

**ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA**

**“SANTA ROSA”**

**PROGRAMA DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE**



**TESIS.**

---

**“SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN  
LOS DOCENTES DE LAS II.EE. INCA GARCILASO Y CLORINDA  
MATTO DEL CUSCO”.**

---

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
EDUCACION PRIMARIA**

**Autor (a)**

Bach. Raquel Morales Delgado.

Bach. Magali Rocca Acosta.

**Asesora:**

Mg. Milagros Vásquez Castillo.

Código ORCID: 0009-0006-5231-5778

Línea de Investigación.

Desempeño Docente.

Cusco – Peru

2026

# Raquel Morales Delgado. Magali Rocca Acosta.

## SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LOS DOCENTES DE LAS II.EE. INCA GARCILASO Y CLORINDA...

 Quick Submit Quick Submit Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública Santa Rosa

### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3602074367

Fecha de entrega

26 jun 2026, 12:05 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

26 jun 2026, 12:10 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

TESIS\_-\_RAQUEL\_MORALES\_DELGADO.pdf

Tamaño del archivo

1.2 MB

80 páginas

18.849 palabras

117.731 caracteres




# 18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

## Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

## Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 11%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Marcas de integridad

### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



PERÚ

Ministerio  
de Educación

GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO  
Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública

SANTA ROSA

R.S. N° 084-51-ED-1942 / RENEVA D.S. N° 09-94-ED-1994  
LICENCIAMIENTO: R.M. N° 358-2020-MINEDU



## DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, Raquel Morales Delgado, identificada con Documento Nacional de Identidad No. 41489384 y yo Magali Rocca Acosta identificada con Documento Nacional de Identidad No 40746346, del Programa Académico de Educación Primaria de la Escuela de Educación Pedagógica Pública "SANTA ROSA", declaro bajo juramento lo siguiente:

1. La tesis titulada:  
SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LOS DOCENTES DE LAS II.EE. INCA GARCILASO Y CLORINDA MATTO DEL CUSCO, es de nuestra autoría, la misma que presentó para optar el Título Profesional de Licenciada en Educación.
2. La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. La tesis es original e inédita, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

Cusco, 22 de junio de 2026

Magali Rocca Acosta

DNI. No. 40746346

Raquel Morales Delgado

DNI. No. 41489384

## PRESENTACIÓN.

La presente investigación titulada "Síndrome de Burnout y Desempeño Profesional en los Docentes de las Instituciones Educativas Inca Garcilaso de la Vega y Clorinda Matto de Turner del Cusco, 2025" surge ante la necesidad de analizar cómo el síndrome de burnout influye en el desempeño profesional de los docentes, considerando que las crecientes exigencias laborales pueden afectar su bienestar emocional y la calidad del proceso educativo.

El propósito del estudio es determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño profesional docente, evaluando dimensiones como la preparación para el aprendizaje, la enseñanza, la participación en la gestión escolar y el desarrollo de la identidad profesional. Con ello, se busca aportar evidencia que contribuya a fortalecer estrategias orientadas al bienestar docente y a la mejora de la calidad educativa.

La investigación se estructura en dos partes. La primera desarrolla el planteamiento del problema, los antecedentes y las bases teóricas; la segunda presenta la metodología, los resultados, la contrastación de las hipótesis, las conclusiones y las recomendaciones.

Finalmente, se espera que este trabajo constituya un aporte para futuras investigaciones y para la implementación de acciones que promuevan la salud ocupacional y el fortalecimiento del desempeño profesional de los docentes.

## **AGRADECIMIENTO.**

Expresamos nuestro más sincero agradecimiento a Dios, por habernos dado la fortaleza, la salud y la perseverancia necesarias para culminar este proceso académico.

A nuestros padres, gracias por su amor incondicional, sus consejos sabios y su ejemplo de vida. A mi familia en general, por su constante apoyo emocional, comprensión y paciencia durante los momentos de mayor exigencia.

A los docentes y asesores que nos acompañaron durante esta etapa, agradeciendo por su orientación de vida, de esfuerzo, de perseverancia, sus actitudes críticas y motivación a desarrollar una mirada reflexiva y comprometida con la educación.

A las Instituciones Educativa Clorinda Matto de Turner e Inca Garcilaso de la vega, nivel primario, donde nos acogieron como investigadoras, y permitieron el proceso de recolección de datos ratificando ese espacio de práctica y aprendizaje profesional invaluable que los caracteriza.

A cada uno, mi más profundo agradecimiento.

Raquel Morales Delgado

Magali Rocca Acosta

## **DEDICATORIA**

Dedicamos este trabajo con profundo amor y gratitud a nuestros padres, quienes con esfuerzo, sacrificio y valores han sido nuestra mayor inspiración a lo largo de este camino. A nuestra familia, por su compañía silenciosa pero constante.

Dedicamos también esta meta alcanzada a todos los docentes que han dejado huella en nuestra formación, por el ejemplo de vocación, compromiso y humanidad.

Finalmente, este logro lo dedicamos a la institución que nos formó, por brindarnos el espacio para crecer profesionalmente y desarrollar nuestra vocación como investigadoras.

Raquel Morales Delgado

Magali Rocca Acosta

## RESUMEN.

El síndrome de burnout es un estado de agotamiento físico, mental y emocional provocado por el estrés laboral prolongado, que afecta negativamente el bienestar y el desempeño profesional docente. La presente investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño docente en los profesores de las instituciones educativas Inca Garcilaso y Clorinda Matto del Cusco durante el año 2025. Se evaluó la influencia del burnout en dimensiones fundamentales de la práctica pedagógica, como la preparación para el aprendizaje, la enseñanza, la participación en la gestión escolar y el desarrollo de la identidad profesional. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, transversal y correlacional. Para la recolección de datos se aplicó una rúbrica de desempeño docente basada en los estándares del Ministerio de Educación del Perú y el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI). Los resultados mostraron que más del 80% de los docentes alcanzaron niveles altos o excelentes de desempeño; sin embargo, el 26% presentó síntomas de burnout, destacando la baja realización personal. Se concluye que existe una relación inversa entre ambas variables, recomendándose estrategias institucionales orientadas al bienestar emocional y la salud mental docente.

**Palabras clave:** Síndrome de Burnout, desempeño profesional, aprendizaje, enseñanza, gestión escolar.

## ABSTRACT

Burnout syndrome is a state of physical, mental, and emotional exhaustion caused by prolonged occupational stress, which negatively affects teachers' well-being and professional performance. The purpose of this study was to analyze the relationship between burnout syndrome and teaching performance among teachers at the Inca Garcilaso and Clorinda Matto educational institutions in Cusco during 2025. The study examined the influence of burnout on key dimensions of pedagogical practice, including preparation for learning, teaching performance, participation in school management, and the development of professional identity. A quantitative approach was employed, using a non-experimental, cross-sectional, and correlational research design. Data were collected through a teacher performance rubric based on the standards established by the Peruvian Ministry of Education and the Maslach Burnout Inventory (MBI). The results showed that more than 80% of the teachers achieved high or excellent levels of performance; however, 26% presented symptoms of burnout, with low personal accomplishment being the most prevalent dimension. The findings indicate an inverse relationship between burnout syndrome and teaching performance. Therefore, institutional strategies aimed at promoting emotional well-being and protecting teachers' mental health are recommended.

***Keywords:***

Burnout syndrome, professional performance, learning, teaching, school management.

## Tabla de Contenido

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD.....	iii
PRESENTACIÓN. ....	iv
AGRADECIMIENTO. ....	v
DEDICATORIA .....	vi
RESUMEN. ....	vii
ABSTRACT.....	viii
Tabla de Contenido.....	ix
Lista de Tablas. ....	xii
Lista de Figuras.....	xiv
INTRODUCCION.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA. ....	1
<b>Formulación del problema</b> .....	<b>2</b>
<b>Problema general</b> .....	<b>2</b>
<b>Problemas específicos</b> .....	<b>2</b>
<b>Objetivos</b> .....	<b>3</b>
<b>Objetivo general</b> .....	<b>3</b>
<b>Objetivos específicos</b> .....	<b>3</b>
<b>Línea de Investigación</b> .....	<b>3</b>
<b>Hipótesis de la investigación</b> . ....	<b>4</b>
<b>Hipótesis general</b> .....	<b>4</b>
<b>Hipótesis específicas</b> .....	<b>4</b>
<b>Justificación</b> .....	<b>4</b>
<b>Conveniencia</b> . ....	<b>4</b>
<b>Relevancia social</b> . ....	<b>4</b>
<b>Valor teórico</b> .....	<b>5</b>
<b>Utilidad práctica</b> . ....	<b>5</b>
<b>Contexto de la Investigación</b> .....	<b>5</b>
<b>Delimitación de la investigación</b> . ....	<b>6</b>
<b>Delimitación espacial</b> .....	<b>6</b>
<b>Delimitación temporal</b> .....	<b>6</b>
<b>Delimitación social</b> .....	<b>6</b>

<b>Limitaciones de la investigación.</b> .....	7
PARTE I. ....	8
<b>1.1. Marco Teórico.</b> .....	8
<b>1.1.1.- Antecedentes de investigación.</b> .....	8
<b>1.1.2.- Antecedentes internacionales</b> .....	8
<b>1.1.3.- Antecedentes nacionales</b> .....	9
<b>1.1.4.- Antecedentes locales.</b> .....	11
<b>1.2.- Bases teórico-científicas.</b> .....	12
<b>1.2.1.- El síndrome de burnout.</b> .....	12
<b>1.2.2.- Características del síndrome de Burnout.</b> .....	12
<b>1.2.3.- Factores que influyen en el síndrome.</b> .....	13
<b>1.2.4.- Los estudios del síndrome en los últimos años.</b> .....	13
<b>1.2.5.- Modelos explicativos del síndrome</b> .....	13
<b>1.2.6.- Consecuencia del burnout en los docentes.</b> .....	15
<b>1.2.7.- El desempeño profesional (docente).</b> .....	16
<b>1.2.8.- El desempeño docente según el MBDD.</b> .....	17
<b>1.2.9.- Enfoque del MBDD sobre el desempeño docente.</b> .....	17
<b>1.2.10.- Dimensiones o dominios del desempeño</b> .....	17
<b>1.3.- Definición de términos.</b> .....	18
PARTE II. ....	20
<b>2.1.- Metodología.</b> .....	20
<b>2.1.1.- Método de investigación.</b> .....	20
<b>2.1.2.- Enfoque de investigación.</b> .....	20
<b>2.1.3.- Tipo de la investigación.</b> .....	20
<b>2.1.4.- Alcance o nivel de investigación.</b> .....	21
<b>2.1.5.- Diseño de investigación.</b> .....	21
<b>2.1.6.- Población y muestra de estudio.</b> .....	21
<b>2.1.7.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b> .....	23
<b>2.1.8.- Validación y confiabilidad de los instrumentos.</b> .....	24
<b>2.1.9.- Técnica de procesamiento de datos.</b> .....	27
<b>2.1.10.- Aspectos éticos.</b> .....	27
<b>2.2.- Resultados.</b> .....	29
<b>2.2.1.- Resultados descriptivos (por variables y dimensiones).</b> .....	29
<b>2.2.1.1.- Resultados en la variable 1, Síndrome de Burnout</b> .....	29

<b>2.2.3.- Resultados en la variable 2, Desempeño profesional en los docentes.</b> .....	34
<b>2.2.4.- Resultados en las dimensiones</b> .....	36
<b>2.3.- Resultados según objetivos específicos</b> .....	43
<b>2.3.1.- Resultados para el objetivo específico 1.</b> .....	43
<b>2.3.2.- Resultados para el objetivo específico 2</b> .....	43
<b>2.3.3.- Resultados para el objetivo específico 3</b> .....	44
<b>2.3.4.- Resultados en el objetivo específico 4</b> .....	45
<b>2.3.5.- Resultados respecto al objetivo general.</b> .....	46
CONCLUSIONES .....	49
RECOMENDACIONES .....	51
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	53
ANEXOS. ....	56
<b>Anexo No. 1, Matrices de investigación.</b> .....	56
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN .....	58
<b>Anexo No. 2. Instrumentos de investigación.</b> .....	63
<b>Anexo No. 3. Validación de instrumentos</b> .....	66
<b>Anexo No. 4. Constancia del turnitin</b> .....	69

## Lista de Tablas.

<b>Tabla 1.</b> <i>Cusco: número de docentes en la población de estudio. Nivel primario y secundario.</i> .....	21
<b>Tabla 2:</b> Muestra final de estudio. ....	22
<b>Tabla 3:</b> Nivel y valoración del Cuestionario MBI. ....	23
<b>Tabla 4:</b> Cálculo de puntuaciones para el Cuestionario MBI. ....	24
<b>Tabla 5:</b> Coeficientes e índices. ....	25
<b>Tabla 6:</b> Resultados de valoración según el Alfa de Cronbach. ....	25
<b>Tabla 7:</b> Resultados de valoración según el Alfa de Cronbach. ....	26
<b>Tabla 8:</b> Cálculo de puntuaciones para el Cuestionario MBI. ....	29
<b>Tabla 9:</b> Promedio general, presencia de Síndrome de Burnout en docentes de 2 instituciones educativas del Cusco. ....	29
<b>Tabla 10:</b> Nivel de Burnout. ....	30
<b>Tabla 11:</b> Resultados en la dimensión de “cansancio emocional”. ....	31
<b>Tabla 12:</b> Resultados en la dimensión de “despersonalización”. ....	32
<b>Tabla 13:</b> Resultados en la dimensión “realización personal”.....	33
<b>Tabla 14:</b> Categorías para evaluar. ....	34
<b>Tabla 15:</b> Resultados en la variable desempeño docente.....	35
<b>Tabla 16:</b> Nivel de desempeño. ....	36
<b>Tabla 17:</b> Resultados en la dimensión 1, preparación para el aprendizaje. ....	37
<b>Tabla 18:</b> Nivel de desempeño. ....	38
<b>Tabla 19:</b> Resultados en la dimensión 2, Enseñanza para el aprendizaje.....	38
<b>Tabla 20:</b> Nivel de desempeño .....	39
<b>Tabla 21:</b> Resultados en la dimensión 3, participación en la gestión. ....	40
<b>Tabla 22:</b> Nivel de desempeño. ....	41
<b>Tabla 23:</b> Resultados en la dimensión 4, desarrollo de la profesionalidad e identidad. ....	41
<b>Tabla 24:</b> Resumen interpretativo.....	42
<b>Tabla 25:</b> <b>Correlación entre V1 (SdB) y dimensión 1 de V2 (PpeA).</b> .....	43
<b>Tabla 26:</b> Correlación entre V1 (SdB) y dimensión 2 de V2 (EpeA).....	44
<b>Tabla 27:</b> Correlación entre la V1 (SdB) y la dimensión 3 (PelGE). ....	44
<b>Tabla 28:</b> Correlación entre la V1 (SdB) y la dimensión 4 (Pel.....	45
<b>Tabla 29:</b> Nivel de riesgo general de burnout.....	46
<b>Tabla 30.</b> Nivel de desempeño profesional e implicancias.....	47

<b>Tabla 31:</b> Correlación entre la V1 (Síndrome Burnout) y la variable 2 (Desempeño profesional).....	47
----------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

## Lista de Figuras

<b>Figura 1:</b> Promedio general, presencia del síndrome de Burnout en docentes de dos instituciones educativas del Cusco. ....	30
<b>Figura 2: Dimensión 1, var 1, cansancio emocional</b> .....	32
<b>Figura 3:</b> Dimensión 2, var 1, Despersonalización.....	33
<b>Figura 4:</b> Dimensión 3, var 1, realización personal.....	34
<b>Figura 5:</b> Variable 2, desempeño profesional docente. ....	35
<b>Figura 6:</b> Dimensión 1, var 2, preparación para el aprendizaje.....	37
<b>Figura 7:</b> Dimensión 2, var 2, enseñanza para el aprendizaje. ....	39
<b>Figura 8:</b> Dimensión 3, var 2, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.....	40
<b>Figura 9:</b> Dimensión 4, var 2, desarrollo de la profesionalidad y la identidad.....	42

## **INTRODUCCION.**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

El síndrome de Burnout o desgaste profesional es una problemática laboral que afecta la salud física y mental de los trabajadores. Según Saborío Morales y Hidalgo Murillo (2015), la Organización Mundial de la Salud (OMS) lo reconocía desde el año 2000 como un importante factor de riesgo laboral, capaz de deteriorar la calidad de vida y el bienestar psicológico. Este síndrome surge como consecuencia del estrés laboral crónico y se caracteriza por tres dimensiones principales: agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal.

La importancia del Burnout aumentó cuando la OMS lo incorporó en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11). De acuerdo con Diez y Martínez (2021), desde 2019 fue reconocido oficialmente como un fenómeno asociado al trabajo, entrando en vigor en 2022. Este reconocimiento cobró mayor relevancia debido a los efectos de la pandemia de COVID-19, que incrementó significativamente los niveles de estrés y agotamiento en distintos sectores laborales.

A nivel mundial, las consecuencias del Burnout son preocupantes. Según la revista *Ethic* (2022), millones de personas padecen enfermedades relacionadas con el estrés laboral, generando además importantes pérdidas económicas por disminución de la productividad, ausentismo y rotación de personal. En Estados Unidos, seis de cada diez trabajadores presentan síntomas de desgaste laboral, mientras que en México la cifra alcanza ocho de cada diez. Asimismo, en Brasil se reportan niveles críticos de Burnout superiores a los observados en varios países europeos.

Las repercusiones económicas también son significativas. El Foro Económico Mundial estimó que el desgaste laboral genera pérdidas de más de 322 mil millones de dólares a nivel global. Sin embargo, muchos países aún no cuentan con políticas adecuadas para prevenir y atender esta problemática. Algunas excepciones son México, que ha implementado normas para la protección frente al estrés laboral, y países europeos que promueven el derecho a la desconexión fuera del horario de trabajo.

En el Perú, el síndrome de Burnout presenta una alta incidencia. Según RPP Noticias (2022), aproximadamente siete de cada diez trabajadores experimentan síntomas asociados al agotamiento laboral. Entre las principales causas destacan la sobrecarga de trabajo, la presión excesiva, la falta de claridad en las funciones y el maltrato por parte de

superiores. Además, muchos trabajadores manifiestan no disponer de tiempo suficiente para actividades personales y familiares debido a las extensas jornadas laborales.

Esta situación genera efectos negativos como ansiedad, desmotivación, baja productividad e intención de cambiar de empleo. Las largas horas de trabajo afectan el equilibrio entre la vida laboral y personal, incrementando el riesgo de desarrollar problemas emocionales y físicos relacionados con el estrés.

En el ámbito educativo, el Burnout constituye una preocupación creciente debido a las múltiples responsabilidades que asumen los docentes. Las exigencias académicas, administrativas y emocionales pueden afectar su bienestar y desempeño profesional. Por ello, resulta necesario estudiar esta problemática para comprender su impacto en la calidad educativa.

En este contexto, la presente investigación busca analizar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente en las instituciones educativas Garcilaso de la Vega y Clorinda Matto de Turner, del distrito del Cusco. El estudio pretende generar evidencia que contribuya a identificar la magnitud del problema y promover estrategias orientadas a mejorar el bienestar laboral de los docentes y fortalecer la calidad de la enseñanza.

### **Formulación del problema**

El problema de investigación queda formulado sobre la estructura de un problema general y cuatro problemas específicos:

#### **Problema general**

¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño profesional en los docentes de las Instituciones Educativas Inca Garcilaso de Vega y Clorinda Matto de Turner del Cusco?

#### **Problemas específicos**

- 1.- ¿Qué nivel de relación existe entre el síndrome de Burnout y la preparación para el aprendizaje en los docentes de las II.EE. Inca Garcilaso y Clorinda Matto del Cusco, 2025?
- 2.- ¿De qué manera se relaciona el síndrome de Burnout y la enseñanza para el aprendizaje en los docentes de las II.EE. Inca Garcilaso y Clorinda Matto del Cusco, 2025?

3.- ¿Qué nivel de relación existe entre el síndrome de Burnout y la participación en la gestión escolar con los docentes de las II.EE. Inca Garcilaso y Clorinda Matto del Cusco, 2025?

4.- ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desarrollo de la profesionalidad e identidad en los docentes de las II.EE. Inca Garcilaso y Clorinda Matto del Cusco, 2025?

### **Objetivos.**

#### **Objetivo general**

Determinar el nivel de relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño profesional en los docentes de las II.EE. Inca Garcilaso y Clorinda Matto del Cusco, 2025.

#### **Objetivos específicos**

1.- Establecer el nivel de relación que existe entre el síndrome de Burnout y la preparación para el aprendizaje en los docentes de las II.EE. Inca Garcilaso y Clorinda Matto del Cusco, 2025

2.- Establecer el nivel de relación entre el síndrome de Burnout y la enseñanza para el aprendizaje en los docentes de las II.EE. Inca Garcilaso y Clorinda Matto del Cusco, 2025

3.- Establecer el el nivel de relación que existe entre el síndrome de Burnout y la participación en la gestión escolar en los docentes de las II.EE. Inca Garcilaso y Clorinda Matto del Cusco, 2025

4.- Establecer el nivel de relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desarrollo de la profesionalidad e identidad en los docentes de las II.EE. Inca Garcilaso y Clorinda Matto del Cusco, 2025.

#### **Línea de Investigación.**

La presente investigación se desarrolla dentro de la línea de investigación Desempeño docente, debido a que busca generar conocimiento científico sobre los factores que influyen en la calidad de la práctica pedagógica y en el cumplimiento de las funciones docentes. Esta línea promueve el análisis de las competencias profesionales, las estrategias metodológicas, la evaluación del aprendizaje y el desarrollo profesional de los docentes, contribuyendo al diseño de propuestas orientadas al mejoramiento de la calidad educativa y al fortalecimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje.

**Hipótesis de la investigación.****Hipótesis general**

Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño profesional en los docentes de las II.EE. Inca Garcilaso y Clorinda Matto del Cusco, 2025.

**Hipótesis específicas**

- 1.- Existe relación entre el síndrome de Burnout y la preparación para el aprendizaje en los docentes de las II.EE. Inca Garcilaso y Clorinda Matto del Cusco, 2025.
- 2.- Existe relación entre el síndrome de Burnout y la enseñanza para el aprendizaje en los docentes de las II.EE. Inca Garcilaso y Clorinda Matto del Cusco, 2025.
- 3.- Existe relación entre el síndrome de Burnout y la participación en la gestión escolar de los docentes en las II.EE. Inca Garcilaso y Clorinda Matto del Cusco, 2025.
- 4.- Existe relación entre el síndrome de Burnout y el desarrollo de la profesionalidad e identidad en los docentes de las II.EE. Inca Garcilaso y Clorinda Matto del Cusco, 2023.

**Justificación.**

El presente trabajo de investigación se justifica conforme criterios de sustento, y a la vez se resalta la importancia del tema en la realidad magisterial de este momento.

**Conveniencia.**

La presente investigación es oportuna porque analiza una problemática en crecimiento dentro del ámbito escolar: la influencia del síndrome de Burnout en el desempeño docente. En las instituciones educativas del Cusco, donde las exigencias laborales son elevadas, resulta importante comprender la relación entre el desgaste emocional, la despersonalización y la baja autorrealización con el rendimiento profesional. El estudio brinda un beneficio directo a docentes, directivos y autoridades educativas, al ofrecer un diagnóstico claro que facilita la formulación de estrategias orientadas al bienestar laboral y la mejora del proceso educativo en las II.EE. Inca Garcilaso y Clorinda Matto. Asimismo, sus resultados serán útiles para la UGEL y la GEREDU en la toma de decisiones educativas.

**Relevancia social.**

El valor social de esta investigación radica en su impacto sobre la calidad del servicio educativo y la salud integral de los docentes, quienes cumplen un rol fundamental en la formación de los estudiantes. El síndrome de Burnout afecta el equilibrio emocional y físico del docente, así como su desempeño pedagógico, deteriorando la calidad de la enseñanza. Al analizar la relación entre este trastorno y el rendimiento docente, se

visibiliza una problemática frecuentemente ignorada. Este estudio permitirá promover políticas institucionales más justas y sostenibles, orientadas a mejorar los entornos laborales y la educación en Cusco. Asimismo, contribuye a evaluar el nivel de agotamiento en docentes de primaria, fortaleciendo su relevancia social en el contexto educativo.

### **Valor teórico.**

En el plano teórico, esta investigación contribuye al análisis de la relación entre la salud mental laboral y el desempeño docente desde un enfoque correlacional, integrando perspectivas psicológicas y educativas. Permite contrastar y validar la teoría de Maslach y Jackson en el contexto educativo peruano, ampliando el conocimiento sobre los factores psicosociales que influyen en la calidad del trabajo docente. Asimismo, sirve como base para futuras investigaciones y para el desarrollo de marcos conceptuales adaptados a las características de docentes en zonas urbanas y rurales. En el contexto postpandemia, aporta evidencia sobre la manifestación del Burnout en docentes de educación inicial y primaria, tanto en el aula como fuera de ella.

### **Utilidad práctica.**

Desde el punto de vista práctico, los hallazgos de este estudio podrán traducirse en intervenciones concretas destinadas a prevenir y reducir el síndrome de Burnout en el ámbito escolar. Se espera que los resultados orienten la implementación de políticas de salud ocupacional, talleres de manejo del estrés, mejoras en el ambiente laboral y programas de incentivo y motivación. Estas acciones no solo impactarán positivamente a los docentes estudiados, sino que podrán aplicarse también en otras instituciones con características similares. Asimismo, ofrecerán a los directivos información valiosa para tomar decisiones que favorezcan tanto el desempeño profesional como la estabilidad emocional del cuerpo docente.

### **Contexto de la Investigación.**

Los docentes enfrentan múltiples exigencias laborales, administrativas y pedagógicas que pueden generar estrés y afectar su bienestar emocional. Cuando estas condiciones se prolongan, pueden originar el síndrome de Burnout, reconocido por la OMS (2022) como un fenómeno laboral caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Diversos estudios indican que este síndrome afecta negativamente el desempeño docente, reduciendo la motivación, la eficacia pedagógica y la calidad educativa (Ozamiz-Etxebarria et al., 2023; Gorain y Kalhotra, 2024). En el contexto peruano, se ha evidenciado una relación significativa

entre Burnout y desempeño profesional (Ortiz Salas, 2024). Por ello, la investigación se realiza en las instituciones Inca Garcilaso de la Vega y Clorinda Matto de Turner del Cusco, con el fin de analizar dicha relación y proponer estrategias de mejora.

### **Delimitación de la investigación.**

#### **Delimitación espacial**

Este estudio se desarrollará en dos instituciones educativas de nivel secundario localizadas en la ciudad del Cusco, Perú: la Institución Educativa Inca Garcilaso y la Institución Educativa Clorinda Matto. Ambas se encuentran en zonas urbanas y presentan condiciones similares en relación con la carga de trabajo docente, el número de estudiantes y la organización interna. El entorno geográfico seleccionado resulta pertinente, ya que permite analizar la manifestación del síndrome de Burnout en espacios educativos donde las exigencias laborales son elevadas y los recursos disponibles suelen ser limitados, factores que pueden incidir directamente en la salud emocional y el desempeño del profesorado.

#### **Delimitación temporal**

La investigación está prevista para desarrollarse durante el año 2025, cubriendo el periodo comprendido entre marzo y noviembre, coincidiendo con el calendario escolar oficial del país. Este intervalo temporal es adecuado porque permite monitorear la evolución del síndrome de Burnout y su impacto en el rendimiento docente a lo largo de un año académico completo. Se tomarán en cuenta momentos críticos como el inicio de clases, las evaluaciones periódicas y los cierres de bimestre, etapas en las que suele aumentar la presión laboral. Este tiempo permitirá también aplicar herramientas de evaluación y analizar variaciones en la condición emocional de los docentes.

#### **Delimitación social.**

La muestra del estudio estará conformada por docentes en actividad laboral que prestan servicios en las instituciones educativas Inca Garcilaso y Clorinda Matto del Cusco durante el año 2025. Se incluirán hombres y mujeres con diferentes niveles de formación, años de experiencia y especialidades académicas, lo cual permitirá observar cómo diversos factores personales y profesionales se relacionan con el síndrome de Burnout y el desempeño laboral. Quedan excluidos del estudio los trabajadores administrativos, auxiliares de educación y docentes que se encuentren en licencias prolongadas, debido a que no están directamente involucrados en el proceso educativo de forma continua.

**Limitaciones de la investigación.**

La principal limitación de esta investigación está vinculada a la selección de la muestra, ya que se busca incluir a la mayor cantidad posible de docentes de educación primaria para lograr la generalización de los resultados. Sin embargo, esta tarea representa un reto debido a la necesidad de recolectar información en diversas instituciones educativas, lo que demanda tiempo y recursos considerables.

Otra limitación es de carácter administrativo, pues es necesario gestionar permisos en las instituciones educativas para acceder a los docentes y aplicar los instrumentos de investigación. Este proceso implica trámites y coordinación con las autoridades de cada centro, lo que puede retrasar la recolección de datos.

Finalmente, se considera la posible falta de sinceridad o disposición de los docentes al responder los cuestionarios, ya que la calidad de las respuestas depende de su estado emocional y motivación. Para mitigar esta limitación, se propone brindar condiciones adecuadas de tiempo y espacio, así como horarios flexibles. Además, podría ser necesario ampliar la muestra o reemplazar participantes para asegurar el cumplimiento del número mínimo requerido.

## PARTE I.

### 1.1. Marco Teórico.

#### 1.1.1.- Antecedentes de investigación.

La revisión de antecedentes en el contexto internacional, nacional y local, han identificado los siguientes antecedentes o estado de la cuestión.

#### 1.1.2.- Antecedentes internacionales

Gavade, Sidotam & Varanasi (2023) desarrollaron la investigación: *Pandemic, Hybrid Teaching & Stress: Examining Indian Teachers' Sociotechnical Support Practices in Low-income Schools*, se trató de un estudio cualitativo, basado en 28 entrevistas con docentes, personal directivo y organizaciones de apoyo en escuelas de bajos ingresos. Utilizando entrevistas semiestructuradas, se analizó cómo la falta de apoyo formal ocasionó que los profesores formasen redes informales mediante celulares. Se concluyó que dichos apoyos emocionales son insuficientes, exacerbando el estrés y el desgaste profesional.

Freire et al. (2020) realizaron una investigación cuantitativa de tipo transversal, en la cual analizaron cómo el capital psicológico influye en los niveles de burnout en docentes. Para ello, emplearon cuestionarios estructurados que midieron el capital psicológico, el síndrome de Burnout y el florecimiento personal, utilizando como instrumento principal el Maslach Burnout Inventory. Aunque la muestra exacta no se detalla, estuvo conformada por docentes en ejercicio. Los resultados indicaron que un mayor capital psicológico se asocia con menores niveles de agotamiento, y que el florecimiento actúa como un mediador clave en esta relación. Se concluye que promover el bienestar personal y fortalecer los recursos psicológicos en los docentes es fundamental para reducir el desgaste profesional y mejorar su calidad de vida laboral.

En Finlandia, Tikkanen y colegas (2022) llevaron a cabo un análisis longitudinal con un enfoque cuantitativo multiescala, evaluando a 2,619 docentes de 75 escuelas a lo largo de tres momentos distintos. Se aplicaron cuestionarios validados que midieron el síndrome de Burnout, particularmente el agotamiento emocional y el cinismo. El estudio identificó diferencias marcadas en los niveles de burnout entre las distintas escuelas, asociadas al uso (o ausencia) de estrategias proactivas. Los docentes que contaban con apoyo institucional y empleaban mecanismos de co-regulación mostraron menor cinismo y agotamiento. La principal conclusión es que fomentar estrategias

colectivas proactivas dentro de la cultura escolar puede reducir significativamente el desgaste emocional del profesorado y contribuir a un mejor clima organizacional.

Gorain y Kalhotra (2024), en una revisión sistemática global de estudios entre 2020 y 2024, analizaron la relación entre el síndrome de burnout en docentes, el estrés académico y la eficacia de la enseñanza. A partir de diversos estudios empíricos con miles de profesores, encontraron una correlación negativa significativa entre el agotamiento emocional y el desempeño docente, es decir, a mayor nivel de estrés y desgaste, menor es la efectividad pedagógica. El estudio concluye que el burnout representa una amenaza para la calidad del sistema educativo y resalta la necesidad de implementar políticas preventivas e intervenciones psicológicas para proteger la salud mental del profesorado.

En Brasil, la Universidad Federal de Santa Catarina (2023) realizó un estudio mixto con enfoque convergente en una muestra de 438 docentes de distintos niveles educativos en 17 estados. Mediante un cuestionario en línea con preguntas cerradas y abiertas, se encontró una alta prevalencia del síndrome de burnout, asociada principalmente a la sobrecarga del trabajo digital y a las exigencias de adaptación a la enseñanza virtual durante la pandemia de COVID-19. Los resultados evidenciaron que el desgaste emocional afectó a docentes de todos los niveles educativos. El estudio concluye que la implementación de la educación remota, en un contexto de limitada preparación institucional, incrementó el agotamiento profesional, afectando negativamente el bienestar emocional y el desempeño laboral del profesorado.

Ozamiz-Etxebarria y su equipo (2023) llevaron a cabo un meta-análisis que integró estudios transversales realizados entre diciembre de 2019 y febrero de 2022 en ocho países de distintos continentes (América, Europa, Asia y África). Analizaron datos provenientes de miles de docentes, empleando métodos estadísticos de síntesis y comparación. Se halló que la prevalencia combinada del síndrome de Burnout fue del 52 %, siendo más alta en mujeres y docentes de educación básica. La conclusión más destacada es que, durante la pandemia, más de la mitad del profesorado experimentó niveles críticos de agotamiento, lo cual representa un riesgo importante para la calidad del sistema educativo y la salud del docente a escala global.

### **1.1.3.- Antecedentes nacionales**

Adrianzén Zegarra realizó un estudio cuantitativo descriptivo-correlacional en una universidad privada de Lima con una muestra de 120 docentes universitarios. Se aplicaron el Maslach Burnout Inventory y una escala de autoeficacia docente. Los

resultados mostraron una correlación negativa moderada ( $r = -0.534$ ;  $p < 0.001$ ), indicando que mayores niveles de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal se asocian con menor autoeficacia profesional. El estudio concluye que el síndrome de burnout afecta negativamente la autoconfianza y la percepción de competencia del profesorado universitario.

Najarro Barrientos realizó en Lima un estudio correlacional de tipo transversal en una institución educativa de San Martín de Porres con una muestra de 115 docentes. Se aplicaron el Maslach Burnout Inventory y un cuestionario de desempeño profesional docente. Los resultados mostraron que el 44.3% de los docentes presentaba altos niveles de agotamiento emocional, mientras que solo el 13% alcanzaba un alto desempeño profesional. Asimismo, se evidenció una correlación negativa moderada ( $Rho = -0.668$ ), lo que indica que, a mayor nivel de burnout, menor es el desempeño docente. El estudio concluye que es necesario implementar estrategias de intervención para proteger la salud emocional de los docentes y mejorar su rendimiento profesional.

Torres Córdova (2016) realizó una investigación en el Instituto Superior Tecnológico Pablo Casals de Trujillo con el objetivo de analizar la influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente. El estudio fue de tipo descriptivo, no experimental y de corte transversal. Los resultados evidenciaron una relación entre el burnout y el desempeño docente. Se encontró que el 64.1% de los docentes presentaba altos niveles de agotamiento emocional, el 63% mostraba alta despersonalización y el 63% bajos niveles de realización personal. Además, el 64% obtuvo un desempeño deficiente, frente a solo un 28% con nivel óptimo. Finalmente, el análisis estadístico ( $p = 0.008 < 0.05$ ) confirmó que el síndrome de burnout impacta negativamente en el desempeño docente.

Rodríguez García, Solá Martínez y Fernández Cruz (2017) realizaron una revisión documental de cerca de 400 estudios sobre el impacto del síndrome de Burnout en el desarrollo profesional universitario. Concluyeron que la docencia es una de las profesiones con mayor nivel de estrés laboral, siendo especialmente vulnerable al Burnout en sus tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Asimismo, señalaron que existen pocos estudios que analicen el Burnout como variable principal en el ámbito educativo, a pesar de los cambios en la educación superior, por lo que recomiendan ampliar las investigaciones tanto bibliográficas como de campo. Finalmente, advierten que el Burnout en docentes universitarios va en aumento y afecta negativamente su desarrollo profesional.

Hurtado Mellado (2019) realizó un estudio correlacional en la Universidad Alas Peruanas, Filial Cerro de Pasco, con el objetivo de analizar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente. Los resultados evidenciaron una relación significativa entre el Burnout global y el desempeño profesional ( $r = 0.754$ ), indicando que, a menor nivel de Burnout, mejor es el rendimiento docente. Asimismo, se encontró una correlación significativa entre el agotamiento personal y el desempeño ( $r = 0.633$ ), y una relación más fuerte con la despersonalización ( $r = 0.805$ ), lo que evidencia un mayor impacto negativo en el desempeño. Finalmente, la realización personal mostró una relación significativa con el desempeño docente ( $r = 0.661$ ), donde mayores niveles de autorrealización se asocian con un mejor rendimiento profesional.

#### **1.1.4.- Antecedentes locales.**

Ortíz Salas (2024) realizó un estudio de enfoque correlacional, con un diseño no experimental y de corte transversal, en la Institución Educativa Ciencias del Cusco. La muestra estuvo conformada por 71 docentes, seleccionados mediante un muestreo por conveniencia. Para la recolección de datos, se aplicaron cuestionarios previamente validados que evaluaban tanto el síndrome de burnout como el desempeño laboral del profesorado. Los hallazgos arrojaron una correlación inversa significativa y de alta magnitud ( $Rho = -0.831$ ,  $p < 0.001$ ), evidenciando que, a mayor presencia de síntomas de Burnout, menor es la calidad del desempeño docente. El estudio concluye que el bienestar emocional del profesorado en la región Cusco influye directamente en su rendimiento en el aula.

En el contexto de la educación técnica superior, Amézquita Nolasco (2024) llevó a cabo un análisis descriptivo correlacional en una institución pública de Abancay. La población estudiada estuvo integrada por 25 profesores que contestaron un cuestionario estructurado diseñado por el mismo autor. Los hallazgos mostraron una conexión estadística significativa entre los niveles de estrés en el trabajo y el desempeño de los docentes. Se concluyó que, al aumentar los síntomas de agotamiento, la efectividad y calidad de la labor educativa tienden a decrecer, lo que subraya la necesidad de aplicar estrategias de apoyo emocional y laboral en el ámbito de la educación técnica superior.

Vara Flórez (2018) presenta los hallazgos de su tesis titulada “Síndrome de Burnout y Desempeño Docente en la Institución Educativa Clorinda Matto de Turner – Cusco, 2018,” que se llevó a cabo con el objetivo de determinar el grado de relación entre el síndrome de burnout y el rendimiento docente en la población estudiada. Este estudio utilizó una metodología descriptiva correlacional, no experimental y transversal.

Las conclusiones obtenidas indican que hay una correlación positiva muy alta y significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño de los docentes, así como entre las dimensiones de cansancio emocional, despersonalización y realización personal, y la variable de desempeño en el nivel primario de la Institución Educativa “Clorinda Matto de Turner” - Cusco.

Ortiz Salas (2022) realizó un estudio correlacional en la Institución Educativa Ciencias del Cusco para analizar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente. Los resultados evidenciaron una fuerte correlación negativa entre ambas variables ( $\rho = -0.831$ ;  $p = 0.000$ ), indicando que, a mayor Burnout, menor es el rendimiento profesional. Asimismo, se hallaron relaciones inversas significativas entre el cansancio emocional ( $Rho = -0.755$ ) y la despersonalización ( $Rho = -0.738$ ) con el desempeño docente, lo que refleja un impacto negativo en la labor pedagógica. Finalmente, la realización personal mostró una relación positiva con el desempeño, evidenciando que mayores niveles de autorrealización se asocian con un mejor rendimiento docente.

## **1.2.- Bases teórico-científicas.**

### **1.2.1.- El síndrome de burnout.**

El síndrome de Burnout es un proceso de desgaste emocional asociado al estrés laboral crónico, que genera agotamiento, desmotivación y posibles trastornos como ansiedad y depresión (Freudenberger, 1974; Diez & Martínez, 2021). La OMS lo reconoce como un fenómeno organizacional relacionado con el desgaste profesional. Se caracteriza por tres dimensiones principales: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, siendo frecuente en el ámbito docente. A diferencia del estrés laboral, implica un deterioro más profundo de la autoeficacia y está asociado a factores como la sobrecarga laboral, la presión y la falta de recursos (OMS, 2011; Maslach & Jackson, 1981).

### **1.2.2.- Características del síndrome de Burnout.**

El síndrome de Burnout es una consecuencia del estrés laboral crónico que afecta principalmente a profesionales dedicados al servicio de otras personas, como docentes y personal de salud. Se manifiesta mediante agotamiento emocional, actitudes cínicas o distantes y una sensación de ineficacia profesional, repercutiendo negativamente en el desempeño laboral y la calidad del servicio. Entre los factores que favorecen su aparición se encuentran la presión por cumplir expectativas, la competitividad, la

búsqueda de recompensas económicas y la percepción de falta de reconocimiento o justicia en el trabajo (Diez y Martínez, 2021; Farber, 2000).

### **1.2.3.- Factores que influyen en el síndrome.**

Diez y Martínez (2021) señalan que el burnout está determinado por factores laborales y personales. Entre los laborales destacan los turnos, la inseguridad laboral, la falta de capacitación, la sobrecarga, la burocracia y los conflictos en las relaciones de trabajo. En el ámbito personal influyen la autoexigencia, el perfeccionismo, las expectativas irreales y la falta de intereses fuera del trabajo, lo que aumenta la vulnerabilidad al síndrome.

### **1.2.4.- Los estudios del síndrome en los últimos años.**

La revisión teórica indica que las investigaciones sobre burnout se han centrado principalmente en Europa y América Latina, sobre todo en docentes universitarios y sectores como educación y salud. En la región, se reportan niveles variables de agotamiento emocional y despersonalización, mientras que en el Perú se evidencian niveles medios y altos en docentes universitarios. No obstante, existe poca investigación en educación básica, especialmente en el nivel primario, lo que justifica el presente estudio.

### **1.2.5.- Modelos explicativos del síndrome**

Conforme teoriza (Serrano Medina, y otros, 2017), existen dos campos en los cuales explicar estos modelos, uno en el término de la labor cumplida en otras áreas que no sean las educativas; y otro en el que se mencione específicamente el caso educativo. En el caso no educativo, se verifican los siguientes modelos explicativos.

#### **A.- Modelo de Harrison (1978).**

Harrison (1978) define el burnout como una experiencia de emociones negativas vinculadas al trabajo. Su modelo de competencia social plantea que la motivación influye en la eficacia laboral, de modo que un entorno organizacional favorable aumenta el desempeño y la sensación de competencia. En cambio, las barreras laborales reducen la motivación y la efectividad, y su persistencia puede generar burnout.

#### **B. Modelo de Pines y Kafry (1978):**

Estos autores proponen un modelo que equipara el burnout con el tedium ocupacional, considerando que ambos comparten definición y síntomas. Su aparición se explica por factores externos, como el clima organizacional y las relaciones laborales, y factores internos, como la sobrecarga, la satisfacción laboral, la monotonía y la falta de

autonomía. La combinación de bajos niveles en estas dimensiones incrementa el riesgo de desarrollar tedium-burnout.

### **C. Modelo de Edelwich y Brodsky (1980):**

Edelwich y Brodsky definen el burnout como una pérdida progresiva de idealismo, energía y motivación en los profesionales de servicios debido a condiciones laborales adversas. Su modelo propone cuatro fases secuenciales: entusiasmo, estancamiento, frustración y apatía, que pueden repetirse a lo largo de la vida laboral. Además, resaltan la necesidad de estrategias organizacionales para prevenir su desarrollo.

### **D. Modelo de Cherniss (1980):**

Cherniss desarrolló un modelo basado en el concepto de autoeficacia, proponiendo que el grado en que un empleado logra alcanzar sus objetivos laborales influye directamente en su eficacia percibida. Cuando el individuo experimenta dificultades continuas para cumplir sus metas, se genera una sensación de fracaso psicológico que reduce su rendimiento, facilitando el desarrollo del *burnout*. Por el contrario, altos niveles de autoeficacia actúan como un factor protector, ya que el trabajador se percibe capaz de enfrentar exitosamente los desafíos cotidianos de su labor, disminuyendo así la probabilidad de presentar este síndrome.

### **E. Modelo de Etzion (1984):**

Etzion describe el burnout como un proceso gradual, silencioso y progresivo que culmina en un agotamiento extremo. Se origina por la discrepancia entre las expectativas del trabajador y la realidad laboral, más que por una situación puntual. Sus primeros síntomas pueden pasar desapercibidos, manifestándose en fatiga, molestias físicas, cambios emocionales y conductuales. Por ello, se destaca la importancia de la intervención temprana y el uso de estrategias de afrontamiento para evitar su desarrollo (Etzion).

En el caso educativo, los modelos explicativos que atañe tanto a docentes, así como a administrativos, docentes básicamente, son los siguientes:

#### **A.- Modelo explicativo de Byrne (1999):**

Byrne (1999), en una investigación realizada en Canadá con docentes de distintos niveles educativos, analizó la literatura y aplicó el Maslach Burnout Inventory (MBI) para evaluar el síndrome de burnout. Concluyó que los principales factores asociados al burnout docente son la ambigüedad y el conflicto de roles, la sobrecarga laboral, el clima del aula y la autoestima del profesor.

### **B. Modelo de Kyriacou y Sutcliffe (1978):**

Kyriacou y Sutcliffe proponen un modelo en el que el estrés docente se genera por una disminución de la motivación, así como por las diversas estrategias que los profesores emplean para responder a las múltiples exigencias laborales. Además, destacan que factores personales, organizacionales y del entorno educativo influyen de manera determinante en la aparición del síndrome de burnout.

### **C. Modelo de Rudow (1999):**

Rudow desarrolló un modelo centrado en la relación entre variables fisiológicas, bioquímicas e inmunológicas y el síndrome de burnout, al que denominó *modelo de reacciones negativas de tensión y consecuencias en la actividad docente*. A partir de sus estudios, concluyó que el estrés crónico y la sobrecarga de trabajo son las causas primarias del burnout, provocando una disminución en el rendimiento laboral y la aparición de trastornos psicósomáticos en los docentes.

### **D. Modelo de Leithwood, Menzies, Jantzi y Leithwood (1999):**

Estos autores propusieron un modelo explicativo del burnout en docentes sustentado en tres categorías interconectadas: (1) los procesos de transformación institucional y las decisiones tomadas por los directivos escolares, (2) los factores organizacionales y (3) las características personales del profesorado. El modelo se fundamenta en el análisis de 18 estudios empíricos centrados en las causas del burnout en contextos educativos.

### **E. Modelo multidimensional de Maslach y Leiter (1999):**

Maslach y Leiter (1999) conciben el burnout como una respuesta crónica al estrés laboral dentro del contexto organizacional. Su modelo, evaluado mediante el Maslach Burnout Inventory (MBI), identifica tres dimensiones principales: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. El síndrome se desarrolla progresivamente, iniciando con el agotamiento emocional, seguido por actitudes de despersonalización y culminando en una percepción de ineficacia profesional.

#### **1.2.6- Consecuencia del burnout en los docentes.**

Serrano Medina et al. (2017) señalan que, aunque la investigación sobre el burnout se ha enfocado principalmente en sus factores desencadenantes, es necesario profundizar en sus consecuencias a nivel personal, familiar y laboral. Estas consecuencias también están vinculadas a la gestión institucional, ya que las condiciones de trabajo, los procesos organizativos y la asignación de tareas pueden afectar la salud y el desempeño del docente.

### **A.- Consecuencias personales.**

A nivel individual, el Burnout se expresa mediante síntomas físicos y psicológicos. Los físicos incluyen trastornos del sueño, fatiga, dolores musculares, problemas gastrointestinales y mayor vulnerabilidad a enfermedades. En el plano psicológico, se manifiesta con insatisfacción laboral, baja autoestima, aislamiento, irritabilidad y sentimientos de incompetencia, pudiendo llegar en casos graves a ansiedad, depresión e ideación suicida (Serrano Medina et al., 2017).

### **B. Consecuencias familiares**

En el entorno familiar, los docentes afectados por el Burnout tienden a aislarse emocionalmente y a evitar compartir sus problemas, priorizando en muchos casos las dificultades de otros sobre las propias. Según Serrano Medina et al. (2017), también suelen trasladar las responsabilidades laborales al hogar, prolongando su jornada y manteniendo una actitud profesional en espacios personales. Esto repercute negativamente en la vida de pareja, generando incomunicación, fatiga emocional, irritabilidad, soledad y dificultad para disfrutar del tiempo libre. La falta de desconexión del trabajo contribuye incluso al incremento de conflictos familiares, separaciones y divorcios en este grupo profesional.

### **C. Consecuencias laborales.**

Desde una perspectiva organizacional, Serrano Medina et al. (2017) señalan que el Burnout genera diversos efectos negativos en el entorno laboral, como la disminución de la calidad del servicio, la deshumanización en la atención, la pérdida de interés por las tareas y el trato distante hacia estudiantes y colegas. También se observan conductas como apatía, aplicación del mínimo esfuerzo, ausentismo, prolongación de descansos, deseo de cambiar de empleo y distanciamiento físico y mental del trabajo. En conjunto, estos factores afectan la eficacia del sistema educativo y la salud integral del profesional.

#### **1.2.7.- El desempeño profesional (docente).**

El rendimiento o desempeño docente se relaciona con la formación académica, la actualización profesional y la capacidad del educador para responder a las demandas del contexto educativo, favoreciendo el logro de aprendizajes en los estudiantes. Asimismo, comprende la ejecución de sus funciones pedagógicas, influida por factores personales, institucionales y socioculturales, y desarrollada en ámbitos como el aula, la institución y la dimensión personal del docente (Gazmuri, Manzi & Paredes, 2015; Montenegro, 2005).

### **1.2.8.- El desempeño docente según el MBDD.**

El desempeño docente implica la aplicación de competencias pedagógicas y profesionales adquiridas en la formación y actualización continua, permitiendo adaptarse a los cambios educativos y mejorar los aprendizajes de los estudiantes. Este desempeño está influido por factores personales, institucionales y socioculturales, y se desarrolla en distintos niveles como el aula, la institución y la comunidad, orientándose a lograr aprendizajes significativos (Gazmuri, Manzi & Paredes, 2015; Montenegro, 2005).

### **1.2.9.- Enfoque del MBDD sobre el desempeño docente.**

El Marco del Buen Desempeño Docente (MINEDU, 2012) concibe el desempeño docente como una guía para la formación, evaluación y desarrollo profesional del maestro. Este marco integra competencias generales, como la ética y el trabajo colaborativo, y competencias específicas de la docencia en los ámbitos pedagógico, cultural y político. Además, establece dominios y desempeños esperados que orientan la práctica docente desde una perspectiva ética y de servicio público centrada en el desarrollo integral del estudiante.

### **1.2.10.- Dimensiones o dominios del desempeño**

**1.- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes:** Esta dimensión se centra en la planificación pedagógica, que incluye el diseño curricular, la organización de unidades y sesiones de aprendizaje, así como la incorporación de enfoques inclusivos e interculturales. Exige que el docente conozca a sus estudiantes, domine los contenidos y seleccione estrategias, recursos y evaluaciones adecuadas. La preparación docente es clave para el desarrollo de competencias profesionales y la adaptación a las demandas sociales actuales (Bombino y Jiménez, 2019).

**2.- Enseñanza orientada al aprendizaje de los estudiantes:** Este dominio se refiere a la capacidad del docente para aplicar metodologías pertinentes, gestionar el aula de manera efectiva y generar ambientes de aprendizaje favorables, con el propósito de facilitar el logro de competencias por parte de los alumnos.

**3.- Participación en la gestión institucional articulada al entorno:** Hace referencia al involucramiento del docente en las acciones de gestión escolar, estableciendo vínculos con la comunidad y participando activamente en procesos colaborativos que buscan mejorar la calidad educativa desde una perspectiva contextualizada.

**4.- Desarrollo profesional e identidad docente:** Este ámbito se refiere a la reflexión sobre la práctica pedagógica y el compromiso con la mejora continua del docente. Incluye el trabajo colaborativo, la participación en la toma de decisiones y el conocimiento de las

políticas educativas. La identidad profesional docente se construye de manera dinámica mediante la reflexión y la experiencia, fortaleciendo el desempeño y la capacidad para enfrentar los desafíos del contexto educativo (MINEDU, 2012).

### **1.3.- Definición de términos.**

#### **Desarrollo de la identidad docente.**

Solari y Martín Ortega (2020), desde un enfoque sociocultural y dialógico, consideran que la identidad profesional docente es un proceso dinámico, relacional y situado en un contexto histórico-cultural. Este proceso implica la construcción de significados sobre uno mismo como docente y sobre la profesión, a través de interacciones y discursos que se desarrollan a lo largo de la experiencia profesional.

#### **Desarrollo de la profesionalidad.**

La profesionalidad docente es un proceso continuo mediante el cual el maestro construye su identidad profesional integrando conocimientos, valores, experiencias y compromiso con la enseñanza. Esta se desarrolla a partir de la formación, la práctica educativa y la reflexión sobre la experiencia, fortaleciendo las competencias y el sentido de pertenencia a la profesión (Day, 2006; Marcelo, 2018).

#### **Desempeño profesional**

El desempeño profesional es el grado en que una persona cumple de manera eficaz y eficiente sus funciones y responsabilidades laborales. Se refleja en las conductas, competencias, compromiso y resultados obtenidos por el trabajador, contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales (Robbins y Judge, 2017; Chiavenato, 2019).

#### **Enseñanza para el aprendizaje**

La enseñanza para el aprendizaje es la capacidad del docente para facilitar la construcción de conocimientos mediante estrategias pedagógicas adecuadas. Implica transformar los contenidos disciplinares en experiencias comprensibles y organizar de manera coherente objetivos, actividades y evaluaciones para promover un aprendizaje profundo y significativo en los estudiantes (Shulman, 1987; Biggs y Tang, 2011).

#### **Participación en la gestión escolar.**

La participación en la gestión escolar es el involucramiento activo de los docentes en la planificación, organización, evaluación y toma de decisiones institucionales. Esta contribuye al liderazgo pedagógico, al fortalecimiento de la gestión democrática y a la mejora de la calidad educativa y de los aprendizajes de los estudiantes (Bolívar, 2016; Murillo, 2020).

**Preparación para el aprendizaje.**

La preparación para el aprendizaje consiste en la capacidad del docente para planificar, organizar y generar condiciones que faciliten la construcción de conocimientos mediante estrategias y recursos adecuados. Esta dimensión favorece el aprendizaje significativo al promover un entorno educativo que estimula el desarrollo cognitivo, emocional y social de los estudiantes (Ausubel, 2002; Zabalza, 2017).

**Síndrome de Burnout**

Maslach y Jackson (1981) definen el burnout como un síndrome caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que se presenta en profesionales con contacto directo con personas. Por su parte, Gil-Monte (2012) lo describe como una respuesta al estrés laboral crónico que genera actitudes negativas hacia el trabajo, la organización y hacia uno mismo. De igual forma, la OMS (2019) lo reconoce como un síndrome derivado del estrés laboral crónico no gestionado, que se manifiesta mediante agotamiento, actitudes de cinismo o negativismo y disminución de la eficacia profesional.

## **PARTE II.**

### **2.1.- Metodología.**

#### **2.1.1.- Método de investigación.**

La presente investigación se enmarca en el método hipotético–deductivo, el cual inicia con la identificación de un problema y la formulación de hipótesis, que posteriormente son sometidas a comprobación empírica mediante procesos de observación y recolección de datos (Bunge, 2004). Este enfoque metodológico posibilita la comprensión de fenómenos sociales y educativos a partir de planteamientos iniciales que se confirman o se descartan con base en la evidencia. En los estudios de naturaleza cuantitativa, como el que aquí se desarrolla, resulta adecuado porque permite establecer hipótesis precisas —por ejemplo, la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño profesional docente—, que son verificadas a través de instrumentos de medición y el análisis estadístico correspondiente. En esta línea, Popper (1983) indica que la finalidad de este método es la corroboración o refutación de hipótesis mediante pruebas empíricas, lo que asegura objetividad y solidez científica en las investigaciones educativas.

#### **2.1.2.- Enfoque de investigación.**

El enfoque de investigación adoptada es cuantitativo, ya que implica la obtención de datos numéricos y el análisis de la información para ofrecer respuestas estadísticas a un conjunto de preguntas de investigación. Asimismo, se llevará a cabo una comprobación de hipótesis.

Una investigación de carácter cuantitativo se basa en la medición numérica de los datos obtenidos, en el conteo frecuente de la información y en la aplicación de técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales para identificar los patrones de comportamiento en las variables y dimensiones a investigar, en este caso, relacionadas con el síndrome de burnout y el rendimiento profesional.

#### **2.1.3.- Tipo de la investigación.**

De acuerdo con la categorización realizada por Hernández Sampieri y Mendoza en 2018, esta investigación se clasifica como básica, ya que no se someterá a prueba ninguna variable, y como de campo, puesto que se llevarán a cabo los instrumentos en una muestra de docentes que forman parte del grupo de estudio. (Hernández Sampieri y Mendoza, 2018).

#### 2.1.4.- Alcance o nivel de investigación.

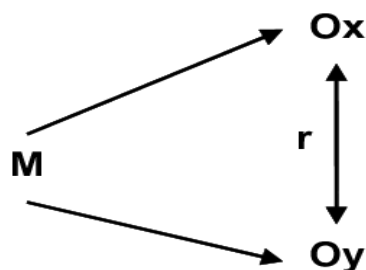
Por versión de (Hernández Sampieri & Mendoza, 2018), se clasifican los niveles de investigación en exploratorio, descriptivo, correlacional, explicativo, predictivo y aplicativo. Según esta propuesta, la presente investigación corresponde al nivel **correlacional**, en cuyo proceso se ha de procesar y describir previamente información en cada una de las variables, con cuyos resultados se ha de calcular el coeficiente de correlación entre las mismas, así como con las dimensiones de estudio. (Hernández Sampieri & Mendoza, 2018)

#### 2.1.5.- Diseño de investigación.

Un diseño de investigación alude a la estructura racional que abarca un conjunto de métodos para obtener información y examinarla en relación con variables y dimensiones mencionadas en la problemática planteada.

En la investigación actual, el diseño se comprende como la estructura racional destinada a llevar a cabo el trabajo de campo, el tratamiento de datos, el análisis y la presentación de resultados, siendo este un diseño correlacional no experimental.

Figura No. 1. Diseño de investigación



Donde:

M = es la muestra de estudio.

Ox = Variable 1, “síndrome de burnout”

Oy = Variable 2, “desempeño profesional”

r = nivel de correlación entre las variables y dimensiones.

#### 2.1.6.- Población y muestra de estudio.

##### 2.1.6.1.- Población.

La población general de estudio se extrae de la siguiente información:

**Tabla 1.** Cusco: número de docentes en la población de estudio. Nivel primario y secundario.

I.E.	Número Docentes		Población Total	%
	Primario	Secundario		

Garcilaso	60	97	157	64,6%
Clorinda Matto	34	52	86	35,4%
Total.	94	149	243	100,0%

Nota: Resultados de la Investigacion.

La población específica de los Colegios Inca Garcilaso de la Vega y Clorinda Matto de Turner, según fuentes oficiales de sus páginas web, son de 157 maestros en el primero, y 86 docentes en el segundo, entre maestros del nivel primario y secundario.

### 2.1.6.2.- Muestra.

Para estimar la proporción de maestros del nivel primario y secundario, de instituciones educativas públicas, con quienes se aplicarán los instrumentos, y dado que se trata de una población infinita (por la distribución de maestros en los diversos centros educativos), se aplica la fórmula siguiente:

$$n = \frac{z^2 * N * p * q}{z^2 * p * q + (N - 1) e^2}$$

Desarrollando:

$$n = \frac{1,96^2 * 243 * 0,15 * 0,85}{1,96^2 * 0,15 * 0,85 + (1328 - 1) * 0,05^2}$$

$$n = \frac{3,8416 * 243 * 0,15 * 0,85}{0,0025 * 0,15 * 0,85 + 243 * 0,0025}$$

$$n = 128 \text{ docentes}$$

**Tabla 2:** Muestra final de estudio.

I.E.	Población	Muestra	% muestra
	Total	Total (*)	
Garcilaso	157	82	64,6%
Clorinda Matto	86	46	35,4%
Total.	243	128	100,0%

(\*) Muestra mínima en cada I.E. Fuente: Documentos de gestión y página web de las I.I.EE.

Nota: Resultados de la Investigacion.

Por consiguiente, se aplicará el cuestionario a un máximo de 128 docentes del nivel primario en el distrito de Cusco. Se tomará en cuenta, las instituciones educativas del Colegio Garcilaso y del Colegio Clorinda Matto de Turner.

## 2.1.7.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### 2.1.7.1.- Técnicas de recolección de datos.

La Encuesta. Entendida como la técnica de investigación que recolecta información estandarizada mediante cuestionarios aplicados a una muestra representativa de personas (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

### 2.1.7.2.- Instrumento de recolección de datos.

Un instrumento se entiende como el medio o recurso diseñado para recolectar datos de manera válida y confiable sobre variables específicas en una investigación (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). En el presente estudio, los instrumentos fueron los siguientes:

a).- Para evaluar la variable 1 (síndrome de burnout), se utiliza el **Cuestionario Burnout** tipo MBI (Maslach Burnout Inventory), el cual está compuesto por 22 ítems redactados en forma de afirmaciones que exploran los sentimientos y actitudes del docente en su entorno laboral. Su objetivo principal es medir el grado de desgaste profesional. Este instrumento permite evaluar tanto la frecuencia como la intensidad con la que se manifiestan los síntomas del síndrome de burnout, considerando sus tres dimensiones fundamentales:

1. Agotamiento emocional: evalúa la percepción de sobrecarga emocional como resultado de las exigencias del trabajo. Esta parte incluye 9 elementos (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20) y tiene un puntaje máximo de 54 puntos.

2. Despersonalización: mide el grado de distancia o falta de conexión que el individuo siente hacia los otros. Se compone de 5 elementos (5, 10, 11, 15, 22) y su puntaje más alto es de 30 puntos.

3. Realización personal: examina las sensaciones de eficacia y logro individual en el ámbito laboral. Está formada por 8 elementos (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21) con una puntuación total de 48 puntos.

La escala establece distintos **rangos de medición** para interpretar los niveles de cada dimensión.

**Tabla 3:** Nivel y valoración del Cuestionario MBI.

Nivel	Valoración
0	Nunca
1	Alguna vez o algunas veces al año.
2	Una vez al mes.

3	Algunas veces al mes.
4	Una vez a la semana.
5	Algunas veces a la semana.
6	Todos los días

Nota: Resultados de la Investigación.

El cálculo de puntuaciones:

**Tabla 4:** *Cálculo de puntuaciones para el Cuestionario MBI.*

Aspecto evaluado	Ítems	Indicios de burnout.
Cansancio emocional	1,2,3,6,8,13,14,16,20	Más de 26
Despersonalización	5,10,11,15,22	Más de 9
Realización personal	4,7,9,12,17,18,19,21	Menos de 34

Nota: Resultados de la Investigación.

a) Para medir la variable 2, se recurre al Cuestionario tipo Encuesta con Escala de Likert, para cuatro dimensiones, con 24 ítems y escala de valoración siguientes:

- (0) Nivel muy bajo.
- (1) Nivel bajo
- (2) Nivel promedio, normal.
- (3) Nivel mejorado
- (4) Nivel excelente

## **2.1.8.- Validación y confiabilidad de los instrumentos.**

### **2.1.8.1. Validación.**

Para garantizar la validez de los instrumentos utilizados en la investigación, se aplicaron dos técnicas principales:

Validación de contenido

Se realizó una revisión por expertos en psicología educativa y pedagogía para asegurar que los ítems del *Maslach Burnout Inventory* y del cuestionario de desempeño docente fueran pertinentes, claros y adecuados al contexto educativo local. Este proceso incluyó la evaluación de la pertinencia, coherencia y suficiencia de los reactivos, realizando ajustes según las observaciones y sugerencias de los especialistas.

### **2.1.8.2.- Confiabilidad.**

#### **Prueba piloto y análisis estadístico**

Se aplicó un piloto con un grupo reducido de docentes similares a la muestra final para evaluar la consistencia interna mediante el coeficiente Alpha de Cronbach. Se

consideraron valores superiores a 0.7 como indicativos de buena fiabilidad. Además, se verificó la estabilidad y comprensión de los instrumentos, haciendo las correcciones necesarias antes de la aplicación definitiva.

### Alfa de Cronbach

En el caso del Cuestionario Burnout tipo test, no será necesario desarrollar un proceso de validación ni confiabilidad, debido a que dicho instrumento ya se encuentra estandarizado, y solamente se va a requerir contextualizar algunas preguntas según el contexto socio-cultural de la muestra de estudio, sin alterar el sentido de cada uno de los ítems.

Para el caso del instrumento con el cual se ha de medir el “desempeño docente”, con escala de Likert, se aplicarán dos procedimientos de validación:

- El juicio de expertos con rubrica de evaluación.
- El coeficiente Alfa de Cronbach con aplicación de la fórmula siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left( \frac{\sum_{i=1}^K \sigma_{Y_i}^2}{\sigma_X^2} \right)$$

Para la valoración en el coeficiente Alfa de Cronbach, se recurre a la tabla de George y Mallery (1995), en la evaluación según los siguientes baremos:

**Tabla 5:** *Coefficientes e índices.*

<i>Coefficientes e índices</i>	<i>Valoración</i>
Coefficiente alfa > a 0,90	Excelente
Coefficiente alfa entre 0,81 y 0,90	Bueno
Coefficiente alfa entre 0,71 y 0,80	Aceptable
Coefficiente alfa entre 0,61 y 0,70	Débil
Coefficiente alfa entre 0,51 y 0,60	Pobre
Coefficiente alfa ≤ a 0,50	Inaceptable

*Nota: Fuente de datos: George y Mallery (1995). Adaptación de autor.*

Los resultados fueron los siguientes:

**Tabla 6:** *Resultados de valoración según el Alfa de Cronbach.*

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>	
N	%
<hr/>	

Casos	Válido	109	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	109	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

*Nota:* Resultados de la Investigación.

**Tabla 7:** Resultados de valoración según el Alfa de Cronbach.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	28

*Nota:* Resultados de la Investigación

El coeficiente obtenido de 0,931 se clasifica en el nivel de excelencia, lo que refleja que los ítems del instrumento presentan una elevada consistencia interna; en otras palabras, todos contribuyen de manera coherente a la medición de la misma variable o constructo.

En cuanto a la cantidad de ítems, disponer de 28 reactivos favorece el incremento del alfa, ya que un mayor número de preguntas orientadas al mismo concepto suele potenciar la confiabilidad (Oviedo & Campo-Arias, 2005). No obstante, el resultado alcanzado muestra que no existe una redundancia innecesaria, puesto que cada ítem continúa aportando información significativa al instrumento.

Respecto a las implicancias para la investigación, este cuestionario puede considerarse altamente confiable para evaluar la variable en estudio. Los datos obtenidos a través de su aplicación cuentan con un elevado nivel de confianza, debido a que la probabilidad de error relacionada con la inconsistencia entre ítems resulta mínima. Esto justifica su empleo en procedimientos estadísticos posteriores como correlaciones, análisis de regresión o pruebas de hipótesis.

En conclusión, el Alfa de Cronbach de 0,931 confirma que el instrumento de 28 ítems posee una fiabilidad sobresaliente, garantizando que las mediciones sean consistentes, estables y adecuadas para los fines de la investigación.

Para llevar a cabo el análisis y organización de datos, así como el análisis univariado de variables, dimensiones e indicadores, se utilizarán las siguientes técnicas estadísticas:

- Organización de los datos recolectados y presentación en tablas de frecuencias junto con sus gráficos correspondientes.

- Análisis estadístico descriptivo mediante la frecuencia de distribución, porcentajes, promedios y rangos.
- Análisis estadístico descriptivo bivariado utilizando coeficientes de correlación y tablas de contingencia.
- Las herramientas para realizar estos cálculos serán el software Excel para la base de datos y SPSS-26.
- Evaluación e interpretación de los resultados.

### **2.1.9.- Técnica de procesamiento de datos.**

Los datos recolectados a través de los cuestionarios fueron procesados mediante técnicas estadísticas utilizando un software especializado como SPSS o R. Inicialmente, se realizó la depuración de datos para identificar y corregir posibles errores, valores atípicos o datos incompletos. Posteriormente, se aplicaron estadísticas descriptivas (frecuencias, medias, desviaciones estándar) para caracterizar la muestra y las variables.

Para analizar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño profesional docente, se recurrió a la técnica de la correlación de Pearson o Spearman, según la normalidad de los datos. Finalmente, se utilizaron técnicas inferenciales para determinar la significancia estadística y el grado de asociación entre variables, apoyando la interpretación y conclusiones del estudio.

### **2.1.10.- Aspectos éticos.**

La presente investigación se desarrolló respetando principios éticos esenciales que aseguraron la consideración hacia los participantes, la transparencia en el procedimiento y la rigurosidad académica, en concordancia con las disposiciones de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina del Cusco (UAC).

#### **a) Población participante.**

Se garantizó en todo momento el respeto a la dignidad, integridad y reputación de los docentes involucrados. La información recogida fue utilizada únicamente con fines académicos, evitando cualquier perjuicio que pudiera afectar sus derechos personales o profesionales.

#### **b) Consentimiento informado.**

La colaboración de los encuestados fue voluntaria y libre de coacción. Antes de participar, se les explicó de manera clara y comprensible los objetivos y finalidades de la investigación, permitiendo que cada uno otorgue su consentimiento informado de forma consciente y responsable.

#### **c) Manejo de datos personales.**

Los datos obtenidos se trataron con estricta reserva y confidencialidad, asegurando el anonimato de los participantes. Además, se implementaron medidas de protección para que la información recopilada solo sea utilizada dentro del marco de este estudio, evitando su exposición indebida o uso no autorizado.

**d) Respeto a la autoría.**

El estudio se desarrolló en cumplimiento estricto de los principios de respeto a la propiedad intelectual. Todas las fuentes consultadas —artículos, textos y documentos— fueron citadas de acuerdo con las normas del sistema APA (7.<sup>a</sup> edición), siguiendo lo establecido en el reglamento de la Escuela de Posgrado de la UAC.

En conclusión, la investigación se llevó a cabo con un compromiso ético integral, garantizando la confiabilidad de los resultados, el respeto a los participantes y la adecuada utilización de las fuentes académicas.

## 2.2.- Resultados.

Los resultados de la investigación se presentan en concordancia con los instrumentos aplicados y comparación de datos, teniendo en cuenta la secuencia: análisis de resultados descriptivos y análisis de resultados según objetivos (específicos y general).

### 2.2.1.- Resultados descriptivos (por variables y dimensiones).

Para lo cual, primero se analiza los resultados en cada una de las variables junto con sus dimensiones.

#### 2.2.1.1.- Resultados en la variable 1, Síndrome de Burnout

Para analizar estos resultados, se presentan resultados halladas de las puntuaciones tomadas del cuestionario MBI. Para dicho trabajo, se ha considerado la matriz correspondiente al cuestionario MBI donde se especifican la dimensión evaluada (aparece como aspecto evaluado), los ítems que corresponden a dicha dimensión y los índices a partir de los cuales se considera la presencia de indicios de Burnout.

**Tabla 8:** Cálculo de puntuaciones para el Cuestionario MBI.

Aspecto evaluado	Ítems	Indicios de burnout.
<b>Cansancio emocional</b>	1,2,3,6,8,13,14,16,20	Más de 26
<b>Despersonalización</b>	5,10,11,15,22	Más de 9
<b>Realización personal</b>	4,7,9,12,17,18,19,21	Menos de 34

*Nota: Escala de valoración y medición para el Cuestionario MBI.*

Así, se verifica que, la dimensión asociada con el cansancio emoción se evalúa con los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. Se interpreta la presencia gradual de Burnout a partir del puntaje 26. En la dimensión de despersonalización (5, 10, 11, 15 y 22) cuando el valor supera el valor de 9 puntos. En la dimensión sobre realización personal, la presencia de burnout se verifica cuando el puntaje alcanzado es menos de 34 puntos. En los anexos respectivos se presentan los resultados definidos.

#### 2.2.1.2.- Resultados en la variable general.

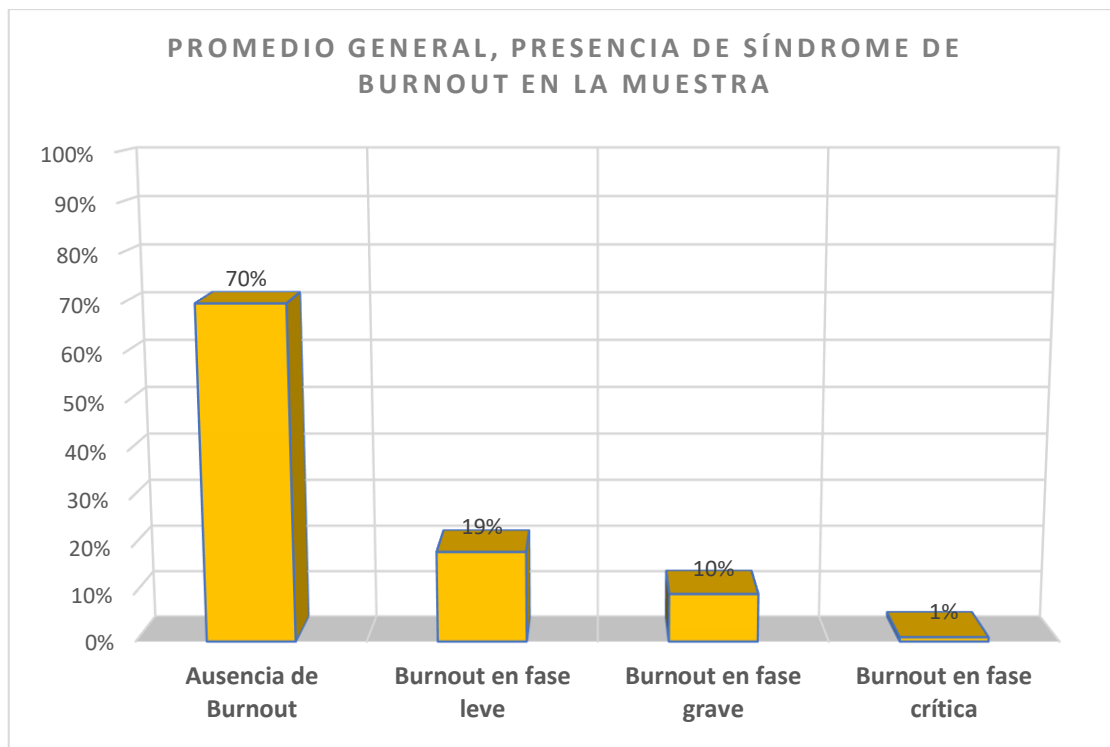
**Tabla 9:** Promedio general, presencia de Síndrome de Burnout en docentes de 2 instituciones educativas del Cusco.

Escala	Categorías	fi	pi%
35 a 48	Ausencia de Burnout	76	70%
34 a 24	Burnout en fase leve	21	19%

23 a 13	Burnout en fase grave	11	10%
12 a 0	Burnout en fase crítica	1	1%
Total		109	100%

*Nota: Datos obtenidos mediante el Cuestionario MBI para síndrome de burnout.*

**Figura 1:** Promedio general, presencia del síndrome de Burnout en docentes de dos instituciones educativas del Cusco.



*Nota: Datos obtenidos mediante el Cuestionario MBI para síndrome de burnout.*

### **Interpretando:**

El 70% de los docentes no presenta síndrome de Burnout, lo que indica la existencia de factores protectores como apoyo institucional y condiciones laborales adecuadas. Sin embargo, el 30% presenta algún nivel del síndrome (19% leve, 10% grave y 1% crítico), constituyendo un grupo en riesgo de deterioro físico, mental y del desempeño docente. En conjunto, aunque predomina la ausencia del síndrome, la presencia de un 30% afectada evidencia la necesidad de implementar acciones institucionales para fortalecer el bienestar laboral y la calidad educativa.

### **Un resumen breve:**

**Tabla 10:** Nivel de Burnout.

Nivel de Burnout	Porcentaje	Implicancias
Ausencia	70%	Fortaleza emocional y compromiso profesional.

Fase leve	19%	Riesgo moderado: requiere estrategias preventivas.
Fase grave/crítica	11%	Riesgo alto: necesita intervención institucional urgente.

Nota: Resultados de la Investigación.

El 70% de docentes sin burnout se asocia con altos niveles de desempeño, lo que confirma que el bienestar emocional favorece la eficacia pedagógica. En contraste, el 30% con burnout (leve y grave) se relaciona con desempeños medios o bajos, especialmente en planificación, motivación y relación con la comunidad, mientras que el 1% en fase crítica requiere atención prioritaria. Se recomienda fortalecer el monitoreo del bienestar docente, promover espacios de autocuidado y apoyo emocional, impulsar una cultura escolar saludable basada en liderazgo empático y trabajo colaborativo, e implementar intervenciones diferenciadas según el nivel de riesgo, articulando desarrollo profesional y bienestar emocional.

### 2.2.1.3.- Resultados en las dimensiones

#### Resultados en la dimensión “cansancio emocional”

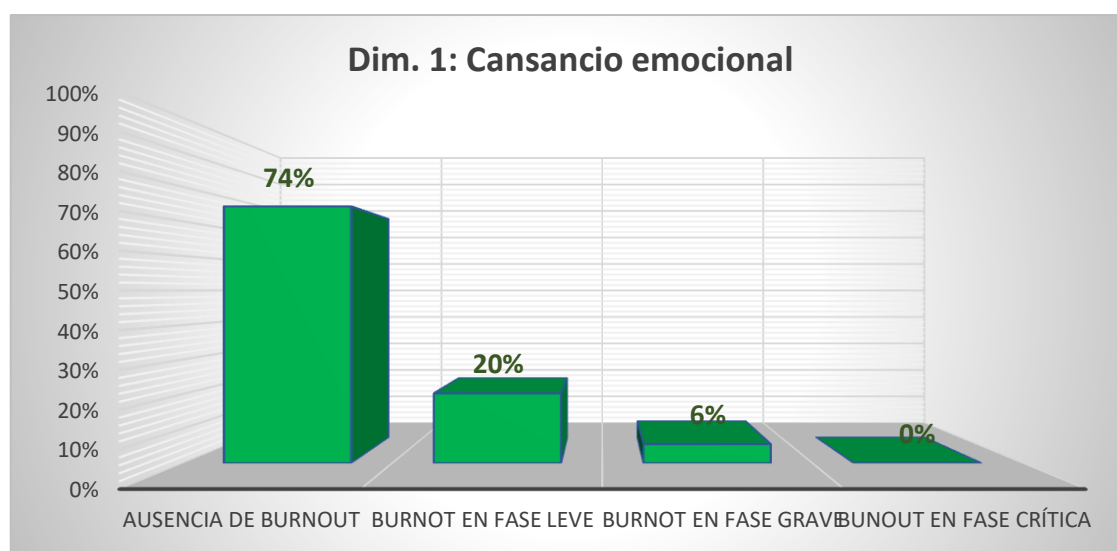
- Describiendo cada una de las dimensiones que conforman la variable sobre Síndrome de Burnout, se tiene que:

**Tabla 11:** Resultados en la dimensión de “cansancio emocional”.

Escala (pts)	Categorías	fi	pi%
Menos de 25	Ausencia de Burnout	81	74%
26 a 35	Burnout en fase leve	22	20%
36 a 45	Burnout en fase grave	6	6%
46 a 54	Burnout en fase crítica	0	0%
Total		109	100%

Nota: Datos obtenidos mediante el Cuestionario MBI para síndrome de burnout.

**Figura 2: Dimensión 1, var 1, cansancio emocional.**



*Nota: Datos obtenidos mediante el Cuestionario MBI para síndrome de burnout.*

### **Interpretación y análisis:**

El cansancio emocional, núcleo del burnout, representa el agotamiento físico y afectivo por las demandas laborales. En el estudio, el 74% de docentes no presenta este tipo de agotamiento, evidenciando adecuada gestión del estrés. Sin embargo, el 20% en fase leve y el 6% en fase grave muestran desgaste progresivo asociado a sobrecarga y disminución de la motivación. En conjunto, el 26% en riesgo requiere atención preventiva, ya que este factor afecta la calidad de la enseñanza y el clima del aula. Se recomienda implementar apoyo psicosocial, estrategias de autocuidado y mejora del clima institucional.

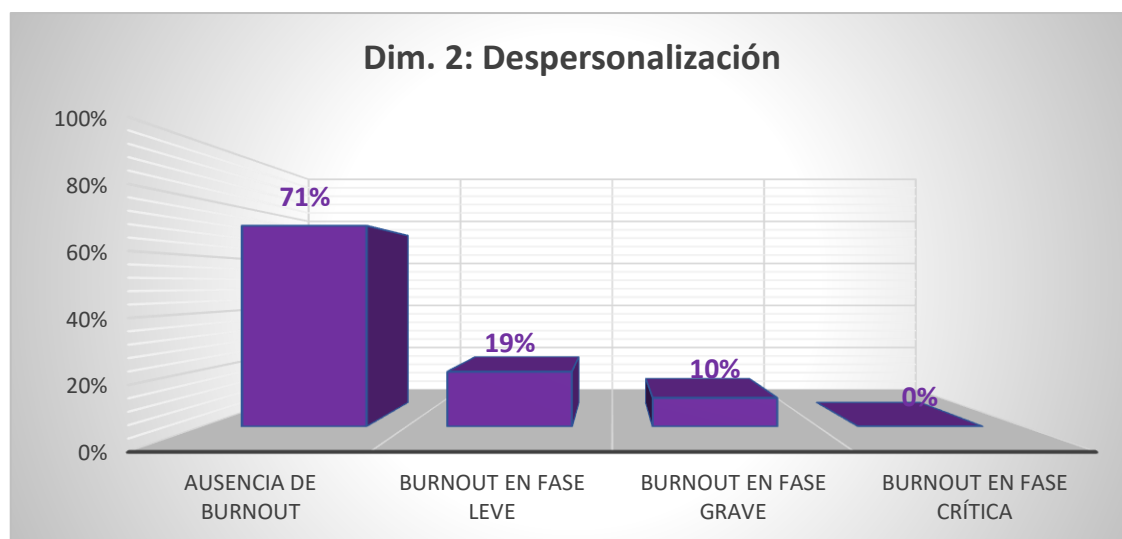
#### **2.2.1.4.- Resultado específico en la dimensión “despersonalización”**

En cuanto a la dimensión de “despersonalización”, se evalúa el cuadro y figura siguientes:

**Tabla 12: Resultados en la dimensión de “despersonalización”.**

Escala (pts)	Categorías	f <sub>i</sub>	pi%
Menos de 9	Ausencia de Burnout	77	71%
Entre 9 y 15	Burnout en fase leve	21	19%
16 a 23	Burnout en fase grave	11	10%
24 a 30	Burnout en fase crítica	0	0%
Total		109	100%

*Nota: Datos obtenidos mediante el Cuestionario MBI para síndrome de burnout.*

**Figura 3:** Dimensión 2, var 1, Despersonalización.

*Nota: Datos obtenidos mediante el Cuestionario MBI para síndrome de burnout.*

La despersonalización se manifiesta en actitudes frías o distantes como respuesta al estrés laboral. En el estudio, el 71% de docentes no presenta este rasgo, evidenciando relaciones empáticas y compromiso educativo. Sin embargo, el 19% en fase leve y el 10% en fase grave muestran un deterioro progresivo de las relaciones interpersonales. En conjunto, el 29% en riesgo requiere intervención, ya que la despersonalización afecta la convivencia escolar, la motivación estudiantil y el clima institucional. Se recomienda fortalecer la empatía docente y el acompañamiento emocional e institucional.

#### **2.2.1.5.- Resultado específico en la dimensión “realización personal”**

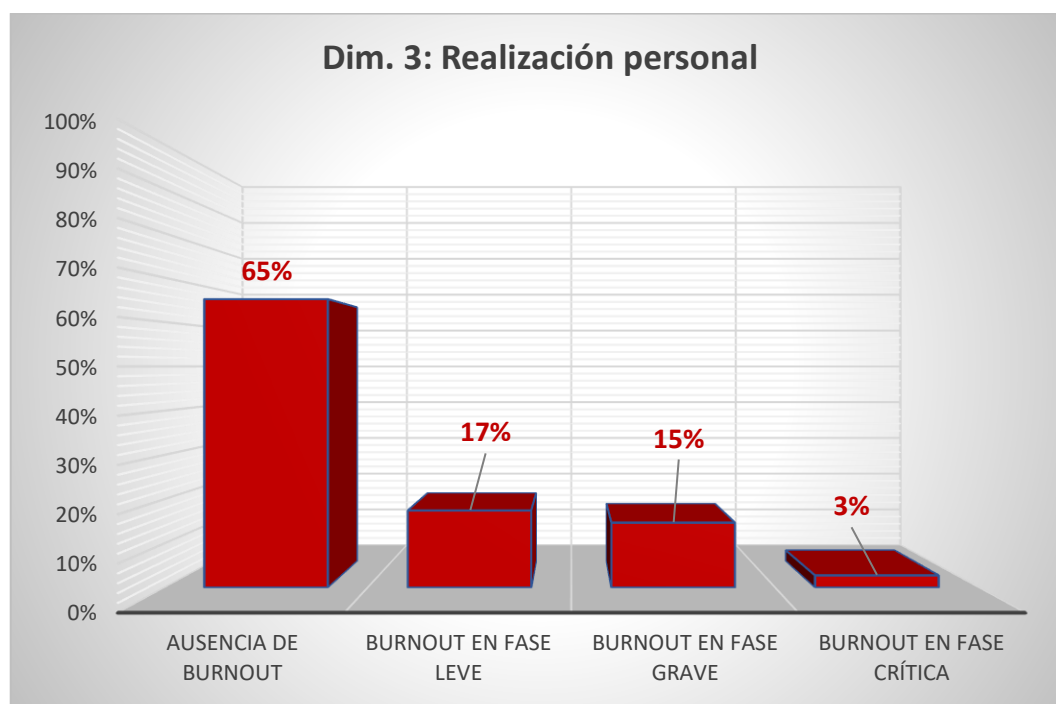
Los resultados en la dimensión asociada con la “realización personal”, presenta las siguientes tendencias:

**Tabla 13:** Resultados en la dimensión “realización personal”

Escala	Categorías	fi	pi%
35 a 48	Ausencia de Burnout	71	65%
34 a 24	Burnout en fase leve	19	17%
23 a 13	Burnout en fase grave	16	15%
12 a 0	Burnout en fase crítica	3	3%
	Total	109	100%

*Nota: En esta dimensión, los puntajes bajos indican una mayor presencia de burnout. Es decir, una baja realización personal refleja síntomas de agotamiento laboral, insatisfacción y pérdida de sentido del trabajo docente.*

**Figura 4:** Dimensión 3, var 1, realización personal.



*Nota: Datos obtenidos mediante el Cuestionario MBI para síndrome de burnout.*

#### **Interpretación y análisis:**

La realización personal muestra que el 65% de docentes presenta adecuada satisfacción y sentido de logro en su labor. Sin embargo, el 17% en fase leve evidencia insatisfacción inicial, el 15% en fase grave presenta baja autoestima profesional y posible deseo de abandono, y el 3% en fase crítica indica alto riesgo de deterioro emocional. En conjunto, el 35% presenta baja realización personal, lo que puede afectar la motivación y el desempeño docente. Se recomienda fortalecer el reconocimiento profesional, las oportunidades de desarrollo y el acompañamiento emocional e institucional.

#### **2.2.3.- Resultados en la variable 2, Desempeño profesional en los docentes.**

Para el trabajo de campo se consideraron cuatro dimensiones del desempeño profesional: preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión escolar articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente. La recolección de datos se realizó mediante una encuesta con escala tipo Likert, cuyas respuestas fueron valoradas para su posterior análisis e interpretación de resultados.

**Tabla 14:** Categorías para evaluar.

Valor	Categoría
-------	-----------

---

<b>0</b>	Nunca
<b>1</b>	Casi nunca
<b>2</b>	En ocasiones
<b>3</b>	Casi siempre
<b>4</b>	Siempre

---

*Nota: Datos obtenidos mediante el Cuestionario MBI para síndrome de burnout.*

Los ítems distribuidos en cada dimensión hicieron posible el procesamiento e interpretación por cada una de ellas, además de generalizar resultados para la variable general como es el desempeño docente.

### 2.2.3.1.- Resultado en la variable “desempeño profesional”

Los resultados en la variable general presentan la siguiente tendencia:

**Tabla 15:** Resultados en la variable desempeño docente.

<i>Categorías</i>	<i>Puntaje</i>	<i>fi</i>	<i>pi%</i>
Serias deficiencias	0 a 22	1	1%
Baja eficiencia	23 a 44	5	5%
Eficiencia normal	45 a 66	13	12%
Alta eficiencia	67 a 88	41	38%
Excelente eficiencia	89 a 112	49	44%
	Total	109	100%

*Nota: Datos obtenidos mediante el Cuestionario MBI para síndrome de burnout.*

**Figura 5:** Variable 2, desempeño profesional docente.



*Nota: Datos obtenidos mediante el Cuestionario MBI para síndrome de burnout.*

Interpretación y análisis:

El 82% de los docentes presenta un desempeño alto a excelente (38% alto y 44% excelente), con buen dominio pedagógico, planificación adecuada y buenas relaciones interpersonales. El 12% muestra un desempeño aceptable con aspectos por mejorar, mientras que el 6% presenta bajo desempeño asociado a dificultades en planificación, metodologías y gestión del aula. En conjunto, el desempeño docente está influido por la motivación, la formación continua, el clima laboral y las condiciones de trabajo, requiriéndose fortalecimiento del grupo intermedio y acompañamiento del grupo de bajo desempeño.

**Tabla 16:** Nivel de desempeño.

Nivel de desempeño	Porcentaje	Implicancia
Excelente y alto	82%	Fortaleza institucional: docentes motivados, competentes y efectivos.
Normal	12%	Grupo que necesita refuerzo técnico o acompañamiento específico.
Bajo y deficiente	6%	Urgencia de intervención individual o formativa para reiniciar o volver a motivar el desempeño docente.

Nota: Resultados de la investigación.

Los resultados evidencian una relación entre burnout y desempeño docente: los docentes con alto y excelente desempeño presentan bajos niveles de burnout, lo que confirma que el bienestar emocional favorece una enseñanza eficaz (Maslach & Leiter, 2022). En contraste, el 6% con bajo desempeño se asocia probablemente a fases graves de burnout o baja realización personal, mientras que el grupo de desempeño normal podría incluir casos con síntomas iniciales de desgaste. En conjunto, se recomienda fortalecer el reconocimiento del desempeño, promover el desarrollo profesional continuo, brindar acompañamiento emocional y establecer sistemas de monitoreo del bienestar docente.

#### **2.2.4.- Resultados en las dimensiones**

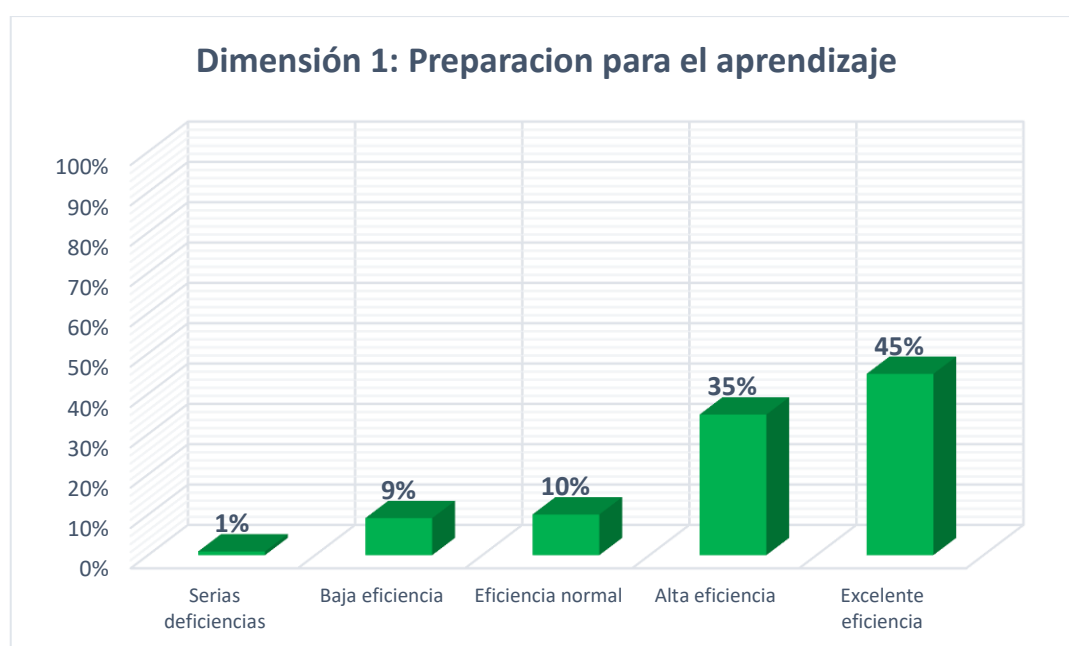
##### **2.2.4.1.- Resultados en la dimensión 1, Preparación para el aprendizaje**

Los resultados en la dimensión sobre preparación para el aprendizaje, presenta la siguiente información.

**Tabla 17:** Resultados en la dimensión 1, preparación para el aprendizaje.

<i>Categorías</i>	<i>Puntaje</i>	<i>fi</i>	<i>pi%</i>
Serias deficiencias	0 a 5	1	1%
Baja eficiencia	6 a 10	10	9%
Eficiencia normal	11 a 15	11	10%
Alta eficiencia	16 a 20	38	35%
Excelente eficiencia	21 a 24	49	45%
	Total	109	100%

*Nota: Datos obtenidos mediante el Cuestionario MBI para síndrome de burnout.*

**Figura 6:** Dimensión 1, var 2, preparación para el aprendizaje.

*Nota: Datos obtenidos mediante el Cuestionario MBI para síndrome de burnout.*

### **Interpretación y análisis**

En la dimensión “Preparación para el aprendizaje”, el 80% de docentes presenta alta o excelente eficiencia (45% excelente y 35% alta), evidenciando una adecuada planificación y uso pertinente de estrategias metodológicas que favorecen el aprendizaje (Murillo, 2022). El 10% muestra eficiencia normal con prácticas mejorables, y otro 10% presenta bajo desempeño asociado a planificación insuficiente y escaso uso de recursos pedagógicos (Bolívar, 2020). En conjunto, se evidencia la necesidad de fortalecer la formación docente y el acompañamiento pedagógico, considerando también factores laborales y posible presencia de burnout (Tenti Fanfani, 2019).

Un resumen de esta dimensión ofrece los siguientes datos:

Tabla 3:

**Tabla 18:** *Nivel de desempeño.*

Nivel de desempeño	%	Implicancias educativas
Alta y excelente eficiencia	80%	Fortaleza institucional; docentes técnicamente sólidos y comprometidos.
Eficiencia normal	10%	Requieren de una actualización pedagógica y monitoreo técnico.
Baja o muy baja eficiencia	10%	Necesitan atención urgente; además de riesgo de bajo impacto educativo.

Nota: Resultados de la Investigación.

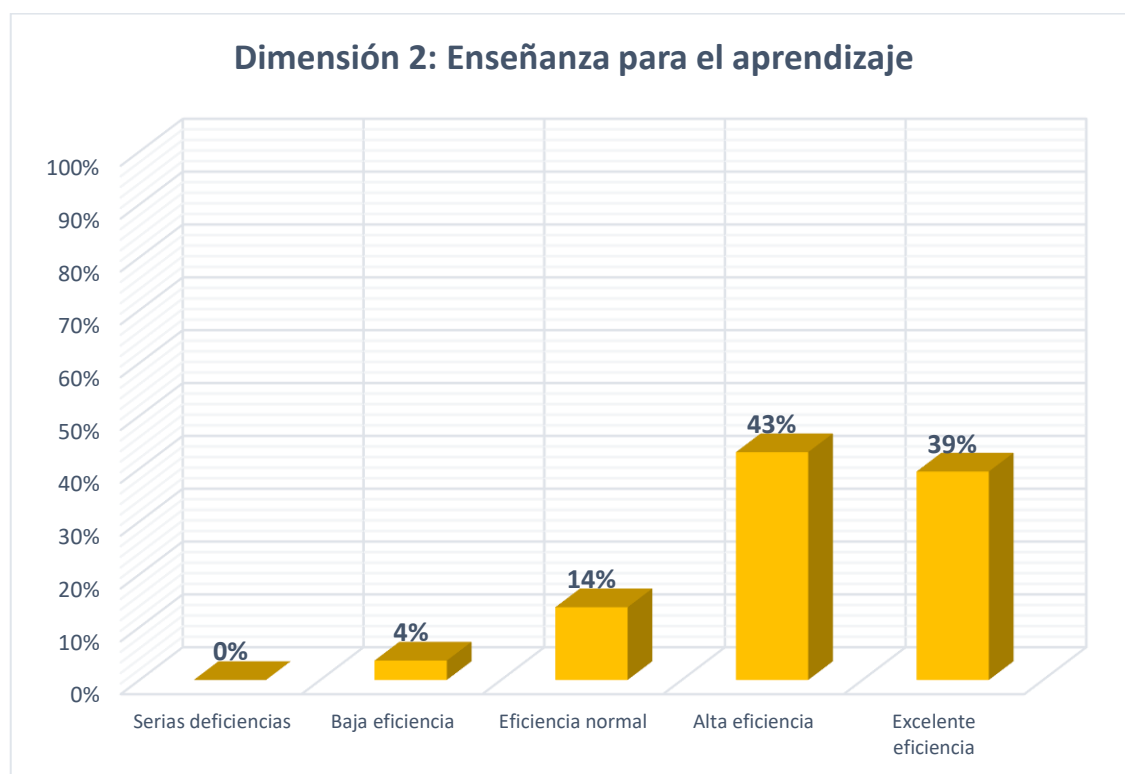
El 80% de docentes con alta preparación para el aprendizaje presenta bajos niveles de burnout, lo que evidencia que el bienestar emocional favorece una mejor planificación pedagógica (Maslach & Leiter, 2022). En contraste, el 10% con bajo desempeño podría estar asociado a agotamiento emocional, baja realización personal o desmotivación. Se recomienda fortalecer el trabajo colaborativo, promover talleres de planificación basada en evidencia, implementar itinerarios formativos personalizados y brindar acompañamiento pedagógico y emocional para mejorar la calidad de la planificación educativa.

**Tabla 19:** *Resultados en la dimensión 2, Enseñanza para el aprendizaje.*

Categorías	Puntaje	fi	pi%
Serias deficiencias	0 a 5	0	0%
Baja eficiencia	6 a 10	4	4%
Eficiencia normal	11 a 15	15	14%
Alta eficiencia	16 a 20	47	43%
Excelente eficiencia	21 a 24	43	39%
	Total	109	100%

Nota: Datos obtenidos mediante el Cuestionario MBI para síndrome de burnout.

**Figura 7:** Dimensión 2, var 2, enseñanza para el aprendizaje.



*Nota:* Datos obtenidos mediante el Cuestionario MBI para síndrome de burnout.

### Interpretación y análisis.

La dimensión “Enseñanza para el aprendizaje” muestra que el 82% de docentes presenta alta o excelente eficiencia, con prácticas pedagógicas estructuradas, uso de estrategias activas, pensamiento crítico, TIC y ambientes motivadores (Murillo, 2022). El 14% presenta eficacia normal con limitaciones en innovación y tendencia a enfoques tradicionales (Bolívar, 2020), mientras que el 4% presenta bajo desempeño asociado a dificultades en la gestión del aula y uso de métodos pasivos, posiblemente vinculados a estrés o desgaste profesional (Tenti Fanfani, 2019). En conjunto, se evidencian distintos niveles de eficiencia con implicancias pedagógicas diferenciadas.

**Tabla 20:** Nivel de desempeño

Nivel de desempeño	%	Implicancias pedagógicas
Alta y excelente eficiencia	82%	Docentes con práctica didáctica efectiva, centrada en el estudiante.
Eficiencia normal	14%	Necesitan apoyo para actualizar estrategias metodológicas.
Baja eficiencia	4%	Requieren acompañamiento técnico y emocional.

Nota: Resultados de Investigación.

El 82% de docentes con alto desempeño en la enseñanza para el aprendizaje presenta bajos niveles de burnout, lo que confirma la relación entre bienestar emocional y práctica pedagógica efectiva (Maslach & Leiter, 2022). En contraste, los docentes con baja eficiencia podrían presentar síntomas de burnout que afectan su motivación y vínculo con los estudiantes. Se recomienda fortalecer el reconocimiento del desempeño docente, capacitar en metodologías activas, TIC y evaluación formativa, brindar acompañamiento pedagógico y emocional a los docentes con bajo desempeño y promover comunidades profesionales de aprendizaje para la mejora continua.

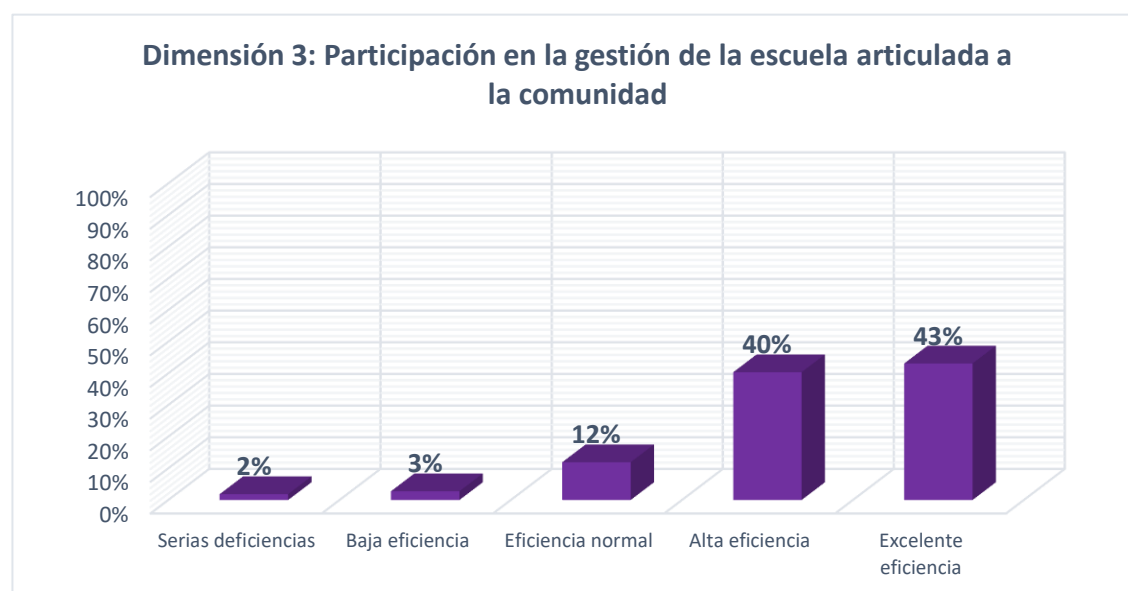
#### 2.2.4.2.- Resultados en la dimensión 3, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

**Tabla 21:** Resultados en la dimensión 3, participación en la gestión.

<i>Categorías</i>	<i>Puntaje</i>	<i>fi</i>	<i>pi%</i>
Serias deficiencias	0 a 6	2	2%
Baja eficiencia	7 a 13	3	3%
Eficiencia normal	14 a 20	13	12%
Alta eficiencia	21 a 26	44	40%
Excelente eficiencia	27 a 32	47	43%
	Total	109	100%

Nota: Datos obtenidos mediante el Cuestionario MBI para síndrome de burnout.

**Figura 8:** Dimensión 3, var 2, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad



Nota: Datos obtenidos mediante el Cuestionario MBI para síndrome de burnout.

La dimensión “Participación en la gestión escolar articulada a la comunidad” muestra que el 83% de docentes presenta alta o excelente participación, evidenciando un fuerte compromiso institucional y comunitario que fortalece el clima escolar y la gestión participativa (Murillo, 2022). El 12% presenta participación normal con integración limitada, mientras que el 5% muestra baja o muy baja participación asociada a escasa implicación en la vida escolar y posible desmotivación o agotamiento profesional (Tenti Fanfani, 2019).

**El resumen interpretativo sería el siguiente:**

**Tabla 22:** Nivel de desempeño.

Nivel de desempeño	%	Implicancia institucional
Alta y excelente eficiencia	83%	Cultura profesional sólida, colaboración y compromiso institucional.
Eficiencia normal	12%	Necesitan fortalecer vínculos y asumir roles activos.
Baja o deficiente	5%	Riesgo de aislamiento docente o resistencia a la gestión compartida.

Nota: Resultados de la Investigación

Según Maslach y Leiter (2022), la alta participación docente en la gestión escolar se asocia con bajos niveles de burnout y actúa como factor protector del compromiso institucional. En los resultados, el 95% de los docentes presenta alta participación, mientras que el 5% evidencia baja participación, posiblemente vinculada al desgaste emocional o desvinculación institucional.

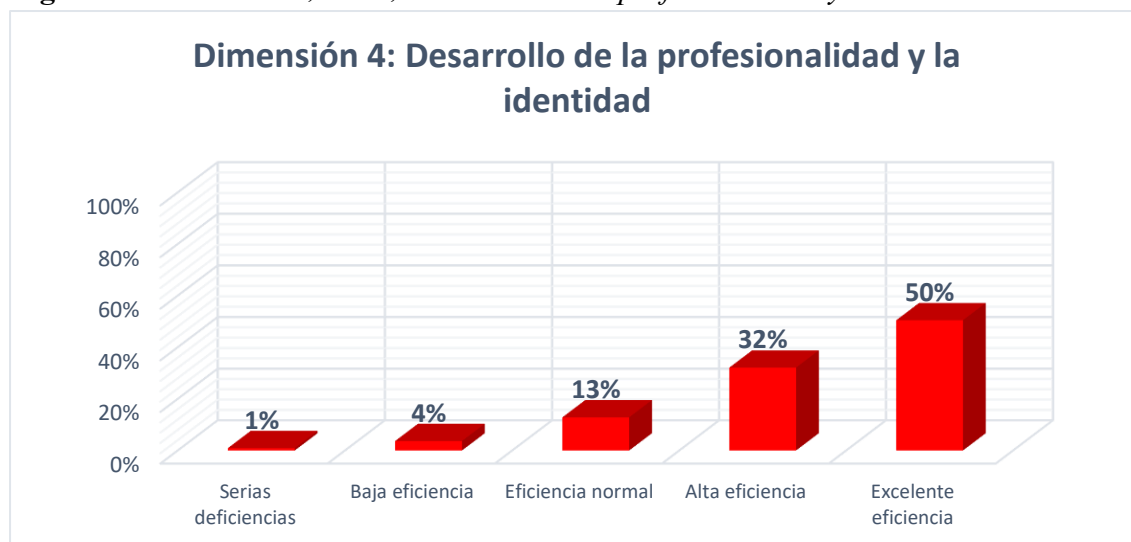
#### **2.2.4.3.- Resultados en la dimensión 4, “desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente”.**

**Tabla 23:** Resultados en la dimensión 4, desarrollo de la profesionalidad e identidad.

Categorías	Puntaje	f <sub>i</sub>	pi%
Serias deficiencias	0 a 6	1	1%
Baja eficiencia	7 a 13	4	4%
Eficiencia normal	14 a 20	14	13%
Alta eficiencia	21 a 26	35	32%
Excelente eficiencia	27 a 32	55	50%
	Total	109	100%

Nota: Datos obtenidos mediante el Cuestionario MBI para síndrome de burnout.

La representación gráfica de esta dimensión:

**Figura 9:** Dimensión 4, var 2, desarrollo de la profesionalidad y la identidad

*Nota: Datos obtenidos mediante el Cuestionario MBI para síndrome de burnout.*

### Interpretación y análisis

Según Murillo (2022) y Tenti Fanfani (2019), la Dimensión 4 muestra que el 82% de los docentes presenta eficiencia alta o excelente, el 13% nivel normal y el 5% nivel bajo en su desarrollo profesional, evidenciando en general formación continua e identidad vocacional, aunque con un grupo que requiere fortalecimiento y actualización.

**Tabla 24:** Resumen interpretativo

Nivel de desempeño	%	Implicancia formativa
Alta y excelente	82%	Docentes con identidad profesional sólida, motivados para aprender y enseñar mejor.
Eficiencia normal	13%	Necesitan guía para profundizar en reflexión profesional y práctica pedagógica.
Bajo o deficiente	5%	Urgencia de intervención formativa y fortalecimiento de la vocación docente.

*Nota: Resultados de la Investigación.*

El alto desarrollo profesional se relaciona con menor burnout por mayor propósito, actualización y resiliencia (Maslach & Leiter, 2022), mientras que el bajo desarrollo se asocia con desmotivación y baja realización personal. Por ello, se recomienda fortalecer la formación continua, la mentoría, las comunidades de aprendizaje, el reconocimiento de buenas prácticas y el monitoreo del bienestar docente para prevenir el desgaste profesional.

## 2.3.- Resultados según objetivos específicos

### 2.3.1.- Resultados para el objetivo específico 1.

**Objetivo específico 1:** Definir el nivel de relación que existe entre el síndrome de Burnout y la preparación para el aprendizaje en los docentes de las II.EE. Inca Garcilaso y Clorinda Matto del Cusco, 2025

El 70% de los docentes no presenta burnout, mientras que el 30% muestra algún grado de afectación (19% leve, 10% grave y 1% crítico). En cuanto al desempeño, el 80% alcanza una eficiencia alta o excelente en la preparación para el aprendizaje. En conjunto, se evidencia un buen nivel de desempeño, aunque existe un grupo en riesgo que requiere intervención preventiva.

**Tabla 25: Correlación entre V1 (SdB) y dimensión 1 de V2 (PpeA).**

VARIABLES RELACIONADAS	Tipo de relación	Dirección	Magnitud estimada	Significancia
Síndrome de Burnout ↔ Preparación para el aprendizaje.	Inversa.	Negativa.	$\rho \approx -0.63$	$p < 0.01$

*Nota: Datos procesados de los instrumentos de investigación.*

El análisis de Spearman ( $\rho = -0.63$ ;  $p < 0.01$ ) evidencia una correlación negativa moderada a alta entre el síndrome de burnout y la preparación para el aprendizaje, indicando que a mayor burnout menor es la eficacia en la planificación pedagógica. En conclusión, el burnout afecta negativamente la preparación del aprendizaje, por lo que se recomienda implementar estrategias de prevención y apoyo emocional docente.

### 2.3.2.- Resultados para el objetivo específico 2

**Objetivo específico 2:** Evidenciar de qué manera se relaciona el síndrome de Burnout y la enseñanza para el aprendizaje en los docentes de las II.EE. Inca Garcilaso y Clorinda Matto del Cusco, 2025.

Los resultados muestran que el 70% de los docentes no presenta burnout, mientras que el 30% evidencia algún grado del síndrome, predominando el nivel leve (19%). Asimismo, el 82% se ubica en niveles de eficiencia alta o excelente en la enseñanza para el aprendizaje, reflejando un alto compromiso y competencia pedagógica.

Análisis de correlación

**Tabla 26:** *Correlación entre V1 (SdB) y dimensión 2 de V2 (EpeA)*

VARIABLES RELACIONADAS	Tipo de relación	DIRECCIÓN	Magnitud estimada (Rho de Spearman)	Significancia
Síndrome de Burnout ↔ Enseñanza para el aprendizaje.	Inversa.	Negativa.	$\rho \approx -0.58$	$p < 0.01$

*Nota: Datos procesados de los instrumentos de investigación.*

El análisis de Spearman ( $\rho = -0.58$ ;  $p < 0.01$ ) evidencia una correlación negativa moderada y significativa entre el síndrome de burnout y la enseñanza para el aprendizaje. En síntesis, a mayor burnout, menor es la calidad del desempeño docente, mientras que su ausencia se asocia con niveles altos o excelentes de eficiencia, afectando la motivación, la energía y la interacción pedagógica en el proceso educativo.

### **Conclusión para el objetivo específico 2:**

Los resultados muestran que el síndrome de burnout afecta negativamente y de forma significativa la enseñanza para el aprendizaje. Por ello, se recomienda que las instituciones educativas prioricen la salud emocional docente mediante políticas de bienestar, acompañamiento emocional y reducción de la carga laboral.

### **2.3.3.- Resultados para el objetivo específico 3**

Objetivo específico 3: Establecer el nivel de relación que existe entre el síndrome de Burnout y la participación en la gestión escolar en los docentes de las II.EE. Inca Garcilaso y Clorinda Matto del Cusco, 2025.

Los resultados indican que el 70% de los docentes no presenta burnout y el 30% muestra alguna manifestación del síndrome, predominando la fase leve. Asimismo, el 83% se ubica en niveles de eficiencia alta o excelente, mientras que solo el 5% presenta niveles bajos o deficiencias serias.

Correlación entre variable y dimensión:

**Tabla 27:** *Correlación entre la V1 (SdB) y la dimensión 3 (PelGE).*

VARIABLES RELACIONADAS	Tipo de relación	DIRECCIÓN	Magnitud estimada	Significancia
Síndrome de Burnout ↔ Participación en la	Inversa.	Negativa.	$\rho \approx -0.58$	$p < 0.01$

---

gestión escolar de los docentes.

---

*Nota: Datos procesados de los instrumentos de investigación.*

El análisis de Spearman evidenció una correlación negativa moderada y significativa entre el síndrome de burnout y la participación en la gestión escolar ( $\rho = -0.58$ ;  $p < 0.01$ ). Además, el 70% de los docentes sin burnout mostró niveles altos y excelentes de participación, mientras que el 30% con burnout presentó niveles normales o bajos, confirmando que un mayor burnout se asocia con una menor participación en la gestión escolar.

### **Conclusión del Objetivo Específico 3.**

Se concluye que existe una correlación negativa moderada y significativa entre el síndrome de burnout y la participación en la gestión escolar: a mayor burnout, menor participación docente. Por ello, se recomienda implementar estrategias de prevención, apoyo emocional, desarrollo profesional y fortalecimiento del clima laboral para favorecer una participación en la gestión institucional.

### **2.3.4.- Resultados en el objetivo específico 4**

Objetivo específico 4: Establecer el nivel de relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desarrollo de la profesionalidad e identidad en los docentes de las II.EE. Inca Garcilaso y Clorinda Matto del Cusco, 2025.

Los resultados muestran que el 70% de los docentes no presenta síndrome de burnout, mientras que el 30% evidencia alguna fase del síndrome, predominando la fase leve. Asimismo, el 82% presenta niveles altos o excelentes de profesionalidad e identidad docente, mientras que solo el 5% registra niveles bajos o seriamente deficientes.

### **Correlación entre variables**

**Tabla 28:** *Correlación entre la VI (SdB) y la dimensión 4 (Pel).*

VARIABLES RELACIONADAS	TIPO DE RELACIÓN	DIRECCIÓN	MAGNITUD ESTIMADA	SIGNIFICANCIA
Síndrome de Burnout ↔ Profesionalidad e identidad de los docentes.	Inversa.	Negativa.	$\rho \approx -0.60$	$p < 0.01$

---

*Nota: Datos procesados de los instrumentos de investigación.*

El análisis de Spearman mostró una correlación negativa moderada y significativa entre el síndrome de burnout y la profesionalidad e identidad docente ( $\rho = -0.58$ ;  $p < 0.01$ ). Además, el 70% de los docentes sin burnout presentó niveles altos o excelentes de identidad profesional, mientras que el 30% con burnout evidenció niveles normales o bajos. Estos resultados indican que un mayor burnout se asocia con una menor profesionalidad e identidad docente.

### 2.3.5.- Resultados respecto al objetivo general.

**Objetivo general:** Determinar el nivel de relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño profesional en los docentes de las II.EE. Inca Garcilaso y Clorinda Matto del Cusco, 2025.

Los resultados muestran que el 74% de los docentes no presenta cansancio emocional, el 71% mantiene bajos niveles de despersonalización y el 65% evidencia alta realización personal, reflejando un panorama favorable. Sin embargo, entre el 26% y 35% presenta indicadores de riesgo asociados al síndrome de burnout, por lo que se recomienda fortalecer las acciones de prevención y el apoyo institucional.

**Tabla 29:** Nivel de riesgo general de burnout.

Nivel de riesgo	% aprox.	Características
Sin burnout	60–65%	Funcionamiento saludable, emocionalmente estables, motivados.
Riesgo leve a moderado	25–30%	Agotamiento inicial, pérdida de motivación, distanciamiento.
Riesgo severo o crítico	5–10%	Desgaste emocional profundo, insatisfacción profesional, señales de colapso.

*Nota: Datos procesados de los instrumentos de investigación. Tablas anteriores.*

El síndrome de burnout afecta el bienestar docente, la calidad de la enseñanza y el clima escolar, además de incrementar el riesgo de ausentismo y deserción. Para reducir su impacto, se recomienda implementar programas de apoyo emocional, promover el autocuidado, reconocer la labor docente, fortalecer la formación continua y realizar un monitoreo permanente del clima laboral.

En cuanto al desempeño profesional docente, la síntesis cuantitativa indica que: (texto incompleto a continuación de tu solicitud).

**Tabla 30.** Nivel de desempeño profesional e implicancias

Nivel de desempeño	Porcentaje	Implicancia
Excelente y alto	82%	Fortaleza institucional: docentes motivados, competentes y efectivos.
Normal	12%	Grupo que necesita refuerzo técnico o acompañamiento específico.
Bajo y deficiente	6%	Urgencia de intervención individual o formativa para reiniciar o volver a motivar el desempeño docente.

*Nota: Datos procesados de los instrumentos de investigación.*

Según Maslach y Leiter (2022), el síndrome de burnout afecta negativamente el desempeño docente. Los resultados muestran que el 94% de los docentes presenta un desempeño entre normal, alto y excelente, asociado con bajos niveles de burnout; mientras que el 6% con bajo desempeño probablemente experimenta niveles elevados de desgaste laboral o baja realización personal. Estos hallazgos evidencian que un menor nivel de burnout favorece un mejor desempeño docente, por lo que se recomienda implementar estrategias de prevención, apoyo emocional y fortalecimiento del desarrollo profesional.

**Tabla 31:** Correlación entre la VI (Síndrome Burnout) y la variable 2 (Desempeño profesional).

Variables Relacionadas	Tipo de relación	Dirección	Magnitud estimada (Pearson)	Significancia
Síndrome de Burnout ↔ desempeño profesional.	Inversa.	Negativa.	$\rho \approx -0.519$	$p < 0.01$

*Nota: Datos procesados de los instrumentos de investigación.*

El coeficiente de Pearson ( $r = -0.519$ ;  $p < 0.01$ ) evidencia una correlación negativa moderada y estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño profesional docente. Esto indica que, a mayor presencia de burnout, menor es el nivel de desempeño, y viceversa.

En conclusión, el burnout influye de manera significativa y negativa en el desempeño profesional docente, por lo que se recomienda implementar estrategias de

apoyo emocional, autocuidado y acciones institucionales para reducir el desgaste laboral y mejorar la calidad educativa.

## CONCLUSIONES

En base a los objetivos específicos planteados y los resultados obtenidos, se concluye lo siguiente:

### **PRIMERA:**

Relación entre el síndrome de burnout y el desempeño profesional docente.

Existe una relación inversa y significativa entre los niveles de burnout y el desempeño profesional de los docentes de las II.EE. Inca Garcilaso y Clorinda Matto del Cusco, donde se comprueba que, a mayor presencia de síntomas de burnout, especialmente en las dimensiones de baja realización personal y despersonalización, menor resulta ser el rendimiento profesional percibido, lo cual concuerda con investigaciones previas consultadas (Maslach & Leiter, 2016; Salanova et al., 2005).

### **SEGUNDA;**

Burnout y preparación para el aprendizaje.

Se evidenció que los docentes con síntomas de agotamiento emocional tienden a presentar dificultades en la planificación pedagógica y en la organización de actividades significativas para el aprendizaje, afectando su preparación previa al proceso educativo (Taris, Le Blanc, Schaufeli & Schreurs, 2005), así como con los hallazgos que vinculan el desgaste emocional a una menor capacidad de estructurar procesos de enseñanza (Maldonado y Bustos-Nicolalde, 2024).

### **TERCERA:**

Burnout y enseñanza para el aprendizaje.

El síndrome de burnout interfiere en la capacidad del docente para implementar metodologías activas y establecer relaciones pedagógicas efectivas en la enseñanza para el aprendizaje, lo cual se traduce en fenómeno de enseñanza menos dinámica, menos empática y menos centrada en el estudiante en los docentes que manifiestan la presencia de burnout (Friedman, 2000).

### **CUARTA:**

Burnout y participación en la gestión escolar.

Se identificó en el trabajo de campo y análisis de resultados que los docentes con mayor desgaste emocional tienen una menor disposición a involucrarse en la gestión escolar y en actividades de articulación con la comunidad educativa. Esta apatía institucional actúa como un indicador de debilitamiento de la cohesión del equipo docente y el sentido de pertenencia a la institución (Arvidsson et al., 2016).

**QUINTA:**

Burnout y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.

Finalmente se concluye que, la baja realización personal afecta directamente la construcción de la identidad profesional, debilitando el sentido de vocación y la motivación para continuar desarrollándose profesionalmente (Vera & Martínez, 2012). Esto representa un riesgo a largo plazo para la permanencia y calidad de la práctica docente, además que dichos resultados contrastan con estudios en los cuales se documenta cómo la percepción de falta de aprecio afecta en la construcción de la identidad docente (Akour et al., 2020; Marrinhas et al., 2023).

## RECOMENDACIONES

En respuesta a los hallazgos y en concordancia con la literatura especializada, se sugieren las siguientes acciones a las autoridades educativas y de planteles.

### **PRIMERA:**

A las autoridades educativas desde la GEREDU, UGEL y Direcciones de I.E., se recomienda diseñar programas institucionales de prevención del síndrome de burnout, que incluyan talleres de autocuidado docente, talleres de mentoría docente, difusión de literatura sobre las causas y efectos del síndrome de burnout, programas sobre inteligencia emocional y manejo del estrés (Jennings & Greenberg, 2009).

### **SEGUNDA:**

A los directores de planteles y especialistas de GEREDU y UGEL, Establecer espacios de acompañamiento psicológico y orientación docente, para permitir la detección temprana de signos de agotamiento y promoviendo una cultura de apoyo emocional dentro de las instituciones educativas de cualquier nivel y modalidad, con incidencia en las instituciones educativas donde existe una mayor población estudiantil.

### **TERCERA:**

A los directores y especialistas de Educación, valorar y reconocer el trabajo docente mediante incentivos simbólicos o formales, para fortalecer la motivación, la autoestima profesional y el sentido de logro personal (Crespo & Fernández, 2017), considerando que los estímulos positivos resultan siendo mejor receptados que los estímulos sancionadores o de censura en la actualidad docente.

### **CUARTA:**

A los docentes y directores de plantel, fomentar la colaboración docente y el trabajo en equipo, para promover las redes internas de apoyo y reflexión sobre la práctica profesional que disminuyan el aislamiento y fortalezcan el sentido de comunidad educativa; además de desarrollar mayor investigación en temáticas asociadas con el síndrome de burnout y el desempeño profesional, tales como la motivación profesional, vocación docente, estrés profesional, resiliencia y otros relacionados al tema de estudio presente.

### **QUINTA:**

A las autoridades educativas en general y el MINEDU, incluir contenidos de gestión emocional y resiliencia en los programas de formación continua, para fortalecer acciones e intenciones en el desarrollo profesional el cual no debe centrarse únicamente

en lo técnico, sino también en el bienestar integral del docente; además de promover una cultura organizacional centrada en el bienestar, en la que las condiciones laborales, las relaciones interpersonales y el liderazgo directivo estén alineados con la salud emocional del personal docente.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adrianzén Zegarra. (2022). *Síndrome de burnout y autoeficacia en docentes de una universidad particular de Lima*.
- Amézquita Nolasco. (2024). *Síndrome de burnout y el desempeño docente en la institución tecnológica pública de Abancay*.
- Ausubel, D. P. (2002). *Adquisición y retención del conocimiento: Una perspectiva cognitiva*. Paidós.
- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Burnout: Conceptual issues, current research, and future directions. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 30*(5), 732–741.
- Biggs, J., & Tang, C. (2011). *Teaching for quality learning at university*. Open University Press.
- Bolívar, A. (2016). *La gestión escolar y el liderazgo educativo*. Narcea.
- Bolívar, A. (2020). La profesión docente: entre el malestar y la profesionalización. Octaedro.
- Bombino, L., & Jiménez, C. (2019). *La preparación del docente y su papel como líder del proceso enseñanza aprendizaje*. Universidad de Sancti Spíritus.
- Byrne, B. M. (1999). The nomological network of teacher burnout: A literature review and empirically validated model.
- Cherniss, C. (1980). *Professional burnout in the human service organization*. Praeger.
- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.
- Comisión Europea. (2000). *¿La “sal de la vida” o el “beso de la muerte”? Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo*. Luxemburgo.
- Day, C. (2006). *Pasión por enseñar*. Narcea.
- Díaz Tinoco, A. (2014). *Influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente*. Universidad Nacional del Callao.
- Diez, F., & Martínez, P. C. (2021). Burnout: qué es el creciente síndrome de estar “quemado” por el trabajo. BBC News Mundo.
- Edelwich, J., & Brodsky, A. (1980). *Stages of disillusionment in the helping professions*. Human Sciences Press.
- Ethic. (2022). Burnout: el desgaste laboral le cuesta millones a la economía global.
- Etzion, D. (1984). Moderating effect of social support on stress burnout.
- Farber, B. A. (2000). *Stress and burnout*. Pergamon Press.
- Freire et al. (2020). Psychological capital and burnout in teachers.

- García, R. (2013). *Presencia y prevalencia del síndrome de burnout en profesores*. Universidad Autónoma de Occidente.
- Gazmuri, C., Manzi, J., & Paredes, R. (2015). Discipline, climate and school performance in Chile. *Revista de la CEPAL*.
- Gil-Monte, P. R. (2012). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout)*. Pirámide.
- Gil-Monte, P. R., & otros. (2012). *El síndrome de quemarse por el trabajo*. Pirámide.
- Gorain, & Kalhotra. (2024). Teacher burnout and academic stress: A systematic review.
- Harrison, R. V. (1978). Person-environment fit and job stress.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Hurtado Mellado, O. W. (2019). *Síndrome de burnout y desempeño docente*. Universidad Alas Peruanas.
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978). A model of teacher stress. *Educational Studies*.
- Leiter, M. (1992). Burnout as a crisis in self-efficacy. *Work and Stress*.
- Leithwood, K. A., et al. (1999). Teacher burnout: A critical challenge.
- Marcelo, C. (2018). Desarrollo profesional docente y aprendizaje. *Revista de Educación*.
- Malander, N. (2016). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2), 99–113.  
<https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1999). Teacher burnout: A research agenda.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Burnout*. Wiley.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2022). *The burnout challenge*. Harvard University Press.
- Maslach, C., Leiter, M. P., & Schaufeli, W. B. (2021). Measuring burnout. In *Oxford Handbook of Organizational Well Being*.
- MINEDU. (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Ministerio de Educación.
- Montenegro, I. (2005). *Evaluación del desempeño docente*. Magisterio.
- Murillo, F. J. (2020). Gestión escolar para el aprendizaje y la equidad educativa. *Revista Iberoamericana de Educación*.
- Murillo, F. J. (2022). El buen docente: características, competencias y modelos. *Revista Iberoamericana de Educación*, 90(1), 11–38.
- Najarro Barrientos. (2024). Síndrome de agotamiento y desempeño docente en San Martín de Porres.

- OMS. (2019). *Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11)*.  
<https://icd.who.int>
- Ortiz Salas, D. A. (2022). *Síndrome de burnout y desempeño docente en Cusco*.
- Ospino, L., Mejía, L., & García, J. (2007). Burnout en docentes universitarios.
- Ozamiz Etxebarria et al. (2023). Burnout among teachers during COVID-19: A meta-analysis.
- Pines, A. M., & Aronson, E. (1981). *Burn out: From tedium to personal growth*. Free Press.
- Pines, A. M., & Kafry, D. (1978). Occupational tedium in social services. *Journal of Applied Psychology*.
- Quass, C. (2006). Diagnóstico de burnout en profesores universitarios.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional*. Pearson.
- Rodríguez García, A. M., et al. (2017). Impacto del burnout en el profesorado universitario.
- Rudow, B. (1999). Stress and burnout in teaching profession.
- Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Síndrome de burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119–124.
- Salanova, M., Llorens, S., & Grau, R. (2022). Engagement y burnout. *Revista de Psicología del Trabajo*.
- Serrano Medina, M. A., et al. (2017). Burnout en docentes universitarios.
- Shulman, L. (1987). Knowledge and teaching. *Harvard Educational Review*.
- Tenti Fanfani, E. (2019). *La condición docente*. Fondo de Cultura Económica.
- Tikkanen, Haverinen, Pyhältö et al. (2022). Teacher burnout differences between schools.
- Torres Córdova, L. E. (2016). *Burnout y desempeño docente*. Trujillo.
- Vara Flórez, N. (2018). *Burnout y desempeño docente en Cusco*.
- Viloria, H., & Paredes, M. (2002). Burnout en profesores universitarios.
- Zabalza, M. A. (2017). *Competencias docentes del profesorado universitario*. Narcea.

## ANEXOS.

### Anexo No. 1, Matrices de investigación.

#### MATRIZ DE CONSISTENCIA CUANTITATIVA

**TÍTULO:** SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LOS DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CUSCO, 2023.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	MELODOLOGIA
<p><u>General:</u> ¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño profesional de los docentes en dos Instituciones Educativas del Cusco, 2023?</p>	<p><u>General:</u> Determinar el nivel de relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño profesional de los docentes en dos Instituciones Educativas del Cusco, 2023.</p>	<p><u>General:</u> Existe relación entre el Síndrome de Burnout, y el desempeño profesional, de los docentes en dos Instituciones Educativas del Cusco, 2023</p>	<p>1. Síndrome de BURNOUT. Las dimensiones, son.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cansancio personal</li> <li>• Despersonalización</li> <li>• Sentimiento de bajo logro o realización profesional.</li> </ul>	<p>Método: científico Tipo: no experimental. Enfoque: cuantitativo. Diseño: correlacional no experimental.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD     M --&gt; Ox     M --&gt; Oy     Ox &lt;--&gt;  r  Oy </pre> </div>
<b><u>Específicos:</u></b>				
<p>PE1 ¿Qué nivel de relación existe entre el síndrome de Burnout y la preparación para el aprendizaje de los docentes en dos Instituciones Educativas del Cusco, 2023?</p>	<p>OE1 Definir el nivel de relación que existe entre el síndrome de Burnout y la preparación para el aprendizaje en los docentes en dos Instituciones Educativas del Cusco, 2023.</p>	<p>HE1 Existe relación existe entre el síndrome de Burnout y la preparación para el aprendizaje en los docentes en dos Instituciones Educativas del Cusco, 2023.</p>	<p>2. Desempeño profesional de los docentes, o desempeño docente. Según el Marco del buen desempeño docente, las dimensiones, son:</p>	<p>Donde: M = muestra de estudio. Ox= Variable 1 (síndrome de Burnout)</p>

<p>PE2 ¿De qué manera se relaciona el síndrome de Burnout y la enseñanza para el aprendizaje de los docentes en dos Instituciones Educativas del Cusco, 2023?</p>	<p>OE2 Evidenciar de qué manera se relaciona el síndrome de Burnout y la enseñanza para el aprendizaje de los docentes en dos Instituciones Educativas del Cusco, 2023.</p>	<p>HE2 Existe relación entre el síndrome de Burnout y la enseñanza para el aprendizaje de los docentes en dos Instituciones Educativas del Cusco, 2023.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preparación para el aprendizaje</li> <li>• Enseñanza para el aprendizaje</li> <li>• Participación en la gestión</li> </ul>	<p>Oy= desempeño profesional docente. R= nivel de correlación. Población: docentes del nivel primario (626) y secundario (702) de instituciones públicas del distrito Cusco.</p>
<p>PE3: ¿Qué nivel de relación existe entre el síndrome de Burnout y la participación en la gestión escolar de los docentes en dos Instituciones Educativas del Cusco, 2023?</p>	<p>OE3: Describir el nivel de relación que existe entre el síndrome de Burnout y la participación en la gestión escolar de los docentes en dos Instituciones Educativas del Cusco, 2023.</p>	<p>HE3: Existe relación entre el síndrome de Burnout y la participación en la gestión escolar de los docentes en dos Instituciones Educativas del Cusco, 2023.</p>	<p><input type="checkbox"/> Desarrollo de la profesionalidad</p>	<p>Muestra: 127 docentes del nivel primario de 2 instituciones educativas del distrito Cusco:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Colegio Garcilaso de la Vega. 82 docentes.</li> <li>2. Colegio Clorinda Matto de Turner. 45 docentes.</li> </ol>
<p>PE4 ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desarrollo de la profesionalidad e identidad de los docentes en dos Instituciones Educativas del Cusco, 2023?</p>	<p>OE4 Evidenciar es el nivel de relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desarrollo de la profesionalidad e identidad de los docentes en dos Instituciones Educativas del Cusco, 2023.</p>	<p>HE4 Existe relación entre el síndrome de Burnout y el desarrollo de la profesionalidad e identidad en los docentes en dos Instituciones Educativas del Cusco, 2023.</p>		<p>Técnicas: Encuesta y Documental. Instrumentos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cuestionario MBI para medir el Síndrome de Burnout.</li> <li>2. Encuesta con Escala de Likert para evaluar el desempeño docente.</li> </ol>

Fuente: Proyecto de Tesis de RMD y MRA. 2023.

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

**TÍTULO:** SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LOS DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CUSCO, 2023.

**AUTORAS:**

RAQUEL MORALES DELGADO.

MAGALI ROCCA ACOSTA.

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	DEFINICIONES	INDICADORES
<b>Síndrome de Burnout</b>	La más aceptada hoy en día es la propuesta por Maslach y Jackson en 1981; quienes consideran que el síndrome es una forma inadecuada de afrontar un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal.	Cansancio personal (Maslach, Jackson, y Leiter (1996).	Se define como el cansancio y fatiga que puede manifestarse física, psíquicamente o como una combinación de ambos	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Cansancio</li> <li>– Fatiga</li> <li>– Expresiones de fatiga física</li> <li>– Fatiga psicológica</li> <li>– Fatiga de ambos a la vez.</li> </ul>
		Despersonalización (Maslach, Jackson, y Leiter (1996).	Desarrollo de sentimientos, actitudes y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas, especialmente hacia los beneficiarios del propio trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Sentimientos negativos</li> <li>– Actitudes negativas</li> <li>– Actitudes frías</li> <li>– Distancia-miento</li> <li>– Apatía hacia los logros.</li> <li>– Envidia</li> <li>– Cólera hacia otros</li> <li>– Arribismo</li> </ul>
		Sentimiento de bajo logro o realización profesional. (Maslach, Jackson, y Leiter (1996).	Surge cuando se comprueba que las demandas que se le hace, exceden su capacidad para atenderlas de forma competente	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Sensación de ser menos</li> <li>– Baja autoestima</li> <li>– Sensación de incapacidad</li> <li>– Procrastinación</li> <li>– Evasiones</li> </ul>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>– No asumir responsabilidad</li> </ul>
<b>Desempeño docente</b>	Según el MINEDU (2012) es la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes	Preparación para el aprendizaje (Minedu, 2012)	Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Planificación curricular</li> <li>– Planificación de unidades</li> <li>– Planificaciones de sesiones</li> <li>– Previsión de recursos</li> <li>– Previsión de medios</li> <li>– Consideración de interculturalidad</li> <li>– Inclusión educativa</li> </ul>
		Enseñanza para el aprendizaje (Minedu, 2012)	Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Estilo de enseñanza</li> <li>– Conductas en la enseñanza</li> <li>– Capacidad de enseñar</li> <li>– Consideración de la diversidad</li> <li>– Consideración de la inclusividad</li> </ul>
		Participación en la gestión (Minedu, 2012)	Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Participación en gestión escolar</li> <li>– Participación en elaboración de documentos de gestión.</li> <li>– Participación en la gestión comunal</li> <li>– Enganche entre escuela y comunidad.</li> <li>– Gestión con los padres de familia</li> <li>– Gestión de la acción educativa con la familia</li> <li>– Motivación a la familia para el éxito de aprendizajes.</li> </ul>

		Desarrollo de la profesionalidad... (Minedu, 2012)	Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Empatía profesional</li> <li>– Asertividad profesional</li> <li>– Participación en la comunidad magisterial.</li> <li>– Desprendimiento profesional</li> <li>– Actividad profesional fuera del aula.</li> <li>– Participación colegiada.</li> <li>– Participación sindical</li> <li>– Participación en organizaciones de maestros, etc.</li> </ul>
--	--	----------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

*Fuente: Proyecto de Tesis de RMD y MRA. 2023.*

Variable	Definición	Dimensiones	Definiciones	Ítems de observación-medición	Escala valorativa
<b>Síndrome de Burnout</b>	La más aceptada hoy en día es la propuesta por Maslach y Jackson en 1981; quienes consideran que el síndrome es una forma inadecuada de afrontar un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal.	Cansancio personal (Maslach, Jackson, y Leiter (1996).	Se define como el cansancio y fatiga que puede manifestarse física, psíquicamente o como una combinación de ambos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cansancio</li> <li>• Fatiga</li> <li>• Expresiones de fatiga física</li> <li>• Fatiga psicológica</li> <li>• Fatiga de ambos a la vez.</li> </ul>	(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.
		Despersonalización (Maslach, Jackson, y Leiter (1996).	Desarrollo de sentimientos, actitudes y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas, especialmente hacia los beneficiarios del propio trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentimientos negativos</li> <li>• Actitudes negativas</li> <li>• Actitudes frías</li> <li>• Distanciamiento</li> <li>• Apatía hacia los logros.</li> <li>• Envidia</li> <li>• Cólera hacia otros</li> <li>• Arribismo</li> </ul>	
		Sentimiento de bajo logro o realización profesional. (Maslach, Jackson, y Leiter (1996).	Surge cuando se comprueba que las demandas que se le hace, exceden su capacidad para atenderlas de forma competente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensación de ser menos</li> <li>• Baja autoestima</li> <li>• Sensación de incapacidad</li> <li>• Procrastinación</li> <li>• Evasiones</li> <li>• No asumir responsabilidad</li> </ul>	
<b>Desempeño docente</b>	Según el MINEDU (2012) es la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el	Preparación para el aprendizaje (Minedu, 2012)	Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación curricular</li> <li>• Planificación de unidades</li> <li>• Planificaciones de sesiones</li> <li>• Previsión de recursos</li> <li>• Previsión de medios</li> <li>• Consideración de interculturalidad</li> <li>• Inclusión educativa</li> </ul>	(0) Nivel muy bajo. (1) Nivel bajo (2) Nivel promedio, normal. (3) Nivel mejorado (4) Nivel excelente

Variable	Definición	Dimensiones	Definiciones	Ítems de observación-medición	Escala valorativa
	desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes	Enseñanza para el aprendizaje (Minedu, 2012)	Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estilo de enseñanza</li> <li>• Conductas en la enseñanza</li> <li>• Capacidad de enseñar</li> <li>• Consideración de la diversidad</li> <li>• Consideración de la inclusividad</li> </ul>	
		Participación en la gestión (Minedu, 2012)	Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación en gestión escolar</li> <li>• Participación en elaboración de documentos de gestión.</li> <li>• Participación en la gestión comunal</li> <li>• Enganche entre escuela y comunidad.</li> <li>• Gestión con los padres de familia</li> <li>• Gestión de la acción educativa con la familia</li> <li>• Motivación a la familia para el éxito de aprendizajes.</li> </ul>	
		Desarrollo de la profesionalidad e identidad (Minedu, 2012)	Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empatía profesional</li> <li>• Asertividad profesional</li> <li>• Participación en la comunidad magisterial.</li> <li>• Desprendimiento profesional</li> <li>• Actividad profesional fuera del aula.</li> <li>• Participación colegiada.</li> <li>• Participación sindical</li> <li>• Participación en organizaciones de maestros, etc.</li> </ul>	

## Anexo No. 2. Instrumentos de investigación.

### Instrumento 1. Cuestionario De Maslach Burnout Inventory (MBI)

**Estimada/o maestra/o:** Las actividades que cumplimos los docentes como parte de nuestro compromiso profesional y laboral, ha devenido en una serie de ocupaciones y saturaciones que influyen en cierta manera en nuestras actitudes e interacciones con los demás. Le rogamos responda estos ítems conforme a la escala de valoración que se acompaña para evaluar hasta qué punto estamos en un nivel de estrés laboral y profesional. Los resultados ayudarán mucho a sugerir terapias y actividades de mejoramiento. Gracias anticipadas por sus aportes.

#### Escala de valoración:

Nivel	Equivalencias
0	Nunca.
1	Pocas veces al año o menos.
2	Una vez al mes o menos.
3	Pocas veces al mes.
4	Una vez a la semana.
5	Más de una vez a la semana.
6	Todos los días.

#### Situaciones:

No.	Actitudes	Nivel
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, me siento fatigado/a.	
4	Tengo facilidad para comprender cómo se sienten mis estudiantes.	
5	Creo que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran “objetos y no personas”	
6	Siento que trabajar todo el día con estudiantes, supone un gran esfuerzo y me cansa.	
7	Creo que trato con eficacia los problemas de mis estudiantes.	
8	Siento que mi labor me está desgastando, me siendo estresado por mi trabajo.	
9	Creo que, con mi trabajo, estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes.	
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	Siento que trabajo demasiado.	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis estudiantes.	
16	Trabajar directamente con estudiantes, me produce estrés.	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes.	
18	Me siento motivado/a después de trabajar directamente con mis estudiantes.	
19	Creo que estoy logrando muchas cosas valiosas con mi trabajo de maestro/a.	
20	Me siento acabado en mi trabajo docente, al límite de mis posibilidades.	
21	En mi trabajo, trato los problemas emocionalmente, con mucha calma.	
22	Creo que los estudiantes, me culpan de algunos de sus problemas.	

## INSTRUMENTO 2: Encuesta para medir el “Desempeño docente”

Estimado maestro/a. El presente instrumento de investigación...

Datos informativos:

I.E:	
Nivel:	
Especialidad:	
Edad:	
Género:	Varón ( )                      Mujer ( )

Escala de valoración:

Valor	Categoría
0	Nunca
1	Casi nunca
2	En ocasiones
3	Casi siempre
4	Siempre

Encuesta:

DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje.					
<b>1.</b> Siempre demuestra apertura ante una evaluación de diagnóstico.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
<b>2.</b> Su actitud es madura y solvente ante cualquier diagnóstico de su desempeño docente.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
<b>3.</b> Mantiene buena actitud ante los aciertos en su interrelación laboral.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
<b>4.</b> Su actitud es de reconocimiento y responsabilidad cuando comete desaciertos en su desempeño.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
<b>5.</b> Mantiene una actitud madura y de modestia con sus virtudes en su desempeño.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
<b>6.</b> Conserva una actitud serena y de reconocimiento cuando demuestra defectos en su desempeño e interrelaciones.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje.					
<b>7.</b> Demuestra conocimiento de estrategias y formas en sus formas de comunicación con los demás.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
<b>8.</b> Asimila fácilmente formas de comunicación positiva que los demás evidencian.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
<b>9.</b> Incorpora siempre actitudes que suman en su desempeño profesional.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
<b>10.</b> Acumula permanentemente experiencias que le dan solvencia a su desempeño docente.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
<b>11.</b> Sus procesos comunicativos como persona reflejan lo que realmente es como docente o como profesional.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
<b>12.</b> Existe coherencia entre lo que es usted cotidianamente y lo que expresa su desempeño en el aula.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.					

<b>13.</b> Su desempeño profesional sucede siempre en función de una previa planificación de su quehacer.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
<b>14.</b> Su actuación refleja su organización como persona y como profesional de la educación.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
<b>15.</b> Cuando existen situaciones que motivan su labor, las incorpora y las consolida en su desempeño.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
<b>16.</b> Las actitudes que demuestra son la acumulación de experiencias o conductas que mejoran su imagen.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
<b>17.</b> Su percepción de maestro/a es coherente con lo que realmente demuestra en su desempeño.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
<b>18.</b> La percepción de los colegas de trabajo se hace valorando su capacidad y profesionalismo docente.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
<b>19.</b> Tiene siempre estrategias para eliminar o erradicar las insuficiencias que se presentan en su desempeño.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
<b>20.</b> Se siente predispuesto a reconocer con sinceridad sus insuficiencias o defectos de su desempeño.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
<b>DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>					
<b>21.</b> Mantiene permanentemente interés en mejorar su desempeño docente.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
<b>22.</b> Percibe que su desempeño sigue mejorando en función de sus esfuerzos personales.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
<b>23.</b> Percibe que sus esfuerzos le conducen a seguir mejorando su potencial profesional.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
<b>24.</b> Siente que los colegas evidencian incrementos en su potencial profesional.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
<b>25.</b> Tiene actitudes de autocrítica cuando es necesario expresarlos para mejorar.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
<b>26.</b> Sus críticas en situaciones de opinión o de juzgar, se basan en el concepto de “crítica constructiva”	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
<b>27.</b> Demuestra frecuentemente un interés y motivación continua por perfeccionarse profesionalmente.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
<b>28.</b> Sus acciones de perfeccionamiento docente priorizan el interés vocacional más que el interés material.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)

### Anexo No. 3. Validación de instrumentos

Validador 1:

#### VALIDACION DE INSTRUMENTOS

##### DATOS GENERALES

1.1. TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

1.2. INVESTIGADOR:

##### DATOS DEL EXPERTO:

2.1 Nombres y Apellidos: Dr. Alberto Quispe Palomino

2.2 Especialidad: Investigación

2.3 Lugar y Fecha:

2.4 Cargo e Institución donde Labora: Docente de la Universidad Andina del Cusco.

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20 %	Regular 21-40 %	Bueno 41-80 %	Muy Bueno 81-80 %	Excelente 81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios					X
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					X
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación.					X
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

I. OPINION DE APLICABILIDAD:

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

III. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede a su aplicación. (X) Debe corregirse. ( )

  
Firma del Experto.

ORCID: 0000-0001-7754-7432

Validador 2:

## VALIDACION DE INSTRUMENTOS

## DATOS GENERALES

1.1. TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

1.2. INVESTIGADOR:

## DATOS DEL EXPERTO:

2.1 Nombres y Apellidos: Dr. Aurelio Vargas Jibaja

2.2 Especialidad: Investigación

2.3 Lugar y Fecha:

2.4 Cargo e Institución donde Labora: Docente de la Universidad Andina del Cusco.

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20 %	Regular 21-40 %	Bueno 41-60 %	Muy Bueno o 61-80 %	Excelente 81- 100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios					X
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					X
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación.					X
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

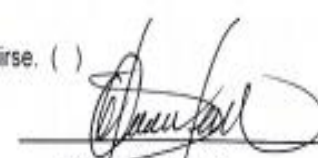
I. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

III. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede a su aplicación. (X)

Debe corregirse. ( )


 Firma del Experto.

ORCID:0000-0002-4203-9646

Validador 3:

## VALIDACION DE INSTRUMENTOS

## DATOS GENERALES

- 1.1. TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:  
 1.2. INVESTIGADOR:

## DATOS DEL EXPERTO:

- 2.1 Nombres y Apellidos: Dr. Aurelio Vargas Jibaja  
 2.2 Especialidad: Investigación  
 2.3 Lugar y Fecha:  
 2.4 Cargo e Institución donde Labora: Docente de la Universidad Andina del Cusco.


COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20 %	Regular 21-40 %	Bueno 41-60 %	Muy Bueno o 61-80 %	Excelente 81- 100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios					X
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					X
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación.					X
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

I. OPINION DE APLICABILIDAD:

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

III. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede a su aplicación. (X) Debe corregirse. ( )

  
 Firma del Experto.

ORCID: 0000-0002-4203-9646