



# **Síndrome de Burnout** **y la productividad laboral** de los directores de las instituciones educativas públicas

Fernando Ysaías Aguilar Padilla  
Roxana Raquel García Travi  
Eulogio Anibal Enriquez Oliveros  
Maria Del Rosario Palomino Tarazona  
Marco Antonio Salvador Huamani  
Rejis Renato Paredes Peñafiel

# **Síndrome de Burnout** **y la productividad laboral** de los directores de las instituciones educativas públicas

© Fernando Ysaías Aguilar Padilla  
Roxana Raquel García Travi  
Eulogio Anibal Enriquez Oliveros  
María Del Rosario Palomino Tarazona  
Marco Antonio Salvador Huamani  
Rejis Renato Paredes Peñafiel

### **Título del libro**

Síndrome de Burnout y la productividad laboral  
de los directores de las instituciones educativas públicas

ISBN: 978-9942-33-567-8

Publicado 2022 por acuerdo con los autores.  
© 2022, Editorial Grupo Compás  
Guayaquil-Ecuador

Grupo Compás apoya la protección del copyright, cada uno de sus textos han sido sometido a un proceso de evaluación por pares externos con base en la normativa del editorial.

El copyright estimula la creatividad, defiende la diversidad en el ámbito de las ideas y el conocimiento, promueve la libre expresión y favorece una cultura viva. Quedan rigurosamente prohibidas, bajo las sanciones en las leyes, la producción o almacenamiento total o parcial de la presente publicación, incluyendo el diseño de la portada, así como la transmisión de la misma por cualquiera de sus medios, tanto si es electrónico, como químico, mecánico, óptico, de grabación o bien de fotocopia, sin la autorización de los titulares del copyright.

   @grupocompas.ec  
compasacademico@icloud.com

**compás**  
Grupo de capacitación e investigación pedagógica

## **Prólogo**

El presente libro aborda 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 del total de 30 directores de los colegios estatales del distrito de Comas que conformaron la población de estudio, a quienes mediante la aplicación de la técnica de la encuesta respondieron las preguntas previamente planteadas y medidas con confiabilidad y validez.

Los resultados obtenidos de acuerdo al análisis descriptivo e inferencial indican 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.

## **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).

Síndrome de Burnout, es conocido como un desgaste profesional que se presenta cuando se está en un agotamiento 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 la buena atención del servicio educativo.

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 como 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 en los directivos de las 96 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?

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. En cuanto 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.

Se han realizado la verificación trabajos realizados por otros investigadores para la recolectar la información con



respecto a las variables de estudio, que se presentan a continuación resaltando las siguientes investigaciones.

El autor (Herrera 2018) desde Perú, tuvo como objetivo en su investigación determinar la medida la satisfacción laboral relacionada los empleados y su productividad. En la metodología utilizada es de tipo de investigación aplicada, y su diseño no experimental transaccional y descriptivo correlacional. Para medir la muestra y determinar su tamaño se aplicó la ecuación de población infinita, resultando 206 empleados, también se aplicó la fórmula de la muestra ajustada condiciones laborales llegando a 141 trabajadores. 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 demostró la conexión entre la productividad y 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 analizar y conocer los niveles de estrés en los profesores a consecuencia de la pandemia del COVID-19, Metodología: Se realizó 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 un nivel de estrés que están asociados 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 es de tipo correlacional; como metodología se empleó el cuestionario de Maslach Burnout Inventori (MBI) 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. En la metodología fue un estudio descriptivo con 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 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 el Síndrome de Burnout; indicando un alto nivel de síndrome de burnout (estrés laboral).

Los autores (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, la mayoría 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. (FG)

La autora (Ochoa 2018) en la investigación desarrollada en el Perú, con el objetivo es demostrar la correlación entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes de los colegios. El método realizado se basas 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 las técnicas (test y la observación), la guía de test (como instrumento) 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 de gestión escolar y Síndrome de Burnout en los directores de centros educativos públicos. La investigación utilizó una metodología de tipo descriptivo - correlacional, se aplicó el instrumento de Maslach Burnout Inventory (diseñado: Maslach y Jackson, 1981), encontrando una confiabilidad buena con 0.9 de cansancio emocional, 0.79 de despersonalización y 0.71 de realización personal. La escala de evaluación de gestión escolar una buena confiabilidad ( $\alpha > 0,86$ ). Presenta una muestra no probabilística, estuvo conformada por 132 unidades de estudio. Los resultados demuestran que las habilidades de dirección, la competencia de la gestión y habilidades administrativas, están en un nivel medio, sin embargo en un nivel severo se encuentran las dimensiones de agotamiento emocional de despersonalización del Síndrome de Burnout y en un nivel leve la dimensión realización. Se concluye que existe relación inversa entre el

agotamiento emocional y despersonalización con la gestión escolar.

En investigación de Marvelit (2016) con el objetivo de hayar la correlación entre la satisfacción con el desempeño laboral en el colegio Alfred Nobel en Chachapoyas. Metodología, con respecto a la satisfacción (variable 1) y el desempeño laboral (variable 2), 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 el coeficiente de correlación Rho de Spearman, indican una significativa correlación entre clima laboral y satisfacción dando como respuesta 0,444 (correlación positiva media) y un p valor igual a 0,003 (p-valor < 0.05), teniendo como resultado que el desempeño laboral también aumenta si el nivel de satisfacción laboral es mayor. Posteriormente se concluyó que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral, así mismo con sus respectivas dimensiones, a mayor nivel de satisfacción laboral, significa que los clientes, experimentan que existen mayor desempeño laboral en la ejecución de las tareas por parte de los profesionales.

Según Flores (2020) tuvo como objetivo identificar la relación que existe entre el mejoramiento del desempeño laboral de los docentes y la gestión educativa del colegio

Zoila Ugarte (para jóvenes y adultos de Landívar), en 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



como predictores significativos del agotamiento docente, siendo la escala de ansiedad 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 que el clima laboral tiene consecuencias en el rendimiento laboral en los centros de Educación Superior públicas de Manabí. Metodología, se realizó 370 encuestas (docentes y administrativos). La investigación es de 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 (datos utilizados y recopilados). Conclusión, se obtuvieron resultados que arrojan que el clima laboral influye en el rendimiento laboral del personal en los centros de Educación Superior Públicas de Manabí.

Según Sanabria (2020) desde Perú tuvo como objetivo demostrar como influye el clima organizacional, el

liderazgo directivo, y la satisfacción laboral del docente en la universidad de Ciencias y Humanidades del distrito de los Olivos. Metodología, para ello tuvieron que realizar un diseño descriptivo correlacional, la muestra fue de 35 profesores de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad de Ciencias y Humanidades y se utilizó tres instrumentos diseñados específicamente para este estudio; uno sobre clima organizacional, liderazgo del directivo y la satisfacción laboral de los profesores. Resultados, existe una relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral en los docentes y las variables de liderazgo directivo. Conclusión, Se recomendó que la universidad mejore el clima organizacional, además preparar personas para un mundo laboral competitivo y exigente, el trabajo dependiente y mecánico cederá lugar al autónomo y profesional, reconocimiento a la labor desempeñada.

Según Vásquez y Guzmán (2021) desde Chile tuvo como objetivo demostrar la calidad de vida, burnout e indicadores de salud en enfermeras que trabajan en turnos rotativos. Metodología, esta investigación 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 que trabajan en turnos rotativos

presentaron una calidad de vida más baja, como mayor cansancio emocional ( $p=0,046$ ), rol emocional ( $p=0,039$ ), menor sentimiento de realización personal en el trabajo ( $p=0,022$ ), menores niveles de insulina basal ( $p=0,005$ ) en comparación con sus pares que se desempeñan en jornadas diurnas. Conclusiones, Los trabajadores que trabajan más, es decir tienen turnos rotativos son los que muestran una disminución en su calidad de vida, además los niveles de actividad física son mayores y con respecto 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 socioprofesionales. Como metodología, se basaron en una muestra de 279 profesionales de la salud completó una encuesta en línea que comprende el Inventario de Burnout de Maslach y elementos socioprofesionales. 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 el Síndrome de burnout, este es denominado como un síndrome de estrés laboral asistencial, de 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 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 (p. 20). Además, indican que el síndrome de burnout es un trastorno crónico, adaptativo, y está asociado con el afrontamiento no adecuado de las demandas psicológicas del trabajo que altera la calidad de vida de las personas que pasan por este problema (2006, p. 306).

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). Síndrome de burnout, es conocido como el síndrome del estrés laboral asistencial o 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.

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).

El síndrome de burnout presenta tres componentes que es el agotamiento o cansancio emocional, la

despersonalización y la falta de desempeñar bien la profesional, todo lo mencionado 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) definen las dimensiones del síndrome de Burnout:

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 sienta 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).

Esta investigación está basada 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 logras 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 variables ambientales como la cultura organizacional de la empresa y el 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 aparece como una respuesta a la presión laboral percibida, 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.

Con respecto a la definición de la variable dependiente 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 indiferencia, Herzberg (1959), 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 que la empresa ha puesto interés en brindar capacitaciones, mejorar los procesos internos y la satisfacción que muestran los clientes. El logro colectivo es considerado como la mejora continuo, los efectos de la eficiencia con que se administra el talento humano en su conjunto. La productividad es el resultado de la correcta utilización de los recursos en relación con los productos y servicios generados 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 que se llega a lograr las metas y objetivos de un plan, en otras palabras, es ver cuales son los resultados que se espera alcanzar (p. 2). Según Fernández y Sánchez (como se citó en Rojas, Jaimes y Valencia, 2018) señala que la eficiencia se manifiesta como la expresión que mide la cualidad o capacidad de la

actuación de un sistema para llegar a cumplir un objetivo determinado, usando menos el empleo de recursos (p. 2). Como **segunda dimensión** se tiene la eficacia, según Fernández y Sánchez indican que se basa en tener mayor precisión en los resultados, hacer las cosas correctas, alcanzar objetivos, optimizar el uso de los recursos, y tener resultados (como se citó en Rojas, Jaimes y Valencia, 2018), mientras que Mejia (1998) indica que la eficacia es el logro al obtener un objetivo al menor costo unitario posible, osea el uso óptimo de los recursos disponibles para lograr los objetivos esperados (p. 2). Como tercera dimensión se tiene la efectividad, Aedo (2005) indica que es la relación de los resultados previstos y no previstos, y de los objetivos, además Gutiérrez (2007) indica que efectividad es cuando se entiende que los objetivos planteados serán trascendentales y estos se alcancen.

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 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).

Se aprecia que los 30 encuestados manifestaron con respecto al Síndrome Burnout que es bajo en un 23,3%, regular en un 70% y bueno en un 6,7%, se aprecia que los 30 encuestados manifestaron con respecto al Agotamiento emocional es bajo en un 20%, regular en un 73,3% y bueno en un 6,7%, los 30 encuestados manifestaron con respecto al Despersonalización es malo en un 36,7%, regular en un 50% y bueno en un 13,3%.



Los 30 encuestados manifestaron con respecto al Falta de realización es malo en un 33,3%, regular en un 36,7% y bueno en un 30%, manifestaron con respecto al Productividad Laboral es malo en un 20%, regular en un 60% y bueno en un 20%. La presente investigación nuestra muestra es de 30 directores quienes fueron encuestados entonces se ha utilizado 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 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  $0,871 > 0,05$  ; por lo tanto, según la regla de decisión se estaría aceptando la hipótesis alterna y en consecuencia se acepta la nula ya que los datos de la muestra de ambas variable poseen una distribución normal.

Acorde con los resultados alcanzados en la prueba de normalidad, en la presente investigación se utilizó la estadística paramétrica, esto debido a que la significancia de ambas es mayor a  $0,05$ . En ese sentido mediante el estadígrafo Pearson para medir la relación establecida y la prueba de hipótesis. Al respecto Arriaza (2017) menciona que podemos indicar el nivel de correlación de ambas variable o sea el caso de las dimensiones con las variables.(p. 80)

Tabla 1. *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)

El valor obtenido de Sig (bilateral) es  $0,000 < 0,05$  rechazando la hipótesis nula por lo que, si existe significancia entre el síndrome de burnout y productividad laboral de los directores de las instituciones educativas públicas, Comas 2021. Los resultados del análisis estadístico que se aplicó arroja un valor Pearson =0,967, es decir una correlación positiva muy fuerte entre las variables, según la Tabla 1 de Valoración para determinar el nivel de correlación.

El valor obtenido de Sig (bilateral) es  $0,000 < 0,05$  rechazando la hipótesis nula por lo que, si existe significancia entre el agotamiento emocional y productividad laboral de los directores de las instituciones educativas públicas, Comas 2021. Los resultados del análisis estadístico que se aplicó arroja un valor Pearson

=0,951, es decir una correlación positiva muy fuerte entre las variables, según la Tabla 1 de Valoración para determinar el nivel de correlación.

Tabla 2. *Prueba de correlación de la Hipótesis Específica*

2

		Despersonalizació	Productividad
		n	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

En la tabla 2, como el valor obtenido de Sig (bilateral) es  $0,000 < 0,05$  rechazando la hipótesis nula por lo que, si existe significancia entre el agotamiento emocional y productividad laboral de los directores de las instituciones educativas públicas, Comas 2021. Los resultados del análisis estadístico que se aplicó arroja un valor Pearson =0,860, es decir una correlación positiva muy fuerte entre las variables, según la Tabla 1 de Valoración para determinar el nivel de correlación.

Tabla 3. 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

En la tabla 3, como el valor obtenido de Sig (bilateral) es  $0,000 < 0,05$  rechazando la hipótesis nula por lo que, si existe significancia entre el agotamiento emocional y productividad laboral de los directores de las instituciones educativas públicas, Comas 2021. Los resultados del análisis estadístico que se aplicó arroja un valor Pearson =0,840, es decir una correlación positiva muy fuerte entre las variables, según la Tabla 3 de Valoración para determinar el nivel de correlación.

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, que de los 30 encuestados el 70% (n=21), indicaron que existe síndrome de burnout en los directores de los colegios estudiados en un nivel regular. Así mismo, al evaluar la productividad

laboral se encontró 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 encontró que de los 30 encuestados el 73,3% (n=22), indicaron que existe cansancio emocional u agotamiento emocional en los directores de los colegios estudiados 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, los 30 encuestados el 50% (n=15), indicaron que existe

despersonalización en los directores de los colegios estudiados 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, el 36,7% (n=11), indicaron que existe falta de realización en los directores de los colegios estudiados 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).

Primera. Se cumplió el objetivo general 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 con la hipótesis general planteada, respecto a los resultados mostraron 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 existe relación entre el síndrome de burnout y la productividad laboral dando como resultado 0,967 de grado de correlación, la cual indica que es 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 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 con la hipótesis específica 1 planteada, respecto a los resultados mostraron 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 existe relación entre el cansancio emocional y la productividad laboral dando como resultado 0,951 de grado de correlación, la cual indica 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 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 con la hipótesis específica 2 planteada, respecto a los resultados mostraron 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 existe relación entre el síndrome de burnout y la productividad laboral dando como resultado 0,860 de grado de correlación, la cual indica que es positiva muy fuerte. 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 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 con la hipótesis específica 3 planteada, respecto a los resultados mostraron 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 existe relación entre el síndrome de burnout y la productividad laboral dando como resultado 0,840 de grado de correlación, la cual indica que es positiva muy fuerte. 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.

## **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](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., Sahaõ, 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., & Weihrich, 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-Psiquiatria*, 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.
- Weihrich, 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.

### **Fernando Ysaías Aguilar Padilla**

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, Universidad César Vallejo, Lima, Perú.  
MBA Magister en Administración de Negocios y Relaciones Internacionales, Universidad César Vallejo, Lima, Perú.  
Licenciado en Administración, Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.  
Licenciado en Educación, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.  
Maestría en Dirección de Recurso Humanos, CEREM International Business School  
Docente Asignado de la Coordinación de la Maestría en Educación, Escuela de Posgrado UCV –SP  
Docente de Innovaciones Pedagógicas – I.E. Comercio 62 – Ministerio de Educación.  
Director en diversa instituciones públicas – Ministerio de educación, Perú.  
dr.mba.fernandoaguilar@gmail.com / fyaguilara@ucvirtual.edu.pe  
<https://orcid.org/0000-0002-0634-0028>  
<https://scholar.google.es/citations?hl=es&user=K7jRPKwAAAAJ>

### **Roxana Raquel García Travi**

Estudios concluidos de Doctorado en Ciencias de la Educación. Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle  
Magister en Tecnología Educativa- Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle, Segunda Especialidad en Gestión Escolar y Liderazgo Pedagógico- Universidad Peruana Cayetano Heredia, La Técnica Rally y su influencia en el aprendizaje de los estudiantes del cuarto grado de secundaria en el área de Historia, Geografía y Economía de la I.E. 3071 Manuel Tobías García Cerrón, <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1365>, La laptop XO: Un recurso para la comprensión de textos escritos en el nivel secundaria en la I.E. 3071 Manuel Tobías García Cerrón de Puente Piedra, <https://hdl.handle.net/20.500.12866/2858>, rgarciatr@ucvirtual.edu.pe, [https://scholar.google.com/citations?view\\_op=list\\_works&hl=es&user=oCftLKwAAAAJ](https://scholar.google.com/citations?view_op=list_works&hl=es&user=oCftLKwAAAAJ)  
<https://orcid.org/0000-0002-5283-7609>

### **Eulogio Anibal Enriquez Oliveros**

Doctor en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo, Lima, Perú.  
Magister en Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa, Universidad César Vallejo, Lima, Perú.  
Licenciado en Educación, Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.  
Director de Instituciones Públicas - MINEDU  
Docente Universitario, Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.  
Director de la IE 2031 JOSÉ VALVERDE CARO Ministerio de Educación.  
[https://scholar.google.com/citations?view\\_op=list\\_works&hl=es&user=5KZn6V0AAAAJ](https://scholar.google.com/citations?view_op=list_works&hl=es&user=5KZn6V0AAAAJ)  
<https://orcid.org/0000-0001-8511-0521>  
eaenriqueze@ucvirtual.edu.pe  
<https://orcid.org/0000-0001-8511-0521>

### **Maria Del Rosario Palomino Tarazona**

PhD en Educación y Formación Científica, Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad, Maestra en Docencia y Gestión Educativa, Psicóloga, Bachiller en Educación y Derecho Especialidad en Investigación.  
[https://scholar.google.com/citations?view\\_op=new\\_profile&hl=es](https://scholar.google.com/citations?view_op=new_profile&hl=es)  
Mail: mpalominota@ucvirtual.edu.pe.  
<https://orcid.org/0000-0002-3833-7077>

### **Marco Antonio Salvador Huamani**

Estudios Doctorales en Educación. Universidad de San Martín de Porres. USMP. Lima, Perú.  
Magister en Tecnología Educativa, Universidad César Vallejo. UCV. Lima, Perú.  
Estudios de Segunda Especialidad en Dificultades de Aprendizaje, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. UNMSM. Lima, Perú. Licenciado en Educación, Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle – La Cantuta. Lima, Perú. Bachiller en Ciencias de la Educación, Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle – La Cantuta. Lima, Perú.  
Director del Instituto Superior Tecnológico “Sergio Bernales” de Huaral.  
Subdirector de Instituciones Educativas Públicas – MINEDU.  
Docente de EBR con 30 años de experiencia.  
Docente de Pre grado.  
Subdirector de la IEP “Nuestra Señora del Carmen” – Huaral, Lima, Perú.  
msalvadorh@gmail.com, dihuaral@isergiobernales.edu.pe, msalvador@nschuaral.edu.pe  
ORCID: 0000-0002-3426-5598  
[https://scholar.google.com/citations?view\\_op=list\\_works&hl=es&user=bNFMU3oAAAAJ](https://scholar.google.com/citations?view_op=list_works&hl=es&user=bNFMU3oAAAAJ)

### **Rejis Renato Paredes Peñafiel**

Magister en Gestión de las Telecomunicaciones en la Empresa, Universidad Politécnica de Madrid, España,  
Magister en Telecomunicaciones, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú  
Estudios de Diplomado Human Rights Instructor Course CMS-5. Wester Hemisphere Institute for Security Cooperation, Given at Fort Benning, Georgia Estados Unidos  
Ingeniero Electrónico, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú,  
Ingeniero Civil, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú,  
pprenato@hotmail.com., ORCID: 0000-0003-4829-8953,  
<https://scholar.google.com/citations?user=SOgpihUAAAAJ&hl=es> REJIS PAREDES PEÑAFIEL

ISBN: 978-9942-33-567-8



**compAs**  
Grupo de capacitación e investigación pedagógica

   @grupocompas.ec  
compasacademico@icloud.com