

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de **PSICOLOGÍA**

“RELACION ENTRE EL SÍNDROME BURNOUT  
Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE  
ESCUELAS PÚBLICAS DE DISTRITO DEL  
RIMAC.”

Tesis para optar al título profesional de:

**Licenciada en Psicología**

**Autor:**

Carol Patricia Cordova Torres

Asesor:

Lic. Martha Marisciolo Pineda Gonzales  
<https://orcid.org/0000-0003-2660-3718>

Lima - Perú

2023

## **JURADO EVALUADOR**

Jurado 1	<b>Cristian Eduardo Sarmiento Pérez</b>
Presidente(a)	Nombre y Apellidos

Jurado 2	<b>Eddy Eugenio García García</b>
	Nombre y Apellidos

Jurado 3	<b>Kelly Milagritos Casana Jara</b>
	Nombre y Apellidos

## INFORME DE SIMILITUD

### “RELACION ENTRE EL SÍNDROME BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE ESCUELAS PÚBLICAS DE DISTRITO DEL RIMAC.”

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>14%</b>
<b>2</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.unh.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>

Excluir citas      Activo  
Excluir bibliografía      Activo

Excluir coincidencias < 1%

## **DEDICATORIA**

A mis padres por haberme motivado a seguir adelante, por brindarme todo su apoyo  
incondicional en estos años de universidad.

## **AGRADECIMIENTOS**

Por acompañarme durante las noches y madrugadas a mis perros Oso y León y por no levantarse hasta que yo lo hiciera.

Mi agradecimiento a mi compañera Coraima Palacios por su paciencia y apoyo. De igual manera, Agradecerles a las chicas del grupo MC, quienes se convirtieron en mis mejores compañeras al realizar este trabajo. Gracias por las risas.

Agradezco a mi asesora por orientarme en la realización de la presente tesis, gracias por su paciencia y apoyo

## **TABLA DE CONTENIDO**

JURADO EVALUADOR .....	2
INFORME DE SIMILITUD .....	3
DEDICATORIA .....	4
AGRADECIMIENTOS .....	5
TABLA DE CONTENIDO .....	6
INDICE DE TABLAS .....	7
RESUMEN.....	8
CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	18
CAPITULO III. RESULTADOS .....	22
CAPITULO IV: DISCUSION Y CONCLUSIONES .....	26
REFERENCIAS .....	31

## INDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1: Nivel de Síndrome de Burnout en docentes de escuelas públicas del distrito del Rímac .....</i>	<i>22</i>
<i>Tabla 2: Nivel de desempeño laboral en docentes de escuelas públicas del distrito del Rímac. ....</i>	<i>22</i>
<i>Tabla 3: Nivel de síndrome de burnout según edad en docentes de escuelas públicas del distrito del Rímac.....</i>	<i>22</i>
<i>Tabla 4: Nivel de síndrome de burnout según género en docentes de escuelas públicas del distrito del Rímac.....</i>	<i>23</i>
<i>Tabla 5: Prueba de Normalidad (Kolmogórov-Smirnov) entre las variables síndrome de burnout y desempeño laboral.....</i>	<i>23</i>
<i>Tabla 6: Correlación entre la variable síndrome de Burnout y la variable desempeño laboral.....</i>	<i>24</i>
<i>Tabla 7: Correlación entre la dimensión de Agotamiento Emocional y la variable desempeño laboral.....</i>	<i>24</i>
<i>Table 8: Correlación entre la dimensión de Despersonalización y la variable desempeño laboral.....</i>	<i>25</i>
<i>Table 9: Correlación entre la dimensión de Falta de realización personal y la variable desempeño laboral.....</i>	<i>25</i>

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre el síndrome de burnout y el Desempeño laboral en docentes de escuelas públicas del distrito del Rímac. El enfoque que se utilizó fue cuantitativo de tipo descriptivo correlacional. La muestra fue de tipo no probabilístico por conveniencia y estuvo compuesto 300 docentes, además, se usaron los cuestionarios de Maslach Burnout Inventory y el Cuestionario de Desempeño Laboral para medir las variables. Respecto a los resultados, los docentes presentaron niveles moderados (35,4%) de síndrome de burnout y se evidenció que un nivel bajo (54.8%) de desempeño laboral, Asimismo, los maestros de edades entre los 30 a 40 años (45.5%) y del género femenino (59.4%) presentaron niveles altos de síndrome de burnout. Asimismo, se usó la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov, debido a que la muestra fue mayor 30, se obtuvo que los niveles de significancia de las variables Síndrome de Burnout (.088) y Desempeño Laboral (.008) son mayores al 0.05, por ello, se usó la prueba de correlación Pearson, demostrando que existe una relación negativa significativa (-.101) entre las variables. Finalmente, se concluyó que existe una relación entre las variables síndrome burnout y el desempeño laboral en los docentes de escuelas públicas del distrito del Rímac.

Palabras claves: burnout, agotamiento, cansancio, desempeño, docentes,

## CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la educación ha enfrentado una serie de cambios, los cuales, han generado que la metodología de enseñanza migre a ser una fusión entre clases presenciales y virtuales. Para Tabares et al. (2020), la nueva modalidad de enseñanza, las nuevas exigencias y los requisitos impuestos en el trabajo, han propiciado la aparición de problemáticas psicosociales, entre ellas el Síndrome de Burnout (SB). En ese sentido, la excesiva cantidad de trabajo, tareas pendientes, situaciones críticas con algunos estudiantes incrementan las posibilidades que el trabajador presente problemas de estrés. (Gurumendi et al, 2021).

Según Salgado & Lería (2020), el síndrome de Burnout ha sido explorado en profesiones asistenciales, es decir, aquellos profesionales que mantienen un relación constante y directa con terceros. De acuerdo con la National Foundation for Educational Research (2019), quienes trabajan en la enseñanza tienen más probabilidades de padecer estrés relacionado con el trabajo que cualquier otra profesión, debido a las extensas horas trabajadas, así como el hecho de recibir fuertes críticas y presenciar un bajo reconocimiento de su labor, además, de la sobrecarga laboral generados por el compromiso y vocación hacia su profesión,

En el 2020, el diario de estadounidense *“The Chronicle of Higher Education”* señaló que el 69% de docentes encuestados se sintieron fatigados respecto a su jornada laboral y el 35% enojados con respecto a la misma; dichos resultados fueron el doble de los que se evidenciaron en el 2019. De igual modo, el diario Infobae en el 2021, indicó un aumento en las tasas de estrés y problemas de salud mental, debido a que un 70% de 1122 profesores de EE. UU manifestaron sentirse estresados por las exigencias que implican su labor docente.

Educar a los niños y/o adolescentes es una labor enriquecedora y motivadora, sin embargo, los profesores están expuestos también a sufrir estrés y cansancio en su día a día. En 2021, los periódicos estadounidenses “Fidelity Investments y The Chronicle of Higher Education” indicaron que el 75% de las profesoras encuestados señalaban al estrés como principal motivo de su bajo desempeño laboral, mientras que solo el 59% de los docentes sentían que el estrés perjudicaba su rendimiento. Asimismo, un 82% de las docentes indicaron que su desempeño se vio afectado por el aumento de trabajo durante la pandemia, en comparación con el 70% del profesorado masculino.

En el contexto actual post pandemia, la adaptación de los docentes a un contexto virtual ha significado un reto para los profesores, aprender a interactuar mediante una pantalla, además de preparar materiales más didácticos y en muchos de los casos los docentes no tenían ni los conocimientos básicos sobre tecnología, perjudico la salud de los maestros, generando actitudes de agotamiento y frustración.

En el 2022, una revista mexicana “PRENSA UVM” señala que el 63% de los docentes consideran que su rendimiento laboral se debilitó ya que empezaron a dar clases de manera virtual, solo 15% de los profesores manifestó que los problemas de estrés que presentaban afectaron su desempeño en el trabajo. Mientras que, un 20% de los docentes entrevistados comentó que la pérdida de un familiar por la pandemia les afectó de tal manera que no tenían ganas de trabajar.

Santa Cruz, et al., (2021) realizó un estudio comparativo entre diferentes países latinoamericanos, donde halló que la prevalencia del síndrome de burnout en docentes de Brasil es de un 25,77%, en Chile de un 25,2% y en Perú es de un 71.4%. Asimismo, se evidencio que la sobrecarga laboral, los conflictos interpersonales, las horas extras de trabajo son los factores que reducen el desempeño de un docente.

El ejercicio docente es una tarea muy complicada, se necesita de tiempo, esfuerzo y dedicación para brindar una educación de calidad a favor de la comunidad. (Carranza,2022). Sin embargo, con los recientes cambios en la educación, las relaciones con la comunidad educativa, las extensas jornadas y capacitaciones, los docentes han experimentado una serie de sentimientos y actitudes que generan un desgaste emocional, coloquialmente hablando, mostrar a un profesional “quemado”. (Rivera et al 2018)

Con el fin de tener investigaciones previas que sirvan de base y de comparación, se tomaron en cuenta diferentes estudios. A nivel internacional, el estudio de Flores (2019) señaló que los docentes argentinos tuvieron un déficit en su trabajo debido a los sentimientos de cansancio, estrés y frustración que presentaron; por las actividades que realizaban fuera de su horario laboral, provocando que sufran diferentes afectaciones en la salud que van desde dolores de cabeza, molestias estomacales, dolores musculares al grado que incluso los han llevado a atenderse con un médico. Asimismo, Bustillos et al (2020) describieron que los docentes venezolanos percibieron una disminución en su desempeño por los altos índices de cansancio y estrés que presentaron; debido a la sobrecarga de trabajo que presentaban durante la pandemia provocando la minimización de su calidad y el nivel de desempeño. De igual manera, Espinosa et al. (2021) afirmaron que los maestros ecuatorianos presentaron problemas en su desempeño debido a la sensación de ineficiencia; puesto que la cantidad de contacto con los estudiantes es una causa para que aparezca el desgaste emocional, porque a mayor tiempo en contacto directo con los estudiantes mayor es la puntuación en la subescala de agotamiento emocional. Del mismo modo, Herrera y Valero (2021) demostraron que los docentes de una escuela en Ecuador presentaban un nivel alto de burnout perjudicando su desempeño laboral, debido a los puntajes altos en las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización. Según Herrera y Valero, los resultados de su investigación se

contrastan con las escalas de valoración de puntuaciones, debido a que los puntajes más altos se obtuvieron en dos dimensiones y un puntaje bajo en la tercera, indicándonos un alto riesgo de presentar síntomas del síndrome de burnout. Por otro lado, el estudio de Nova (2020) demostró que aquellos maestros que obtuvieron niveles altos de burnout pertenecían al género femenino (52%) mientras que aquellos docentes de género masculino (48%) obtuvieron niveles bajos de burnout, en ese sentido, Nova explica que el género femenino cumple variados roles dentro de la institución y sus hogares.

En el contexto nacional, el estudio realizado por Arocutipá (2018) en Moquegua, describió que el rendimiento de los maestros disminuyó debido a la presencia del síndrome de burnout, según, lo explicado por el autor, los profesores presentan constantes malestares por la cantidad de labores pendientes y por la incapacidad para realizarlas adecuadamente. Asimismo, Mogollón & Rojas (2019) afirmaron que el rendimiento laboral de los docentes disminuyó por los niveles moderados de burnout presentes en los profesores, de acuerdo a los autores, los docentes mostraban poca predisposición de toma de decisiones y presentaban dificultades para adaptarse a nueva modalidad de enseñanza. Del mismo modo, el estudio de Vidal (2019) indicaba que los maestros trujillanos presentaban niveles altos de síndrome de burnout, causando problemas en su desempeño; los autores señalaron que los docentes presentaban cambios en su comportamiento, adoptaron una actitud de indiferente, también, demostraron comportamientos hostiles tanto con compañeros como alumnos. Sin embargo, Navarro & Quedena (2022) demostraron que los docentes lograron un adecuado desempeño laboral durante el año 2022 debido a que no presentaron ningún indicio de síndrome de burnout, de acuerdo a los autores, se estableció que el síndrome de burnout no se relaciona con las dimensiones de desempeño laboral, puesto que los docentes presentaron niveles bajos en cada dimensión del síndrome de burnout.

En el ámbito local, en la investigación de Arevalo & Asencios (2021) se evidenció niveles moderados de síndrome burnout en docente. Según los autores, los docentes manifiestan sentirse agotados, además, mostraban actitudes hostiles hacia sus alumnos y compañeros, afectando su compromiso con la institución donde laboran. La investigación realizada por Llavilla y Quispe (2021) en docentes de del distrito de Villa El Salvador y el estudio hecho por Urteaga (2021) en docentes de del distrito de San Martín de Porres, concluyeron que los profesores del nivel secundario presentaron un rendimiento laboral bajo debido a la presencia de síntomas del síndrome de burnout, de acuerdo a los autores, estos maestros se evaluaron de manera negativa, mencionaron que sentían poco valorados por sus alumnos.

El Burnout surge principalmente como respuesta al estrés crónico perjudicando el desarrollo de las actividades laborales, además, de perjudicar la comunicación del maestro y su entorno laboral. (Medina y Panduro, 2022)

En términos de etiología, el síndrome de burnout fue estudiado en la década de 1970 por autores como Freudenberg (1974), quien lo describió como la “sensación de fracaso que resultaba de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador”; posteriormente Colman (2009), describió al síndrome de burnout como una reacción al estrés agudo, originado por un exceso de trabajo, causando en la persona una fuerte depresión o ansiedad; mientras que Consuegra (2010), describe al síndrome de burnout como una fatiga emocional, lo cual, conlleva a una incapacidad de alcanzar logros, además de una pérdida de interés en sus labores por parte de la persona que lo padece. (Citado por Arevalo & Asencios, 2021).

De acuerdo al Instituto De Nacional De Seguridad Y Salud En Trabajo (2022), La Organización Mundial de la Salud (OMS) en el 2019 incluye el “Burnout” como fenómeno ocupacional en su actualización de la Clasificación Internacional de

Enfermedades (CIE – 11), refiriendo que, el agotamiento se presenta en el contexto ocupacional y es el resultado de un estrés crónico del trabajador en el lugar de trabajo.

En cuanto al desempeño laboral, Chiavenato (2000) menciona que el desempeño laboral consiste en las acciones o tareas que el trabajador debe cumplir durante su jornada laboral. Años después, Pedraza et al (2010), define al desempeño laboral como acciones y comportamientos de trabajador, las cuales permiten el logro de los objetivos institucionales. Según Bautista et al. (2020), el desempeño laboral se relaciona al cumplimiento de las labores del trabajador o trabajadores.

Nicola (2022), en su investigación, comenta que la presencia del síndrome burnout se presenta en los educadores se debe a factores individuales y del entorno laboral. Asimismo, Nicola (2022), menciona que para Guijosa (2018), la sociedad tiende a responsabilizar a los maestros cuando se observa un bajo rendimiento de los estudiantes, a quienes califican de incompetentes; por ello, algunos docentes se sientan estresados o frustrados, incluso, algunos casos se aprecia el deseo del maestro por abandonar la labor de educador

Para LLavilla y Quispe (2021), Maslach & Jackson (1986) definen al síndrome de burnout como serie conductas producto del estrés crónico; originados por relaciones conflictivas entre los empleados y su trabajo. En ese sentido, LLavilla y Quispe (2021) describen que las autoras explicaron sobre la existencia de 3 dimensiones, el primero es el agotamiento emocional, el cual, se caracteriza por una sensación aguda de fatiga persistente y disgusto provocado por el trabajo, junto con una disminución del interés y satisfacción laboral; luego, se encuentra la despersonalización, el cual, se refiere al distanciamiento entre el profesional y los usuarios del servicio, generando un comportamiento distante hacia sus clientes, compañeros de trabajo, entre otros. Y, por

último, la realización personal, consiste en el mal concepto que tiene el trabajador sobre su labor.

Respeto al desgaste profesional, LLavilla y Quispe (2021) mencionan la teoría de Martha Alles (2002), las autoras define el desempeño laboral como una serie de competencias alcanzadas en las que se integran, como un sistema de conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas. Ante ello, LLavilla y Quispe (2021) explicaron que la autora Martha Alles (2009) propone que la evaluación del desempeño se realizará a través de 3 dimensiones; el primero es el compromiso, el cual, se refiere a la capacidad del trabajador de reconocer la importancia de cumplir su labor; la segunda dimensión es la resolución de problema, consiste en la habilidad del trabajador en dar soluciones a problemas que se presentan. La última dimensión es la iniciativa, la cual, consiste en la actitud proactiva del colaborador.

La presente investigación planteó la siguiente problemática ¿Cuál es la relación entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de escuelas públicas del distrito del Rímac?, dentro de las preguntas específicas se buscó determinar ¿Cuál es el nivel de síndrome de Burnout en docentes de escuelas públicas del distrito del Rímac?, ¿Cuál es el nivel de síndrome de Burnout según género en docentes de escuelas públicas del distrito del Rímac?, ¿Cuál es el nivel de síndrome de Burnout según edad en docentes de escuelas públicas del distrito del Rímac?, ¿Cuál es el nivel de de desempeño laboral en docentes de escuelas públicas del distrito del Rímac?, ¿Cuál es la relación entre la dimensión Agotamiento Emocional y el desempeño laboral en docentes de escuelas del distrito del Rímac?, ¿Cuál es la relación entre la dimensión Despersonalización y el desempeño laboral en docentes de escuelas públicas del distrito del Rímac?, ¿Cuál es la

relación entre la dimensión la realización personal y el desempeño laboral en docentes de escuelas públicas del distrito del Rímac?

Por lo expuesto, el objetivo principal es determinar la relación entre el síndrome de burnout y el Desempeño laboral de docentes de escuelas públicas del distrito del Rímac, dentro de los objetivos específicas es identificar el nivel de Burnout en docentes de escuelas públicas del distrito del Rímac; identificar el nivel de desempeño laboral en docentes de escuelas públicas del distrito del Rímac; identificar el nivel de Burnout y de desempeño laboral según género en docentes de escuelas públicas del distrito del Rímac; identificar el nivel de Burnout y de desempeño laboral según edad en docentes de escuelas públicas del distrito del Rímac; establecer la relación entre la dimensión Agotamiento Emocional y el desempeño laboral en docentes de escuelas públicas del distrito del Rímac; establecer la relación entre la dimensión Despersonalización y el desempeño laboral en docentes de escuelas públicas del distrito del Rímac; establecer la relación entre la dimensión Falta De Realización Personal y el desempeño laboral en docentes de escuelas del distrito del Rímac.

Por último, la hipótesis general que se planteó es que el síndrome de burnout se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de escuelas públicas del distrito del Rímac, además las hipótesis específicas que se planteó es que existe un nivel de síndrome de burnout en docentes de escuelas públicas del distrito del Rímac; existe un nivel de desempeño laboral en docentes de escuelas del distrito del Rímac ; existe un nivel de Burnout y de desempeño laboral según género en docentes de escuelas públicas del distrito del Rímac ; existe un nivel de Burnout y de desempeño laboral según edad en docentes de escuelas públicas del distrito del Rímac; existe una relación entre la dimensión Agotamiento Emocional y el desempeño laboral en docentes de escuelas públicas del distrito del Rímac; existe una relación entre la dimensión Despersonalización

y el desempeño laboral en docentes de escuelas del distrito del Rímac; existe una relación entre la dimensión Falta De Realización Personal y el desempeño laboral en docentes de escuelas públicas del distrito del Rímac.

La investigación se justifica de forma teórica, debido a que los resultados permitieron obtener nuevos datos referenciales a las variables de estudio. Asimismo, esta investigación servirá como antecedente a posibles otros que pretendan realizar otras investigaciones. De igual manera, los métodos, los instrumentos y las técnicas utilizadas se convertirán en documentos de consultas para futuras investigaciones con el objetivo de mejorar el desempeño de los docentes.

## **CAPÍTULO II: METODOLOGÍA**

La investigación corresponde a un enfoque cuantitativo, debido a que, se realizó una recolección de datos y análisis estadísticos sobre las variables síndrome de burnout y desempeño laboral, con la finalidad de comprobar la veracidad de las hipótesis planteadas, como manifiesto Hernandez (2014), se utiliza la recolección de datos y análisis estadísticos para comprobar las hipótesis previamente hechas. Asimismo, el presente estudio es de corte transversal, debido que la recolección de datos transcurrió en un determinado tiempo, según lo mencionado por Hernandez (2014), la recolección de cierta información se realiza en un periodo corto

Además, la investigación presenta un diseño descriptivo, debido a que se recolectó datos como la edad, el sexo y los niveles de síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes, de acuerdo a Hernández (2014), el diseño descriptivo busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Del mismo modo, el presente estudio presenta un diseño correlacional, debido a que se estableció la relación entre las variables de síndrome de burnout y el desempeño laboral, según Hernández (2014), el diseño correlacional tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más variables.

La población es el total de las personas que concuerdan con determinadas especificaciones. (Hernández,2014). De acuerdo a ello, la población estuvo compuesta por 1370 profesores de escuelas públicas del distrito del Rímac, obtenidos de la base de datos del Censo Educativo 2022, realizado por el Ministerio de Educación. De acuerdo con Hernandez (2014) en algunas investigaciones, la población es demasiado grande para evaluar, por ello, se selecciona una muestra, es decir, un subgrupo de la población que comparte las mismas características. Por ello, en la presente investigación se utilizó el muestreo de tipo no probabilístico por conveniencia, debido a que la muestra fue

compuesta por los 300 docentes de escuelas públicas que contestaron el cuestionario de Google, el cual, fue enviado a través de la red social WhatsApp. Por último, los criterios de inclusión de la investigación, fueron todos los docentes que pertenecían al grupo de WhatsApp del Sindicato de Profesores-III Sector Rímac.

Según Baena (2017), las técnicas son el conjunto de normas y reglas que se utilizan en toda investigación para obtener un resultado determinado. En ese sentido, como técnica cuantitativa se empleó la evaluación psicométrica, por ello, se adaptó el cuestionario Maslach Burnout Inventory y el Cuestionario de Desempeño Laboral a la plataforma Google Forms.

Respecto al primer instrumento, Maslach Burnout Inventory, fue desarrollada por Maslach, Jackson en 1981 (Hederich & Caballero, 2016.). En el contexto peruano, esta prueba ha sido validada por Manuel Fernández (2002), dicha versión presenta una validez fluctúa entre 0.8 al 1. (coeficiente de V de Aiken) , mientras que en el coeficiente de consistencia interna (Alfa de Cronbach), obtuvo coeficientes de .77 para el agotamiento emocional, .66 para la despersonalización y .72 para la realización personal. Esta prueba tiene como objetivo, medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Síndrome de Burnout en docentes, además, está compuesto por 22 ítems y comprende las siguientes dimensiones: agotamiento emocional, que a su vez está compuesta por 9 ítems, mientras que la dimensión despersonalización comprende 5 ítems, mientras que, la dimensión de falta de realización personal presenta 8 ítems. Por otro lado, presenta las dimensiones presentes 3 niveles, bajo, medio y alto. Y, se evalúa a través de la escala tipo Likert de siete puntos (0 = nunca; 1 = alguna vez al año o menos; 2 = una vez al mes o menos; 3 = algunas veces al mes; 4 = una vez por semana; 5 = algunas veces por semana; 6 = todos los días).

Referente al instrumento que mide la variable desempeño laboral, se utilizó el Cuestionario de Desempeño Laboral, elaborado por Huamán y Paniagua en el 2014, aplicado a un total de 32 docentes. En cuanto a la confiabilidad del coeficiente de consistencia interna (Alfa de Cronbach), se obtuvo coeficientes de .78 para la dimensión de compromiso, .90 para la dimensión de resolución de problemas y .84 para la dimensión de iniciativa. De igual manera, esta prueba está conformada por 24 ítems y comprende las siguientes 3 dimensiones: compromiso, que a su vez posee 8 ítems, mientras la dimensión de resolución de problemas comprende 8 ítems: por último, la dimensión de Iniciativa comprende 8 ítems. Por otro lado, cada dimensión presenta 3 niveles, bajo, regular y alto. Y, se evalúa a través de la escala tipo Likert de 4 puntos. (1 = Nunca; 2 = Alguna Veces; 3 = Casi siempre; 4 = Siempre).

Para el proceso de recolección de datos, se adaptó los cuestionarios de Maslach Burnout Inventory y el Cuestionario de Desempeño Laboral a la plataforma Google Forms. En la primera parte del cuestionario, se describieron los datos informativos de la prueba como el propósito e importancia de la participación anónima de los docentes. En el segundo apartado, se señaló que los datos personales como edad y género serían utilizados en la investigación. En el tercer apartado, se indicaba las instrucciones del cuestionario del cuestionario de MBI. Por último, se brindó las instrucciones del cuestionario del desempeño docente. Para la difusión del cuestionario, se contactó con la secretaria del sindicato de profesores del III sector del Rímac, quien accedió a enviar el enlace de la encuesta a través del grupo de WhatsApp de los docentes, el cual, está compuesto por 200 docentes, asimismo, la secretaria les solicito a los docentes reenviar el enlace a sus colegas. Una vez obtenida la información, se generó la base de datos que permitió la obtención de los resultados descriptivos y los resultados inferenciales.

Para el análisis descriptivo, se descargó los datos recolectados en un archivo de Microsoft Excel 2019, luego el documento fue importado al programa IBM SPSS versión 25. En el programa SPSS, se procedió a hallar en los datos sociodemográficos, tales como edad y género, luego el nivel que presenta cada variable y sus respectivas dimensiones, por lo cual, se hizo empleo de la estadística descriptiva. Por último, se usó la herramienta de “Tabla Cruzada” para obtener el nivel de burnout según edad y género de los participantes. Referente al análisis correlacional, se empezó realizando la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, debido a que la muestra fue mayor a 30; se obtuvo que los niveles de significancia de las variables Síndrome de Burnout (.088) y Desempeño Laboral (.008) son mayores al 0.05, por lo que, corresponden a una distribución normal, por eso, se utilizó el coeficiente de R de Pearson para realizar la correlación entre las variables, síndrome de Burnout y desempeño laboral, así como, las dimensiones del síndrome de Burnout con el desempeño laboral.

Respecto a las consideraciones éticas, se tomó en cuenta Ley sobre el derecho de autor, Decreto legislativo N° 0822, el cual, señala que las obras literarias corresponden a una propiedad intelectual, por ello, se escribió el nombre del autor o autores de cada material consultado en la presente investigación. Del mismo modo, se tomó en cuenta el Código de Ética del Investigador de la UPN, el cual, indica que se deberá citar y referenciar toda información encontrada, con la finalidad de respetar la propiedad de datos e intelectual., por ello, para la redacción del informe se usó el formato APA7ma edición. Por último, se respetó la Resolución N° 190 – 2018, del Colegio de Psicólogos del Perú, el cual, indica que se debe entregar el consentimiento informado a los participantes.

### CAPITULO III. RESULTADOS

**Tabla 1: Nivel de Síndrome de Burnout en docentes de escuelas públicas del distrito del Rímac**

	Nivel del Síndrome de Burnout	
	F	%
<i>Bajo</i>	5	1.2%
<i>Medio</i>	152	35.4%
<i>Alto</i>	143	33.3%
<i>Total</i>	300	69.9%

En la tabla 1, se muestra que el 1.2% de docentes presentaron un nivel bajo de burnout, mientras que el 35,4% de los maestros obtuvieron un nivel medio, por último, un 33,3% presentaron un nivel alto de síndrome de burnout.

**Tabla 2: Nivel de desempeño laboral en docentes de escuelas públicas del distrito del Rímac.**

	Nivel de Desempeño Laboral	
	F	%
<i>Bajo</i>	235	54.8%
<i>Medio</i>	65	15.2%
<i>Total</i>	300	69.9%

En la tabla 2, se observa que el 54.8% de los docentes evidenciaron un nivel bajo de desempeño laboral, mientras que el 15.2% obtuvieron un nivel medio.

**Tabla 3: Nivel de síndrome de burnout según edad en docentes de escuelas públicas del distrito del Rímac**

Edad	Síndrome de Burnout					
	Bajo		Medio		Alto	
	F	%	F	%	F	%
30 a 40	2	40 %	63	41.4%	65	45.5%
41 a 50	1	20%	52	34.2%	52	36.4%
51 a 60	2	40%	37	24.3%	26	18.2%

En la tabla 3, se observa que el 40.0% de los docentes que tienen edad entre los 30 a 40 años presentaron niveles bajos de burnout, mientras que el 41,4% de los maestros obtuvieron niveles moderados, por último, el 45.5% de profesores alcanzaron niveles altos de burnout.; asimismo, el 20 % de los docentes que tienen edad entre los 41 a 50

años presentaron niveles bajos de burnout, mientras que el 34.2% de profesores evidenciaron niveles medios de burnout y el 36.4% de los maestros mostraron niveles altos de burnout. Del mismo modo, el 40% de los docentes que tienen edad entre los 51 a 60 alcanzaron un nivel bajo de burnout, mientras que el 24.3% de los profesores presentaron niveles moderados de burnout, por último, el 18.2% de los maestros alcanzaron niveles altos de burnout.

**Tabla 4: Nivel de síndrome de burnout según género en docentes de escuelas públicas del distrito del Rímac**

Sexo	Síndrome de Burnout					
	Bajo		Medio		Alto	
	F	%	F	%	F	%
Femenino	1	20%	75	49.3%	85	59.4%
Masculino	4	80%	77	50.7%	58	40.6%

En la tabla 4, se observa que el 20% que obtuvieron niveles bajos de burnout y el 59.4% de docentes que alcanzaron niveles altos de burnout pertenecen al género femenino, mientras que el 80% de maestros que presentaron niveles bajos de burnout y el 40.6% de maestros alcanzaron niveles altos de burnout pertenecen al masculino.

**Tabla 5: Prueba de Normalidad (Kolmogórov-Smirnov) entre las variables síndrome de burnout y desempeño laboral.**

	Kolmogórov- Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig
Síndrome de Burnout	.048	300	.088
Desempeño laboral	.061	300	.008

<sup>a</sup> Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 5, se muestra el análisis de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>, donde se indica que los niveles de significancia de las variables Síndrome de Burnout (.088) y Desempeño Laboral (.008) son mayores al 0.05, lo cual, demuestra que

corresponden a una distribución normal, por lo cual, es necesario utilizar estadísticos paramétricos.

**Tabla 6: Correlación entre la variable síndrome de Burnout y la variable desempeño laboral**

			Síndrome de Burnout	Desempeño Laboral
R de Pearson	Síndrome de Burnout	Correlación de Pearson	1	-.101
		p		.082
		N	300	300
	Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	-.101	1
		p	.082	
		N	300	300

*Nota: p = nivel de significancia; N= el número de parejas de datos*

De la tabla 6, se demostró la relación entre las dos variables, síndrome de Burnout y el desempeño laboral, se empleó la prueba de R de Pearson, dado que las variables siguen una distribución normal. Se observa que existe una correlación negativa (-.101). De acuerdo a Hernandez (2014), se considera una correlación negativa muy fuerte.

**Tabla 7: Correlación entre la dimensión de Agotamiento Emocional y la variable desempeño laboral**

			Agotamiento Emocional	Desempeño Laboral
R de Pearson	Agotamiento Emocional	Correlación de Pearson	1	-.089
		p		.125
		N	300	300
	Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	-.089	1
		p	.125	
		N	300	300

*Nota: p = nivel de significancia; N= el número de parejas de datos*

En la tabla 7, se determinó la relación entre la dimensión Agotamiento Emocional y la variable de desempeño laboral, se empleó la prueba de R de Pearson, dado que las variables siguen una distribución normal. Se observa que existe una correlación negativa (-.089). Según Hernandez (2014), se considera una correlación negativa considerable.

**Table 8: Correlación entre la dimensión de Despersonalización y la variable desempeño laboral**

			Despersonalización	Desempeño Laboral
R de Pearson	Despersonalización	Correlación de Pearson	1	-.074
		p		.203
		N	300	300
	Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	-.074	1
		p	.203	
		N	300	300

*Nota: p = nivel de significancia; N= el número de parejas de datos*

En la tabla 8, se determinó la relación entre la dimensión Despersonalización y la variable de desempeño laboral, se empleó la prueba de R de Pearson, dado que las variables siguen una distribución normal. Se observa que existe una correlación negativa significativa (-.074). De acuerdo a Hernandez (2014), se considera una correlación negativa considerable.

**Table 9: Correlación entre la dimensión de Falta de realización personal y la variable desempeño laboral**

			Falta de realización personal	Desempeño Laboral
R de Pearson	Falta de realización personal	Correlación de Pearson	1	-.026
		p		.653
		N	300	300
	Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	-.026	1
		p	.653	
		N	300	300

*Nota: p = nivel de significancia; N= el número de datos*

En la tabla 9, se determinó la relación entre la dimensión Falta de Realización Personal y la variable de desempeño laboral, se empleó la prueba de R de Pearson, dado que las variables siguen una distribución normal. Se observa que existe una correlación negativa significativa (-.026). Según Hernandez (2014), se considera una correlación negativa débil.

## **CAPITULO IV: DISCUSION Y CONCLUSIONES**

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de docentes de escuelas públicas del distrito del Rímac, luego del análisis respectivo, se determinó que existe una relación negativa muy fuerte. (-.101) (Hernandez,2014). Resultados similares se observan en las investigaciones internacionales realizadas por Bustillos et al (2020) y Flores (2019), de igual manera, en estudios nacionales realizados por Mogollon & Rojas (2019), Vidal (2019) y Arevalo & Asencios (2021), quienes concluyeron que existe una correlación inversa considerable, por lo que, la presencia de síntomas de burnout si afecta el desempeño laboral. De acuerdo a Manzano (2020), el síndrome de burnout se considera como una de las mayores afectaciones en el ámbito laboral. En el caso de los docentes, el síndrome de burnout ocasiona que los docentes pierdan ese interés en sus funciones, desarrollen una actitud hostil con sus colegas, alumnos y padres de familia,

El primer objetivo específico fue identificar el nivel de burnout en docentes de escuelas públicas del distrito del Rímac, se obtuvo altos niveles de burnout en los docentes (35,4%). Del mismo modo, Espinosa et al. (2021), Mogollon & Rojas (2019), Vidal (2019) y Llavilla y Quispe (2021), evidenciaron niveles moderados del síndrome de burnout en docentes. Para Colman (2009, como se citó en Arevalo. & Asencios ,2021), aquellas personas que tienen síndrome de burnout, presentan un estrés agudo y fatiga emocional. De hecho, el síndrome de burnout es definido como una respuesta crónica al estrés, generando actitudes de cansancio, lo cual, conlleva a un adoptar una actitud desadaptativa hacia el trabajo y compañeros.

El segundo objetivo fue identificar el nivel de desempeño laboral en docentes de escuelas públicas del distrito del Rímac, se obtuvo bajos niveles de desempeño laboral

(54,8%). Del mismo modo, investigaciones de Bustillos et al (2020) en docentes venezolanos y Espinosa et al. (2021) en docentes ecuatorianos, quienes describieron que los docentes percibieron una disminución en su desempeño. Asimismo, las investigaciones de Llavilla y Quispe (2021) en docentes de del distrito de Villa El Salvador y el estudio hecho por Urteaga (2021) en docentes de del distrito de San Martín de Porres, concluyeron que los profesores presentaron un rendimiento laboral bajo. Según Choy (2017), los maestros se encuentran afectados por la excesiva carga laboral. De igual manera, las numerosas tareas pendientes, el nivel de exigencia del mismo docente hacia sí mismo, o alguna situación crítica con algún estudiante o colega, provocaría en el maestro un desinterés en el cumplimiento de sus funciones, provocando que su desempeño laboral sea deficiente.

El tercer objetivo fue identificar el nivel de Burnout y de desempeño laboral según edad en los docentes de escuelas públicas del distrito del Rímac, se obtuvo que los docentes que tienen edad entre los 30 a 40 presentan un nivel alto respecto al síndrome de burnout. (45.5%). Del mismo modo, Arevalo & Asencio (2021) concluyó que los docentes con edades entre los 38 a 55 años (69,6%) presentan niveles moderado de síndrome de burnout. Mucho de docentes pertenecen a las generaciones X y Baby Boomer, generaciones han crecido alejados de la tecnología, que luego de una pandemia, han tenido adaptarse al uso de herramientas tecnológicas y las extensas jornadas frente a computadora, provocando la aparición del síndrome de burnout.

El cuarto objetivo fue identificar el nivel de Burnout y de desempeño laboral según género en docentes de escuelas públicas del distrito del Rímac, se halló que el género femenino (59.4%) presenta niveles altos de síndrome de burnout. Asimismo, Arevalo & Asencio (2021), evidenciaron niveles altos de síndrome de burnout en el género femenino (41,3%). Asimismo, Nova (2020) demostró que aquellos maestros que

obtuvieron niveles altos de burnout pertenecían al género femenino (52%). De acuerdo a los periódicos estadounidenses ‘‘Fidelity Investments y The Chronicle of Higher Education’’, el síndrome de burnout se ha incrementado en las mujeres debido a que son ellas quienes deben realizar actividades compartidas entre el trabajo y el hogar. A diferencia de los hombres, la mayoría de las mujeres dedican menos horas de descanso o de recreación, con la finalidad de equilibrar su tiempo para encargarse de la casa y del trabajo, sin embargo, esta falta de descanso, de tiempo libre conlleva a un deterioro en la salud.

El quinto objetivo fue establecer la relación entre la dimensión Agotamiento Emocional y el desempeño laboral en docentes de escuelas públicas del distrito del Rímac; luego del análisis respectivo, se determinó que si existe una correlación negativa significativa negativa considerable. (-.089). (Hernandez,2014). Del mismo modo, Flores (2019) y Bustillos et al (2020) indicaron que los docentes con un rendimiento regular fueron aquellos que presentaron sentimientos de estrés y frustración. A nivel nacional, Arevalo & Asencios (2021) señalaron que los docentes con un rendimiento bajo describieron sentirse agotados tanto físicamente como emocionalmente. Para Maslach & Jackson (1996, como se citó en Arevalo. & Asencios ,2021), las personas que obtuvieron un puntaje alto en la dimensión agotamiento emocional desarrollan las actitudes y sentimientos negativos hacia sus funciones. De hecho, es muy común oír al trabajador quejarse sobre gran cantidad de tareas que tiene y poca capacidad que posee para cumplir.

El sexto objetivo fue establecer la relación entre la dimensión Despersonalización y el desempeño laboral en docentes de escuelas públicas del distrito del Rímac; se observa que existe una correlación negativa significativa considerable (-.074) (Hernandez,2014). A nivel internacional, Herrera (2021) demostró que los docentes que presentaban un rendimiento bajo, mostraban altos índices en la dimensión despersonalización. A nivel

nacional, Vidal (2019) señaló que los maestros que obtuvieron un desempeño bajo, presentaban comportamientos hostiles tanto con compañeros como alumnos. De acuerdo con Maslach & Jackson (1996) señalan que aquellas personas con puntajes altos en la dimensión de personalización, adoptan una actitud de indiferencia o excesivamente apática hacia su entorno laboral. En otras palabras, el trabajador debido a la sobrecarga laboral, empezaría a mostrar pocas ganas de realizar sus funciones, perjudicando su rendimiento, en mucho de los casos, dejaría inconcluso una tarea.

El séptimo objetivo fue establecer la relación entre la dimensión Falta De Realización Personal y el desempeño laboral en docentes de escuelas del distrito del Rímac; se determinó que existe correlación negativa significativa (-.026). A nivel internacional, Espinosa et al. (2021), concluye que el rendimiento laboral de los docentes disminuyó debido a la sensación de ineficiencia que presentaban. A nivel nacional, Arocutipa (2019), indico que los docentes admitieron sentirse incapaces de realizar su trabajo. Para con Maslach & Jackson (1996), la autoevaluación negativa de los trabajadores generaría una desconfianza en sí mismo, por ello, su desempeño se volvería ineficaz. De hecho, el trabajador empezaría a tener problemas de atención y concentración, además, de una falta de motivación para terminar sus actividades, dejando inconcluso de una tarea, lo que conlleva, a que se sienta incapaz de terminar todos sus deberes, por ende, su rendimiento disminuiría.

## **CONCLUSIONES**

Respecto al objetivo general de la siguiente investigación, se concluye que existe una correlación negativa significativa (-.101). entre el síndrome de burnout y el Desempeño laboral de docentes de escuelas del distrito del Rímac.

Asimismo, se hayo que los docentes de escuelas públicas del distrito del Rímac presentan un nivel medio (35,4%) del síndrome de burnout, por ello, se evidencia un

bajo rendimiento laboral (54.8%). Además, los docentes de edades entre los 30 a 40 años (45.5%), presentaron un nivel alto de síndrome de burnout. Por otro lado, el género femenino (59.4%) obtuvieron un nivel alto respecto al síndrome de burnout.

También, se concluye que existe una relación negativa significativa (-.089) entre la dimensión Agotamiento Emocional y el desempeño laboral en docentes de escuelas públicas del distrito del Rímac. Asimismo, se concluye que existe una correlación negativa significativa (-.074). entre la relación entre la dimensión Despersonalización y el desempeño laboral en docentes de escuelas del distrito del Rímac. Por último, se determinó que existe una correlación negativa significativa (-.026) entre la dimensión Falta De Realización Personal y el desempeño laboral en docentes de escuelas del distrito del Rímac

## REFERENCIAS

- Alles M. (2002) Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias: el diccionario. Buenos Aires. Argentina: Gránica. <https://bit.ly/2CVen5p>
- Arevalo, J. & Asencios, P. (2021). Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en Docentes de Instituciones Educativas del Distrito de Villa María del Triunfo, 2021. (Tesis para Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72636>
- Arocutipa, W. (2019). Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño docente en aula en la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry de la ciudad de Moquegua 2018. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional San Agustín <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8972>
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación científica (3era. Edición). Patria. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/pd](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/pd)
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Revista De Investigación Valor Agregado, 7(1), 54 - 60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Buchinni, W. (2018). Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal del Colegio Champanat de Buenos Aires. Universidad Nacional de la Plata. (Tesis de maestría)
- Bustillos-Mena, S. F., Bustillos-Mena, M. R., & Baque-Villanueva, L. K. (2020). Síndrome De Burnout En Los Docentes De La Unidad Educativa Ciudad De Caracas Del Cantón Santo Domingo De Los Tsáchilas. Revista Conrado, 16(S1), 236- 240. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1546/1530>
- Carranza, J.(2022). “Síndrome de burnout en docentes de la institución educativa n° 171-10, san juan de lurigancho”. Universidad Privada del Norte.

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/32550/Carranza%20Rojas%2C%20Jes%2C%20BAs%20Aim%20A9.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (5ta ed.). Santafé de Bogotá: McGraw-Hill Interamericana S.A. Obtenido de <https://psicomaldonado.files.wordpress.com/2013/10/administracion-derecursos-humanos-5-ed-idalberto-chiavenato.pdf>

Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). *Código de Ética y Deontología*. Resolución N° 190 – 2018. [https://www.cpsp.pe/documentos/marco\\_legal/codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontologia.pdf](https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)

Fidelity Investments & The Chronicle of Higher Education Study (2020). More than half of college and university faculty considering leaving teaching, citing burnout caused by pandemic. *The NewsMarket*. <https://newsroom.fidelity.com/pressreleases/fidelity-investments---the-chronicle-of-higher-education-study--more-than-half-of-college-and-univer/s/c3c46997-39df-4b32-9df9-9ec99e37aueb>

ESCALE- Unidad de Estadística Educativa. (2022). *Censo Educativo 2022: Magnitudes de la educación en el Perú*. Ministerio de Educación. [https://escale.minedu.gob.pe/magnitudes-portlet/reporte/cuadro?anio=33&cuadro=623&forma=U&dpto=15&prov=1501&dist=150128&dre=&tipo\\_ambito=ambito-ubigeo](https://escale.minedu.gob.pe/magnitudes-portlet/reporte/cuadro?anio=33&cuadro=623&forma=U&dpto=15&prov=1501&dist=150128&dre=&tipo_ambito=ambito-ubigeo)

Espinosa, J., Morán, F., Granados, J. (2021). *El Síndrome Burnout y su efecto en el desempeño docente en tiempo de pandemia*. Universidad de Guayaquil. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926895>

Fidelity Investments & The Chronicle of Higher Education Study (2020). More than half of college and university faculty considering leaving teaching, citing burnout caused by pandemic. *The NewsMarket*. <https://newsroom.fidelity.com/pressreleases/fidelity-investments---the-chronicle-of-higher-education-study--more-than-half-of-college-and-univer/s/c3c46997-39df-4b32-9df9-9ec99e37aueb>

- Fernández, M. (2002). Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana. Facultad de Psicología. Universidad de Lima, 2766. <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Persona/article/view/842>
- Flores, P. (2019). El Síndrome Burnout y su influencia en el desempeño del personal docente del Colegio Técnico Profesional de Puerto Jiménez [artículo especializado de maestría, Universidad Internacional San Isidro Labrador]. <https://docplayer.es/206635979-El-sindrome-burnout-y-su-influencia-en-el-desempeno-del-personal-docente.ht>
- Freudenberger, H.J. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Hederich, C. , & Caballero, C. (2016). Validación del cuestionario Maslach Burnout Inventory- Student Survey (MBI-SS) en contexto académico colombiano. *CES Psicología*, 9 (1), i-xv. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=423545768002>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6a. ed.). México D.F. McGraw-Hill. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Herrera, R, & Valero, S. (2021). El Síndrome de Burnout como factor que afecta al desempeño de los docentes en la Unidad Educativa Israel. *Dominio de las Ciencias*, 7(6), 3-13. <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2312/5022>
- Huamán, T. y Paniagua, M. (2014). Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. N° 1222 “Húsares De Junín” del distrito de Ate - Lima 2014 (Tesis de maestría). [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/4854/Huam%c3%a1n\\_ST-Paniagua\\_SMV.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/4854/Huam%c3%a1n_ST-Paniagua_SMV.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Indecopi (2011). Ley sobre el derecho de autor, Decreto legislativo N° 0822. Presidencia del Consejo de Ministros. <https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/1670023-822>

Infobae. (2021). El home office provocó un aumento en el síndrome de burnout, especialmente entre los docentes. *infobae*. <https://www.infobae.com/tendencias/talento-y-liderazgo/2021/08/06/el-home-office-provoco-un-aumento-en-el-sindrome-de-burnout-especialmente-entre-los-docentes/>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo. (2022). Síndrome de desgaste profesional (burnout) como un problema relacionado con el trabajo. Portal INSST. <https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/sindrome-de-desgaste-profesional-burnout#:~:text=Se%20caracteriza%20por%20tres%20dimensiones,ineficacia%20y%20falta%20de%20realizaci%C3%B3n.%E2%80%9D>

LLavilla, M. y Quispe, L. (2021a). Burnout y Desempeño Laboral en Docentes de Educación Secundaria de Instituciones Educativas de Lima, 2021 (Tesis de Título). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63674>

Medina, Y. y Panduro, R.(2022). Síndrome de Burnout y las relaciones interpersonales de la Municipalidad Provincial de Lamas 2022. Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94247/Medina\\_BYB-Panduro\\_PR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94247/Medina_BYB-Panduro_PR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Mogollon, Y., Rojas, A. (2019). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de I.E nacionales del distrito de Caylloma. (Tesis para Bachillerato).. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/1059>

National Foundation for Educational Research. (s. f.). *Tips for teachers: How to manage stress*. NFER. <https://www.nfer.ac.uk/blogs/tips-for-teachers-how-to-manage-stress/>

Navarro, F. & Quedena, C. (2022). Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de colegios de la provincia de Sullana - Piura, 2022. Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113885/Navarro\\_PF-Quedena\\_SCFY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113885/Navarro_PF-Quedena_SCFY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Nicola, A. (2022). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana – 2021. Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80379/Nicolas\\_MAF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80379/Nicolas_MAF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Nova, J. A. D. (2020). El síndrome de burnout y su prevalencia en las mujeres docentes. Praxis Investigativa ReDIE: revista electrónica de la Red Durango de Investigadores Educativos, 12(23), 14-31. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7595380>
- Pedraza, E., Amaya, G., y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Revista de Ciencias Sociales, 16 (3), 493-505. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>
- PRENSA UVM. (2022). *Efectos de la pandemia en la vida de los maestros*. <https://laureate-comunicacion.com/prensa/efectos-de-la-pandemia-en-la-vida-de-los-maestros/>
- Rivera, Á., Segarra, P., y Giler, G. (2018). Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior. Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico. Universidad Central de Venezuela. Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica, 38 (2), 17-25. [https://www.revistaavft.com/images/revistas/2018/avft\\_2\\_2018/4\\_sindrome\\_de\\_burout\\_en\\_docentes.pdf](https://www.revistaavft.com/images/revistas/2018/avft_2_2018/4_sindrome_de_burout_en_docentes.pdf)
- Salgado, J. & Lería, F. (2020). Burnout, satisfacción y calidad de vida laboral en funcionarios de la salud pública chilenos. Universidad y Salud, 22 (1), 6-16. <https://doi.org/10.22267/rus.202201.169>
- Santa Cruz, E., Rojas, J., & Barboza-Palomino, M. (2021). Síndrome de Burnout en profesores de escuelas de países latinoamericanos. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*. Revista Scielo. 24 (3), 297-299. electrónica. <https://dx.doi.org/10.12961/apr.2021.24.03.05>

Tabares, Y., Martínez, V., & Matabanchoy, S. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, 22 (3), 265-279.  
<https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>.

Universidad Privada del Norte. (2023). Código de ética para la investigación científica en UPN.  
<https://www.upn.edu.pe/sites/default/files/documentos/codigo-de-etica-para-la-investigacion-cientifica-en-upn.pdf>

Urteaga, M. (2021). Síndrome de Burnout y Desempeño Docente en el nivel secundario de una institución educativa pública, San Martín de Porres, 2021. Tesis para Maestría. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71171>

Vidal, L. (2019). Síndrome De Burnout Y Desempeño Docente En Las Instituciones Educativas Del Distrito De Poroto, Trujillo-2019. Tesis para Maestria. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37681>