



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Burnout y Desempeño Laboral en Docentes de Educación Secundaria
de Instituciones Educativas de Lima, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Llavilla Nina, Maria (ORCID: 0000-0002-30355975)

Quispe Huarcaya, Lourdes Yovanna (ORCID: 0000-0003-2546-0110)

ASESOR:

Dr. Concha Huarcaya, Manuel Alejandro (ORCID: 0000-0002-8564-7537)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Esta tesis la dedico a dios, por darme las fuerzas necesarias, cuando estaba a punto de abandonar todo, fue el ser que me animó a seguir adelante, mostrándome el camino y enseñándome a encarar las adversidades, a mi hijo John Jairo, quien es mi motivación e inspiración y por acompañarme siempre en mis logros y a mis padres Hilario y Basilia por ser ejemplo de perseverancia y justicia.

Este trabajo lo dedico a mis padres Ursula y Ángel ya que fueron ellos quienes velaron por mi educación desde pequeña y hasta el día de hoy me dan su apoyo moral, ellos fueron quienes me enseñaron a ser fuerte y luchar por mis sueños, a mi esposo y a mi pequeño hijo que cada día me brindan su cariño apoyo, a mis hermanas y hermanos quienes con su ejemplo me impulsan a seguir adelante, todos ellos son mi motivación para no rendirme a pesar de las adversidades.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a la Universidad Cesar Vallejo por darnos la oportunidad de realizar nuestra investigación y lograr nuestro licenciamiento.

Agradecemos de manera especial al Dr. Manuel Alejandro Concha Huarcaya asesor de la presente Tesis, quien nos ha brindado su tiempo y su constante apoyo profesional, impulsando nuestra motivación para cumplir estrictamente los criterios metodológicos de la Investigación en Psicología.

Agradecemos a los docentes de las diferentes Instituciones Educativas de Lima que participaron en la presente investigación, pues sin su participación no se hubiese podido realizar la investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población muestra y muestreo.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES.....	26
VII. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS.....	35

Índice de tablas

Tabla 1 Matriz de operacionalización de la variable Burnout.....	36
Tabla 2 Matriz de operacionalización de la variable desempeño laboral.....	38
Tabla 3 Representación de la Muestra de acuerdo al Sexo, Estado Civil y Tipo de Institución donde labora.....	13
Tabla 4 Consistencia Interna de los instrumentos de la Variable Burnout y Desempeño Laboral.....	16
Tabla 5 Prueba de normalidad para las variables Burnout y Desempeño Laboral.....	35
Tabla 6 Correlación de la variable Burnout y la variable Desempeño Laboral.....	18
Tabla 7 Nivel de Burnout en los Docentes.....	18
Tabla 8 Nivel de Desempeño Laboral en los Docentes.....	19
Tabla 9 Correlación entre la Dimensión Cansancio Emocional de la Variable Burnout y la Variable Desempeño Laboral.....	19
Tabla 10 Correlación entre la Dimensión Despersonalización de la Variable Burnout y la Variable Desempeño Laboral.....	20
Tabla 11 Correlación entre la Dimensión Realización Personal de la Variable Burnout y la Variable Desempeño Laboral.....	20

RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre Burnout y Desempeño Laboral en docentes de educación secundaria de instituciones educativas de Lima, 2021. Para este estudio se empleó el enfoque cuantitativo, de tipo correlacional-descriptivo, de diseño no experimental y de corte transversal, se trabajó con una muestra de 203 docentes de ambos sexos del nivel secundario. Los instrumentos que se emplearon fueron el Maslach Burnout Inventory (MBI-ED) en su forma docente y el Cuestionario de Desempeño Laboral elaborado por Huamán y Paniagua (2014). Los resultados encontrados señalan que el 50,2% de los docentes de secundaria presentan un nivel medio de burnout y el 44,8 un nivel alto de burnout; en la variable Desempeño Laboral el 53,7 % de los docentes se encuentran en un nivel medio y 46,3 en un nivel alto. Finalmente se concluye que existe una relación inversa y altamente significativa ($r_s = -0.231$, $p=0.001$) entre las variables síndrome de burnout y desempeño laboral.

Palabras claves: Burnout, Desempeño laboral, cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

Abstract

The general objective of the research was to determine the relationship between Burnout and Labor Performance in secondary education teachers of educational institutions in Lima, 2021. For this study, the quantitative approach, of a correlational-descriptive type, of non-experimental design and cross-sectional, we worked with a sample of 203 teachers of both sexes at the secondary level. The instruments used were the Maslach Burnout Inventory (MBI-ED) in its teaching form and the Labor Performance Questionnaire prepared by Huamán and Paniagua (2014). The results found indicate that 50.2% of secondary school teachers present a medium level of burnout and 44.8 a high level of burnout; In the Labor Performance variable, 53.7% of teachers are at a medium level and 46.3 at a high level. Finally, it is concluded that there is an inverse and highly significant relationship ($r_s = -0.231$, $p = 0.001$) between the variables burnout syndrome and job performance

Keywords: Burnout, work performance, emotional fatigue, depersonalization and personal fulfillment.

I. INTRODUCCIÓN

El estrés ha sido un tema que ha generado preocupación e interés a varios profesionales de la salud de la conducta humana desde hace ya varios años. El estrés laboral crónico puede traer consigo consecuencias físicas y mentales que afecta la vida de las personas, incidiendo a la vez en su rendimiento laboral repercutiendo de manera directa en la organización en la que labora (Savio, 2008; Osorio y Cárdenas Niño, 2017).

Selye (1946), considera el estrés, como una respuesta de adaptación del organismo ante factores estresantes; a lo que denomina síndrome general de adaptación.

En el ámbito laboral se han dado muchos cambios en las últimas décadas. Desde las nuevas exigencias del trabajo y el desajuste entre los requisitos del puesto de trabajo en las organizaciones y las posibilidades de rendimiento han originado la aparición de nuevos riesgos psicosociales uno de ellos es el burnout, el cual ha ido en incremento constituyéndose como un problema de salud pública (Gil-Monte y Moreno-Jiménez, 2005).

La presencia de burnout influye en el trabajador y en el entorno laboral de los trabajadores, llegando a afectar su productividad y calidad del trabajo (Ortega y Ortega, 2017).

En un estudio realizado por trabajando.com publicado en el diario el comercio, donde se encuestó a 2050 peruanos obtuvieron como resultados que el 70% de los trabajadores sufre de estrés laboral de los cuales el 71% manifestó indicadores de estrés laboral crónico (Lizama, 2021).

Del mismo modo en una investigación en docentes de Lima, realizada por Tito (2017), se encontró que el 63,4% manifestó la presencia de burnout en intensidad media y el 36,6% en intensidades altas y este a la vez repercute en su desempeño laboral.

Al hablar de desempeño laboral hacemos referencia a las actitudes y comportamiento que tiene cada trabajador en busca de los objetivos fijados para alcanzar las metas a través de estrategias establecidas (Chiavenato, 2009).

Actualmente los docentes peruanos se enfrentan a los avances tecnológicos, los cambios curriculares planteados desde el gobierno y las mayores exigencias para un buen desempeño laboral y su evaluación; es decir; hay una presión y recarga laboral (Mogollon y Rojas, 2020).

Pérez (2013), refiere que el burnout es un problema que puede generar malestar e influir de manera negativa en la calidad de vida de las personas; y no estando los docentes ajenos a padecerlo emerge la idea de comprender la relación entre burnout y desempeño laboral en los docentes de Lima; por lo que planteamos la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre burnout y desempeño laboral en docentes de Educación Secundaria de Instituciones Educativas de Lima, 2021?

Por lo tanto debido a que en la actualidad el burnout y el impacto que genera en el ámbito laboral son temas de interés y preocupación, como investigadoras hemos planteado la siguiente justificación:

A nivel social, el burnout es un problema que está afectando a una gran cantidad de trabajadores generando en ellos malestar psicológico así como físico y social, es por ello que este trabajo servirá como aporte en la investigación de este problema.

A nivel teórico, este trabajo quedará como un aporte relevante para futuras investigaciones en la línea de investigación, ampliando de esta manera el conocimiento existente.

A nivel práctico, en base a las relaciones que se llegue a obtener entre las variables, se podrá dar pautas de intervención que ayuden a un manejo adecuado del estrés principal desencadenante del burnout.

A nivel metodológico, sumará como un antecedente más en la investigación, del área científica a futuro, teniendo como fin determinar la relación y el nivel de ambas variables.

Por lo que planteamos como objetivo general, determinar la relación que existe entre Burnout y Desempeño Laboral en docentes de educación secundaria de instituciones educativas de Lima, 2021. Y para alcanzarlo se plantean los objetivos específicos:

Identificar el nivel de Burnout presente en docentes de educación secundaria de Lima, 2021.

Identificar el nivel de Desempeño Laboral en los docentes de educación secundaria de Lima, 2021.

Determinar la relación que existe entre la dimensión cansancio emocional de la variable Burnout y el Desempeño Laboral en docentes de educación secundaria de instituciones educativas de Lima, 2021.

Determinar la relación que existe entre la dimensión Despersonalización de la variable Burnout y el Desempeño Laboral en docentes de educación secundaria de instituciones educativas de Lima, 2021.

Determinar la relación que existe entre la dimensión Realización Personal de la variable Burnout y el Desempeño Laboral en docentes de educación secundaria de instituciones educativas de Lima, 2021

Teniendo como hipótesis general la siguiente: Existe relación entre el Burnout y Desempeño laboral en docentes de educación secundaria de instituciones educativas de Lima, 2021. Respecto a ello, planteamos las hipótesis específicas:

Existe relación entre la dimensión Cansancio Emocional de la variable Burnout y el Desempeño Laboral en docentes de educación secundaria de instituciones educativas de Lima, 2021.

Existe relación entre la dimensión Despersonalización de la variable Burnout y el Desempeño Laboral en docentes de educación secundaria de instituciones educativas de Lima, 2021.

Existe relación entre la dimensión Realización Personal de la variable Burnout y el Desempeño Laboral en docentes de educación secundaria de instituciones educativas de Lima, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para dar mayor consistencia a nuestra investigación nos basamos en investigaciones relacionadas a nuestras variables de estudio, realizadas a nivel internacional, nacional y local, encontrando:

A nivel internacional; Malander (2016), en Argentina, en su estudio de enfoque cuantitativo, descriptivo-correlacional, y de corte transversal, planteándose como objetivo conocer si entre la variable satisfacción laboral y algunas de las características demográficas, sociales y laborales conforma un antecedente generador del síndrome de Burnout, teniendo como muestra a 123 docentes de ambos sexos, llegando a concluir que la baja satisfacción laboral predice de manera significativa el síndrome ($p = 0,000$) al igual que sus dimensiones.

Avilés y Rojas (2016) en Nicaragua, ejecutó su estudio de diseño descriptivo-correlacional y de corte transversal, con el objetivo de conocer la prevalencia del burnout y la relación con los factores organizacionales, en una población de 189 maestros, de ambos sexos, concluyeron que sí existe una correlación entre ambas variables siendo esta lineal positiva entre el agotamiento emocional con estrés de roll y la falta de realización personal con supervisión.

En Colombia, Padilla, et al. (2017), Realizó una investigación transaccional, con un diseño correlacional descriptivo, planteándose determinar la relación entre el burnout y desempeño docente, la muestra de estudio estuvo conformada por 93 docentes, concluyendo que sí existe relación entre la variable desempeño docente y el cansancio emocional, esta es positiva ($r_s = .332 *$) mientras que con la despersonalización y realización personal, se encontró relación negativa ($r_s = -.611**$). De este modo refiere que la presencia del Burnout podría considerarse un deterioro de la salud mental, pudiendo generar consecuencias negativas en el desempeño laboral.

Zapata, et al. (2018), En Bolivia, realizó una investigación de tipo cuantitativa y descriptivo correlacional, de diseño no experimental transversal con el propósito de analizar el nivel de correlación entre las variables síndrome de burnout y satisfacción laboral, en una muestra de 99 profesores de ambos sexos de

educación básica regular, en cuyos resultados evidenció la relación significativa en el nivel 0,01 entre ambas variables.

Así también, en Ecuador, Mena et al. (2020), En su investigación de enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional, con la intención establecer el nivel de influencia entre el síndrome de burnout y desempeño laboral, tomando como muestra a 70 docentes, concluyendo que sí hay correlación entre ambas variables, por lo que refiere que la manifestación del síndrome de Burnout es evidente y por ende los niveles de desempeño tiende a disminuir.

En el ámbito nacional, Tito (2017), en Lima, llevo a cabo su investigación de tipo descriptiva correlacional, con el fin de determinar la relación entre síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente, tomando como muestra a 101 profesores; a lo que concluyó que la relación entre las variables es altamente significativa, que se evidencia con la prueba de correlación (p -valor = .000 < .05).

En esa misma línea Arocutipa (2018), en Moquegua, realizó su investigación dentro de un enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo correlacional, planteándose conocer si existe o no relación alguna entre las variables burnout y desempeño docente, con una muestra de 30 docentes, concluyendo que si existe relación entre las variables y esta es altamente significativa ($p = .000$), obteniendo una correlación de Pearson de -0.950 negativa, lo que representa una alta asociación de variables.

En Trujillo, Villarruel (2019), trabajó en una investigación de tipo descriptiva-correlacional y transversal, con el fin de hallar la relación entre el síndrome de Burnout con Desempeño Laboral, teniendo como muestra 52 docentes, hallando correlación entre las variables siendo esta significativa ($p = 0.001$) e inversa equivalente a ($r_s = -0.447$).

En Arequipa, Mogollon y Rojas Quispe (2019) llevaron a cabo su investigación de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental tipo descriptivo correlacional, teniendo como fin determinar la relación entre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral, como muestra tuvieron a 60 docentes, concluyendo que existe relación entre ambas variables, siendo esta relación de tipo inversa y muy significativa ($r_s = -0.264$; $p = 0,041$).

Gave (2019) en Lima, ejecutó una investigación con enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo correlacional, con la intención determinar si el síndrome de Burnout y desempeño laboral docente se correlacionan, tomando como muestra a 30 docentes, encontrando como resultado que las variables se correlacionan y esta es una relación significativa e inversa, lo cual se demuestra con la prueba de correlación ($r_s = -0,544$, $p = 0,008 < 0,05$).

Para apoyar teóricamente nuestra investigación, nos centraremos en definir nuestras variables de estudio, encontrando que el burnout tuvo sus primeros indicios con Freudenberger, quien después de observar algunas reacciones (desmotivación, desgaste, pérdida de energía, entre otras) en los voluntarios que laboraban durante un año, en una clínica de toxicómanos; lo denomina por primera vez burnout, definiéndolo como la falta de motivación en el trabajo; lo que hacía que pierdan el interés en la atención a sus pacientes hasta pudiendo llegar a ser agresivos (Freudenberger, 1974 como se cita en Freudenberger, 1989 y Aceves, et al., 2006).

Mientras que, la Organización Mundial de la Salud (2000), considera al burnout un factor de riesgo laboral, el cual afecta la calidad de vida de las personas, influyendo en su salud psicológica llegando a poner en riesgo la vida de quien lo padece. Así mismo este repercute en el área laboral generando que el trabajador brinde un servicio deficiente, se incremente el registro de ausentismo, poniendo en riesgo la economía de la organización en la que labora debido al disminuido esfuerzo por cumplir las metas (OMS, 2000 como se cita en Saborío e Hidalgo, 2015).

Sin embargo fue la doctora Maslach (1970), quien tomando los primeros aportes sobre este síndrome, se convirtió en su investigadora principal, señalando que es un estado de agotamiento en el cual, la persona mantiene una actitud de cinismo ante su trabajo y duda de su capacidad para desempeñarse en su ocupación. Es así que empleó el término burnout para referirse principalmente al trabajo relacionado a servicios humanos (Maslach, 1970 como se cita en Schaufeli, et. Al., 2009).

La definición más empleada hasta la actualidad es la que realizaron, Maslach y Jackson (1986), quienes considerando el cambio conductual de los

trabajadores debido al estrés laboral crónico, lo denominan un síndrome compuesto por tres dimensiones principales, caracterizadas por agotamiento emocional (CE), despersonalización (DP) así como una baja realización personal (RP) respecto a su trabajo lo cual genera descuido y mala calidad del servicio brindado.(Maslach y Jackson, 1986 como se cita en Maslach y Schaufeli, 1993).

El burnout es una respuesta a elevados niveles de estrés prolongado en relación al trabajo, es un síndrome psicológico que se genera a raíz de la tensión crónica debido a la interacción conflictiva entre un trabajador y su ambiente laboral (Maslach, 2009).

Salanova, et al. (2003) menciona que los profesores se encuentran más sometidos a una sobrecarga mental y sobrecarga emocional debido a la exigencia de su labor, puesto que requieren alto grado de concentración, precisión y atención lo que implica tener que estar pendiente de muchas cosas a la vez y recordarlas. Asimismo, se involucran con los estudiantes, padres y compañeros a nivel emocional, relaciones que en muchas ocasiones pueden ser conflictivas.

Para complementar nuestra investigación, el Modelo Procesual de Leiter (1993) explica el desarrollo del síndrome; este surge de la revisión del modelo de secuencias realizado por Leiter y Maslach en 1988. Este modelo plantea que el burnout se manifiesta como un proceso en el que el trabajador comienza percibiendo una falta de equilibrio entre las exigencias de la organización y sus recursos personales, lo que provocaría que sean afectados sus sentimientos y recursos emocionales es donde empieza a manifestarse agotado emocionalmente, de manera simultánea emplea como estrategia de afrontamiento a la despersonalización. Para finalmente manifestar sentimientos de baja realización personal como consecuencia de no poder obtener resultados eficaces al tratar de afrontar los diversos estresores en el ambiente laboral (Leiter y Maslach, 1997 como se cita en Pérez, 2010).

Como se ha podido observar se mencionan tres dimensiones que explican la evolución del síndrome de burnout, las cuales pasaremos a definir de acuerdo a los aportes de Sharma y Cooper (2017).

El Cansancio Emocional, se entiende como un estado de agotamiento y baja energía debido a que al trabajador le es difícil relajarse después de un día agitado en el trabajo. Se caracteriza por una sensación aguda de fatiga persistente.

La despersonalización, es característico del agotamiento existente en las personas que trabajan brindando servicios a otros, generando distanciamiento hacia su trabajo, los clientes e incluso sus compañeros manifestando un comportamiento frío y distante.

La Baja realización personal, es donde el trabajador se ve a sí mismo como ineficaz en su trabajo. Teniendo sentimientos abrumadores, lo que refleja la pérdida de confianza en sus propias capacidades para realizar su trabajo.

En relación a la segunda variable, Chiavenato; señala que el desempeño laboral, es consecuencia del comportamiento de la persona en la organización y en el cargo que ocupa. Es por ello que el desempeño es situacional ya que varía de una persona a otra así como también depende de innumerables factores condicionantes. El valor generado a las recompensas y la percepción dependen del afán personal, ya que estas determinan la magnitud del esfuerzo que el individuo está dispuesto a hacer en una organización (Chiavenato, 2011).

Alles (2017), señala que el desempeño laboral, resulta de un conjunto de factores que se integran en tres ejes principales; los conocimientos; que son aprendidos de manera formal e informal, la práctica y las competencias en relación a los valores personales.

En cuanto al desempeño laboral en el ámbito pedagógico, Fernández (2008), hace referencia a las actividades que un profesor desarrolla en su práctica pedagógica: la preparación de sesiones de aprendizaje, el desarrollo de las mismas con los estudiantes, ordenamiento de trabajos o documentos, trabajar con sus pares y autoridades de la institución educativa, así como su actualización docente en los programas de capacitación pedagógica.

El Ministerio de Educación (MINEDU, 2012) con el objetivo de mejorar el desempeño laboral docente, propone el documento de nombre Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD), donde considera al desempeño como la actuación

observable del docente, en las que demuestra sus competencias, las cuales pueden ser descritas y evaluadas a través de las rúbricas de evaluación.

Para el sustento teórico del desempeño laboral nos centraremos en la propuesta de Alles (2017), quien refiere que en el desempeño laboral el factor clave es, que los trabajadores tengan las competencias necesarias, ya que estas le permitirán lograr un buen desempeño, es decir si cada trabajador logra sus objetivos, en consecuencia la organización también obtendrá buenos resultados.

Para determinar el desempeño laboral, Alles (2002) propone tres dimensiones principales que deben poseer los docentes, las cuales pasaremos a detallar:

Compromiso; se refiere a la forma de actuación del trabajador en la labor que realiza, una persona comprometida sentirá como suyos las metas y objetivos planteados por la organización. Ello significa que debe contribuir al logro de los objetivos comunes cumpliendo los acuerdos pactados entre el empleador y el trabajador, ejecutando los compromisos asumidos tanto personales y profesionales.

En relación a este compromiso en toda institución educativa se plantea una misión y visión que los trabajadores, incluidos los docentes debe conocer y comprometerse al logro a partir de su labor pedagógica.

Resolución de Problemas; es la facilidad de poder dar solución a diversas situaciones problemáticas que se presentan, dando lugar a la satisfacción de la persona que recibe el servicio, ello se da cuando se resuelve o atiende sus necesidades. Así mismo en esta dimensión se debe evidenciar la planificación de soluciones a problemáticas que se podrían dar en el futuro y de esa manera se demuestra la creatividad.

De acuerdo a esta dimensión considerando que los problemas están presentes en todas las instituciones y teniendo a los docentes como parte de la solución de problemas que se puedan presentar dentro o fuera del aula es un indicador de un buen desempeño laboral que contribuye al logro de la visión y misión de su institución.

Iniciativa; es la capacidad de tomar decisiones anticipándose a situaciones difíciles que pueda suceder en el futuro, es decir donde hay un problema existe una

oportunidad, de esa manera se evitan los conflictos que obstaculizan y podrían perjudicar a la organización.

De manera que el profesor con iniciativa es aquel que propone proyectos innovadores dentro de la institución y aplica nuevas estrategias de enseñanza, asimismo resuelve los problemas que se presentan y se anticipa a ellos.

Chiavenato (2011), refiere que el desempeño en un puesto, es a lo que llamamos desempeño laboral, este va depender del esfuerzo de cada trabajador así como de sus habilidades y capacidades que posee, así como de la percepción que tiene del rol que cumple en la organización.

A partir de las definiciones propuestas se entiende que cada trabajador muestra determinados comportamientos en relación al desempeño en la labor que realiza dentro de la organización estos serán fundamentales para llegar a alcanzar las metas y objetivos de la organización al igual que las del trabajador.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

En los últimos tiempos, los investigadores se han apoyado en dos enfoques de investigación: el cuantitativo y el cualitativo, esto se ha convertido en un requisito fundamental para definir el problema de investigación (Fuentes-Doria et al., 2020).

Para la presente investigación se empleó el enfoque cuantitativo, ya que estuvo orientada al recojo de información mediante la aplicación de instrumentos para el contraste de las hipótesis utilizando el análisis estadístico; este estudio es de tipo correlacional-descriptivo porque permitió describir el fenómeno de estudio y hacer una correlación entre las variables de estudio (Hernandez-Sampieri y Torres, 2018). El tipo de diseño es no experimental ya que no hubo manipulación de las variables y de corte transversal, puesto que la investigación se realizó en un momento dado y en una población específica (Cabezas, et al., 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Síndrome de Burnout

Definición conceptual: Es una respuesta prolongada a los estresores crónicos a nivel personal en relación al trabajo, que a la vez está determinado por tres dimensiones; agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal (Maslach, et. Al., 2001).

Definición operacional: Para medir esta variable se empleó el Cuestionario de Burnout de Maslach en su forma para docentes (MBI- Ed), compuesto por 22 ítems con alternativas de 0 a 6, divididos en tres dimensiones. Es de tipo ordinal.

Desempeño laboral

Definición conceptual: Se refiere a la actuación del trabajador en una organización, donde asume como parte suya los objetivos donde labora. Asimismo, ejecuta las acciones acordadas entre el empleador y el trabajador (Alles, 2002)

Definición operacional: Se aplicó el Cuestionario de Desempeño Laboral, está compuesto por 24 ítems con alternativas de 1 al 4, divididos en tres

dimensiones las que a su vez se subdividen en cuatro indicadores cada uno de tipo ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo

La población es un conjunto de elementos con características similares, siendo estos objetos de investigación (Cabezas, 2018). En este estudio la población estuvo conformada por 44,459 docentes de educación secundaria entre el sector público y privado de Lima Metropolitana. (MINEDU, 2017).

Para el presente estudio se tuvo como criterio de inclusión, a docentes de educación secundaria que laboran en Instituciones Educativas que pertenezcan a los distritos de Lima Metropolitana, de edad adulta, de ambos sexos, de instituciones públicas y privadas. En cuanto al criterio de exclusión, no se consideró a docentes de otros niveles de enseñanza y que pertenezcan a otros distritos y provincias que no pertenezcan a Lima.

La muestra es una porción seleccionada del total de la población, que debe ser representativa, para la recolección de datos informativos (Hernandez-Sampieri y Torres, 2018). El presente estudio tuvo como muestra representativa a 203 docentes de secundaria que laboran en instituciones educativas pertenecientes a Lima Metropolitana. El tipo de muestreo empleado es el no probabilístico y por conveniencia (Rivas-Tovar, 2017).

TABLA 3

Representación de la Muestra de acuerdo al Sexo, Estado Civil y Tipo de Institución donde labora

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	78	38,4
	Femenino	125	61,6
	Total	203	100,0
Estado Civil	Casado(a)	80	39,4
	Soltero(a)	69	34,0
	Divorciado(a)	23	11,3
	Conviviente	27	13,3
	Viudo(a)	4	2,0
	Total	203	100,0
	Tipo de Institución	Estatad	184
Particular		19	9,4
Total		203	100,0

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para esta investigación se empleó la técnica de la encuesta, la cual permite que la información obtenida pueda ser analizada e interpretada mediante el método científico. (Hernandez-Sampieri y Torres, 2018).

Para la primera variable de estudio, se empleó el Maslach Burnout Inventory (MBI) en su forma para docentes (Ed), elaborado por Cristina Maslach y Susan E. Jackson (1986 citado en Maslach, et. Al., 1986), la cual es similar a la escala general, solo sustituye la palabra paciente por la de alumno. En el Perú fue adaptada a nuestra realidad por Fernández (2002), quien realizó un estudio, aplicando el cuestionario en una muestra de 264 docentes de nivel primario en Lima metropolitana. Este instrumento está orientado a medir el nivel de burnout debido al trabajo, mediante las tres dimensiones básicas del burnout (Shirom, 2009).

Consta de 22 ítems de respuestas tipo Likert, descritos como afirmaciones sobre lo que sienten y la actitud que tienen hacia su trabajo y hacia quienes reciben

el servicio. Cuya valoración es de 0 a 6 con respuestas que van de Nunca a todos los días, se puede realizar una aplicación colectiva o individual, otorgando un tiempo para su administración de 10 a 15 minutos, en población adulta.

La validez y confiabilidad del instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI) lo corroboran los estudios de análisis factorial de Iwanicki y Schwab (1981) con 469 maestros de Massachusetts y de Gold (1984) con 462 maestros de California apoyan la estructura de tres factores del MBI-ES. Con respecto a la confiabilidad, Iwanicki y Schwab informan estimaciones de alfa de Cronbach de 0.90 para agotamiento emocional, 0.76 para la despersonalización, en cuanto al segundo estudio, Gold informa estimaciones de 0.88, 0.74 y 0.72 respectivamente (Iwanicki y Schwab, 1981 y Gold, 1984 como se cita en Maslach, et al 1986)

Fernández (2002) al realizar la adaptación de la prueba a nuestro contexto, para verificar la validez del instrumento realizó un análisis de validez de contenido sometiéndola a criterio de jueces, indicando finalmente que los ítems logran niveles idóneos de significancia estadística. La confiabilidad del instrumento la analizó de acuerdo a cada dimensión que conforma esta prueba. Obteniendo una puntuación del coeficiente $\alpha = .78$ para Agotamiento Emocional, $\alpha = .76$ para Despersonalización y $\alpha = .74$ para Realización Personal; lo que permitió corroborar que la prueba tiene una validez y confiabilidad óptima para ser empleada.

En cuanto a la segunda variable de estudio, el instrumento utilizado es el Cuestionario de Desempeño Laboral, creado por Huamán y Paniagua (2014), este instrumento permite conocer el nivel de desempeño laboral, consta de 24 ítems, distribuidos en tres dimensiones; compromiso (8 ítems), resolución de problemas (8 ítems) e iniciativa (8 ítems), con escalas de apreciación; que van de nunca, hasta, siempre, es de aplicación individual y su tiempo de administración es de 20 minutos.

Para determinar la validez y confiabilidad, Huamán y Paniagua (2014), realizaron una prueba piloto, tomando como muestra a 12 docentes, posteriormente la prueba fue sometida a un proceso de análisis estadístico de sus ítems a través del coeficiente de Alpha de Cronbach, obteniendo un puntaje de $\alpha = 0,78$ para la dimensión nivel de compromiso $\alpha = 0,90$ para resolución de problemas; $\alpha = 0,843$ para nivel de iniciativa y un alfa general de $\alpha = 0,891$ lo que quiere decir que la prueba es confiable.

En relación al proceso de validación de contenido, la prueba fue sometida a un proceso de aprobación mediante el juicio de expertos, antes de su aplicación encontrando al instrumento apto para su aplicación.

3.5. Procedimientos:

Para el desarrollo de esta investigación se hizo una revisión de estudios realizados, artículos científicos, revistas electrónicas, libros virtuales en idioma español y en inglés relacionados a nuestras variables de estudio, que nos servirían como base para los antecedentes, así mismo hicimos la búsqueda de fundamentos teóricos, teorías que nos permitieran definir y comprender el problema de estudio. También se buscó información de las propiedades psicométricas de los dos instrumentos que emplearíamos comprobando que están adaptadas a nuestra realidad problemática. Para la aplicación de dichos instrumentos de evaluación tuvimos que emplear el formulario de google, debido al contexto de pandemia en que nos encontramos, en donde se consideró el compromiso de confidencialidad puesto que debemos resguardar la privacidad y seguridad de nuestros participantes, la evaluación se realizó compartiendo el enlace del formulario a través de los aplicativos de WhatsApp y de Facebook en los grupos de los docentes. Por último se elaboró una base de datos en Microsoft Excel para poder realizar el análisis de datos a través del paquete estadístico IBM SPSS versión 26.

3.6. Método de análisis de datos:

En la sistematización de los datos, después de haber organizado la base de datos en el programador Microsoft Excel, trasladamos la información al programa SPSS versión 26 (IBM, 2019) realizando primero el análisis de datos descriptivos empleando la estadística descriptiva que nos permitió hallar los datos sociodemográficos, conocer el nivel de cada variable y dimensiones, describiendo la frecuencia y los porcentajes. Luego realizamos el análisis de normalidad de los datos, empleando el Kolmogov-Smirnov por ser una muestra mayor a 50, lo que nos permitió debido al valor estadístico, (nivel de significancia $p < 0.05$), trabajar con el coeficiente de correlación Rho de Spearman para hallar las correlaciones entre las variables. Las hipótesis de investigación se contrastaron entre las dimensiones de la variable burnout con la variable Desempeño Laboral, en donde se determinó el

tipo de relación, el nivel de significancia y el tamaño del efecto, para conocer la presencia del fenómeno en la población de estudio. Los intervalos para valorar el tamaño del efecto son los siguientes: efecto pequeño ($r^2 = .01$), efecto moderado ($r^2 = .09$) y efecto grande ($r^2 = .25$) (Cohen, 1988).

Para hallar la consistencia interna de los instrumentos se empleó procesador estadístico Jamovi permitiendo conocer la confiabilidad de los instrumentos a través del Coeficiente Alfa de Cronbach's y el Omega de Mc Donal's (Revelle, W. 2019).

TABLA 4

Consistencia Interna de los instrumentos de la Variable Burnout y Desempeño Laboral.

	N	Cronbach's α	McDonald's ω
Variable Burnout	22	0.402	0.773
Cansancio Emocional	9	0.47	0.791
Despersonalización	5	0.544	0.813
Realización Personal	8	0.454	0.78
Variable Desempeño Laboral	24	0.543	0.646
Nivel de Compromiso	8	0.484	0.668
Resolución de problemas	8	0.504	0.679
Nivel de Iniciativa	8	0.501	0.676

En la tabla 4, se ilustra la consistencia interna que posee las pruebas empleadas para medir las variables con el fin de conocer la confiabilidad de cada instrumento, de acuerdo al coeficiente de Cronbach's se obtuvo un alfa total de $\alpha = 0.402$ para burnout y $\alpha = 0.543$ para desempeño laboral, las cuales son puntuaciones relativamente bajas; es por ello que a su vez se trabajó con el coeficiente omega de McDonald's donde se obtuvo $\omega = 0.773$ para burnout y $\omega = 0.646$ para desempeño laboral, siendo valores aceptables para las variables así como en cada una de sus dimensiones.

3.7. Aspectos éticos:

Teniendo como objetivo proteger y dar respaldo ético a la información que fue utilizada en la investigación, se brindó previa información a los participantes sobre la confidencialidad, también se les explicó el objetivo y los aspectos de la investigación, los participantes decidieron libremente si desean participar o no de la investigación. Se consideró el Código de ética del psicólogo Peruano el cual en el artículo 24° dice que se debe tener presente que toda investigación en seres humanos debe necesariamente, contar con el consentimiento informado de los sujetos ,asimismo en el artículo 25°, el cual dice que en todo proceso de investigación el psicólogo debe cautelar la primacía del beneficio sobre los riesgos para participantes y tener en consideración que la salud psicológica de una persona prevalece sobre los intereses de la ciencia y sociedad (colegio de psicólogos del Perú, 2017) .Por otro lado en el código de ética en investigación de la universidad de Cesar Vallejo, en el artículo 10° los y las investigadores deben solicitar el consentimiento libre, expreso e informado de las personas que deseen incluir en la investigación. Se les debe brindar la información adecuada y comprensible sobre el propósito y la duración del proyecto, así como los beneficios que se esperan y los riesgos o molestias previstos. Asimismo especificar si recibirán alguna bonificación económica por su participación e informar sobre las modalidades para la revocación del consentimiento (código de ética en investigación de la universidad de Cesar Vallejo, 2017).

IV. RESULTADOS

TABLA 6

Correlación de la variable Burnout y la variable Desempeño Laboral

		Desempeño laboral	
		rs	-.231**
Rho de Spearman	Burnout	p	.001
		r ²	.053

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

Nota: r_s = tipo de relación; p = nivel de significancia; r² = tamaño del efecto.

En la tabla 6, se ilustra que si hay relación entre las variables Burnout y Desempeño laboral siendo esta inversa y altamente significativa (r_s= -0.231, p=0.001) siendo el tamaño del efecto bastante pequeño (r²= 0.053) (Cohen, 1988).

TABLA 7

Nivel de Burnout en los Docentes

	Variable Burnout	
	Frecuencia	Porcentaje
Alto	91	44,8
Medio	102	50,2
Bajo	10	4,9
Total	203	100,0

En la tabla 7, se muestra los niveles de burnout encontrado en los docentes de secundaria de Lima, 2021, de acuerdo a los resultados se evidencia que el 50,2% manifestó el burnout en un nivel medio, el 44,8% en niveles altos y solo el 4,9% manifestó niveles más bajos.

TABLA 8*Nivel de Desempeño Laboral en los Docentes*

	Variable desempeño laboral	
	Frecuencia	Porcentaje
Alto	94	46,3
Medio	109	53,7
Total	203	100,0

En la tabla 8, se muestra el nivel de desempeño laboral que manifiestan los docentes de secundaria de Lima, 2021 de acuerdo a los resultados de las evaluaciones, en la que encontramos que el 53,7% obtuvo niveles medios, mientras que el 46,3% obtuvo un nivel alto.

TABLA 9

Correlación entre la Dimensión Cansancio Emocional de la Variable Burnout y la Variable Desempeño Laboral.

		Desempeño Laboral	
		r_s	r^2
Rho de Spearman	Cansancio Emocional	-.302**	.091
		p	.000
		r^2	.091

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

Nota: r_s = tipo de relación; p = nivel de significancia; r^2 = tamaño del efecto.

En la tabla 9, se observa que entre la dimensión cansancio emocional y la variable desempeño laboral existe una relación inversa y altamente significativa ($r_s = -0.302$, $p = 0.000$) a su vez con un tamaño del efecto bastante pequeño ($r^2 = 0.091$).

TABLA 10

Correlación entre la Dimensión Despersonalización de la Variable Burnout y la Variable Desempeño Laboral.

		Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Despersonalización	r_s	-.269**
		p	.000
		r^2	.072

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

Nota: r_s = tipo de relación; p = nivel de significancia; r^2 = tamaño del efecto.

En la tabla 10, se ilustra que existe relación entre la dimensión despersonalización y la variable desempeño laboral siendo esta de tipo inversa y altamente significativa ($r_s = -0.269$, $p = 0.000$) y con un tamaño del efecto bastante pequeño ($r^2 = 0.072$).

TABLA 11

Correlación entre la Dimensión Realización Personal de la Variable Burnout y la Variable Desempeño Laboral:

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Realización personal	r_s	.307**
		p	.000
		r^2	.094

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

Nota: r_s = tipo de relación; p = nivel de significancia; r^2 = tamaño del efecto.

En la tabla 11, se ilustra que entre la dimensión realización personal y la variable desempeño laboral si existe una relación directa y altamente significativa ($r_s = 0.307$, $p = 0.000$) siendo el tamaño del efecto muy pequeño ($r^2 = 0.094$).

V. DISCUSIÓN

El presente estudio pretende analizar la realidad a nivel de la labor docente, para lo cual se buscó analizar la relación entre el burnout y desempeño laboral.

En correspondencia al objetivo general, se determinó que entre burnout y desempeño laboral existe una relación inversa y altamente significativa ($r_s = -.231$, $p = 0.001$) siendo el tamaño del efecto bastante pequeño ($r^2 = .053$), lo cual implica que a la presencia de indicadores de burnout se va a evidenciar una merma en el desempeño laboral de los docentes. Similares resultados se hallaron en las investigaciones realizadas por Avilés y Rojas (2016), donde señalan que las consecuencias del burnout no solo afectan al profesor en su salud física y bienestar psicológico sino que también en su rendimiento en el trabajo y por consiguiente repercute en el estudiante quien es el directo receptor de la buena o mala calidad del servicio prestado por el docente.

Asimismo Padilla, et. Al. (2017), menciona que la presencia de síndrome de Burnout en docentes puede considerarse como un deterioro de la salud mental de estos, teniendo consecuencias negativas en su desempeño laboral. De la misma manera Mogollón y Rojas (2019), en su investigación determina que existe una relación negativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral, la cual señala cómo un factor determinante, es decir el o la docente tendrá bajos niveles o deficiente desempeño laboral debido a la presencia del síndrome. Finalmente Mena, et. Al., (2020), asevera que el burnout es un grave problema de salud docente que no diagnostican los médicos, cuando en realidad es una manifestación que reduce las facultades de su desempeño en la práctica docente o viceversa es decir, si los docentes no experimentaran el síndrome de burnout sus niveles de desempeño laboral serían altos.

En ese sentido Leiter (1993) en su modelo procesual planteaba que el burnout se manifiesta como un proceso en el que el trabajador comienza percibiendo una falta de equilibrio entre las exigencias de la organización y sus recursos personales, afectando sus sentimientos y recursos emocionales llegando a manifestarse agotado emocionalmente, de manera simultánea emplea como estrategia de afrontamiento a la despersonalización. Para finalmente manifestar sentimientos de baja Realización Personal como consecuencia de no poder obtener

resultados eficaces como trabajador al tratar de afrontar los diversos estresores en el ambiente laboral.

En cuanto al objetivo específico, relacionado al nivel de burnout, se halló que el 50,2 % de docentes presenta el nivel moderado de burnout, seguido por el 44,8% que presenta niveles elevados de burnout y el 4,9% presenta bajos niveles de burnout. Esto quiere decir que la mayoría de docentes manifiesta el burnout, lo cual se verá reflejado mediante el agotamiento emocional, la presencia de sentimientos negativos hacia los estudiantes y compañeros de trabajo (despersonalización) y el no sentirse realizado en su trabajo. Similar resultado encontró Tito (2017), en su muestra de estudio de 101 docentes, concluyendo que la mayoría de docentes presenta un nivel medio de burnout, asimismo Ramírez (2020) en su investigación, en docentes de Arequipa, concluyó que en su muestra de estudio prevaleció el nivel moderado de burnout.

En ese sentido Maslach et al. (1986), precisa que el burnout es una enfermedad emocional que afecta con intensidad a la mayoría de personas que trabajan brindando servicios de trato directo. Las puntuaciones medias y más altas en las subescalas agotamiento emocional y despersonalización, corresponden a los indicadores en grados más altos de burnout, ya que estos son aspectos separados, pero se relacionan entre sí. Los ocho ítems de la subescala de Realización Personal evalúan los sentimientos de competencia y el logro exitoso en el trabajo de uno con las personas. A diferencia de las otras dos subescalas, las puntuaciones medias o más bajas en esta subescala señalan grados más altos de burnout.

En cuanto al segundo objetivo, los resultados que se obtuvieron determinan que el 53,7% de docentes se encuentra en el nivel medio en su desempeño laboral y un 46,3% de los docentes se encuentra en un nivel alto en su desempeño laboral, por tanto, se podría decir que la mayoría de docentes aún no alcanzan un alto nivel de desempeño laboral, ello significa que aún no cumplen de manera eficiente con sus responsabilidades, tienen dificultades en la resolución de problemas que se presenta en su labor y aun les falta desarrollar la proactividad es decir la toma de iniciativa en su labor docente. Similares resultados son los obtenidos por Quispe, (2019) quien en su estudio concluyó que prevaleció el nivel medio en el desempeño

laboral, asimismo Gave (2019), en su muestra de estudio encontró que la mayoría de docentes se encuentra en el nivel regular de desempeño laboral. En tal sentido Mogollón y Rojas (2020), afirman que actualmente los docentes peruanos experimentan mayores exigencias para un buen desempeño laboral desde el MINEDU; es decir, hay una presión y recarga laboral constante.

En relación a la primera hipótesis, se encontró que existe relación entre el cansancio emocional y el desempeño laboral, siendo esta inversa ($r_s = -.302$) y altamente significativo ($p = .000$), de acuerdo a ello podemos afirmar que cuando los docentes evidencian indicadores de cansancio emocional y se muestran exhaustos tanto físico como psíquicamente, ello influirá en su desempeño laboral de manera negativa. Resultados que coinciden con lo reportado por Gave (2019), quien señala que el cansancio emocional, físico o el sobreesfuerzo es producto de las interacciones cotidianas del docente que afecta su desempeño laboral, haciéndolo deficiente. Asimismo en la investigación realizada por Arocutipá (2019), concluye que el nivel de desempeño laboral depende del nivel de agotamiento emocional del síndrome de burnout que presenta el docente, si es elevado disminuirá su desempeño laboral y por ende desencadenará en bajos logros de aprendizaje por parte de los estudiantes. Además en su teoría Maslach (2009), menciona que el agotamiento se refiere a sentimientos de estar sobre exigido y vacío de recursos emocionales y físicos, donde los trabajadores se sienten debilitados y sin energías, sin ninguna fuente de reposición es decir carecen de suficiente fuerza para enfrentar otro día u otro problema, esta situación afecta el desempeño laboral del trabajador. Los resultados expuestos demuestran la posición de Sharma y Cooper (2017) quienes señalan que al trabajador le es difícil relajarse después de un día agitado en el trabajo, se refiere a la dimensión cansancio emocional del burnout lo que significa que hay una afectación negativa en cuanto al desempeño laboral.

Con respecto a la segunda hipótesis de investigación, de acuerdo a los resultados se halló la existencia de relación entre la despersonalización y el desempeño laboral, siendo esta de tipo inversa ($r_s = -.269$) y altamente significativa ($p = .000$), lo que indica que a mayores sentimientos de despersonalización manifiesten los docentes es decir muestran desinterés hacia su trabajo, a los estudiantes y compañeros de trabajo, menor será su desempeño laboral, así

como también se podría dar de manera inversa, coincidiendo los resultados encontrados por Tito (2017), quien refiere que a menos cantidad de despersonalización de los docentes, su desempeño laboral será eficiente o de lo contrario si la despersonalización es mayor, entonces su desempeño laboral será deficiente. En los estudios realizados por Villarruel (2019), concluye que a menos despersonalización mejores resultados se obtendrían en el desempeño laboral, ya que, sabemos que esta deshumanización trae consigo una actitud poco tolerante, perdiendo en definitiva la sensibilidad y por ende disminuye los niveles del desempeño laboral. También Arias, et al. (2019), infiere que la despersonalización podría estar afectando no solo la vida laboral del docente, sino también su vida familiar. En ese sentido los resultados se corroboran con la afirmación de Sharma y Cooper (2017), quienes mencionan que el agotamiento existente entre las personas que trabajan brindando servicios a otros, genera distanciamiento hacia su trabajo, a los clientes e incluso sus compañeros manifestando un comportamiento frío y distante.

Respecto a la tercera hipótesis, se halló relación entre la realización personal y el desempeño laboral, tratándose de una relación inversa ($r_s = .307$) lo que quiere decir que si el docente se ve realizado profesionalmente tendrá un mejor desempeño laboral, pero si no se siente cómodo en la labor que realiza, siente que ha logrado muy poco entonces su desempeño laboral se verá disminuido; es también una relación altamente significativa ($p = .000$). En su investigación Arocutipá (2019), señala que el nivel de desempeño docente depende del nivel de realización personal del síndrome de burnout, es decir que un maestro con un alto nivel de realización personal podría desencadenar en mejores logros de aprendizaje. A partir de los estudios realizados por Mena (2020), asevera que la disminución en los niveles de la realización personal incide en la calidad de atención a los estudiantes y padres de familia, es decir se evidencia en el desempeño laboral del docente que vendría a ser deficiente. Maslach (2009), señala que la sensación de un bajo nivel de realización personal puede hacer que los trabajadores con burnout sientan que han cometido un error al elegir su carrera y a menudo no les gusta el tipo de persona en que ellos creen que se han convertido. De este modo, llegan a tener una consideración negativa de ellos así como de los demás, afectando su labor. Sharma y Cooper (2017), señala que una baja realización personal es cuando

el trabajador se ve a sí mismo como ineficaz en su trabajo. Teniendo sentimientos abrumadores, lo que refleja la pérdida de confianza en sus propias capacidades para realizar su trabajo.

A partir de los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación se ha comprobado que existe relación entre las variables burnout y desempeño laboral al igual que entre sus dimensiones, lo que nos lleva a concluir que el burnout representa un problema para la educación, ya que al padecer los docentes este síndrome se pueden ver afectados de manera psicológica influyendo en sus procesos cognitivos y estado su emocional, también de manera física porque le podría causar problemas de salud y del mismo modo en el aspecto social, puesto que influye en sus relaciones interpersonales, lo cual no sería favorable ni para los docentes ni para los y las estudiantes puesto que serían afectados en el logro de sus aprendizaje.

VI. CONCLUSIONES

Las conclusiones para la investigación fueron las siguientes:

1. Se determinó que el burnout y el desempeño laboral se relacionan de manera inversa y altamente significativa ($r_s = -.231$, $p=0.001$) y el tamaño del efecto es demasiado pequeño ($r^2=.053$).
2. Se evidenció que el 50,2 % de docentes presenta un nivel medio de burnout, como es evidente un porcentaje considerable se encuentra afectado por el burnout.
3. Se concluye que el 53.7% de docentes tiene un nivel medio de desempeño laboral en donde se evidencia que la mayoría aún no alcanzan un alto nivel de desempeño.
4. Se demuestra que la dimensión cansancio emocional se relaciona de manera inversa y altamente significativa ($r_s = -.302$, $p=0.000$) con el desempeño laboral, y se obtuvo un tamaño del efecto bastante pequeño ($r^2= .091$).
5. Se determinó que la dimensión despersonalización se relaciona de manera inversa y es altamente significativa ($r_s = -.269$, $p=.000$) con el desempeño laboral, a su vez se obtuvo un tamaño del efecto bastante pequeño ($r^2= .072$).
6. Se determinó que la dimensión realización personal se relaciona de manera directa y altamente significativa ($r_s = .307$, $p=.000$) con el desempeño laboral, el tamaño del efecto obtenido es bastante pequeño ($r^2= .094$).

VII. RECOMENDACIONES

Se propone como recomendaciones las siguientes:

1. Se sugiere a las autoridades educativas pertinentes, como la dirección regional de educación de Lima y de las unidades de gestión educativa promover talleres de afrontamiento al estrés y jornadas de capacitación que fortalezcan las competencias y habilidades a través de la motivación favoreciendo a un mejor desempeño laboral.
2. Realizar charlas informativas sobre el burnout, la manera en la que influye en el desempeño laboral y el trabajo docente.
3. Promover talleres dirigido a los docentes del nivel secundario de Lima en donde se empleen técnicas de relajación que ayude a reducir el estrés mitigando de esta forma los niveles de cansancio emocional.
4. Promover la mejora del clima laboral y las relaciones interpersonales a través de talleres de entrenamiento de habilidades sociales, técnicas de solución de problemas y de auto control para reducir sentimientos de despersonalización ya que dicho factor afecta directamente las relaciones con los miembros de la comunidad educativa.
5. Fomentar redes de apoyo entre compañeros que les permita afirmar su autoconfianza y autoestima desplegando su talento, lo cual permitiría que se incremente el sentido de realización personal de los docentes.

REFERENCIAS

- Alles, M. A. (2002). Dirección Estratégica de recursos humanos gestión por competencias: el diccionario. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. A. (2017). Desempeño por competencias: Estrategia, evaluación por personas. Evaluación de 360°. Buenos Aires: Granica.
- Arias, W. L., Huamaní, J. C., & Ceballos, K. D. (2019). Síndrome de Burnout en profesores de escuela y universidad: un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa. *Propósitos y Representaciones*, 72-91. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a04v7n3.pdf>
- Arocutipa Castillo, W. (2019). Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño docente en aula en la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry de la ciudad de Moquegua 2018 (Tesis de Maestría, Universidad Nacional San Agustín). <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8972>
- Aviles Escobar, M. B., & Rojas Gonzáles, R. V. (2016). Prevalencia del síndrome de Burnout y su correlación con los factores organizacionales en los docentes de educación secundaria regular de la ciudad de Bluefields en el periodo agosto-noviembre 2016 (Tesis de doctorado, Universidad Nacional de Nicaragua). <http://riul.unanleon.edu.ni:8080/jspui/bitstream/123456789/7897/1/245172.pdf>
- Cabezas, E. D., Andrade, D., & Torres, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. México: Mc Graw Hill. <http://104.207.147.154:8080/handle/54000/1143>

- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos.El capital humano de las organizaciones. México: Mc Graw Hill. O
- Cohen, J. (1988). Statistical power analysis for the behavioral sciences (2^a ed.). United states of América: Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
<http://www.utstat.toronto.edu/~brunner/oldclass/378f16/readings/CohenPower.pdf>
- Fernández, M. (2002). Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana. Facultad de Psicología. Universidad de Lima, 2766.<https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Persona/article/view/842>
- Freudenberger , H. (1989). Burnout :Past,present,and future concerns,loss. Loss,Grief & Care, 1-10. https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1300/J132v03n01_01
- Fuentes-Doria, D. D., Toscano-Hernández, A. E., Malvaceda-Espinoza, E., Diaz Ballesteros, J. L., & Díaz Pertuz, L. (2020). Metodología de la investigación:Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables. Medellín: Editorial Universidad Pontificia Bolivariana.
- Gave, M. Y. (2019). Síndrome de Burnout y desempeño docente en la institución educativa Visión Mundial, Cercado Lima, 2019(Tesis de Maestria,Universidad César Vallejo). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40727>
- George, D., & Mallery, P. (2019). IBM SPSS statistics 26 step by step:Asimple guide andreference.Routledge.<https://staffsites.sohag-univ.edu.eg/uploads/1331/1575374171%20-%20SPSS%20exams.pdf>

- Gil-Monte, P. R., & Moreno-Jiménez, B. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Gutierrez, G. A., Celis, M. A., Moreno, S., Farias, F., & Suarez, J. (2006). Síndrome de burnout. Archivos de Neurociencias, 305-309.
- Henandez-Sampieri, R., & Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación. México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Huamán Sutta, T., & Paniagua Salazar, M. V. (s.f.). Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la IE N 1222 "Húsares De Junín" del distrito de Ate-Lima 2014. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo).
https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=trinidad+huama+n+sutta+y+paiagua&btnG=
- Lizama, N. (30 de Enero de 2021). ¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y como afectará la nueva cuarentena? El Comercio.
<https://elcomercio.pe/lima/como-repercutio-el-estres-laboral-cronico-en-los-peruanos-y-como-afectara-la-nueva-cuarentena-coronavirus-pandemia-estres-laboral-trabajo-remoto-desempleo-cuarentena-covid-19-nczg-noticia/?ref=ecr>
- Malander, N. (2016). Prevalencia de Burnout en docentes del nivel secundario.
<https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/9572>
- Martínez, A. (2010). El Síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Vivat Academia, 42-80. <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el burnout. Ciencia y trabajo, 37-43.
https://www.academia.edu/download/30163758/c_t32.pdf#page=21

- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B., & Schwab, R. L. (1986). Maslach burnout inventory. https://www.researchgate.net/profile/Christina_Maslach/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventor%20ry_Manual/links/5574dbd708aeb6d8c01946d7.pdf
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mena, S. F., Villanueva, K., & Mena, R. (2020). Síndrome de burnout en los docentes de la unidad educativa ciudad de Caracas del Cantón Santo Domingo de los Tsáchilas. *Conrado*, 236-240. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1546>
- Ministerio de Educación. (2012). Resolución Ministerial No. 0547 Marco de Buen Desempeño Docente. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- Ministerio de Educación. (2017). Resultados del Censo Educativo y Censo DRE/UGEL. http://escale.minedu.gob.pe/resultado_censos
- Mogollon, J. R., & Rojas, A. R. (2019). Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en docentes de Instituciones Nacionales del distrito de Caylloma (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional San Agustín). <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10591>
- Osorio, J. E., & Cárdenas Niño, L. (2017). Work stress: a review study. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 81-90.
- Padilla, A. A., Bonivento, C. V., & Suarez, B. S. (2017). Burnout syndrome and self-efficacy beliefs in professors. *Propósitos y representaciones*, 65-126.

- Perez, J. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales*, 445-455.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314000813>
- Quispe, E. (2019). Mobbing y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas de Asep María, Madre y Maestra-Circa de nivel secundario de la ciudad de Arequipa, 2019.(Tesis de Maestría,Universidad Nacional San Agustín).<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10170>
- Ramirez Chavez, M. (2020). Síndrome de burnout y entusiasmo por el trabajo en docentes de educación básica especial y regular en Arequipa(Tesis de Licenciatura,Universidad Católica San Pablo). http://54.213.100.250/bitstream/20.500.12590/16494/1/RAMIREZ_CHAVEZ_MAR_BUR.pdf
- Revelle, W. (2019). psych: Procedures for Psychological, Psychometric, and Personality Research. [R package]. . Retrieved from. <https://cran.r-project.org/package=psych>.
- Rivas-Tovar, L. A. (2017). Elaboración de tesis: estructura y metodología. México: Trillas. https://www.researchgate.net/publication/318969826_Elaboracion_de_Tesis_Estructura_y_Metodologia
- Saborio, L., & Hidalgo, L. F. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 119-124. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-00152015000100014&script=sci_arttext
- Salanova, M., Llorens, S., & García-Renedo, M. (2003). ¿Por qué se están quemando los profesores? *Prevención, Trabajo y Salud*, 16-20.
http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2003_Salanova-Llorens-Garc%C3%ADa-Renedo.pdf

- Savio, S. A. (2008). El síndrome del Burnout: un proceso de estrés laboral crónico. Hologramática.
- Schaufeli, W. B., & Maslach, C. (1993). Historical and conceptual developments of burnout. Professional burnout: Recent developments in theory and research, 1-16. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/043.pdf>
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 204-220. <https://doi.org/10.1108/13620430910966406>
- Seligman, M. E. P. (1968). The general adaptation syndrome and the diseases of adaptation. *The Journal of Clinical Endocrinology*, 117-230. <https://doi.org/10.1210/jcem-6-2-117>
- Sharma, R. R., & Cooper, S. C. (2017). Eastern and Western Concepts Models, and Approaches for Mitigation. Emerald Group Publishing Limited. <http://eds.a.ebscohost.com/eds/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzE0MjM2MjBfX0FO0?sid=b846373a-bbce-45c6-a1aa-0f3d84aef45e@sdc-v-sessmgr02&vid=1&format=EB&rid=1#>
- Shirom, A. (2009). Acerca de la validez del constructo, predicciones y consecuencias del burnout en el lugar de trabajo. *Ciencia y Tecnología*, 44-54. https://www.academia.edu/download/55119859/burnout_articulo.pdf#page=28
- Tito Jiménez, R. (2017). Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03, Lima (Tesis de magister, Universidad César Vallejo). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8514>

Villarruel, L. E. (2019). Síndrome De Burnout Y Desempeño Docente En Las Instituciones Educativas Del Distrito De Poroto, Trujillo-2019 (Tesis de Mestria,Universidad César Vallejo). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37681>

Zapata Arias, C. (2018). Relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el personal docente de la UE "Hernando Siles Reyes"(Tesis de doctorado,Universidad Mayor de San Andrés). <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/22525>

ANEXOS

ANEXO 1 Prueba de normalidad

TABLA 5

Prueba de normalidad para las variables Burnout y Desempeño Laboral

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	p
V 1: Burnout	0.119	203	0.000
Cansancio Emocional	0.103	203	0.000
Despersonalización	0.252	203	0.000
Realización Personal	0.258	203	0.000
V 2: Desempeño Laboral	0.061	203	0.065
Nivel de Compromiso	0.081	203	0.002
Resolución de Problemas	0.065	203	0.035
Nivel de Iniciativa	0.083	203	0.002

a. Corrección de significación de Lilliefors.

NOTA: gl= grado libertad; P = significancia.

En la tabla 5, se evidencian los resultados que determinan la normalidad de las variables burnout y desempeño laboral a través del estadístico Kolmogorov-Smirnov ($N > 50$), donde los valores son < 0.05 en ambas variables, por lo que se sostiene que los datos no siguen una distribución normal y para la comprobación de hipótesis se debe realizar mediante el estadístico no paramétrico, Rho de Spearman.

ANEXO 2 Matriz de operacionalización de variables

TABLA 1

Matriz de operacionalización de la variable, Burnout.

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta y nivel de medición de ítems y dimensiones
-----------------------	---------------------------	-------------	-------------	-------	--

<p>Lo podemos entender como una respuesta prolongada debido a estresores crónicos a nivel personal en relación al trabajo, determinadas a partir de 3 dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal (Maslach, Schaufeli, y Leiter, 2001).</p>	<p>La variable Burnout será medido empleando el cuestionario de Burnout de Maslach para docentes (MBI-Ed), elaborada por Maslach y Jackson en 1986</p>	<p>Cansancio Emocional</p>	<p>Desmotivación, agotamiento, sensación de fatiga.</p>	<p>1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20</p>	<p>El cuestionario está compuesto por 22 reactivos, de respuesta tipo Likert que va del 0 al 6. 0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos. 3 = Unas pocas veces al mes. 4 = Una vez a la semana. 5 = Unas pocas veces a la semana. 6 = Todos los días. El nivel de medición de Ítems es de tipo "Ordinal"</p>
		<p>Despersonalización</p>	<p>Comportamiento frío, poca empatía, discusiones constantes.</p>	<p>5, 10, 11, 15, 22</p>	
		<p>Baja Realización personal</p>	<p>Sentimientos de ineficacia, pérdida de confianza en sí mismo.</p>	<p>4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21</p>	

TABLA 2*Matriz de operacionalización de la variable, desempeño laboral*

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta y nivel de medición de ítems y dimensiones
El desempeño laboral es una actuación donde el trabajador asume como parte suya los objetivos de la organización. En la que ejecuta las acciones acordadas entre el empleador y el trabajador, asimismo los objetivos trazados a nivel personal como profesional (Alles, 2002)	La variable de desempeño laboral será medida mediante el cuestionario de desempeño laboral (DL) creada por Huamán y Paniagua (2014).	Nivel de Compromiso	- Con los objetivos de la organización.	1, 2	El cuestionario está compuesto por 24 reactivos de respuesta tipo Likert del 1 al 4 Siempre:4 Casi siempre:3 A veces:2
			Cumplimiento de responsabilidades asumidas.	3,4	
			Muestra un perfil ético profesional.	5, 6	
			Establece para sí mismo objetivos de alto desempeño.	7, 8	
			Brinda soluciones a los problemas escolares.	9, 10	

	Comprende las emociones de los estudiantes.	11, 12	Nunca:1
	Dialoga con los padres de familia.	13, 14	Nivel de medición:
Resolución de problemas	Trabaja en equipo frente a casos delicados.	15, 16	Alto
	Demuestra proactividad.	17, 18	Medio
Nivel de iniciativa	Se capacita permanentemente	19, 20	Bajo
	Posee visión de mediano y largo plazo.	21, 22	
	Asume la conducción de equipos de trabajo.	23, 24	Tiene un nivel de medición de ítems de tipo “ordinal”

ANEXO 3 Cuestionario de desempeño laboral

**BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN
SECUNDARIA DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LIMA
METROPOLITANA, 2021**

INSTRUCCIÓN: La presente investigación, tiene como objetivo, determinar la relación existente entre burnout y desempeño laboral en docentes de educación secundaria de instituciones educativas de Lima. Este estudio requiere la participación de todos los docentes del nivel secundario de manera voluntaria, para lo cual se le solicitará que responda las preguntas con toda sinceridad. La información brindada se utilizará solo con fines académicos y será de forma anónima, lo cual apoya la confidencialidad de esta investigación.

Las escalas de apreciación de tus respuestas pueden variar entre las siguientes opciones:

N	AV	CS	S
Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	DIMENSIONES E ÍTEMS	ESCALA DE APRECIACIÓN			
		N	AV	CS	S
	I. NIVEL DE COMPROMISO				
1	¿Se observa en los docentes de su I.E. un alto grado de compromiso laboral?				
2	¿Considera que los docentes buscan alcanzar las metas previstas por la I.E.?				
3	¿Considera que en su I.E. los docentes cumplen con las responsabilidades asumidas?				
4	¿Considera que los docentes de su I.E. entregan sus documentos en el tiempo previsto?				
5	¿Considera que los docentes de su I.E. brindan un servicio de calidad?				
6	¿Considera que los docentes de su I.E. transmiten valores con el ejemplo?				
7	¿Considera que su I.E cuenta con docentes de altos niveles de desempeño?				

8	¿Considera que los docentes de su I.E. se auto exigen para alcanzar metas más altas?				
	II. RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	N	AV	CS	S
1	¿Considera que los docentes atienden con empatía a los padres de familia?				
2	¿Los docentes están capacitados para solucionar problemas conductuales de los				
3	¿Considera que los docentes se interesan por atender las inquietudes de sus alumnos?				
4	¿Los docentes se preocupan por orientar el desarrollo emocional de los estudiantes?				
5	¿Considera que los docentes logran trabajar articuladamente con los padres de familia?				
6	¿Los docentes de su I.E. son promotores de algún cambio en su comunidad?				
7	¿Cuándo se suscitan casos complejos de conductas en su I.E. cuentan con asistencia de				
8	¿En su I.E. Se informa a los tutores el progreso o retroceso permanente de los estudiantes?				
	III. NIVEL DE INICIATIVA	N	AV	CS	S
1	¿Los docentes de su I.E. tienen cualidades proactivas?				
2	¿Los docentes de su I.E. se desempeñan más allá de los compromisos asumidos?				
3	¿Los docentes de su I.E. se encuentran capacitándose permanentemente?				

ANEXO 4 Cuestionario de Burnout de Maslach

CUESTIONARIO DE BURNOUT DE MASLACH PARA DOCENTES (MBI)

El presente Inventario de Burnout de Maslach para docentes, permite conocer los sentimientos y actitudes del profesional hacia su trabajo y hacia los estudiantes, teniendo como función medir el desgaste profesional.

A continuación encontrará una serie de afirmaciones las cuales responderá como crea oportuno sobre la frecuencia en que siente usted cada proposición o situación. Recuerde que no hay respuestas correctas o erradas.

0= NUNCA 1= POCAS VECES AL AÑO 2= UNA VEZ AL MES O MENOS
3= UNAS POCAS VECES AL MES 4= UNA VEZ A LA SEMANA.
5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA 6= TODOS LOS DÍAS.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
14	Creo que trabajo demasiado.	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	

16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	

ANEXO 5 Evidencia de recolección de datos formulario google

Burnout y Desempeño Laboral- lima

Preguntas Respuestas 200

Sección 1 de 4

BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LIMA METROPOLITANA, 2021

La presente investigación, tiene como objetivo, determinar la relación existente entre burnout y desempeño laboral en docentes de educación secundaria de instituciones educativas de Lima. Este estudio requiere la participación de todos los docentes del nivel secundario de manera voluntaria, para lo cual se le solicitará que responda las preguntas con toda sinceridad. La información brindada se utilizará solo con fines académicos y será de forma anónima, lo cual apoya la confidencialidad de esta investigación.

Acepto participar

SI

NO

Burnout y Desempeño Laboral- lima

Preguntas Respuestas 200

Sección 3 de 4

CUESTIONARIO DE BURNOUT

El presente Inventario de Burnout de Maslach para docentes, permite conocer los sentimientos y actitudes del profesional hacia su trabajo y hacia los estudiantes, teniendo como función medir el desgaste profesional. A continuación encontrará una serie de afirmaciones las cuales responderá como crea oportuno sobre la frecuencia en que siente usted cada proposición o situación. Recuerde que no hay respuestas correctas o erradas.

1. Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo. *

NUNCA.

POCAS VECES AL AÑO.

UNA VEZ AL MES O MENOS.

UNAS POCAS VECES AL MES.

UNA VEZ A LA SEMANA.



Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, LLAVILLA NINA MARIA, QUISPE HUARCAYA LOURDES YOVANNA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Burnout y Desempeño Laboral en Docentes de Educación Secundaria de Instituciones Educativas de Lima, 2021", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
LLAVILLA NINA MARIA DNI: 29564593 ORCID 0000-0002-3035-5975	Firmado digitalmente por: MLLAVILLAN el 12-06-2021 09:43:59
QUISPE HUARCAYA LOURDES YOVANNA DNI: 70338602 ORCID 0000-0003-2546-0110	Firmado digitalmente por: LQUISPEH01 el 18-06-2021 23:20:02

Código documento Trilce: INV - 0223984