

REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR SAGA

<https://doi.org/10.63415/saga.v2i2.84>



Artículo de Investigación

Burnout y Desempeño Laboral en Docentes de Secundaria de Bagua Grande, 2024

Burnout and Job Performance in Secondary School Teachers in Bagua Grande, 2024

Elmer Goicochea Ruiz¹  

¹ Investigador Independiente, Chiclayo, Perú

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Historial del artículo

Recibido: 02/04/2025

Aceptado: 08/05/2025

Publicado: 20/05/2025

Palabras clave:

enfermedad profesional, estrés laboral, productividad laboral, satisfacción en el trabajo, bienestar

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 04/02/2025

Accepted: 05/08/2025

Published: 05/20/2025

Keywords:

occupational illness, work stress, work productivity, job satisfaction, wellbeing

INFORMAÇÕES DO ARTIGO

Histórico do artigo:

Recebido: 02/04/2025

Aceito: 08/05/2025

Publicado: 20/05/2025

Palavras-chave:

doença profissional, estresse laboral, produtividade no

RESUMEN

La investigación: Burnout y desempeño laboral en docentes de secundaria de Bagua Grande 2024 respondió al objetivo de desarrollo sostenible (ODS) de salud y bienestar. El objetivo general fue: determinar la relación entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral. Los objetivos específicos fueron los de: identificar de los niveles de Burnout y desempeño laboral, determinar la relación entre agotamiento emocional y desempeño laboral, entre despersonalización y desempeño laboral y la relación entre la baja realización personal y desempeño laboral en la población intervenida. El tipo de investigación fue básica, correlacional y cuantitativa. Se hizo en una población de 195 docentes con una muestra de 131 entre varones y mujeres de 25 a 64 años de edad, trabajadores todos, en la misma localidad y con áreas de trabajo las que son priorizadas por el MINEDU en el CNEBR. Se encontró que existe correlación significativa, moderada y negativa entre las variables con un $p=0.019$ y un $r=-0.366$. El 54.2% presentó un Burnout bajo y el 45.8% un nivel medio y alto, ninguno. En su desempeño el 0% en nivel bajo, el 5,3% en medio y el 94% en alto. Y, al correlacionar con la Rho de Spearman las dimensiones del Burnout con la variable desempeño laboral docente se determinó que existe una relación significativa, baja y negativa, concluyéndose con ello, que, a mayor nivel de Burnout, habrá un menor desempeño laboral.

ABSTRACT

The Research: The 2024 study on burnout and job performance in secondary school teachers in Bagua Grande definitively addressed the sustainable development goal (SDG) of health and well-being. The objective was clear: to determine the relationship between burnout syndrome and work performance. The specific objectives were clear: to identify the levels of burnout and work performance, to determine the relationship between emotional exhaustion and work performance, between depersonalization and work performance, and the relationship between low personal fulfillment and work performance in the intervened population. The research was basic, correlational, and quantitative. The study was conducted among 195 teachers, including 131 men and women between 25 and 64 years of age. All participants were based in the same locality and worked in areas prioritized by MINEDU in the CNEBR. The findings revealed a significant, moderate, and negative correlation between the variables, with a $p=0.019$ and an $r=-0.366$. 54.2% exhibited low burnout, 45.8% exhibited medium to high levels, and none exhibited extremely high levels. Their performance was 0% at low level, 5.3% at medium, and 94% at high. The results of the Spearman's Rho correlation between the dimensions of burnout and teacher job performance are clear.

trabajo, satisfacción no
trabajo, bem-estar

RESUMO

A pesquisa: "Burnout e desempenho laboral em professores do ensino secundário de Bagua Grande 2024" respondeu ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) de saúde e bem-estar. O objetivo geral foi determinar a relação entre a síndrome de Burnout e o desempenho laboral. Os objetivos específicos foram: identificar os níveis de Burnout e desempenho laboral, determinar a relação entre exaustão emocional e desempenho laboral, entre despersonalização e desempenho laboral, e entre a baixa realização pessoal e desempenho laboral na população estudada. O tipo de pesquisa foi básica, correlacional e quantitativa. Foi realizada com uma população de 195 professores, sendo uma amostra de 131, entre homens e mulheres de 25 a 64 anos de idade, todos trabalhadores na mesma localidade e em áreas prioritárias definidas pelo MINEDU no CNEBR. Os resultados mostraram uma correlação significativa, moderada e negativa entre as variáveis, com $p=0,019$ e $r=-0,366$. Constatou-se que 54,2% apresentaram um nível baixo de Burnout, enquanto 45,8% tiveram níveis médio e alto (nenhum em nível extremo). Quanto ao desempenho, 0% estava em nível baixo, 5,3% em médio e 94% em alto. Ao correlacionar as dimensões do Burnout com o desempenho laboral docente usando o Rho de Spearman, verificou-se uma relação significativa, baixa e negativa. Concluiu-se que, quanto maior o nível de Burnout, menor será o desempenho laboral.

Cómo citar

Goicochea Ruiz, E. (2025). Burnout y Desempeño Laboral en Docentes de Secundaria de Bagua Grande, 2024. *SAGA: Revista Científica Multidisciplinar*, 2(2), 503-519. <https://doi.org/10.63415/saga.v2i2.84>



Esta obra está bajo una licencia internacional
Creative Commons de Atribución No Comercial 4.0

INTRODUCCIÓN

Ser docente, es tener la profesión, más hermosa del mundo, porque permite construir y deconstruir el universo del ser, el actuar y el vivir. Sin embargo, este valioso quehacer, por su grado de interacción con todo tipo de personas y superestructuras se ve relacionado con el Burnout en su desempeño laboral, enturbiando su salud mental, tal cual indica la Organización Mundial de la Salud, (OMS, 2024) que, según cifras del 2019, el 15% de las personas en edad de trabajo sufre un trastorno mental y esto para la empresa es una pérdida, en dólares, de 12 millones al año, por lo que urge atenderlo.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2023), en la información anual que expide sobre la realidad de los docentes en el mundo, ve que constantemente necesitamos cada vez más de ellos; pero, actualmente hay escasez, porque la profesión ya no es atractiva, debido al fatigante agobio laboral que causa estrés por tener aulas superpobladas, sueldos

bajos u otros factores que agravan la situación. Hace falta cubrir 44 millones de puestos, cómo se hará, algunas regiones lo están viendo, pero otras hacen de la vista gorda, he ahí que urge reducir el problema del estrés, puesto que los docentes que experimentan este mal, tienen el doble de posibilidad de abandonar la profesión en los primeros 5 años, como lo manifestó la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2023), un día antes de que celebre el día mundial de la docencia, el cinco de octubre de todos los años.

Como oficio, la docencia, a nivel mundial, después de la pandemia, al igual que muchas otras profesiones en su desempeño se ha visto mermada por problemas de salud y especialmente por aquellas derivadas del estrés crónico de la actividad mental y por ende, forma parte de la estadística de trabajadores quemados en el mundo, quienes son el 44% de la población laboralmente activa y para encender, aún mucho más las alarmas, Infobae dice que el 91% de argentinos, el 83% de panameños, el 79% de ecuatorianos y el 78%

de peruanos en actividad laboral sufren de Burnout (Infobae, 2023) colocando con estos datos no solamente un problema salud personal, sino también pública a ser atendido.

En el mismo horizonte de investigación, el máximo ente del sector educativo peruano: Ministerio de Educación (MINEDU, 2021) y la Unida de Gestión Educativa Local Utcubamba, (UGEL-UTCUBAMBA, 2021), según la Encuesta Nacional Docente, ENDO, del 100% de docentes encuestados, el 55.8% padece de estrés, el 28% de ansiedad y el resto de otras enfermedades de salud física y mental a nivel nacional y el 33.4% padecen de estrés laboral, un 17.7% de ansiedad y el resto de otras enfermedades. Ese panorama llevó a plantear el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre el Burnout y desempeño laboral en docentes de secundaria de Bagua Grande, 2024? y los problemas específicos: ¿Cuáles son los niveles de Burnout en los docentes de secundaria de Bagua Grande, 2024? ¿Cuáles son los niveles de Desempeño Laboral en los docentes de secundaria de Bagua Grande, 2024? ¿Cuál es la relación inversa negativa entre agotamiento emocional y desempeño laboral en docentes de secundaria de Bagua Grande, 2024? ¿Cuál es la relación inversa negativa entre despersonalización y desempeño laboral en docentes de secundaria de Bagua Grande, 2024? ¿Cuál es la relación inversa negativa entre baja realización personal y desempeño laboral en docentes de secundaria de Bagua Grande, 2024?

Tenido en cuenta el contexto del problema, lo que se investigó, se justificó a nivel teórico en la actualización científico-técnica que se hizo a los aportes sobre el Burnout identificado y propagado por Maslach y Jackson, (1981) y a la definición de desempeño de la actividad laboral docente de Retamazo, (2024) para tener mayor evidencia en el contexto real del comportamiento fenoménico del objeto de estudio. En lo práctico, se aportó al conocimiento técnico de la propuesta posible que puede emerger de lo encontrado, para mejorar el ambiente laboral de trabajo y la realización personal de cada implicado en la intervención investigativa. En lo metodológico, desde el diseño correlacional e instrumentación actualizada y validada se

facilitó el accionar de estrategias basadas sobre datos encontrados y concretos, por eso fue, un valioso aporte para las investigaciones en psicología y sociedad.

No obstante, demostrar lo que se planteó, en un inicio fue complejo; pero, para ello se marcó un objetivo general, el cual fue: Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de secundaria de Bagua Grande 2024 y como objetivos específicos: Identificar los niveles de Burnout en docentes de secundaria de Bagua Grande, 2024. Identificar los niveles de desempeño en docentes de secundaria de Bagua Grande, 2024. Determinar la relación entre agotamiento emocional y desempeño laboral en docentes de secundaria de Bagua Grande, 2024. Determinar la relación entre despersonalización y desempeño laboral en docentes de secundaria de Bagua Grande, 2024. Determinar la relación entre la baja realización personal y desempeño laboral en docentes de secundaria de Bagua Grande, 2024.

A nivel internacional, los estudios realizados, sobre la temática, han sido diversos; pero, la mayoría están centrados en el ámbito de la ocupación médica y empresarial, o docencia universitaria; sin embargo, embargo, después de una búsqueda exhaustiva, se puede decir que: Misra, y Kumar, (2022), en el estudio cuantitativo, en Meerut, India, tras evaluar a 99 docentes de secundarias privadas, con el MBI y la escala Pramod Kumar y D.N. Mutha, y tras aplicar una correlación, determinaron que ésta es negativa en agotamiento emocional con un $r=-0,091$ y despersonalización con la variable desempeño laboral docente un $r=-0,206$, más, no ocurre lo mismo, en baja realización personal con desempeño del docente ya que arroja un $r=0.160$ de connotación positiva, demostrando que no existe relación entre estas variables, por lo que a partir de ello, los autores, propusieron que se detecte de manera temprana el agotamiento laboral en docentes y se les ayude a resolver este conflicto psicológico para que la gestión del estrés sea eficiente y se logre un mejor y mayor desempeño dentro del campo educativo de los docentes.

Siguiendo, la orientación temática, Sani, et al., (2021), cuando investigó, el relacionante entre la gestión del estrés y la eficacia laboral, en las escuelas de secundaria, en los estados del centro norte de Nigeria, determinaron, después de encuestar 4324 docentes, que la relación en cuestión se da, con un valor $r=0,05$ y $2,57$ y es positiva. Esto llevó a los autores a recomendar enfáticamente que se debe despoblar las aulas para evitar el estrés de los docentes y mejorar su desempeño dentro.

También, Shaharruddin, et al., (2021), cuando relacionó agotamiento en el campo del trabajo y el desempeño laboral docente, en escuelas vernáculas del estado de Perak en Malasia, después de hacer un análisis cuantitativo y correlacional, a 105 docentes, encontraron que existe una correlación negativa $r=-0,708$, $p < 0,01$ entre los objetos de estudio y en un análisis de regresión de un $b=-0,498$, $p < 0,001$; Sig $0,000$ $p < 0,05$, demostrándose efectivamente que, cuanto más es el agotamiento, menor, es sin duda, el desempeño laboral, por que recomiendan: fortalecer el quehacer docente en la salud mental frente al agotamiento laboral.

Lo mismo, Jomud, et al., (2021), en su investigación cuantitativa, en Ozamiz, Filipinas, tras encuestar a 57 docentes y hacer una relación entre las variables, lograron encontrar que existe relación entre la carga de trabajo y el Burnout en un valor de $r= 0,38$ y $p = 0,01$ generando estrés a un $r= 0,61$ y en relación con su desempeño de $r= 0,40$ y un $p \leq 0.01$ con un estándar significativamente alto con tendencia al 1% del nivel alcanzado, con esto, los autores recomiendan que se debe tener en cuenta siempre el equilibrio dentro de los centros escolares para evitar el hartazgo laboral y mejorar con ello el desenvolvimiento docente en la actividad educativa.

Siguiendo con la indagación, se encontró que en Latinoamérica, Chávez, y Llerena, (2023), cuando investigaron cuantitativamente y correlacionalmente las variables, después de encuestar a 132 docentes, del Vicente Rocafuerte de Guayaquil, determinaron que existe agotamiento en las tres cuartas partes de docentes y que existe una correlación significativa con un sigma bilateral de 0.001 , y recomendaron que se tenga en cuenta la salud

interna de los docentes mediante planes de incentivos y fomento de la resiliencia en el desempeño laboral para fomentar una mejor la calidad existencial en los educadores y educación.

Ahora, en estudios peruanos, Huashuayo y Salazar, (2024), se propusieron determinar cuantitativa y correlacionalmente, en una institución privada de Arequipa, en el 2023, utilizando el MBI y el cuestionario de Mena, tras encuestar a 51 docentes que no existe relación entre ellas, porque únicamente el 2% posiblemente desarrolle Burnout y su valor $p > 0,05$, llegándose con ello a recomendar al área de recursos humanos de la institución educativa, que fomente el bienestar docente para obtener un buen desempeño, aunque este no sea un problema dentro del contexto laboral.

En consonancia con lo ya mencionado, Amiquero, (2023), demostró que lo estudiado, tenían relación dentro del contexto del distrito de Kimbiri, en el 2020; sin embargo, para lograr esto utilizó cuestionarios relacionados al síndrome y al desempeño docente y diseñó su investigación de manera correlacional, en donde comprobó su hipótesis con un valor de significancia de $-0,789$ y $0,05$, denotándose con ello, que existe una buena e inversa relación entre los fenómenos de estudio, y desde estos hallazgos, recomendó implementar asesoría especializada en temas de salud mental para mejorar el crecimiento personal y laboral del docente.

Según Ureta (2024), en su tesis de investigación en Chilca, tras encuestar a 27 profesores y buscar una correlación de forma cuantitativa, pudo identificar que existe correlación de forma inversa, entre: el agobio emocional y el desempeño de trabajo docente, con un valor de $r= -,529$ y $p= ,005 < ,05$ a; recomendando con ello que se investigue aún más sobre el tema, para fomentar una cultura de respeto a la individualidad de cada trabajador en su entorno y contorno laboral.

Sintonizando aún más, Rabanal, et al., (2021), en la investigación cuantitativa y correlacional que hacen en Chepén, encontraron una relación significativamente inversa, con un valor $r=-0,212$ y $-0,15$ y

$p < 0.05$, concluyéndose con ello que si aumenta el estrés laboral del docente, su desempeño laboral baja de modo considerable, por lo que, ellos mismos recomendaron apoyo constante al quehacer docente de parte de los compañeros, directores y entes descentralizados del gobierno del Perú para que los docentes tengan mejores condiciones laborales dentro de sus centros de trabajo.

La literatura, amazonense y utcubambina, siguió la línea y Díaz, (2024), cuando investigó cuantitativamente la correlación del foco de investigación, en el colegio Virgen Asunta, de Chachapoyas, tras evaluar a 48 docentes con el MBI y el cuestionario de Mora, 2017, determinó la existencia de una relación aceptablemente significativa, con un valor: $p = 0.001 < 0.05$ y -0.494 concluyéndose que, cuanto más es el estrés, mucho menor será el desempeño, por lo que recomendó, intervenir a los docentes con actividades que ayuden a disminuir o manejar el estrés desde el área de psicología institucional, para lograr un mejor desempeño de sus funciones en el servicio que ocupa el docente.

Salazar, (2023), cuando investigó de forma cuantitativa y correlacional en un centro educativo público, de Rodríguez de Mendoza, en el año 2022, a 60 docentes, determinaron que existe una correlación alta en inversa con un valor de $r = -.757, -.799, -.742, -.588$ y un $p < .05$, por lo que éstas se relacionan significativamente, dejando como recomendación, que ante los resultados obtenidos, las entidades superiores del ministerio de educación deban tomar acciones para minimizar el agobio del trabajo educativo y fortalecer el desenvolvimiento del profesor en su campo de acción con acompañamiento socioemocional permanente.

En consonancia con la ruta, Barreto, (2022), al investigar cuantitativamente y correlacionalmente, en Bagua, tras encuestar a 35 docentes, encontró una correlación positiva, pero baja con un valor de $r = 0.157$ en donde se evidenció que si los docentes gestionan bien su estrés, su desempeño mejorará considerablemente, por lo que recomienda, generar un ambiente saludable para el trabajo entre compañeros y unidades de gestión local, con el firme propósito de tener en todos los

trabajadores mejores logros laborales dentro de cada uno de sus centros de trabajo.

Acercándose, un poco más al contexto real, encontramos, con que Gonzales, (2022), después de encuestar a 47 docentes de un centro educativo de Bagua Grande, desde una visión correlacional cuantitativa, indicó que existe una correlación débil, cuyo valor es $r = 0.154$ con un sigma de 0.302 , que es menor al 0.5 , por lo que las variables no están significativamente relacionadas, dejando con ello muy en claro, que dentro de la interacción entre los miembros de institución educativa, siempre se debería fomentar un clima laboral propicio, para que los docentes rindan mejor en su ambiente laboral y mejoren los aprendizajes.

El síndrome de Burnout, o desgaste progresivo del trabajador, fue identificado en Nueva York, en sus inicios, por el psiquiatra: Freudenberger, H. en unos voluntarios del ambiente clínico en el que trabajaba, quienes por el esfuerzo laboral al pasar de los días se sentían agotados, emocionalmente desgastados y desbordado, tanto, que no que no únicamente era el aspecto psíquico el que sufría estragos, sino también el físico, puesto que físicamente se sentían exhaustos, es así que, para definir este tipo de padecimiento físico y emocional el médico de la mente, lo denominó burnout y lo consideró como un mal que está relacionado con el estrés laboral crónico (Freudenberger, 1974).

El nacimiento del término facilitó su evolución dentro de la literatura médica y psicológica y el autor que logró colocarlo en palestra es Cristina Maslach y Susan Jackson quienes estudiaron más a fondo este síndrome nuevo en 1981 y desarrollaron una herramienta para medirlo denominándolo, MBI o Maslach Burnout Inventory, estructurado en tres dimensiones de medición tales como: el agotamiento emocional que manifiesta el cansancio extremo, la despersonalización que aleja de los demás con actitudes frías y la baja realización personal dentro marco del éxito laboral (Maslach y Jackson, 1981). En ese sentido, este aporte permitió ver que todo el mundo laboral, sin excepción alguna, puede tenerlo o facilitar su alojamiento, sólo con estar dentro del trabajo activo (Rodríguez, 2020).

Ahora, con su lanzamiento, al escenario de la salud mental, Burnout, como síndrome hoy en día es reconocido como un problema de salud en el contexto del trabajo, por la OMS (Organización Mundial de la Salud) e incluido desde el 2019 en el Clasificador Internacional de Enfermedades (CIE-11) en donde se le considera un fenómeno ocupacional relacionado con el estrés laboral crónico en el lugar de trabajo. Con esta inclusión se está diciendo, en piloto automático, que Burnout, afecta el bienestar, la manera de producir y la forma de vivir, por lo que urge su abordaje, especialmente en lugares de alta presión laboral (OMS, 2019), para que los colaboradores no sientan que no se les tiene en cuenta y estimulen su creatividad y alta productividad en su desempeño laboral.

Burnout, dentro del ámbito clínico, es conocido también como agotamiento ocupacional, estrés persistente relacionado con el trabajo y fatiga laboral crónica, enmarcado en un deterioro cognitivo evidente, desgaste del mundo emocional y actitudes negativas frente al trabajo (Gil-Monte, 2003), que de hecho, con esta sinonimia, se está diciendo que este síndrome no sólo implica cansancio pasajero del estado físico y mental, sino que deteriora progresivamente con los síntomas las ganas de vivir y hacer bien las cosas dentro del entorno en el que se ejerce un oficio o profesión. En consecuencia, se debe tener en cuenta siempre su sintomatología, como causa, dentro de la salud ocupacional para abordarlo de manera interdisciplinar y desplegar esfuerzos para su pronta superación del mismo (Rojas, y Vargas, 2024).

Las dimensiones que engloba este síndrome son: el agotamiento emocional, que no es otra cosa más que el profundo aumento de angustia liberadora de cortisol que disminuye la plasticidad cerebral y por su forma de manifestarse rompe con la vida familiar, social, laboral, porque hay sentimientos de fatiga crónica, mucho desánimo y agotamiento provocado por factores externos que suelen provocar discusiones, malos entendidos y otras acciones que producen situaciones tensas con los compañeros, familia y otros agentes de socialización (González-Romá et al., 2006). Las causas son múltiples y se puede complicar

aún más, si existe falta de autonomía, desigualdad, ambigüedad, exceso de carga laboral, etc., dentro del campo en el que las personas realizan su actividad laboral y se desempeñan como trabajadores disminuyendo con ello su capacidad de eficiencia en trabajo (Bakker y Demerouti, 2017). E ahí, se aconseja cuidar al trabajador de manera integral para mitigar su impacto de manera preventiva frente al agotamiento emocional (Salanova y Llorens, 2008, Maslach y Leiter, 2017, Barsallo, 2024).

La otra dimensión, es la despersonalización, que es una característica particular que se manifiesta producto del sentimiento de irrealidad y desapego desproporcional de uno mismo y del entorno en el que nos encontramos como humanos ya sea en la familia o trabajo. Los síntomas son transitorios, pero demuestra que ya se está experimentando cansancio emocional y si existe eso en el trabajo, es indicio de presencia del Burnout asociado con angustia y deterioro de las relaciones con los compañeros creando mundos ficticios que distancian de la vida real y del contexto verdadero de los problemas. Existe causas asociadas como el trastorno de espectro disociativo, consumo de sustancias, el abuso o violencia interpersonal y otros no especificados, pero que al final suman y facilitan el descuido del entorno laboral y las acciones que se desarrollan en él (Yang, et al., 2022).

La última dimensión es: la baja realización personal, o poco desarrollo profesional dentro del ambiente laboral, esto debido a que el sujeto tiene una baja percepción, o autoevaluación negativa sobre lo que realiza en su entorno laboral. Aquí todo se evalúa de manera negativa. Los resultados no son tenidos en cuenta. No existe satisfacción. Se afecta fuertemente el nivel psicológico del trabajador, la autoeficiencia y resiliencia (Luthans y Youssef-Morgan, 2017). En esa línea, la productividad disminuye junto a cada una de las capacidades del profesional que labora en una entidad, lo mismo sucede con su silueta moral, relativiza lo bueno de lo malo, y poco a poco reduce su potencial para afrontar de modo resiliente lo que acontezca en su alrededor, esto debido a que las causas que lo generaron fueron dentro del entorno inmediato del

paciente y en particular dentro del campo laboral (Valsania, et al., 2022).

Burnout, por lo visto, es un complejo síndrome que está muy asociado al campo laboral y por ende al desempeño laboral, por lo que es de importancia conocer el marco referencia de desempeño laboral para garantizar su ligazón.

Desempeño laboral docente es una acción que moviliza un cúmulo de capacidades, habilidades y destrezas del docente dentro de su ambiente laboral. Constituye, así mismo, un ancla medible y dinámica que orienta al logro de resultados laborales y de aprendizaje. Como concepto se enmarca en la didáctica y pedagogía de varios cortes, tales como el conductismo, cognitivismo, ambientalismo, constructivismo, etc., que tienen enfoques socio-educativos, políticos, sociológicos, psicológicos y laborales; pero, como tal, reside en el valor que se aporta a la organización educativa desde la conjugación de la pluridimensionalidad de la persona puesta al servicio (Retamazo, 2024).

Tener buen desempeño docente, también implica tener buen desenvolvimiento en el puesto que se tiene, un eficiente rendimiento y una capacidad de producir optima, que ha pasado por una planificación asertiva y resolución efectiva de los procesos demandados, especialmente en el campo de la enseñanza-aprendizaje para tener éxito en la educación de un pueblo, estado o nación a la que se le está enseñando (Sigüenza, 2021).

Para el ente rector, en educación en el Perú, MINEDU (Ministerio de Educación del Perú) el buen desenvolvimiento del profesor aglutina la capacidad del docente en el cumplimiento de sus responsabilidades establecidas por el Currículo Nacional que va desde el proceso de planificación, organización, estrategias para enseñar, evaluación de los aprendizajes y la relación con la comunidad educativa desde la buena manera de desempeñarse como docente acorde a la ley de la reforma magisterial que está puesta para garantizar la calidad educativa en su contexto real de aprendizaje y el desarrollo profesional como agente de realización personal y laboral (MINEDU, 2024).

Teniendo como base, lo que se va diciendo, Chiavenato, (2000), definió el logro laboral como el comportamiento que encamina objetivos pretendidos de manera personal y grupal. Sin embargo, como dice, Cueva, (2018), ese pretendido, debe ser evaluado para asignar recursos, motivar, retroalimentar, mantener, entrenar, y cumplir con lo que regula el trabajo. No obstante, para Gómez, et al., (2008), no se puede hacer una evaluación de esto, sin antes tener como fin el desarrollo personal y organizacional del trabajo en el que se desarrolla una persona laboralmente activa (Pineda, 2022).

Ahora, para poder evaluar la forma laboral en que se desenvuelven los docentes en nuestro contexto, se deberá tener en cuenta estas dimensiones que muy bien las recoge Navarro y Quedena, (2022, citando a Nicolás, 2022 y Chiavenato, 2000), en primer lugar, colocaron: el conocimiento del puesto laboral, debido a que aquella persona que no conoce el perfil de su tarea difícilmente podrá realizar y encargar tareas y como bien sabemos, los docentes hacen estas acciones constantemente en donde se demanda de tiempos, metodologías y justificaciones teóricas para desempeñarlas.

Segundo, está el rendimiento laboral y productividad, que no es otra cosa más que el estándar de resultados logrados en base al a la eficiencia personal y objetivos de la institución a la que se le debe el compromiso de hacer bien las cosas dentro de un contexto determinado. Aquí el docente muestra su capacidad creadora, innovadora y potenciadora del trabajo y si no se realiza esto, se debe potenciar, para que haya posibilidades de cambio y resiliencia laboral.

Finalmente, se tiene como dimensión a la planificación y resolución de los procesos, que justifica esencialmente lo que se tiene como miras al futuro y lo que se es en la organización a la que se pertenece dando respuestas, como docentes a las situaciones problemáticas desde el asertividad y la forma de resolver todos los problemas que se pueda generar por el trabajo y la demanda del mismo.

Visto el panorama, la Hipótesis General que se planteó versa de la siguiente manera: Existe relación inversa negativa entre el síndrome de

Burnout y desempeño laboral en docentes de secundaria de Bagua Grande 2024, e Hipótesis Específicas: Existe relación inversa negativa entre agotamiento emocional y desempeño laboral en docentes de secundaria de Bagua Grande, 2024. Existe relación inversa negativa entre despersonalización y desempeño laboral en docentes de secundaria de Bagua Grande, 2024. Existe relación inversa negativa entre la baja realización personal y desempeño laboral en docentes de secundaria de Bagua Grande, 2024.

METODOLOGÍA

La investigación realizada sienta sus bases en un contexto descriptivo, exploratorio o correlacional (Esteban, 2018) Su enfoque fue cuantitativo. El diseño fue no experimental y transversal (Arias y Covinos, 2021). Se tuvo como variable 1: el Burnout y como variable 2: el Desempeño Laboral con su respectiva conceptualización y operacionalización. La población fue de 195 docentes de secundaria de la localidad de Bagua Grande, entre 25 y 64 años de edad, con calidad de nombrados 40 y contratados 91, 60 masculinos y 71 femeninos de diferentes especialidades dictadas en Educación Básica Regular, según el Nexus de la UGEL UTCUBAMBA, con niveles de Burnout y desempeño laboral diverso. La muestra fue de 131 docentes. El muestreo se hizo a interés del investigador desde una visión no probabilística (Hernández, 2021). La técnica para el recojo de información fue la encuesta. Su tiempo de aplicación fue de 10 a 15 minutos. Los instrumentos utilizados fueron

el MBI para la variable 1 y el cuestionario de Desempeño Laboral docente modificado y adaptado 2024, validado por juicio 4 expertos, con una validez excelente, 0,99 y de confiabilidad en Alfa de Cronbach de un 0.953 para el primer instrumento y de 0, 923 del segundo. El método de análisis e interpretación de datos encontrados fue estrictamente estadístico, descriptivo, no probabilístico con los procesadores de Excel y SPSS de la versión 26. Y finalmente en cuanto, a los aspectos se tuvo en cuenta los derechos de los autores y parámetros marcados por la universidad en donde se investigó. Los encuestados, antes de serlo, fueron informados para el uso investigativo y protección de sus datos y se involucró de manera anónima a la entidad en donde se hizo la investigación para no herir ningún tipo de susceptibilidad o marco legal.

RESULTADOS

Tabla 1
Síndrome de burnout de docentes evaluados

	Frecuencia	Porcentaje
Niveles de Burnout		
Bajo	71	54.2
Medio	60	45.8
Alto	0	0.0

En cuanto al síndrome de Burnout una vez aplicada la prueba se tiene que el 54.2% de los docentes presentó un nivel bajo y el 45.8% un nivel medio y con niveles altos no existe ninguno que esté involucrado.

Tabla 2
Desempeño laboral de los docentes evaluados.

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel de desempeño laboral docente		
Bajo	0	0.0
Medio	7	5.3
Alto	124	94.7

En cuanto al desempeño laboral, en el nivel bajo, no se encontró a ningún docente, en

cambio, el 5.3% se desempeña laboralmente de forma media y el 94.7% en un nivel alto.

Tabla 3*Prueba de correlación Rho de Spearman para el síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente.*

			Burnout	Desempeño laboral docente
Rho de Spearman	Burnout	Coefficiente de correlación	1.000	-0.366
		Sig. (bilateral)		0.019
		N	131	131
	Desempeño laboral docente	Coefficiente de correlación	-0.366	1.000
		Sig. (bilateral)	0.019	
		N	131	131

Tras haber realizado la prueba de correlación con la Rho de Spearman para el síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente se determinó una significancia calculada de $p=0.019$, menor al 5% ($p<0.05$) por lo que se concluyó que sí existe una

correlación significativa entre las variables, cuyo coeficiente de correlación fue de -0.366 lo que indicó que la relación es moderada y negativa, demostrándose con ello que un mayor nivel de Burnout está relacionado a un menor desempeño laboral docente.

Tabla 4*Prueba de correlación Rho de Spearman para el agotamiento emocional y el desempeño laboral docente.*

			Agotamiento emocional	Desempeño laboral docente
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coefficiente de correlación	1.000	-0.288
		Sig. (bilateral)		0.027
		N	131	131
	Desempeño laboral docente	Coefficiente de correlación	-0.288	1.000
		Sig. (bilateral)	0.027	
		N	131	131

Tras realizar la prueba de correlación Rho de Spearman para el agotamiento emocional y el desempeño laboral docente se determinó una significancia calculada de $p=0.027$, menor al 5% ($p<0.05$) por lo que se concluyó que sí existe una correlación significativa entre las

variables. El coeficiente de correlación fue de -0.288 que indicó que la relación es baja y negativa. Un mayor nivel de agotamiento emocional está relacionado a un menor desempeño laboral docente.

Tabla 5*Prueba de correlación Rho de Spearman para la despersonalización y el desempeño laboral docente.*

			Despersonalización	Desempeño laboral docente
Rho de Spearman	Despersonalización	Coefficiente de correlación	1.000	-0.258
		Sig. (bilateral)		0.015
		N	131	131
	Desempeño laboral docente	Coefficiente de correlación	-0.258	1.000
		Sig. (bilateral)	0.015	
		N	131	131

Tras realizar la prueba de correlación Rho de Spearman para la despersonalización y el desempeño laboral docente se determinó una significancia calculada de $p=0.015$, menor al 5% ($p<0.05$) por lo que se concluyó que sí existe una correlación significativa entre las

variables. El coeficiente de correlación fue de -0.258 que indicó que la relación es baja y negativa. Un mayor nivel de despersonalización está relacionado a un menor desempeño laboral docente.

Tabla 6
Prueba de correlación Rho de Spearman para la baja realización personal y el desempeño laboral docente.

			Baja realización personal	Desempeño laboral docente
Rho de Spearman	Baja realización personal	Coeficiente de correlación	1.000	-0.391
		Sig. (bilateral)		0.020
		N	131	131
	Desempeño laboral docente	Coeficiente de correlación	-0.391	1.000
		Sig. (bilateral)	0.020	
		N	131	131

Tras realizar la prueba de correlación Rho de Spearman para la baja realización personal y el desempeño laboral docente se determinó una significancia calculada de $p=0.020$, menor al 5% ($p<0.05$) por lo que se concluyó que sí existe una correlación significativa entre las variables. El coeficiente de correlación fue de -0.391 que indicó que la relación es baja y negativa. Un mayor nivel de baja realización personal está relacionado a un menor desempeño laboral docente.

DISCUSIÓN

La investigación que se ha realizado, desde una visión técnica, amplia y propia del investigador eligiéndose las variables de estudio: Burnout y Desempeño Laboral Docente, enfatiza que existe un nivel de significancia bilateral de un $p=0.019$, menor al $p<0.05$, por lo que sí existe una correlación significativa entre las variables, cuyo coeficiente de correlación fue de -0.366 lo que indicó que la relación es moderada y negativa, demostrándose con ello que a un mayor nivel de Burnout habrá siempre un menor desempeño laboral, coincidiendo con diversos estudios internacionales, nacionales y locales, tales como: los de Sani, et al., (2021) en Nigeria, Shaharruddin, et al., (2021) en Malasia, Jomud, et al., (2021) en Filipinas, Chávez, y Llerena, (2023) en Ecuador,

Amiquero, (2023) en Arequipa, Ureta, (2022) y Rabanal, et al., (2021) en Chepén, Diaz, (2024) en Chachapoyas, Salazar, (2023) en Rodríguez de Mendoza quienes, concluyen en sus investigaciones que existe una correlación, negativa, puesto que cuanto más se desarrolle el Burnout en los individuos, el desempeño dentro de su actividad laboral disminuirá de manera considerable, esto porque teóricamente, tal y como lo respalda, Gil-Monte (2003) afirmando que el estrés laboral crónico, afecta la capacidad cognitiva, emotiva y la actitud frente al trabajo, demostrándose con ello, un agotamiento paulatino del trabajador para mantener la productividad y en compromiso funcional dentro de su marco de desempeño laboral y no lejos de este sustento teórico, Freudenberg, (1974), años anteriores al autor previamente citado, dice que el desgaste progresivo de un trabajador en su ámbito psíquico, físico e incluso relacional dentro del campo de la acción laboral afectará el bienestar y la producción, por lo que, es de vital importancia, como lo dijo: Maslach y Jackson, (1981) que para fomentar la vida laboral enmarcada en la felicidad y el éxito si se identifica el Burnout se debe urgentemente intervenir para superarlo.

El Burnout y el desempeño laboral al tener una correlación, impide que el trabajador se

libere del estrés, afectando con ello su bienestar, tanto personal y grupal, y por ende, el de las personas a las que presta su servicio como colaborador, dejando de rendir en todas las dimensiones que lo involucran como ser humano. E ahí, que es de suma importancia tener en cuenta el abordaje de esta problemática dentro del sector privado y público en el que se ejerce una profesión u empleo. Ahí, será clave: identificar la sintomatología de la enfermedad ocupacional y se debe abordar para que de manera interdisciplinar se supere, tal y como lo dicen Rojas, y Vargas, (2024) cuando hablan sobre salud mental en el trabajo, puesto que se ha identificado, en la ciudad de Bagua Grande, 2024, que el 45.8% de los docentes, tanto varones como mujeres, nombrados y contratados, padecen un nivel medio, invitando a tenerse en cuenta, hoy más que nunca la salud psíquica de los maestros y así estos puedan dar lo mejor de sí en las instituciones educativas, tal y como lo dice teóricamente, Retamazo, (2024).

Al existir Burnot, en los docentes de Bagua Grande, 2024, implica desde ya, que se debe enfatizar en el cuidado de estos, aunque por el momento, el desempeño laboral, no se haya visto mermado en el campo del trabajo que toca realizar en las aulas, un 94.7%, tras ser evaluado, tiene un buen desempeño dentro lo que les atañe como profesionales de la educación; sin embargo, como autores de diferentes investigaciones lo refieren, en sus recomendaciones, no se debe bajar la guardia; al contrario, dentro de los ambientes educativos y organismos de gestión educativa nacional y descentralizada se debe fortalecer el clima saludable y atención socioemocional para mitigar el impacto de cualquier tipo de situación problemática que involucre la salud del trabajador (Rabanal, et al., 2021, Shaharruddin, et al., 2021, Barreto, 2022, Salazar, 2023, Chávez, y Llerena, 2023, Amiquero, 2023, Huashuayo y Salazar, 2024) a causa del síndrome, eso mismo, también nos recuerda, de manera teórica, Rojas, y Vargas, (2024), en el abordaje interdisciplinar de la salud ocupacional en los ambientes laborales que poseen Burnout o sintomatología del mismo que necesita ser intervenida para brindar calidad de vida a los trabajadores y

poca carga negativa dentro del ambiente laboral.

No obstante, la presencia del Burnout en los ambientes educativos, particularmente, cuando se relaciona con el desempeño laboral, en el trabajo, desgasta progresivamente la salud emocional de los trabajadores; eso, porque hay una relación entre el mundo emotivo con el desempeño laboral docente, aunque ésta, es significativa, pero baja y negativa, tal como lo ha demostrado la justicia de la investigación realizada al objetivo específico de correlación entre agotamiento emocional con desempeño laboral, en docentes de la localidad de Bagua Grande, 2024 con un $p=0.027$, menor al 0.05 y un $r=-0.288$, demostrándose sin encubrimientos, que a mayor nivel de agotamiento en el estado emocional del trabajador, su desempeño será menor y esto tiene mucha resonancia con lo que ya investigó Salazar, (2023) en un centro educativo de Rodríguez de Mendoza, en la Región Amazonas, al norte del Perú, quien a su vez concuerda con Díaz, (2024), Rabanal, et al., (2021) y otros autores, ya citados anteriormente. Y para reforzar esto, el marco teórico nos dice, que el agotamiento emocional provoca desánimo, angustia, ambigüedad y falta de autonomía, por lo que se aconseja evitar todo esto, para que no impacte directamente en el desempeño del trabajador (Sigüenza, 2021 y Barsallo, 2024) educativo que busca la eficiencia y calidad en la educación dentro de un clima saludable, acogedor mediado por un apoyo socioemocional efectivo (Salanova y Llorens, 2008) para que el Burnot, por medio del agotamiento del estado emocional del docente, no disminuya los niveles esperados de la eficiencia en el trabajo del docente (González-Romá et al., 2006 y Bakker y Demerouti, 2017) por lo que, inevitablemente, se debe prevenir el desgaste emocional que trae consigo Burnout, desde un enfoque integral en la gestión del talento humano por medio del monitoreo e implementación de políticas de bienestar mediante estrategias viables en el campo laboral docente para generar estados de buena salud laboral con apoyo institucional (Maslach y Leiter, 2017).

No muy lejos, de la realidad descrita en el párrafo anterior, está la despersonalización, que en la investigación realizada, al comprobar la correlación del objetivo específico: entre despersonalización y desempeño laboral en docentes de Bagua Grande, 2024, se halló, que ésta, existe en un $p=0.015$ y un $r=-0.258$, con lo que se demuestra una relación significativa, pero baja y negativa, en donde se infiere que a mayor nivel de esta dimensión, el desempeño laboral de los docentes bajará considerablemente, ya que es inversa, tal y como lo encontró en su estudio Misra, y Kumar, (2022) en Meirut, India. Esto a lo mejor sucede, porque teóricamente, el ambiente es poco amigable para su salud mental, generando en el individuo que trabaja en educación un sentimiento de irrealidad desproporcional, tal como lo dice la teoría expuesta por Yang, et al., (2022); por lo que, urge que se tenga siempre en cuenta al ser humano, no como un objeto impersonal, tratando de anularlo en su contexto laboral, sino, como aquél que se debe realizar como persona, con el firme propósito de ser productivo conociendo bien su puesto de trabajo y teniendo capacidad para planificar y resolver procesos que su actividad demanda desde la asertividad, creatividad y efectividad, esto lo dice, Navarro y Quedena, (2022), citando a Nicolás, (2022) y Chiavenato, (2000), recordándose con ello que para optimizar la producción y hacerla eficiente, efectiva, y eficaz y evaluarla de manera progresiva desde el desempeño, hace falta como dice Pineda, (2022), desarrollar a los individuos que colaboran con la organización, empresa o institución desde lo personal y no netamente funcional; en ese sentido, se ha de capacitar a los trabajadores, en el logro laboral desde una dimensión personal y grupal, para obtener objetivos empresariales o institucionales (Chiavenato, 2000) que personalicen el trabajo y no lo despersonalicen.

En consonancia, con lo ya descrito, la baja realización personal dentro del campo laboral educativo, algunas de las veces es notorio; sin embargo, no es tan fuerte como se cree, según los datos arrojados por la investigación que hemos realizado en Bagua Grande, 2024, ya que un 56.5% tiene un término medio de baja realización personal, es decir, están entre que

tienen y no baja realización personal, los factores, se estima que son múltiples, demostrándose con ello que no todos se encuentran con baja percepción de su entorno laboral. Ahora, al momento de correlacionar y demostrar el objetivo de correlación entre esta dimensión con el desempeño laboral, la baja realización de los docentes en sus personas y su actividad laboral con el desempeño que cada uno tiene, ahí sí, se encontró un $p=0.020$ y un $r=-0.391$ indicando que existe una significativa correlación baja y negativa, puesto que a menor realización personal, contundentemente habrá un menor desempeño, no distando con estos resultados, de los hallazgos, hechos por Salazar, (2023) y Diaz, (2024) en la Región Amazonas y teóricamente, demostrándose que la productividad disminuye junto a las capacidades profesionales por la percepción negativa de lo que cada uno realiza dentro del ambiente en el que trabaja, anulando la capacidad de ser resiliente frente a tal o cual situación dentro del entorno inmediato y remoto del trabajador, tal y como lo dice Valsania, et al., (2022), o como ya lo dijo, antes que el autor citado anteriormente, Luthans y Youssef-Morgan, (2017), que la baja realización personal disminuye el potencial psicológico de cada trabajador, porque baja de un modo muy fuerte la autosuficiencia positiva y la capacidad de adaptarse al ambiente laboral de tal o cual modo, según demande el desempeño laboral y la productividad.

CONCLUSIONES

El proceso de la investigación realizada concluye que:

Primero: Existe correlación entre Burnout y Desempeño Laboral Docente con un $p=0.019$ y un $r=-0.366$ en donde se especifica que es significativa, moderada y negativa, evidenciándose con ello, que a mayor nivel de Burnout, habrá un menor desempeño laboral, por lo que para mitigar esto, se sugiere a directores y entes empleadores públicos y privados del sector educativo de Bagua Grande, fomentar, desde la implementación de talleres vivenciales y acompañamiento socioemocional con profesionales de la salud mental, la lucha contra el estrés y agotamiento

laboral y así tener dentro de la docencia un mejor desempeño laboral.

Segundo: Los niveles de Burnout encontrado en los docentes de Bagua Grande, 2024, es que el 54.2% de los docentes presentó un nivel bajo y el 45.8% un nivel medio y con niveles altos no existe ninguno que esté involucrado, por lo que se sugiere implementar espacios de diversión, sano esparcimiento y retiros grupales y familiares dedicados exclusivamente a docentes en actividad, para el cuidado integral de su bienestar.

Tercero: Los niveles de desempeño laboral, en los docentes de Bagua Grande, 2024, en el nivel bajo, no se encontró a ninguno, en cambio, el 5.3% se desempeña laboralmente de forma media y el 94.7% en un nivel alto, por lo que, es vital incentivar de forma semestral o anual, el reconocimiento honorífico y público a docentes que tienen buen desempeño para fomentar el estímulo laboral por su buen desempeño.

Cuarto: Realizada la prueba de correlación con la Rho de Spearman entre la dimensión: agotamiento emocional y el desempeño laboral docente se determinó una significancia calculada de $p=0.027$, y un $r=-0.288$ indicándose una relación significativa baja y negativa, puesto que, a un mayor nivel de agotamiento emocional, habrá un menor desempeño laboral docente, por lo que urge, facilitar la implementación de talleres en inteligencia emocional con el sano propósito de brindar realización y felicidad en el desempeño laboral desde el equilibrio emotivo.

Quinto: Al correlacionar despersonalización con desempeño laboral docente se determinó un $p=0.015$ y un $r=-0.258$ significativo de correlación baja y negativa, enfatizando que a mayor nivel de despersonalización, menor desempeño laboral, por lo que, se ha de fomentar eventos deportivos, de confraternidad y autorreflexión para empoderar a los docentes en el manejo de relaciones interpersonales sanas y competitivas dentro del desempeño laboral.

Sexto: Finalmente, al correlacionar, la baja realización personal con el desempeño laboral

docente se encontró un $p=0.020$ y un $r=-0.391$ que indicó que la relación es significativa, baja y negativa, ya que a un mayor nivel de baja realización personal docente, habrá, al relacionarla, un menor desempeño laboral, en ese sentido, se fomentará el alivio de la carga burocrática y papeleo en docentes usando la tecnología actual y a la vez, se optará por una mayor flexibilización en turnos y horarios de trabajo acorde a cada realidad y evitar el descontento laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amiquero, R. (2023). Síndrome de Burnout y desempeño docente en el nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri-2020. Universidad De san Cristóbal de Huamanga. Ayacucho. <https://repositorio.unsch.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8acacab7-f10b-49e1-93ca-286c5c8c0621/content>
- Arias, J. L., y Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. CONCYTEC, Alicia. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/CONC_5c524a74bbc8cb48fe1729a92f71e173
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. <https://research.tue.nl/en/publications/job-demands-resources-theory-taking-stock-and-looking-forward>
- Barreto, M. (2022). Estrés laboral y desempeño docente en una institución educativa Técnico Industrial de la región Amazonas, 2022. Universidad César Vallejo, Repositorio. Chiclayo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/122252/Barreto_TM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barsallo, W. M. (2024). Síndrome del Burnout: Una Revisión de la literatura. *Revista Imaginario Social*, 7(4). DOI: <https://doi.org/10.59155/is.v7i4.232>
- Chávez, H. F., y Llerena, E. B. (2023). Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de una institución pública de Educación Superior. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano. Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/37077>

- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones* (8a ed.). McGraw-Hill, México.
<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/550fe4eb12c34ed49b9b0b6760f5a289.pdf>
- Cueva, S. R. (2018). *Estudio de la teoría de motivación de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda Bambos de Javier Prado*, 2018. Universidad de San Martín de Porres. Lima.
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4341/cueva_cs.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Díaz, C. J. (2024). *Estrés y desempeño laboral en docentes de la institución educativa emblemática Virgen Asunta. Chachapoyas-2023*. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. Repositorio Institucional. Chachapoyas.
<https://hdl.handle.net/20.500.14077/3915>
- Dirección Regional de Educación Amazonas y Unidad de Gestión Educativa Local Utcubamba, (2021). *Encuesta Nacional a Docentes de Instituciones Públicas de Educación Básica Regular*. DREA-UGEL-U, Amazonas.
<https://www.minedu.gob.pe/politicas/documentos/pdf/endo/2021/endo2021-1-amazonas.pdf>
- Esteban, N. (2018). *Tipos de Investigación*. UNISDG.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIS_5b55a9811d9ab27b8e45c193546b0187
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Gil-Monte, P. R. (2003). Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás?. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(2), 181-197.
<https://www.redalyc.org/pdf/2313/231318052004.pdf>
- Gómez, L. R., Balkin, D. B. y Cardy, R. L. (2008). *Gestión de recursos humanos* (5a ed.). Pearson Educación. Madrid.
https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24764w/Gestion_de_recursos_humanos.PDF
- González-Romá, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., y Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles?. *Journal of vocational behavior*, 68(1), 165-174. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.01.003>
- Gonzales, L. (2022). *Relación entre clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa del distrito de Bagua Grande*. Universidad César Vallejo, Repositorio. Chiclayo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105216/Gonzales_UL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002&lng=es&lng=es
- Huashuayo, K. L. y Salazar, R. F. (2024). *Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en Docentes de la Institución Educativa Privada Mercedario San Pedro Pascual Postpandemia*, Arequipa 2023. UCSM, Arequipa.
<https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ae13da7a-daa4-475a-b3b7-c606ef407fb8/content>
- Infobae. (07 nov 2023). Burnout récord: el 94% de los trabajadores argentinos sienten estrés laboral crónico, según una encuesta. Salud. infobae.com
<https://www.infobae.com/salud/2023/11/07/burnout-record-el-94-de-los-trabajadores-argentinos-sienten-estres-laboral-cronico-segun-una-encuesta/>
- Jomud, P. D., Antiquina, L. M. M., Cericos, E. U., Bacus, J. A., Vallejo, J. H., Dionicio, B. B., ... y Clarin, A. S. (2021). Teachers' workload in relation to burnout and work performance. *International Journal of Educational Policy Research and Review*, 8 (2), 48-53. DOI: <https://doi.org/10.15739/IJEPRR.21.007>
- Luthans, F., y Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 4(1), 339-366.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- Maslach, C., y Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2),

- 99-113. DOI: <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., y Leiter, M. P. (2017). Burnout and engagement: Contributions to a new vision. *Burnout research*, 5, 55-57. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.04.003>
- Ministerio de Educación, (2021). Encuesta Nacional a Docentes de Instituciones Publica de Educación Básica Regular. MINEDU, Lima. <https://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/pdf/endo-2021-presentacion-general.pdf>
- Ministerio de Educación, (2024). Resolución Viceministerial N.º 053-2024-MINEDU, 24 de mayo, Lima. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6402874/5610042-resolucion_vice_ministerial-00053-2024-m.pdf?v=1716818433
- Misra, S, y Kumar, R. (2022) Correlation Between Teacher Burnout and Teacher Effectiveness among Secondary School Teachers at Private Schools. *International Journal of Creative Research Thoughts (IJCRT)*, 10(1), 220-227. <https://ijcrt.org/papers/IJCRT2201155.pdf>
- Navarro, F. y Quedena, C. F. (2022). Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de colegios de la provincia de Sullana - Piura, 2022. Universidad César Vallejo, Repositorio institucional, Trujillo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113885/Navarro_PF-Quedena_SCFY-SD.pdf?sequence=1y isAllowed=y
- Nicolas, A. (2022). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de institutos de educación superior del distrito de Sullana, 2021. Universidad César Vallejo, Repositorio institucional, Piura. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80379/Nicolas_MAF-SD.pdf?sequence=1y isAllowed=y
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, (2023). Informe mundial sobre el personal docente: afrontar la escasez de docentes; puntos clave. Unesco.org https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000387400_spa
- Organización de las Naciones Unidas, (2023). La docencia no es atractiva: Faltan maestros y sobra estrés. News.un.org <https://news.un.org/es/story/2023/10/1524617>
- Organización Mundial de la Salud. (2019). Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019>
- Organización Mundial de la Salud. (2024). La salud mental en el trabajo. https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work?gad_source=1y gclid=Cj0KCQiAgdC6BhCgARIsAPWNWH0YHi55U02rUwfdBYp-0TmQ5t7VZ1qgXR75kOTz9hDl1tQwTkNdy7EaAtJHEALw_wcB
- Pineda, J. A., Salazar, L. A., Zaragoza, W. A., Silva, G. I. (2022). Job performance: literature review. *Revista Comercio Plus*, 1(5). [https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commercium_plus/article/view/638/893#:~:text=Seg%C3%BAn%20Chiavenato%20\(2000\)%2C%20se,la%20que%20cuenta%20una%20organizaci%C3%B3n](https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commercium_plus/article/view/638/893#:~:text=Seg%C3%BAn%20Chiavenato%20(2000)%2C%20se,la%20que%20cuenta%20una%20organizaci%C3%B3n)
- Rabanal, H. C., Yupari, I. L., Aguilar, P. V., y Yuncor, N. R. C. (2021). Estrés laboral y desempeño en docentes de Instituciones Educativas Públicas. *South Florida Journal of Development*, 2(1), 610–622. DOI: <https://doi.org/10.46932/sfjdv2n1-044>
- Retamozo, N. C. (2024). Theoretical view of teacher performance in the workplace. *TecnoHumanismo*. 4(2): 53-66. DOI: <https://doi.org/10.53673/th.v4i2.273>
- Rodríguez, D. (2020). Consecuencias del síndrome de burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgos para la seguridad y salud laboral. *Noticias Cielo*, 3(5), 1-3. https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/03/molina_noticias_cielo_n3_2020.pdf
- Rojas, M., y Vargas, E. (2024). El agotamiento ocupacional en el siglo XXI: Retos y soluciones. *Salud Ocupacional y Psicosocial*, 20(3), 45-61. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.sop.2024.03.007>
- Salanova, M., & Llorens, S. (2008). ESTADO ACTUAL Y RETOS FUTUROS EN EL ESTUDIO DEL BURNOUT. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 59-67. https://www.researchgate.net/profile/Maria-Salanova/publication/28249620_Estado_

- actual_y_retos_futuros_en_el_estudio_d
el_burnout/links/004635276bbbb9af8d0
00000/Estado-actual-y-retos-futuros-en-
el-estudio-del-burnout.pdf
- Salazar, K. Ll., (2023). Estrés laboral y desempeño docente, en una Institución Educativa Pública secundaria, UGEL Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2022. Universidad César Vallejo. Repositorio. Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107298/Salazar_TKL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sani, Y., Chuks, P. E., Ayotunde, A., K., (2021). Relationship between stress management and teachers' job effectiveness in secondary schools in north central states of Nigeria. Department of Education Management, Nasarawa State University Keffi, 01-03-2021. <https://keffi.nsuk.edu.ng/handle/20.500.14448/7461>
- Shaharruddin, S., Dhanapriya, D., y Krishnan, O. R. (2021). The relationship between burnout and job performance among the vernacular school teachers in Perak. International Journal of Multidisciplinary Research and Growth Evaluation, 2(4), 435-439. <https://www.allmultidisciplinaryjournal.com/uploads/archives/60F98D1190CE11626967313.pdf>
- Sigüenza, R. C. (2021). El Desempeño docente: Bases Teóricas que Fundamentan los Elementos Para su Evaluación. Revista REDISED, 3(2), 126-137. <https://orcid.org/0000-0003-0420-8485>
- Ureta, K. S. (2024). Síndrome de burnout y desempeño docente en la Institución Educativa José María Arguedas, Chilca, 2022. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Psicología, Escuela Académico Profesional de Psicología, Universidad Continental, Huancayo. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/14438>
- Valsania E., Laguía, A., y Moriano, J. A. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. International Journal of Environmental Research Public Health. 19(3). DOI: 1780. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- Yang, J., Merritt, L. S., David, A. S., y Hunter, E. C. (2022). The Prevalence of Depersonalization-Derealization Disorder: A Systematic Review. Journal of Trauma y Dissociation, 24(1), 8–41. DOI: <https://doi.org/10.1080/15299732.2022.2079796>

DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran no tener conflictos de intereses.



DERECHOS DE AUTOR

Goicochea Ruiz, E. (2025)



Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo la licencia Creative Commons de Atribución No Comercial 4.0, que permite su uso sin restricciones, su distribución y reproducción por cualquier medio, siempre que no se haga con fines comerciales y el trabajo original sea fielmente citado.



El texto final, datos, expresiones, opiniones y apreciaciones contenidas en esta publicación es de exclusiva responsabilidad de los autores y no necesariamente reflejan el pensamiento de la revista.