

Relationship between Burnout Syndrome and Job Performance in Secondary Education Teachers.

James Gamarra-Banda, Magister¹, Hilary E. Zelada-Revilla, Bachelor², and Diana L. Arévalo-Roncal, Bachelor³
^{1,2,3}Universidad Privada del Norte, Perú; james.gamarra@upn.edu.pe, hilary.zelada@hotmail.com,
dianaluceroarevaloroncal706@gmail.com

Emotional health in the development of the human being plays a very important role because the result of their daily and work activities depends on it, in this context, the present research aims to determine the relationship between burnout syndrome and work performance in teachers of the José Carlos Mariátegui school, Pomacochas - Amazonas, 2021. The research is of non-experimental design and the hypothetical inductive-deductive method was used and the type of study was descriptive-correlational with a quantitative approach, the finite sample consisted of 30 teachers; the instruments used to evaluate the population were the Maslach Burnout Inventory test and the Work Performance Questionnaire, both elaborated based on the standards established in the Likert scale. The variables were correlated with Pearson's test through the SPSS program in its latest version Statistics 28.0.1, the results describe a negative inverse relationship, i.e. the lower the burnout syndrome the higher the job performance, there being no significant relationship between the two variables, it is concluded that, despite having burnout syndrome, Mariáteguistas teachers have a good job performance due to the demands of the school and their self-motivation.

Keywords. Burnout syndrome, job performance.

Relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en Docentes de Educación Secundaria.

James Gamarra-Banda, Magister¹, Hilary E. Zelada-Revilla, Bachelor², and Diana L. Arévalo-Roncal, Bachelor³
^{1,2,3}Universidad Privada del Norte, Perú; james.gamarra@upn.edu.pe, hilary.zelada@hotmail.com,
dianaluceroarevaloroncal706@gmail.com

Resumen- La salud emocional en el desarrollo del ser humano juega un papel muy importante porque de ella depende el resultado de sus actividades cotidianas y laborales, en este contexto, la presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en docentes de la escuela José Carlos Mariátegui, Pomacochas - Amazonas, 2021. La investigación es de diseño no experimental y se utilizó el método hipotético inductivo-deductivo y el tipo de estudio fue descriptivo-correlacional con enfoque cuantitativo, la muestra finita estuvo constituida por 30 docentes; los instrumentos utilizados para evaluar a la población fueron el test Maslach Burnout Inventory y el Cuestionario de Desempeño Laboral, ambos elaborados con base en los estándares establecidos en la escala de Likert. Las variables fueron correlacionadas con la prueba de Pearson a través del programa SPSS en su última versión Statistics 28.0.1, los resultados describen una relación inversa negativa, es decir, a menor síndrome de burnout mayor desempeño laboral, no existiendo relación significativa entre ambas variables, se concluye que, a pesar de presentar síndrome de burnout, los docentes Mariateguistas tienen un buen desempeño laboral debido a las exigencias de la escuela y a su automotivación.

Palabras clave. Síndrome de burnout, desempeño laboral.

I. INTRODUCCIÓN

El ser humano se enfrenta a diversas situaciones de estrés durante el desarrollo de su vida personal, profesional y laboral, en ese contexto nace el burnout una enfermedad que se define como un trastorno crónico relacionado con las exigencias de un puesto de trabajo, este síndrome suele alterar la calidad de vida y la calidad de servicio ofrecido por el colaborador que lo padece [1]. De acuerdo con Rivera, et al. (2018) los profesionales del sector educación son los más expuestos al riesgo ocupacional crónico [2].

El burnout es una enfermedad que perturba extremadamente a las personas, por lo que es vital entenderlo para poder prevenirlo y tratarlo [3] a pesar de ser un término nuevo para algunos, muchas organizaciones ya manifiestan su preocupación debido a la competencia de los mercados [4].

El síndrome de burnout es una condición no médica resultado del estrés laboral crónico, se caracteriza por sentimientos de agotamiento; mayor distancia mental del trabajo de uno y reducción de la eficacia profesional, el

término solo debe ser utilizado dentro del contexto laboral [5].

Freudenberger (1974) [6] define al burnout como un conjunto de “signos físicos y de comportamientos” que desarrolla un profesional frente a las demandas de energía a causa de las condiciones del trabajo, con cuatro etapas por las que pasa todo profesional que padece de burnout, el entusiasmo, estancamiento, frustración y apatía [7].

La definición con mayor aceptación en la actualidad sobre este síndrome es la de Maslach y Jackson (1981) [8], estos autores señalan al burnout como un síndrome de agotamiento emocional y cinismo que suele presentarse con frecuencia entre profesionales que se relacionan con otras personas, e identifican tres situaciones y lo caracterizan como agotamiento emocional, despersonalización y sentimiento de bajo logro o realización personal.

Así mismo García (1991) [9], define a esta enfermedad como un característico de las profesiones de "servicios humanos", es decir, de aquellos profesionales que tratan continuamente con otras personas que pueden ser compañeros de trabajo o clientes que demandan de sus servicios; dentro de este marco los síntomas de este síndrome se manifiestan como “pérdida de ilusión por el trabajo, agotamiento físico y emocional, actitudes negativas hacia los clientes y en algunos casos sentimientos de culpa” [10].

Marrau, (2009) [11] alude que el síndrome tiene origen en el entorno de trabajo y no en el trabajador, dando como resultado el desequilibrio entre las características individuales de los profesionales y las exigencias de un puesto de trabajo.

Por otro lado, el burnout es muy diferente al estrés, la depresión, el aburrimiento, la insatisfacción y la crisis de la mediana edad, ya que este síndrome ocurre por presiones emocionales y desilusión sobre el desempeño laboral y que los conceptos mencionados nacen de factores externos y de las características personales [12].

El “Desempeño Laboral”, de un trabajador depende de varios factores como las recompensas, la percepción personal; realizar la evaluación del desempeño es muy importante debido a que trae beneficios positivos en los resultados de la empresa y en la vida profesional de los involucrados [13], así mismo es desempeño se refleja en las destrezas y capacidades que el colaborador refleje y sobre todo del conocimiento del puesto que tenga a cargo [14] Milkovich y Boudreau (1994) [15], argumentan que el desempeño laboral tiene un conjunto de características individuales, que interactúan y concluyen el resultado de las actividades.

Digital Object Identifier: (only for full papers, inserted by LACCEI).
ISSN, ISBN: (to be inserted by LACCEI).
DO NOT REMOVE

Por otro lado, Paz (2019) [16] menciona que el desenvolvimiento de un colaborador está relacionado con la calidad educativa, y su desempeño es el resultado de sus acciones, control y decisiones dentro de un puesto de trabajo.

Salgado y Cabal (2011) [17], analizaron tres estudios sobre el desarrollo y las propiedades psicométricas del método de evaluación del desempeño, la investigación asume que el desempeño es multidimensional y tiene múltiples facetas agrupadas en torno a tres grandes dimensiones: desempeño de tarea, desempeño contextual (a veces llamada conductas prosociales o desempeño cívico) y por último las conductas desviadas o contra productivas (conductas organizacionales en su polo positivo).

Con respecto a los antecedentes del Síndrome de Burnout y el desempeño laboral a nivel internacional, el burnout se encuentra presente en muchos profesionales y colaboradores; en España diversos estudios afirman que dentro del país los docentes más estudiados con este síndrome son los del nivel secundario con un 74,3% y los profesores menos estudiados son los del nivel universitario con un 17,1%, la investigación considera que el estrés no es el único factor que precede al burnout por ello, analiza siete grupos con factores sociodemográficos, académicos, profesionales, contextuales, sociales, psicológicos y salud, el estudio concluye que los factores que más se asocian con la aparición del síndrome de burnout son las sociodemográficas, la edad y la experiencia docente [18].

Un estudio realizado en España concluye que el trato directo con estudiantes adolescentes contribuye con la aparición de la despersonalización en los docentes; ya que, estas personas tienen una personalidad rebelde difícil de gestionar desde una perspectiva socioeducativa, el agotamiento emocional se presenta en muchos docentes; sin embargo, los niveles dependen de la experiencia y edad [19].

En Polonia, el burnout ocupacional afecta hasta un 91% de los docentes encuestados, según los resultados la gran mayoría solo tiene principios de este síndrome y los niveles del burnout suelen depender de diversos factores; a pesar de que muchos de los docentes son conscientes de su desgaste profesional ninguno suele buscar una solución para mejorar su situación [20], los niveles de burnout los dependen de la experiencia laboral, nivel al que enseña, sexo, edad, condición laboral y horario de trabajo [21].

Por otro lado, el desempeño laboral de un colaborador se relaciona con el empoderamiento psicológico (percepción que tiene una persona sobre su vida personal y profesional) [22], en Nigeria se mostró que la supervisión de los directivos también está relacionada, debido a que, si los profesores reciben, atención, motivación y ambos se relacionan con una buena comunicación el desempeño laboral mejorará durante el desarrollo de sus funciones [23].

Rivera, et al. (2018) [24] afirman que este síndrome, está asociado a la expresión “quemarse por el trabajo” y es una contestación al estrés crónico, en esta situación el profesional suele desarrollar actitudes desagradables hacia el personal

con el que se relaciona y consigue afectar la calidad de vida de los profesionales y el desarrollo de las organizaciones en donde estos laboran; en la actualidad aún no ha sido prevenido ni tratado adecuadamente, teniendo un total desconocimiento de los peligros que puede llegar a ocasionar la presencia del burnout [25].

Los niveles del Síndrome de Burnout dependen de las características de salud en que se opera, la percepción del trabajador, así como de otros factores organizacionales, es decir la prevalencia de este síndrome es distinto en cada país, incluso en segmentos de un territorio nacional [26].

En cuanto al desempeño laboral Carmona-Fuentes, et al. (2015) [27] mencionan que el desempeño se centra en identificar las necesidades de capacitación y desarrollo del colaborador, analizar continuamente sus habilidades y destrezas con el objetivo de otorgar una promoción o ascenso dentro de la empresa, pero obviando los sentimientos y emociones que lo conforman.

El nivel de desempeño laboral se relaciona con la actitud de los trabajadores frente a las responsabilidades [28] el aumento de los conflictos interpersonales con supervisores, compañeros y usuarios de la organización, el aumento de la rotación laboral no deseada y el aumento de accidentes laborales además de consecuencias personales como agotamiento emocional, falta de salud y despersonalización [29].

Bravo, et al. (2021) [30] es necesario mejorar el ambiente y condiciones de trabajo en las instituciones a corto y largo plazo, con el objetivo de que el desempeño de los docentes se optimice; ante esta situación se debe implementar un sistema de recompensas, no contaban con autonomía y estaban sometidos a escenarios de presión [31].

Por último, se considera que la característica del nuevo escenario de la educación es que es extremadamente demandante, esta situación provoca el aumento de las presiones y exigencias en los docentes, con impactos directamente en la vida personal y profesional que afectan seriamente la salud física y mental [32].

Por ello, la presente investigación tiene como finalidad dar respuesta a la pregunta formulada ¿Qué relación existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en docentes de educación secundaria? ante esta situación, se plantea como objetivo determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en docentes de educación secundaria.

Se plantea los siguientes objetivos específicos, medir la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño de tareas en los docentes de educación secundaria, medir la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño contextual en los docentes de educación secundaria, medir la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño organizacional en los docentes de educación secundaria, medir los niveles del síndrome de burnout en los docentes de educación secundaria, medir los niveles de desempeño laboral en los docentes de educación secundaria.

Las hipótesis son explicaciones tentativas que dan consistencia a una investigación [33] dentro de este contexto, se plantea la respuesta hipotética; donde, existe relación significativa entre el síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de educación secundaria.

Tabla 1
Dimensiones Síndrome de Burnout

Cansancio emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Muestra fatiga o cansancio • Muestra gran esfuerzo para realizar su trabajo • Evidencia frustración en el trabajo.
Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> • Se muestra insensible con sus estudiantes y colegas. • Despreocupación ante situaciones diversas. • Sentimiento de culpabilidad ante problemas. • Dificultad para tratar problemas de estudiantes
Realización Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Se muestra insatisfecho por su trabajo. • Se muestra desconcertado por su trabajo. • Se muestra intolerante ante las decisiones tomadas por sus superiores.

Tabla 2
Dimensiones Desempeño Laboral

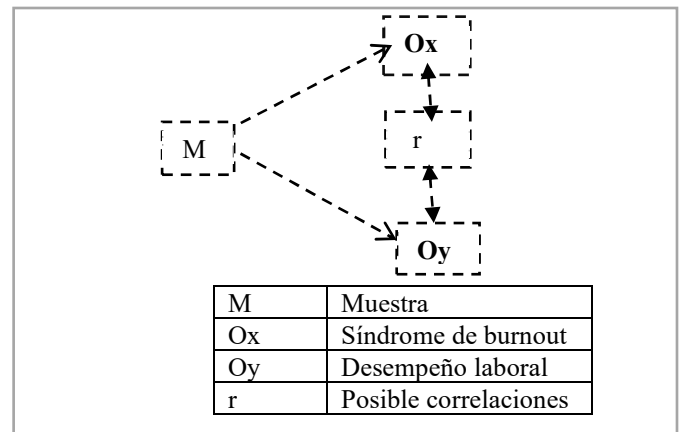
Desempeño de tarea	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de decisiones. • Capacidad de organización y planificación. • Capacidad en soluciones. • Posee conocimientos técnicos. • Desempeño productivo de tarea
Desempeño contextual	<ul style="list-style-type: none"> • Orientado a objetivo. • Compromiso organizacional. • Colabora con sus compañeros • Comparte y transmite conocimiento • Iniciativa para realizar funciones
Desempeño Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Buen rendimiento laboral. • Buena calidad de trabajo. • Uso adecuado del tiempo y recursos • Puntualidad al centro de trabajo • Eficiencia en el trabajo

II. METODOLOGÍA

La investigación tiene un enfoque cuantitativo; ya que, busca ser objetivo y medir con exactitud las variables para reforzar y probar las hipótesis que se formularon dentro de un estudio [34] los datos de este enfoque son representados numéricamente para luego ser analizados gráfica y estadísticamente.

Por otro lado, el diseño de la investigación es no experimental puesto que, las variables en este diseño no pueden ser modificables y se observan a los fenómenos en su contexto natural sin alterar la información, para posteriormente ser analizada a detalle [34] el estudio también presenta un corte transversal debido a que, en este tipo de corte los datos se recolectan y se analizan en un solo momento [35].

Figura 1
Diseño correlacional



Nota: Esta investigación se enmarca en el tipo correlacional básico debió a que este tipo de estudio permite conocer la relación o el grado de asociación existente entre las dos variables [34].

Con respecto a la población la investigación tiene una población finita, debido a que se conoce el número exacto de profesionales que participarán del estudio, el cual es de 36 docentes [36].

Por otro lado, la población de interés de esta investigación es decir la muestra, el subconjunto representativo y finito [36] en el estudio se instauraron los siguientes criterios de exclusión, no se tomarán en cuenta a docentes con menos de 5 años de servicio, profesores menores de 24 años, auxiliares docentes, educadores que trabajan medio tiempo y profesores que cubren licencia por menos 5 meses.

Con respecto a los criterios de inclusión, se tomarán en cuenta a docentes de ambos sexos, con más de 24 años, nombrados y contratados, con más de 5 años de servicio y con 21 a más horas pedagógicas a la semana, se trabajará con 30 docentes debido a que cumplen con el perfil del docente para la investigación.

En cuanto al método, se tomará en cuenta el “Inductivo Deductivo” para obtener información de situaciones generales a particulares y viceversa; al utilizar este método se pretende realizar generalizaciones con relevancia científica que permitan sustentar la hipótesis planteada anteriormente [37].

Las técnicas de recolección de los datos son múltiples y sirven para recepcionar, almacenar, analizar y compartir datos, la técnica empleada para la recolección de datos del estudio será una encuesta cerrada con el objetivo de facilitar el procesamiento y análisis de datos [34].

Para la recolección de información del estudio se manejarán dos instrumentos validados, el primero perteneciente a la variable “Síndrome de burnout” cuestionario Maslach Burnout Inventory [38] y el segundo instrumento perteneciente a la variable “Desempeño laboral” cuestionario adaptado [39].

En cuanto al procedimiento, se tomó en cuenta un instrumento por variable, es decir dos encuestas que suman 37 preguntas adaptadas al contexto docentes de una secundaria, ambas encuestas están organizadas para ser tomadas en un solo momento con la finalidad de agilizar el proceso de recolección de datos valiosos para el desarrollo del estudio, la encuesta se dividió en dos partes, la primera consta de 22 preguntas que evalúan los niveles de síndrome de burnout de los docentes en tres dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y realización personal, y la segunda parte consta de 15 preguntas que evalúan el desempeño laboral en tres dimensiones: desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional, las respuestas de las preguntas están organizadas en una escala de Likert del 1 al 5.

Tabla 3

Escala de medición de la encuesta

Escala	Respuesta
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Con respecto a los instrumentos, se utilizaron encuestas previamente validadas por especialistas, el nivel de confiabilidad fue medido por medio de “Alfa de Cronbach” y los resultados según el juicio de los profesionales, ambos instrumentos son aplicables y de alta confiabilidad, el instrumento que mide el burnout tiene un nivel de confiabilidad de 0,904 [40]; por otro lado, el instrumento que mide el desempeño laboral validado tiene un nivel de confiabilidad de 0.961[41].

Después de la aplicación del instrumento (encuesta virtual) en los docentes, se procede a constituir la información en Excel para luego procesar los datos en el programa SPSS en su última versión Statistics 28.0.1, herramienta que organiza la data en tablas como también en gráficos y que facilita el entendimiento de los resultados finales de las variables y dimensiones, finalmente la documentación de la investigación es y seguirá siendo redactada por medio de Microsoft Word.

III. RESULTADOS

Este capítulo describe los resultados del estudio sobre la relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de educación secundaria, con respecto a los objetivos e hipótesis planteadas; los datos obtenidos por medio del instrumento se procesaron en la herramienta SPSS en la versión Statistics 28.0.1.

Tabla 4

Correlación síndrome de burnout y desempeño laboral

Síndrome de burnout	Correlación de Pearson	1.0000	- 0.0960
	Sig. (bilateral)	0.6150	
	N	30.00	30.00
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	- 0.0960	1.0000
	Sig. (bilateral)	0.6150	
	N	30.00	30.00

Nota: La tabla 4 presenta la correlación y significancia entre el síndrome de burnout y desempeño laboral, esta correlación se llevó a cabo por medio de la prueba de Pearson.

El 30% de la población presenta leves niveles de síndrome de burnout, el 43.3% de docentes presentan moderados y el 26.7% presentan severos niveles de burnout: en cuanto a las dimensiones del síndrome del burnout los docentes tienen moderados niveles de agotamiento, despersonalización y realización personal.

El 30% de la población presenta malos niveles de desempeño laboral, el 50% niveles regulares y el 20% de docentes presentan buenos niveles de desempeño, con respecto a las dimensiones del desempeño laboral, los docentes presentan regulares niveles de desempeño organizacional, de tareas y contextual.

A pesar de que los resultados presentan una relación inversa negativa, es decir que a menor síndrome burnout mayor es el desempeño laboral (0.096 no existe correlación), entre ambas variables no existe significancia (0.615 > 0.05), ante esta situación se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula "No existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y desempeño laboral en los docentes de nivel secundario"

El profesional que tienen trato directo con los estudiantes, suele manifestar "pérdida de ilusión por el trabajo, agotamiento físico y emocional, actitudes negativas hacia los clientes y en algunos casos sentimientos de culpa" [9] [10]; sin embargo, ese no es el único factor que determina el burnout pues la percepción personal y los factores externos también influyen el desempeño [13].

Dentro de la realidad esto ocurre debido a las exigencias de la institución; Es decir que a pesar de que un docente presente síndrome de burnout dentro de sus actividades

diarias, estos profesionales debe esforzarse para cumplir con su labor con los estudiantes y el colegio, los factores pueden ser infinitos pero este se identifican el compromiso y la calidad; Marrau (2009) [11], en su investigación y refuerza la explicación mencionando que la salud emocional es muy importante para el desarrollo tanto laboral como personal; sin embargo, las condiciones de trabajo también determinan si los docentes toman o pierden el interés en sus actividades y la institución donde laboran [7].

Tratar con adolescentes es mucho más complejo que tratar con niños o adultos pues sus actitudes siempre son desafiantes y rebeldes, esto provoca que aparezca el burnout en los docentes [19] el contacto con este tipo de estudiantes se debe a factores como edad, sexo y experiencia [20] [21].

Bravo, et al. (2021) [30] mencionan que el desempeño está relacionado con el ambiente laboral, y factores de motivación o recompensas [31].

Tabla 5
Correlación síndrome de burnout vs dimensiones del desempeño laboral

	Correlación de Pearson		1.0000	-	0.0530
Síndrome burnout/Desempeño de tarea	Correlación de Pearson	-	0.0530		1.0000
	Sig. (bilateral)		0.7790		
	Correlación de Pearson		1.0000	-	0.0810
Síndrome burnout/Desempeño contextual	Correlación de Pearson	-	0.0810		1.0000
	Sig. (bilateral)		0.6700		
	Correlación de Pearson		1.0000	-	0.0850
Síndrome burnout/Desempeño organizacional	Correlación de Pearson	-	0.0850		1.0000
	Sig. (bilateral)		0.6540		
	N		30.00		30.00

Nota: La tabla 5 presenta la correlación y significancia entre el síndrome de burnout y dimensiones del desempeño laboral, esta correlación se llevó a cabo por medio de la prueba de Pearson.

Con respecto a la correlación del síndrome de burnout y las dimensiones del desempeño laboral; se demuestra que presentan una relación inversa negativa, es decir que a menor síndrome burnout mayor es el desempeño de tareas, contextual y organizacional (no existe correlación), entre ambas variables no existe significancia, ante esta situación se rechazan las hipótesis de investigación y se aceptan las hipótesis nulas.

Dentro de un contexto real laboral puede existir burnout y el desempeño puede ser bueno; sin embargo, para que el desempeño laboral sea eficiente es necesario manejar un buen ambiente y adquirir un proyecto de recompensas, económicas y motivacionales [30] [31].

La actitud de los docentes de educación secundaria [28] define su desempeño pues su automotivación y auto compromiso suma su eficiencia y solo depende de ellos si se estancan en el agotamiento emocional, falta de salud y despersonalización [29].

IV. CONCLUSIONES

Por lo tanto, el estudio realizado en los docentes de educación secundaria concluye, en que por las exigencias de la institución los docentes se automotivan (evaluado por las preguntas del cuestionario Síndrome de burnout 17,19,20) para enfrentarse a cualquier situación de estrés de la mejor manera puesto que un alto desempeño es el principal requisito de la institución educativa para contratar a un profesor.

Los resultados obtenidos demuestran que el síndrome de burnout y el desempeño laboral está presente en los docentes en niveles medios es decir que la población está concentrada en un 43.3% en rangos de burnout moderado y un 50% de docentes con un desempeño regular, cumpliendo con la correlación inversa negativa a menos burnout mayor el desempeño laboral.

Finalmente, Debido a que los resultados de ambas variables no presentan correlación (relación negativa inversa) se deduce que los docentes tienen burnout; sin embargo, debido a las exigencias de la institución, los docentes suelen tener alto desempeño dentro de cualquier contexto laboral.

REFERENCES

- [1] Jácome Ortega, M., & Jácome Ortega, X. O. (2017). Clima Laboral: Efecto del Agotamiento Profesional "Burnout" en la Calidad de Vida en el Trabajo. *Revista Empresarial, ICE-FEE-UCSG*, 11(41), 7–14. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6053445>
- [2] Rivera Guerrero, Á., Segarra Jaime, P., & Giler Valverde, G. (2018). Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 38(2), 17–25. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55960422004>
- [3] Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 1–6. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014
- [4] Flores, N., Jenaro, C., Cruz, M., Vega, V., & Pérez, M. del C. (2013). Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en profesionales de servicios sanitario. *Pensando Psicología*, 9(16), 7–21. https://www.academia.edu/28218870/S%C3%ADndrome_de_burnout_y_calidad_de_vida_laboral_en_profesionales_de_servicios_sanitarios
- [5] Organización Mundial de la Salud. (2019). *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- [6] Freudenberg, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *The Journal of Social Issues*, 90(1), 159–165. <https://pdfcoffee.com/journal-of-social-issues-volume-30-issue-1-1974-doi-1011112fj1540-45601974tb00706x-herbert-j-freudenberg-staff-burn-out-pdf-free.html>
- [7] Edelwich, J., & Brodsky, A. (1981). Burnout: Stages of disillusionment in the helping professions. Nueva York: Human Sciences Press. *Social Work*, 26(3), 0–262. <https://doi.org/10.1093/sw/26.3.262>
- [8] Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99–113. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/job.4030020205>
- [9] García Izquierdo, M. (1991). Burnout en profesionales de enfermería de Centros Hospitalarios. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 7(18), 3–12. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=109444>
- [10] Gil-Monte, P. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar (PIRÁMIDE, Ed.). <https://doi.org/10.13140/2.1.4614.8806>
- [11] Marrau, M. C. (2009). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout), en el marco contextualizador del estrés laboral. *Fundamentos En Humanidades*, 10(19), 167–177. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18411965010>
- [12] el Sahili González, L. F. (2016). Burnout: consecuencias y soluciones (Editorial El Manual Moderno, Ed.; 1st ed.). <https://elibro.bibliotecaupn.elogim.com/es/lc/upnorte/titulos/39739>
- [13] Chiavenato, I. (2018). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones* (McGraw-Hill Interamericana, Ed.; 10th ed.). 2018. <https://ebookcentral.bibliotecaupn.elogim.com/lib/upnpe/detail.action?docID=5513296>
- [14] Queipo, B., & Useche, M. C. (2002). El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria. *Revista de Ciencias Sociales*, 8(3), 486–496. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28080308>
- [15] Milkovich, G. T., & Boudreau, J. W. (1994). *Dirección y Administración de recursos humanos* (Addison-Wesley Iberoamericana, Ed.; 6th ed.). <https://www.worldcat.org/title/dirección-y-administración-de-recursos-humanos-un-enfoque-de-estrategia/oclc/1023918345?referer=di&ht=edition>
- [16] Paz Flores, T. M. (2019). Gestión Educativa y la Mejora del Desempeño Laboral de los Docentes. *Ciencia y Educación*, 1(4). <http://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/21/35>
- [17] Salgado Velo, J. F., & Cabal, Á. L. (2011). Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 27(2), 75–91. <https://doi.org/10.5093/tr2011v27n2a1>
- [18] Pinel Martínez, C., Pérez Fuentes, M. D. C., & Carrión Martínez, J. J. (2019). Investigación Sobre el Burnout en Docentes Españoles: Una Revisión Sobre Factores Asociados e Instrumentos de Evaluación. *Bordón. Revista de Pedagogía*, 71(1), 115–131. <https://doi.org/10.13042/Bordon.2019.62122>
- [19] Gallardo-López, J. A., López-Noguero, F., & Gallardo-Vázquez, P. (2019). Análisis del síndrome de burnout en docentes de educación infantil, primaria y secundaria para su prevención y tratamiento. *Revista Electrónica Educare*, 23(2), 1–20. <https://doi.org/10.15359/ree.23-2.17>
- [20] Szeliga-Duchnowska, A. (2015). Teachers' occupational burnout syndrome in secondary school. *Jagiellonian Journal of Management*, 1(4), 353–367. <https://doi.org/https://doi.org/10.4467/2450114XJJM.15.024.4833>
- [21] Estrada Araoz, E. G., & Gallegos Ramos, N. A. (2020). Síndrome de burnout y variables sociodemográficas en docentes peruanos. *Sociedad Venezolana de Farmacología Clínica y Terapéutica*, 39(6), 714–720. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.4404750>
- [22] Ahmed, N., & Malik, B. (2019). Impact of Psychological Empowerment on Job Performance of Teachers: Mediating Role of Psychological Well-being. *Review of Economics and Development Studies*, 5(3). <https://doi.org/10.26710/reads.v5i3.693>
- [23] Owan, V. J., & Agunwa, J. N. (2019). Principals Administrative Competence and Teachers Work Performance in Secondary Schools in Calabar Education Zone of Cross River State, Nigeria. *Humanities and Social Sciences Letters*, 7(1), 20–28. <https://doi.org/10.18488/journal.73.2019.71.20.28>
- [24] Rivera Guerrero, Á., Segarra Jaime, P., & Giler Valverde, G. (2018). Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 38(2), 17–25. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55960422004>
- [25] Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno*, 0(70), 110–120. <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>
- [26] Castillo Ávila, I. Y., Orozco, J., & Alvis, L. R. (2015). Síndrome de burnout en el personal médico de una institución prestadora de servicios de salud de Cartagena de indias. *Rev Univ Ind Santander Salud*, 47(2), 187–192. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=343839278010>
- [27] Carmona-Fuentes, P., Vargas-Hernández, J., & Rosas-Reyes, R. (2015). Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral. *Sapienza Organizacional*, 2(3), 53–68. <http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/sapienza/article/view/6827>
- [28] Rodríguez-Marulanda, K. P., & Lechuga-Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87, 79–101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- [29] Castillo Ávila, I. Y., Orozco, J., & Alvis, L. R. (2015). Síndrome de burnout en el personal médico de una institución prestadora de servicios de salud de Cartagena de indias. *Rev Univ Ind Santander Salud*, 47(2), 187–192. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=343839278010>
- [30] Bravo Bonoso, D. G., Álava Castro, W. F., & Álava Bravo, E. I. (2021). Docentes Universitarios y su desempeño laboral. *Serie Científica de La Universidad de Las Ciencias Informáticas*, 14(3), 167–176. <https://publicaciones.uci.cu/index.php/serie/article/view/764/643>
- [31] Bustamante, E., Bustamante, F., González, G., & Bustamante, L. (2016). El burnout en la profesión docente: un estudio en la escuela de bioanálisis de la Universidad de Carabobo Sede Aragua, Venezuela. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 62(243), 111–121. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2016000200003&lng=es&tlng=es
- [32] Manzano Díaz, A. (2020). Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador. *Horizontes. Revista de Investigación En*

- Ciencias de La Educación*, 4(16), 499–511.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v4i16.132>
- [33] Izcara Palacios, S. P. (2014). *Manual de investigación cualitativa* (Editorial Fontamara, Ed.; Vol. 1).
<http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/4613>
- [34] Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación* (McGRAW-HILL, Ed.; 6th ed.).
https://www.academia.edu/36262091/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n_sampieri_6ta_EDICION
- [35] Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Fernández Collado, C. (2010). *Metodología de la Investigación* (McGRAW-HILL, Ed.; 5th ed.).
https://www.academia.edu/36680928/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n_5ta_edici%C3%B3n_778_
- [36] Arias, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica* (Editorial Episteme, Ed.; 6th ed.).
https://books.google.com.co/books?id=W5n0BgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- [37] Hammerly, H. (1975). The Deduction/Induction Controversy. *The Modern Language Journal*, 59(1–2), 15–18.
<https://doi.org/10.1111/j.1540-4781.1975.tb03619.x>
- [38] Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99–113.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/job.4030020205>
- [39] Salgado Velo, J. F., & Cabal, Á. L. (2011). Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 27(2), 75–91. <https://doi.org/10.5093/tr2011v27n2a1>
- [40] Aguirre Salcedo, E. (2019). El síndrome de Burnout de los trabajadores y la calidad de atención al usuario en la Municipalidad de Los Olivos 2018, Perú [Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29259>
- [41] Ramos Caballero, N. L. (2017). Desempeño Laboral y Capacitación de los trabajadores de la división de operaciones de producción de la gerencia de televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017 [Universidad Cesar Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/31753>