



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

**Influencia del síndrome de burnout en el rendimiento productivo,  
personal docente de bachillerato, colegio San José La Salle,  
Guayaquil, 2021.**

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

**AUTORA:**

Pintado Díaz, Adriana Pamela (ORCID: 0000-0002-5091-1561)

**ASESORA:**

Dra. Vargas Farías, Ana (ORCID: 0000-0003-4402-7857)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

PIURA — PERÚ

**2021**

## **Dedicatoria:**

Quiero dedicar este trabajo...

A Dios por nunca soltar mi mano en las tormentas más fuertes.

A mi padre Carlos Marcelo Pintado Tobar, a quien la pandemia se lo llevo un 1ero de Diciembre del 2020.

A mis hijos María Paula y Angelito los mejores proyectos de vida.

A mi Madre, mi mentora de cada día.

A mi compañero y socio de vida, Ángel por su apoyo incondicional, juntos en las buenas y en las malas.

## **Agradecimiento**

Agradezco a la Universidad César Vallejo por la oportunidad académica que me ha brindado, muy especialmente a la Dra. Esmérita Cherres Madrid quien nos ha permitido a muchos ecuatorianos cumplir con este sueño llamado Maestría.

A mi tutora, la Dra. Ana Vargas Farías por su apoyo constante en este proceso.

A toda mi familia, infinitas gracias.

## Índice de contenidos

Dedicatoria: .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA .....	11
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	11
3.2 Variables y Operacionalización.....	11
3.3 Población, muestra y muestreo .....	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	12
3.5 Procedimiento .....	13
3.6 Método de análisis de datos.....	14
3.7 Aspectos éticos .....	14
IV. RESULTADOS.....	15
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES .....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS .....	35
Anexo :.....	

## Índice de tablas

Tabla 1 Tabla cruzada entre el síndrome de burnout y el rendimiento productivo. .....	17
Tabla 2 Correlación entre del síndrome de burnout en el rendimiento productivo. .....	17
Tabla 3 Tabla cruzada entre la dimensión agotamiento emocional y el rendimiento productivo.....	
Tabla 4 Correlación entre la dimensión agotamiento emocional y el rendimiento productivo.....	20
Tabla 5 Tabla cruzada entre la dimensión despersonalización y el rendimiento productivo.....	21
Tabla 6 Correlación entre la dimensión despersonalización y el rendimiento productivo.....	22
Tabla 7 Tabla cruzada entre la dimensión realización personal y el rendimiento productivo.....	23
Tabla 8 Correlación entre la dimensión realización personal y el rendimiento productivo.....	24

## Índice de figuras

Figura 1 Gráfico de barras síndrome de burnout y rendimiento productivo .....	18
Figura 2 Relación funcional y coeficiente de determinación del síndrome de burnout en el rendimiento productivo .....	18
Figura 3 Gráfico de barras dimensión agotamiento emocional y rendimiento productivo .....	20
Figura 4 Gráfico de barras dimensión despersonalización y rendimiento productivo .....	22
Figura 5 Gráfico de barras dimensión realización personal y rendimiento productivo .....	24

## Resumen

El objetivo de la investigación es determinar la influencia del síndrome de Burnout en el rendimiento productivo, del personal de Bachillerato, Colegio San José La Salle, Guayaquil, 2021. La metodología empleada fue de tipo teórica básica porque se busca aportar a las bases del conocimiento científico, diseño no experimental ya que no se manipularon las variables, solo se recogieron datos, de tipo transversal debido a que hubo un momento único de recolección de datos. Según su enfoque es cuantitativo descriptivo porque se basa en la medición numérica a través de puntajes, el diseño de estudio es correlacional causal, porque describe la relación que existe entre las variables en un momento determinado, y la influencia de una variable sobre otra. La muestra estuvo conformada por 30 docentes a quienes se les aplicó dos instrumentos, validados y confiables obteniendo como resultados que el síndrome de burnout influye en un 68.3% en el rendimiento productivo del personal docente de Bachillerato, Colegio San José La Salle, Guayaquil, 2021, encontrando una correlación inversa y alta, es decir a medida que los puntajes del síndrome de burnout aumenta, el rendimiento productivo disminuye ( $RS=-0.826$ ,  $p<0.05$ ), cumpliendo con el objetivo propuesto.

Palabras clave: docente, síndrome de burnout, rendimiento productivo.

## **Abstract**

The objective of the research is to determine the influence of the Burnout syndrome on the productive performance of the personnel of the High School, Colegio San José La Salle, Guayaquil, 2021, the methodology used was of an applied type, a non-experimental design, since. The variables were not manipulated, only data were collected, of a cross-sectional type because there was a single moment of data collection. According to its approach, it is quantitative descriptive because the study design is based on numerical measurement through scores, it is correlational, because it relates two variables, to measure similarities and differences, the sample consisted of 30 teachers to whom two instruments were applied , validated and reliable, obtaining as results that the burnout syndrome influences 68.3% in the productive performance of the high school teaching staff, Colegio San José La Salle, Guayaquil, 2021, finding an inverse and high correlation, that is, as the Burnout syndrome scores increase, productive performance decreases ( $RS = -0.826$ ,  $p < 0.05$ ), fulfilling the proposed objective.

Keywords: teacher, burnout syndrome, productive performance.



## I. INTRODUCCIÓN

Aunque la indagación sobre el síndrome de desgaste laboral se dirigió originalmente a los trabajadores de la salud, investigaciones recientes han demostrado que puede aparecer en cualquier profesión incluyendo el trabajo docente, la caracterización del estrés que se presenta en el trabajo y el impacto que tienen en la productividad es alarmante. (Morales y Ronquillo 2021), además se pueden presentar diferentes signos y síntomas asociados al síndrome, como bajo nivel de desempeño, depresión, fatiga, despersonalización y baja realización personal (Achiri, 2019). Así mismo se presentan diferencias de género (García et al. 2015).

Según informe, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 2016, en Europa cerca de 40 millones de individuos sobrellevaban estrés concerniente al trabajo.

A nivel latinoamericano, encontramos que el burnout se aplica a todo tipo de personas, desde gerentes, amas de casa y estudiantes. Esto quiere decir que puede existir en cualquier trabajo o industria. El síndrome afecta a nivel individual y el sujeto está tratando de adaptarse para poder afrontar eficazmente las necesidades y presiones en el trabajo (Bertel y Sixta, 2016). La OMS incluye en su lista de enfermedades al burnout o desgaste profesional en su diario (Expansión 2019).

Los actuales datos muestran que el 60% de los trabajadores peruanos se encuentran bajo presión, esto conlleva al agotamiento primero físico y luego mental, los que además conducen a la fatiga y desmotivación en el trabajo. Del mismo modo, en 2019, seis de cada diez personas dijeron haber experimentado estos signos y síntomas en el trabajo. El aumento de casos de esta enfermedad es significativo (Pajares, 2020).

En datos más específicos, en 2017, los obstetras de un hospital informaron características de fatiga como cambios de humor, irritabilidad, apatía e indiferencia, estaban cansados antes y después del trabajo incluso fuera del horario laboral, esto puede generar tensión emocional y finalmente afectar la productividad laboral y su calidad de vida (Taboada, 2018, Aroca et al., 2021).

En el Ecuador, según datos recopilados por Unicef y el Ministerio de Educación del Ecuador, encuesta que involucró a 1.200 maestros en agosto del 2020, el 22% dijo

que se sentía estresado, irritable o cambió repentinamente de humor. Además, UNICEF explicó en un comunicado que el 18% de los docentes afirma tener problemas para dormir.

En el ámbito laboral de un docente el desgaste emocional resulta perjudicial tanto para su salud mental como para su trabajo, presentándose en alto porcentaje en docentes de bachillerato. (Córdova 2021).

El rendimiento productivo, objeto de esta investigación, se puede definir como el análisis entre los insumos y resultados, también se lo puede definir como aquellos niveles de mayor eficiencia que se logran obtener incluso cuando existen modificaciones en los productos y recursos tecnológicos.

En el proceso educativo la función de producción se determina en la relación de entrada educativa, calidad y cantidad de salida del proceso educativo, siendo en el producto final la alta calidad de formación del graduado, así como todas las destrezas adquiridas durante el periodo educativo (Rajimon, 2010).

La pandemia covid 19 de alguna manera ha impactado en las relaciones del trabajo, en el trabajo productivo, llegando a ser vulnerables los docentes puesto que se cerraron colegios, centros universitarios, centros laborales etc. (Delfini et al 2020, Varela 2020).

El estrés laboral se convierte en un detonante en el trabajo productivo, conduciendo al colaborador a ser una persona vulnerable (Montero y Zuluaga 2021). Quienes integran toda una organización educativa se preocupan por mejorar la conducta organizacional influenciadas en la calidad de vida, en mejorar las relaciones interpersonales y si un colaborador se siente satisfecho con el clima laboral va a hacer un buen trabajo productivo (Atalaya 1999).

En el Colegio San José La Salle de Guayaquil, según lo manifiestan algunos de sus docentes, la pandemia y las clases virtuales han aumentado sus niveles de estrés debido a las múltiples actividades del hogar combinadas con la preparación y ejecución de clases virtuales, muchos de ellos, padres o madres de familia, deben trabajar mientras sus hijos reciben clases, esto ocasiona falta de atención, desconcentración constante frente a la multiplicidad de tareas, el atender responsabilidades propias del hogar junto a las actividades laborales conlleva a altos grados de estrés y frustración por no poder atender o terminar todas las tareas del día, se presenta una sensación de poca realización personal, agotamiento

emocional y físico, incluso se llega a somatizar enfermedades, con la aparición de molestias físicas como dolores de cabeza, espalda o emocionales como ansiedad o depresión.

Por todo lo mencionado anteriormente se plantea la pregunta; ¿Cómo influye el síndrome de burnout en el rendimiento productivo del personal docente del bachillerato, Colegio San José La Salle de Guayaquil año 2021?

Se justifica la investigación, teóricamente por los aportes brindados con la indagación investigativa de las variables de estudio ya que estas servirán como antecedentes para nuevos hallazgos, socialmente se justifica debido a que el síndrome de burnout contiene factores de riesgo que afectan la salud emocional y física de los docentes del Bachillerato del Colegio San José la Salle de Guayaquil, y como ello afecta el rendimiento productivo, que desencadenan diferentes tipos de enfermedades psicológicas o físicas que no les permiten desarrollar con normalidad sus actividades docentes y cotidianas. Metodológicamente se justifica por la importancia que toma el estudiar las dos variables y por los aportes brindados al crear instrumentos y presentar a la comunidad científica los mismos con validez de contenido y confiabilidad.

Como objetivo general tenemos; Determinar la influencia del síndrome de Burnout en el rendimiento productivo, del personal docente de Bachillerato, Colegio San José La Salle, Guayaquil, 2021. Y como objetivos específicos: Determinar la influencia que existe entre la dimensión agotamiento emocional, y el rendimiento productivo del personal docente de Bachillerato, Colegio San José La Salle, Guayaquil, 2021. Determinar la influencia que existe entre la dimensión despersonalización, y el rendimiento productivo del personal docente de Bachillerato, Colegio San José La Salle, Guayaquil, 2021, Determinar la relación que existe entre la dimensión baja realización personal y el rendimiento productivo en el trabajo, del personal docente de Bachillerato, Colegio San José La Salle, Guayaquil, 2021.

Hipótesis general, El síndrome de Burnout influye significativamente en el rendimiento productivo, del personal docente de Bachillerato, Colegio San José La Salle, Guayaquil, 2021.

Hipótesis nula, El síndrome de Burnout no influye en el rendimiento productivo, del personal docente de Bachillerato, Colegio San José La Salle, Guayaquil, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Lavado (2021). En su tesis de maestría investigó acerca del estrés y el desempeño en el trabajo de los docentes, el propósito fue establecer como se correlacionaban las dos variables, el tipo de investigación descriptiva, con una muestra de 44 profesores. Las consecuencias indican que el estrés laboral que presenta, es bajo en 57%, muy bajo en 39% y medio en 5%; el desempeño laboral presentado por el profesorado es muy bueno en 52% y bueno en 48%. Concluyendo que existe una relación negativa media o moderada entre el estrés y el desempeño laboral del profesorado por solo 37,31 % de variación en relación con los resultados del estrés laboral.

Gutiérrez y Pando (2018), en su tesis de maestría, el estrés laboral no está influenciado por el S.B. Investigaron acerca de dicho síndrome y el desempeño laboral en docentes, se analizó la correlación entre las variables en docentes de la I.E “San Ramón” con una muestra de 73 docentes, la metodología fue descriptiva, correlacional, cuyos resultados arrojaron una relación positiva y débil no significativa.

Rivera, Segarra y Giler (2018), en su artículo científico el síndrome de agotamiento del profesorado en las instituciones de educación superior a menudo afecta negativamente su salud y desempeño profesional, hay muy poca investigación sobre aquello. El propósito del estudio fue describir el agotamiento en el trabajo y medir las otras variables como despersonalización (des), agotamiento emocional (ae) y baja realización personal (brp) del personal docente, basándose en un método cuantitativo, se realizó un estudio de campo con 159 docentes. Los datos se recopilaron través de encuestas. La investigación mostró que el desempeño del agotamiento laboral varía con el tiempo de servicio en el campo de la enseñanza y las condiciones laborales. Se evidencio que existe una directa relación entre el estrés laboral y las dimensiones del S.B.

Tenemos a Bustamante, et al. (2016), en su artículo científico investigaron el agotamiento de los docentes. Universidad de Carabobo, facultad de Bioanálisis, se definió el síndrome como de largo plazo. El método descriptivo y documentado. El programa estadístico Minitab 16 se utiliza para analizar los datos y seguir las pautas del Manual estadounidense de Maslach y Jackson. El punto de corte se mide

mediante el cuestionario estándar. Los resultados demuestran solo en el 16% de la población en estudio, presenta el S.B, sin embargo, hubo un predominio en niveles medios entre los docentes restantes, (ae) agotamiento emocional (53%), (des) despersonalización (33%) y (rp) realización personal (55%), se recomienda trabajar en medidas preventivas para evitar a futuro la presencia de este síndrome.

Salazar, et al.; (2021), en su artículo científico satisfacción laboral y síndrome de burnout en pandemia COVID 19, se plantearon como objetivo encontrar la prevalencia entre las dos variables en colaboradores de una institución financiera en contexto del Covid-19, la muestra fue de 52 colaboradores, la investigación correlacional, como resultados se encontró que existe una relación inversa entre las dos variables de estudio.

Burgos, et al.; (2019), en su artículo científico, cuyo objetivo fue conocer la relación entre el síndrome de burnout y la calidad en instituciones educativas, Manta, Ecuador, se determinó una correlación negativa es decir ambas variables se correlacionan en sentido inverso. Los resultados de estos estudios recomendaron crear estrategias de prevención para evitar la aparición del síndrome con el objetivo de garantizar una calidad profesional de vida.

Loaiza, y Larrea. (2021), con su tesis, el síndrome de burnout y el desempeño del talento humano, cuya finalidad fue determinar cómo incide una variable en la otra, a través del método cualitativo y cuantitativo, descriptivo, transaccional, y documental, busca asimilar la problemática de estudio. La muestra fueron 21 trabajadores, se aplicó cuestionarios, los resultados arrojaron mayor influencia para el desarrollo de niveles de estrés en la realización personal (48) y despersonalización (23), con niveles altos y nivel medio (37) en cansancio emocional. Se concluye que el estrés influyó en un 41.7% sobre el ejercicio de los trabajadores.

Martínez, (2021), investigó el S.B y su influencia en el desempeño laboral, colegio americano de Guayaquil, cuyo propósito fue determinar las causas, del S.B y la influencia sobre las actividades laborales, en este momento el S.B es un inconveniente invisible que se halla dentro de los mercados debido al teletrabajo y a dificultades económicos que atraviesa el país.

Manrique, (2020). En su tesis logró determinar la influencia del S.B en el desempeño profesional de los profesores, el método de investigación es cualitativa y cuantitativa, descriptivo correlacional transversal, relacionadas las variables de estudio, en cuyos resultados, se logra evidenciar que el S.B influye significativamente en el desempeño profesional de los docentes.

Es significativo resaltar que el estrés laboral se puede asociar a distintas definiciones del burnout, pero hace referencia al agotamiento físico, emocional, mental, ausencia de intereses laborales, deshumanización y un disminuido nivel de realización, ya que es el producto de una sobrecarga de energía, bienes personales o espiritualidad del operario. (Arquero 2014).

Este síndrome, también conocido como “síndrome del quemado”, y fue dado a conocer como un posible riesgo de desempeño laboral en el 2000 por la OMS afectando no solo la salud mental además a la calidad de vida. Para Friedman (2012), el burnout en los docentes es causado por la abismal desigualdad del esfuerzo y los resultados recaudados. Por lo que este crea sentimientos de indiferencia y desinterés en el trabajo. Debido a esto un gran número de docentes experimenta dudas acerca de su carrera y piensa en la posibilidad de dejarla ya que piensa que fallo o es incompetente. (Ríos et al, 2011).

Mayormente la persona que padece este síndrome en distintas ocasiones no es consciente de ello por lo que no trata de darle una solución hasta que los síntomas aumentan, uno de los más comunes es la desmotivación ya que la persona se encuentra con niveles muy bajos de energía y empieza o hace su trabajo con desgano y sin iniciativa. (Marchena y Torres 2011. Saavedra, y Valderrama 2914).

De acuerdo al modelo de Maslach (2001), el S.B envuelve tres extensiones sintomatológicas: el agotamiento emocional, el cinismo o despersonalización, y la realización personal.

Existe una diferencia entre el síndrome de burnout y el estrés, ya que básicamente el estrés desaparece en ciertas ocasiones después de un ciclo de descanso y relajación, mientras que el burnout se mantiene, incluso después de haber descansado los signos y síntomas vuelven a reaparecer. Según Manrique (2020) el burnout representa daños de carácter psicosocial en el trabajo y son considerados como los más grandes de la sociedad actual.

Según Martínez (2010), el término de burnout fue introducido por Maslach a partir del año 1977, tras una conferencia en la Asociación Americana de Psicólogos, en la que expuso este síndrome como el desgaste profesional de aquellas personas que laboran en sectores con mayor contacto humano en especial profesiones de tipo sanitario y docente. Este síndrome es la manifestación al estrés crónico originado en el contexto laboral y tendría sus consecuencias a nivel personal, social y organizacional.

Según Burke (1987, como se citó en Martínez, 2010) el S.B constituye un sistema de ajuste al estrés relacionado al trabajo, sus principales características son el desgaste, desorientación a nivel laboral, culpabilidad frente a la falta de éxito, aislamiento y desinterés, en la actualidad la competencia laboral tiene niveles de exigencia muy altos, se busca producir más en menor tiempo y con recursos limitados. El autor hace un aporte adicional describiendo cuatro variables, la presión de satisfacer demandas de personas, alta competitividad, aspiración de obtener más recursos económicos y sensación de ser despojado de algo que se merece.

En los modelos etiológicos (ciencia centrada en el estudio de la causalidad de la enfermedad. ) se puede manifestar como el síndrome de burnout se ha formulado a partir de diversos modelos teóricos, según Chermis (1993) explica cuatro grupos: El primer modelo basado en la teoría socio-cognitiva del Yo; las personas que están mayormente propensas al padecimiento de este síndrome son aquellas que le dan un sentido existencial al trabajo que realizan, se fijan objetivos muy altos, por su parte incorpora la noción de auto eficiencia de Bandura, ya que el individuo puede creer que posee la capacidad de llevar determinada acción a cabo. El segundo modelo etiológico desde las teorías del intercambio social; señala como causa de dos técnicas como variables: La vacilación y baja claridad entre el sentir, pensar y hacer, ya que la percepción de igualdad es el equilibrio entre lo que da y recibe el profesional, notando la incapacidad y falta de control en cuanto a sus resultados en el centro laboral. En el segundo proceso se muestra algo predictor para el desarrollo del síndrome ya que la persona se compara con sus compañeros de trabajo y cuando se siente estresado o con aglomeración de trabajo no pide ayuda debido a que piensa de que lo pueden ver como incompetente y ser criticado. En el tercer modelo desde la teoría organizacional plantea como factores

predisponentes del síndrome de burnout a las bajas funciones al cumplir un rol, el mal clima y laboral y falta de salud organizacional, además resalta, estresores del ambiente tienen un papel importante sobre la afectación de este síndrome, encontrando que la sobrecarga de tareas, la importancia de la salud en la organización, el clima y disfunciones en el proceso del rol cuentan como factores catalizadores para que el síndrome se desarrolle. El cuarto, se da desde la teoría estructural, es como réplica al estrés laboral observado prontamente una valoración en el que las tácticas de resistencia no son poderosos al afrontar el estrés laboral.

Con respecto a los modelos explicativos del burnout, está la teoría del Yo: auto eficiencia, auto concepto, autoconfianza entre otros; en esta teoría se subraya los modelos de Harrison: mientras más estimulación tenga la persona, su nivel de vigor será mayor, pero al menoscabar su impresión de energía se frustrará la apariencia de lograr sus objetivos, afectando negativamente su perspectiva, desarrollando pensamientos de impotencia y de inutilidad". También se cuenta con el modelo de Chemiss (1993) quien alude que cuando el individuo no consigue el triunfo profesional suele incomunicar y aumentar su dejadez y desinterés, refutando el valor del estímulo interno de su trabajo, esta teoría asume como modelo de que nace cuando el individuo no se adapta a las exigencias de su rol.

La respuesta de afrontamiento ante las dimensiones del síndrome de burnout. Según Maslach y Jackson (1981), los autores lo describen en la siguiente forma:

Dimensión 1: Agotamiento emocional; se lo puede describir como un esfuerzo que rebasa las posibilidades, se excede para lograr metas diarias en el trabajo con clientes y colegas. Disminución a largo plazo de la eficiencia, eficacia lo que conduce a un agotamiento físico; la persona se siente exhausto, frustrado, producto de las actividades laborales, una sensación de presión al trabajar con otros, más allá del límite de la condescendencia.

Dimensión 2: Despersonalización. Se relaciona con el aumento de pensamientos, emociones y actitudes negativas o indiferentes. Falta de empatía por los demás; los trabajadores muestran una actitud reprobable en el entorno laboral, se siente una desconsideración hacia el trabajo.

Dimensión 3: Realización personal es aquella sensación de logro y satisfacción por el cumplimiento de objetivos personales dentro del entorno laboral. Cuando no se



logra cumplir con estas expectativas se presentan dificultades para socializar con otras personas, no es posible superar adversidades que se presentan en el trabajo; se crean un sentimiento de no evolucionar o avanzar de manera acertada tanto para sí mismo o con los demás, no muestra una vitalidad suficiente como para desarrollarse profesionalmente; presenta problemas de sociabilización con los individuos que le rodea, constante sensación de no estar cumpliendo con sus metas profesionales. La persona se siente estancada.

Ceballos (2013), relata las primordiales causas sobre el S.B en el ambiente laboral, los síntomas pueden estar sumergidos de manera física, emocionales y conductual; asimismo, los síntomas emocionales se relacionan con aburrimiento, apatía, inestabilidad, ofuscación, desconfianza, ansiedad, suspicacia, inquietud, experiencias desvaloración personal.

El rendimiento productivo consiste en la manera como las instituciones utilizan los recursos (inputs) que posee para producir un bien educativo como salida (outputs) que puede ser expresada en términos de productividad educativa (Carnoy, 2006). Entrada educativa (inputs). Los estudios realizados consideran la importancia que tiene la utilización de los recursos con los que cuentan las instituciones educativas para su funcionamiento, dentro de los cuales se consideran, infraestructura, centros de estudios o bibliotecas, capacidad de alumnos por aula, autoridades, calidad y perfiles de los docentes, estos factores tienen influencia sobre los logros educativos.

Salida educativa (outputs), relacionado con el cumplimiento de metas en la producción, las cuales se obtienen por la organización en la institución educativa, el cual se da como resultado del plan operativo, dada la distribución de la responsabilidad como consecuencia de la adecuada toma de decisiones. De ahí que los resultados académicos, tasa de graduación, formación de capital humano y social son indicadores de gestión educativa.

Mercados competitivos, el poder monopolista que tienen las instituciones educativas, producto de los altos costos y la ineficiencia. El mercado educativo se acerca más a la competencia razones por las que se exige más a los docentes a trabajar horas extras por mejorar la calidad educativa que la eficiencia, expresada por la innovación y el cumplimiento de las actividades programadas para los

estudiantes. Dentro de estos mercados competitivos se encuentran, ranking de escuelas, costos de la educación, calidad y eficiencia de la institución educativa.

Influye los factores estresantes dentro del trabajo, en su rendimiento laboral para ser productivo o no productivo (Fernández 2010).

La relación de las variables burnout y rendimiento productivo se encuentra más próxima toda vez que el docente se estresa, no maneja sus emociones, se irrita fácilmente por tratar de cumplir con la familia y con los compañeros de trabajo, las exigencias de las empresas educativas son cada vez más por estar cumpliendo con los estándares de calidad. (Burgos y Orozco 2020).

Carnoy (2006) hace un interesante aporte acerca de la escuela y la clase, pero además considera a la familia y el alumnado, el contexto social y cultural en el que se desarrollan todas las actividades educativas.

### III. METODOLOGÍA

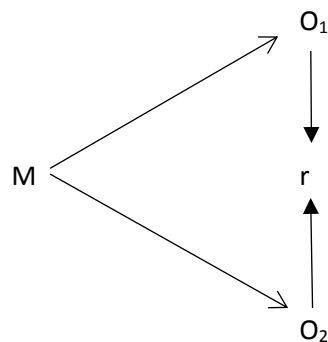
#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo teórico básica, por cuanto busca aportar a las bases del conocimiento científico.

Diseño de tipo no experimental, ya que no se manipulan las variables, solo se recogerán datos, de tipo transversal debido a que hubo un momento único de recolección de datos. (Chuquihuanca et al. 2021)

Según su enfoque es cuantitativo descriptivo porque se basa en la medición numérica a través de puntajes (Ander-Egg, 2011).

Según el diseño de estudio, es correlacional, porque relaciona dos variables, para medir similitudes y diferencias (Hernández et al., 2014).



Donde:

M: Muestra

O<sub>1</sub>: Observación de la variable 1: Síndrome de burnout

O<sub>2</sub>: Observación de la variable 2: rendimiento productivo

#### 3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Síndrome de burnout

Definición conceptual: Gil, et al. (2017), lo define como: "una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse agotado.

Definición Operacional: Mediante la técnica de la encuesta con el instrumento cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes, validado y confiable.

Indicadores, son los que se derivan de las dimensiones, y tienen sus indicadores que luego se formulan las preguntas del cuestionario.

Variable 2: Rendimiento productivo

Definición conceptual, se define como la forma en que las instituciones utilizan los recursos (inputs) que posee para producir un bien educativo como salida (outputs) que puede ser expresada en términos de producción educativa (Carnoy,2006).

Definición Operacional: A través de la encuesta, se aplica como instrumento el cuestionario tipo Likert, validado y confiable.

Indicadores, son los que se derivan de las dimensiones, y cada uno de las dimensiones tiene sus indicadores que luego se formulan las preguntas del cuestionario para evaluar la variable.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

La población censal fue de 30 docentes que han aceptado ser parte de la investigación

La técnica de muestreo probabilística, es decir, cada elemento o individuo de la población, tiene probabilidad de ser elegido en la muestra (Malhotra, N. 2008; Ventura, León 2017)

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

Se empleó para recolección de información la encuesta, permitiendo medir el constructo a través de preguntas, llevadas a cabo con dos cuestionarios. La técnica utilizada fue la encuesta, que según Casas et al. (2003), que permite el recojo y el análisis de datos de una muestra representativa, proceso que se realiza de forma masiva, rápida y eficaz, además la

obtención de la información se da de manera estandarizada, lo que facilita la descripción de las características de la población.

El instrumento utilizado fue el cuestionario de burnout de Maslach para docentes (Maslach y Jackson, 1986; Seisdedos, 1997). Con 22 ítems, tres dimensiones:

Cansancio Emocional (CE) y sus Ítems (1,2,3,6,8,13,14,16,20);

Despersonalización (DP) con ítems (5,10,11,15,22);

Realización personal (RP) con ítems (4,7,9,12,17,18,19,21).

Existen ítems indirectos que son: 4, 7, 9, 12, 17, 18 y 19 la respuesta se invierte vale decir 1=6, 2=5, 3=4, 4=3; 5=2. 6=1 y los ítems directos son; 1,2,3,5,6,8,10,11,13,14,15,16,20,21 y 22 son de manera directa, vale decir, que 1=1, 2=, 3=3, etc.

En la confiabilidad se obtuvo un resultado de 0,914 con el alfa de Cronbach, demostrando confiabilidad, en la V de Aiken se mostró un nivel superior de 0,8 obteniendo como resultado una adecuada validez de contenido (Cohen, 1988).

Se cuenta con el instrumento para evaluar la variable rendimiento productivo estructurada con tres dimensiones, tiempo de aplicación de 20 minutos, 19 ítems, la confiabilidad con el alfa de Cronbach en una muestra piloto representativa, en una escala de tipo Likert teniendo como posibles respuestas totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indeciso, de acuerdo, totalmente de acuerdo una valoración del 1 al 5

### **3.5 Procedimiento**

Una vez descritos los cimientos para la investigación, se procederá a realizar los documentos necesarios, para la adquisición de información, mediante la administración de instrumentos por el formulario de Google forms, (Otzen y Manterola, 2017). Asimismo, el consentimiento informado, el cual nos permitirá respetar un orden y rigor científico.

Obtenida la información, aquellos datos se colocarán en una tabla que nos permitirá observar sus características, para el cual haremos uso del programa informático Microsoft Excel, y posterior a ello se hará uso del programa estadístico SPSS 26, el cual cumple con la función de brindar resultados, tanto para la prueba piloto como para la correlación entre ambas variables y sus dimensiones.

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

Los datos obtenidos serán procesados usando el paquete estadístico SPSS 26.0, y Microsoft Excel 2016, Kline (2005) explica que lo primero es realizar el contraste de normalidad de los datos con el estadístico de Kolmogorov-Smirnov; para determinar que prueba es más potente para datos paramétricos la correlación R de Pearson o la prueba no paramétrica correlación de Spearman, el cual mide la asociación lineal entre las variables de estudio (Restrepo y González, 2007; Casas, Repullo, y Donado, 2003), se utilizará la estadística descriptiva e inferencial.

### **3.7 Aspectos éticos**

Se tiene como principio la búsqueda de la información con la mayor veracidad, para lo cual se gozará de la autonomía necesaria. Para aplicar el instrumento se solicitará el consentimiento informado, explicando los objetivos de la investigación, así como su carácter confidencial, por lo que se solicitará responder cada ítem con la sinceridad del caso (Kenneth y Chairman, 2002; Belmont, 1979).

#### IV. RESULTADOS

##### Objetivo general:

Determinar la influencia del síndrome de Burnout en el rendimiento productivo, del personal docente de Bachillerato, Colegio San José La Salle, Guayaquil, 2021

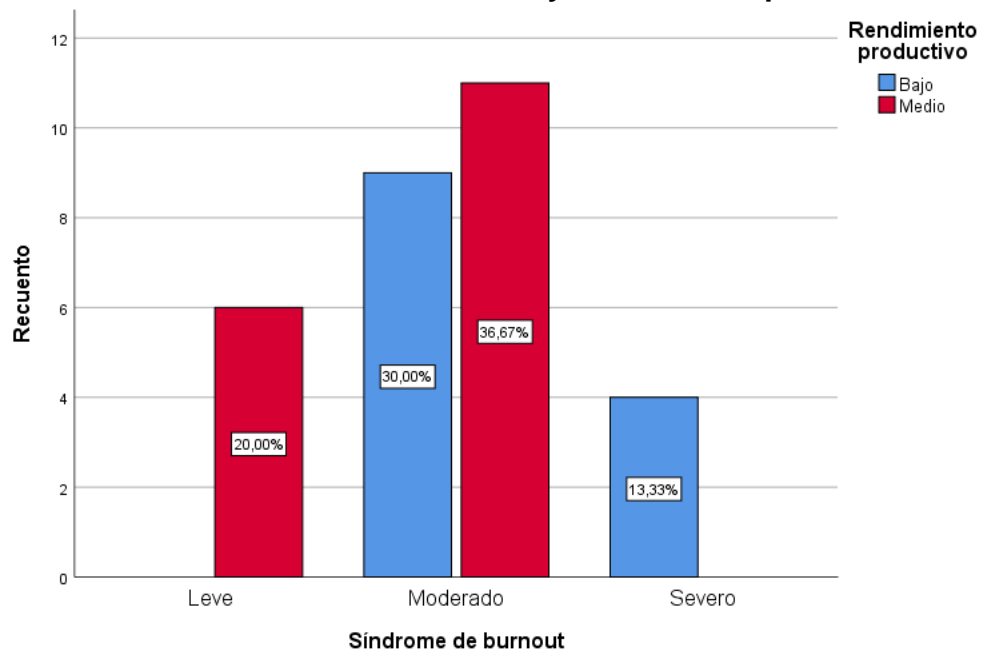
**Tabla 1**  
**Síndrome de burnout y rendimiento productivo del personal docente de Bachillerato**

			Rendimiento productivo		
			Bajo	Medio	Total
Síndrome de burnout	Leve	fi	0	6	6
		%	0,0%	20,0%	20,0%
	Moderado	fi	9	11	20
		%	30,0%	36,7%	66,7%
	Severo	fi	4	0	4
		%	13,3%	0,0%	13,3%
Total		fi	13	17	30
		%	43,3%	56,7%	100,0%

Fuente: Base de datos de la información registrada

La tabla 1 muestra que el 36.7% de los docentes que presentan un nivel moderado de síndrome de burnout, presentan un rendimiento productivo medio, así también el 20% de los docentes que presentan un nivel de burnout leve, su rendimiento productivo es medio, también aquellos docentes con un nivel leve de burnout, su rendimiento productivo es bajo. Lo mismo se observa en la siguiente figura:

**Figura 1**  
**Síndrome de burnout y rendimiento productivo**



Fuente: tabla 1.



**Tabla 2**

**Correlación entre el síndrome de burnout en el rendimiento productivo**

		Rendimiento productivo
Síndrome de burnout	Correlación de Pearson	-,826**
	Sig. (bilateral)	,000
	R <sup>2</sup>	,683

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

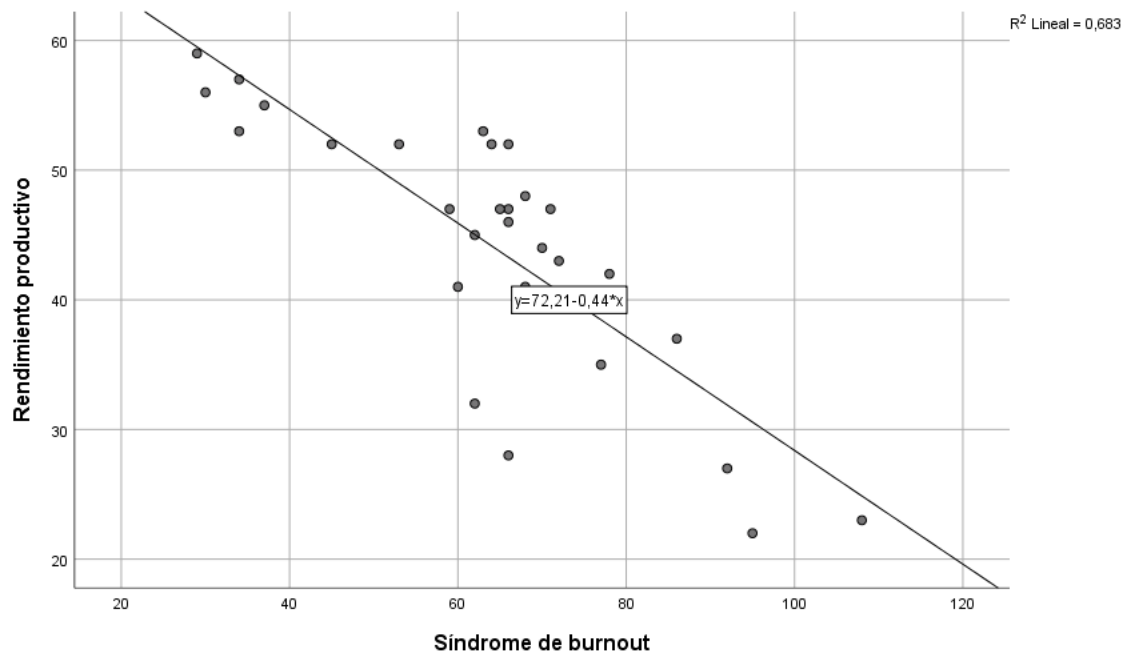
Fuente: reporte de resultados SPSS versión 26

En la tabla 2 se presenta la correlación de Pearson aplicada por tener datos paramétricos entre la variable síndrome de burnout y el rendimiento productivo; el valor  $R=-0.826$ , nos certifica la existencia de una correlación inversa y alta, es decir a medida que los puntajes del síndrome de burnout aumenta, el rendimiento productivo disminuye (figura 1); el coeficiente de determinación  $R^2=0.683$ , nos indica que el síndrome de burnout influye en un 68.3% en el rendimiento productivo y el 31.7% restante se explicaría a otros factores. El valor de significación  $P<0.01$  nos da evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador de manera altamente significativa:

H<sub>1</sub>: El síndrome de Burnout influye significativamente en el rendimiento productivo, del personal docente de Bachillerato, Colegio San José La Salle, Guayaquil, 2021

**Figura 2**

**Relación funcional y coeficiente de determinación del síndrome de burnout en el rendimiento productivo**



Fuente: Tabla 2

### Objetivo específico 1:

Determinar la influencia que existe entre la dimensión agotamiento emocional, y el rendimiento productivo del personal docente de Bachillerato, Colegio San José La Salle, Guayaquil, 2021

**Tabla 3**

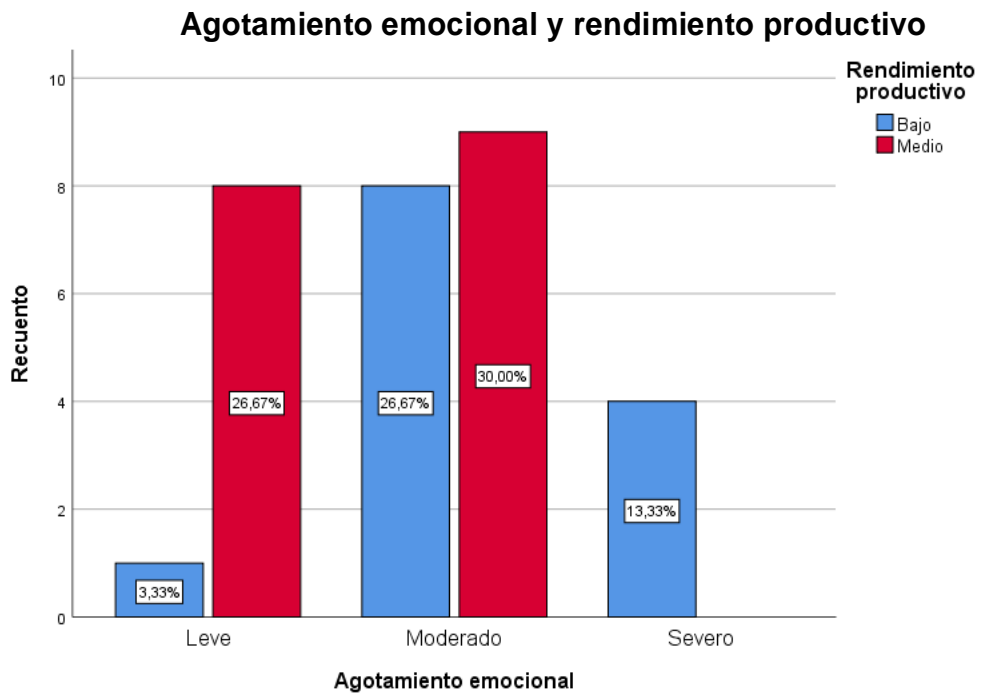
**Agotamiento emocional y rendimiento productivo del personal docente de Bachillerato**

			Rendimiento productivo		
			Bajo	Medio	Total
Agotamiento emocional	Leve	fi	1	8	9
		%	3,3%	26,7%	30,0%
	Moderado	fi	8	9	17
		%	26,7%	30,0%	56,7%
	Severo	fi	4	0	4
		%	13,3%	0,0%	13,3%
Total	fi	13	17	30	
	%	43,3%	56,7%	100,0%	

Fuente: Base de datos de la información registrada

La tabla 3 muestra que el 30% de los docentes que presentan un nivel moderado de agotamiento emocional, tienen un rendimiento productivo medio, así también el 26.7% de los docentes que presentan un agotamiento emocional leve, su rendimiento productivo es medio, también encontramos que aquellos docentes con agotamiento emocional severo 13.3%, su rendimiento productivo es bajo. Lo mismo se observa en la siguiente figura:

**Figura 3**



Fuente: Tabla 3

**Tabla 4**

**Correlación entre la dimensión agotamiento emocional y el rendimiento productivo**

		Agotamiento emocional
Rendimiento productivo	Correlación de Pearson	-,817**
	Sig. (bilateral)	,000
	R <sup>2</sup>	,667

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

Fuente: Base de datos recopilados por investigador

En la tabla 4 se presenta la correlación de Pearson aplicada por tener datos paramétricos entre la variable agotamiento emocional y el rendimiento productivo, el valor  $R=-0.817$  nos certifica la existencia de una relación inversa y alta, es decir a medida que los puntajes de la dimensión agotamiento laboral se incrementa, el rendimiento productivo disminuye; el coeficiente de determinación  $R^2=0.667$ , nos indica el agotamiento emocional influye en un 66.7% en el rendimiento productivo. El valor de significación  $P<0.01$  nos indica que la relación es altamente significativa.

## Objetivo específico 2:

Determinar la influencia que existe entre la dimensión despersonalización, y el rendimiento productivo del personal docente de Bachillerato, Colegio San José La Salle, Guayaquil, 2021

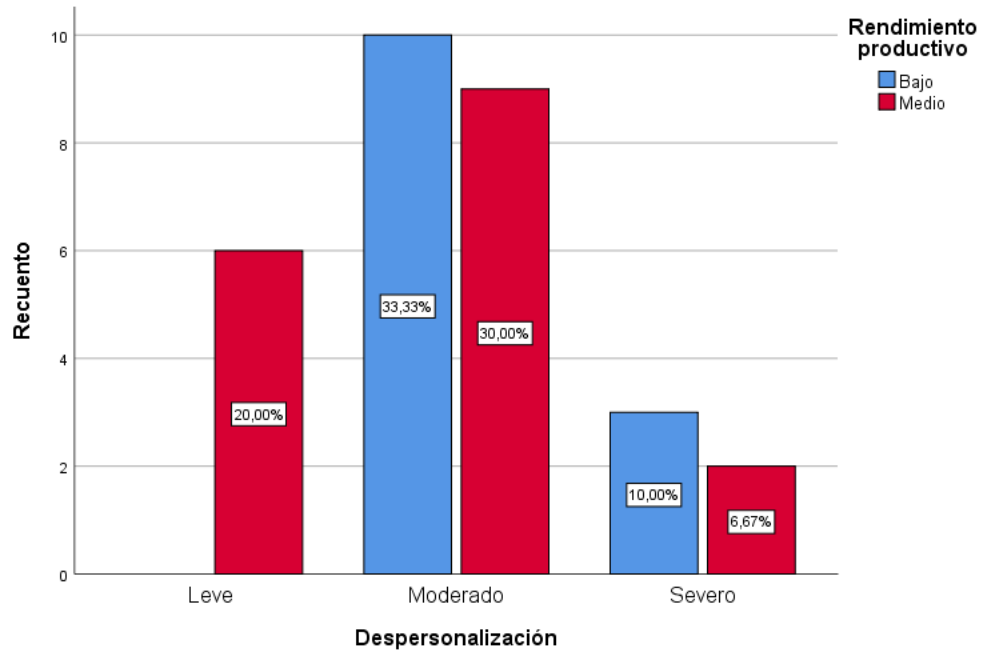
**Tabla 5**  
**Despersonalización y rendimiento productivo del personal docente de Bachillerato**

			Rendimiento productivo		
			Bajo	Medio	Total
Despersonalización	Leve	fi	0	6	6
		%	0,0%	20,0%	20,0%
	Moderado	fi	10	9	19
		%	33,3%	30,0%	63,3%
	Severo	fi	3	2	5
		%	10,0%	6,7%	16,7%
Total		fi	13	17	30
		%	43,3%	56,7%	100,0%

Fuente: Base de datos de la información registrada

La tabla 5 muestra que el 30% de los docentes que presentan una despersonalización moderada, tienen un rendimiento productivo medio, así también el 20% de los docentes que presentan una despersonalización leve, su rendimiento productivo es medio, también encontramos que aquellos docentes 10%, con una despersonalización severa, su rendimiento productivo es bajo. Lo mismo se observa en la siguiente figura:

**FIGURA 4**



Fuente: Tabla 5

**Tabla 6**

**Correlación entre la dimensión despersonalización y el rendimiento productivo**

		Despersonalización
Rendimiento productivo	Correlación de Pearson	-,661**
	Sig. (bilateral)	,000
	R <sup>2</sup>	,437

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

Fuente: reporte de resultados SPSS versión 26

En la tabla 6 se presenta la correlación de Pearson aplicada por tener datos paramétricos entre la variable despersonalización y rendimiento productivo, el valor  $R=-0.661$  nos certifica la existencia de una relación inversa y alta, es decir a medida que los puntajes de la despersonalización se incrementan, el rendimiento productivo disminuye; el coeficiente de determinación  $R^2=0.437$ , nos indica la despersonalización influye en un 43.7% en el rendimiento productivo. El valor de significación  $P<0.01$  nos indica que la relación es altamente significativa.



### Objetivo específico 3:

Determinar la relación que existe entre la dimensión realización personal y el rendimiento productivo en el trabajo, del personal docente de Bachillerato, Colegio San José La Salle, Guayaquil, 2021.

**Tabla 7**

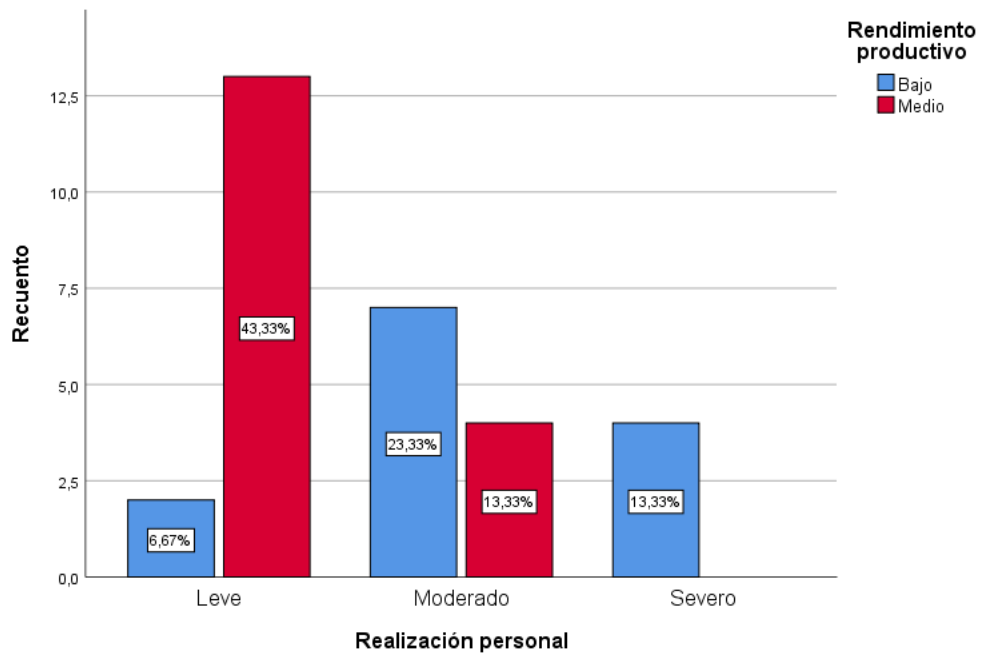
### Realización personal y rendimiento productivo del personal docente de Bachillerato

			Rendimiento productivo		
			Bajo	Medio	Total
Realización personal	Leve	fi	2	13	15
		%	6,7%	43,3%	50,0%
	Moderado	fi	7	4	11
		%	23,3%	13,3%	36,7%
	Severo	fi	4	0	4
		%	13,3%	0,0%	13,3%
Total	fi	13	17	30	
	%	43,3%	56,7%	100,0%	

Fuente: Base de datos de la información registrada

La tabla 7 muestra que el 43.3% de los docentes con una realización personal moderada, tienen un rendimiento productivo medio, así también el 6.7% de los docentes con una realización personal leve, su rendimiento productivo es bajo, también encontramos que el 13.3% de los docentes con una realización personal severa, su rendimiento productivo también es bajo. Y el 23.3% de los docentes con una realización personal moderado presentan un rendimiento productivo bajo. Lo mismo se observa en la siguiente figura:

**FIGURA 5**



Fuente: Tabla 7

**Tabla 8**

**Correlación entre la dimensión realización personal y el rendimiento productivo**

		Realización personal
Rendimiento productivo	Correlación de Pearson	-,827**
	Sig. (bilateral)	,000
	R <sup>2</sup>	,684

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

Fuente: reporte de resultados SPSS versión 26

En la tabla 8 se presenta la correlación de Pearson aplicada por tener datos paramétricos entre la variable baja realización personal y rendimiento productivo, el valor  $R=-0.827$  nos certifica la existencia de una relación inversa y alta, es decir a medida que los puntajes de la realización personal se incrementan, el rendimiento productivo disminuye; el coeficiente de determinación  $R^2=0.684$ , nos indica la despersonalización influye en un 68.4% en el rendimiento productivo. El valor de significación  $P<0.01$  nos indica que la relación es altamente significativa.

## V. DISCUSIÓN

Las instituciones educativas debido al desajuste creciente de la demanda al personal docente evalúan el rendimiento productivo con eficacia garantizando el éxito y se incluye en los problemas educativos, todas estas acciones y reacciones se aúnan a la sociedad quienes exigen más y una mejor enseñanza, logrando que el personal docente no puedan responder con certeza sintiendo que este malestar se percibe como falta de competencia o una baja valorización social y circunstancialmente se convierte en una presión sintiéndose bastante vulnerables a sentirse quemado.

Los hallazgos indican que el síndrome de burnout (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal) influye en un 68.3% en el rendimiento productivo (entrada, salida educativa y mercados competitivos) y el 31.7% restante se explicaría a otros factores. Este estudio se ha realizado con un tamaño muestral de 30 docentes, quienes participaron mostrando una percepción empírica respecto a las variables de estudio, la prueba Shapiro-Wilk aplicada determinó datos paramétricos por lo que se trabajaron los datos con la correlación de Pearson, en cuanto a los resultados descriptivos, muestran que el mayor porcentaje de docentes 66.7% percibe un síndrome de Burnout moderado, un 20% en nivel leve y un 13.3% Severo, lo cual indica que los docentes en su mayoría se sienten afectados al estrés laboral crónico en conjunto integrado por actitudes y afecta negativamente en los colegas o compañeros de trabajo, visualizándose como sumamente exhausto. En relación al agotamiento emocional el 56.7% se muestra en un nivel moderado, el 30% en un nivel leve y el 13.3% en un nivel severo. En la despersonalización el mayor porcentaje se mostró en el nivel moderado con un 63.3%; el 20% en un nivel leve y un 16.7% en un nivel severo. Así también en la realización personal el mayor porcentaje se muestra en el nivel medio con un 56.7%, es decir que las instituciones utilizan los recursos (inputs) a término medio para producir un bien educativo como salida (outputs) de forma que puede ser expresada en términos de producción educativa la diferencia un 43.3% se encontró en un nivel bajo.

Esta información concuerda con lo expresado por Lavado (2021) en su tesis de maestría investigó acerca del estrés y el desempeño en el trabajo de los docentes la muestra fue de 44 profesores, cuyos resultados indican que el estrés laboral que

presenta, es bajo en 57%, muy bajo en 39% y medio en 5%; el desempeño laboral presentado por el profesorado es muy bueno en 52% y bueno en 48%. Concluyendo que existe una relación negativa media o moderada entre el estrés y el desempeño laboral del profesorado por solo 37,31 %. En concordancia con Gutiérrez y Pando (2018), manifiestan que el estrés laboral no está influenciado por el síndrome de Burnout según su investigación acerca de dicho síndrome y el desempeño laboral en docentes, se analizó la correlación entre las variables en docentes de la I.E “San Ramón” con una muestra de 73 docentes, la metodología fue descriptiva, correlacional, cuyos resultados arrojaron una relación positiva y débil no significativa. Estos resultados se diferencian con los hallazgos del presente estudio, dado que se halló una correlación inversa y alta entre el síndrome de burnout y el rendimiento productivo, esta relación fue altamente significativa y se encontró una influencia del 68.3% entre ambas variables. Lo mismo que en la investigación de Rivera, Segarra y Giler (2018), trabajo con el síndrome de agotamiento del profesorado en las instituciones de educación superior a menudo afecta negativamente su salud y desempeño profesional, y en este estudio trató de describir el agotamiento en el trabajo y medir las otras variables como despersonalización (des), agotamiento emocional (ae) y baja realización personal (brp) del personal docente, basándose en un método cuantitativo, se realizó un estudio de campo con 159 docentes. Para la recolección de datos lo hizo con la técnica de la encuesta. La investigación mostró que el desempeño del agotamiento laboral varía con el tiempo de servicio en el campo de la enseñanza y las condiciones laborales. Se evidenció que existe una directa relación entre el estrés laboral y las dimensiones del síndrome de burnout.

En el estudio de Bustamante, Bustamante, González y Bustamante (2016), también se habló del agotamiento de los docentes. Universidad de Carabobo, facultad de Bioanálisis, se definió el S.B como de largo plazo. Aunque el estudio fue de tipo descriptivo y documentado. Sus resultados procesados en Minitab 16 encontraron que solo en el 16% de la población en estudio, presenta el síndrome de burnout, sin embargo, hubo un predominio en niveles medios entre los docentes restantes, (ae) agotamiento emocional (53%), (des) despersonalización (33%) y (rp) realización personal (55%), estos porcentajes se asemejan a los resultados obtenidos y detallados arriba, en otras investigaciones como las de Rodríguez y

Sánchez (2016), se plantearon analizar las diferencias entre los docentes que laboraban en instituciones de educación superior privada. Aunque, la muestra fue mayor realizó con una población de 260 docentes, a través del Inventario de Burnout de Maslach y una ficha social y demográfica para educadores superiores, lograron descubrir grandes diferencias de cansancio emocional ya sea por el sexo (como resultado las mujeres muestran un elevado cansancio más que los hombres) por el turno de trabajo (los docentes que realizan clases en la mañana y durante la tarde son los más perjudicados). En la dimensión de realización personal la edad tiene una evidencia importante, docentes de 51 y 60 años evidencian una realización personal elevada, el estado civil también es un factor determinante, ya que los educadores casados y divorciados tienen una mayor ejecución propia, con relación al nivel de estudios, los doctores presentan un alto nivel sobre la escala de realización, y con respecto a los años de experiencia, los profesores con un tiempo de trabajo entre los 16 y 20 años sienten una realización personal.

Así mismo los resultados también guardan similitudes con Burgos, Cevallos y Anchundia (2019), en su artículo cuyo objetivo fue conocer la relación entre el síndrome de burnout y la calidad en instituciones educativas, Manta, Ecuador, se determinó una correlación negativa es decir ambas variables se correlacionan en sentido inverso. Los resultados de estos estudios recomendaron crear estrategias de prevención para evitar la aparición del síndrome con el objetivo de garantizar una calidad profesional de vida. Aunque en la investigación de Loaiza, y Larrea. (2021), podemos compararla con su tesis, el síndrome de burnout y el desempeño del talento humano, cuya finalidad fue determinar cómo incide una variable en la otra, a través del método cualitativo y cuantitativo, descriptivo, transaccional, y documental, busca asimilar la problemática de estudio. La muestra fueron 21 trabajadores, se aplicó cuestionarios, los resultados arrojaron mayor influencia para el desarrollo de niveles de estrés en la realización personal (48) y despersonalización (23), con niveles altos y nivel medio (37) en cansancio emocional. Se concluye que el estrés influyó en un 41.7% sobre el ejercicio de los trabajadores. Dado que en los resultados se halló que el 36.7% de los docentes con un nivel moderado de burnout su rendimiento productivo también se encontró en un nivel medio, y el 30% de los estudiantes con un burnout moderado, muestran un rendimiento productivo bajo. Similarmente Martínez, (2021), investigó que el

síndrome de burnout influye en el desempeño laboral del colegio americano de Guayaquil, cuyo propósito fue determinar las causas, del síndrome de burnout y la influencia sobre las actividades laborales, en este momento el síndrome de burnout es un inconveniente invisible que se halla dentro de los mercados debido al teletrabajo y a dificultades económicas que atraviesa el país, esta relación es muy similar dado que las correlación halladas tanto en las variables analizadas y en sus dimensiones se encontraron correlaciones inversas y significativas por encima del nivel moderadas y altas.

Por otro lado, Manrique, (2020) en su estudio también trató de determinar la influencia del síndrome de burnout en el desempeño profesional de los profesores, el método de investigación es cualitativa y cuantitativa, descriptivo correlacional transversal, relacionadas las variables de estudio, en cuyos resultados, se logra evidenciar que el síndrome de burnout influye significativamente en el desempeño profesional de los docentes y también significativos.

Muchos de los estudios también afirman que el estrés laboral se puede asociar a distintas definiciones del burnout, pero hace referencia al agotamiento físico, emocional, mental, ausencia de intereses laborales, deshumanización y un disminuido nivel de realización, ya que es el producto de una sobrecarga de energía, bienes personales o espiritualidad del operario manifestado por Arquero (2014).

También se ha confrontado que el síndrome, es conocido como “síndrome del quemado”, y fue dado a conocer como un posible riesgo de desempeño laboral en el 2000 por la OMS afectando no solo la salud mental además a la calidad de vida. Para Friedman (2012), el burnout en los docentes es causado por la abismal desigualdad del esfuerzo y los resultados recaudados. Por lo que este crea sentimientos de indiferencia y desinterés en el trabajo. Debido a esto un gran número de docentes experimenta dudas acerca de su carrera y piensa en la posibilidad de dejarla ya que piensa que falló o es incompetente.

Mayormente la persona que padece este síndrome en distintas ocasiones no es consciente de ello por lo que no trata de darle una solución hasta que los síntomas aumentan, uno de los más comunes es la desmotivación ya que la persona se encuentra con niveles muy bajos de energía y empieza o hace su trabajo con

desgano y sin iniciativa. Esto guarda relación con los hallazgos de la realización personal y el rendimiento productivo pues 43% de los docentes con una realización personal leve presenta un rendimiento productivo medio. En cierta forma también se relacionan con el modelo de Maslach (2001), el síndrome de burnout envuelve tres extensiones sintomatológicas: el agotamiento emocional, el cinismo o despersonalización, y la realización personal.



## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que el síndrome de burnout influye en un 68.3% en el rendimiento productivo del personal docente de Bachillerato, Colegio San José La Salle, Guayaquil, 2021, encontrando una correlación inversa y alta, es decir a medida que los puntajes del síndrome de burnout aumentan, el rendimiento productivo disminuye ( $R_s=-0.826$ ,  $p<0.05$ ), cumpliéndose el objetivo general propuesto.
2. También se logró determinar que la dimensión agotamiento emocional influye en un 66.7% en el rendimiento productivo del personal docente de Bachillerato, Colegio San José La Salle, encontrando una correlación inversa, y alta ( $R_s=-0.8.17$ ,  $p<0.05$ ).
3. Se determinó que la dimensión despersonalización influye en un 43.7% en el rendimiento productivo del personal docente de Bachillerato, encontrando una correlación inversa y alta ( $R_s=-0.661$ ,  $p<0.05$ ).
4. Finalmente se determinó que la dimensión baja realización personal influye en un 68.4% en el rendimiento productivo en el trabajo, del personal docente de bachillerato, hallando una correlación inversa y alta ( $R_s=-0.827$ ,  $p<0.05$ ); cumpliendo con todos los objetivos propuestos en el estudio.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a la institución, continuar con el estudio actual analizando a profundidad las dimensiones del rendimiento productivo, asumiendo con responsabilidad ética los resultados de la presente investigación, las cuales demostraron una correlación muy significativa.

También es factible poder realizar el estudio con una muestra más elevada a fin de disminuir el margen de error y que incluya a unidades muestrales nuevas que nunca hayan sido evaluados por el cuestionario de Burnout que experimentan.

A las autoridades de la institución es importante que se continúe con la supervisión y seguimiento de los resultados académicos, a fin de verificar el buen uso de los recursos que posee de esta manera se asegura una buena producción educativa.

Finalmente, al tener conciencia de que este estudio ha determinado la influencia del síndrome de Burnout en el rendimiento productivo, se sugiere realizar otros estudios en donde se puedan utilizar diferentes instrumentos de medición y de análisis como algún modelo de análisis comparativo

## REFERENCIAS

- Achiri L. E. (2019). *Síndrome de Burnout y el desempeño de los docentes del nivel secundario de la institución educativa nro. 40046 José I. Cornejo Costa, acequia alta Cayma Arequipa, 2018.* (Tesis de Maestría) Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, Perú.  
<http://bibliotecas.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8340>
- Ander Egg (2011). Aprender a investigar, nociones básicas para la investigación social. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2017/05/Aprender-a-investigar-nociones-basicas-Ander-Egg-Ezequiel-2011.pdf.pdf>
- Aroca, L. Ocampo, C. Orozco, K. Rivera, L (2021). Propuesta de intervención para riesgo psicosocial y estrés laboral debido a la sobrecarga laboral en la microempresa Bordadora Ula Ula <http://hdl.handle.net/20.500.12494/33124>
- Arquero.J. (2014). Instrumento de medición del síndrome de quemarse en el trabajo (burnout) en profesores universitarios. Facultad de Ciencias Económicas – Universidad de Buenos Aires  
<https://ojs.econ.uba.ar/index.php/Contyaudit/article/view/110>
- Atalaya, M. (1999). Satisfacción laboral y productividad. Revista de psicología. III (5). pp. 46-60  
[https://sisbib.unmsm.edu.pe/Bvrevistas/psicologia/1999\\_n5/satisfaccion.Htm](https://sisbib.unmsm.edu.pe/Bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.Htm)
- Bertel R. Y. y Sixta V. M. (2016). *El aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa nueva esperanza y su relación con el síndrome de burnout de los docentes de básica primaria.* (Tesis de Maestría) Universidad Nicaragüense Martín Luther King Jr. Sincelejo-Nicaragua. Recuperado de <https://cismlk.edu.co/Repositorio/TFM%20%202016%20-%202017/Yamileth%20Bertel%20Regino%20y%20Mary%20Sixta%20Vergara%20Diaz.pdf>

- Bustamante, E. Bustamante, F. Gonzales, G. y Bustamante, L. (2016). El burnout en la profesión docente: un estudio en la escuela de bioanálisis de la Universidad de Carabobo Sede Aragua, Venezuela Med Segur Trab. 62 (243) 111-121 <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v62n243/original2.pdf>
- Burgos, J; Cevallos, V; Anchundia, J. (2019). Síndrome de Burnout y calidad educativa docente Distrito de Educación 13D02, Jaramijó - Manta – Montecristi Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, ISSN-e 2542-3088, Vol. 4, Nº. 8 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7440791>
- Burgos, A. Orozco, I. (2020). Síndrome de burnout y su incidencia en el ámbito laboral vol. 2 núm. 1 revista de investigación formativa: innovación y aplicaciones técnico – tecnológicas doi 10.34070/rei.v2i1.217
- Casas, A. Repullo, L. Donado, C. (2003), La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos <http://www.unidaddocentemfyclaspalmas.org.es/resources/9+Aten+Primaria+2003.+La+Encuesta+I.+Cuestionario+y+Estadistica.pdf>
- Ceballos, C. (2013). Tesis Síndrome de Burnout y desempeño laboral en cajeros del almacén mi comisariato. Guayaquil, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/6289>
- Carnoy, M. (2006). Economía de la Educación. Editorial UOC, Barcelona, España.
- Córdova, M. (2021). Diagnóstico del estrés laboral en la dirección de admisiones, registro y gestión documental de la Universidad Cooperativa de Colombia sede Pereira-Cartago. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/34686>
- Chuquihuanca, N. Fernández, M, Flores, K, Hurtado, D, Reyes, L. Oviedo, F (2021) Didáctica e investigación científica editado por Colloquium Ecuador ISBN 978. 9942.814-77-7

Delfini, M. DRolas, M. Montes, J. Spinoza, A. (2020). Dealing with work. Impact of COVID-19 on productive and reproductive work; Lidarcom o trabalho. Impacto do COVID-19 no trabalho produtivo e reprodutivo Universidad Nacional de Santiago del stereo  
<https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/117797>

Dubelluit, L y López, M. (2014). Prevalencia del síndrome de burnout en docentes de educación común y especial. Vol. III. Número6. Psicología y educación integral A.C. revista internacional PEI: Universidad católica Argentina.  
[https://www.academia.edu/30682937/PREVALENCIA\\_DEL\\_SINDROME\\_DE\\_BURNOUT\\_EN\\_DOCENTES\\_DE\\_EDUCACION\\_COMUN\\_Y\\_ESPECIAL?email\\_work\\_card=view-paper](https://www.academia.edu/30682937/PREVALENCIA_DEL_SINDROME_DE_BURNOUT_EN_DOCENTES_DE_EDUCACION_COMUN_Y_ESPECIAL?email_work_card=view-paper)

Expansión. (27 de mayo del 2019). La OMS incluye en su lista de enfermedades el 'burnout' o desgaste profesional. Expansión.  
<https://expansion.mx/tendencias/2019/05/27/la-oms-incluye-en-su-lista-de-enfermedades-el-burn-out-o-desgaste-profesional>

Fernández, P. (2010). La influencia de los factores estresantes del trabajo en el rendimiento laboral. Invenio, 13(25),111-124. ISSN: 0329-3475. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87715116007>

Friedman, I. (2012). Student behavior patterns contributing to teacher burnout. The Journal of Educational Research, Mayo-Junio, Vol. 88, 5, pp. 281-289.

García, B. Maldonado, S. Ramírez, M. (2015). Determinación de las diferencias de género usando las escalas de limitaciones en el trabajo (WLQ), compromiso organizacional (OC) y MBI DE MASLACH en un grupo de servidores públicos del sector salud. Revista internacional administración & finanzas vol.8 número 2.  
[https://www.academia.edu/8505232/Determinaci%C3%B3n\\_de\\_las\\_diferencias\\_de\\_G%C3%A9nero\\_usando\\_las\\_escalas\\_de\\_limitaciones\\_en\\_el\\_trabajo\\_WLQ\\_compromiso\\_organizacional\\_OC\\_y\\_MBI\\_de\\_Maslach\\_en\\_un\\_gr](https://www.academia.edu/8505232/Determinaci%C3%B3n_de_las_diferencias_de_G%C3%A9nero_usando_las_escalas_de_limitaciones_en_el_trabajo_WLQ_compromiso_organizacional_OC_y_MBI_de_Maslach_en_un_gr)

[upo de servidores p%C3%BAblicos del sector salud?email\\_work\\_card=title](#)

Gil, P. Viotti, S. Converso, D. (2017). Psychometric properties of the «Spanish burnout Inventory» (SBI) in a sample of Italian health professionals: a gender perspective. Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional (UNIPSIPO), Universitat de València, España. Universidad de Turín, Departamento de Psicología, Italia  
<http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v23n2/a01v23n2.pdf>

Gonzales, N. (2008). Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios REDHECS: Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social, ISSN-e 1856-9331, Año 3, N°. 4,  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2717959>

Gutiérrez, D. Pando, J. (2018). Síndrome De Burnout y desempeño laboral en docentes de una institución educativa de nivel secundario de la ciudad de Cajamarca. [tesis de maestría]. Universidad Antonio Urrelo de Cajamarca.  
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/897/TESIS%20SINDROME%20DE%20BURNOUT%20Y%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. McGraw HILL.

Kenneth y Chairman (2002). Ética en la investigación científica.  
<https://www.nytimes.com/2002/01/23/business/enron-chairman-kenneth-lay-resigns-company-says.html>

Kline, R. B. (2005). Principles and practice of structural equation modeling (2nd ed.). Guilford Pre

Lavado, L. (2021). El estrés y su relación con el desempeño laboral del personal docente de la Institución Educativa Jesús Alberto Miranda Calle,

Moyobamba. 2018 [Tesis de maestría en Ciencias de la Educación con Mención en Gestión Educativa]. Universidad Nacional de San Martín Url <http://hdl.handle.net/11458/4050>

Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). Estrés y procesos cognitivos. Barcelona: Martínez Roca.

Loaiza, L. Larrea, D. (2021). Síndrome de burnout en el desempeño administrativo del talento humano de la Federación Deportiva de Chimborazo. [tesis de maestría en actividad física]. universidad técnica de Ambato <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/32233>

Malhotra, N. (2008). Investigación de mercados <http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Mercadeo/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Investigacion%20de%20Mercados.pdf>

Marchena, J. y Torres, D. (2011). Población a riesgo a desarrollar síndrome de burnout y cuales sus factores de riesgo. Universidad CES. Facultad de salud pública, especialización salud ocupacional para médicos Medellín. [https://www.academia.edu/36403918/POBLACION\\_A\\_RIESGO\\_DE\\_DESARROLLAR\\_SINDROME\\_DE\\_BURN\\_OUT\\_Y\\_CUALES\\_SUS\\_FACTORES\\_DE\\_RIESGO\\_DRA\\_JOHANA\\_MARCHENA\\_HERNANDEZ\\_DRA\\_DIANA\\_TORRES\\_BRIEVA\\_UNIVERSIDAD\\_CES\\_FACULTAD\\_DE\\_SALUD\\_PUBLICA\\_ESPECIALIZACION\\_SALUD\\_OCUPACIONAL\\_PARA\\_MEDICOS\\_MEDELLIN\\_2011?email\\_work\\_card=view-paper](https://www.academia.edu/36403918/POBLACION_A_RIESGO_DE_DESARROLLAR_SINDROME_DE_BURN_OUT_Y_CUALES_SUS_FACTORES_DE_RIESGO_DRA_JOHANA_MARCHENA_HERNANDEZ_DRA_DIANA_TORRES_BRIEVA_UNIVERSIDAD_CES_FACULTAD_DE_SALUD_PUBLICA_ESPECIALIZACION_SALUD_OCUPACIONAL_PARA_MEDICOS_MEDELLIN_2011?email_work_card=view-paper)

Maslach, C. y Jackson, S. (1981). Maslach burnout inventory manual. Gabinete psychological.

Maslach y Jackson (2001). MBI: Maslach Burnout Inventory. Manual. Palo Alto: University of California, Consulting Psychologists Press

Manrique, E. (2020). El síndrome de Burnout en el desempeño profesional del docente de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad

Nacional de San Agustín de Arequipa [tesis de maestría] URI:  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/11213>

Martínez, P.A. (2010). *El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Vivat Academia*, vol., no. 112, 2010, pp.42-80. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525752962004>

Martínez, F. (2021). El síndrome de Burnout y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Americano de Guayaquil. Universidad católica de Santiago de Guayaquil  
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16282>

Miranda, J (2011). La función de producción educativa: Una perspectiva schumpeteriana para el análisis de la eficacia de la educación en el Caribe colombiano

Montero, K. y Zuluaga, S. (2021) Resiliencia y estrés laboral en los instructores del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA  
<https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/8809#:~:text=URI%3A%20https%3A/hdl.handle.net/11323/8809>

Morales, M. y Ronquillo, J. (2021). Caracterización del estrés laboral y su impacto en la productividad en una industria maquiladora de Reynosa Tamaulipas ISSN-e 2588-0705, Vol. 6, N°.2, 2021, págs. 183-192  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897416>

Oramas, A. (2013). Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria. Ministerio de salud pública de Cuba, escuela nacional d salud pública [tesis de doctorado en ciencias de la salud. La Habana, Cuba.



- Otzen, Tamara, & Manterola, Carlos. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pajares H. E. (2020). *Relación entre Síndrome de Burnout y clima laboral en los médicos del servicio de emergencia del hospital regional de Cajamarca – 2018*. (Tesis Doctoral). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, Perú. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1237/TESI%20FINAL%2007%20EDWIN%2007%20DE%20FEBRERO%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rajimon, J. (2010). La Economía y la Función De Producción En Educación Revista Científica "Visión de Futuro", vol. 13, núm. 1, enero-junio, Universidad Nacional de Misiones <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935475006.pdf>
- Ríos, I. Godoy, C y Sánchez, J. (2011). Síndrome de quemarse por el trabajo, personalidad resistente y malestar psicológico en personal de enfermería. [https://www.academia.edu/31159410/S%C3%ADndrome\\_de\\_quemarse\\_por\\_el\\_trabajo\\_personalidad\\_resistente\\_y\\_malestar\\_psicologico\\_en\\_personal\\_de\\_enfermer%C3%ADa?email\\_work\\_card=title](https://www.academia.edu/31159410/S%C3%ADndrome_de_quemarse_por_el_trabajo_personalidad_resistente_y_malestar_psicologico_en_personal_de_enfermer%C3%ADa?email_work_card=title)
- Rivera, Á. Segarra, J. Giler, G. (2018). Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica, vol. 38, núm. 2, Sociedad Venezolana de Farmacología Clínica y Terapéutica, Venezuela ISSN: 0798-0264 revista.avft@gmail.com <https://www.redalyc.org/jatsRepo/559/55960422004/55960422004.pdf>
- Saavedra, S. y Valderrama, J. (2009). Factores asociados al síndrome de burnout en las educadoras de párvulo pertenecientes a la corporación municipal de desarrollo social de la ciudad de Calama

[https://www.academia.edu/39057060/Factores asociados al síndrome de Burnout en educadoras de parvulo?auto=download&email\\_work\\_card=download-paper](https://www.academia.edu/39057060/Factores_asociados_al_sindrome_de_Burnout_en_educadoras_de_parvulo?auto=download&email_work_card=download-paper)

Salazar, C. Ganga, F. Mendoza, R. Muñoz, Y. & Jara, M. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en pandemia COVID-19: el caso de una institución financiera de la zona central de Chile. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 8(spe4), 00019. Epub 20 de septiembre de 2021. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2770>

Taboada, J. (2018). *Factores personales y laborales relacionados al síndrome de burnout en obstetras del hospital San Juan de Lurigancho en el año 2017*. [Tesis de Licenciatura] Universidad Alas Peruanas Lima, Perú

Valadez, E. (2014). Burnout y estilos de afrontamiento en el entrenador deportivo: propuesta de un programa de intervención [tesis de maestría en psicología aplicada en el área del deporte]. Facultad de psicología  
[https://www.academia.edu/20728900/Burnout y estilos de afrontamiento en el entrenador deportivo propuesta de un programa de intervenci%C3%B3n?email\\_work\\_card=view-paper](https://www.academia.edu/20728900/Burnout_y_estilos_de_afrontamiento_en_el_entrenador_deportivo_propuesta_de_un_programa_de_intervenci%C3%B3n?email_work_card=view-paper)

Varela, M. (2020). Trabajo infantil, trabajo adulto y políticas sociales en la pos pandemia. Revista debate público reflexión de trabajo social Issn 1853- 6654  
<http://trabajosocial.sociales.uba.ar/wp->

Ventura, J (2017), ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. Rev Cubana Salud Pública [Internet]. 2017 [citado 10 Oct 2021]; 43(4):[aprox. 0 p.]. Disponible en:  
<http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/906>

# ANEXOS

## Anexo 1:

### Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala medición
Síndrome de burnout	Gil-Monte (2017), lo define como: "una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse agotado".	Mediante la técnica de la encuesta con el instrumento cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes, validado y confiable.	Agotamiento emocional EE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agotamiento laboral</li> <li>- Sentimiento de estar acabado al final de la jornada</li> <li>- Fatiga</li> <li>- Estrés</li> <li>- Sentimiento de estar quemado por el trabajo</li> </ul>	Nominal
			Despersonalización D	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interés laboral</li> <li>- Entusiasmo laboral</li> <li>- Frustración laboral</li> <li>- Cinismo</li> </ul>	
			Realización personal PA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad de resolución de problemas</li> <li>- Creencia de ser buen trabajador</li> <li>- Contribución eficaz</li> <li>- Realización laboral</li> <li>- Eficacia laboral</li> </ul>	

Rendimiento productivo	El rendimiento productivo consiste en la manera como las instituciones utilizan los recursos (inputs) que posee para producir un bien educativo como salida (outputs) que puede ser expresada en términos de producción educativa, (Carnoy, 2006).	Mediante la técnica de la encuesta utilizando como instrumento un cuestionario tipo Likert, validado y confiable.	Entrada educativa (Inputs)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Infraestructura</li> <li>- Bibliotecas</li> <li>- Capacidad de alumnos por aula</li> <li>- Autoridad</li> <li>- Calidad de docentes</li> <li>- Características de los docentes</li> </ul>	Nominal
			Salida educativa (outputs)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Resultados académicos</li> <li>- Tasa de graduación</li> <li>- Formación de capital humano</li> <li>- Formación de capital social</li> </ul>	
			Mercados competitivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel Competitivo</li> <li>- Producción educativa</li> <li>- Costo de la educación</li> <li>- Calidad de la institución</li> <li>- Eficiencia</li> </ul>	

**Anexo 2:**

**Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed)**

**(Maslach, C. y Jackson, S.E. 1981; 1986)**

			Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	EE	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.					
2	EE	Al final de la jornada me siento agotado.					
3	EE	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.					
4	PA	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis estudiantes					
5	D	Creo que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos.					
6	EE	Trabajar con estudiantes todos los días es una tensión para mí.					
7	PA	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis estudiantes					
8	EE	Me siento agotado por el trabajo*					
9	PA	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.					
10	D	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.					
11	D	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.					
12	PA	Me encuentro con mucha vitalidad.					
13	EE	Me siento frustrado por mi trabajo.					
14	EE	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.					
15	D	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis estudiantes*					
16	EE	Trabajar en contacto directo con los estudiantes me produce bastante estrés.					
17	PA	Tengo dificultad para crear una atmósfera relajada a mis estudiantes*					
18	PA	Me encuentro animado después de trabajar junto a mis estudiantes					
19	PA	Realizo muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.					

20	EE	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.					
21	PA	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.					
22	D	Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.					

### Anexo 3:

### Cuestionario para medir rendimiento productivo.

<b>INSTRUCCIONES</b> A continuación, se te van a presentar unas preguntas para medir el rendimiento productivo. Señala con una "x" la casilla que mejor corresponda con tu situación y recuerda que solo debes marcar una sola respuesta en cada una de las preguntas. Por favor responde con sinceridad. Muchas gracias por tu colaboración.	Totalmente de acuerdo.	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
<b>Entrada educativa (Inputs)</b>					
1. La infraestructura de la unidad educativa donde laboro es adecuada para trabajar.					
2. Las diferentes áreas de la institución donde laboro están correctamente distribuidas.					
3. La cantidad de libros que proporciona la institución a los estudiantes contribuye con el desarrollo de las actividades escolares.					
4. La distribución de estudiantes por aula es la adecuada.					
5. Los alumnos que tengo asignados exceden mi capacidad de control.					
6. El rector de la institución promueve un ambiente favorable entre los docentes.					
7. La unidad educativa donde laboro se diferencia positivamente de otras instituciones.					
8. El nivel de preparación académica de los docentes es valorado en la institución educativa.					
9. Los docentes que laboran en la institución educativa tienen habilidades y conocimientos para ejercer la enseñanza.					
<b>Salida educativa (outputs)</b>					
10. Los resultados de las evaluaciones de conocimiento que aplico a mis estudiantes reflejan un proceso académico exitoso.					
11. Los conocimientos de los bachilleres de la institución les permitirán un ingreso exitoso a la universidad.					
12. Considero que los alumnos que se gradúan en esta institución cuentan con una formación en conocimientos y valores que contribuirán a la sociedad.					
13. La formación educativa que reciben los estudiantes les permitiría conseguir trabajo en el corto plazo.					
14. Los estudiantes que se gradúan en esta institución educativa, aportarán con el desarrollo económico del país.					
<b>Mercados competitivos</b>					
15. Considero que mi institución se diferencia positivamente de las demás.					
16. Cuento con los recursos y materiales necesarios para dictar clases de manera adecuada.					
17. Los costos de matrícula y pensión que se recaudan justifican la infraestructura, sueldo, y materiales de trabajo.					
18. La institución cuenta con capacitación y formación constante a los docentes, lo cual favorece la calidad de la institución.					
19. Conozco la política educativa y reglamentos de la institución las cuales contribuyen al cumplimiento de objetivos institucionales.					
...Gracias					



## **ANEXO 4:**

### **FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO**

#### **CUESTIONARIO PARA MEDIR SINDROME DE BURNOUT**

##### **DATOS INFORMATIVOS:**

Denominación	:	Encuesta
Tipo de Instrumento	:	Cuestionario
Institución donde se aplica	:	Unidad educativa
Fecha de Aplicación	:	Octubre y Noviembre 2021
Autora	:	Psic. Adriana Pintado Diaz.
Medición	:	Variable: Síndrome de burnout
Administración	:	Docentes de secundaria.
Tiempo de Aplicación	:	20 min. Aprox.
Forma de Aplicación	:	Individual.

##### **OBJETIVO:**

Medir el síndrome de burnout en docentes.

##### **MATERIALES:**

Formulario de Google forms internet.

##### **DIMENSIONES ESPECÍFICAS A EVALUARSE.**

Se han establecido 3 dimensiones:

Agotamiento emocional

Despersonalización

Realización personal

## INSTRUCCIONES:

1. La ficha de observación consta de 22 ítems:

Agotamiento emocional (EE) 9

Despersonalización (D) 5

Realización personal (PA) 8

Total: 22 ítems

2. Se han establecido 5 niveles para describir las dimensiones investigadas:

Nunca (1)

Casi nunca (2)

Algunas veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

3. El resultado final es la suma de las tres dimensiones haciendo un total de 110 puntos.

## EVALUACION:

A. Nivel para cada una de las dimensiones:

Agotamiento emocional (9)

Nivel severo: 34- 45

Nivel moderado: 22-33

Nivel leve: 9 - 21

Despersonalización (5)

Nivel severo: 19 - 25

Nivel moderado: 12 - 18

Nivel leve: 5 - 11

Realización personal (8)

Nivel severo: 30 - 40

Nivel moderado: 20 - 30

Nivel leve: 8 - 19

NIVEL DE LA VARIABLE SINDROME DE BURNOUT

Nivel severo: 110

Nivel moderado: 81

Nivel leve: 51

## **ANEXO 5.**

### **FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO**

#### **CUESTIONARIO PARA MEDIR RENDIMIENTO PRODUCTIVO**

##### **DATOS INFORMATIVOS:**

Denominación	:	Encuesta
Tipo de Instrumento	:	Cuestionario
Institución donde se aplica	:	Unidad educativa
Fecha de Aplicación	:	Octubre y Noviembre 2021
Autora	:	Psic. Adriana Pintado Diaz.
Medición	:	Variable: Rendimiento productivo
Administración	:	Docentes de secundaria.
Tiempo de Aplicación	:	20 min. Aprox.
Forma de Aplicación	:	Individual.

##### **OBJETIVO:**

Medir el rendimiento productivo.

##### **MATERIALES:**

Formulario de Google forms internet.

##### **DIMENSIONES ESPECÍFICAS A EVALUARSE.**

Se han establecido 3 dimensiones:

Entrada educativa

Salida educativa

Mercados competitivos

## INSTRUCCIONES:

1. La ficha de observación consta de 19 ítems:

Entrada educativa (9)

Salida educativa (5)

Mercados competitivos (5)

2. Se han establecido 5 niveles escala de likert, para describir las dimensiones investigadas:

Totalmente de acuerdo (5)

De acuerdo (4)

Indeciso (3)

En desacuerdo (2)

Totalmente en desacuerdo (1)

3. El resultado final es la suma de las cinco dimensiones haciendo un total de 95 puntos.

## EVALUACION:

A. Nivel para cada una de las dimensiones:

Entrada educativa (9)

Nivel alto: 34 - 45

Nivel medio: 22 - 33

Nivel bajo: 9 – 21

Salida educativa (5)

Nivel alto 19 25

Nivel medio 12 18

Nivel bajo 5 11

Mercados competitivos:

Nivel alto 20 25

Nivel medio 13 19

Nivel bajo 5 12

NIVEL DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD:

Nivel alto 95

Nivel medio 70

Nivel bajo 44

## ANEXO 6.

### Confiabilidad del Instrumento

El método de consistencia interna basado en el alfa de Cronbach permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica.

La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados (Welch & Comer, 1988). Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación. Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa >0.9 es excelente
- Coeficiente alfa >0.8 es bueno
- Coeficiente alfa >0.7 es aceptable
- Coeficiente alfa >0.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa >0.5 es pobre
- Coeficiente alfa <.5 es inaceptable

### Confiabilidad del instrumento para la variable síndrome de Burnout

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	22

En la tabla anterior se muestra el resultado Alfa de Cronbach analizado en una prueba piloto tamaño 20 y aplicado al instrumento para la variable Síndrome de Burnout con 22 ítems. Se observa una confiabilidad excelente  $\alpha=0.920$ . Posteriormente se muestra la tabla de estadísticas del total de elementos mostrando la media de los puntajes, la varianza y la correlación siendo todas positivas y altas. Así mismo aparecen los valores Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido, encontrando un valor alfa mayor al obtenido en el ítem 21 ( $\alpha=0.924$ ), el valor no difiere mucho del valor obtenido y se mantiene en el mismo nivel, por lo que se sugiere considerar todos los ítems para la aplicación del instrumento.

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	63,80	787,642	,436	,919
P2	63,75	755,987	,626	,915
P3	63,55	750,997	,693	,914
P4	64,05	763,418	,496	,918
P5	63,45	754,892	,681	,915
P6	63,65	779,397	,476	,918
P7	63,65	781,608	,405	,920
P8	64,55	750,366	,672	,915
P9	63,65	764,450	,583	,916
P10	63,65	755,713	,655	,915
P11	63,40	745,411	,739	,913
P12	63,50	753,000	,655	,915
P13	64,35	746,239	,721	,914
P14	63,60	766,779	,544	,917
P15	63,95	750,997	,611	,916
P16	63,90	800,726	,273	,922
P17	64,15	762,029	,632	,915
P18	63,80	751,642	,601	,916
P19	63,25	775,250	,548	,917
P20	63,40	745,516	,642	,915
<b>P21</b>	<b>63,80</b>	<b>794,800</b>	<b>,235</b>	<b>,924</b>
P22	63,95	766,997	,524	,918



## Confiabilidad del instrumento para la variable rendimiento productivo

En la tabla anterior se muestra el resultado Alfa de Cronbach analizado en una prueba piloto tamaño 20 y aplicado al instrumento para la variable rendimiento productivo con 19 ítems. Se observa una confiabilidad buena  $\alpha=0.859$ . Posteriormente se muestra la tabla de estadísticas del total de elementos mostrando la media de los puntajes, la varianza y la correlación. Así mismo aparecen los valores Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido, encontrando un valor alfa mayor al obtenido en el ítem 15  $\alpha=0.862$ , por lo que se sugiere considerar todos los ítems para la aplicación del instrumento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,859	19

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	53,35	195,924	,684	,843
P2	53,40	212,884	,249	,860
P3	53,20	204,168	,399	,855
P4	53,35	201,397	,487	,851
P5	53,00	201,895	,461	,852
P6	53,70	200,221	,457	,852
P7	53,55	196,682	,639	,845
P8	52,75	195,566	,624	,845
P9	53,10	209,463	,328	,857
P10	53,05	204,155	,387	,855
P11	53,60	192,147	,680	,842
P12	53,60	205,832	,441	,853
P13	53,30	211,168	,292	,858
P14	53,15	209,292	,294	,859
<b>P15</b>	<b>52,75</b>	<b>210,724</b>	<b>,231</b>	<b>,862</b>
P16	53,30	208,853	,308	,858

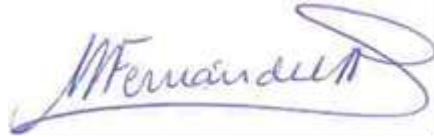
P17	53,30	209,168	,282	,859
P18	53,55	188,892	,784	,838
P19	53,50	192,895	,651	,843

## ANEXO 7:

Matrices de Validación de la tesis: Influencia del Síndrome de burnout en el rendimiento productivo, personal docente de bachillerato, colegio San José La Salle, Guayaquil, 2021

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Criterios de Evaluación					Observación y/o recomendaciones										
				Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
									Si	No	Si	No	Si	No		Si	No		
<b>Síndrome de burnout</b> Gil-Monte (2017), lo define como: "una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse agotado".	Agotamiento emocional EE	Agotamiento laboral	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.						X	X		X		X					
			Al final de la jornada me siento agotado.									X		X		X			
			Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.										X		X		X		
		Sentimiento de estar acabado al final de la jornada	Trabajar con estudiantes todos los días es una tensión para mí.										X		X		X		
			Me siento frustrado por mi trabajo.											X		X		X	
		Fatiga	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.										X		X		X		
		Estrés	Trabajar en contacto directo con los estudiantes me produce bastante estrés.										X		X		X		
	Sentimiento de estar quemado por el trabajo	Me siento "quemado" (desgastado) por el trabajo.									X		X		X				
		En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.										X		X		X			
	Despersonalización D	Interés laboral	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente									X		X		X			
		Entusiasmo laboral	Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.									X		X		X			
		Frustración laboral	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.									X		X		X			
		Cinismo	Creo que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos.										X		X		X		
	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis estudiantes												X		X		X		
	Realización personal PA		Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis estudiantes							X		X		X		X			

		Capacidad de resolución de problemas	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.											X		X				
		Creencia de ser buen trabajador	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis estudiantes									X		X		X				
			Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis estudiantes											X		X				
		Contribución eficaz	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.									X		X		X				
		Realización laboral	Me encuentro con mucha vitalidad.									X		X		X				
		Eficacia laboral	Me encuentro animado después de trabajar junto a mis estudiantes									X		X		X				
			Realizo muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.											X		X				



Firma del evaluador

## Matriz de Validación de Instrumento

**Nombre del Instrumento:** Cuestionario de preguntas Síndrome de burnout

**Objetivo:** Recolectar la información para el análisis de datos.

**Dirigido a:** docentes

**Apellidos y nombres del evaluador:** Fernández Mantilla Mirtha Mercedes

**Grado académico de evaluador:** Dra. En Psicología y Dra. En Educación

**Valoración:**

<del>Adecuado</del>	Regular	Inadecuado
---------------------	---------	------------

\_\_\_\_\_  
Firma del evaluador

X	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de Evaluación								Observación y/o recomendaciones	
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
<b>Rendimiento productivo</b> El rendimiento productivo consiste en la manera como las instituciones utilizan los recursos (inputs) que posee para producir un bien educativo como salida (outputs) que puede ser expresada en términos de producción educativa, (Carnoy,2006)	Entrada educativa (Inputs)	Infraestructura	1. La infraestructura de la unidad educativa donde laboro es adecuada para trabajar										X		X			
			2. Las diferentes áreas de la institución donde laboro están correctamente distribuidas.												X		X	
		Bibliotecas	3. La cantidad de libros que proporciona la institución a los estudiantes contribuye con el desarrollo de las actividades escolares.						X						X		X	

		Capacidad de alumnos por aula	4. La distribución de estudiantes por aula es la adecuada								X		X		X				
			5. Los alumnos que tengo asignados exceden mi capacidad de control									X		X		X			
		Autoridad	6. El rector de la institución promueve un ambiente favorable entre los docentes										X		X		X		
			7. La unidad educativa donde laboro se diferencia positivamente de otras instituciones										X		X		X		
		Calidad de docentes	8. El nivel de preparación académica de los docentes es valorado en la institución educativa										X		X		X		

		Características de los docentes	9. Los docentes que laboran en la institución educativa tienen habilidades y conocimientos para ejercer la enseñanza.									X		X		X		
Salida educativa (outputs)		Resultados académicos	10. Los resultados de las evaluaciones de conocimiento que aplico a mis estudiantes reflejan un proceso académico exitoso									X		X		X		
		Tasa de graduación	11. Los conocimientos de los bachilleres de la institución les permitirán un ingreso exitoso a la universidad									X		X		X		
		Formación de capital humano	12. Considero que los alumnos que se gradúan en esta institución cuentan con una formación en conocimientos y valores que contribuirán a la sociedad							X		X		X		X		
			13. La formación educativa que reciben los estudiantes les permitiría conseguir trabajo en el corto plazo							X		X		X		X		
		Formación de capital social	14. Los estudiantes que se gradúan en esta institución educativa, aportarán con el desarrollo económico del país.									X		X		X		
Mercados competitivos		Nivel Competitivo	15. Considero que mi institución se diferencia positivamente de las demás							X		X		X		X		
		Producción educativa	16. Cuento con los recursos y materiales necesarios para							X		X		X		X		



			dictar clases de manera adecuada													
		Costo de la educación	17. Los costos de matrícula y pensión que se recaudan justifican la infraestructura, sueldo, y materiales de trabajo								X		X		X	
		Calidad de la institución	18. La institución cuenta con capacitación y formación constante a los docentes, lo cual favorece la calidad de la institución								X		X		X	
		Eficiencia	19. Conozco la política educativa y reglamentos de la institución las cuales contribuyen al cumplimiento de objetivos institucionales								X		X		X	

## Matriz de Validación de Instrumento

**Nombre del Instrumento:** Cuestionario de preguntas en el rendimiento productivo

**Objetivo:** Recolectar la información para el análisis de datos.

**Dirigido a:** docentes

**Apellidos y nombres del evaluador:** Fernández Mantilla Mirtha Mercedes

**Grado académico de evaluador:** Dra. En Psicología y Dra. En Educación

**Valoración:**

<del>Adecuado</del>	Regular	Inadecuado
---------------------	---------	------------



---

Firma del evaluador

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Criterios de Evaluación					Observación y/o recomendaciones											
				Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta					
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No				
<b>Síndrome de burnout</b> Gil-Monte (2017), lo define como: "una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse agotado".	Agotamiento emocional EE	Agotamiento laboral	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.						X		X		X		X					
			Al final de la jornada me siento agotado.										X		X		X			
			Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.										X		X		X			
		Sentimiento de estar acabado al final de la jornada	Trabajar con estudiantes todos los días es una tensión para mí.								X		X		X		X			
			Me siento frustrado por mi trabajo.										X		X		X			
		Fatiga	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.								X		X		X		X			
		Estrés	Trabajar en contacto directo con los estudiantes me produce bastante estrés.								X		X		X		X			
	Sentimiento de estar quemado por el trabajo	Me siento "quemado" (desgastado) por el trabajo.						X		X		X		X						
		En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.								X		X		X						
	Despersonalización D	Interés laboral	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente						X		X		X		X					
		Entusiasmo laboral	Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.								X		X		X					

		Frustración laboral	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							X		X		X		X							
		Cinismo	Creo que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos.									X		X		X							
	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis estudiantes												X		X								
	Realización personal PA	Capacidad de resolución de problemas	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis estudiantes									X		X		X		X					
			Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.														X		X				
		Creencia de ser buen trabajador	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis estudiantes											X		X		X		X			
			Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis estudiantes																X		X		
		Contribución eficaz	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.											X		X		X					
		Realización laboral	Me encuentro con mucha vitalidad.											X		X		X					
	Eficacia laboral	Me encuentro animado después de trabajar junto a mis estudiantes							X				X		X		X						
		Realizo muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.														X		X					



Firma del evaluador

## Matriz de Validación de Instrumento

**Nombre del Instrumento:** Cuestionario de preguntas Síndrome de burnout

**Objetivo:** Recolectar la información para el análisis de datos.

**Dirigido a:** Docentes

**Apellidos y nombres del evaluador:** Vera Calmet Velia

**Grado académico de evaluador:** Dra. En Psicología

**Valoración:**

<del>Adecuado</del>	Regular	Inadecuado
---------------------	---------	------------



---

Firma del evaluador



			26. La unidad educativa donde laboro se diferencia positivamente de otras instituciones									X		X		X		
		Calidad de docentes	27. El nivel de preparación académica de los docentes es valorado en la institución educativa									X		X		X		
		Características de los docentes	28. Los docentes que laboran en la institución educativa tienen habilidades y conocimientos para ejercer la enseñanza.									X		X		X		
	Salida educativa (outputs)	Resultados académicos	29. Los resultados de las evaluaciones de conocimiento que aplico a mis estudiantes reflejan un proceso académico exitoso									X		X		X		
		Tasa de graduación	30. Los conocimientos de los bachilleres de la institución les permitirán un ingreso exitoso a la universidad									X		X		X		
		Formación de capital humano	31. Considero que los alumnos que se gradúan en esta institución cuentan con una formación en conocimientos y valores que contribuirán a la sociedad									X		X		X		
			32. La formación educativa que reciben los estudiantes les permitiría conseguir trabajo en el corto plazo									X		X		X		
		Formación de capital social	33. Los estudiantes que se gradúan en esta institución educativa, aportarán con el										X		X		X	

			desarrollo económico del país.														
Mercados competitivos	Nivel Competitivo	34. Considero que mi institución se diferencia positivamente de las demás										X		X		X	
	Producción educativa	35. Cuento con los recursos y materiales necesarios para dictar clases de manera adecuada										X		X		X	
	Costo de la educación	36. Los costos de matrícula y pensión que se recaudan justifican la infraestructura, sueldo, y materiales de trabajo										X		X		X	
	Calidad de la institución	37. La institución cuenta con capacitación y formación constante a los docentes, lo cual favorece la calidad de la institución										X		X		X	
	Eficiencia	38. Conozco la política educativa y reglamentos de la institución las cuales contribuyen al cumplimiento de objetivos institucionales										X		X		X	



## Matriz de Validación de Instrumento

**Nombre del Instrumento:** Cuestionario de preguntas en el rendimiento productivo

**Objetivo:** Recolectar la información para el análisis de datos.

**Dirigido a:** Docentes

**Apellidos y nombres del evaluador:** Vera Calmet Velia

**Grado académico de evaluador:** Dra. En Psicología

**Valoración:**

<del>Adecuado</del>	Regular	Inadecuado
---------------------	---------	------------



---

Firma del evaluador

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Criterios de Evaluación					Observación y/o recomendaciones								
				Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Síndrome de burnout</b> Gil-Monte (2017), lo define como: "una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse agotado".	Agotamiento emocional EE	Agotamiento laboral	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.						X		X		X		X		
			Al final de la jornada me siento agotado.										X		X		
			Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.										X		X		
		Sentimiento de estar acabado al final de la jornada	Trabajar con estudiantes todos los días es una tensión para mí.								X		X		X		
			Me siento frustrado por mi trabajo.										X		X		
		Fatiga	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.								X		X		X		
		Estrés	Trabajar en contacto directo con los estudiantes me produce bastante estrés.								X		X		X		
	Sentimiento de estar quemado por el trabajo	Me siento "quemado" (desgastado) por el trabajo.						X		X		X					
		En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.								X		X		X			
	Despersonalización D	Interés laboral	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente						X		X		X		X		
		Entusiasmo laboral	Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.								X		X		X		

		Frustración laboral	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							X		X		X		X					
		Cinismo	Creo que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos.									X		X		X					
	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis estudiantes												X		X						
	Realización personal PA	Capacidad de resolución de problemas	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis estudiantes									X		X		X					
			Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.											X		X		X			
		Creencia de ser buen trabajador	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis estudiantes									X		X		X					
			Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis estudiantes											X		X		X			
		Contribución eficaz	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.									X		X		X					
		Realización laboral	Me encuentro con mucha vitalidad.									X		X		X					
	Eficacia laboral	Me encuentro animado después de trabajar junto a mis estudiantes							X				X		X		X				
		Realizo muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.											X		X		X				

Firma del evaluador

## Matriz de Validación de Instrumento

**Nombre del Instrumento:** Cuestionario de preguntas Síndrome de burnout

**Objetivo:** Recolectar la información para el análisis de datos.

**Dirigido a:** Docentes

**Apellidos y nombres del evaluador:** Vicuña Villacorta Jessica

**Grado académico de evaluador:** Magister en educación

**Valoración:**

<del>Adecuado</del>	Regular	Inadecuado
---------------------	---------	------------



---

Firma del evaluador



			45. La unidad educativa donde laboro se diferencia positivamente de otras instituciones									X		X		X		
		Calidad de docentes	46. El nivel de preparación académica de los docentes es valorado en la institución educativa									X		X		X		
		Características de los docentes	47. Los docentes que laboran en la institución educativa tienen habilidades y conocimientos para ejercer la enseñanza.									X		X		X		
	Salida educativa (outputs)	Resultados académicos	48. Los resultados de las evaluaciones de conocimiento que aplico a mis estudiantes reflejan un proceso académico exitoso									X		X		X		
		Tasa de graduación	49. Los conocimientos de los bachilleres de la institución les permitirán un ingreso exitoso a la universidad									X		X		X		
		Formación de capital humano	50. Considero que los alumnos que se gradúan en esta institución cuentan con una formación en conocimientos y valores que contribuirán a la sociedad									X		X		X		
			51. La formación educativa que reciben los estudiantes les permitiría conseguir trabajo en el corto plazo									X		X		X		
		Formación de capital social	52. Los estudiantes que se gradúan en esta institución educativa, aportarán con el										X		X		X	

			desarrollo económico del país.														
Mercados competitivos	Nivel Competitivo	53. Considero que mi institución se diferencia positivamente de las demás										X		X		X	
	Producción educativa	54. Cuento con los recursos y materiales necesarios para dictar clases de manera adecuada										X		X		X	
	Costo de la educación	55. Los costos de matrícula y pensión que se recaudan justifican la infraestructura, sueldo, y materiales de trabajo										X		X		X	
	Calidad de la institución	56. La institución cuenta con capacitación y formación constante a los docentes, lo cual favorece la calidad de la institución										X		X		X	
	Eficiencia	57. Conozco la política educativa y reglamentos de la institución las cuales contribuyen al cumplimiento de objetivos institucionales										X		X		X	

## Matriz de Validación de Instrumento

**Nombre del Instrumento:** Cuestionario de preguntas en el rendimiento productivo

**Objetivo:** Recolectar la información para el análisis de datos.

**Dirigido a:** Docentes

**Apellidos y nombres del evaluador:** Vicuña Villacorta Jessica

**Grado académico de evaluador:** Magister en educación

**Valoración:**

<del>Adecuado</del>	Regular	Inadecuado
---------------------	---------	------------



---

Firma del evaluador



## ANEXO 8.

### Prueba de normalidad: Prueba de Shapiro-Wilk para una muestra

	Shapiro-Wilk			Distribución normal
	Estadístico	gl	Sig.	
Agotamiento emocional	0.977	30	0.734	Si
Despersonalización	0.964	30	0.392	Si
Realización personal	0.935	30	0.067	Si
Síndrome de burnout	0.946	30	0.136	Si
Rendimiento productivo	0.934	30	0.062	Si

Fuente: reporte de resultados SPSS versión 26

La tabla anterior nos proporciona el estadístico de Shapiro-Wilk ( $n < 50$ ) la prueba aplicada para analizar la normalidad de los datos y su significación asintótica ( $p$  valor); para lo cual planteamos las siguientes hipótesis:

$H_0$ : Los datos analizados siguen una distribución Normal

$H_1$ : Los datos analizados no siguen una distribución Normal

Decisión:

Cuando  $P > 0.05$  Aceptamos la Hipótesis Nula

Cuando  $P < 0.05$  Rechazamos la Hipótesis Nula de manera significativa

La significación asintótica  $P$  valor origina el rechazo de la hipótesis nula porque aceptamos que los datos analizados siguen una distribución normal.

Se sugiere aplicar la correlación Pearson por ser datos paramétricos.

### **Métodos de análisis de datos:**

Los datos obtenidos fueron procesados a través del empleo de los instrumentos indicados y por medio de las técnicas estadísticas donde se tabularon en cuadros estadísticos cada una de las informaciones captadas, con los instrumentos empleados que permitían analizar las variables indicadas. Así mismo se aplicaron las técnicas de correlación entre ambas variables a fin de medir el grado de fuerza entre las variables estudiadas.

### **Estadísticos:**

**Prueba de Kolmogorov-Smirnov (K-S) de una muestra:** Las definimos como pruebas no paramétricas de una muestra y son muy usadas cuando tratamos de probar si los datos en estudio provienen de una distribución normal, es muy importante determinar la procedencia de los datos para decidir que análisis podemos aplicar en la aceptación o rechazo de nuestras hipótesis. Es una prueba de bondad de ajuste y según su potencia se sugiere utilizar Kolmogorov-Smirnov para muestras grandes (más de 35); y el test Shapiro-Wilk más potente para el contraste de normalidad de muestras pequeñas (menos de 35). (Naresth Malhotra pag.478).

**-Estadístico de prueba Kolmogorov-Smirnov:** Valor máximo de la diferencia de una distribución específica  $A_i$  y el valor equivalente de la frecuencia de la muestra  $O_i$ .

$$K = \text{Máx}|A_i - O_i|$$

**Rho de Spearman:** Es una prueba no paramétrica utilizada cuando tenemos datos no métricos es decir que no se ajustan a una distribución normal, es equivalente a la correlación de Pearson por darnos resultados muy cercanos a este coeficiente, esta medida utiliza rangos en vez de valores absolutos también varían entre -1.0 y +1.0; (Malhotra, N. 2008) El cálculo de este coeficiente se desarrolla utilizando los  $d_i$  como la diferencia entre los rangos de X e Y ( $r_{xi}-r_{yi}$ ):

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

### Interpretación del Coeficiente de Spearman:

<b>R</b>	<b>Interpretación</b>
De $\pm 0.01$ a $\pm 0.19$	Correlación Muy Baja
De $\pm 0.20$ a $\pm 0.39$	Correlación Baja
De $\pm 0.40$ a $\pm 0.69$	Correlación Moderada
De $\pm 0.70$ a $\pm 0.89$	Correlación Alta
De $\pm 0.90$ a $\pm 0.99$	Correlación Muy Alta
+1	Correlación Perfecta Positiva
-1	Correlación Perfecta Negativa
0	Correlación Nula

## ANEXO 9

Carta de autorización Institución Educativa:



Sres.  
Unidad Educativa San José La Salle de Guayaquil.  
Ciudad.

De mis consideraciones:

Por medio del presente documento Yo, Adriana Pamela Pintado Diaz de nacionalidad ecuatoriana con cédula 1803287588, alumna de post grado de la Universidad Cesar Vallejo (Perú campus Piura) me encuentro desarrollando mi proyecto de Tesis para obtener el título de Master en Administración de la Educación, motivo por el cual me permito solicitar su autorización para poder realizar dicha investigación en su prestigiosa Unidad Educativa, tomando en consideración que el desarrollo de este trabajo tiene como propósito aportar y mejorar las bases del conocimiento científico acerca de la influencia del síndrome de burnout en el rendimiento productivo.

Por su autorización y apoyo, a la gestión y calidad educativa, le reitero mis sentimientos de alta consideración y estima.

Atentamente

  
Ps. Adriana Pamela Pintado Diaz.


**Campus Centro**  
Torre Alameda 571 y B. Miram.  
Teléfono: 052285-1582707  
0051117-1821718 - Fax: 0051178-1821718

**Campus Norte**  
Calle Pizarro 1041 - Av. Pizarro Pinar 11  
Tel: 0521193/201840-021198

 [www.lasalleguayaquil.edu.ec](http://www.lasalleguayaquil.edu.ec)  
 Caritas de Guayaquil  
 Caritas de Guayaquil  
 Caritas de Guayaquil

  
**EFQM**  
Recognized for excellence  
7 June 2016



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

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

Yo, ANA MELVA VARGAS FARIAS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Influencia del síndrome de burnout en el rendimiento productivo, personal docente de bachillerato, colegio San José La Salle, Guayaquil, 2021.", cuyo autor es PINTADO DIAZ ADRIANA PAMELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 10 de Enero del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ANA MELVA VARGAS FARIAS <b>DNI:</b> 03885478 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4402-7857	Firmado electrónicamente por: AMVARGASF el 18- 01-2022 22:38:44

Código documento Trilce: TRI - 0263021