento Emocional								D2: Despersonalización				D3: Logro Personal														
	1	2	3	4	5	6	7	8	D1	%	Nivel	9	10	11	12	D2	%	Nivel	13	14	15	16	17	18	D3	%	Nivel
1	2	3	3	2	1	3	1	1	16	40	BAJO	1	1	1	1	4	20	BAJO	5	5	5	5	5	5	30	100	ALTO
2	3	3	3	5	3	3	3	3	26	65	MEDIO	3	3	3	3	12	60	MEDIO	5	3	4	5	5	4	26	86.7	ALTO
3	5	4	4	3	1	1	1	1	20	50	MEDIO	1	1	1	1	4	20	BAJO	5	2	5	5	5	5	27	90	ALTO
4	3	3	3	2	3	3	3	3	23	57.5	MEDIO	2	2	4	2	10	50	MEDIO	4	3	3	3	3	3	19	63.3	MEDIO
5	1	2	2	2	1	3	2	4	17	42.5	BAJO	1	1	3	1	6	30	BAJO	5	5	5	5	4	5	29	96.7	ALTO
6	3	4	4	3	3	3	3	3	26	65	MEDIO	2	2	3	4	11	55	MEDIO	3	3	3	3	4	3	19	63.3	MEDIO
7	2	1	2	2	3	3	2	2	17	42.5	BAJO	1	3	5	3	12	60	MEDIO	5	4	4	5	3	4	25	83.3	ALTO
8	2	2	2	2	3	1	1	4	17	42.5	BAJO	2	1	1	1	5	25	BAJO	4	3	1	2	4	2	16	53.3	MEDIO
9	5	3	4	1	5	5	4	5	32	80	ALTO	4	4	3	1	12	60	MEDIO	5	5	5	5	5	5	30	100	ALTO
10	3	3	2	4	1	3	1	5	22	55	MEDIO	1	2	2	3	8	40	BAJO	4	5	5	5	5	5	29	96.7	ALTO
11	3	3	1	2	1	1	1	3	15	37.5	BAJO	1	1	3	1	6	30	BAJO	4	4	4	5	5	5	27	90	ALTO
12	2	2	2	3	2	3	1	2	17	42.5	BAJO	1	1	2	1	5	25	BAJO	4	4	4	5	5	5	27	90	ALTO
13	2	3	2	2	3	2	2	5	21	52.5	MEDIO	1	1	1	1	4	20	BAJO	4	4	5	5	4	4	26	86.7	ALTO
14	1	3	2	3	2	1	3	3	18	45	BAJO	1	1	1	1	4	20	BAJO	5	5	5	5	5	5	30	100	ALTO
15	3	3	2	2	2	2	2	3	19	47.5	BAJO	2	2	2	2	8	40	BAJO	4	4	4	4	4	4	24	80	ALTO
16	3	3	3	3	3	3	3	3	24	60	MEDIO	3	3	3	3	12	60	MEDIO	3	3	3	3	3	3	18	60	MEDIO
17	2	3	3	3	3	2	1	3	20	50	MEDIO	1	1	3	3	8	40	BAJO	4	5	5	5	4	4	27	90	ALTO
18	3	3	3	3	2	2	3	4	23	57.5	MEDIO	2	2	4	4	12	60	MEDIO	4	4	4	5	4	5	26	86.7	ALTO
19	3	4	5	3	1	1	1	3	21	52.5	MEDIO	1	1	4	1	7	35	BAJO	5	5	5	5	5	5	30	100	ALTO
20	3	3	3	5	1	4	3	5	27	67.5	MEDIO	1	1	1	1	4	20	BAJO	5	5	5	5	5	5	30	100	ALTO
21	2	4	4	2	3	3	1	3	22	55	MEDIO	1	1	1	1	4	20	BAJO	4	5	5	5	4	5	28	93.3	ALTO
22	5	5	5	5	1	5	5	5	36	90	ALTO	5	3	5	1	14	70	MEDIO	5	5	5	5	5	5	30	100	ALTO
23	1	1	1	1	1	2	1	1	9	22.5	BAJO	1	1	1	1	4	20	BAJO	5	5	5	5	5	5	30	100	ALTO
24	3	3	4	2	3	3	3	3	24	60	MEDIO	3	3	4	3	13	65	MEDIO	3	3	4	4	3	4	21	70	MEDIO
25	3	3	3	3	3	3	3	2	23	57.5	MEDIO	2	1	3	2	8	40	BAJO	5	5	5	5	5	5	30	100	ALTO
26	1	4	2	2	1	5	3	3	21	52.5	MEDIO	2	3	3	2	10	50	MEDIO	4	5	4	5	3	5	26	86.7	ALTO
27	3	3	3	3	2	3	2	3	22	55	MEDIO	2	2	3	2	9	45	BAJO	4	3	4	4	4	4	23	73	ALTO
28	1	1	1	2	2	1	1	2	11	27.5	BAJO	1	1	1	1	4	20	BAJO	4	5	5	5	4	5	28	93.3	ALTO
29	2	3	3	2	3	2	3	2	20	50	MEDIO	3	2	3	3	11	55	MEDIO	4	5	4	4	4	5	26	86.7	ALTO
30	3	3	3	3	3	3	3	3	24	60	MEDIO	3	4	5	1	13	65	MEDIO	1	2	4	1	3	3	14	46.7	BAJO
31	2	4	1	3	4	1	1	5	21	52.5	MEDIO	1	1	1	5	8	40	BAJO	5	5	5	5	5	5	30	100	ALTO
32	3	4	4	4	2	3	3	2	25	62.5	MEDIO	3	2	4	3	12	60	MEDIO	3	3	5	4	4	4	23	76.7	ALTO
33	2	1	2	1	2	3	1	2	14	35	BAJO	1	1	1	1	4	20	BAJO	4	5	5	5	5	5	29	96.7	ALTO
34	4	4	3	3	4	5	3	3	29	72.5	MEDIO	1	1	3	3	8	40	BAJO	5	5	5	5	5	5	30	100	ALTO
35	2	3	2	2	2	4	3	3	21	52.5	MEDIO	2	2	2	2	8	40	BAJO	4	4	5	5	5	5	28	93.3	ALTO
36	3	3	3	2	2	3	2	2	20	50	MEDIO	1	2	2	1	6	30	BAJO	4	5	4	5	4	4	26	86.7	ALTO
37	3	4	5	4	3	3	3	3	28	70	MEDIO	3	3	3	1	10	50	MEDIO	2	2	3	3	3	3	16	53.3	MEDIO
38	2	3	3	2	3	3	3	3	22	55	MEDIO	3	3	3	3	12	60	MEDIO	3	4	3	5	3	3	21	70	MEDIO
39	1	3	1	1	1	1	1	5	14	35	BAJO	1	1	5	1	8	40	BAJO	4	5	5	4	4	5	27	90	ALTO
40	3	4	3	3	2	3	3	4	25	62.5	MEDIO	2	2	2	2	8	40	BAJO	4	5	4	5	4	5	27	90	ALTO
41	1	3	3	1	1	3	1	5	18	45	BAJO	1	1	1	1	4	20	BAJO	5	5	5	5	5	5	30	100	ALTO
42	3	3	1	2	2	2	3	5	21	52.5	MEDIO	1	1	1	2	5	25	BAJO	3	3	5	5	5	5	26	86.7	ALTO
43	4	4	4	4	4	5	4	2	31	77.5	ALTO	2	2	2	1	7	35	BAJO	4	4	4	4	4	4	24	80	ALTO
44	4	5	5	5	3	3	3	3	31	77.5	ALTO	3	1	3	1	8	40	BAJO	3	5	5	3	3	4	23	76.7	ALTO
45	3	4	3	5	4	5	4	5	33	82.5	ALTO	2	3	3	3	11	55	MEDIO	4	5	5	5	5	5	29	96.7	ALTO
46	2	3	1	2	5	2	2	4	21	52.5	MEDIO	2	1	2	1	6	30	BAJO	2	5	1	5	4	5	22	73.3	MEDIO
47	3	4	3	3	4	3	3	2	25	62.5	MEDIO	2	2	2	1	7	35	BAJO	4	4	5	5	4	5	27	90	ALTO
48	3	4	2	2	1	3	1	3	19	47.5	BAJO	1	1	3	1	6	30	BAJO	4	5	5	5	5	4	28	93.3	ALTO
49	4	5	5	4	3	5	5	4	35	87.5	ALTO	3	3	3	2	11	55	MEDIO	4	5	5	5	4	4	27	90	ALTO
50	3	3	3	3	3	2	1	3	21	52.5	MEDIO	1	1	1	2	5	25	BAJO	4	5	5	5	3	4	26	86.7	ALTO
51	4	4	2	2	2	2	4	4	22	55	MEDIO	1	1	3	3	8	40	BAJO	5	5	5	5	5	5	30	100	ALTO
52	2	4	3	4	4	1	4	3	25	62.5	MEDIO	2	5	1	3	11	55	MEDIO	4	5	1	3	1	3	17	56.7	MEDIO
53	2	4	3	3	5	1	2	4	24	60	MEDIO	1	1	1	2	5	25	BAJO	4	5	5	5	4	5	28	93.3	ALTO
54	3	5	3	3	1	4	3	5	27	67.5	MEDIO	1	1	1	1	4	20	BAJO	5	4	5	5	4	5	28	93.3	ALTO
55	3	4	3	3	3	3	3	3	25	62.5	MEDIO	3	3	3	2	11	55	MEDIO	3	3	3	3	3	3	18	60	MEDIO
56	5	5	5	5	4	4	4	5	37	92.5	ALTO	3	3	4	1	11	55	MEDIO	5	5	5	5	5	5	30	100	ALTO
57	4	4	3	3	3	4	4	4	29	72.5	MEDIO	1	2	1	3	7	35	BAJO	4	4	5	5	5	5	28	93.3	ALTO
58	2	1	1	1	1	1	1	1	9	22.5	BAJO	1	1	5	1	8	40	BAJO	3	5	5	5	4	5	27	90	ALTO
59	3	3	3	3	2	1	2	4	21	52.5	MEDIO	1	1	1	1	4	20	BAJO	5	5	5	5	5	5	30	100	ALTO
60	3	4	3	3	4	5	5	5	32	80	ALTO	3	3	3	3	12	60	MEDIO	4	3	4	3	4	3	21	70	MEDIO
61	2	2	3	3	3	3	2	2	20	50	MEDIO	1	1	2	1	5	25	BAJO	4	5	5	4	5	5	28	93.3	ALTO
62	3	3	3	1	1	1	3	3	18	45	BAJO	1	1	1	1	4	20	BAJO	5	5	5	5	5	4	29	96.7	ALTO
63	2	3	2	3	2	2	2	3	19	47.5	BAJO	1	2	3	3	9	45	BAJO	3	4	4	5	4	4	24	80	ALTO
64	4	4	3	4	3	3	3	4	28	70	MEDIO	3	4	4	3	14	70	MEDIO	3	4	5	5	4	5	26	86.7	ALTO
65	3	4	2	3	3	4	3	3	25	62.5	MEDIO	3	3	3	2	11	55	MEDIO	4	4	5	5	4	4	26	86.7	ALTO
66	5																										

Autorización para la publicación de los resultados de la institución donde se ejecutó la investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 201547259
Dirección Regional de Salud San Martín	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:
Dra. Leslie Carol Zevallos Quinteros	40011847

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión administrativa y Síndrome Burnout durante la pandemia de Covid-19 en la Dirección Regional de Salud San Martín, 2021	
Nombre del Programa Académico:	
Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Merly Melissa Leyva Carpio	47175035

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Tarapoto, 26 de Octubre del 2021


DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE SAN MARTÍN
M.C. LESLIE CAROL ZEVALLOS QUINTEROS
DIRECTORA REGIONAL
C.M.P. 40011847 - T.N.E. 20037

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.