



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Síndrome de Burnout y la productividad laboral de los directores
de las instituciones educativas públicas, Comas, 2021.**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR(ES):

Aguilar Padilla, Fernando Ysaías (ORCID: 0000-0002-0634-0028)

ASESOR(A):

Dra. Rosales Domínguez, Edith Geobana (ORCID: 0000-002-8360-4736)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Al Gran arquitecto del universo iluminar mi camino y ayudarme a construir nuevos proyectos y llegar a esta etapa de mi vida, brindándome sabiduría, paciencia y fuerzas para continuar.

A mi familia, por brindarme su confianza y apoyo incondicional en este reto de superación y constante motivación de cada logro con el objetivo de brindarle lo mejor a mi prójimo.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por iluminarme y guiarme en cada logro de mi vida y permitir culminar con éxito esta etapa importante.

A mi familia, por sus palabras de aliento, por su apoyo incondicional y en especial a mis padres por su tiempo brindado hasta hoy en orientarme con sus preciadas palabras, el cual permitió culminar este logro en mi vida que es mi profesión.

A mi asesora la Dra. Ediht Geobana Rosales Dominguez por la a paciencia, dedicación y apoyo en el desarrollo del informe de prácticas preprofesionales.

A los amigos encontrados a lo largo mi camino hacia mi nueva licenciatura.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
Índice de contenidos	iii
Índice de tablas	iv
Índice de gráficos y figuras.....	v
Resumen.....	v
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1 Tipo y diseño de investigación	18
3.2 Variables y operacionalización.....	19
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	22
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5 Procedimientos	25
3.6 Método de análisis de datos	25
3.7 Aspectos éticos.....	26
IV. RESULTADOS.....	27
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES.....	47
REFERENCIAS.....	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Confiabilidad del cuestionario de Síndrome de burnout</i>	23
Tabla 2. <i>Confiabilidad del cuestionario productividad laboral</i>	24
Tabla 3. <i>Validez de juicio de expertos de la variable síndrome de burnout</i>	24
Tabla 4. <i>Validez de juicio de expertos de la variable Productividad Laboral</i>	24
Tabla 5. <i>Tabla de frecuencia de Síndrome de Burnout</i>	27
Tabla 6. <i>Frecuencia de Agotamiento emocional</i>	28
Tabla 7. <i>Frecuencia de Despersonalización</i>	29
Tabla 8. <i>Frecuencia de Falta de realización</i>	30
Tabla 9. <i>Frecuencia de Productividad Laboral</i>	31
Tabla 10. <i>Frecuencia de Eficiencia</i>	32
Tabla 11. <i>Frecuencia de Eficacia</i>	33
Tabla 12. <i>Frecuencia de Efectividad</i>	34
Tabla 13. <i>Prueba de normalidad de Shapiro –Wilk</i>	35
Tabla 14. <i>Valoración para determinar el nivel de correlación</i>	36
Tabla 15. <i>Prueba de correlación de las variables – Hipótesis General</i>	37
Tabla 16. <i>Prueba de correlación de las variables – Hipótesis Especifica 1</i>	38
Tabla 17. <i>Prueba de correlación de la Hipótesis Especifica 2</i>	39
Tabla 18. <i>Prueba de correlación– Hipótesis Especifica 3</i>	40

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1. <i>El proceso del síndrome Burnout es gradual, y de modo creciente</i>	41
Figura 2. <i>El síndrome Burnout, en sus tres dimensiones; cansancio emocional, despersonalización y la baja autorrelación, tienen estrecha relación con la productividad laboral del directivo</i>	41
Figura 3. <i>El síndrome de Burnout se relaciona con el entorno del directivo y del docente de la institución educativa, afectando su desempeño</i>	42
Figura 4. <i>La Comunidad educativa se ve afectada por el bajo desempeño del directivo causado por Síndrome del Burnout, causando un círculo vicioso</i>	42
Figura 5. <i>Los dos factores de la Teoría de Herzber se consideran en el Cuestionario de Síndrome del Burnout</i>	43
Figura 6. <i>Los dos factores de la Teoría de Herzberg se consideran en el Cuestionario de Síndrome del Burnout</i>	43
Figura 7. <i>Diagrama de Frecuencia de Síndrome de Burnout</i>	27
Figura 8. <i>Diagrama d Frecuencia de Agotamiento emocional</i>	28
Figura 9. <i>Diagrama de Frecuencia de Despersonalización</i>	29
Figura 10. <i>Diagrama de Frecuencia de Falta de realización</i>	30
Figura 11. <i>Diagrama de Frecuencia de Productividad Laboral</i>	31
Figura 12. <i>Diagrama de Frecuencia de Eficiencia</i>	32
Figura 13. <i>Diagrama de Frecuencia de Eficacia</i>	33
Figura 14. <i>Diagrama de Frecuencia de Efectividad</i>	34

Resumen

La investigación presente, tuvo como objetivo principal Determinar la relación del síndrome de burnout y la productividad laboral de los directores de las instituciones públicas de Comas, Lima, 2021. En la investigación se consideró un marco metodológico hacia un estudio de diseño no experimental de corte transversal, de tipo aplicada, nivel descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo. Se determinó que el total de 30 directores de los colegios estatales del distrito de Comas conformaron la población de estudio, quienes mediante la técnica aplicada de la encuesta respondieron las preguntas previamente planteadas y medidas con fiabilidad y validez. Los resultados obtenidos de acuerdo al análisis descriptivo e inferencial demuestran que existe un coeficiente de correlación de Rho Spearman equivalente a 0,967 y un nivel de significancia hallada de 0,000; es decir se demuestra que existe una correlación positiva muy fuerte de la variable Síndrome de burnout y Productividad laboral.

Palabras Claves: Síndrome de burnout, productividad laboral, cansancio emocional, despersonalización, realización personal.

Abstract

The main objective of this research is to determine the relationship between the burnout syndrome and the labor productivity of the directors of the public institutions of Comas, Lima, 2021. In the research, a methodological framework was considered towards a non-experimental cross-sectional design study, applied type, descriptive correlational level, quantitative approach. It was determined that the total of 30 directors of the state schools of the Comas district made up the study population, who by means of the application of the survey technique answered the questions previously posed and measured with reliability and validity. The results obtained according to the descriptive and inferential analysis show that there is a Rho Spearman correlation coefficient equivalent to 0.967 and a level of significance found of 0.000; In other words, it is shown that there is a very strong positive correlation of the variable Burnout syndrome and Labor productivity.

Keywords: Burnout syndrome, labor productivity, emotional fatigue, depersonalization, personal fulfillment.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente el nuevo escenario de la pandemia ha creado cambios concernientes a los sistemas educativos a nivel mundial que viene perjudicando. Los gobiernos, el mundo de las ciencias, los profesionales, gerentes, directivos y los estudiantes buscan urgentes respuestas con la finalidad de no impedir el avance de la educación del que están habituados para instituir un cimiento de sostenibilidad para el futuro de la sociedad (Gusso, 2020, p. 41).

El síndrome Burnout, llamado también como desgaste profesional presentado cuando se está en un agotamiento físico y mental por realizar actividades laborales, a la vez físico como emocional que se presenta debido a las agobiantes exigencias, como el estrés crónico y la insatisfacción en el trabajo. La Educación dentro del marco de la emergencia sanitaria, es un tema importancia y alerta mundial, la pandemia del COVID-19, su aparición repentina y expansión de modo exponencial, ha afectado a todas las actividades y ámbitos diversos. En el campo educativo la emergencia ha llevado al cierre de instituciones en 194 países en los cinco continentes en la etapa básica como superior. La capacidad de respuesta y adaptación inmediata de los directores de las escuelas básicas ha causado en ellos un desgaste que está afectando su productividad laboral y poder desarrollar aprendizajes de calidad (Marchena, 2021)

Así mismo en la región de América Latina han incrementado una considerable cantidad de directores que presentan y adolecen malestares en sus centros de trabajo por diversos motivos, como son la presión y condiciones laborales que están sometidos a diario. El resultado es la falta de motivación, aparición de estrés y crisis psicológicas, estos problemas inciden en la calidad educativa, y provocan un bajo interés en los estudiantes, a su vez ausentismo, así como la presentación de actitudes negativas en los colegas. Todo esto dificulta a que exista una buena atención con respecto a los servicios en la educación.

La Educación en el Perú en la etapa de emergencia sanitaria, se muestra como un tema de mucha importancia y alarma nacional, la pandemia del COVID-19, por su

presencia imprevista y de su crecimiento exponencial, afectó a todas las acciones y espacios diversos en la región. (CEPAL, 2020, p. 2).

En Comas - Lima en el campo educativo la emergencia ha llevado al cierre de instituciones en el país, tanto en la etapa básica y superior en sus diversas modalidades y niveles; evidenciando las grandes brechas educativas debido a la pobreza generalizada a nivel global, que descuidaron o no les permitió invertir en educación en caso de una crisis y contar con una capacidad de respuesta y adaptación inmediata, recargando las responsabilidades de los directores en las instituciones educativas públicas (Escale, 2021, párr. 3), afectando su productividad laboral relacionándolo al síndrome de burnout.

EsSalud reportó, en marzo del 2021, que Comas, tiene el mayor número de contagio en este segundo brote superando el mayor número de contagios de coronavirus registrado en los meses más críticos en la primera ola de la pandemia (El Peruano, 2021), continuando el cierre de colegios para el dictado de clases presenciales, por remotas, incrementando las responsabilidades del directivo en acciones pedagógicas y administrativas.

De la problemática identificada se formulan las siguientes interrogantes que se tratan de estudiar en esta investigación, siendo la pregunta general: ¿Cuál es la correlación del síndrome de burnout y la productividad laboral de los directores de las instituciones públicas de Comas, Lima, 2021? Las preguntas específicas son: ¿Cuál es la correlación del cansancio emocional y la productividad laboral de los directores de las instituciones públicas de Comas, Lima, 2021?, ¿Cuál es la correlación de la despersonalización y la productividad laboral de los directores de las instituciones públicas de Comas, Lima, 2021?, ¿Cuál es la correlación de la falta de realización personal y la productividad laboral de los directores de las instituciones públicas de Comas, Lima, 2021?

El valor que tiene la presente investigación, recae en las siguientes razones de justificación: Esta investigación fortalecerá con argumentos científicos y sistemáticos, aportando información relevante sobre la productividad laboral de los

directivos en estados de estrés teniendo en cuenta los estudios sobre el síndrome burnout en el ámbito educativo. Con respecto a la justificación metodológica la investigación permitirá conocer y reafirmar la validez y confiabilidad de instrumentos de evaluación existentes y siendo útil para la gestión educativa. Asimismo, este estudio permitirá adaptar instrumentos para evaluar los niveles de desempeño y productividad al evaluar a los directivos de escuelas. Como justificación práctica, los hallazgos de esta investigación se beneficiarán definitivamente a las autoridades educativas gubernamentales, directivos e investigadores, quienes al tener conocimiento de los estos resultados podrán evaluar, aplicar y mejorar, el servicio educativo en favor del desarrollo de aprendizajes en los estudiantes, permitiendo tomarlo como referencia en nuevas investigaciones en la gestión organizacional para incrementar la productividad laboral.

Teniendo en cuenta los problemas a investigar, y la justificación de la investigación se han formulado los siguientes objetivos: Objetivo general, determinar la correlación que existe entre el síndrome de burnout y la productividad laboral de los directores de las instituciones públicas de Comas, Lima, 2021. Asimismo, los siguientes objetivos específicos: determinar la correlación del cansancio emocional y la productividad laboral de los directores de las instituciones públicas de Comas, Lima, 2021. Determinar la correlación de la despersonalización y la productividad laboral de los directores de las instituciones públicas de Comas, Lima, 2021. Determinar la correlación de la falta de la realización personal y la productividad laboral de los directores de las instituciones públicas de Comas, Lima, 2021.

Se propone la siguiente hipótesis general: El síndrome de burnout se correlaciona significativamente con la productividad laboral de los directores de las instituciones públicas de Comas, Lima, 2021. Las hipótesis específicas son: a. El cansancio emocional se correlaciona significativamente con la productividad laboral de los directores de las instituciones públicas de Comas, Lima, 2021. b. La despersonalización se correlaciona significativamente en la productividad laboral de los directores de las instituciones públicas de Comas, Lima, 2021. c. La falta de

realización personal se correlaciona significativamente en la productividad laboral de los directores de las instituciones públicas de Comas, Lima, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Se han realizado la verificación trabajos realizados por otros investigadores para lograr recolectar información relevante de las dos variables de estudio, que se presentan a continuación resaltando las siguientes investigaciones.

El autor (Herrera 2018) desde Perú, presentó como objetivo determinar en qué medida la satisfacción laboral está relacionada los empleados y su productividad. En la metodología utilizada es de tipo de aplicativa, de diseño no experimental de diseño no experimental transaccional, descriptivo correlacional. Al medir la muestra y determinar su tamaño se aplicó la ecuación de población infinita, resultando 206 empleados. Los resultados hallados son el Rho de Spearman con obteniendo una significancia 0.01, un valor de P igual 0.000, y una correlación del 0.841 muy significativa. En las conclusiones se mostró la conexión de la productividad entre satisfacción laboral; demostrando que, los empleados se mostraron satisfechos trabajando en su organización por ello mejoran la producción siendo conveniente para sus actividades diarias.

Los autores (Allisson y Pérez 2020) cuya investigación tuvo como objetivo examinar y conocer niveles de estrés en trabajadores a consecuencia del COVID-19. Metodología: Se hizo un estudio analítico basado en revisar trabajos científicos que tienen resultados demostrados en varios lugares en el tiempo de la pandemia Covid-19. Los Resultados: se mostraron en niveles medio y alto de estrés en los docentes de Latinoamérica y en Europa; los factores que aparecieron durante el 2020 fue: la adaptación a las TIC, años atrás se hallaron las tareas en excesos asignadas por la institución, mayores quehaceres en el hogar y miedo por contagiarse del coronavirus por la falta de organización. En las Conclusiones: Los docentes muestran que tienen estrés a un nivel que llega estar asociado de forma significativa a los factores psicosociales causados por la incertidumbre, aislamiento y el temor presentado en los docentes.

Los autores (Montenegro y Pazmiño 2021) desde Ecuador realizaron la investigación cuyo propósito principal era hallar la correlación del desempeño y el síndrome de desgaste profesional en personal en Ambato. La investigación demuestra ser de tipo correlacional; como metodología se trabajó con el cuestionario MBI de Maslach Burnout conformado de 22 ítem con 7 alternativas de respuestas, permitiendo identificar el nivel del desgaste profesional en el trabajo, así también se utilizó el test de cansancio laboral y la evaluación de desempeño 180° con el Software Success Factor. Los resultados obtenidos fueron que, si hay correlación del desempeño laboral con el Síndrome del Burnout ya que, al aumentar la despersonalización y agotamiento emocional disminuye el desempeño y que al disminuir la despersonalización con el agotamiento emocional aumenta el desempeño; concluyendo que cuando aumenta el estrés laboral se logra un aumento en la despersonalización con agotamiento emocional en este caso en el área laboral mencionada.

Los autores (Gómez y García 2018) desde Ecuador tienen como objetivo Establecer los factores asociados con el estrés de los trabajadores. La metodología usada fue descriptiva de corte transversal de los cargos laborales de empleados, durante el abril a mayo del 2017. El resultado de las encuestas de los trabajadores muestra que los trabajadores presentan un 10% de cansancio emocional, 12% de despersonalización y 64% de falta de realización personal, mostrándose una categoría de nivel muy alto, esto se da por la tensión diaria que son sometidos los trabajadores, por la gran cantidad de tareas que manejan y el compromiso que existe cotidianamente. Concluyó que el 27% de las personas que trabajan (n=108), presentaron un alto nivel de síndrome de burnout ó estrés laboral.

Autores como (Kelley y Gill 1993) tiene como objetivo demostrar un examen de las variables personales / situacionales, la evaluación del estrés y el agotamiento en los entrenadores de profesores universitarios. La metodología fue examinar (a) la relación de las variables personales / situacionales (apoyo social, género y años de experiencia) con la evaluación del estrés y (b) la relación de evaluación del estrés (estrés percibido, problemas de entrenamiento y conflicto de roles) hasta el agotamiento. Los resultados fueron, que los entrenadores de básquetbol maestros-

jefes masculinos (n = 99) y femeninos (n = 115) de las universidades NCAA y NAIA completaron las medidas establecidas de agotamiento, estrés percibido, conflicto de rol maestro-entrenador y apoyo social y una medida de problemas de entrenamiento desarrollados para este estudio. Concluye que, en general, que la mayor parte de los entrenadores de maestros en este estudio sufrían de moderada a altos niveles de agotamiento. Además, los análisis multivariados apoyaron las relaciones hipotetizadas, específicamente, una mayor satisfacción con el apoyo social, menos experiencia y género (mujeres más alto) se relacionaron con la evaluación del estrés, y todas las variables de evaluación del estrés se relacionaron positivamente con el agotamiento. Al contrario de estudios previos, estos entrenadores de maestros informaron niveles de agotamiento de moderados a altos.

Los autores (Farber 1982) desde Nueva York y Nueva Jersey tienen como objetivo identificar los aspectos motivadores y los factores de estrés de la enseñanza en un estudio de maestros de escuelas públicas. Metodología, Treinta por ciento (398) de los maestros contactados participaron en el estudio, que consistió en un cuestionario de 65 ítems, la Encuesta de Actitudes de los Maestros, adaptado del Inventario de Burnout de Maslach. Las experiencias más satisfactorias para los docentes fueron aquellas que los hicieron sentir sensibles e involucrados con sus alumnos y comprometidos y competentes en su trabajo. Las relaciones con sus colegas, familiares y amigos también fueron importantes. Las fuentes de estrés fueron el papeleo excesivo, las reuniones administrativas fallidas y la falta de oportunidades de avance. Resultados, Tres factores principales surgieron como resultado del análisis factorial con rotaciones varimax: (1) sentimientos generales de agotamiento; (2) compromiso con la profesión docente; y (3) trabajar de cerca con los estudiantes. Se observaron pocas diferencias de subgrupos significativas entre los profesores. Concluye, que los resultados de la encuesta son significativos, aunque limitados por la ubicación de las escuelas, la representatividad de la muestra y la falta de datos longitudinales.

La autora (Ochoa 2018) en la investigación desarrollada en el Perú, logró demostrar la correlación entre el desempeño de los docentes y el estrés. El método realizado

se basan en un diseño no experimental. Las variables estudiadas el desempeño docente y el estrés laboral. La investigación es de nivel básico, de tipo descriptivo correlacional. Se utilizaron la técnica del test y observación, el instrumento guía de test y rúbrica de observación. La población estuvo representada por 60 docentes. Concluye que tiene un nivel medio tanto para ambas variables el desempeño docente y estrés laboral.

El autor (Escobedo, 2018) en Arequipa, Perú menciona que investigación presenta como objetivo encontrar la correlación del síndrome burnout con la gestión escolar gestión en los directores de colegios públicos. La investigación utilizó una metodología de tipo descriptivo - correlacional, se aplicó el instrumento de MBI diseñado por Maslach & Jackson (1981), encontrando 0,79 de despersonalización, 0,71 en realización personal y de 0,9 (buena) de cansancio emocional. Así mismo la escala de evaluación de gestión escolar tiene un nivel de confiabilidad buena de ($\alpha > 0,86$). También, presenta una muestra no probabilística atendida por 132 personas. Los resultados demuestran que las habilidades de dirección, la competencia de la gestión y habilidades administrativas, están en nivel medio, sin embargo, en un nivel severo se encuentran las dimensiones, tales como despersonalización y agotamiento emocional en un nivel leve la dimensión realización. Se concluye que hay existe entre despersonalización y agotamiento emocional una relación de forma inversa.

En investigación de Marvelit (2016) con objetivo general de hallar la correlación entre la satisfacción con el desempeño laboral en el colegio Alfred Nobel en Chachapoyas. Metodología, se encuentra la satisfacción y el desempeño laboral, donde se aplicó la medición de 8 dimensiones con un solo instrumento de 30 preguntas con la escala de Likert, en SPSS versión 20. Los resultados demuestran que hay una correlación significativa entre clima laboral con la satisfacción dando como respuesta 0,444 encontrando una correlación positiva media, con un p-valor igual a 0,003 dando un p-valor < 0.05 , así mismo se tiene como resultado que el desempeño laboral también aumenta si el nivel de satisfacción laboral es mayor. Posteriormente se concluyó una significativa relación entre el desempeño y la satisfacción laboral, y de igual manera sus dimensiones respectivas, a mayor nivel

de satisfacción laboral, significa que los clientes, experimentan que existen un incremento en el desempeño laboral al realizar las tareas por parte de los profesionales.

Flores (2020) presenta el objetivo: identificar la relación del mejoramiento del desempeño laboral de los docentes entre la gestión educativa del colegio Zoila Ugarte (para jóvenes y adultos de Landívar y el Proyecto de Educación Básica. Metodología, el enfoque aplicado es cuantitativo, la investigación es descriptivo correlacional, así mismo se basó en antecedentes, revisiones bibliográficas y estudios para obtener la respuesta la relación existente del mejoramiento del desempeño laboral entre la gestión educativa y de los docentes. Concluyó, que la motivación, la inspiración, el apoyo y la orientación en la dirección correcta para maximizar el desempeño laboral de los docentes.

Según (Pressley 2021) tiene como objetivo demostrar los Factores que contribuyen al agotamiento de los maestros durante COVID-19. Metodología, el análisis de datos utilizó un modelo de regresión múltiple jerárquica, controlando el origen étnico, la ubicación (rural, urbana y suburbana), la experiencia en años del docente y el tipo de instrucción (presencial, híbrida y virtual) Específicamente, los análisis analizaron ocho variables predictoras para determinar si la ansiedad con respecto a la enseñanza, la comunicación con los padres y los administradores, el COVID-19 y el apoyo administrativo predijeron el agotamiento de los maestros durante el otoño de 2020. Resultados, la muestra actual tuvo un alto nivel promedio de puntuación de estrés por agotamiento de maestros de 24,85. Específicamente, cuatro variables se mantuvieron significativos entre ellos el desgaste docente, siendo la escala COVID: ansiedad actual por la enseñanza, ansiedad al comunicarse con los padres y apoyo administrativo. Los resultados actuales son comprensibles y los profesores necesitan apoyo durante este tiempo sin precedentes. El sustento podría incluir apoyo educativo, tecnológico o emocional. El coronavirus es mortal y la vacuna aún se encuentra en las primeras etapas de disponibilidad.

Según (Ansley, Houchins, Varjas, Roach, Patterson y Hendrick 2021) tiene como objetivo hallar el impacto de la intervención de estrés en línea sobre el agotamiento y la eficacia de los profesores. Metodología, el siguiente estudio examina el impacto de una intervención de estrés en línea sobre el agotamiento y la eficacia de los maestros. Utilizando un diseño experimental grupal, los investigadores probaron la eficacia preliminar de la intervención: un programa de desarrollo profesional en línea creado para maestros que instruye estrategias de afrontamiento y promueve las competencias socioemocionales. Resultados, cincuenta y un maestros y personal del aula fueron asignados al azar al grupo de intervención o control. Después de cuatro semanas, la participación en el programa se asoció con aumentos en las prácticas de afrontamiento, la eficacia del maestro y los logros personales, así como con una disminución del agotamiento emocional y la despersonalización. Concluye, los maestros aumentan su uso de estrategias de afrontamiento después de completar el programa de manejo del estrés, la participación de este programa reduce el agotamiento de los maestros y la eficacia del maestro aumenta con la participación en el programa. Además, la exposición frecuente al estrés deja a los profesores y directivos propensos al agotamiento emocional, que afecta negativamente al bienestar, desempeño laboral y trabajo.

Según Moreira (2018) desde Ecuador, tuvo como objetivo dar a conocer como el clima laboral tiene efecto en el rendimiento laboral en los centros de Educación Superior públicas de Manabí. Metodología, se realizó 370 encuestas (docentes y administrativos). La investigación muestra ser tipo aplicada cuantitativa y se aplicó con nivel observacional y descriptiva-transversal. Cronbach dio como resultado un alfa de 0.964, y esto dio un resultado de fiabilidad alta, que se mostraron en el instrumento tales como datos utilizados y además recopilados. Conclusión, se obtuvieron resultados que arrojan que el clima laboral tiene consecuencias en el rendimiento laboral de los docentes y directivos de los centros de educación superior pública de Manabí en el Ecuador.

Según Sanabria (2020) desde Perú tuvo como objetivo demostrar cómo tiene correlación entre el clima de la organización con el liderazgo del directivo y satisfacción laboral de los docentes de la Universidad. Metodología, para ello se

tuvo una muestra de 35 profesores tuvieron que realizar un diseño descriptivo correlacional, así mismo, se usaron los instrumentos hechos especialmente para clima organizacional, liderazgo del directivo y la satisfacción laboral de los profesores. Resultados, Hay una significativa relación entre la satisfacción laboral de los con el liderazgo directivo. Conclusión, Se recomendó que la universidad mejore el clima organizacional, además preparar personas para un mundo laboral competitivo y exigente, trabajo dependiente y mecánico dará lugar al autónomo y profesional, y reconocimiento al trabajo desempeñado.

Según Vásquez y Guzmán (2021) desde Chile investigó sobre calidad de vida y los indicadores de salud del burnout en enfermeras que laboran en turnos de constantes rotaciones. Metodología, el trabajo es de tipo descriptivo, donde se aplica la observación y tiene una muestra de 24 trabajadores que a su vez se hace una comparación de dos grupos según horarios de trabajo aplicando los cuestionarios SF-36 y Burnout. Resultados, Los trabajadores de turnos rotativos tuvieron como resultado la calidad de vida más baja, como mayor agotamiento emocional, $p=0,046$, bajo y decaído sentimiento de realización personal ($p=0,022$), mientras que sus compañeros laborales que se desempeñan en jornadas diurnas no presentan esos resultados. Conclusiones, Los trabajadores que trabajan más, es decir tienen turnos rotativos son los que muestran una disminución en la calidad de vida, así mismo lo niveles de actividad física son mayores cuando al estrés laboral es mayor.

Los autores Potard y Landais (2021) desde Francia realizaron la investigación cuyo propósito de este estudio fue identificar patrones específicos de agotamiento entre enfermeras y asistentes con respecto la atención a personas mayores y a su vez determinar si estos perfiles difieren según las variables socio profesionales. Como metodología, utilizaron una muestra de 279 trabajadores del sector salud, quienes completaron una encuesta en línea que comprende el Inventario de Burnout de Maslach y elementos socio profesionales. Los resultados, El análisis de conglomerados identificó cinco perfiles en un continuo agotamiento-compromiso. Los participantes con el perfil Comprometido tuvieron puntuaciones bajas en las tres dimensiones del agotamiento ($p <.001$), mientras que aquellos con el perfil de

Burnout tuvo puntuaciones altas en las tres dimensiones ($p < .001$). Se describieron tres perfiles intermedios. El perfil desconectado se caracterizó por una mayor despersonalización ($p < .001$), el perfil sobreextendido por una alta agotamiento emocional ($p < .001$), y el perfil Ineficaz por baja realización personal ($p < .001$). Los cuidadores profesionales con menos experiencia eran más propensos al agotamiento en términos de despersonalización ($p < .01$), mientras que más los cuidadores profesionales experimentados tendían a tener un perfil de agotamiento ineficaz ($p < .01$). Conclusiones, se identificó que los perfiles de los síntomas de agotamiento pueden ayudar a desarrollar intervenciones personalizadas.

Con referencias a las teorías que apoyan al tema investigado, se resalta la primera variable síndrome de burnout es denominado como el síndrome de estrés laboral asistencial, o del estar quemado o de desgaste profesional. Los estudios del síndrome de Burnout inician desde los años setenta, según Freudenberg (como se citó en Ramírez, Ortega, Villamizar y Leitón, 1974) fue el primero en proponer el termino Burnout para describir cómo se comportan los profesionales de salud en un centro de rehabilitación, donde los trabajadores después de un largo tiempo ya no les gustaban su trabajo y como consecuencia agredían a sus pacientes (p. 22). Así mismo, Maslach y Jackson (como se citó en Aceves, López, Moreno y Jiménez, 2006) lo definen como la forma inapropiada de hacer frente al estrés crónico emocional, el trabajador presenta características como la despersonalización, el agotamiento emocional y el desincremento del desempeño laboral. (p. 20). Además, indican que el síndrome de burnout se define como un trastorno crónico adaptativo que se encuentra asociado al enfrentamiento inadecuado de las necesidades psicológicas que se presentan en el trabajo alterando la calidad de vida de las personas que pasan por este problema (2006, p. 306).

Las estrategias de cómo hacer que el docente pueda afrontar el síndrome de burnout según Rodríguez, Guevara y Viramontes (2017) es que se ofrezca ayuda psicológica a los docentes que padezcan estrés laboral, desarrollar programas de entretenimiento sobre control y manejo de estrés, mejorar las condiciones laborales de los docentes, ofrecer buena administración de la carga laboral de los docentes, brindar evaluaciones continuas sobre situación mental y física de los docentes (p.

20). Con respecto a la conexión que presenta el síndrome de burnout con el trabajador docente, este síndrome se presenta en él como un trastorno psicológico que trae consecuencias negativas alterando la capacidad que pueda dar el docente en su trabajo, así mismo afecta también a la institución educativa, es decir afecta la relación del alumno con el docente, no brinda una buena enseñanza (Marrau, 2004, p. 54). El síndrome del estrés laboral asistencial o el de estar quemado o también como síndrome de desgaste profesional, fenómeno que está presente en los trabajadores de una organización quienes desde los años setenta, se le acuñó esa denominación por Freudenberg. Así mismo, Maslach y Jackson lo definen como una forma no apropiada de hacer frente a un estrés crónico emocional, el trabajador presenta características como agotamiento emocional, despersonalización y la disminución del desempeño personal. Con lo explicado el Síndrome de Burnout tiene vigencia actual y debe de difundirse en el campo de la educación, sobre todo en el sector público que el trabajo remoto ha llegado de forma disruptiva incrementándose a la poca iniciativa de actualización docentes en competencias digitales de parte de los maestros y directivos, sumado a los temores del contagio en este contexto sanitario. A través de la literatura investigada el Cuestionario breve de Burnout de 21 ítems ha permitido hacer estudios en directivos de escuelas públicas.

El síndrome de burnout presenta tres dimensiones el cansancio o agotamiento emocional, la despersonalización y el bajo desempeño laboral profesional, esto conlleva al agotamiento, a sentirse exhausto, agotado. Suele afectar principalmente a las personas cuyo trabajo involucra a un entorno social significativo (Lozano, 2021). Respecto a lo mencionado, Maslach y Jackson (como se citó en Aceves, López, Moreno y Jiménez, 2007).

Como primera dimensión se tiene el cansancio emocional o también conocido como agotamiento emocional y se identifica porque se presenta cansancio y fatiga física, psíquica o combinación de ambos, en otras palabras, es siente que no se puede dar más de sí mismo a los demás (por ejemplo, esto se da de profesor hacia los estudiantes). Como segunda dimensión se tiene la despersonalización definida como el desarrollo de actitudes, sentimientos y respuestas negativas, siendo una

persona fría y distante con otras personas, además se manifiesta siempre irritable y poco o nada motivado (cuando el docente trata de distanciarse no solo de sus alumnos sino también con todos sus colegas, mostrándose de forma negativa y a su vez baja su rendimiento laboral). Como tercera dimensión se tiene la realización personal o profesional, se presenta cuando se le hace una recarga laboral que sobre pasa sus capacidades para atenderla y presenta una insatisfacción generalizada (se reconoce a un docente cuando presenta falta de esfuerzo, competencia o conocimientos) y se refleja en el trabajador cuando es impuntual, evita el trabajo, se ausenta y en otros casos abandona la profesión (p. 2).

La investigación se fundamenta en la teoría de la cognición social del yo, la característica de esta teoría es explicar el desarrollo del desgaste laboral a través de la relación de las variables con el "yo", a saber, la autoeficacia, la confianza en uno mismo, Conceptos etc. La comprensión del sujeto de sí mismo afectará su percepción y comportamiento, y estos cambiarán debido a los resultados de su comportamiento y la agregación de retroalimentación (Van Dijk, 1994). Mencionado en (Guzmán et al., 2017). Del mismo modo, comprender la confianza de una persona en sus habilidades determinará cuánto se esforzará por lograr sus objetivos y si es fácil o difícil para él. Esto determinará cómo reaccionará, si lo logra o no, porque irá acompañado de depresión o estrés (La Rosa et al., 2017). También está basado en la teoría del intercambio social y señala que debido a que el sujeto ha establecido relaciones interpersonales, se produce la comparación social (Monterrubio et al., 2018). Es allí donde surge la falta de calma o falta de beneficios, pues comienza a compararse con personas de la misma edad, lo que conllevará un mayor riesgo de desarrollar el síndrome (Peña, 2019).

Otra teoría se basa en la teoría de la organización, que se basa en el papel de los estresores generados por las actitudes de la empresa y los empleados hacia el burnout. De esta forma, el rol que jugaron los empleados, sumado al apoyo del jefe y compañeros, y el clima laboral influyeron en el surgimiento y desarrollo del Burnout. Sin embargo, la razón depende de la estructura de la empresa y del apoyo social que la organización brinda a sus socios (Sánchez, 2017).

También se basa en la teoría estructural, para explicar el origen del síndrome, la teoría considera la personalidad del individuo, la interacción con los demás y la estructura de la organización. Se caracteriza porque se basa en el modelo transaccional. Estos modelos sugieren que la tensión surge del desequilibrio entre los requisitos del trabajo que realiza el sujeto y la calidad y / o capacidad para afrontar estos requisitos (Moradi et al., 2019).

Este modelo se puede analizar a través de tres aspectos de investigación. En primer lugar, se cree que la importancia de la personalidad como causa del síndrome de burnout se debe a la respuesta del individuo a la presión del trabajo en el que está involucrado, porque a través del trabajo que realiza, existe una especie de capacidad y sentimiento en ellos. En el segundo aspecto, se enfoca en el proceso de interacción entre los individuos y sus colegas y sus percepciones de la existencia de relaciones justas, siempre que no representen amenazas o pérdidas. Finalmente, se enfatiza la importancia de las variables ambientales cultura organización y clima laboral.

Asimismo, La Rosa et al. (2017). explicaron que debido a los conflictos que se dan entre el personal de la organización y a la falta de determinación del rol que desempeña cada miembro, el síndrome de burnout es una respuesta a la presión del trabajo, por lo que este síndrome aparece como una forma para hacer frente a situaciones de amenaza 17. Como manifestación de este síndrome, se evidencia en las personas que lo padecen, falta de motivación y satisfacción con el trabajo realizado, pérdida de la salud, indiferencia, etc.

De acuerdo con la teoría estructural, el autor considera aspectos cognitivos, como la sensación de no alcanzar las metas laborales establecidas, aspectos emocionales, como el cansancio emocional y / o físico, y las actitudes personales hacia las funciones que desempeñan en su trabajo diario.

En relación a la variable productividad laboral, es clave mencionar que los autores que han estudiado sobre la segunda variable productividad laboral, mencionan que en los últimos quince años discutir de productividad es un tema preocupante por

parte de las organizaciones considerando que el recurso humano es un factor central la productividad de los docentes y directivos, es un indicador de que las instituciones educativas han puesto interés en brindar programas de capacitaciones y actualizaciones, para mejorar los procesos internos y la satisfacción de los directivos. En los últimos quince años hablar de productividad es un tema de preocupación por parte de la empresa tanto así que el recurso humano es ahora considerado como un factor central. El argumento esencial de la teoría de los dos factores de Herzberg es que la presencia de los factores motivacionales causa un modo de satisfacción y su ausencia origina apatía, Herzberg (1956), citado por Guillermo (2018); propone que la real satisfacción del hombre con su trabajo provenía de enriquecer el puesto donde se desempeña, poniendo en relieve el logro, responsabilidad y el crecimiento, también los factores extrínsecos. Según Torrecilla (2005, p. 17) indica que la dependiendo de la productividad de los trabajadores, demuestra un indicador de la empresa que brindar capacitaciones, mejorar los procesos internos y la satisfacción que muestran los clientes. El logro colectivo es considerado como la mejora continua, los efectos de la eficiencia para el desempeño. Así mismo la productividad resulta del correcto uso de los recursos en los servicios y recursos que se generan teniendo como dimensiones a la eficiencia, efectividad y eficacia (Guillermo, 2018). Con respecto a las consecuencias que genera este síndrome en los docentes según Zavala (2008, p. 83), indica que se da un estrés y como efecto eficiencia o productividad laboral reducida, presentándose como deterioro del rendimiento y productividad, con baja productividad pedagógica y administrativa.

La productividad laboral presenta tres componentes. Como primera dimensión se tiene la eficiencia, según Mejía (1998) lo define como el grado de las metas y los objetivos planificados, a alcanzar (p. 2). Según Fernández y Sánchez (como se citó en Rojas, Jaimes y Valencia, 2018) señala que la eficiencia se define como el término que mide capacidad para cumplir un determinado objetivo, usando menores recursos (p. 2). Como segunda dimensión se tiene la eficacia, según Fernández y Sánchez indican que se basa en tener mayor precisión para el logro de resultados correctos, realizar acciones correctas y optimizar recursos (como se citó en Rojas, Jaimes y Valencia, 2018), mientras que Mejía (1998) indica que la

eficacia es conseguir un logro a menor costo posible, para cumplir los objetivos deseados (p. 2). Como tercera dimensión se tiene la efectividad, Aedo (2005) indica que es la correspondencia entre los resultados y objetivos no previstos y los previstos. Además, Gutiérrez (2007) indica que la efectividad es cuando los objetivos previstos para que sean trascendentales y que sean alcanzados.

La teoría que respalda la productividad laboral es: Ley de Eisenhower: "Lo importante rara vez es urgente y lo que urge rara vez es importante". Dwight Eisenhower (Dwight Eisenhower) pasa a la historia por sus habilidades directivas, pero es recordado por ser el representante (presidente) de los Estados Unidos que ganó la Segunda Guerra Mundial. Su contribución al campo de la gestión es un principio de establecimiento de prioridades, que consiste en una matriz de colores, el eje vertical refleja la importancia de la tarea y el eje horizontal refleja la urgencia de la tarea. La idea básica es que podemos saber cómo tratar cada elemento de un vistazo. Cada vez que llega algo nuevo, se debe uno preguntar antes de realizar una tarea: ¿cuándo? ¿Para qué? Por lo tanto, elegimos qué hacer en función de su importancia o urgencia.

También se basa en la ley de Fraisse: "El tiempo es una variable subjetiva y depende del interés que pone la persona al trabajo que se realiza". Cuando hacemos lo que nos gusta, el tiempo pasa rápido, y si tenemos que realizar algo que nos parece aburrido, las manecillas del reloj parecen haberse congelado. Por lo tanto, si una tarea no le interesa, es probable que la enfrente con frustración, como si todo avanzara lentamente (Baños, 2020).

También se fundamenta en la ley de Carlson: "Se necesita menos tiempo para concentrarse en una actividad sin interrupción que para hacerlo sin interrupción". Este es el principio de que se mantiene la cultura de la caja del tiempo, y produce algunas de las técnicas más famosas para mejorar la productividad personal, como la Técnica Pomodoro mencionada anteriormente. En comparación con el funcionamiento continuo, la eficiencia del trabajo de la interrupción se reducirá y se requerirá más tiempo. No quiere decir que no haya pausa, quiere decir que realizar varias actividades al mismo tiempo, o hacer diferentes tareas saltando entre ellas, es la desaparición de la productividad personal. Siempre es necesario que

debemos iniciar y concluir antes de pasar a la siguiente actividad (Bazalar et al., 2019)

Igualmente se fundamenta en la ley de Hofstadter: "Incluso si se tiene en cuenta la Ley de Hofstadter, el tiempo para hacer algo siempre es más largo de lo que cree". Algunas personas lo llaman una "falacia de planificación" porque es como engañarse a sí mismo deliberadamente. Continuó diciendo que no importa cuánto planeemos para una tarea y cuán pesimista sea nuestra estimación, la tarea siempre se completará desactualizada. Más importante aún, incluso si nos sentimos pesimistas acerca de nuestra predicción pesimista, aparecerá la enfermedad de Parkinson (leer arriba), y nuestra estimación será incorrecta de todos modos, y el máximo siempre será eliminado (Olay, 2019).

III. METODOLOGÍA

La investigación de enfoque cuantitativo dado que los fenómenos son medibles utilizando técnicas estadísticas para recoger los datos y analizarlos; su importancia reside en el control real objetivo de las causas a investigar a través de la predicción, explicación y descripción, así como la predicción de la ocurrencia de las causas mismas, permitiendo fundamentar las conclusiones del empleo correcto de la cuantificación o métrica (Sánchez, 2019, párr. 8).

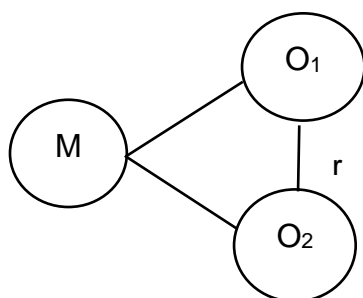
3.1 Tipo y diseño de investigación

Flor (2021) cita a Tam, Vera y Oliveros: “investigación el tipo fue por el propósito que refiere que esta investigación es de tipo aplicada, porque su información permitió aplicarla en otro tipo de oportunidades significativas con relación al objetivo propuesto”. (p. 19). Además, Frascati (2015) indica que la investigación aplicada, se trata de la realización de nuevos trabajos para lograr obtener conocimientos que estén dirigidos a un objetivo específico, lo define también como una investigación que requiere de todo el conocimiento existente y profundizarlo, para intentar solucionar un problema específico (pág. 54).

La investigación se ajusta a un diseño no experimental, porque no hubo un control sobre las variables y mantuvieron su naturaleza, de corte transversal, ya que analizó la relación en un solo momento. Así mismo, según Escobar & Bilbao, (2020) un diseño no experimental es cuando las variables no son manipuladas las variables de investigación, por lo que se analizan los acontecimientos tal y como se dan, a diferencia de la investigación experimental que requiere de mucho más tiempo para su realización. (pág. 64).

Por su alcance es descriptivo – correlacional ya que se buscó relacionar las variables e involucró dar explicación a las causas (Hernández y Mendoza, 2018, p. 151-163).

Por consiguiente, la forma de representar este diseño de estudio es:



Dónde: M: Directores de instituciones educativas públicas

O1: Observación variable 1: Síndrome de burnout

O2: Observación variable 2: Productividad laboral

Finalizando el corte será transversal, donde Cano y Teherán (2016) definen que puede describirse claramente mediante la observación y ayudar a definir la frecuencia y la distribución de un estudio de investigación en un determinado grupo de población específico (pág. 95).

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Síndrome de Burnout

Es denominado según Freudenberg (como se citó en Ramírez, Ortega, Villamizar y Leitón, 1974) como un síndrome de “quemando” o síndrome de desgaste profesional o síndrome del estrés laboral asistencial, Burnout es la palabra para describir el comportamiento de los profesionales (p. 22). Así mismo, Maslach y Jackson (como se citó en Aceves, López, Moreno y Jiménez, 2006) lo definen como una forma no apropiada de hacer frente a un estrés crónico emocional, el trabajador presenta características como despersonalización, agotamiento emocional y la disminución del desempeño personal (p. 20).

Dimensiones de la variable 1: Cansancio emocional

Según Maslach y Jackson (como se citó en Aceves, López, Moreno y Jiménez, 2007) se define también como “agotamiento emocional, y se presenta en el trabajador como fatiga física y cansancio, psíquica o también ambos, en otras palabras, es la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás (p. 2).

Indicador 1: Extenuación asociada a síntomas físicos

Indicador 2: Agotamiento asociado a síntomas psíquicos

Indicador 3: Pérdida progresiva de energía

Dimensiones de la variable 2: Despersonalización

Según Maslach y Jackson (como se citó en Aceves, López, Moreno y Jiménez, 2007) lo define como el “sentimientos en desarrollo, actitudes y negativas respuestas, así como distantes y frías hacia otras personas, además se manifiesta con mayor irritabilidad y falta o nula motivación” (p. 2).

Indicador 1: Actitudes negativas hacia los estudiantes

Indicador 2: Actitudes negativas hacia los padres

Indicador 3: Desinvolucramiento emocional con los estudiantes

Dimensiones de la variable 3: Realización personal

Según Maslach y Jackson (como se citó en Aceves, López, Moreno y Jiménez, 2007) se presenta cuando se le hace una recarga laboral que sobre pasa sus capacidades para atenderla y presenta una insatisfacción generalizada, así mismo se refleja en el trabajador cuando es impuntual, evita el trabajo, se ausenta y en otros casos abandona la profesión (p. 2).

Indicador 1: Autoevaluación de la pérdida de interés por su realización.

Indicador 2: Autoevaluación de su insatisfacción por sus logros profesionales.

Indicador 3: Autoevaluación de su alejamiento de sus metas.

Indicador 4: Autoevaluación de alejamiento familiar y personal.

Variable 2: Productividad laboral

Según Torrecilla (2005) indica que los empleados muestran una productividad como indicador de que la empresa ha puesto interés en brindar capacitaciones, mejorar los procesos internos y la satisfacción que muestran los clientes (p. 17).

Dimensiones de la variable 2: Eficiencia

Según Fernández y Sánchez (como se citó en Rojas, Jaimes y Valencia, 2018) señala que la eficiencia es la manera que mide la cualidad o capacidad de la actuación de un sistema para lograr el cumplimiento de un objetivo determinado, reduciendo el empleo de recursos (p. 2).

Indicador 1: Comparte información

Indicador 2: Trabajo en equipo

Indicador 3: Uso adecuado de equipos

Dimensiones de la variable 2: Eficacia

Mejía (1998) indica que la eficacia es cuando se cumple un objetivo al menor costo unitario posible, ósea el uso de los recursos de forma óptima, además que están disponibles para realizar los objetivos deseados (p. 2). En otras palabras, se basa en tener mayor interés en los resultados, desarrollar las cosas correctas, llegar a cumplir los objetivos, optimizar la utilización de los recursos, y obtenerlos.

Indicador 1: Puntualidad en entrega de trabajos

Indicador 2: Conocimientos adecuados del puesto de trabajo

Indicador 3: Evita sanciones

Dimensiones de la variable 3: Efectividad

Aedo (2005) indica que es la relación de los resultados previstos entre los no previstos, y de los objetivos, además Gutiérrez (2007) indica que efectividad es cuando los objetivos definidos serán trascendentales y estos se lograrán.

Indicador 1: Asume responsabilidades

Indicador 2: Trabaja bajo presión

Indicador 3: Aporta académicamente.

Indicador 4: Consulta Información

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: La población de la investigación está representada por 30 directivos de todas las instituciones educativas del distrito de Comas. Para López (2020) indican que la población es confirmada por un grupo de componentes, de casos definidos, limitados y accesibles que formarán un punto de referencia para la selección de la muestra las cuales cumplirán una serie de criterios predeterminados (pág. 9).

Muestra: La muestra, se considera al subconjunto representativo de una población. (Hernández y Coello, 2020, pág. 59).

En la presente investigación se tomará como muestra a los directivos de las instituciones educativas públicas del distrito de Comas que viene hacer el total de todos directivos (30 directivos) que pertenecen al área de las instituciones educativas.

Muestreo: El muestreo es la acción de sustituir a un supuesto mediante la cual el indagador podrá elegir a las personas que forman parte del estudio a partir de la muestra considerada previamente (Barrera Soriano, 2017, pág. 7).

En este caso la investigación no requiere un muestreo específico puesto que la muestra es censal, igual a la población.

Unidad de análisis: Son las instituciones educativas del distrito en estudio. Según Valdivia y Romero (2019) indican que la unidad de análisis, son las propiedades,

características, o cualidades de objetos, hechos o participes a los cuales se aplican los instrumentos para poder medir las variables de investigación (pág. 326).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Encuesta

La encuesta es la técnica de investigación que se enfoca en el estudio cuantitativo de las manifestaciones de una muestra representativa de la población. Además, la encuesta es un instrumento de recaudación de datos comprendido por un conjunto de preguntas o reactivos donde el objetivo es alcanzar la investigación de los hechos en una muestra establecida (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018, p. 44).

Instrumento: Cuestionario

En la investigación se usó como el cuestionario (instrumento) y este es un conjunto de pasos organizados para diseñar y administrar un método de encuesta el cual será llenado con datos por medio de preguntas formuladas. En otras palabras, el cuestionario es un cúmulo de interrogantes técnicamente sistematizada y alineadas que se muestran editadas e impresas para ser contestadas de manera escrita (Niño, 2019, p.54).

Confiabilidad: Alfa de Cronbach

La confiabilidad, es aquel que representa al grado en el cual el instrumento demuestra su aplicación repetida en el mismo objeto para dar resultados idénticos (Paniagua, 2015, p. 2). La confiabilidad es la muestra de resultados verídicos y confiables, ya que tienen una repetición de resultados obteniendo datos similares en cada repetición.

Tabla 1

Confiabilidad del cuestionario de Síndrome de burnout

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,827	10

En la tabla 1 se observa el alfa de Cronbach = 0,827, indicando que dicho cuestionario presenta una alta confiabilidad (Hernández et al, 2010).

Tabla 2

Confiabilidad del cuestionario productividad laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,837	10

En la tabla 2 se observa el alfa de Cronbach = 0,837, indicando que el cuestionario en mención presenta una alta confiabilidad (Hernández et al, 2010).

Validez: Por juicio de expertos

La validación del estudio de investigación en este caso el cuestionario de 20 preguntas conformadas en una encuesta, se realizó mediante el criterio de 3 profesionales (expertos) en el tema de la investigación, los cuales evaluaron y dieron como resultado de “Aplicable”, como se muestra en la Tabla 3 y Tabla 4.

Tabla 3

Validez de juicio de expertos de la variable síndrome de burnout

Expertos	Resultado
Mgtr. López Kitano Aldo Alfonso	Aplicable
Dr. Alejos Flores Alex Gerardo	Aplicable
Dra. Edith Geobana Rosales Domínguez	Aplicable

Tabla 4

Validez de juicio de expertos de la variable Productividad Laboral

Expertos	Resultado
Mgtr. López Kitano Aldo Alfonso	Aplicable
Dr. Alejos Flores Alex Gerardo	Aplicable
Dra. Edith Geobana Rosales Domínguez	Aplicable

3.5 Procedimientos

En primer lugar, se recolecto información (datos) y con ello se procedió a realizar la encuesta a una parte de la muestra. En segundo lugar, se hizo la validación de las encuestas con el juicio de dos expertos quienes lo dieron como aplicable. Tercero, con el consentimiento de los expertos se realizó la encuesta. Por último, se obtuvo de la información que brindó cada encuesta llenada por los directivos de las instituciones seleccionadas del distrito de Comas y fueron procesadas en el programa SPSS para determinar la confiabilidad.

3.6 Método de análisis de datos

Se utilizan como métodos de análisis de datos el programa Excel y SPSS para obtener los resultados de la estadística descriptiva Se define como las estadísticas que describen o tabulan variables. La tabla que proporciona es el resultado de la intersección puede ser de dos variables. Esto no significa que no se puedan especificar más de dos variables al mismo tiempo. Se pueden definir más de dos variables en la unión, pero la tercera y las variables subsiguientes se consideran intervención, control o capa (Viedma, 2018, p 87).

Además, se utilizará a la estadística inferencial que es descrita por el mismo autor como el uso de técnicas y métodos para obtener estimaciones de las muestras, La estadística inferencial es un grupo de procedimientos estadísticos que son utilizados para reducir la población de acuerdo a los datos obtenidos de la muestra. Se centra en cálculos de probabilidad, y tiene una importancia que radica en el interés del investigador que busca ir más allá de la descripción de los datos que

tiene y descubrir qué tan confiables puede inferir sus conclusiones para aplicarlas a otros datos (Viedma, 2018, p 158).

3.7 Aspectos éticos

La presente investigación es transparente y autentica, porque ha pasado por la supervisión y revisión de un especialista metodológico y a su vez por especialistas que han revisado todo lo relacionado a la investigación. Es importante mencionar que esta investigación está basada de anteriores investigaciones donde han estudiado el síndrome de burnout en los directivos de los colegios. Además, todos los datos fueron recopilados y presentados de acuerdo a los hallazgos encontrados. Se redacta bajo el código de ética, la resolución rectoral y el reglamento de investigación N° 0089-2019/UCV de la Universidad Cesar Vallejo. Así mismo, se respeta de cada autor la propiedad intelectual, ya que se cita adecuadamente de acuerdo al estilo APA. Asimismo, se realizó en todo momento la prueba de autenticidad por medio del programa con el nombre Turnitin el cual verifica el buen proceder a la hora de tomar información correspondiente a otros autores. Así mismo se respeta el anonimato de todos aquellos que participan de la encuesta, quienes además no fueron obligados ni presionados sino tuvieron una participación libre y voluntaria.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

Tablas de frecuencia

Variable 1: Síndrome de Burnout

Tabla 5

Tabla de frecuencia de Síndrome de Burnout

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	7	23,3	23,3
	Regular	21	70,0	93,3
	Alto	2	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia con el Programa Estadístico SPSS 21

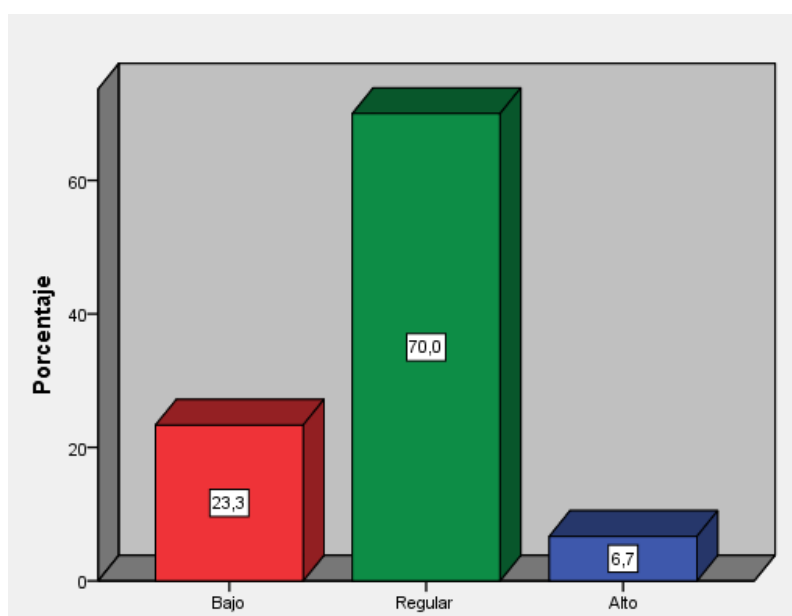


Figura 7. Diagrama de Frecuencia de Síndrome de Burnout

Fuente: Elaboración Propia con el Programa Estadístico SPSS 21

Interpretación:

Según la Tabla 5 y Figura 7 se visualiza que los 30 directores encuestados, estos manifestaron un Síndrome Burnout bajo en un 23,3%, regular en un 70% y alto en un 6,7%.

Dimensión 1: Agotamiento emocional

Tabla 6

Frecuencia de Agotamiento emocional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Bajo	6	20,0	20,0	20,0
Regular	22	73,3	73,3	93,3
Alto	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia con el Programa Estadístico SPSS 21

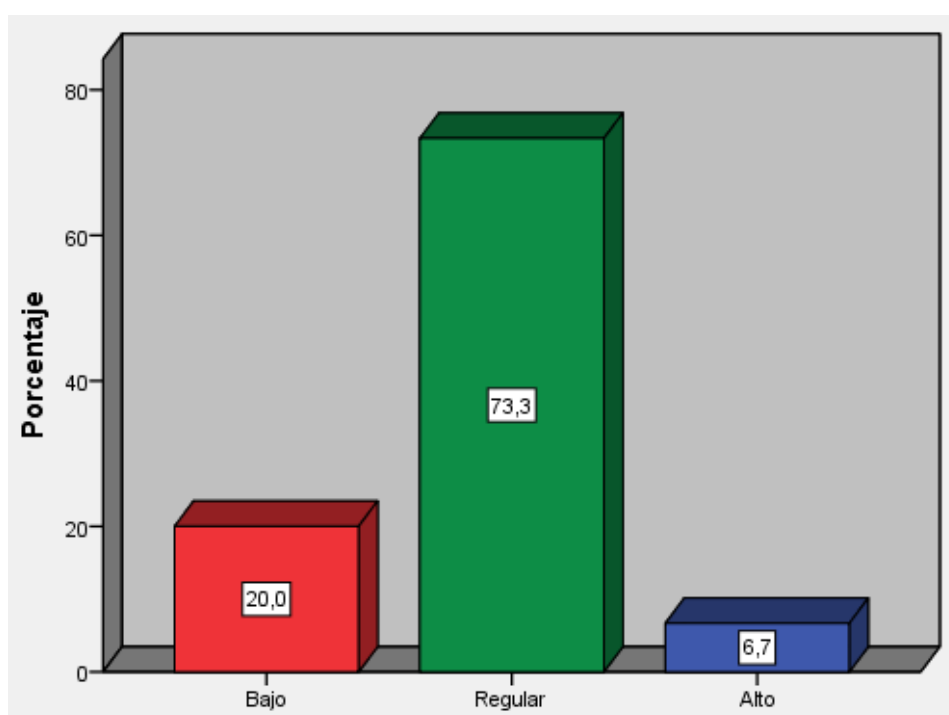


Figura 8. Diagrama d Frecuencia de Agotamiento emocional

Fuente: Elaboración Propia con el Programa Estadístico SPSS 21

Interpretación:

Según la Tabla 6 y Figura se visualiza que los 30 directores encuestados, estos manifestaron un Agotamiento emocional bajo en un 20%, regular en un 73,3% y alto en un 6,7%.

Dimensión 2: Despersonalización

Tabla 7

Frecuencia de Despersonalización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	11	36,7	36,7
	Regular	15	50,0	86,7
	Alto	4	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia con el Programa Estadístico SPSS 21

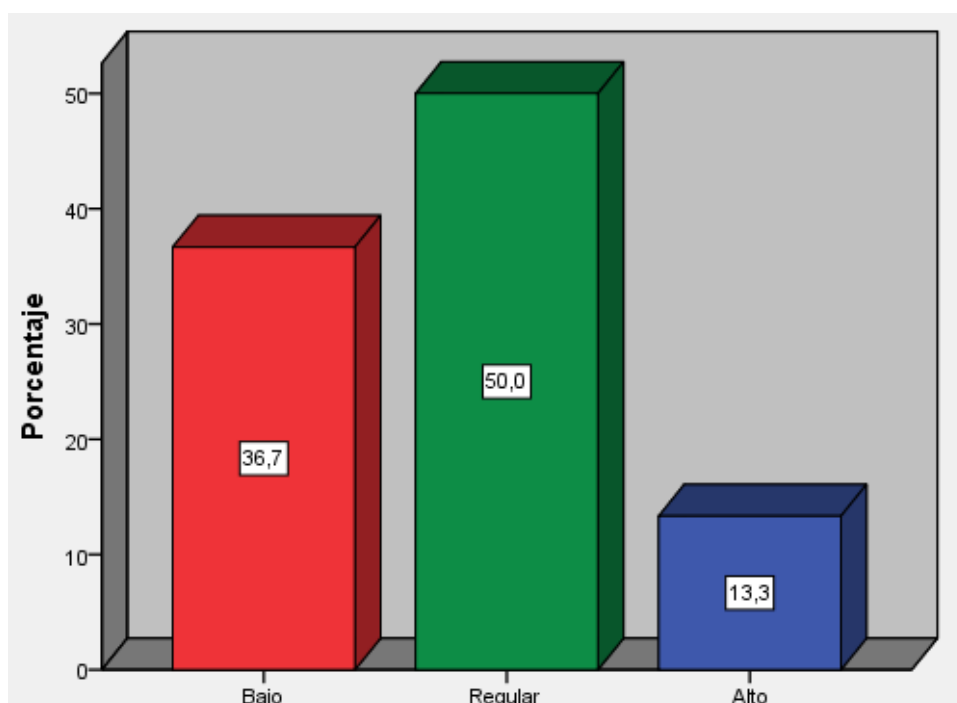


Figura 9. Diagrama de Frecuencia de Despersonalización

Fuente: Elaboración Propia con el Programa Estadístico SPSS 21

Interpretación:

Según la Tabla 7 y Figura 9 se visualiza que los 30 directores encuestados, estos manifestaron una Despersonalización bajo en un 36,7%, regular en un 50% y alto en un 13,3%.

Dimensión 3: Falta de realización

Tabla 8

Frecuencia de Falta de realización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Bajo	10	33,3	33,3	33,3
Regular	11	36,7	36,7	70,0
Alto	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia con el Programa Estadístico SPSS 21

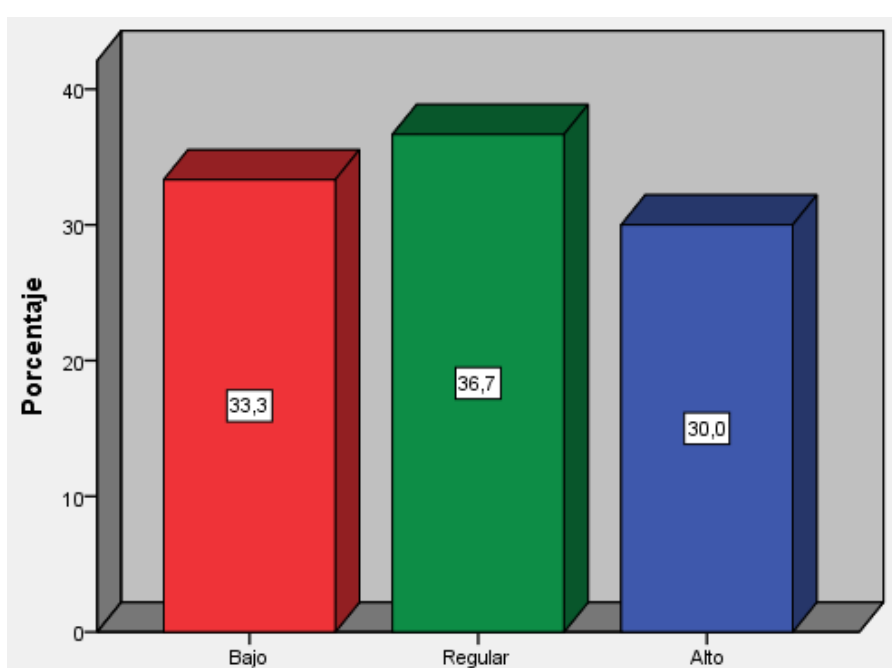


Figura 10. Diagrama de Frecuencia de Falta de realización

Fuente: Elaboración Propia con el Programa Estadístico SPSS 21

Interpretación:

Según la Tabla 8 y Figura 10 se visualiza que los 30 directores encuestados, estos manifestaron una Falta de realización bajo en un 33,3%, regular en un 36,7% y alto en un 30%.

Variable 2: Productividad Laboral

Tabla 9

Frecuencia de Productividad Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	6	20,0	20,0
	Regular	18	60,0	80,0
	Alto	6	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia con el Programa Estadístico SPSS 21

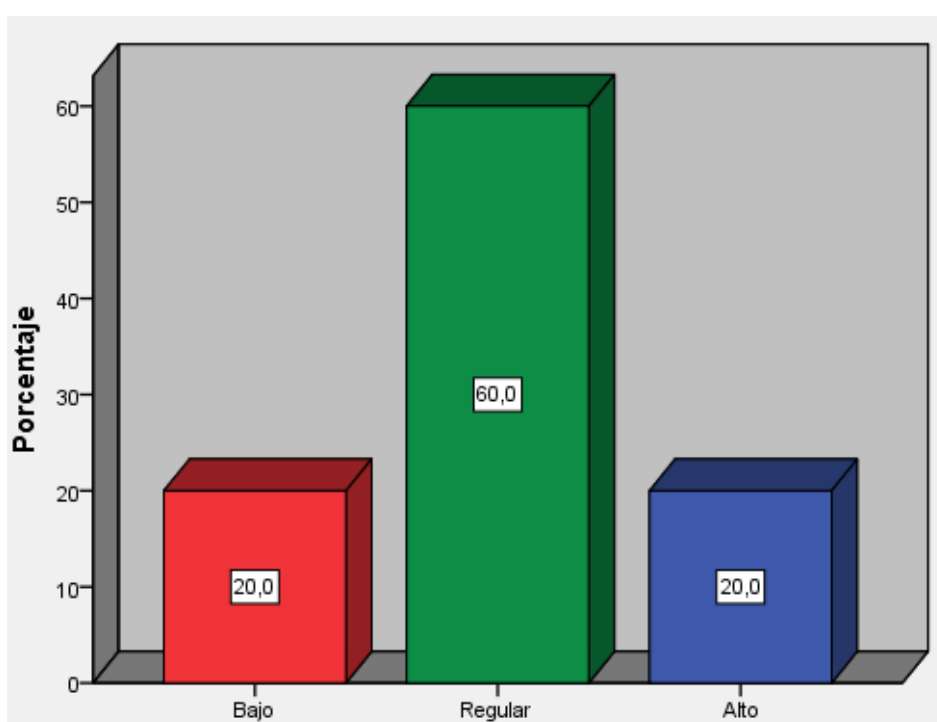


Figura 11. Diagrama de Frecuencia de Productividad Laboral

Fuente: Elaboración Propia con el Programa Estadístico SPSS 21

Interpretación:

Según la Tabla 9 y Figura se visualiza que los 30 directores encuestados, estos manifestaron una Productividad Laboral bajo en un 20%, regular en un 60% y alto en un 20%.

Dimensión 4: Eficiencia

Tabla 10

Frecuencia de Eficiencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	10	33,3	33,3
	Regular	11	36,7	70,0
	Alto	9	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia con el Programa Estadístico SPSS 21

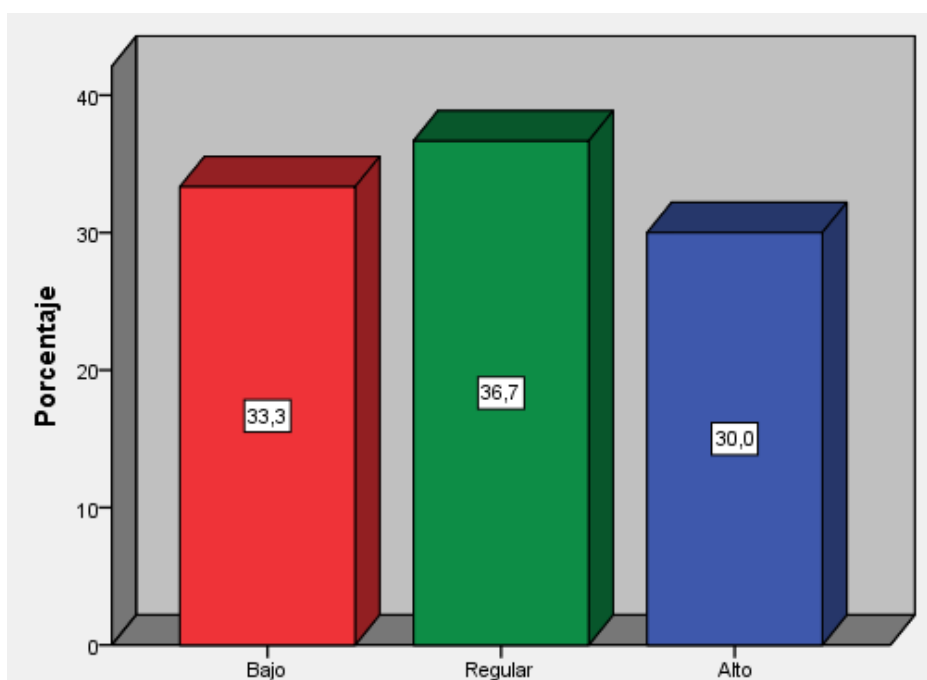


Figura 12. Diagrama de Frecuencia de Eficiencia

Fuente: Elaboración Propia con el Programa Estadístico SPSS 21

Interpretación:

Según la Tabla 10 y Figura 12 se visualiza que los 30 directores encuestados, estos manifestaron una Eficiencia bajo en un 33,3%, regular en un 36,7% y alto en un 30%.

Dimensión 5: Eficacia

Tabla 11

Frecuencia de Eficacia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	5	16,7	16,7
	Regular	22	73,3	90,0
	Alto	3	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia con el Programa Estadístico SPSS 21

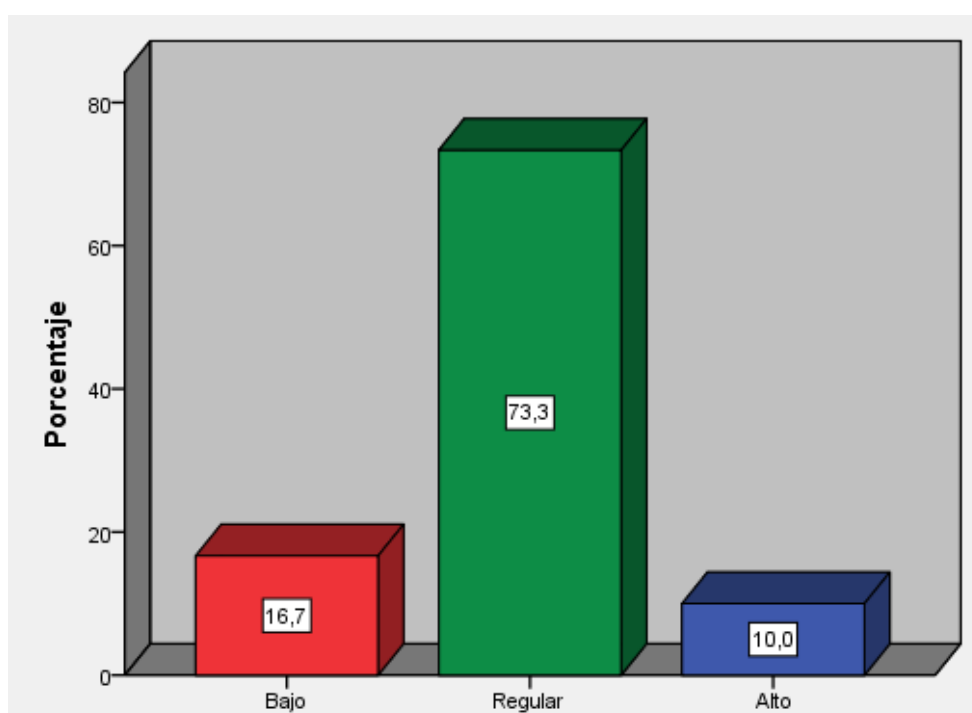


Figura 13. Diagrama de Frecuencia de Eficacia

Fuente: Elaboración Propia con el Programa Estadístico SPSS 21

Interpretación:

Según la Tabla 11 y Figura 13 se visualiza que los 30 directores encuestados, estos manifestaron una Eficacia malo en un 16,7%, regular en un 73,3% y alto en un 10%.

Dimensión 6: Efectividad

Tabla 12

Frecuencia de Efectividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	7	23,3	23,3
	Regular	15	50,0	73,3
	Alto	8	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia con el Programa Estadístico SPSS 21

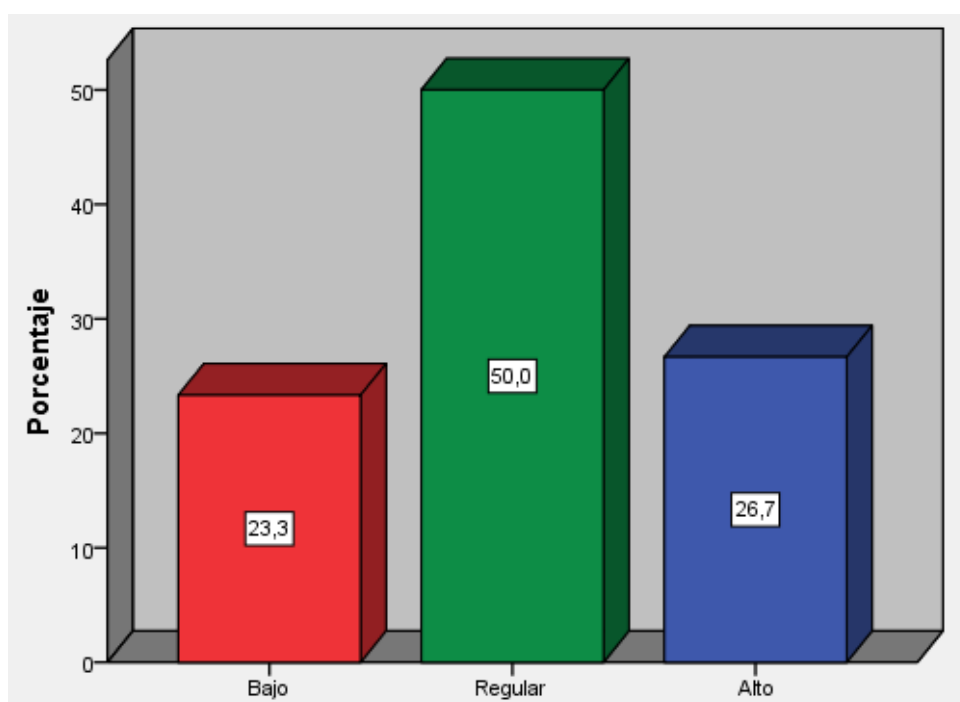


Figura 14. Diagrama de Frecuencia de Efectividad

Fuente: Elaboración Propia con el Programa Estadístico SPSS 21

Interpretación:

Según la Tabla 12 y Figura 14 se visualiza que los 30 directores encuestados, estos manifestaron una Efectividad bajo en un 23,3%, regular en un 50% y alto en un 26,7%.

4.2 Estadísticas inferencial

Prueba de normalidad:

Arriaza (2017), indica que la prueba de normalidad va demostrar el estadístico a correspondiente según la cantidad de la muestra, por lo que si la presente investigación tiene una muestra de 30 el estadígrafo que le pertenecería utilizar sería Shapiro Wilk. (p.44)

Hipótesis de normalidad:

Ho: Los datos de la muestra de la variable síndrome de burnout y productividad laboral de los directores tienen una distribución normal.

Ha: Los datos de la muestra de la variable síndrome de burnout y productividad laboral de los directores no tienen una distribución normal.

Significación:

a. Sig. $p=0,05$ o 5%

Regla de decisión:

a. Sig. $E < \text{Sig. } p (0,05)$ entonces se rechaza Ho

b. Sig. $E > \text{Sig. } p (0,05)$ entonces se acepta Ho

Regla de decisión:

N= 30

1. Tamaño de la muestra N es menor igual que 50 se aplicará el estadístico Shapiro – Wilk
2. Tamaño de la muestra N es mayor igual que 50 se aplicará el estadístico Kolmogorov-Smirnov

Tabla 13

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Síndrome de Burnout	.961	30	.321
Productividad Laboral	.982	30	.871

Fuente: Elaboración Propia Estadístico descriptivo SPSS 21.

Interpretación:

Respecto a lo que se visualiza en la tabla 13, en la presente investigación la muestra es de 30 directores quienes fueron encuestados y se utilizó la prueba estadística de Shapiro Wilk, debido que según nos señala el autor es que al tener una muestra mayor de 50 es la estadística que debemos tener en cuenta. Los datos obtenidos de la muestra de la variable Síndrome de Burnout tiene una significancia de $0,321 > 0,05$ y la variable de productividad laboral tiene una significancia de $0,871 > 0,05$; siendo así, según la regla de decisión se estaría aceptando la hipótesis alterna y a su vez se acepta la nula, porque los datos de la muestra de la variable síndrome de burnout y la variable productividad laboral poseen una distribución normal.

Contrastación de hipótesis

Conforme a los resultados obtenidos en la prueba de normalidad de la investigación, se logró utilizar la estadística paramétrica. Esto se debe a que la significancia de ambas es mayor a 0,05. En ese sentido mediante el estadígrafo Pearson se pudo medir tanto la relación establecida y la prueba de hipótesis. Ante ello, Arriaza (2017) menciona que podamos indicar el nivel de correlación de ambas variables o sea el caso de las dimensiones con las variables (p. 80).

Tabla 14

Valoración para determinar el nivel de correlación

NIVEL CORRELACION DE PEARSON
-0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
-0.75 = Correlación negativa considerable.
-0.50 = Correlación negativa media.
-0.25 = Correlación negativa débil.
-0.10 = Correlación negativa muy débil.
0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10 = Correlación positiva muy débil.
+0.25 = Correlación positiva débil.
+0.50 = Correlación positiva media.
+0.75 = Correlación positiva considerable.
+0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
+1.00 = Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández et al. (2014, p.305)

4.3 Hipótesis General

Hipótesis de trabajo

Existe relación entre el síndrome de burnout y la productividad laboral de los directores de las instituciones educativas públicas, Comas 2021.

Hipótesis Nula (Ho): No existe relación entre el síndrome de burnout y la productividad laboral de los directores de las instituciones educativas públicas, Comas 2021.

Hipótesis de Investigación (Ha): Si existe relación entre el síndrome de burnout y la productividad laboral de los directores de las instituciones educativas públicas, Comas 2021.

Significación:

a. Sig. $p=0,05$ o 5%

Regla de decisión:

a. Sig. $E < Sig. p (0,05)$ entonces se rechaza Ho

b. Sig. $E > Sig. p (0,05)$ entonces se acepta Ho

Tabla 15

Prueba de correlación de las variables-Hipótesis General

		Síndrome de Burnout	Productividad Laboral
Síndrome de Burnout	Correlación de Pearson	1	.967**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	30	30
Productividad Laboral	Correlación de Pearson	.967**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	30	30

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

Fuente: Elaboración propia con Estadísticas SPSS 21

Interpretación: En la tabla 15, se obtuvo un valor de Significancia (bilateral) 0,000 menor a 0,05 rechazando la hipótesis nula Ho demostrando que, si existe significancia entre síndrome de burnout y productividad laboral de los directores de las instituciones educativas públicas, Comas 2021. Después que se aplicó los análisis estadísticos, arrojaron como resultados un valor Pearson =0,967, es decir

una correlación positiva muy fuerte entre las variables, según la Tabla 16 de Valoración para determinar el nivel de correlación

Hipótesis Específica 1

Existe relación entre el agotamiento emocional y la productividad laboral de los directores de las instituciones educativas públicas, Comas 2021.

Hipótesis Nula (Ho): No existe relación entre el agotamiento emocional y la productividad laboral de los directores de las instituciones educativas públicas, Comas 2021.

Hipótesis de Investigación (Ha): Si existe relación entre el agotamiento emocional y la productividad laboral de los directores de las instituciones educativas públicas, Comas 2021.

Significación:

b. Sig. $p=0,05$ o 5%

Regla de decisión:

c. Sig. $E < Sig. p (0,05)$ entonces se rechaza Ho

d. Sig. $E > Sig. p (0,05)$ entonces se acepta Ho

Tabla 16

Prueba de correlación de las variables-Hipótesis Específica 1

		Agotamiento emocional	Productividad Laboral
Agotamiento emocional	Correlación de Pearson	1	.951**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	30	30
Productividad Laboral	Correlación de Pearson	.951**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	30	30

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

Fuente: Elaboración propia con Estadísticas SPSS 21

Interpretación: En la tabla 16, se obtuvo un valor de Significancia (bilateral) 0,000 menor a 0,05 rechazando la hipótesis nula H_0 demostrando que, si existe significancia entre agotamiento emocional y productividad laboral de los directores de las instituciones educativas públicas, Comas 2021. Después que se aplicó los análisis estadísticos, arrojaron como resultados un valor Pearson =0,951, es decir una correlación positiva muy fuerte entre las variables, según la Tabla 16 de Valoración para determinar el nivel de correlación

Hipótesis Específica 2

Existe relación entre la despersonalización y la productividad laboral de los directores de las instituciones educativas públicas, Comas 2021.

Hipótesis Nula (H_0): No existe relación entre la despersonalización y la productividad laboral de los directores de las instituciones educativas públicas, Comas 2021.

Hipótesis de Investigación (H_a): Si entre relación entre la despersonalización emocional y la productividad laboral de los directores de las instituciones educativas públicas, Comas 2021.

Significación:

c. Sig. $p=0,05$ o 5%

Regla de decisión:

e. Sig. $E < \text{Sig. } p (0,05)$ entonces se rechaza H_0

f. Sig. $E > \text{Sig. } p (0,05)$ entonces se acepta H_0

Tabla 17

Prueba de correlación de la Hipótesis Específica 2

		Despersonalizac ión	Productividad laboral
Despersonalización	Correlación de Pearson	1	.860**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	30	30
Productividad laboral	Correlación de Pearson	.860**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	30	30

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

Fuente: Elaboración propia con Estadísticos SPSS 21

Interpretación: En la tabla 17, se obtuvo un valor de Significancia (bilateral) 0,000 menor a 0,05 rechazando la hipótesis nula H_0 demostrando que, si existe significancia entre despersonalización y productividad laboral de los directores de las instituciones educativas públicas, Comas 2021. Después que se aplicó los análisis estadísticos, arrojaron como resultados un valor Pearson =0,860, es decir una correlación positiva muy fuerte entre las variables, según la Tabla 16 de Valoración para determinar el nivel de correlación.

Hipótesis Específica 3

Existe relación entre la falta de realización personal y la productividad laboral de los directores de las instituciones educativas públicas, Comas 2021.

Hipótesis Nula (H_0): No existe relación entre la falta de realización personal y la productividad laboral de los directores de las instituciones educativas públicas, Comas 2021.

Hipótesis de Investigación (H_a): Si existe relación entre la falta de realización personal y la productividad laboral de los directores de las instituciones educativas públicas, Comas 2021.

Significación:

d. Sig. $p=0,05$ o 5%

Regla de decisión:

g. Sig. $E < Sig. p (0,05)$ entonces se rechaza H_0

h. Sig. $E > Sig. p (0,05)$ entonces se acepta H_0

Tabla 18*Prueba de correlación – Hipótesis Específica 3*

		Realización personal	Productividad laboral
Realización personal	Correlación de Pearson	1	.840**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	30	30
Productividad laboral	Correlación de Pearson	.840**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	30	30

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

Fuente: Elaboración propia con Estadísticos SPSS 21

Interpretación: En la tabla 18, se obtuvo un valor de significancia (bilateral) 0,000 menor a 0,05 rechazando la hipótesis nula H_0 demostrando que, si existe significancia entre la falta de realización personal y productividad laboral de los directores de las instituciones educativas públicas, Comas 2021. Después que se aplicó los análisis estadísticos, arrojaron como resultados un valor Pearson =0,840, es decir una correlación positiva muy fuerte entre las variables, según la Tabla 16 de Valoración para determinar el nivel de correlación.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tiene como objetivo general, determinar la relación entre el síndrome de burnout y la productividad laboral de los directores de las instituciones educativas públicas, Comas, 2021, se halló en la Tabla 5 y figura 7, que de los 30 directores el 70% (n=21), indicaron que existe síndrome de burnout en los encuestados en un nivel regular. Así mismo, al evaluar la productividad laboral se encontró en la Tabla 9 y figura 11, que de los 30 encuestados el 60% (n=18), indicaron un nivel regular de productividad laboral en los directores de los colegios estudiados, y para el 20% un nivel alto de productividad laboral, este resultado es similar a los obtenidos por Montenegro y Pazmiño (2021) quienes refieren que el síndrome de burnout tiene correlación con la productividad laboral, ya que cuando aumenta la despersonalización y agotamiento emocional (dimensiones del síndrome de burnout), causa un desgaste profesional perjudicando la productividad laboral. De esta forma los resultados de esta investigación coinciden también con los resultados de Ochoa (2018) quien obtuvo como resultado de su investigación un nivel medio para sus variables de desempeño docente y estrés laboral. Así mismo, Marvelit (2016), concluye que para aumentar la productividad laboral se requiere que los empleados tengan un buen desempeño, y ello lo demuestra en sus resultados que dan una correlación positiva media de 0,444 entre el clima laboral y satisfacción. Ante todo, para lograr una mejor productividad laboral se requiere que los trabajadores tengan satisfacción, buen clima laboral y un nivel bajo de estrés.

La presente investigación tiene como primer objetivo específico, determinar la relación del cansancio emocional y la productividad laboral de los directores de las instituciones públicas de Comas, Lima, 2021, se halló en la Tabla 6 y figura 8, que de los 30 directores el 73,3% (n=22), indicaron que existe cansancio emocional u agotamiento emocional en los encuestados en un nivel regular, esto se puede corroborar según: Pressley (2021) quien refiere que en su investigación muestra un alto nivel de agotamiento mostrando una regresión de 45% de varianza y un modelo significativo de 23,87. De igual manera, Ansley, Houchins, Varjas, Roach, Patterson y Hendrick (2021) coinciden en su investigación que la exposición frecuente al

estrés deja a los profesores y directivos propensos al agotamiento emocional, que afecta negativamente al bienestar, desempeño laboral y trabajo. Así mismo, Kelley y Gill (1993) concluyen que de su estudio la mayoría de los maestros sufrían de moderada a altos niveles de agotamiento, dando una confiabilidad de 0.91 de agotamiento emocional, finalizando con que el agotamiento emocional hizo la mayor contribución significativa con el problema de síndrome de burnout.

La presente investigación tiene como segundo objetivo específico, determinar la relación de la despersonalización y la productividad laboral de los directores de las instituciones públicas de Comas, Lima, 2021, se halló en la Tabla 7 y figura 9, que de los 30 directores el 50% (n=15), indicaron que existe despersonalización en los encuestados en un nivel regular, esto se puede corroborar según: Gómez y García (2018) refieren que el 12% de los encuestados en su investigación (docentes y directivos) presentan despersonalización en un nivel regular a causa de la tensión diaria que son sometidos. De igual manera, Escobar (2018) coincide en su investigación que la despersonalización en los directores de colegios educativos públicos se encuentra en un nivel severo, después de encuestar a 132 trabajadores, además se encontró una respetable confiabilidad según la escala para la valoración del coeficiente de confiabilidad dando como resultado 0.79 de despersonalización. Así mismo, Montenegro y Pazmiño (2021) concluyen que el aumento de despersonalización provoca mayor estrés laboral, dando como resultado una disminución en el desempeño mostrando una deficiente productividad laboral por parte de los trabajadores.

La presente investigación tiene como tercer objetivo específico, determinar la relación de la falta de la realización personal y la productividad laboral de los directores de las instituciones públicas de Comas, Lima, 2021, se halló en la Tabla 8 y figura 10, que de los 30 directores el 36,7% (n=11), indicaron que existe falta de realización en los encuestados en un nivel regular, esto se puede corroborar según Vásquez y Guzmán (2021) donde observaron que cuando existe sobre trabajo, los trabajadores presentan un menor sentimiento de realización personal a comparación de los trabajadores que cumplen sus horas establecidas, dando como

resultado un tamaño de efecto 0,99 y probabilidad de 0,022. Así mismo, Potard y Landais (2021) demostraron en su investigación que de sus 207 encuestados un 31.9% presentaron una alta falta de realización personal dando como resultado una baja productividad laboral, además se concluyó que los trabajadores con menos experiencia eran más propensos al agotamiento en términos de despersonalización ($p < .01$).

VI. CONCLUSIONES

Primera. Se cumplió el objetivo general, el cual busca determinar la relación del síndrome de burnout y la productividad laboral de los directores de las instituciones públicas de Comas, Lima, 2021, y a la vez se cumplió la hipótesis general propuesta, demostrando que las variables del estudio alcanzaron un nivel de significancia (bilateral) menor a 0,05, es decir con una significancia de 0.000, aceptando la hipótesis alterna H_a el cual indica que hay relación entre el síndrome de burnout y la productividad laboral dando como resultado un grado de correlación de 0,967 siendo positiva muy fuerte. Además, los resultados descriptivos evidencian que un 70,0% de los directores consideran que presentan síndrome de burnout en un nivel regular y con respecto a la productividad laboral demuestran un nivel regular de 60%. Ante ello, se concluye que, a menores directores con síndrome de burnout, entonces se logrará una buena productividad laboral por parte de ellos en las instituciones públicas de Comas.

Segunda. Se cumplió el objetivo específico 1, el cual busca determinar la relación del cansancio emocional y la productividad laboral de los directores de las instituciones públicas de Comas, Lima, 2021, y a la vez se cumplió la hipótesis específica 1 propuesta, demostrando que las variables del estudio alcanzaron un nivel de significancia (bilateral) menor a 0,05, es decir con una significancia de 0.000, aceptando la hipótesis alterna H_a demostrado que hay relación entre el cansancio emocional y la productividad laboral dando como resultado un grado de correlación de 0,951 indicando que es positiva muy fuerte. Además, los resultados descriptivos evidencian que un 73,3% de los directores consideran que presentan cansancio emocional en un nivel regular y con respecto a la productividad laboral que demuestran es de igual manera un nivel regular de 60%. Ante ello, se concluye que, a menores directores con cansancio emocional, entonces se logrará una buena productividad laboral por parte de ellos en las instituciones públicas de Comas.

Tercera. Se cumplió el objetivo específico 2, el cual busca Determinar la relación de la despersonalización y la productividad laboral de los directores de las instituciones públicas de Comas, Lima, 2021, y a la vez se cumplió la hipótesis específica 2 propuesta, demostrando que las variables del estudio alcanzaron un

nivel de significancia (bilateral) menor a 0,05, es decir con una significancia de 0.000, donde se acepta la hipótesis alterna H_a demostrando que si hay relación entre despersonalización y la productividad laboral dando como resultado un grado de correlación de 0,860 indicando que es positiva considerable. Además, los resultados descriptivos evidencian que un 50% de los directores consideran que presentan despersonalización en un nivel regular y con respecto a la productividad laboral que demuestran es de igual manera un nivel regular de 60%. Ante ello, se concluye que, a menores directores con despersonalización, entonces se logrará una buena productividad laboral por parte de ellos en las instituciones públicas de Comas.

Cuarta. Se cumplió el objetivo específico 3, el cual busca Determinar la relación de la falta de la realización personal y la productividad laboral de los directores de las instituciones públicas de Comas, Lima, 2021, y a la vez se cumplió la hipótesis específica 3 propuesta, demostrando que las variables del estudio alcanzaron un nivel de significancia (bilateral) menor a 0,05, es decir con una significancia de 0.000, donde se acepta la hipótesis alterna H_a demostrando que si hay relación entre falta de realización personal y la productividad laboral dando como resultado un grado de correlación de 0,840 indicando que es positiva considerable. Además, los resultados descriptivos evidencian que un 36,7% de los directores consideran que presentan falta de realización en un nivel regular y con respecto a la productividad laboral que demuestran es de igual manera un nivel regular de 60%. Ante ello, se concluye que, a menores directores con falta de realización, entonces se logrará una buena productividad laboral por parte de ellos en las instituciones públicas de Comas.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Con relación al objetivo general de la investigación, se sugiere mejorar el buen desempeño o productividad laboral en los directores educativa que ayuden a reducir el burnout en los directivos o líderes pedagógico, de la siguiente manera: proporcionar a los directores de las escuelas un Programa de Formación Docente y Directivo de calidad, tanto de carácter inicial como continuo. No realizar en la medida en lo posible, una sobrecarga laboral ya a la vez burocrática del director. Optimar los canales de comunicación de las instituciones educativas, creando espacios de consenso en las decisiones idóneas para no generar conflicto y ambigüedad de roles. Proveer a los directivos de los colegios el mayor control y autonomía en la gestión de su centro educativo a través de los órganos intermedios del ministerio de educación. Finalmente, es recomendable aplicar un Inventario de Burnout de Maslach (MBI) de forma anual para evaluar a cada directivo.

Segunda. Con relación al primer objetivo específico de la investigación, se sugiere evitar y reducir el cansancio emocional de los directivos porque origen principal del síndrome de burnout, para ello se necesita que cada directivo tenga autoconciencia de su estado actual emocional y luego ser partícipe de talleres prácticos en turnos específicos y por grupos para aplicar junto a profesionales técnicas de relajación muscular, técnica de cambio de imagen, técnica de como respirar para conseguir relajarse, todo con el fin que el directivo pueda aplicarlo de forma progresiva. Todo para lograr una prevención del síndrome de burnout y el cuidado de su salud de forma integral.

Tercera. Con relación al segundo objetivo específico de la investigación, se sugiere reducir con prioridad la relación de despersonalización de los directivos por medio de la implementación de actividades y talleres donde se les brinde estrategias y técnicas que les ayuden afrentar la despersonalización y así evitar incrementar las otras dimensiones que le lleven a presentar el síndrome de burnout.

Cuarta. Con relación al tercer objetivo específico de la investigación, se sugiere resultados pocos favorables en los directivos y es por ello que se sugiere mejorar

la realización personal de cada uno de los directivos aplicando estrategias que ayuden afrontar con un manejo adecuado sus emociones y manejar los problemas que se les presenta a diario, con la finalidad de incentivar y fortalecer su realización personal. Aplicar estrategias de emprendedurismo con el apoyo de especialistas que los guíe a trabajar el autoconocimiento emocional a través de la psicoterapia, por medio de cursos y talleres donde afloren sus habilidades de forma práctica. Todo con el fin de lograr que cada directivo logre un éxito personal y organizacional.

REFERENCIAS

- Aceves, G. A., López, M. Á. C., Moreno, S., Jiménez, F. F. S., & Campos, J. D. J. S. (2006). Síndrome de burnout. *Archivos de Neurociencias*, 11(4), 305-309.
- Ansley, B. M., Houchins, D. E., Varjas, K., Roach, A., Patterson, D., & Hendrick, R. (2021). The impact of an online stress intervention on burnout and teacher efficacy. *Teaching and Teacher Education*, 98, 103251.
- Baños Chaparro, J. H. (2020). Gestión del tiempo y compromiso académico en estudiantes de psicología de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2019.
- Bazalar Rojas, R. A., & Sedano Flórez, E. E. (2019) Impacto de la gestión del tiempo en el desempeño de las funciones del personal del área de operaciones de las líneas navieras que actúan en el puerto de apm terminals en el año 2019.
- Bermúdez Mejía, J. A. (2018). Prevalencia del Síndrome de Burnout en los profesores de inglés de la Universidad Militar Nueva Granada.
- Cialzeta, J. R. (2013). El sufrimiento mental en el trabajo: Burnout en Médicos de un Hospital de Alta Complejidad, Corrientes.
- CEPAL, N. (2020). La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19, p. 1. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/S2000510_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- El Peruano. (03 de febrero de 2021). Mapa de calor de Essalud: siete distritos de Lima ya superaron picos de contagio de primera ola. Recuperado de <https://elperuano.pe/noticia/114610-mapa-de-calor-de-essalud-siete-distritos-de-lima-ya-superaron-picos-de-contagio-de-primera-ola>
- Escobedo Pinto, L. A. (2018). Relación entre la Gestión de Dirección y el Síndrome de Burnout en Directivos de Instituciones Educativas Públicas de la UGEL Arequipa Sur, 2018.
- Escale (2021). Estadística de la calidad educativa. Recuperado de <http://escale.minedu.gob.pe/>
- Farber, B. A. (1982). Stress and Burnout: Implications for Teacher Motivation.
- Fierro Pérez, T. M., & Pérez Castro, A. M. (2020). productividad de los docentes y directivos en tiempos de la pandemia del COVID-19.

- Flores, T. M. P. (2020). Gestión educativa y la mejora del desempeño laboral de los docentes. *Ciencia y Educación-Revista Científica*, 1(4), 15-26.
- Guillermo Herrera, Y. M. (2018). Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura, 2017.
- Gómez, M., & de González, M. S. (2018). Inteligencia emocional del gerente educativo y clima laboral en escuelas Bolivarianas Venezolanas. *Revista arbitrada interdisciplinaria koinonía*, 3(5), 10-26.
- González, H. D. L. (2016). Metodología de la investigación: propuesta, anteproyecto y proyecto. Ecoe ediciones.
- Guitart, M. A. A. (2007). El síndrome del burnout en las empresas. In Tercer Congreso de Escuelas de Psicología de las Universidades Red Anahuac (pp. 1-7).
- Gusso, H. L., Archer, A. B., Luiz, F. B., Sahão, F. T., Luca, G. G. D., Henklain, M. H. O., ... & Gonçalves, V. M. (2020). Educación superior en tiempos de pandemia: pautas para gestión universitaria. *Educação & Sociedade*, 41.
- Gutiérrez Banegas, A. (2020). How to understand statistics easily. México: Pearson Publishing House.
- Guzmán, K. P., Ortiz, J. O. G., & Barreto, M. R. A. (2017). Comparación de los procesos de la cognición social entre adultos con trauma craneoencefálico leve, moderado y severo. *Psychologia*, 11(2), 57-68.
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p
- Kelley, B. C., & Gill, D. L. (1993). An examination of personal/situational variables, stress appraisal, and burnout in collegiate teacher-coaches. *Research quarterly for exercise and sport*, 64(1), 94-102.
- Koontz, H., Cannice, M., & Wehrich, H. (2017). *Administración una perspectiva global, empresarial y de innovación* (Decimoquinta ed.).
- La Rosa, A. O., Tobón, O. E. A., & Noguera, J. J. M. (2017). Aproximación a la automaticidad de los juicios evaluativos: implicaciones de los errores en la atribución afectiva para la cognición social. *Papeles del Psicólogo*, 38(1), 72-78.

- López, O. (2020). Relaciones interpersonales y conflictos entre el personal docente de la Unidad Educativa "Rumiñahui". (Tesis de Grado Previo a la Obtención del Título). Universidad César Vallejo, Guayaquil. Ecuador.
- Lozano, A. (2021). El síndrome de burnout en los profesionales de salud en la pandemia por la COVID-19. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 84(1), 1-2.
- Marchena, J. A. M., & Barzabal, L. T. (2021). Investigación e innovación en Educación Social: Estudios e investigaciones en tiempos de COVID-19. Ediciones Octaedro, p. 11.
- Marrau, M. C. (2004). El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Fundamentos en humanidades*, (10), 53-68.
- Mejía, C. (1998). Indicadores de efectividad y eficacia. Obtenido de Centro de Estudios en Planificación, Políticas Públicas e Investigación Ambiental: <http://www.ceppia.com.co/Herramientas/INDICADORES/Indicadores-efectividad-eficacia.pdf>.
- Monterrubio, C., Sosa-Ferreira, A. P., & Osorio-García, M. (2018). Impactos del turismo residencial percibidos por la población local: una aproximación cualitativa desde la teoría del intercambio social. *LiminaR*, 16(1), 103-118.
- Moradi, B., Beheshtinia, E., & Ranjbar, I. (2019). Explicación de los factores situacionales y estructurales que afectan el comportamiento electoral. Enfatizando la Teoría Estructural-Funcional de Gabriel Almond. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
- Moreira Moreira, L. M. (2018). EL clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí Ecuador.
- Ochoa Cacya, V. L. (2018). El estrés laboral y el desempeño docente de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi de Arequipa 2017.
- Olay, R. (2019). Acoplamiento axiológico en sistemas de tercer orden (Doctoral disertación, Tesis Doctoral no publicada. Caracas-Venezuela: Doctorado en Gerencia, Postgrado en Ciencias Administrativas, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad Central de Venezuela
- Pazmiño Santamaría, A. E. (2021). El síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal del área comercial de una empresa industrial de la ciudad de

- Ambato (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano).
- Peña, Y. (2019). El turismo sustentable como alternativa de emprendimiento desde la Teoría del intercambio social en Venezuela. *Revista Agrollania de Ciencia y Tecnología*, 18.
- Potard, C., & Landais, C. (2021). The use of cluster analysis to identify different burnout profiles among nurses and care assistants for older adults. *Geriatric Nursing*, 42(5), 1135-1142.
- Pressley, T. (2021). Factors Contributing to Teacher Burnout During COVID-19. *Educational Researcher*, 0013189X211004138.
- Ramírez, L. C. B., Ortega, M. L. M., Villamizar, P. X. R., & Leiton, K. G. G. S. (2019). Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en docentes universitarios. *Revista Iberoamericana de psicología*, 2(1), 21-30.
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista espacios*, 39(06).
- Sánchez Bañuelos, M. N. (2017). Aportes teóricos a la gestión organizacional: la evolución en la visión de la organización. *Ciencias Administrativas*, 5.
- Sánchez Flores, F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. doi: <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sodexo. (2015). Como conseguir una plantilla realmente motivada: la teoría de los dos factores de Herzberg. Recuperado de <https://www.sodexo.es/blog/teoria-motivacion-de-herzberg/>
- Torrecilla, O. D. (2005). Clima organizacional y su relación con la productividad laboral. Mza., documento de cátedra, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNC.
- Ugalde, J. W., & Molestina, C. (2018). Burnout en docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad de Guayaquil-Ecuador. *Revista Espacios*, 39(52).
- Van Dijk, T. (1994). Discurso, poder y cognición social. *Cuadernos de la Maestría en Lingüística*, 2, 1-92.

- Vásquez-Yañez, J., & Guzmán-Muñoz, E. (2021). Calidad de vida, Burnout e indicadores de salud en enfermeras/os que trabajan con turnos rotativos. *Universidad y Salud*, 23(3), 240-247.
- Viedma, C. (2018). *Estadística descriptiva e inferencial*. Madrid: ediciones IDT.
- Weirich, H., Cannice, M., & Koontz, H. (2017). *Administración una perspectiva global, empresarial y de innovación* (Decimoquinta ed.).
- Zavala, J. Z. (2008). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. *Educación*, 17(32), 67-86.

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Síndrome de Burnout y la productividad laboral de los directores de las instituciones educativas públicas, Comas, 2021

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODOS
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación del síndrome de burnout y la productividad laboral de los directores de las instituciones públicas de Comas, 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>a) ¿Cuál es la relación del cansancio emocional y la productividad laboral de los directores de las instituciones públicas de Comas, Lima, 2021?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación de la despersonalización en la productividad laboral de los directores de las instituciones públicas de Comas, Lima, 2021?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación de la falta de realización personal y la productividad laboral de los directores de las instituciones públicas de Comas, Lima, 2021?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación del síndrome de burnout y la productividad laboral de los directores de las instituciones públicas de Comas, Lima, 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>a) Determinar la relación del cansancio emocional y la productividad laboral de los directores de las instituciones públicas de Comas, Lima, 2021.</p> <p>b) Determinar la relación de la despersonalización y la productividad laboral de los directores de las instituciones públicas de Comas, Lima, 2021.</p> <p>c) Determinar la relación de la falta de la realización personal y la productividad laboral de los directores de las instituciones públicas de Comas, Lima, 2021.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>El síndrome de burnout se relaciona significativamente con la productividad laboral de los directores de las instituciones públicas de Comas, Lima, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>a) El cansancio emocional se relaciona significativamente con la productividad laboral de los directores de las instituciones públicas de Comas, Lima, 2021.</p> <p>b) La despersonalización se relaciona significativamente con la productividad laboral de los directores de las instituciones públicas de Comas, Lima, 2021.</p> <p>c) La falta de realización personal se relaciona significativamente en la productividad laboral de los directores de las instituciones públicas de Comas, Lima, 2021.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Síndrome de burnout</p> <p>Variable 2:</p> <p>Productividad Laboral</p>	<p>a) Agotamiento emocional</p> <p>b) Despersonalización</p> <p>c) Falta de realización personal</p> <p>a) Eficiencia</p> <p>b) Eficacia</p> <p>c) Efectividad</p>	<p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño: No experimental - Transversal;</p> <p>Población: 30 directivos</p> <p>Muestra: 30 directivos</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>a) Cuestionario de Inventario de Burnout de Maslach (MBI)</p> <p>b) Cuestionario de productividad (eficiencia, eficacia y efectividad)</p>

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1:

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Item	Nivel de medición
Variable 1: Síndrome de Burnout	Es denominado como un síndrome de estar quemando o síndrome del estrés laboral asistencial o síndrome de desgaste profesional, Burnout es un término para describir el comportamiento de los profesionales por medio de tres componentes, cansancio emocional, despersonalización y la realización personal (Ugalde & Molestina, 2018, p. 26-29).	La evaluación de la variable será medible a través de la escala de Likert para medir el nivel de Síndrome de Bournout por cansancio emocional, que a su vez es afectado por la despersonalización y la baja realización personal afectando la salud física y mental de los directores.	Cansancio emocional	Extenuación asociada a síntomas físicos.	1	Ordinal: 1. En ninguna ocasión. 2. Raramente o poco 3. Algunas veces 4. Frecuentemente 5. Siempre
				Agotamiento asociado a síntomas psíquicos.	2	
				Pérdida progresiva de energía	3	
			Despersonalización	Actitudes negativas hacia los estudiantes	4	
				Actitudes negativas hacia los padres	5	
				Desinvolucramiento emocional con los estudiantes	6	
			Realización personal	Autoevaluación de la pérdida de interés por su realización.	7	
				Autoevaluación de su insatisfacción por sus logros profesionales.	8	
				Autoevaluación de su alejamiento de sus metas.	9	
				Autoevaluación de alejamiento familiar y personal.	10	

Fuente: Dimensiones e indicadores adaptado de Ugalde & Molestina (2018).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2:

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Ítem	Nivel de medición
Variable 2: Productividad laboral	La productividad de los empleados es un indicador (donde evalúa la eficacia, eficiencia y efectividad) de que la empresa ha puesto interés en brindar capacitaciones, mejorar los procesos internos y la satisfacción que muestran los clientes (Weihrich, Cannice & Koontz 2017)	La evaluación de la variable será medible a través de la escala de Likert para medir el nivel de productividad laboral en relación a la eficiencia, así como a la eficacia y a su vez de efectividad en el puesto de director, aplicando la técnica de la encuesta.	Eficiencia	Comparte información	11	Ordinal 1. En ninguna ocasión. 2. Raramente o poco 3. Algunas veces 4. Frecuentemente 5. Siempre
				Trabajo en equipo de trabajo	12	
				Uso adecuado de equipos	13	
			Eficacia	Evita sanciones	14	
				Puntualidad en entrega de trabajos	15	
				Conocimientos adecuados del puesto de trabajo	16	
			Efectividad	Asume responsabilidades	17	
				Trabaja bajo presión	18	
				Aporta académicamente	19	
				Consulta Información	20	

Fuente: Indicadores adaptados de Guillermo (2018).

ANEXO 3: VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE SÍNDROME DE BURNOUT Y PRODUCTIVIDAD LABORAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Síndrome de Burnout y la productividad laboral de los directores de las instituciones educativas públicas, Comas, 2021**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE SÍNDROME DE BURNOUT

Definición de la variable: Es denominado como un síndrome de estar quemando o síndrome del estrés laboral asistencial o síndrome de desgaste profesional, Burnout es un término para describir el comportamiento de los profesionales por medio de tres componentes, cansancio emocional, despersonalización y la realización personal. (Ugalde & Molestina 2018).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Cansancio emocional	Extenuación asociada a síntomas físicos.	En general estoy más bien harto de mi trabajo.	1	1	1	1	
	Agotamiento asociado a síntomas psíquicos.	Cuando estoy en mi trabajo me siento de malhumor	1	1	1	1	

	Pérdida progresiva de energía	Estoy quemado por mi trabajo	1	1	1	1	
Despersonalización	Actitudes negativas hacia los estudiantes	Los usuarios de mi trabajo tienen frecuentemente exigencias excesivas y comportamientos irritantes	1	1	1	1	
	Actitudes negativas hacia los padres	Las personas a las que tengo que atender reconocen muy poco los esfuerzos que se hacen por ellos.	1	1	1	1	
	Desinvolucramiento emocional con los estudiantes	Procuro despersonalizar las relaciones con los usuarios de mi trabajo	1	1	1	1	
Realización personal	Autoevaluación de la pérdida de interés por su realización.	Mi trabajo profesional me ofrece actualmente escasos retos personales	1	1	1	1	
	Autoevaluación de su insatisfacción por sus logros profesionales.	Mi interés por el desarrollo profesional es actualmente muy escaso.	1	1	1	1	
	Autoevaluación de su alejamiento de sus metas.	El trabajo está afectando a mis relaciones familiares y personales	1	1	1	1	
	Autoevaluación de alejamiento familiar y persona	El trabajo que hago dista de ser el que yo hubiera querido	1	1	1	1	

Cuestionario para la variable Síndrome de Burnout

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Siempre (S)	Frecuentemente (F)	Algunas veces (AV)	Raramente o poco (R)	En ninguna ocasión (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	S	F	AV	R	N
Dimensión 1: CANSACIO EMOCIONAL	5	4	3	2	1
1. Los usuarios de mi trabajo tienen frecuentemente exigencias excesivas y comportamientos irritantes					
2. Las personas a las que tengo que atender reconocen muy poco los esfuerzos que se hacen por ellos.					
3. Procuro despersonalizar las relaciones con los usuarios de mi trabajo					
Dimensión 2: DESPERSONALIZACIÓN					
4. Los usuarios de mi trabajo tienen frecuentemente exigencias excesivas y comportamientos irritantes					
5. Las personas a las que tengo que atender reconocen muy poco los esfuerzos que se hacen por ellos.					
6. Procuro despersonalizar las relaciones con los usuarios de mi trabajo					
Dimensión 3: REALIZACIÓN PERSONAL					
7. Mi trabajo profesional me ofrece actualmente escasos retos personales					
8. Mi interés por el desarrollo profesional es actualmente muy escaso.					
9. El trabajo está afectando a mis relaciones familiares y personales					
10. El trabajo que hago dista de ser el que yo hubiera querido					

¡Muchas gracias por su participación!

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Definición de la variable: La productividad de los empleados es un indicador (donde evalúa la eficacia, eficiencia y efectividad) de que la empresa ha puesto interés en brindar capacitaciones, mejorar los procesos internos y la satisfacción que muestran los clientes (Wehrich, Cannice, & Koontz, 2017). Los indicadores fueron adaptados de Guillermo (2018).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Eficiencia	Comparte información	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.	1	1	1	1	
	Trabajo en equipo de trabajo	Le gusta participar en actividades en grupo.	1	1	1	1	
	Uso adecuado de equipos	Hace buen uso del equipo e instrumentos de trabajo.	1	1	1	1	
Eficacia	Evita sanciones	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.	1	1	1	1	
	Puntualidad en entrega de trabajos	Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo.	1	1	1	1	
	Conocimientos adecuados del puesto de trabajo	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.	1	1	1	1	
Efectividad	Asume responsabilidades	En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad.	1	1	1	1	
	Trabaja bajo presión	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.	1	1	1	1	

	Aporta académicamente	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su área de trabajo.	1	1	1	1	
	Consulta Información	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.	1	1	1	1	

Cuestionario para la variable Productividad Laboral


Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:


Siempre (S)	Frecuentemente (F)	Algunas veces (AV)	Raramente o poco (R)	En ninguna ocasión (N)
5	4	3	2	1


Enunciado	S	F	AV	R	N
Dimensión 1: EFICIENCIA	5	4	3	2	1
1. Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.					
2. Le gusta participar en actividades en grupo.					
3. Hace buen uso del equipo e instrumentos de trabajo.					
Dimensión 2: EFICACIA					
4. Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.					
5. Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo.					
6. Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.					
Dimensión 3: EFECTIVIDAD					
7. En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad.					
8. Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.					
9. Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sean de beneficio a su área de trabajo.					
10. Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.					

¡Muchas gracias por su participación!

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Nombre del instrumento	Cuestionario de Síndrome de Burnout y Productividad Laboral
Objetivo del instrumento	Determinar la relación del síndrome de burnout y la productividad laboral de los directores de las instituciones públicas de Comas, Lima, 2021.
Nombres y apellidos del experto	Alex Gerardo Alejos Flores
Documento de identidad	40443422
Años de experiencia en el área	15
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	Institución Educativa CETPRO Magdalena
Cargo	Directivo
Número telefónico	963311698
Firma	 Es aplicable.
Fecha	18 /09/ 2021

Nombre del instrumento	Cuestionario de Síndrome de Burnout y Productividad Laboral
Objetivo del instrumento	Determinar la relación del síndrome de burnout y la productividad laboral de los directores de las instituciones públicas de Comas, Lima, 2021.
Nombres y apellidos del experto	López Kitano Aldo Alfredo
Documento de identidad	959332301
Años de experiencia en el área	15
Máximo Grado Académico	Maestro
Nacionalidad	Peruano
Institución	UTELESUP
Cargo	Docente
Número telefónico	959332301
Firma	 Es aplicable.
Fecha	20 /09/ 2021

Nombre del instrumento	Cuestionario de Síndrome de Burnout y Productividad Laboral
Objetivo del instrumento	Determinar la relación del síndrome de burnout y la productividad laboral de los directores de las instituciones públicas de Comas, Lima, 2021.
Nombres y apellidos del experto	Ediht Geobana Rosales Domínguez
Documento de identidad	25703679
Años de experiencia en el área	15
Máximo Grado Académico	Doctora en ciencias administrativas (UNMSM)
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	955866716
Firma	 Es aplicable
Fecha	21 /09/ 2021

ANEXO 4: Base de datos

	SINDROME DE BURNOUT										PRODUCTIVIDAD LABORAL									
	DIMENSIÓN 1			DIMENSIÓN 2			DIMENSIÓN 3				DIMENSIÓN 1			DIMENSIÓN 2			DIMENSIÓN 3			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	3	2	4	2	3	2	4	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	3	2
2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	5	4
3	2	4	2	2	2	4	2	2	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	4	2
4	1	4	1	2	1	4	1	1	1	3	1	4	1	3	1	4	1	3	4	1
5	4	3	4	2	4	3	4	2	4	2	4	3	4	2	4	3	4	2	3	4
6	4	5	4	2	4	5	4	2	4	2	4	5	4	2	4	5	4	2	5	4
7	4	3	4	2	4	3	4	2	4	2	4	3	4	2	4	3	4	2	3	4
8	3	4	3	3	3	4	3	1	3	1	3	4	3	1	3	4	3	1	4	3
9	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
10	4	4	4	3	4	4	4	2	4	1	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4
11	4	4	4	3	4	4	4	3	4	1	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4
12	4	5	4	2	4	5	4	2	4	2	4	5	4	2	4	5	4	2	5	4
13	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2
14	5	3	5	2	5	3	5	2	5	2	5	3	5	2	5	3	5	2	3	5
15	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2
16	5	5	5	2	5	5	5	1	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
17	3	4	3	3	3	4	3	1	3	5	3	4	3	5	3	4	3	5	4	3
18	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2
19	1	3	1	3	1	3	1	2	1	2	1	3	1	2	1	3	1	2	3	1
20	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4
21	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4
22	1	2	1	3	1	2	1	1	1	3	1	2	1	3	1	2	1	3	2	1
23	3	2	3	2	3	2	3	5	3	5	3	2	3	5	3	2	3	5	2	3
24	2	3	2	4	2	3	2	3	2	5	2	3	2	5	2	3	2	5	3	2
25	1	5	1	2	1	5	1	2	1	2	1	5	1	2	1	5	1	2	5	1
26	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	2	4
27	4	2	4	5	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4
28	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1
29	3	5	3	2	3	5	3	2	3	1	3	5	3	1	3	5	3	1	5	3
30	4	4	4	3	4	4	4	2	4	1	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4

Formulario Google

https://docs.google.com/forms/d/10EgO3qjyk_h719Pzn3oGBSfyFW6uBDwyWfGAe7gZ54w/edit?usp=s_haring

ANEXO 5:

Fases del Síndrome de Burnout



Figura 1. El proceso del síndrome Burnout es gradual, y de modo creciente.

Relación entre las dimensiones de la variable Síndrome de Burnout y su relación con la variable productividad laboral.

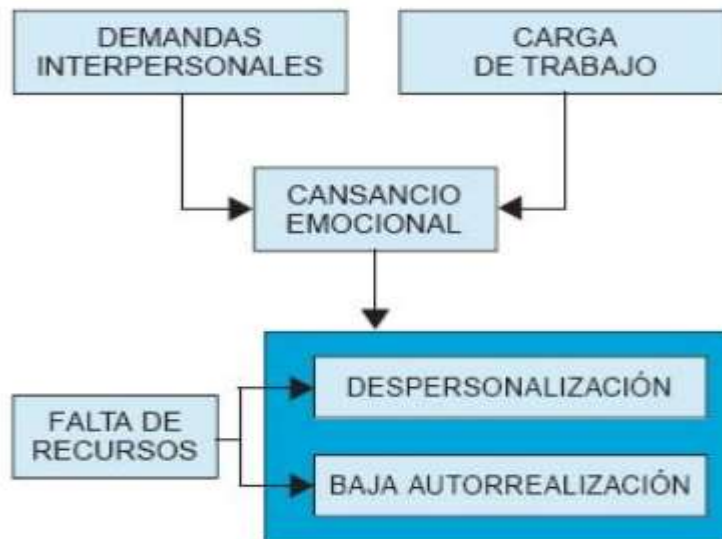


Figura 2. El síndrome Bournet, en sus tres dimensiones; cansancio emocional, despersonalización y la baja autorrelación, tienen estrecha relación con la productividad laboral del directivo.

ANEXO 6: Categorización del Síndrome de Burnout o estrés laboral y su relación con su entorno laboral.

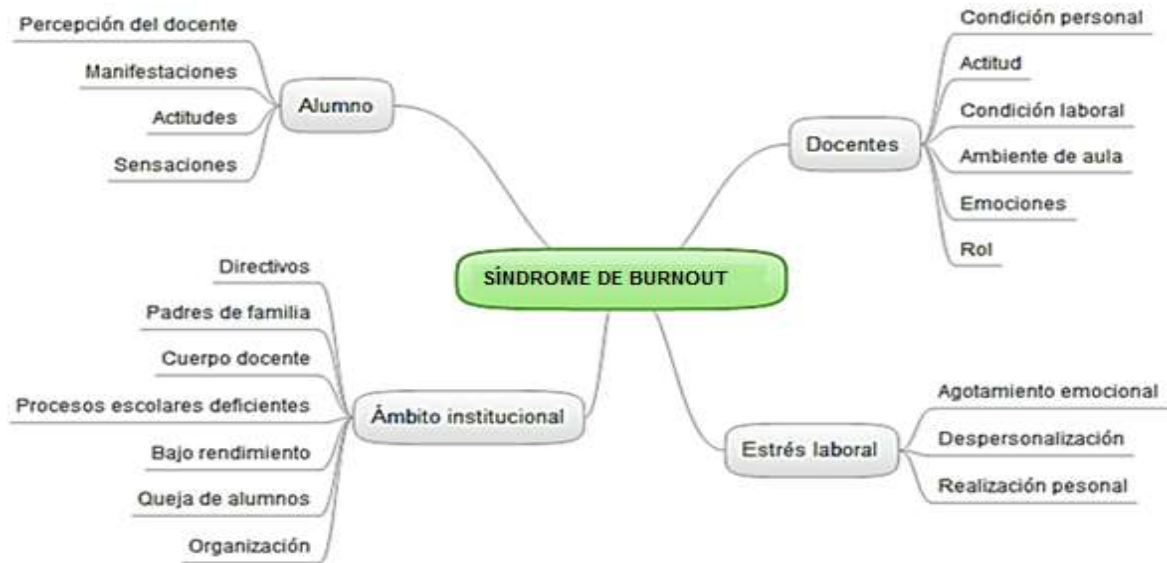


Figura 3. El síndrome de Burnout se relaciona con el entorno del directivo y del docente de la institución educativa, afectando su desempeño.

Síndrome de Burnout del directivo y su afectación en su productividad laboral



Figura 4. La Comunidad educativa se ve afectada por el bajo desempeño del directivo causado por Síndrome del Burnot, causando un círculo vicioso

ANEXO 7:

Los dos factores de Herzberg



Figura 5. Los dos factores de la Teoría de Herzberg se consideran en el Cuestionario de Síndrome del Burnot.

Comparación entre los dos factores de Herzberg

LOS DOS FACTORES DE HERZBERG	
FACTORES MOTIVACIONALES (De satisfacción)	FACTORES DE HIGIENE (De insatisfacción)
Contenido del cargo (Como se siente el individuo en relación a su cargo.	Contexto del cargo (Como se siente el individuo en relación condiciones de la empresa.
<ol style="list-style-type: none"> 1. El trabajo en si 2. Realización 3. Reconocimiento 4. Progreso profesional 5. Responsabilidad 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las condiciones de trabajo 2. Administración de la empresa 3. Salario 4. Relaciones con el supervisor 5. Beneficios y servicios sociales

Figura 6. Los dos factores de la Teoría de Herzberg se consideran en el Cuestionario de Síndrome del Burnot.

ANEXO 8:

