

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

FACULTAD DE EDUCACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA



TESIS

**SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL
SECUNDARIO DE LA I.E. EMBLEMÁTICA G.U.E. INCA GARCILASO DE
LA VEGA, CUSCO-2024**

PRESENTADA POR:

Br. MIRIAN QUISPE SONCCO

Br. LIZBETH LUCERO VEGA MANCHEGO

**PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL
DE LICENCIADA EN EDUCACIÓN
SECUNDARIA: ESPECIALIDAD CIENCIAS
SOCIALES**

ASESOR:

Dr. JAIME AUCCA MARIN

CUSCO – PERÚ

2025



Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco
INFORME DE SIMILITUD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-321-2025-UNSAAC)

El que suscribe, el Asesor JAIME AUCCA MARTIN
..... quien aplica el software de detección de similitud al
trabajo de investigación/tesis titulada:SÍNDROME DE BURNOUT..... X
DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA J.F.....
EMBLEMÁTICA G.U.E INCA Garcilaso DE LA VEGA, CUSCO-2024

Presentado por: MIRIANA QUISPE SANCHEZ DNI N° 75898305;
presentado por: LIZBETH LUCERO VEGA MARINCHEGO DNI N° 75232910
Para optar el título Profesional/Grado Académico de LICENCIADA EN EDUCACIÓN.
SECCIÓN: ESPECIALIDAD CIENCIAS SOCIALES.

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 0.7 veces, mediante el Software de Similitud, conforme al Art. 6º del *Reglamento para Uso del Sistema Detección de Similitud en la UNSAAC* y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 9 %.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No sobrepasa el porcentaje aceptado de similitud.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las subsanaciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, conforme al reglamento, quien a su vez eleva el informe al Vicerrectorado de Investigación para que tome las acciones correspondientes; Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de Asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto las primeras páginas del reporte del Sistema de Detección de Similitud.

Cusco, 16 de ENERO de 2026

Firma

Post firma... JAMES AUGUSTA MARIN

Nro. de DNI: 23.954454

ORCID del Asesor.0000-0002-9455-5415

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
 2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema de Detección de Similitud: oid: 27259546643633

MIRIAN QUISPE SONCCO LIZBETH LUCERO VEGA...

SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA I.E. EMBLEMÁTICA G.U.E. INCA GARCIL...

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

Detalles del documento

Identificador de la entrega:

trnoid:27259:546643633

134 páginas

Fecha de entrega:

15 ene 2026, 11:01 p.m. GMT-5

29.733 palabras

Fecha de descarga:

15 ene 2026, 11:13 p.m. GMT-5

158.794 caracteres

Nombre del archivo:

TESIS MIRIAN Y LUCERO 2026.pdf

Tamaño del archivo:

2.4 MB

9% Similitud general

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

Exclusiones

• N.º de fuentes excluidas

Fuentes principales

0%	 Fuentes de Internet
9%	 Publicaciones
0%	 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.

DEDICATORIA

A mis queridos padres, Juan Carlos y Victoria, y a mi hermana Nélida, por todo su amor, apoyo y sabiduría.

Su orientación ha sido fundamental durante mi formación académica y ha significado mucho para mí.

A mi hijo, por ser mi mayor motivación en el desarrollo de esta tesis. Sus sonrisas y muestras de cariño llenan mi vida de alegría y me impulsan a seguir adelante.

A Juan Aupner, mi compañero y apoyo incondicional, por estar siempre a mi lado y brindarme su amor y comprensión. Su presencia ha sido fundamental en este proceso.

A mi compañera de tesis, Lizbeth, por su compromiso, esfuerzo y dedicación. Juntas hemos trabajado arduamente para lograr este proyecto, y sin su apoyo constante, este logro no habría sido posible.

MIRIAN QUISPE SONCCO

A mi madre, Isabel Manchego Gracias por tu amor incondicional, por tu apoyo constante y por estar siempre a mi lado en cada momento de mi vida. Tus palabras de aliento llegaron justo cuando más las necesitaba, dándome fuerzas cuando quise rendirme. Tu paciencia, valentía y sabiduría son mi mayor inspiración y el motor que me impulsa a seguir luchando por mis sueños y metas.

A mi hermana, Yosy Lucero Gracias por ser mi apoyo, mi compañía y mi fuerza en los momentos difíciles. Por creer en mí, por tus consejos y por tu paciencia infinita. Tu valentía y tu amor han sido fundamentales para no rendirme y seguir adelante. Tenerte como hermana es una de las mayores bendiciones de mi vida.

A mi mejor amiga, Yuliza Gracias por tu amistad incondicional, por escucharme y apoyarme. Tu compañía, tus palabras y tu lealtad han sido un pilar muy importante en mi vida. Tenerte a mi lado hace que todo sea más llevadero.

LIZBETH LUCERO VEGA MANCHEGO

AGRADECIMIENTOS

Primeramente agradecer a Dios por permitirnos estar presentes hoy.

Agradecer también a nuestra casa de estudios UNSAAC que nos permitió crecer académica y profesionalmente.

A los docentes de la facultad de educación por su dedicación, enseñanza y experiencias transmitidas durante nuestra formación académica y los expertos que nos orientaron y apoyaron con la validación de nuestros instrumentos.

Así mismo a los docentes de la I.E. EMBLEMÁTICA G.U.E. INCA GARCILASO DE LA VEGA por su amabilidad y predisposición en el desarrollo de la aplicación de nuestros instrumentos.

Del mismo modo a nuestro asesor Dr. Jaime Aucca Marín por encaminarnos en este proceso de la elaboración de nuestra tesis.

Asimismo agradecer a nuestras familias que son el motivo por el cual nos esforzamos y a todos los que fueron participes en el logro de este objetivo.

MIRIAN QUISPE SONCCO y LIZBETH LUCERO VEGA MANCHEGO

PRESENTACIÓN

Señor Decano de la Facultad de Educación de la UNSAAC, distinguidos miembros del jurado:

En cumplimiento de lo establecido en el Estatuto de Grados y Títulos de nuestra facultad, tenemos el honor de presentar ante ustedes nuestro informe de tesis titulado “El síndrome de Burnout y el desempeño docente del nivel secundario de la I.E. Emblemática G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega”.

Este trabajo ha sido desarrollado integrando conocimientos teóricos y prácticos adquiridos a lo largo de nuestra formación académica. Para su elaboración, se aplicó una metodología rigurosa, diseñada para alcanzar los objetivos planteados y garantizar la calidad de los resultados obtenidos.

En el aspecto teórico, se realizó una revisión amplia y profunda de la literatura existente sobre el síndrome de Burnout y el desempeño docente, considerando diferentes enfoques y teorías que nos permitieron comprender mejor el fenómeno. También se analizaron las aportaciones de especialistas reconocidos, lo cual sirvió de base para sustentar nuestras ideas y construir el marco teórico de la investigación.

En la parte práctica, llevamos a cabo trabajo de campo que incluyó la aplicación de encuestas a docentes del nivel secundario de la institución educativa en estudio. Esto nos permitió recoger información real y actual, la cual fue fundamental para validar nuestras hipótesis y obtener conclusiones relevantes y aplicables.

La metodología empleada se desarrolló paso a paso, iniciando con la identificación del problema, el análisis de antecedentes, el diseño del marco teórico y metodológico, seguido por la recolección y análisis de datos, y culminando con la elaboración de conclusiones y

recomendaciones. Cada una de estas etapas fue realizada con responsabilidad y atención al detalle, lo que garantiza la confiabilidad de nuestros hallazgos.

Esperamos que los resultados de este estudio aporten significativamente al conocimiento y la práctica educativa, especialmente en lo que respecta al bienestar docente y su impacto en el desempeño profesional. Asimismo, confiamos en que este trabajo pueda servir de referencia para futuras investigaciones en este campo.

INDICE

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTOS.....	iv
PRESENTACIÓN.....	v
INDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRAC	xii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPÍTULO I:.....	1
Planteamiento del problema	1
1.1. Ámbito de estudio: Localización política y geográfica	1
1.2. Descripción de la realidad problemática.	3
1.3. Formulación del problema.....	5
1.3.1. Problema general	5
1.3.2. Problemas específicos	5
1.4. Justificación de la investigación.....	6
1.4.1. Justificación teórica	7
1.4.2. Justificación práctica.....	7
1.4.3. Justificación metodológica.....	8
1.4.4. Justificación pedagógica	8
1.4.5. Justificación social	9
1.5. Objetivos de la investigación.....	9
1.5.1. Objetivo general.....	9
1.5.2. Objetivos específicos	9
1.6. Delimitación y limitaciones de la investigación.....	10
1.6.1. Delimitación de la investigación.....	10
1.6.2. Limitaciones de la investigación.....	10

CAPÍTULO II	11
Marco teórico conceptual.....	11
2.1. Estado del arte de la investigación.....	11
2. 1.1. Antecedentes internacionales	11
2.1.2. Antecedentes nacionales	13
2.1.3. Antecedentes locales	14
2.2. Bases teóricas.....	17
2.2.1. Teorías del síndrome de Burnout	17
2.2.2. Síndrome de Burnout.	18
2.2.3. El síndrome de Burnout en los docentes.....	19
2.2.4. Fases del síndrome de Burnout	21
2.2.5. Variables que desencadenan el síndrome de Burnout.....	22
2.2.6. Síntomas del síndrome de Burnout en docentes	25
2.2.7. Agotamiento emocional	27
2.2.8. Despersonalización	32
2.2.9. Realización personal	36
2.2.10. El Marco del Buen Desempeño Docente	39
2.2.11. Los cuatro dominios del marco del buen desempeño docente.....	41
2.2.12. Propósitos específicos del Marco de Buen Desempeño Docente	46
2.2.13. Funciones de la valoración de la actuación del docente	46
2.2.14. Dimensiones del marco del buen desempeño docente.....	47
2.2.15. Importancia del marco del buen desempeño docente	48
2.2.16. Desafíos y perspectivas del marco del buen desempeño docente	51
2.3. Marco conceptual.....	53
2.3.1. Agotamiento	53
2.3.2. Burnout.....	53
2.3.3. Desempeño	54
2.3.4. Desempeño docente.....	54
2.3.5. Despersonalización.....	55
2.3.6. Emoción	55
2.3.7. Estrés	55

2.3.8. Fatiga.....	56
2.3.9. Síndrome	56
CAPÍTULO III.....	58
Hipótesis y variables	58
3.1. Hipótesis.....	58
3.1.1. Hipótesis general.....	58
3.1.2. Hipótesis específicas	58
3.2. Operacionalización de variables.....	59
CAPÍTULO IV.....	60
Metodología	60
4.1. Tipo de investigación.....	60
4.2. Nivel de investigación.....	60
4.3 Diseño de investigación	60
4.4. Enfoque.....	62
4.5. Paradigma	62
4.6. Unidad de análisis	62
4.7. Población de estudio	62
4.8. Muestra	63
4.9. Técnica de selección de muestra.....	63
4.10. Técnicas de recolección de información.....	64
4.11. Técnicas de análisis e interpretación de la información	64
4.12. Técnicas para demostrarla verdad o falsedad de las hipótesis planteadas	65
CAPÍTULO V.....	67
Resultados de la investigación.....	67
5.1. Resultados descriptivos.....	67
5.2. Resultados inferenciales.....	79
5.3. Prueba de hipótesis	80
DISCUSIÓN	86
CONCLUSIONES.....	90
SUGERENCIAS.....	92
BIBLIOGRAFÍA.....	93
ANEXO	100

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Número de docentes del nivel secundario que laboran en la I.E.	63
Tabla 2. Número de docentes encuestados	63
Tabla 3. Baremo de la variable síndrome de Burnout.....	64
Tabla 4. Baremo de las dimensiones de la variable síndrome burnout.....	65
Tabla 5. Baremo de la variable desempeño docente y dimensiones	65
Tabla 6. Fiabilidad de los cuestionarios usados	66
Tabla 7. Características demográficas de los docentes.....	67
Tabla 8. Nivel de síndrome de Burnout	69
Tabla 9. Puntaje de síndrome de Burnout según características demográficas.	69
Tabla 10. Nivel de las dimensiones del síndrome de Burnout.....	71
Tabla 11. Nivel de la variable desempeño docente.....	72
Tabla 12. Puntaje desempeño docente según características demográficas.....	73
Tabla 13. Nivel de las dimensiones del desempeño docente	74
Tabla 14. Nivel de síndrome de Burnout y desempeño docente.....	75
Tabla 15. Nivel de agotamiento emocional y desempeño docente	76
Tabla 16. Nivel de despersonalización y desempeño docente	77
Tabla 17. Nivel de realización personal y desempeño docente	78
Tabla 18. Prueba de normalidad de variables	79
Tabla 19. Análisis de correlación entre síndrome de Burnout y desempeño docente	80
Tabla 20. Análisis de correlación entre agotamiento emocional y desempeño docente.....	81
Tabla 21. Análisis de correlación entre despersonalización y desempeño docente	83

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Vista satelital de la I.E.	2
Figura 2 Modelo de proceso del síndrome del trabajador quemado (Burnout)	19
Figura 3 Modelo de desarrollo del síndrome del trabajador quemado (Burnout)	22
Figura 4 Diferencia entre estrés y el síndrome de Burnout	29
Figura 5 Modelo de intercambio social	35
Figura 6 componentes de una competencia	42
Figura 7 Elementos del desempeño.....	43
Figura 8 Nivel de síndrome de Burnout	69
Figura 9 Nivel de las dimensiones del síndrome de Burnout.....	71
Figura 10 Nivel de la variable desempeño docente	72
Figura 11 Nivel de las dimensiones del desempeño docente.	75
Figura 12 Síndrome de Burnout y desempeño docente.....	76
Figura 13 Agotamiento emocional y desempeño docente.	77
Figura 14 Despersonalización y desempeño docente	78
Figura 15 Realización personal y desempeño docente	79
Figura 16 Dispersión puntaje desempeño docente y síndrome de Burnout.....	81
Figura 17 Dispersión puntaje agotamiento emocional y desempeño docente	82
Figura 18 Dispersión puntaje despersonalización y desempeño docente	83
Figura 19 Dispersión puntaje realización personal y desempeño docente.....	84
Figura 20 Encuestando a docentes en recreo	114
Figura 21 Docentes respondiendo el cuestionario.....	1145
Figura 22 Docentes completando la encuesta en el colegiado.	116

RESUMEN

El síndrome de Burnout es un fenómeno que afecta de manera significativa tanto los aspectos profesionales como personales de distintos trabajadores, siendo los docentes uno de los grupos más vulnerables debido a la naturaleza de su labor. Este síndrome se caracteriza por la presencia de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, lo cual repercute directamente en el desempeño docente. La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente de nivel secundario de la I.E. Emblemática G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega, Cusco-2024. La metodología empleada fue de tipo básico, con un nivel descriptivo correlacional y un diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 60 docentes, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico intencional. Se utilizó los siguientes instrumentos: el Inventario de Burnout de Maslach y Jackson (1981), que evalúa las dimensiones del Burnout; y un cuestionario diseñado para medir el desempeño docente, enfocado en aspectos como la planificación, la gestión del aula, la aplicación de estrategias pedagógicas y la evaluación de aprendizajes. Los resultados evidenciaron que el 21.67% de los docentes encuestados presentan un nivel alto de síndrome de Burnout, mientras que el 46.67% reportaron un nivel alto de desempeño docente, aquellos docentes con bajo Burnout alcanzan mayoritariamente un desempeño alto (55.56%). El análisis estadístico permitió establecer que existe una relación inversa y significativa entre las variables: a mayor presencia del síndrome de Burnout, menor es el nivel de desempeño docente, lo cual respalda nuestra hipótesis.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, Desempeño docente, Estrés, Despersonalización.

ABSTRAC

Burnout syndrome is a phenomenon that significantly affects both the professional and personal lives of various workers, with teachers being one of the most vulnerable groups due to the nature of their work. This syndrome is characterized by emotional exhaustion, depersonalization, and low personal fulfillment, which directly affects teaching performance. The overall objective of this research was to determine the relationship between Burnout syndrome and teaching performance in secondary school at the I.E. Emblemática G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega, Cusco-2024. The methodology used was basic, with a descriptive correlational level and a non-experimental cross-sectional design. The sample consisted of 60 teachers, selected through intentional non-probabilistic sampling. The following instruments were used to measure the variables: The Maslach and Jackson Burnout Inventory (1981), which assesses the dimensions of Burnout; and a questionnaire designed to measure teacher performance, focusing on aspects such as planning, classroom management, the application of pedagogical strategies, and the evaluation of learning. The results showed that 21.67% of the teachers surveyed had a high level of Burnout syndrome, while 46.67% reported a high level of teaching performance. Teachers with low Burnout mostly achieved high performance (55.56%). Statistical analysis established that there is a significant inverse relationship between the variables: the greater the presence of Burnout syndrome, the lower the level of teaching performance, which supports our hypothesis.

Keywords: Burnout Syndrome, Teaching performance, Stress, Depersonalization.

INTRODUCCIÓN

El síndrome de Burnout es un estado de agotamiento físico, emocional y mental que surge a causa del estrés o sobrecarga laboral en los individuos que prestan servicios al sector humano es decir aquellas personas que trabajan brindando sus servicios a otras personas, tal es el caso de los docentes que al laborar en el sector educativo se encuentran al mando de más de treinta alumnos por aula lo cual puede encaminar a que este pueda ser más propenso a sufrir este síndrome, ello puede afectar en su desempeño en el aula. Este síndrome, caracterizado por un estado de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal (Maslach & Jackson, 1981), afecta considerablemente el desempeño docente. Freudenberger (1974) fue uno de los primeros en describir este fenómeno, el cual se manifiesta con mayor prevalencia en profesiones de ayuda, como la docencia, donde las altas demandas emocionales y la presión constante pueden provocar agotamiento físico y psicológico. Realizamos la presente investigación con la finalidad de analizar como el síndrome de Burnout influye en el desempeño docente del nivel secundario de la I.E. Emblemática G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega, Cusco-2024. Y de esta forma identificar alternativas que puedan ayudar a prevenir y fomentar la importancia del cuidado de la salud emocional sobre todo en personas que se encuentran mayormente propensas.

En el contexto educativo, el desempeño docente se ve profundamente influenciado por la presencia del Burnout. Según Esteve (2000), los docentes expuestos a altos niveles de estrés y desgaste tienden a experimentar una disminución en su eficacia profesional, lo que puede repercutir negativamente en el ambiente de aprendizaje y en los resultados académicos de los estudiantes. Además, estudios recientes han demostrado que el agotamiento emocional, uno de

los componentes clave del Burnout, está estrechamente relacionado con una reducción en la motivación y la creatividad del docente (Manzano & Ayala, 2013).

Dado el impacto que tiene el Burnout en el bienestar de los educadores y, en consecuencia, en el proceso de enseñanza-aprendizaje, resulta crucial profundizar en su comprensión para desarrollar estrategias de intervención efectivas que promuevan el bienestar docente y mejoren su desempeño profesional.

Para comprender el alcance del síndrome de Burnout en el ámbito educativo, es necesario analizar el entorno en el que los docentes desempeñan sus funciones. El profesorado está constantemente expuesto a múltiples factores de estrés, como las crecientes demandas académicas, la carga administrativa, las relaciones interpersonales con estudiantes y colegas, y la presión por alcanzar objetivos educativos de manera eficiente (Kyriacou, 2001). Estas condiciones no solo generan una sobrecarga laboral, sino que también aumentan la probabilidad de desarrollar Burnout, afectando su bienestar físico y emocional (Schaufeli & Enzmann, 1998).

Diversos estudios han mostrado que el agotamiento emocional y la despersonalización, componentes clave del Burnout, pueden erosionar gradualmente la capacidad del docente para conectar con sus estudiantes y ejecutar estrategias pedagógicas efectivas (Maslach et al. 2001). En este sentido, Friedman (2000) argumenta que el desgaste emocional reduce la empatía y la motivación del docente, lo que deteriora la calidad de la enseñanza y el ambiente escolar. Asimismo, Hakanen et al. (2006), en su investigación sobre el agotamiento docente, concluyen que este síndrome no solo afecta el bienestar personal del profesor, sino que también disminuye su capacidad para innovar y adaptarse a las nuevas exigencias educativas.

Además de los factores individuales, es importante señalar que el clima organizacional y las políticas educativas también juegan un papel crucial en la aparición del Burnout. Según

Johnson et al. (2005), una organización escolar que carece de apoyo administrativo adecuado, oportunidades para el desarrollo profesional o reconocimiento del esfuerzo docente, puede incrementar la percepción de estrés y aislamiento entre los maestros. En este contexto, la falta de recursos y la sensación de no tener control sobre el entorno laboral amplifican los efectos del desgaste profesional.

Por otra parte, estudios recientes han comenzado a explorar la relación entre el Burnout y el desempeño docente desde una perspectiva multidimensional. Taris et al. (2005) sugieren que la interacción entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral puede influir directamente en la calidad de la enseñanza, generando una "cadena de desgaste" que afecta tanto al docente como al rendimiento académico de los estudiantes. El Burnout no solo implica una pérdida de eficiencia, sino también una desconexión emocional con el trabajo, lo que lleva a una enseñanza más mecánica y menos inspiradora.

Finalmente, la creciente prevalencia del Burnout en el ámbito docente pone de manifiesto la necesidad urgente de desarrollar estrategias preventivas y de intervención temprana.

Investigaciones como las de Travers y Cooper (1996) proponen intervenciones organizacionales que incluyan programas de bienestar docente, una mejor gestión del tiempo y la creación de redes de apoyo entre los docentes. Estas medidas no solo pueden reducir los niveles de estrés, sino también fomentar un entorno laboral más saludable y mejorar el desempeño académico, tanto de los docentes como de los estudiantes. En conclusión, el síndrome de Burnout representa un desafío significativo para el desempeño docente, afectando no solo el bienestar del educador, sino también la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. Comprender sus causas y consecuencias es esencial para la formulación de políticas y prácticas que promuevan un entorno educativo más saludable y sostenible.

La investigación está constituida en cinco capítulos:

Capítulo I. Planteamiento del problema: en este capítulo se presenta el ámbito de estudio, explicando el lugar y sector donde se desarrolla la investigación. También se describe el contexto problemático, señalando la situación actual y las dificultades que justifican el estudio. Se expone la justificación, resaltando la importancia y utilidad de la investigación, luego se formula el problema principal y se plantean los objetivos (generales y específicos) que guiarán el trabajo. Finalmente, se precisan la delimitación y limitaciones, indicando hasta dónde llega el estudio y los posibles obstáculos.

Capítulo II. Marco teórico y conceptual: este capítulo recoge las bases teóricas, que son las ideas y modelos de distintos autores relacionados con el tema. Se presenta además el marco conceptual, donde se aclaran los términos clave de la investigación. Finalmente, se incluyen los antecedentes, revisando estudios previos que aportan información y sirven de referencia.

Capítulo III. Hipótesis y variables: aquí se plantean las hipótesis, entendidas como supuestos que se van a comprobar durante la investigación. También se definen las variables (dependientes e independientes), que son los aspectos que se analizarán para dar respuesta al problema.

Capítulo IV. Metodología: en este capítulo se explica el nivel y tipo de estudio, así como el diseño de investigación utilizado. Se describe la población y la muestra, detallando a quiénes se estudiará y cómo se seleccionaron. Asimismo, se señalan los instrumentos de recolección de datos (encuestas, cuestionarios, entrevistas, etc.) y las técnicas que se usarán para analizar los resultados y comprobar las hipótesis.

Capítulo V. Resultados, discusión y conclusiones: este capítulo presenta los resultados del estudio, organizados en cuadros, gráficos y tablas. Posteriormente, en la discusión, se

interpretan los hallazgos y se contrastan con la teoría y con estudios previos. Finalmente, se exponen las conclusiones, que resumen lo más importante encontrado en relación con los objetivos, y las recomendaciones, que sugieren acciones prácticas o propuestas para futuras investigaciones.

CAPÍTULO I:

Planteamiento del problema

1.1. Ámbito de estudio: Localización política y geográfica.

La presente investigación se llevó a cabo en la Institución Educativa Emblemática G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega, ubicada en el distrito de Wanchaq, provincia y región del Cusco, en la zona suroriental del Perú. Políticamente, la región Cusco limita al norte con las regiones Ucayali y Junín, al sur con Arequipa y Puno, al este con Madre de Dios y al oeste con Apurímac y Ayacucho (Instituto Geográfico Nacional [IGN], 2018).

Geográficamente, la ciudad del Cusco se sitúa en la cordillera de los Andes, entre las coordenadas latitud 13°31'36" S y longitud 71°58'19" O, a una altitud promedio de 3,399 m.s.n.m. Su ubicación corresponde a un valle interandino recorrido por los ríos Huatanay y Tullumayo, afluentes del Vilcanota, lo que le otorgó importancia estratégica como centro articulador del Tahuantinsuyo (Peñaherrera del Águila, 1992).

En relación con su clasificación altitudinal, según la propuesta de Pulgar Vidal (1981), la región Cusco comprende diversos pisos ecológicos: el Quechua (2,300–3,500 m), caracterizado por valles fértiles y clima templado; la Suni o Jalca (3,500–4,100 m), con clima frío y predominio de cultivos como papa y cebada; la Puna (4,100–4,800 m), dominada por pastos naturales y ganadería de camélidos; y la Janca (más de 4,800 m), donde se ubican los glaciares y nevados. Estos pisos ecológicos explican la diversidad agrícola y ecológica de la región.

En cuanto al clima, Cusco presenta condiciones templado-frías de montaña, con marcada estacionalidad: época seca entre abril y octubre, y lluviosa entre noviembre y marzo (Peñaherrera del Águila, 1969). Estas características están directamente asociadas a la altitud y a su localización interandina.

La vegetación es igualmente diversa: en el piso Quechua se hallan cultivos y bosques interandinos; en la Suni y Puna predominan los arbustos resistentes al frío, pajonales y pastizales naturales; mientras que en la Janca la vegetación es escasa por las bajas temperaturas. En las zonas bajas, hacia la ceja de selva, aparecen bosques densos de alta biodiversidad (ONERN, 1976; Pulgar Vidal, 1981).

De este modo, la ubicación política y geográfica de la región Cusco, y en particular del distrito de Wanchaq donde se sitúa la Institución Educativa Inca Garcilaso de la Vega, constituye un espacio andino con gran riqueza natural y cultural, cuyas características físicas influyen de manera directa en la vida social y educativa de la población.

Límites geográficos

Figura 1 *Vista satelital de la I.E.*



Nota. Imagen obtenida de Google Earth

Por el norte: Con la calle Cesar Vallejo.

Por el sur: Con la Av. De la cultura.

Por el este: Con la Av. Mariscal Gamarra.

Por el oeste: Con la calle Puputi.

Coordenadas geográficas

Latitud: 13° 31' 16.64" S

Longitud: 71° 57' 59.12" O

1.2. Descripción de la realidad problemática.

Vivimos en una sociedad interconectada, que a lo largo de la historia ha sido favorecido por maravillas que en algún momento eran inimaginables, como la ciencia que trajo consigo, grandes avances en la salud, en la educación y en las tecnologías de la información, elogiamos todo lo bueno que se avecino y que se avecina, sin embargo ¿Hubo mejoraras en nuestra salud emocional? El estrés es un problema que aqueja el desarrollo personal, provocando un degaste emocional, que con frecuencia está presente en los asalariados con una vida rutinaria.

Maslach (1997) definió el término de Burnout como desgaste emocional que padecen los trabajadores de asistencia personal especialmente profesionales de la salud y docentes, siendo la respuesta aun estrés crónico que sufren por el contexto laboral. De acuerdo a la investigación efectuada por la Universidad de Murcia, el 65% de los docentes de primaria, secundaria y bachillerato padecen el síndrome de Burnout, a causa de un ambiente desagradable donde ejercen su labor profesional lo cual provoco una sociedad con profesores maltratados y alumnos fracasados.

Robalino y Körner (2006) en un trabajo de investigación realizada para la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Llegaron a las siguientes conclusiones en Montevideo, Uruguay los docentes padecen dolencias relacionadas a la salud emocional manifestadas en ansiedad, estrés y tristeza. En lo corporal, afligen por dolores de

hueso y articulaciones. En lo psicosomático, gastritis. En Rosario, Santa Fe; Argentina se llegó al siguiente hallazgo el síndrome de Burnout tiene impacto en el desenvolvimiento profesional del docente y por ende afecta el adecuado aprendizaje de los estudiantes.

El Perú no es ajeno a dicha investigación en coordinación con PROEDUCA-GTZ se estudió a docentes y directivos de 6 escuelas primarias de Lima metropolitana, donde los docentes expresan padecer tensión, zozobra y problemas de concentración; sin embargo los directores divisan este inconveniente como de incidencia mínima. El desempeño docente es esencial para el desarrollo de enseñanza y aprendizaje, si este se ve amenazado por un factor externo o interno dará lugar a estudiantes fracasados. Por ello es de vital importancia dar un espacio de concientización en temas relacionados con salud emocional, que a menudo se dejan de lado, al creerlos de menos interés o asuntos poco relevantes que no afectan el logro de diversas actividades.

En la región del Cusco y en otras regiones del país , los docentes pertenecientes a la carrera magisterial tienen la obligación de contar con una preparación académica constante, se les exige la presentación oportuna de sus carpetas pedagógicas, el acompañamiento al estudiante y estar activamente presente en comisiones, sumado a ello las evaluaciones del desempeño docente que provocan en los maestros una vulnerabilidad en su salud tanto mental y física, los cuales se manifiestan en la práctica profesional de cada docente dentro del aula.

La Institución Educativa Emblemática G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega no es ajena a la problemática relacionada con el bienestar emocional del personal docente y directivo. En los últimos años, se ha observado con creciente preocupación la presencia de síntomas como el desgaste emocional, el mal humor, la ansiedad, la preocupación constante y una notoria falta de motivación entre los profesionales de la educación que conforman esta comunidad. Esta

situación tiene un impacto directo en el desempeño pedagógico, el cual se encuentra por debajo de los estándares establecidos en el Marco del Buen Desempeño Docente.

Frente a este panorama, se vuelve imperativo atender con urgencia esta problemática. La salud emocional del docente no solo es un factor clave para su bienestar individual, sino que también constituye un pilar fundamental para el buen funcionamiento de la institución educativa y el desarrollo integral del estudiante. Un docente emocionalmente equilibrado y motivado podrá desenvolverse con mayor eficacia en el aula, responder de manera adecuada a las diversas situaciones que enfrentan los adolescentes en una etapa de múltiples desafíos personales, sociales y, sobre todo, ejercer una influencia positiva que favorezca el aprendizaje, la formación de valores y la resiliencia de sus alumnos.

Por lo tanto, se hace indispensable implementar estrategias y políticas institucionales orientadas al fortalecimiento del bienestar emocional del personal docente y directivo. Solo así será posible garantizar un entorno educativo saludable, inclusivo y de calidad, en el que todos los actores involucrados puedan alcanzar su máximo potencial.

1.3. Formulación del problema.

1.3.1. Problema general

¿De qué manera se relaciona el síndrome de Burnout con el desempeño docente del nivel secundario de la I.E. Emblemática G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega, Cusco-2024?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre agotamiento emocional y el desempeño docente del nivel secundario de la I.E. Emblemática G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega, Cusco-2024?

- ¿Cuál es la relación existente entre la despersonalización y el desempeño docente del nivel secundario de la I.E. Emblemática G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega, Cusco-2024?
- ¿De qué manera la realización personal se relaciona con el desempeño docente del nivel secundario de la I.E. Emblemática G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega, Cusco-2024?

1.4. Justificación de la investigación

Durante los últimos años constantemente se presentaron muchos cambios en el mundo y con ellos también empezaron a surgir nuevas problemáticas en la sociedad, es así como podemos observar que términos como el estrés y la ansiedad se tornaron relevantes pues en los últimos años se dio una mirada a aquello que muchos dejaban de lado y no se le daba la importancia que tiene para lograr un buen desempeño, la salud emocional, que sin duda juega un rol muy importante en cualquier ámbito que el hombre desee desempeñarse, pues las diversas problemáticas que aquejan al hombre en su diario vivir son causantes de estrés, ansiedad y depresión los cuales son causales de distracción y de bajo rendimiento en las actividades que realice. La salud emocional sin duda juega un rol muy importante en la educación y primordialmente en los docentes quienes son los responsables de un grupo de estudiantes a los que debe guiar y orientar, sobre todo en etapas como la adolescencia donde los estudiantes están más vulnerables y susceptibles por los cambios que presentan en esta etapa y los docentes en la mayoría de los casos son los únicos a los que pueden recurrir ante diversas problemáticas; es por ello que consideramos que los docentes son aquellos que deben de concientizarse más sobre el cuidado de la salud emocional para poder afrontar las diversas problemáticas que se le presentan en su actividades académicas y vida cotidiana.

1.4.1. Justificación teórica

La presente investigación contribuirá con información teórica sobre el síndrome de Burnout, determinará la relación que existe entre este y el desempeño docente, permitirá conocer sus síntomas para su prevención, también será de mucha utilidad como referencia de futuras investigaciones para contrastar resultados.

La investigación sobre el Síndrome de Burnout se basa en el trabajo pionero de Maslach & Jackson (1981), quienes han proporcionado un marco para entender y abordar el agotamiento emocional y la despersonalización en profesiones de apoyo como la docencia. Este estudio se alinea con las políticas educativas nacionales del Ministerio de Educación (Minedu) y se fundamenta en el Marco del Buen Desempeño Docente, lo que valida su relevancia y rigor. El objetivo es contribuir al desarrollo de investigaciones futuras y beneficiar a la sociedad.

1.4.2. Justificación práctica

Este estudio científico será beneficioso ya que, con los resultados obtenidos, podrá plantearse posibles soluciones para tratar el síndrome de Burnout y mejorar el desempeño docente, contribuyendo al desarrollo integral de los educandos y por consiguiente el de nuestro país.

Esta investigación se justifica prácticamente porque, como afirma Maslach (2003), el Síndrome de Burnout puede tener graves consecuencias en la salud mental y el desempeño laboral de los docentes. Al identificar y comprender los factores que contribuyen al agotamiento emocional y la despersonalización en docentes, se pueden desarrollar estrategias y programas de intervención para prevenir y mitigar el Síndrome de Burnout, lo que puede mejorar la calidad de la educación y el bienestar de los estudiantes. Por lo tanto, esta investigación busca contribuir al desarrollo de intervenciones efectivas que beneficien a los docentes y a la comunidad educativa

en general, alineándose con los objetivos del Ministerio de Educación (Minedu) de mejorar la calidad educativa

1.4.3. Justificación metodológica

Este estudio empleo técnicas e instrumentos confiables y validados para la recopilación de datos y para la interpretación de estos, dichos instrumentos serán de mucha utilidad como referencia para nuevas investigaciones.

Esta investigación se justifica metodológicamente porque, como afirma Hernández Sampieri (2014), el enfoque cuantitativo permite medir y analizar de manera objetiva los factores que contribuyen al Síndrome de Burnout en docentes. A través del uso de instrumentos validados y confiables, como el Maslach Burnout Inventory (MBI), se pueden recopilar datos precisos y fiables que permitan identificar patrones y tendencias en la población estudiada. Por lo tanto, esta investigación busca aplicar un enfoque riguroso y sistemático para comprender el Síndrome de Burnout en docentes y desarrollar recomendaciones prácticas para su prevención y mitigación.

1.4.4. Justificación pedagógica

Desde el aspecto pedagógico, los docentes son agentes centrales en la formación integral de los estudiantes. Un docente afectado por el Burnout puede ver disminuida su capacidad para planificar, motivar y guiar el aprendizaje, lo que repercute directamente en los procesos educativos (Salas, 2018). Esta investigación permitirá generar recomendaciones prácticas y fundamentadas que fortalezcan las estrategias de gestión escolar, fomenten ambientes de enseñanza saludables y promuevan el desarrollo profesional docente, garantizando así prácticas pedagógicas más efectivas y sostenibles.

1.4.5. Justificación social

La importancia de abordar el Síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa Garcilaso radica en su impacto directo en la calidad educativa y el bienestar de los maestros. El agotamiento físico y emocional que sufren los docentes debido a las demandas laborales y la presión académica puede afectar negativamente la dinámica del aula y el clima escolar. Nuestro estudio busca identificar los factores de riesgo asociados al Burnout y proponer estrategias de prevención para mejorar la salud emocional de los docentes, lo que a su vez beneficiará la enseñanza y la formación integral de los estudiantes, contribuyendo así a mejorar la calidad educativa de la institución y promoviendo un entorno de aprendizaje más saludable y productivo

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivo general

Establecer la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente del nivel secundario de la I.E. Emblemática G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega, Cusco-2024

1.5.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación que existe entre el agotamiento emocional y el desempeño docente del nivel secundario de la I.E. Emblemática G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega Cusco-2024.
- Analizar la relación que existe entre la despersonalización y el desempeño docente del nivel secundario de la I.E. Emblemática G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega, Cusco-2024.
- Explicar la relación que existe entre la realización personal y el desempeño docente del nivel secundario de la I.E. Emblemática G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega, Cusco-2024.

1.6. Delimitación y limitaciones de la investigación.

1.6.1. Delimitación de la investigación

La investigación se realizó en la Institución Educativa Emblemática G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega, Cusco, entre los meses de febrero y agosto del año 2024.

1.6.2. Limitaciones de la investigación

Conocimiento limitado en metodología, formulación de herramientas y la interpretación de datos, generando desafíos en el diseño, ejecución y análisis del estudio.

Un grupo de docentes mostró poca disposición o interés para participar en el llenado de las encuestas diseñadas como herramienta principal de recolección de datos; debido a la falta de tiempo, desconocimiento sobre la importancia del estudio, o prioridades laborales que limitaron su colaboración.

CAPÍTULO II

Marco teórico conceptual

2.1. Estado del arte de la investigación

2.1.1. *Antecedentes internacionales*

Galliussi (2020) En su tesis titulada "Síndrome de Burnout y su relación a la antigüedad en el puesto de trabajo y el sexo en médicos de diferentes especialidades de la ciudad de Paraná", aborda el análisis de este síndrome en el contexto argentino. Que tiene por objetivo general: Determinar la relación existente entre el síndrome de Burnout, el sexo y la antigüedad en el puesto, en médicos de distintas especialidades de la ciudad de Paraná. Dispuso como objetivos específicos: PRIMERO: Reconocer la existencia de dicho síndrome y sus dimensiones en médicos de la ciudad de Paraná SEGUNDO: Demostrar subsistencia del síndrome antedicho con relación a la antigüedad en el puesto de trabajo de los médicos de la ciudad de Paraná TERCERO: Determinar la subsistencia del síndrome de Burnout en relación al sexo de los médicos de distintas especialidades de la ciudad de Paraná. CUARTO: Examinar si el síndrome de Burnout se asocia a otras variables individuales en médicos de distintas especialidades de la ciudad de Paraná. La investigación se trabajó mediante el tipo descriptiva- correlacional. En cuanto a los hallazgos principales: Se observó que el síndrome de Burnout está vinculado a la antigüedad laboral, pero no al sexo. Los médicos con menos de 10 años de antigüedad presentaron frecuencias de 6,5% y 8,3% en los niveles de este síndrome, mientras que quienes tenían entre 10 y 25 años en el puesto mostraron un 7,1%. En relación al sexo, un 10% de los afectados fueron hombres, frente a un 3,1% de mujeres. El 59,7% de los encuestados no mostró tendencia al síndrome de Burnout, mientras que el 33,9% sí manifestó esta predisposición.

Además, se encontró una correlación estadísticamente significativa entre el síndrome de Burnout y la cantidad de horas trabajadas por día.

Cevallos & Chapaca (2021) en su tesis titulada BURNOUT ACADÉMICO EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS: VALIDACIÓN INSTRUMENTAL, PREVALENCIA Y FACTORES ASOCIADOS EN ÉPOCA DE COVID-19. Investigan este fenómeno en estudiantes de una universidad privada del Distrito Metropolitano de Quito, Ecuador, durante la pandemia. Que tiene por objetivo general explorar el nivel de Burnout académico en estudiantes de una universidad privada del Distrito Metropolitano de Quito durante la pandemia de COVID-19 y su relación con factores sociodemográficos y psicológicos. Los objetivos específicos son los siguientes: 1. Examinar la calidad psicométrica de los instrumentos utilizados en el estudio, evaluando su confiabilidad. 2. Medir el nivel de Burnout académico en los estudiantes universitarios. 3. Identificar los factores sociodemográficos asociados al Burnout académico. 4. Analizar la relación entre el Burnout académico y los factores psicológicos. La investigación se trabajó mediante el tipo correlacional y un diseño no experimental. Entre las principales conclusiones: Los instrumentos utilizados, como el Inventory de Burnout Académico de Maslach para estudiantes (MBI-SS), la Escala de Autoeficacia Percibida Específica de Situaciones Académicas (EAPESA) y la Escala Breve de Satisfacción con los Estudios (EBSE), demostraron ser confiables y válidos para el contexto ecuatoriano. Aunque los estudiantes con altos niveles de Burnout representan una minoría, un porcentaje considerable mostró agotamiento emocional. Los factores sociodemográficos, como la edad y el género, estuvieron relacionados con el Burnout académico. Los estudiantes mayores de edad y los hombres reportaron mayores niveles de agotamiento. Finalmente, se encontró que una mayor autoeficacia académica y satisfacción con los estudios reducen la incidencia del síndrome de Burnout.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Amiquero (2023) en su tesis titulada: Síndrome de Burnout y desempeño docente en el nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri-2020. Investigó la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente en dicho contexto. Que tiene como objetivo general analizar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en el nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri durante el año 2020. Los objetivos específicos son los siguientes: 1. Analizar la relación entre el Síndrome de Burnout y la preparación para la enseñanza en los docentes de secundaria del distrito de Kimbiri. 2. Examinar cómo se relaciona dicho síndrome con la enseñanza orientada al aprendizaje. 3. Identificar la relación entre el Síndrome de Burnout y la participación de los docentes en la gestión educativa. 4. Evaluar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desarrollo de la profesionalidad docente. La investigación se trabajó mediante el tipo descriptivo con un diseño correlacional. Entre las conclusiones principales, se destaca que existe una relación inversa y significativa entre el síndrome de Burnout y las dimensiones planteadas en los objetivos específicos. Esto fue confirmado mediante la prueba Tau-b de Kendall, mostrando que a mayor nivel de Burnout, menor desempeño en las áreas evaluadas.

Padilla (2023) en su tesis titulada: Síndrome de Burnout y desempeño académico en estudiantes del VII ciclo de la EBR, Institución Educativa Pedro E. Paulet de Huacho, 2022. Analizó la relación entre el síndrome de Burnout y el rendimiento académico en este grupo estudiantil. Que tiene por objetivo general analizar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño académico en los estudiantes del VII ciclo de la EBR en la institución educativa Pedro E. Paulet de Huacho, durante el año 2022. Los objetivos específicos son: 1. Examinar la relación entre la dimensión de agotamiento emocional y el desempeño académico en los

estudiantes del VII ciclo de la EBR en la institución educativa Pedro E. Paulet de Huacho, 2022.

2. Identificar la relación entre la dimensión de despersonalización y el desempeño académico en los estudiantes del VII ciclo de la EBR en la institución educativa Pedro E. Paulet de Huacho,

2022.3. Evaluar la relación entre la dimensión de realización personal y el desempeño académico en los estudiantes del VII ciclo de la EBR en la institución educativa Pedro E. Paulet de Huacho,

2022. La investigación se trabajó mediante el tipo básica, sustantiva y cuantitativa y diseño no

experimental. Las principales conclusiones del estudio fueron: 1. Se encontró una correlación moderada entre el síndrome de Burnout en general y el desempeño académico. 2. También se

identificó una correlación de magnitud moderada entre las dimensiones del síndrome de Burnout (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal) y el rendimiento académico de los estudiantes.

2.1.3. Antecedentes locales

Ortiz (2022) en su tesis titulada: Síndrome de Burnout y desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias del Cusco – 2022.: analizó la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente en esta institución. Sostuvo como objetivo general determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en la institución educativa Ciencias del Cusco. Los objetivos específicos fueron: 1. Analizar la relación entre el agotamiento emocional y el desempeño docente. 2. Examinar la relación entre la despersionalización y el desempeño docente.3. Evaluar la relación entre la realización personal y el desempeño docente. La investigación se desarrolló mediante el tipo básica y un diseño correlacional. Las conclusiones principales del estudio fueron las siguientes: 1. Existe una relación alta, inversa y significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente, donde aquellos docentes con mayores síntomas del síndrome presentan un menor desempeño en sus funciones, y viceversa. 2.

Se identificó una relación inversa entre el agotamiento emocional y el desempeño docente, evidenciando que a mayor cansancio emocional, menor es la eficacia dentro y fuera del aula. 3.

Se halló que a medida que aumenta la despersonalización en los docentes, disminuye su rendimiento tanto en el aula como en la interacción con los estudiantes y la institución. 4.

Finalmente, se concluyó que una menor realización personal está directamente relacionada con un desempeño docente reducido.

Araujo & Tapia (2021) en su tesis titulada: Síndrome de Burnout y Desempeño Académico en los estudiantes de las Escuelas Profesionales de Educación Primaria y Secundaria de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco en el semestre 2019- II. Investigaron la relación entre estas dos variables en estudiantes universitarios. Teniendo como objetivo general identificar la relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Académico en los estudiantes de las Escuelas Profesionales de Educación Primaria y Secundaria de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco durante el semestre académico 2019-II. Los objetivos específicos fueron: a) Evaluar el nivel del Síndrome de Burnout en los estudiantes mencionados. b) Analizar el nivel de Desempeño Académico en los mismos estudiantes. c) Determinar la relación entre las dimensiones de la variable Síndrome de Burnout y las dimensiones de la variable Desempeño Académico. La investigación se desarrolló mediante el tipo básico y con un diseño no experimental. Las conclusiones principales del estudio fueron: 1. Existe una correlación negativa y moderada entre el síndrome de Burnout y el desempeño académico. 2. De los 307 estudiantes encuestados, 135 presentaron un síndrome de Burnout leve, 97 no lo manifestaron, 62 mostraron un nivel moderado y 13 padecieron Burnout profundo. 3. En cuanto al desempeño académico, 161 estudiantes reportaron un nivel superior, 123 un nivel medio, y 23 un nivel inferior. 4. Se evidenció una correlación negativa y moderada entre dimensiones como

despersonalización y realización académica con hábitos de conducta, administración del tiempo y memoria.5. También se observó una correlación negativa pero baja entre agotamiento emocional, despersonalización, autoestima, administración del tiempo y otras variables relacionadas.

Roque & Caceres en su tesis titulada SÍNDROME DE BURNOUT EN CONTEXTO POST PANDEMIA EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56105 YANAOCAYANAS CUSCO – 2022. Teniendo como objetivo general: Determinar el nivel de síndrome de Burnout en contexto de post pandemia de los docentes de la IE N° 56105 de Yanaoca Canas. Y objetivos específicos: 1) Identificar el síndrome de Burnout en la dimensión agotamiento emocional en los docentes de la IE N° 56105 de Yanaoca Canas en el contexto post pandemia. 2) Identificar el síndrome de Burnout en la dimensión de despersonalización en los docentes de la IE N° 56105 de Yanaoca Canas en el contexto post pandemia. 3) Identificar el síndrome de Burnout en la dimensión de realización personal en los docentes de la IE N° 56105 de Yanaoca Canas en el contexto post pandemia. La investigación se trabajó bajo el tipo básico y sustantivo y un nivel descriptivo. Arribando a las siguientes conclusiones: primera: En la IE N.° 56105 de Yanaoca, provincia de Canas, se evidenció que, en el escenario posterior a la pandemia, una parte importante de los docentes se ubica en un nivel medio del síndrome de Burnout. Esta situación se refleja en sentimientos de agotamiento, percepciones de fracaso y actitudes negativas tanto hacia las relaciones interpersonales en el trabajo como hacia el propio ejercicio de la profesión docente. Segunda: En relación con la dimensión de agotamiento emocional, se identificó que varios docentes presentan un nivel medio de Burnout, lo cual se traduce en un desgaste significativo de sus recursos emocionales. Esta condición genera cansancio físico, mental y emocional, dificultando el afrontamiento de las exigencias propias de

la labor educativa. Tercera: En la dimensión de despersonalización, se encontró que algunos docentes experimentan niveles medios de Burnout. Esta situación se expresa en la creación de barreras emocionales frente a los estudiantes, adoptando conductas de insensibilidad, trato distante y rígido, así como una actitud de frialdad y descortesía, entendida como una forma de autoprotección ante la sobrecarga laboral. Cuarta: Respecto a la dimensión de realización personal, se observó que un grupo de docentes presenta niveles medio y alto de Burnout. Esta condición se refleja en la insatisfacción con el propio desempeño, sentimientos de frustración por los resultados obtenidos en su labor, percepción de insuficiencia profesional y una disminución de la autoestima, lo que incide negativamente en la valoración que hacen de su trabajo.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Teorías del síndrome de Burnout

Freudenberger (1974) exploró el tema dentro del ámbito de la psicología laboral y planteó que el agotamiento, la frustración y el cansancio son consecuencias de cargas de trabajo irracionales. Estas situaciones, vinculadas al estrés laboral, pueden originarse tanto por la adicción al trabajo como por las exigencias de los superiores. Fue el primero en proponer esta conexión, destacando cómo afecta el equilibrio en la productividad.

Maslach (1979) convirtió el concepto de Burnout en un modelo de investigación centrado en los procesos emocionales. Sus primeros estudios empíricos sistemáticos, desarrollados en colaboración con Pines, tenían como objetivo analizar las fases emocionales de los profesionales y sus respuestas hacia las personas con las que interactúan, relacionándolas con características específicas de su trabajo. Pines identificó dos dimensiones clave asociadas al Burnout: el agotamiento emocional y la despersonalización.

Con dicha situación dio lugar al inicio para un programa de investigación sobre el "Burnout", respaldado por Jackson en 1978. Estas investigaciones permitieron identificar una nueva dimensión: la falta de realización personal, lo que llevó al desarrollo de la primera versión del cuestionario MBI.

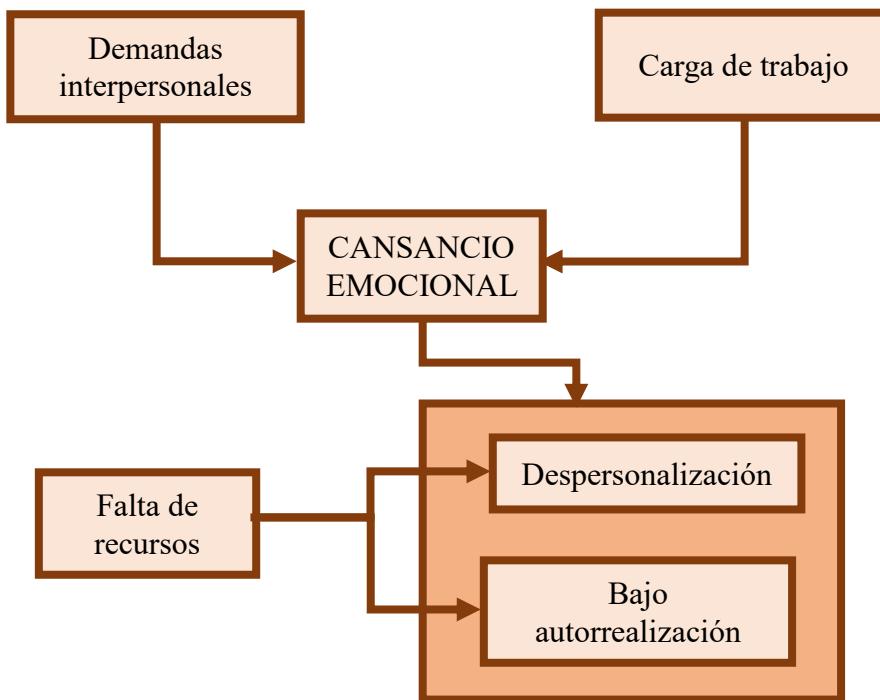
Maslach y Jackson (1978) definieron el "Burnout" como una sintomatología aguda de estrés que afecta a los trabajadores que proporcionan atención directa y continua a personas que dependen de ellos. Este síndrome, conocido como el síndrome de quemarse por el trabajo, se caracteriza por síntomas de agotamiento físico, emocional y mental. Como resultado, los trabajadores experimentan un deterioro en su desempeño laboral y una pérdida de interés en las personas que atienden. Este fenómeno se observa especialmente en profesionales de instituciones que brindan servicios directos al público (Maslach y Pines, 1977).

2.2.2. Síndrome de Burnout.

Maslach (1981) El síndrome de Burnout, también conocido como el síndrome del trabajador quemado, es tridimensional, ya que posee principalmente tres características: cansancio o agotamiento emocional, despersonalización, y la actitud cínica para la realización personal. El síndrome de Burnout es el resultado de un período de estrés laboral prolongado, que sufren los individuos cuyo trabajo está relacionado con el servicio humano. Este síndrome, presenta síntomas como: agotamiento emocional, falta de motivación para el éxito personal y la despersonalización, todo ello acompañado por un trastorno físico y conductual, también atrae conflictos interpersonales.

Las personas que sufren de este síndrome a menudo se distancian, dejan de realizar actividades recreativas, y abandonan el esfuerzo por el éxito personal, provocando una depresión.

Figura 2 Modelo de proceso del síndrome del trabajador quemado (Burnout)



Nota. Por Leiter (1993) modelo de proceso de SQT

Leiter hace mención que a raíz de la presencia de altos niveles de cansancio emocional se desarrolla el cinismo como respuesta natural de la persona caracterizado como una distancia emocional y mental del trabajo en este caso de la labor docente.

2.2.3. El síndrome de Burnout en los docentes

Esteve (2000) menciona que la relación que existe entre estudiantes y docentes representa el punto central de una cierta ansiedad pedagógica, la cual es consecuencia de la insuficiencia de recursos pedagógicos para el desarrollo de la práctica profesional docente, también asegura que, si los resultados esperados no cumplen con las expectativas proyectadas, los docentes comienzan a saturarse, perdiendo la motivación y la importancia por el esfuerzo personal, pueden llegar a ser irritables con los estudiantes, causando que el proceso de enseñanza y aprendizaje sea insatisfactorio.

En relación con ello, el síndrome de Burnout se ve incrementado por diversas causas asociadas al estrés educativo, entre las cuales se encuentran la sobrecarga laboral, los cambios constantes en el contexto educativo, las modificaciones curriculares, las exigencias de innovación pedagógica, la presión por mantener un buen desempeño docente y la necesidad de brindar una atención de calidad a los estudiantes. Estas condiciones, cuando se presentan de manera prolongada, superan la capacidad de afrontamiento del docente y favorecen la aparición del desgaste profesional.

Desde una perspectiva complementaria, Clear (2018), en su obra *Hábitos Atómicos*, sostiene que los pequeños hábitos diarios, cuando se mantienen en el tiempo, generan efectos acumulativos significativos en el bienestar y el rendimiento personal. Aplicado al contexto docente, la ausencia de hábitos saludables relacionados con la organización del trabajo, el descanso y el autocuidado puede intensificar el agotamiento emocional; mientras que la incorporación progresiva de hábitos laborales positivos contribuye a reducir el estrés y prevenir el desarrollo del síndrome de Burnout.

Asimismo, Rodríguez et al (2017) menciona que los maestros que padecen estrés laboral tienden a estar desmotivados, creando expectativas negativas sobre su ejercicio profesional, provocando un deterioro en su salud mental y física esto debido a diversos factores como, el número de estudiantes a su cargo, su ambiente social, la familia, el nivel de escolaridad, colegas entre otros. Las dolencias se manifiestan con dolores de cabeza, irritabilidad, dolores de garganta y trastornos del sueño generando un maestro ausente, desinteresado por los alumnos y con bajo desempeño, ello es un problema que afecta de forma directa a la institución.

La motivación que ejerce el docente es fundamental para el logro de los estándares de aprendizaje esperados, la convivencia en aula debe ser sana y pacífica. El docente es una guía

que expresa su sentir más corporalmente que verbal y si el estudiante percibe tensión o una figura amenazante en el docente, el proceso de enseñanza y aprendizaje no será grata.

Características de docentes que padecen del síndrome de Burnout. Rodríguez et al. (2017) refiere las siguientes particularidades que fueron expuestas por alumnos de una escuela secundaria técnica del estado de chihuahua.

- Presenta irritabilidad excesiva, gritos y golpes en el escritorio.
- Se queja a menudo y no acepta su culpa.
- Intolerante frente a conductas de los alumnos reportándoles de inmediato.
- Presenta cansancio, ausentismo y llega a menudo tarde.
- Tiene problemas con grupos de estudiantes.
- Termina sus clases antes de la hora porque no soporta a los alumnos.
- Dialoga sus inconvenientes con los estudiantes
- Es conflictivo con sus compañeros de trabajo y está pendiente de las faltas ajenas.

2.2.4. Fases del síndrome de Burnout

Fidalgo (2007) En su estudio sobre la definición y proceso del Burnout define cinco fases:

a) Fase inicial, de entusiasmo.

Esta fase, es reflejada por un nuevo puesto de empleo, el cual provoca entusiasmo, gran energía y aspiraciones positivas, sin importar la jornada laboral.

b) Fase de estancamiento.

Las aspiraciones no llegan a completarse, se presenta un desequilibrio entre el esfuerzo y las remuneraciones provocando un estrés psicosocial, lo que da paso a un trabajador incapaz de idear una respuesta eficiente.

c) Fase de frustración.

El individuo muestra frustración, desmoralización y desilusión, provocando disputas en el grupo de trabajo. Aparecen problemas fisiológicos, conductuales y emocionales.

d) Fase de apatía.

Sucedan cambios actitudinales y conductuales, llegando a ser indiferentes frente a personas que requieren de un servicio, provocando un afrontamiento defensivo-evitativo de los quehaceres estresantes.

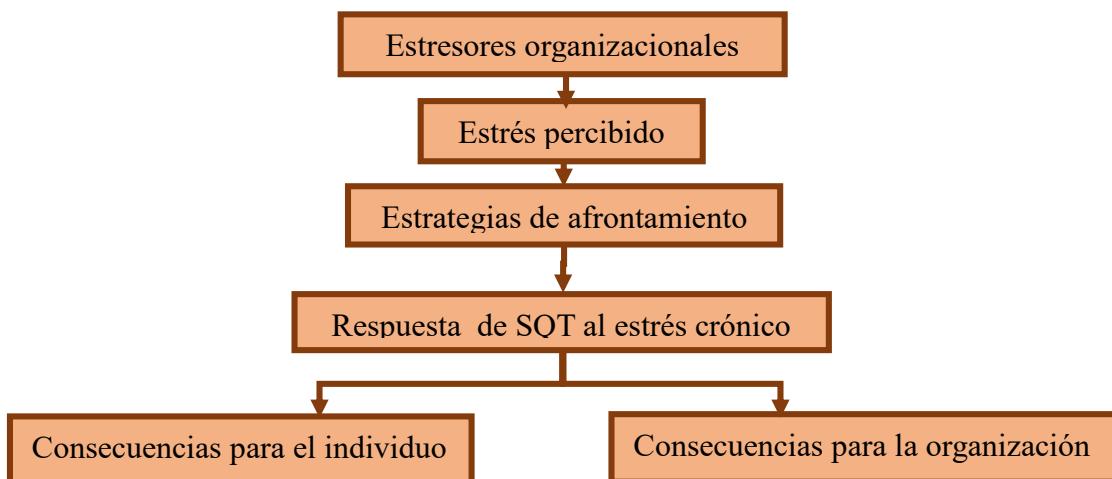
e) Fase quemada.

En esta fase el trabajador entra en un colapso emocional y cognitivo, provocando un gran deterioro en su salud y es posible que el trabajador tenga que renunciar o arrastrar una carrera profesional de frustración e insatisfacción.

2.2.5. Variables que desencadenan el síndrome de Burnout

Es difícil identificar cada estresor o cada situación que provoca malestar en las personas, lo que es incómodo para uno, muchas veces no lo es para otro, sin embargo, estos estresores pueden tener un origen en común.

Figura 3 *Modelo de desarrollo del síndrome del trabajador quemado (Burnout)*



Nota. Modelo de desarrollo de SQT por Fidalgo (2007)

En la figura 3 desde la mirada psicosocial, se propone una explicación más completa y general sobre cómo surge y evoluciona el síndrome de Burnout, considerando los distintos factores sociales y psicológicos que influyen en su desarrollo.

Pepi (2013) Menciona que existen variables que originan el síndrome de estar quemado por el trabajo, provenientes del entorno social, del entorno laboral y de la persona en sí misma.

2.2.5.1. Variables personales.

a) Sexo. A diferencia de un varón la mujer tiene un punto significativo tanto en el cansancio emocional, como en la baja realización personal, por lo que representan un grupo vulnerable que asume las labores del hogar y de su desenvolvimiento profesional, a consecuencia de ello la mujer es más vulnerable a sufrir el síndrome Burnout ya que debe cumplir con sus actividades en el hogar como en su centro de trabajo.

b) Edad. los expertos mencionan que existe una sensibilidad profesional, producto de los primeros años de la carrera profesional donde uno tiene grandes expectativas e idealiza proyecciones de su práctica profesional, emergiendo una confrontación entre lo que uno espera y lo que es en realidad.

c) Estado civil. Investigaciones exponen que las personas casadas son menos propensas a presentar el síndrome de Burnout, que los solteros, el motivo es que la persona casada encuentra estabilidad, apoyo emocional y una proyección laboral distinta al de un soltero que ve el trabajo como un el lugar donde se encuentra en gran parte su vida social.

d)Habilidades sociales: El síndrome del trabajador quemado se manifiesta en las personas que manejan el estrés con el aislamiento como solución, sin embargo, aquellas personas sociables, que comparten sus emociones con sus compañeros de trabajo y piden consejos no están propensas a sufrir el síndrome de Burnout.

Las variables personales que cada individuo presenta es sin duda un causal determinante que debemos tener en cuenta al momento de identificar las situaciones que generen estrés en una persona o el llamado síndrome de Burnout, pues las peculiaridades propias de la persona, su entorno y las habilidades que este desarrolle desencadenan las distintas actuaciones y formas de sobrellevar numerosas situaciones que se le presenten al hombre en su diario vivir. Y son factores que se deben tener en cuenta en cada individuo puesto que cada uno desarrolla actitudes diversas ante una situación o un conflicto.

2.2.5.2. Variables predictivas del Burnout en el contexto laboral.

a) Clima laboral negativo. Surge por las interrelaciones nocivas entre compañeros de trabajo o con los supervisores ya sea por los planteamientos del directorio, por la distribución de roles no transparente; estos podrían representar un desencadenante del síndrome de Burnout.

b) Realización de expectativas laborales. A menudo en el ámbito educativo un docente espera encontrarse con un salón ideal, como en la teoría, sin embargo está es totalmente diferente en la práctica, provocando en uno estrés, tensión y malestar profesional.

c) Toma de decisiones y grado de autonomía. Las organizaciones están regidas por normas las cuales imposibilitan tomar decisiones y ser plenamente autónomos en el centro de trabajo, lo cual hace que uno sea vulnerable a sufrir el síndrome de Burnout.

Por lo cual contexto laboral también juega un rol muy importante puesto que si la persona no se siente cómoda en su centro de labores, el lugar donde trabaja no cumple con sus expectativas que este tiene o se siente limitado por los reglamentos que se tiene en su centro de trabajo se le hace más difícil adaptarse y poder desenvolverse de manera plena, lo cual traerá como consecuencia que la persona esté más propensa a estresarse desarrollando así el síndrome de Burnout.

2.2.5.3. Variables predictivas del Burnout del contexto ambiental.

a) Apoyo social. Es importante contar con personas afectivas, amigos, compañeros y la familia, los cuales hacen sentir a uno que no está solo que son queridos y valorados. Las personas que reciben afecto están menos propensas a sufrir el síndrome de Burnout.

b) Relaciones interpersonales. Son las interacciones con una o más personas las cuales pueden resultar agradables o no. El ser humano es sociable y ello influye en el ambiente habitual del hombre si estas son perjudiciales, podrán provocar el síndrome del trabajador quemado.

c) Comunicación. Para la realización personal es necesario que exista un flujo de comunicación positiva, si esta se deteriora el ambiente social del individuo será desfavorable y dará paso al síndrome de Burnout.

El contexto ambiental también juega un rol muy importante en esta situación, pues muchas veces las relaciones interpersonales que desarrollamos influyen en el comportamiento y actuar de una persona ya que a través de la comunicación con nuestros amigos, familiares o compañeros de trabajo podemos liberarnos de la presión que nos causan ciertas situaciones o problemáticas que nos aquejan, a diferencia de no interactuar o compartir nuestras experiencias, problemáticas y conflicto personales con nuestro círculo social genera en las personas mayor estrés puesto que se sobrecargan con sus conflictos generando así el llamado síndrome de Burnout.

2.2.6. Síntomas del síndrome de Burnout en docentes

Aris (2009) Clasifica los indicios que se manifiestan en el síndrome de Burnout en cuatro áreas:

2.2.6.1. Psicosomáticos.

Los indicios psicosomáticos son aquellos mediante los cuales nuestro cuerpo exterioriza el agotamiento que va presentado, estos pueden ser síntomas acólitos que surgen principalmente, como: dolencias en la cabeza, molestias musculares, complicaciones gastrointestinales, problemas de sueño, etc.

2.2.6.2. Conductuales.

Se manifiestan en una serie de comportamientos anormales como problemas de pareja, ausencia del trabajo, etc. Donde la persona empieza a cambiar su comportamiento lo cual genera también cambios en su entorno que se van exteriorizando o se ven reflejados en los diversos problemas y complicaciones en la comunicación que tiene con su entorno o en su centro de labores.

2.2.6.3. Emocional.

El más habitual es el alejamiento emocional de las mismas personas a las que se debe dar atención. El individuo puede mostrar impaciencia e irritabilidad ante estudiantes, compañeros, etc. Una persona con el síndrome de Burnout se siente más impaciente e irritado sobre todo ante situaciones que en su rutina diaria generan estrés y esto suele manifestarse al exterior generando situaciones incomodas y tensas en su entorno social, laboral o familiar. También vemos la presencia de ansiedad, que conduce a un deterioro de la concentración, el rendimiento y eficiencia en el trabajo.

2.2.6.4. Defensivas.

Suelen ser utilizadas por la persona misma para no admitir sus sentimientos. El sujeto niega las emociones señaladas precedentemente porque le resultan desagradables que lleve estos sentimientos a otros entornos fuera del trabajo. Son mecanismos de defensa que las personas

adoptan para evitar que el entorno fuera del cual se encuentran sus estresores pueden notar sus diversos cambios de emociones y/o sentimientos, es por ello que se refugian o adoptan una postura o actitud diferente a como puedan sentirse realmente. Del mismo modo, puede volverse cínico con personas que requieren de su servicio.

2.2.7. Agotamiento emocional

Fidalgo (2007) El agotamiento emocional es cuando un trabajador agoto todas sus energías o sus recursos emocionales, este ya no puede dar más de sí mismo, en el nivel afectivo debido a la constante interacción con personas como objeto de trabajo, en condiciones no adecuadas.

El agotamiento emocional se manifiesta por medio de niveles altos de agotamiento y fatiga, que llevan a tener un comportamiento negativo provocando que sus relaciones interpersonales sean pésimas y crea un ambiente laboral no óptimo.

Las personas que sufren de esta condición presentan irritabilidad y constantemente se están quejando por las tareas acumuladas, no disfrutan del trabajo y son vistas como personas molestas.

I. Estados del agotamiento

El agotamiento, en el contexto del Burnout, puede dividirse en diferentes estados o dimensiones según diversos autores, incluidos Pines, Aronson, y Maslach. Estos estados abarcan los aspectos físico, emocional y mental del desgaste laboral.

a. Agotamiento físico:

- Sensación persistente de fatiga.
- Falta de energía incluso después de descansar.
- Vulnerabilidad a enfermedades físicas debido al estrés prolongado.

- Dolores musculares, trastornos del sueño y debilitamiento del sistema inmune.

b. Agotamiento emocional:

- Sentimiento de sobrecarga emocional.
- Pérdida de la capacidad de empatizar o conectar con los demás.
- Sensación de estar vacío emocionalmente.
- Dificultad para manejar las demandas emocionales del trabajo.

c. Agotamiento mental:

- Dificultad para concentrarse o tomar decisiones.
- Sensación de confusión mental o "mente nublada".
- Falta de interés en el trabajo y reducción de la creatividad.
- Pensamientos recurrentes de fracaso o inutilidad.

Estos estados suelen interactuar entre sí. Por ejemplo, el agotamiento físico puede intensificar el emocional, y este último puede generar dificultades mentales. En conjunto, contribuyen a un deterioro general del bienestar y del rendimiento laboral.

2.2.7.1. Estrés laboral.

Como menciona Delgado (2018) El estrés laboral se origina por una discordancia entre la persona, el puesto laboral, y la organización. El individuo se siente incapaz de afrontar los problemas en el trabajo y provoca experiencias de estrés.

Figura 4 Diferencia entre estrés y el síndrome de Burnout

Estrés	Burnout
Sobre implicación en los problemas	Falta de implicación
Hiperactividad	Embotamiento emocional
El daño fisiológico es el sustrato primario	El daño emocional es el sustrato primario
Agotamiento o falta de energía física	Agotamiento afecta a motivación y energía psíquica
La depresión puede entenderse como reacción a preservar las energías físicas	La depresión es Burnout es como una pérdida de ideales de referencia- tristeza
Puede tener efectos positivos en exposiciones moderadas (estrés)	El SQT solo tiene efectos negativos

Nota. Fidalgo (2007) diferencia entre estrés y SQT

En la figura 4 se presentan algunas diferencias claras entre lo que es el estrés y lo que implica el SQT. El Burnout se entiende como una de las formas en que las personas pueden reaccionar cuando llevan mucho tiempo sometidas a un estrés laboral constante, sobre todo en trabajos relacionados con la atención y el trato directo con otras personas.

I. Orígenes del estrés laboral.

El estrés laboral, se origina a partir de un cambio en el tipo y ritmo del trabajo.

Según, la Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS), cita los siguientes agentes estresores:

- La excesiva carga de trabajo y la ausencia de esta.
- Carencias de puestos de trabajo, para la realización personal.
- Desinformación de la descripción del puesto de trabajo, o de la cadena de mando.
- Penuria de gratificaciones, tras un buen desempeño laboral.
- No tener oportunidad para realizar una queja.

- Tener responsabilidades diversas.
- Estar rodeado con personas que no apoyan en el centro laboral.
- Inseguridad por la estabilidad del puesto de empleo.
- Estar ostentado a discriminación por sexo, raza, origen étnico o religión.
- Trabajar en un lugar físicamente incómodo.
- No poder desempeñar talentos o capacidades personales.
- Que una diminuta falta provoque consecuencias devastadoras.

2.2.7.2. Fatiga.

La fatiga es una señal de que algo no está bien en nosotros y esto debe ser tratado para evitar repercusiones en nuestra salud, tanto física y psicológicamente, caso contrario se pierde la capacidad productiva, teniendo como resultado deficiencias en el ámbito económico y social.

I. Características de la fatiga.

- Disminuye la capacidad de la persona para reaccionar o actuar debido al debilitamiento de los organismos: agotamiento visual, agotamiento auditivo, agotamiento intelectual, agotamiento muscular.
- aqueja al cuerpo tanto física como psicológicamente y en diversos grados.
- La fatiga es un componente regulador del cuerpo, que tiene un gran valor adaptativo, que indica la necesidad de descanso del cuerpo.

II. Tipos de fatiga.

Fatiga mental.

Noboa et al. (2019), nos dice que la fatiga mental se presenta por medio de un descenso de la capacidad humana para dar respuestas a demandas grandes (de intensidad o de duración) de caracteres de tipo cognitivo (atencional, de memoria, etc.)

Fatiga física.

Es el cansancio provocado por la falta de energía del cuerpo. En el caso de las personas asalariadas que padecen de esta fatiga provocan malestar no solo a sus colegas si no a la organización. Pues el sujeto muestra signos de cansancio lo cual conlleva que no esté enfocado ni motivado en su trabajo generando un ambiente laboral monótono.

Fatiga laboral.

Es aquel agotamiento físico y emocional que sufren las personas a causa de su empleo lo cual conlleva a una desaparición del sentimiento de logro y extravío de la identidad personal. Al ser el trabajo una rutina diaria y cotidiana de la persona esta se siente estancada en su labor que siente que no está logrando alcanzar sus metas en el ámbito laboral y que también se estancó en el ámbito personal y siente esa carencia de logro de sus expectativas u objetivos.

Sin embargo, Soplopuco, (2019) Menciona que, la fatiga laboral asimismo puede comprenderse como un etapa funcional que tiene un objetivo protector (mecanismo de defensa) e incita la necesidad de reducir el esfuerzo empleado para ejecutar las actividades diarias.

2.2.7.3. Frustración en el trabajo.

Se define como el sentimiento que tiene una persona cuando no puede cumplir un deseo manifestado. Ante este tipo de situaciones, la persona suele reaccionar a nivel emocional, expresando enfado, miedo o disforia. El origen del problema no está en las situaciones externas mismas, sino en la manera en que la persona las afronta. Desde esta perspectiva, frustración consiste tanto en la situación real que ha ocurrido como en la experiencia a nivel emocional que se ha desarrollado a partir de esa situación. La frustración en el trabajo se da a menudo por la falta de cumplimiento de expectativas. Los cuales da como resultado, el ausentismo y la renuncia.

Al experimentar esta fatiga las personas sienten que no están logrando sus objetivos y/o labores en el lugar donde se desempeñan lo cual genera una frustración conllevando al estrés.

Clear (2018) señala que, bajo condiciones de presión constante, los individuos tienden a perder la constancia en hábitos positivos y a adoptar conductas automáticas que requieren menor esfuerzo, donde el agotamiento emocional limita la autorregulación y el compromiso laboral.

2.2.8. Despersonalización

Refiere encontrar sentimientos, comportamientos, reacciones negativas, alejamiento y actitudes frías hacia las personas que se encuentran en su entorno, especialmente hacia colegas del mismo lugar de trabajo.

Maslach y Jackson (1982), definen la despersonalización como la expresión de sentimientos y actitudes negativas para las personas que se encuentran en su entorno laboral. Viéndose con un estado de inhumanidad que insensibiliza a la persona y hace que tenga pensamientos en los cuales los causantes de sus problemas son el entorno o personas que laboran con él. Este se relaciona con el agotamiento emocional porque crea una percepción negativa de los demás, incluso de aquellas personas que alguna vez fueron cercanas y afectuosas, ahora los encuentran molestos. Por lo cual se menciona que las personas desarrollan una actitud negativa hacia todas las personas que se encuentran en su entorno laboral, la tarea que desempeñan, hacia ellos mismos y hacia la vida.

I. Síntomas de la despersonalización:

La despersonalización, como dimensión del síndrome de Burnout, se caracteriza por una actitud distante o deshumanizada hacia las personas con las que se trabaja, particularmente se presenta este síndrome en personas que desempeñan trabajos de alto contacto o atención directa

con las personas, como en los ámbitos de educación y salud lo usan como un mecanismo de defensa ante la excesiva sobrecarga laboral y emocional.

Según Freudenbenger (1974) la despersonalización es un mecanismo de defensa que nace como respuesta al estrés laboral crónico, especialmente en contextos donde las demandas emocionales son intensas que se caracteriza por una desconexión emocional y actitud fría a los demás. Como parte del síndrome de Burnout la despersonalización presenta los siguientes síntomas:

- **Aislamiento:** que considera la sensación de desconexión con los demás para evitar involucrarse emocionalmente.
- **Creciente insensibilidad:** trato impersonal, frío y deshumanizado hacia colegas o personas con las que frecuenta en su entorno laboral.
- **Actitudes cínicas o negativas:** presentan actitudes sarcásticas o despectivas hacia las personas con quienes trabajan.
- **Reducción de la empatía:** dificultad para comprender o responder a las necesidades de las demás.
- **Alienación laboral:** perciben el trabajo como una actividad mecánica y sin significado.

Según Pines y Aronson (1988) la despersonalización se manifiesta como una actitud distante, fría e indiferente hacia las personas con las que se interactúa en el entorno laboral como mecanismo de protección frente al agotamiento emocional.

- **Trato impersonal y deshumanizado:** el individuo trata a las personas con las que comparte su entorno como si fueran objetos o problemas, y dejan de lado las emociones y necesidades que tienen como seres humanos.
- **Reducción de la empatía:** es la incapacidad para comprender o responder a la

emociones de los demás, mostrando una actitud indiferente a las preocupaciones.

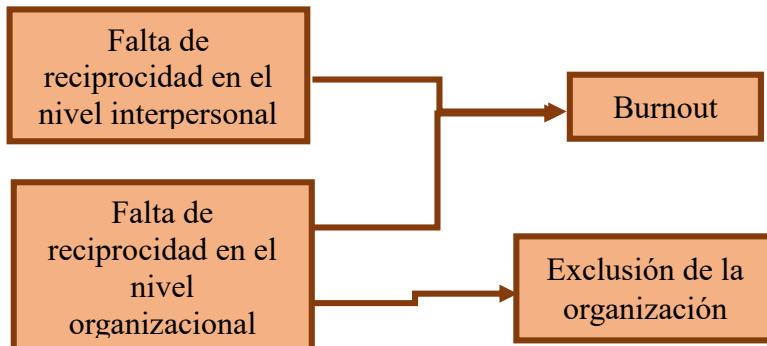
- **Actitud cínica y negativa:** desarrollan actitudes sarcásticas, frías hacia sus compañeros, clientes o pacientes.
- **Distanciamiento emocional:** consiste en evitar tener un involucramiento afectivo como mecanismo de defensa frente al estrés acumulado.
- **Falta de interés a los demás:** el individuo sufre una desconexión emocional, lo que lo lleva a ignorar las necesidades, demandas y emociones de las personas con las que interactúa en su entorno laboral.

Según Schaufeli y Enzmann (1998) la despersonalización surge como una estrategia para afrontar la sobrecarga emocional y excesivas demandas laborales que implica el contacto directo con el servicio humano.

- **Actitudes despectivas y negativas:** desarrollo de una visión pesimista o crítica hacia las personas con las que interactúa en su ámbito laboral.
- **Aislamiento interpersonal:** tendencia a evitar interacciones sociales o emocionales profundas con sus compañeros de trabajo y personas a las que brinda sus servicios.
- **Falta de autocrítica:** evita reflexionar sobre sus problemas y responsabiliza de sus conflictos a sus compañeros de trabajo o las personas con las que interactúa.
- **Deterioro en las relaciones interpersonales:** genera tensión con sus colegas o personas atendidas debido a la constante externalización de la culpa.

En general, la despersonalización refleja un intento de los trabajadores de protegerse emocionalmente ante el desgaste generado por el trabajo constante con personas, especialmente en profesiones asistenciales o de alto contacto social.

Figura 5 *Modelo de intercambio social*



Nota. Por Schaufeli (1996) modelo de intercambio social de doble nivel

Schaufeli et al (1996) plantearon un modelo de intercambio social en dos niveles. Según este enfoque, el Burnout no solo surge por una relación desequilibrada entre personas, sino también por la falta de reciprocidad dentro de la organización. Esta situación termina generando consecuencias negativas en el trabajo, como un bajo compromiso con la institución.

2.2.8.1. Actitud de frialdad y distanciamiento.

La frialdad emocional involucra dificultad para expresar o gestionar las emociones y relacionarse emocionalmente con los demás, es por ello que se puede observar que las personas evitan entablar conversaciones, relacionarse con su entorno o ser parte de un grupo. Personas con estrés crónico tienden a crear un muro para alejarse de su entorno, de las personas que en algún momento eran cercanas, ahora son distantes.

2.2.8.2. Sentimiento de insensibilidad.

Un estado de falta de emociones e incapaz de expresar emociones. El sujeto exterioriza frialdad emocional, en el sentido de que no parece experimentar ninguna emoción ni mostrar ninguna reacción al entorno. Ocurre especialmente durante determinadas fases de algunas psicosis afectivas y en la esquizofrenia. La despersonalización provoca que la persona esconda o deje de sentir emociones, pues la fatiga, el estrés, y los constantes problemas lo invadieron por completo.

2.2.9. Realización personal

Según Maslow (1970), la autorrealización es la cúspide de su jerarquía de necesidades, y su abandono puede significar no alcanzar el máximo potencial personal. El “abandono de la realización personal” se refiere a dejar de lado el proceso de autodescubrimiento y autorrealización, fundamentales en la psicología humanista, especialmente en las teorías de Abraham Maslow y Carl Rogers. Implica no avanzar hacia el desarrollo pleno del individuo, debido a factores como miedos, presiones externas o conformismo.

I. La voluntad como aspecto fundamental para la realización personal.

Maslow (1970) considera que la voluntad es un aspecto fundamental de la autorrealización, que se refiere a la capacidad de una persona para alcanzar su máximo potencial y realizarse como individuo.

a) Características de la voluntad.

- **Propósito:** La voluntad se dirige hacia un propósito claro y definido.
- **Determinación:** La voluntad implica una determinación firme y persistente para alcanzar el objetivo.
- **Responsabilidad:** La voluntad conlleva una sensación de responsabilidad personal por las acciones y decisiones tomadas.
- **Autonomía:** La voluntad se ejerce de manera autónoma, sin depender de la aprobación o el control de otros.

Como aporte de carácter práctico, Clear (2018), en su obra Hábitos atómicos, sostiene que la voluntad y la motivación no dependen únicamente de grandes decisiones, sino de pequeñas acciones repetidas que refuerzan la identidad personal.

El autor señala que “cada acción que realizas es un voto a favor del tipo de persona que deseas ser” (Clear, 2018), lo que implica que los hábitos cotidianos contribuyen a fortalecer la percepción de competencia y eficacia personal. En el ámbito docente, la consolidación de hábitos laborales positivos favorece el fortalecimiento de la voluntad y la sensación de logro profesional, aspectos estrechamente relacionados con la realización personal.

b) Decaimiento de voluntad.

Según Abraham Maslow (1970), el declive o decaimiento de la voluntad se relaciona con la falta de satisfacción de las necesidades humanas básicas.

Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow:

- Necesidades fisiológicas (alimentación, descanso, etc.)
- Necesidades de seguridad (estabilidad, protección, etc.)
- Necesidades sociales (amor, pertenencia, etc.)
- Necesidades de estima (reconocimiento, respeto, etc.)
- Necesidades de autorrealización (desarrollo personal, logros, etc.)

Pepi (2013) menciona que la falta de realización personal, implica reducir gradualmente las actividades no laborales que están asociadas con factores estresantes crónicos. Es durante este período que hay que mantenerse alejado de reuniones sociales, recreativas y familiares. Sugiere que este es un aspecto que favorece la autoevaluación negativa, reduciendo los sentimientos de competencia en el lugar de trabajo. En otras palabras, estas personas están convencidas de que ya no son tan activas como antes. Se asocia con reacciones negativas al trabajo, dificultades en la interacción personales y profesionales, deficiencia laboral, inutilidad al sobrellevar situaciones que generan presión y desvalorización de sí mismo.

Desde esta perspectiva, Clear (2018) complementa que la ausencia de hábitos positivos y consistentes debilita progresivamente la identidad personal y profesional, mientras que la incorporación gradual de pequeños hábitos saludables contribuye a recuperar la motivación, la sensación de logro y la realización personal, actuando como un factor protector frente al síndrome de Burnout.

2.2.9.1. Actividades.

Davidod (1988) “*En esencia, la actividad, presupone no sólo la acción de un solo individuo sino también su acción en términos de las actividades de otros, es decir, presupone una actividad determinada y un movimiento común.*” A menudo los individuos que padecen del síndrome de Burnout dejan de realizar actividades, como, salir a correr, bailar, hacer deporte etc., lo cual provoca en ellos depresión.

2.2.9.2. Comprensión.

Ocampo (2019) define la comprensión como la capacidad que nos permite pensar y actuar con flexibilidad haciendo uso de los saberes previos, incluye la capacidad para adquirir conocimientos y utilizarlos de diversas formas, denominado el proceso cognitivo final, formando conocimiento sintético. La comprensión se vuelve una capacidad difícil de alcanzar por personas que padecen el síndrome de Burnout, puesto que la carga laboral, logro agotarlos mentalmente.

2.2.9.3. Influencia en los demás.

El padecimiento del síndrome de Burnout, provoca que la persona, presente irritabilidad, depresión, estrés, entre otros, los cual conlleva, que a menudo se esté quejando por las diferentes tareas en su centro de trabajo, provocando en sus compañeros perspectivas negativas, ambientes laborales tensos y poco amigables, afectando el trabajo en equipo y la comunicación.

2.2.10. El Marco del Buen Desempeño Docente

Es una guía que se fundamenta en la visión que se tiene sobre la docencia del país; este precisa los dominios, competencias y desempeños que describen el rol de un buen docente, es importante que los docentes de educación básica regular, se ajuste a esta herramienta estratégica porque permite su desarrollo integral, además tiene como propósito alcanzar un aprendizaje significativo en los educandos. Este orienta al docente sobre cómo lograr alcanzar los objetivos esperados en su desenvolvimiento como docente en el salón de clases, permitiéndole formarse integralmente para lograr alcanzar las competencias, capacidades y desempeños esperados.

Constituye un acuerdo entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen los profesionales de la educación a lo largo de las diferentes etapas de su carrera, con el propósito de garantizar el aprendizaje de todos los estudiantes (Ministerio de Educación, 2013). Este marco resulta fundamental en tanto orienta la labor docente hacia estándares claros y contribuye al fortalecimiento de la calidad educativa del país.

2.2.10.1. Desempeño docente.

MINEDU (2007) “*el desempeño designa el cumplimiento de las funciones, metas y responsabilidades, así como el rendimiento o logros alcanzados*”. Este refiere las acciones necesarias que debe tomar el docente para desempeñar su labor en el proceso de enseñanza y aprendizaje, dichas acciones se realizan dentro y fuera del salón, así mismo la evaluación permite al docente identificar las destrezas y flaquezas de los estudiantes, que permitirán tomar decisiones correctas respecto a su práctica pedagógica.

De la misma forma Fernández (2008) afirma que el desempeño docente es la autoevaluación que realizan los docentes sobre la calidad y eficacia en sus diversas actividades.

Para Cuenca (2011) el desempeño docente es un conjunto de actividades relacionales, para el desarrollo de habilidades de interacción con otras personas, haciendo uso de diversos elementos y medios para una comunicación apropiada.

Clear (2018) sostiene que los pequeños comportamientos sostenidos en el tiempo generan efectos acumulativos en el rendimiento, por lo que la alteración de dichos hábitos, como ocurre en situaciones de Burnout, repercute en el desempeño docente.

2.2.10.2. La evaluación del desempeño docente.

Tiene como propósito principal fortalecer la calidad de la enseñanza y, con ello, los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Según el Minedu (2007), esta evaluación busca generar información relevante que permita tomar decisiones fundamentadas para mejorar el desempeño y la calidad en el ámbito educativo. Se caracteriza por ser un proceso continuo, flexible, integral, sistemático y basado en criterios. Es continua porque se lleva a cabo de manera permanente y en diferentes etapas: al inicio, durante el proceso y al final. Es flexible ya que se adapta a las particularidades y necesidades de las personas y su contexto. Es integral porque considera todos los componentes del currículo, incluyendo al sujeto, los procesos y los elementos. Es sistemática debido a que se organiza y desarrolla en fases. Finalmente, es criterio porque los resultados se evalúan en función de estándares o parámetros previamente establecidos. Asimismo, la evaluación del desempeño docente se centra en analizar el cumplimiento de las responsabilidades propias del rol docente, abarcando áreas como la planificación, la ejecución de la enseñanza, la gestión del aula y la evaluación de los aprendizajes. En síntesis, el objetivo de la evaluación del rendimiento del profesorado, según el Minedu y diversos expertos peruanos, es mejorar la calidad del aprendizaje y el desempeño estudiantil mediante un proceso continuo de perfeccionamiento de la labor docente.

2.2.10.3. Principios que alinean la evaluación del desempeño docente.

Según Bretel, (2008) el principio rector para la evaluación del desempeño docente es:

Que la evaluación como proceso de aprendizaje, esté presente en el proceso educativo de carácter sumativo, que busque mejorar el desempeño real para la construcción de conocimiento, con el propósito de buscar cambios y mejoras en el desempeño, para ello es necesario la consideración de valores y principios éticos en dicha evaluación.

Para Valdés (2004) la evaluación del desempeño docente: Es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables para comprobar y valorar el efecto educativo del despliegue de capacidades pedagógicas.

Conforme Valdés, (2004, p.11) menciona que el proceso de apreciación a la labor del docente, tiene estas responsabilidades: diagnostica, instructiva, educativa, desarrolladora.

Además, propone los siguientes modelos de evaluación:

- Centrado en el perfil de profesor ideal
- Centrado en las conclusiones logradas por los educandos
- Basado en la actitud del profesor y sus metas alcanzadas

Dimensiones de la evaluación: establecen la forma de valoración del desempeño docente

- Valoración del desempeño docente centrada en las habilidades de los docentes
- Enfocada en las potencialidades y capacidades profesionales del profesor

La evaluación debe centrarse en las capacidades y potencialidades del profesor, más que en el desempeño específico.

2.2.11. Los cuatro dominios del marco del buen desempeño docente

MINEDU (2013) son el lugar donde la labor del docente engloba una serie de desempeños profesionales que favorecerán en el proceso de aprendizaje del estudiante. Los

cuatro dominios subyacen el carácter ético para la prestación pública y la mejora integral del estudiante.

Los cuatro dominios también denominados ámbitos de acción, establecen las competencias y desempeños que se espera desarrollen los docentes a lo largo de su carrera profesional. Estos abarcan las competencias relacionadas con el proceso de enseñanza, el dominio de los contenidos disciplinares y la utilización de estrategias y recursos pertinentes para promover aprendizajes reflexivos y críticos en los estudiantes. Asimismo, comprenden la participación activa, democrática, crítica y colaborativa en la gestión escolar, junto con la reflexión sobre la práctica pedagógica y la experiencia institucional, lo que fomenta procesos de formación y mejora continua. En conjunto, se identifican 4 dominios, 9 competencias y 40 desempeños, los cuales integran conocimientos, habilidades, actitudes y valores esenciales para asegurar un buen desempeño docente.

- **Competencia**

Figura 6 Componentes de una competencia



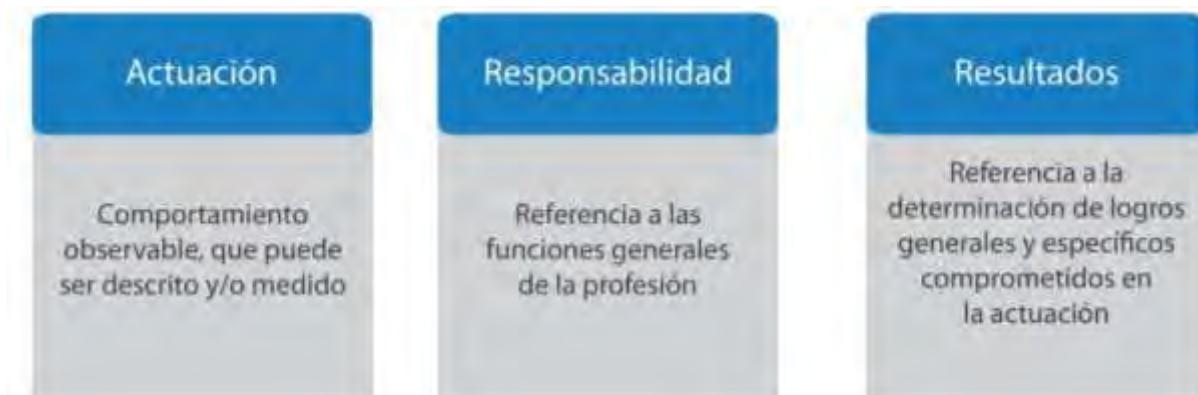
Nota. Fuente: Ministerio de Educación del Perú. (2012). Marco del buen desempeño docente. Lima

Se concibe la competencia como la habilidad para resolver problemas y alcanzar metas, más allá de la simple aplicación de conocimientos. Esta capacidad no solo requiere saberes y destrezas técnicas, sino también la facultad de interpretar la realidad y valorar los recursos disponibles para intervenir de manera efectiva.

Entendida de esta manera, la competencia implica un actuar reflexivo, que moviliza tanto recursos internos como externos, con el fin de generar soluciones adecuadas ante situaciones complejas y tomar decisiones fundamentadas en principios éticos. Así, la competencia trasciende el “saber hacer” en un contexto determinado, integrando compromiso, disposición para ejecutar tareas con calidad, razonamiento, manejo de conocimientos conceptuales y conciencia sobre las implicancias morales y sociales de las decisiones adoptadas.

- **Desempeño**

Figura 7 Elementos del desempeño



Nota. Ministerio de Educación del Perú. (2012). Marco del buen desempeño docente. Lima

Se entiende por desempeño a las acciones observables de una persona, las cuales pueden ser descritas y evaluadas, reflejando su nivel de competencia. El término proviene del inglés performance o perform y se relaciona con el alcance de los aprendizajes esperados y la correcta

ejecución de las tareas asignadas. Se considera que la forma en que una persona realiza estas tareas evidencia su competencia subyacente

2.2.11.1. Preparación para el aprendizaje.

Según el MINEDU (2013), incluye la planificación pedagógica, que abarca la programación curricular, el diseño de unidades y sesiones de aprendizaje dentro de un enfoque intercultural e inclusivo. También implica conocer las principales características sociales, culturales —tanto materiales como inmateriales— y cognitivas de los estudiantes, así como dominar los contenidos pedagógicos y disciplinares. Además, contempla la selección adecuada de materiales educativos, estrategias de enseñanza y métodos de evaluación del aprendizaje

Competencias:

- Crea un clima propicio hacia el aprendizaje.
- Domina estrategias y recursos.
- Evalúa permanentemente el aprendizaje.

2.2.11.2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

MINEDU (2013) refiere el proceso de enseñanza por medio de una perspectiva que estime la inclusión y la diversidad en cualquiera de sus expresiones. Son acciones 'pedagógicas que emplea el docente para propiciar un clima óptimo, el dominio de contenido, la motivación persistente, así como la utilización de metodologías, materiales didácticos y lúdico sin dejar de lado los instrumentos de evaluación todo ello permitirá obtener el logro deseado respecto al proceso de enseñanza y aprendizaje.

Competencias:

- Conoce al estudiante y los contenidos disciplinarios
- Planifica la enseñanza.

2.2.11.3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

De acuerdo con el MINEDU (2013), se trata de involucrarse activamente en la gestión de una institución educativa desde una perspectiva democrática, con el propósito de construir una comunidad de aprendizaje. Esto incluye fomentar una comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, participar en el diseño, ejecución y evaluación del proyecto educativo institucional, y colaborar en la creación de un entorno institucional favorable. Asimismo, abarca valorar y respetar las características de la comunidad, reconociendo la responsabilidad compartida de las familias en los resultados del aprendizaje.

Competencias:

- Promueve una actitud democrática y crítica.
- Establece relaciones de respeto y colaboración.

2.2.11.4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

De acuerdo a MINEDU (2013) La formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes es un proceso integral que implica una reflexión sistemática y crítica sobre la propia práctica pedagógica y la de los colegas, con el fin de mejorar la calidad de la enseñanza.

Este proceso también involucra el trabajo colaborativo en equipos para compartir experiencias, conocimientos y recursos, así como la participación activa en actividades de desarrollo profesional, como cursos, talleres y conferencias, para actualizar conocimientos y habilidades. Además, los docentes deben asumir una responsabilidad compartida por los resultados del aprendizaje de los estudiantes y comprometerse con la mejora continua. Esto implica analizar de manera informada las políticas educativas nacionales y regionales e implementarlas de manera efectiva en el aula para garantizar la calidad de la educación. En

general, este dominio permite a los docentes crecer profesionalmente, mejorar su práctica y contribuir al desarrollo de una comunidad educativa colaborativa y efectiva.

Competencias

- Reflexiona sobre su práctica pedagógica
- Ejerce su profesión con ética profesional

2.2.12. Propósitos específicos del Marco de Buen Desempeño Docente

- Practica la comunicación asertiva con los que desempeñan la labor docente y los civiles, al hacer mención del proceso de enseñanza y aprendizaje.
- Motiva a docentes a una reflexión acerca de su praxis, que obtengan los desempeños característicos de su carrera y que colectivamente tengan una perspectiva compartida de la enseñanza.
- Impulsar la revaloración de la docencia por la sociedad, para fortalecer su imagen competente.
- Ayudar a diseñar y llevar a cabo políticas de formación, evaluar, reconocer y mejorar las condiciones del trabajo docente.

2.2.13. Funciones de la valoración de la actuación del docente

Según Valdés (2004), para evaluar y valorar la actuación y desenvolvimiento de los docentes, es necesario considerar las siguientes funciones:

- **La función de diagnóstico** permite identificar las fortalezas y debilidades del docente, así como las necesidades de formación y desarrollo.
- **La función instructiva** se centra en la transmisión de conocimientos y habilidades específicas para mejorar la práctica docente.

- **La función educativa** va más allá de la instrucción y se enfoca en el desarrollo integral del docente, incluyendo aspectos como la reflexión crítica, la toma de decisiones y la responsabilidad profesional.
- **La función desarrolladora** se orienta a promover el crecimiento y desarrollo continuo del docente, fomentando la innovación, la experimentación y la mejora constante de la práctica educativa.

Estas funciones son fundamentales para evaluar y valorar la actuación y desarrollo de los docentes, y para promover su crecimiento y desarrollo profesional continuo.

2.2.14. Dimensiones del marco del buen desempeño docente

El Marco del Buen Desempeño Docente define las competencias, habilidades y compromisos que los docentes deben demostrar para asegurar una educación de calidad. Este marco se estructura en tres dimensiones fundamentales: (Minedu, 2016)

2.2.14.1. Dimensión Personal: Ética e identidad profesional.

Enfatiza el crecimiento personal del docente como un profesional íntegro, guiado por valores éticos y sociales.

- Reflexión constante sobre su práctica pedagógica y compromiso con el aprendizaje continuo.
- Actuación fundamentada en principios éticos y morales.
- Desarrollo de una identidad profesional que valore su rol como educador y formador.

2.2.14.2. Dimensión Profesional: Competencias pedagógicas y didácticas.

Trata sobre las habilidades necesarias para planificar, ejecutar y evaluar procesos educativos eficaces.

- Diseño de actividades de aprendizaje contextualizadas y relevantes.
- Dominio del currículo y aplicación de estrategias pedagógicas adecuadas.
- Creación de un entorno de aprendizaje inclusivo, seguro y participativo.
- Uso de evaluaciones para ofrecer retroalimentación y mejorar los aprendizajes.

2.2.14.3. Dimensión Social: Vinculación con la comunidad educativa.

Resalta la importancia de las interacciones del docente con estudiantes, familias y colegas en la construcción de una comunidad educativa inclusiva y colaborativa.

- Promoción de una convivencia democrática y respetuosa en el entorno escolar.
- Comunicación clara y efectiva con estudiantes y familias.
- Participación activa en la gestión de la escuela y en proyectos comunitarios.
- Impulso de valores y actitudes que fortalezcan la ciudadanía.

Estas dimensiones están interconectadas, permitiendo al docente desarrollarse de manera integral como profesional y líder en su comunidad educativa. El enfoque del marco del buen desempeño docente busca promover una práctica docente ética, competente y orientada a la transformación social y educativa.

2.2.15. Importancia del marco del buen desempeño docente

El Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) tiene una relevancia fundamental en distintos niveles del ámbito educativo.

- Para la sociedad, representa una herramienta que permite a los ciudadanos reconocer las competencias y cualidades de un buen maestro, lo que contribuye a

valorar de manera más justa la profesión docente. Según el Ministerio de Educación (2012), este marco busca que la labor del maestro sea comprendida y reconocida como un eje central del desarrollo social. De esta manera, se fortalece la confianza en la educación y en el rol transformador del docente dentro de la comunidad.

- Para los centros de formación docente, el MBDD funciona como un marco de referencia para orientar la formación inicial y continua de los futuros maestros. Ello asegura que los programas académicos estén alineados con las necesidades del país y las demandas de la sociedad actual (Ministerio de Educación, 2012). Este aspecto resulta clave, ya que evita que la formación docente sea descontextualizada, garantizando así profesionales mejor preparados para los desafíos educativos contemporáneos.
- Para el Estado, constituye una herramienta estratégica para identificar en qué competencias se debe capacitar a los docentes y, a partir de ello, diseñar políticas públicas de formación y evaluación. Como señala el MINEDU (2012), este marco sirve para consolidar una política integral de desarrollo docente. De este modo, se favorece una inversión más eficiente en procesos de capacitación, lo que repercute directamente en la mejora de la calidad educativa nacional.
- Para los maestros, el MBDD ofrece la posibilidad de reflexionar, mejorar y profesionalizar su práctica pedagógica, favoreciendo directamente los aprendizajes de los estudiantes. Además, orienta el crecimiento docente a lo largo de su carrera profesional (Ministerio de Educación, 2012). En este sentido, el marco se convierte en una guía clara para la autorreflexión y la mejora continua,

fortaleciendo la identidad profesional del docente y su compromiso con la educación.

Según el Minedu (2016) el Marco del Buen Desempeño Docente es un instrumento fundamental en el sistema educativo peruano, ya que establece estándares claros y objetivos para orientar, evaluar y fortalecer la labor docente. Su importancia radica en varios aspectos clave:

2.2.15.1. Garantiza una enseñanza de calidad.

Proporciona criterios específicos para guiar la práctica pedagógica, asegurando que los docentes desarrollen competencias necesarias para diseñar y aplicar estrategias de enseñanza efectivas. Esto impacta directamente en el aprendizaje de los estudiantes y en el logro de los objetivos educativos.

2.2.15.2. Promueve el desarrollo profesional docente.

Al establecer estándares de desempeño, impulsa a los docentes a reflexionar sobre su práctica, identificar áreas de mejora y comprometerse con su formación continua. Esto contribuye a su crecimiento personal y profesional, lo que se traduce en mejores resultados en el aula.

2.2.15.3. Fortalece la gestión educativa.

Facilita la evaluación del desempeño docente de manera estructurada y objetiva, lo que permite a las autoridades educativas tomar decisiones informadas para mejorar la calidad del sistema educativo. Además, promueve la articulación entre los diferentes actores de la comunidad educativa.

2.2.15.4. Fomenta una educación inclusiva y contextualizada.

Al considerar las diversas dimensiones del desempeño docente (personal, profesional y social), permite atender las necesidades específicas de los estudiantes y las particularidades de cada contexto, promoviendo una educación más equitativa y adaptada a la realidad peruana.

2.2.15.5. Revaloriza la profesión docente.

Reconoce el rol esencial de los docentes en la sociedad, estableciendo estándares que significan su labor y resaltan su contribución al desarrollo educativo y social del país.

El Marco del buen desempeño docente es un pilar esencial para mejorar la calidad educativa en el Perú, ya que orienta a los docentes hacia una práctica ética, competente y transformadora. Su implementación contribuye no solo al desarrollo profesional de los maestros, sino también al logro de una educación más inclusiva, equitativa y de calidad para todos los estudiantes.

2.2.16. Desafíos y perspectivas del marco del buen desempeño docente

El Marco del Buen Desempeño Docente establece lineamientos para guiar y evaluar la práctica pedagógica, con el propósito de elevar la calidad de la educación. Sin embargo, enfrenta diversos desafíos y presenta perspectivas que requieren atención:

2.2.16.1. Desafíos.

- ***Incorporación de Competencias Digitales.*** La constante evolución tecnológica demanda que los docentes adquieran habilidades digitales para integrar de manera efectiva las TIC en la enseñanza. Actualmente, no se prioriza suficientemente este aspecto, lo que supone un reto para la formación docente.
- ***Evaluación Integral del Desempeño.*** Se enfoca principalmente en el trabajo en el aula, deja de lado aspectos como la participación en la comunidad educativa y el

desarrollo profesional continuo. Ampliar los criterios de evaluación es clave para lograr una visión más completa del rol docente.

- ***Adaptación a la Diversidad Contextual*** Dada la diversidad cultural y geográfica del Perú, aplicar un marco uniforme puede no responder adecuadamente a las particularidades de cada región. Esto exige ajustes para garantizar su implementación efectiva en distintos contextos.

2.2.16.2. Perspectivas.

- ***Revalorización de la Profesión Docente.*** Destaca la importancia del rol docente, estableciendo estándares claros que impulsen su desarrollo profesional y fortalezcan su reconocimiento en la sociedad.
- ***Formación Continua y Relevante.*** Existe una oportunidad para reforzar la formación inicial y continua de los docentes, alineándola con los estándares del MBDD y con las demandas actuales, como la integración de tecnologías y la innovación pedagógica.
- ***Participación en la Gestión Escolar.*** fomentar el involucramiento activo de los docentes en la gestión escolar y en la vinculación con la comunidad, promoviendo una educación más democrática y adaptada al contexto.

El marco del buen desempeño docente es un esfuerzo clave para mejorar la calidad educativa en el Perú. Sin embargo, enfrenta retos como la actualización de competencias, la evaluación integral y la adaptación a contextos diversos. Superar estos desafíos permitirá aprovechar las oportunidades que ofrece para construir una educación más inclusiva, equitativa y de calidad.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Agotamiento

El agotamiento ha sido conceptualizado como un estado de desgaste progresivo que no solo afecta al nivel físico, sino también al emocional y cognitivo de la persona. De acuerdo con Maslach y Jackson (1981), esta condición constituye el núcleo del síndrome de *Burnout*, ya que implica una pérdida significativa de energía, la sensación constante de fatiga y la percepción de no contar con los recursos suficientes para responder a las demandas del entorno laboral. En este sentido, el agotamiento no se limita únicamente a estar cansado, sino que refleja un proceso de sobrecarga prolongada en el que el trabajador experimenta un deterioro de su motivación, un distanciamiento afectivo y una disminución en su eficacia profesional.

El agotamiento se define como un estado de cansancio físico, mental y emocional que surge como resultado de una exposición prolongada a altas demandas, estrés continuo o sobrecarga de actividades, lo cual afecta el rendimiento, la motivación y el bienestar general de la persona.

2.3.2. Burnout

La terminología de "Burnout" fue usada en el lenguaje anglosajón como una terminología usada por los deportistas y atletas. Dicho término traducido al castellano significa "estar quemado", el cual busca referir una realidad en la que, la persona no logra alcanzar lo establecido o no logra obtener los resultados que esperaba a pesar de que empleo dedicación y esfuerzo para conseguir lo que se propuso. (Alvarez & Fernandez, 1991, p.258)

El Burnout es un síndrome caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y disminución del sentido de logro personal, que se desarrolla como consecuencia de una

exposición prolongada al estrés crónico, especialmente en contextos académicos o laborales, afectando el desempeño, la salud mental y el bienestar del individuo.

2.3.3. Desempeño

De acuerdo con el Ministerio de Educación (2007), el desempeño se entiende como la manera en que los docentes asumen y desarrollan las funciones y responsabilidades propias de su labor profesional. Este concepto abarca no solo el cumplimiento de objetivos y compromisos establecidos, sino también la capacidad de orientar sus acciones hacia la consecución de resultados educativos concretos.

El desempeño se refiere al nivel en que una persona ejecuta sus funciones, tareas o responsabilidades de acuerdo con los objetivos establecidos.

2.3.4. Desempeño docente

Morales (2023) sostiene que el desempeño docente se concibe como el accionar del profesor en el cumplimiento responsable de las funciones, misiones y metas que le son encomendadas. Este desempeño no solo se evidencia en la manera en que organiza y desarrolla su práctica pedagógica, sino también en los resultados alcanzados por los estudiantes, los cuales reflejan la efectividad de su labor. De este modo, el desempeño docente integra tanto la responsabilidad profesional como el impacto real en los aprendizajes de los educandos, constituyéndose en un indicador esencial de calidad educativa.

El desempeño docente se refiere al conjunto de acciones, competencias y prácticas pedagógicas que el profesor desarrolla en el proceso de enseñanza-aprendizaje, orientadas al logro de los objetivos educativos, la formación integral de los estudiantes y la mejora continua de la calidad educativa.

2.3.5. Despersonalización

Maslach y Jackson (1981), menciona que es una demostración de sentimientos y disposiciones poco positivas hacia la persona con quien se trabaja o el entorno con el cual frecuenta diariamente.

La despersonalización se manifiesta como una actitud de distanciamiento emocional, frialdad o trato impersonal hacia las personas con las que se interactúa, especialmente en contextos laborales o educativos.

2.3.6. Emoción

Las emociones pueden comprenderse como procesos psicológicos complejos que integran la experiencia subjetiva, las reacciones fisiológicas y las manifestaciones conductuales que se activan ante determinadas situaciones significativas. En este sentido, Bisquerra (2003) explica que una emoción constituye un estado interno de gran intensidad, caracterizado por la activación o perturbación del organismo, lo cual prepara a la persona para dar una respuesta organizada frente al entorno. Dichas respuestas pueden favorecer la adaptación positiva o, en algunos casos, dificultarla, dependiendo de cómo se gestionen y del contexto en el que surjan.

La emoción es una respuesta psicológica que experimenta una persona ante diferentes situaciones, la cual influye en sus pensamientos, comportamientos y manera de actuar.

2.3.7. Estrés

Delgado (2018) sostiene que el estrés puede entenderse como una respuesta fisiológica, psicológica y conductual que experimenta la persona cuando intenta adaptarse o ajustarse a presiones y exigencias tanto internas como externas. Desde esta perspectiva, el estrés no es necesariamente negativo en sí mismo, sino que forma parte de los mecanismos naturales de adaptación del ser humano. Sin embargo, cuando las demandas superan la capacidad de

afrontamiento del individuo, este estado puede convertirse en un factor de riesgo que afecta el bienestar integral y el rendimiento en distintos ámbitos de la vida.

El estrés es una reacción que tiene la persona cuando siente presión o tensión frente a situaciones difíciles o exigentes. Puede afectar tanto su cuerpo como su mente, influyendo en cómo piensa, actúa y se siente.

2.3.8. *Fatiga*

Grandjean (1998) explica que la fatiga constituye una disminución temporal de la eficiencia física y mental originada por esfuerzos prolongados. En otras palabras, se trata de un estado de cansancio que afecta la concentración, la motivación y el rendimiento en la ejecución de tareas. Este planteamiento permite entender que la fatiga no debe considerarse únicamente como una sensación pasajera de cansancio, sino como un indicador de que el organismo requiere una pausa o un reajuste en las condiciones de trabajo. Desde esta perspectiva, puede asumirse que la fatiga cumple una función adaptativa, pues advierte sobre los límites de resistencia del ser humano y la necesidad de equilibrar las exigencias con el descanso y la recuperación.

La fatiga es el cansancio físico o mental que siente una persona después de realizar esfuerzo o enfrentar situaciones prolongadas o exigentes. Puede afectar la energía, la concentración y el rendimiento en las actividades diarias.

2.3.9. *Síndrome*

El concepto de síndrome ha sido abordado desde la medicina y la psicología clínica como una categoría útil para el diagnóstico. De acuerdo con Kaplan y Sadock (2009), un síndrome no se limita a un solo síntoma, sino que constituye un conjunto de signos y manifestaciones que suelen aparecer de manera conjunta en un individuo. Esta agrupación permite a los profesionales

de la salud identificar y diferenciar trastornos específicos, incluso en los casos en que la causa precisa de la condición no está del todo determinada.

Un síndrome es un conjunto de síntomas y señales que aparecen juntos y caracterizan una condición, enfermedad o problema de salud, permitiendo identificarla y diferenciarla de una enfermedad.

CAPÍTULO III

Hipótesis y variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. *Hipótesis general*

Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente del nivel secundario de la I.E. Emblemática G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega, Cusco-2024.

3.1.2. *Hipótesis específicas*

- Existe relación significativa entre el agotamiento emocional y el desempeño docente del nivel secundario de la I.E. Emblemática G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega Cusco-2024.
- Existe relación significativa entre la despersonalización y el desempeño docente del nivel secundario de la I.E. Emblemática G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega Cusco-2024.
- Existe relación significativa entre la realización personal y el desempeño docente del nivel secundario de la I.E. Emblemática G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega Cusco-2024.

3.2. Operacionalización de variables.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	NIVELES	EQUIVALENTE
Síndrome de Burnout	Maslach, (1981) Es el resultado de un estado de estrés laboral prolongado, que sufren las personas cuyo trabajo está relacionado con el servicio humano.	Esta variable síndrome de Burnout fue medido por medio de un cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)	Agotamiento Emocional Despersonalización La realización personal	Estrés Fatiga Frustración Actitud de frialdad y distanciamiento Sentimiento de insensibilidad Actividades Comprensión Influencia en los demás.	1–2–3–6– 8–13–14–1 6–20 5–10–11–1 5–22 4–7–9–12 –17–18–19 –21	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	Bajo Medio Alto
Desempeño docente	Fernández (2008) afirma que el desempeño docente es la autoevaluación que hacen los docentes de la calidad y eficacia de sus diversas actividades.	Para medir la variable desempeño docente se utilizó un cuestionario de elaboración propia.	Preparación para el aprendizaje Enseñanza para el aprendizaje Participación en la gestión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Conoce a sus estudiantes y el contenido disciplinario Planifica la enseñanza Crea un clima propicio para el aprendizaje Domina estrategias y recursos Evalúa permanenteel aprendizaje Propone una actitud democrática y critica. Establece relaciones de respeto y tolerancia Reflexiona sobre su práctica pedagógica Ejerce su profesión con ética profesional	1–2–3–4– 5–6–7 8–9–10–11– –12–13 14–15–16– 17–18 19–20–21– 22	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	Bajo Medio Alto

CAPÍTULO IV

Metodología

4.1. Tipo de investigación

La presente investigación se clasifica como básica, porque tiene como propósito ampliar el conocimiento científico sobre el síndrome de Burnout y su relación con el desempeño docente, sin una aplicación práctica inmediata, sino con el objetivo de aportar a la comprensión teórica del fenómeno estudiado. Según Hernández Sampieri et al. (2014), la investigación básica “se centra en generar teorías y ampliar el conocimiento existente, buscando explicar fenómenos desde una perspectiva científica sin atender necesariamente a su aplicación práctica inmediata”. En este sentido, el estudio pretende enriquecer el marco teórico relacionado con la psicología educativa y laboral, ofreciendo fundamentos que puedan servir para futuras investigaciones y aplicaciones prácticas en el ámbito pedagógico.

4.2. Nivel de investigación

Esta investigación se ubica en el nivel descriptivo–correlacional, ya que, de acuerdo con Hernández Sampieri et al. (2014), este tipo de estudio busca especificar propiedades y características de las variables y, además, analizar la relación o grado de asociación entre ellas en un momento determinado. En ese sentido, la presente investigación describe el síndrome de burnout en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Emblemática Inca Garcilaso de la Vega y los niveles de desempeño docente, para posteriormente establecer la relación existente entre ambas variables.

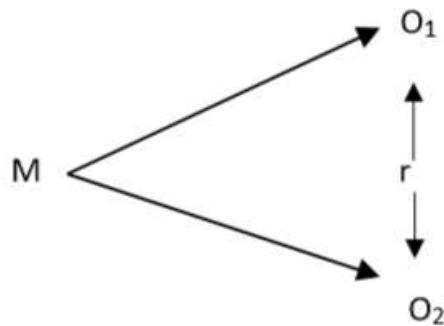
Este nivel de investigación es pertinente porque permite no solo describir ambas variables de forma objetiva, sino también analizar la relación que existe entre ellas sin manipularlas, lo cual se ajusta a la naturaleza de este.

4.3 Diseño de investigación

El diseño que orientó la presente investigación es no experimental, de corte transversal y correlacional. Según Carrasco (2006), en los estudios no experimentales el investigador observa las variables tal como se manifiestan en su contexto natural, sin manipularlas de manera deliberada, para posteriormente analizarlas.

En este sentido, se recolectó información sobre el síndrome de burnout y el desempeño docente en los profesores del nivel secundario de la Institución Educativa Emblemática G. U. E. Inca Garcilaso de la Vega en un único momento temporal. De esta manera, el estudio se clasifica como transversal, dado que no implicó un seguimiento a lo largo del tiempo, y como correlacional, porque buscó establecer la relación existente entre ambas variables en el grupo de docentes analizado

Donde:



M=Muestra

O₁=Observación de la variable 1 (Síndrome de Burnout)

O₂= Observación de la variable 2 (Desempeño docente)

r = Relación existente entre variables.

4.4. Enfoque

La presente investigación es de enfoque cuantitativo porque busca medir de manera objetiva las variables planteadas, utilizando instrumentos estandarizados y técnicas estadísticas para el análisis de datos (EXCEL Y SPSS).

Hernández Sampieri et al. (2014) menciona que la investigación cuantitativa se basa en la recolección y análisis de datos cuantificables. Utiliza instrumentos estandarizados para medir variables y emplea procedimientos estadísticos para interpretar los resultados.

4.5. Paradigma

La investigación se desarrolló bajo el paradigma positivista, ya que este se centra en la observación objetiva de los fenómenos y en la obtención de conocimientos verificables a través de datos cuantificables. De acuerdo con Hernández Sampieri et al. (2014), el paradigma positivista o cuantitativo busca explicar la realidad mediante el análisis de relaciones entre variables, recurriendo a la medición y el tratamiento estadístico. En este estudio, se emplearon cuestionarios estandarizados que permitieron medir las variables síndrome de Burnout y desempeño docente, expresadas en resultados numéricos para su análisis.

4.6. Unidad de análisis

Nuestra unidad de análisis fueron los docentes del nivel secundario de la I.E. Emblemática G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega Cusco-2024.

4.7. Población de estudio

La población de estudio fueron todos los docentes del nivel secundario de la I.E. Emblemática G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega Cusco-2024.

De acuerdo con Carrasco (2006), la población se refiere al total de elementos que integran el espacio territorial relacionado con el problema de investigación.

Tabla 1 Número de docentes del nivel secundario que laboran en la I.E.

Turno	Nº de docentes	Porcentaje
Mujer	46	47.92%
Masculino	50	52.08%
Total	96	100%

Nota. Datos obtenidos de la lista de docentes de la I.E.

4.8. Muestra

Carrasco (2006) La muestra es un segmento representativo de la población, que posee las mismas características de ella. Es decir que la muestra nos permite definir las características que tiene la población objeto de estudio. Para el estudio se ocupó como muestra a docentes del turno mañana del nivel secundario de la I.E. Emblemática G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega Cusco.

Tabla 2 Número de docentes encuestados

Sexo	Nº de docentes	Porcentaje
Femenino	26	43.33%
Masculino	34	56.67%
Total	60	100%

Nota. Elaboración propia

4.9. Técnica de selección de muestra

La técnica que se utilizó es el muestreo no probabilístico, que según (Carrasco, 2006) menciona que no todos los elementos de la población tienen la posibilidad de participar en la muestra. Para la presente investigación elegimos de manera intencional nuestra muestra. Un grupo de docentes del nivel secundario de la I.E. Emblemática G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega, Cusco-2024.

4.10. Técnicas de recolección de información

Las técnicas de recolección de información son aquellos medios que nos permitirán obtener la información a través de la aplicación de los instrumentos. Para esta investigación hicimos uso de la técnica de encuesta juntamente con su instrumento, el cuestionario.

Según Carrasco (2006), la encuesta es una técnica fundamental en la investigación social debido a sus ventajas como la versatilidad, facilidad de implementación, objetividad y la utilidad de los datos que proporciona.

4.11. Técnicas de análisis e interpretación de la información

Las técnicas de análisis e interpretación de la información se hicieron mediante el análisis estadístico para sistematizar los resultados por medio de los programas: EXCEL y SPSS.

Tabla 3 Baremo de la variable síndrome de Burnout

Nivel de Burnout	Rango porcentual	Interpreta
Bajo	0-33%	El docente se encuentra estable y maneja bien el estrés en el trabajo.
Medio	34-66%	El docente empieza a mostrar cansancio y cierta falta de motivación, pero aún mantiene un desempeño estable.
Alto	67-100%	El docente presenta desgaste emocional, se siente agotado, distante con los estudiantes y poco satisfecho con su labor.

Nota. Adaptado de Maslach y Jackson (1981). *Inventario de Burnout (MBI)*.

Síndrome de Burnout se aplicó una categorización por combinación de dimensiones, donde el nivel se determina a partir de los puntajes de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Así, se considera:

Bajo= agotamiento emocional + despersonalización bajos y realización personal alto

Medio= al menos una de las dimensiones se ubica en nivel intermedio

Alto= agotamiento emocional + despersonalización y realización personal bajo

Tabla 4 Baremo de las dimensiones de la variable síndrome burnout

Valores	Dimensiones		
	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal
Bajo	0-18	0-5	0-33
Medio	19- 26	6-9	34-39
Alto	27-54	10-30	40-56

Nota. Adaptado de Maslach y Jackson (1981). Inventario de Burnout (MBI).

Tabla 5 Baremo de la variable desempeño docente y dimensiones

Valores	Dimensiones				
	Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje	Enseñanza para el aprendizaje	Participación en la gestión	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.
Bajo	75- 86.7	22-26.3	19-22.7	13-17	13- 15.3
Medio	86.7-98.3	26.3-30.7	22.7-26.3	17-21	15.3- 17.7
Alto	98.3-110	30.7-35	26.3-30	21-25	17.7-20

Nota. Baremo elaborado a partir de los análisis estadísticos obtenidos en la presente investigación.

4.12. Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas

La técnica para probar la veracidad o falsedad de la hipótesis planteada se llevaron a cabo mediante el uso la prueba estadística no paramétrica de Rho Spearman el cual permitió determinar la existencia de una relación significativa entre las variables analizadas. Esta prueba resultó apropiada debido a que los datos fueron obtenidos mediante escalas tipo Likert y no presentaron una distribución normal. La aplicación de Spearman facilitó evaluar la relación entre las variables, y con ello establecer la aceptación o el rechazo de las hipótesis planteadas en el estudio.

Fiabilidad de los cuestionarios usados

Tabla 6 *Fiabilidad de los cuestionarios usados*

Estadísticas de fiabilidad		
	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Síndrome de Burnout	0.865	22
Desempeño docente	0.759	22

Nota. Elaboración propia a partir de la base de datos estadística

En la tabla mostrada la fiabilidad según indicador alfa de Cronbach, donde si el indicador es superior a 0,07 se considera aceptable. Para la variable síndrome de Burnout la escala es de 0.865 se considera consistencia aceptable, en el caso de la variable desempeño docente se considera 0.759 una escala sobre la mínima aceptable por consiguiente las variables tienen escala aceptables. Indicándose que los cuestionarios son de entendimiento por parte de los docentes entrevistados.

CAPÍTULO V

Resultados de la investigación

Al Analizar los datos y entender lo que significan es la parte más importante de una investigación. Gracias a este análisis, se puede saber si las ideas o suposiciones iniciales (hipótesis) eran correctas y, además, se pueden alcanzar los objetivos que se plantearon al inicio del estudio. La recolección de datos se llevó a cabo mediante una escala tipo Likert que evaluó las percepciones de los docentes sobre el Síndrome de Burnout y su desempeño docente, aplicados a los docentes del nivel secundario de la I.E. emblemática G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega.

Para la variable independiente y sus dimensiones se desarrollaron 22 ítems, de igual forma para la variable dependiente y sus dimensiones. Al procesar los resultados estos fueron representados por tablas de frecuencia, gráfico de barras y dispersión, comparando los niveles de relación entre variables y dimensiones.

5.1. Resultados descriptivos

Tabla 7 Características demográficas de los docentes.

Características sociodemográficas		<i>f</i>	%
Sexo	Femenino	26	43.33%
	Masculino	34	56.67%
Total		60	100%
Estado Civil	Soltero/a	23	38.33%
	Casado/a	31	51.67%
	Divorciado/a	6	10.00%
Total		60	100%

Edad	Menos de 35 años	7	11.67%
	De 36 a 40 años	7	11.67%
	De 41 a 45 años	7	11.67%
	De 46 a 50 años	4	6.67%
	De 51 a 55 años	12	20.00%
	De 56 a 60 años	9	15.00%
	Más de 60 años	14	23.33%
Total		60	100%
Condición Laboral	nombrado	44	73.33%
	contratado	16	26.67%
	Total		100%
Años De Servicio	Menos de 5 años	9	15.00%
	De 6 a 10 años	6	10.00%
	De 11 a 15 años	5	8.33%
	De 16 a 20 años	11	18.33%
	De 21 a 25 años	5	8.33%
	De 26 a 30 años	6	10.00%
	De 31 a 35 años	12	20.00%
	Más de 35 años	6	10.00%
	Total		100%

Nota. Elaboración propia a partir de la base de datos estadística

En el resultado del cuadro se muestran las características sociodemográficas de los docentes que fueron encuestados, en el caso del género femenino fueron un 43.33% y para los de género masculino fueron el 56.67%, para el estado civil de los docentes se observa el 51.67% son casados y el 38.33% son solteros. En la parte de la edad se tiene que 23.33% de los docentes tienen más de 60 años, 20% tienen entre 51 y 55 años, en la parte de condición laboral se tiene que los docentes son nombrados el 73.33% y contratados el 26.67% en la parte de años de

servicio 20% de los docentes tienen entre 31 a 35 años de servicio al colegio y 15% de los profesores tienen menos de 5 años.

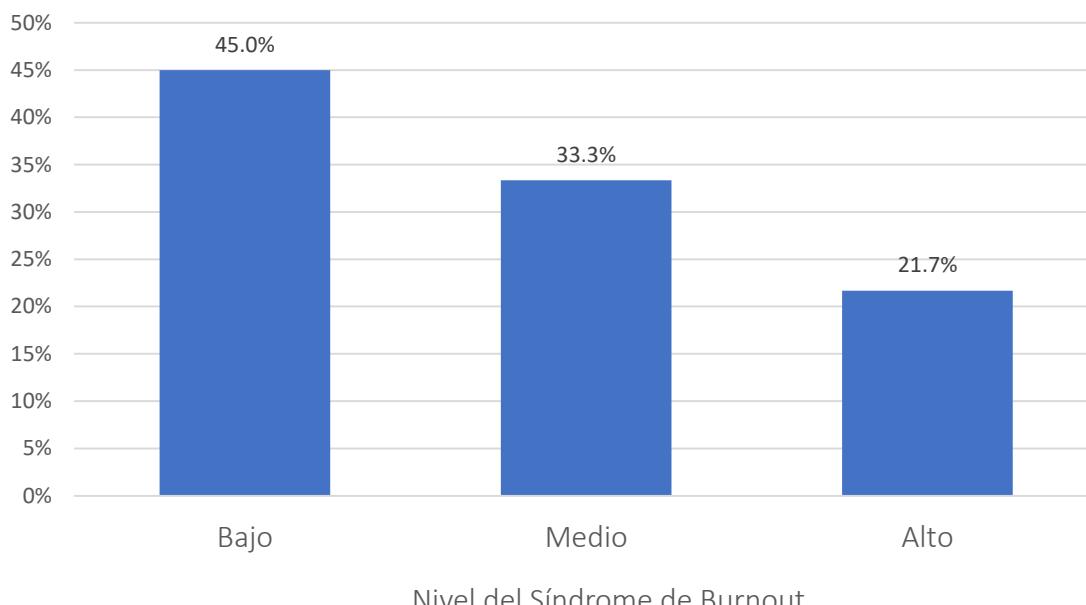
Tabla 8 *Nivel de síndrome de Burnout*

Síndrome de Burnout		
	<i>f</i>	%
Bajo	27	45.00%
Medio	20	33.33%
Alto	13	21.67%
Total	60	100%

Nota. Elaboración propia a partir de la base de datos de las encuestas

En concordancia con la tabla 8 y figura 8 se observa el nivel de la variable síndrome de Burnout, donde 45% de los docentes sienten este síndrome de forma baja, 33.33% sienten el síndrome en un nivel medio y 21.67% presentan el síndrome de forma alta. Los docentes presentan un nivel bajo de síndrome de Burnout en su mayoría

Figura 8 *Nivel de síndrome de Burnout*



Nota. Elaboración propia a partir de la data estadística.

Tabla 9 Puntaje de síndrome de Burnout según características demográficas.

		promedio	desviación
Sexo	Femenino	33,081	21,289
	Masculino	30,838	19,056
Estado Civil	Casado/a	26,945	19,183
	Divorciado/a	29,758	17,421
	Soltero/a	38,902	20,130
Edad	≤ 50 años	37,692	22,289
	> 50 años	28,153	17,613
Condición Laboral	nombrado	33,483	20,522
	contratado	27,208	17,921
Años De Servicio	≤ 20 años	32,116	18,947
	> 20 años	31,619	20,741

Nota. Tabla obtenida del procesamiento de los datos estadísticos

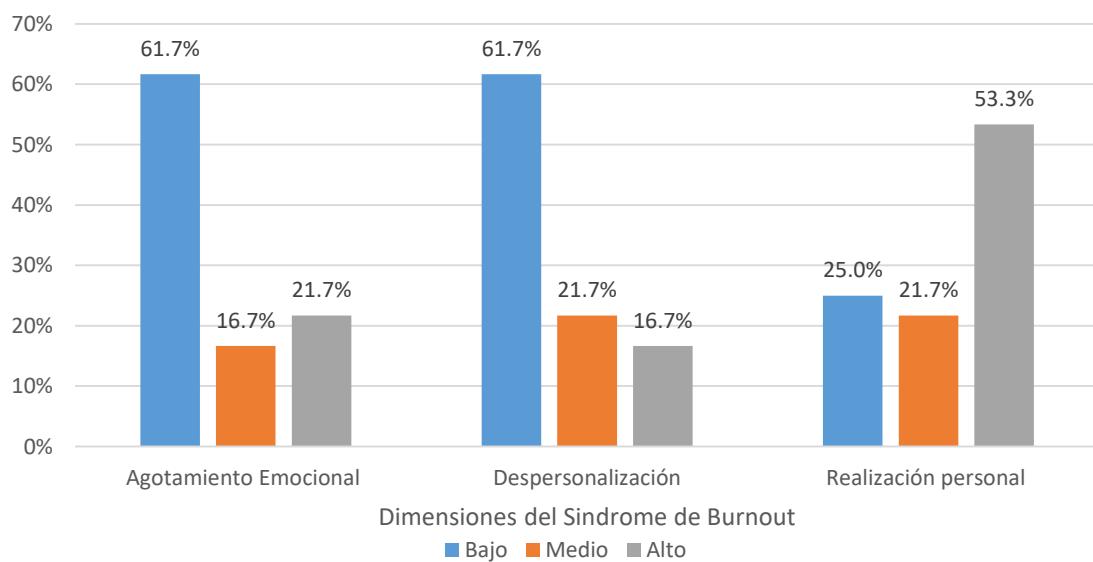
Se puede observar en la tabla 9 el Puntaje de síndrome de Burnout según características demográficas, en las que el mayor promedio en cuanto al género fue el femenino con un 33.081 y su desviación 21.289, las mujeres presentaron mayor síndrome de Burnout. para el caso del estado civil se distingue que los solteros tuvieron mayor promedio con 38.602 y desviación con 20.130; para la edad los docentes que tienen menos de 50 años tienen mayor promedio del síndrome de Burnout con 37.692 y su desviación con 22.289; en la condición laboral los docentes nombrados presentan mayor puntuación promedio de 33.483 con desviación de 20.522; para los años de servicio se presenta que los docentes con menos de 20 años de servicio tienen mayor promedio con 32.116 y desviación 18.947.

Tabla 10 Nivel de las dimensiones del síndrome de Burnout

	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Agotamiento Emocional	37	61.67%	10	16.67%	13	21.67%
Despersonalización	37	61.67%	13	21.67%	10	16.67%
Realización personal	15	25.00%	13	21.67%	32	53.33%

Nota. Elaboración propia a partir de la base de datos de las encuestas

De acuerdo con la tabla 10 y figura 9 presentada se tienen el nivel de las dimensiones del síndrome de Burnout, los docente muestra agotamiento emocional bajo al 61.67% del total de profesores del plantel y 21.67% sienten agotamiento emocional de forma alta, 61.67% de los docentes sufren Despersonalización y 21.67% sienten despersonalización media, 53.33% sienten realización personal alta y 25% sientes esta misma a un nivel bajo. Se observa un bajo agotamiento emocional al igual que despersonalización y una alta realización personal indicando un bajo nivel de síndrome de Burnout.

Figura 9 Nivel de las dimensiones del síndrome de Burnout

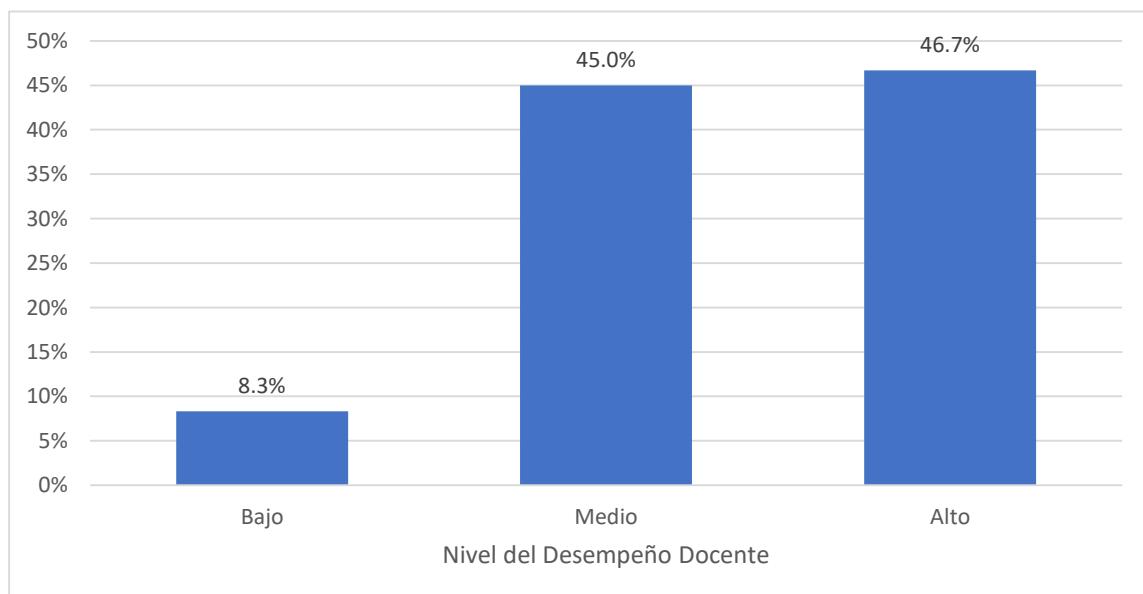
Nota. Elaboración propia a partir de la data estadística

Tabla 11 *Nivel de la variable desempeño docente*

Desempeño docente		
	<i>f</i>	%
Bajo	5	8.33%
Medio	27	45.00%
Alto	28	46.67%
Total	60	100%

Nota. Elaboración propia a partir de la base de datos de las encuestas

En la tabla 11 y figura 10 se observa el nivel de la variable desempeño laboral, en la que 46.67% de los docentes tienen nivel de desempeño laboral alto y 45% de los docentes demuestran desempeño medio se observa que autoevaluándose su desempeño docente los docentes se califican con un nivel alto a medio.

Figura 10 *Nivel de la variable desempeño docente*

Nota. Elaboración propia a partir de la data estadística

Tabla 12 Puntaje desempeño docente según características demográficas

		Promedio	Desviación
Sexo	Femenino	96,077	6,928
	Masculino	97,235	5,847
Estado Civil	Casado/a	97,548	6,174
	Divorciado/a	92,333	8,501
	Soltero/a	96,783	5,665
Edad	<= 50 años	95,522	6,748
	> 50 años	97,486	5,989
Condición Laboral	nombrado	96,750	6,089
	contratado	96,688	7,087
Años De Servicio	<= 20 años	96,174	6,436
	>20 años	97,081	6,291

Nota. Tabla obtenida del procesamiento de los datos estadísticos

Por lo datos observados en la tabla 12 de puntaje desempeño docente según características demográficas, para el género femenino tienen mayor promedio con 96.077 y su desviación 6.928, en el estado civil se tiene que el casado tienen mayor promedio con 97.548 y desviación 6.174, en el caso de la edad se muestra el mayor promedio para los docente menores a 50 años con 97.486 y la desviación de 5.989 en el caso de la condición laboral se muestra el mayor promedio para los nombrados con 96.750 y la desviación de 6.089, en los años de servicio se observa un promedio mayor para los docentes menos de 20 años en servicio con 97.081 y desviación 6.291; lo que se observa es que las desviaciones en la categorías de estas variable son mucho más pequeñas esto significa que los datos son más aproximados al promedio que los

datos obtenidos de la otra variable, esto se refleja en la figura a continuación. Siendo las características mencionadas proporcionan un mejor desempeño docente.

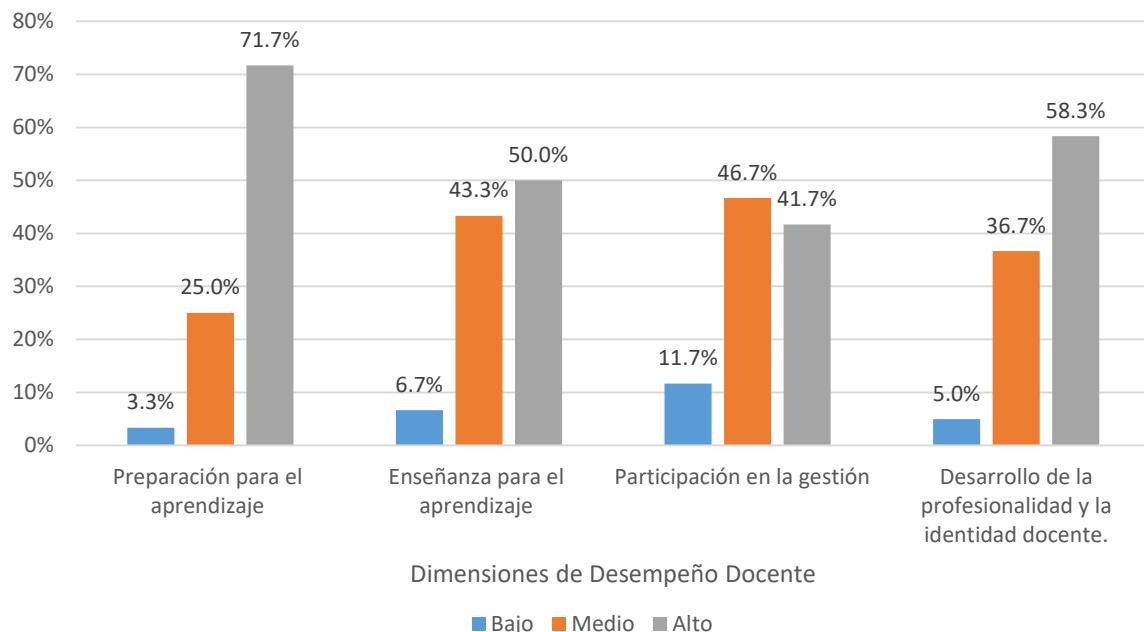
Tabla 13 *Nivel de las dimensiones del desempeño docente*

	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Preparación para el aprendizaje	2	3.33%	15	25.00%	43	71.67%
Enseñanza para el aprendizaje	4	6.67%	26	43.33%	30	50.00%
Participación en la gestión	7	11.67%	28	46.67%	25	41.67%
Desarrollo de la profesionalidad	3	5.00%	22	36.67%	35	58.33%
y la identidad docente.						

Nota. Elaboración propia a partir de la base de datos de las encuestas

En la tabla 13 y figura 11 se observa el nivel de las dimensiones del desempeño laboral. Donde la preparación para el aprendizaje los docentes tienen un nivel de 71.67% alto y 25% medio, en el caso de enseñanza en el aprendizaje se tiene que el 50% de los docentes lo tienen en un nivel alto y 43.33% en un nivel medio, para el caso del nivel en la gestión 41.67% tienen un nivel alto y el 46.67% un nivel medio, 58.33% de los docentes tienen nivel alto de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Observándose que la dimensión de preparación para el aula es la más desarrollada por los docentes seguido del desarrollo es la profesionalidad del docente e identidad laboral de este. Y la menor desarrollada es la de participación en la gestión del centro educativo.

Figura 11 Nivel de las dimensiones del desempeño docente.



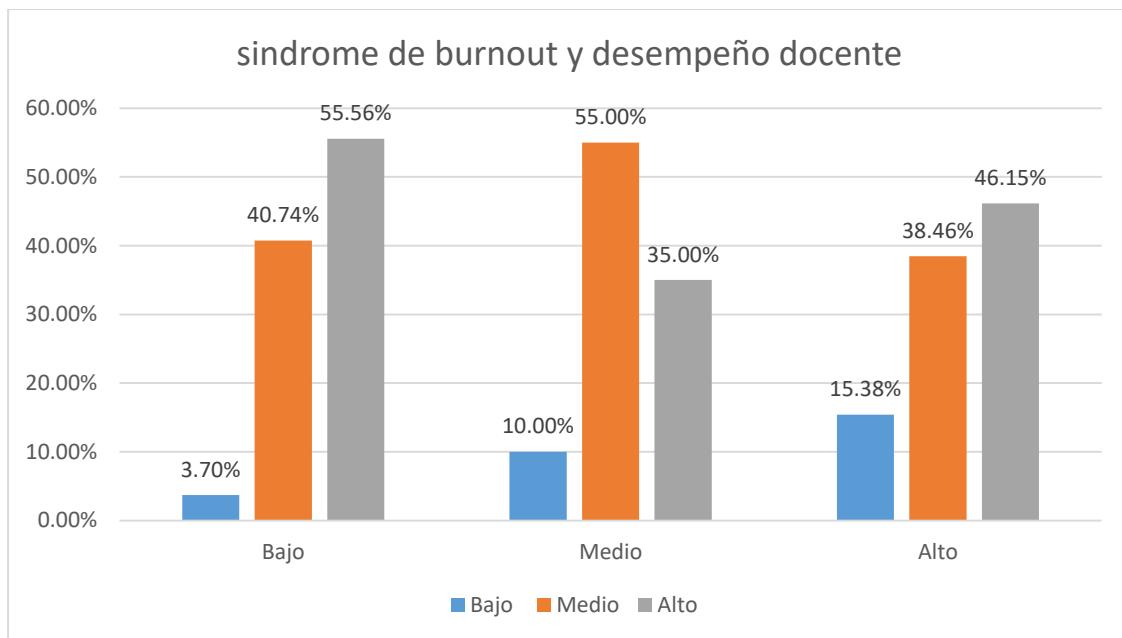
Nota. Elaboración propia a partir de la data estadística

Tabla 14 Nivel de síndrome de Burnout y desempeño docente

		Desempeño docente					
		Bajo		Medio		Alto	
		f	%	f	%	f	%
Síndrome de Burnout	Bajo	1	3.70%	11	40.74%	15	55.56%
	Medio	2	10.00%	11	55.00%	7	35.00%
	Alto	2	15.38%	5	38.46%	6	46.15%
Total		5	8.33%	27	45.00%	28	46.67%

Nota. Elaboración propia a partir de la base de datos de las encuestas

En la tabla 14 se muestra la Relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente, donde el 55.56% que presentan síndrome Burnout bajo, tienen desempeño docente alto, 55% de los docentes con síndrome Burnout medio, tienen desempeño docente medio también, 46.15% de los docentes que presentan síndrome Burnout alto, tienen desempeño docente alto.

Figura 12 *Síndrome de Burnout y desempeño docente*

Nota. Elaboración propia a partir de la data estadística

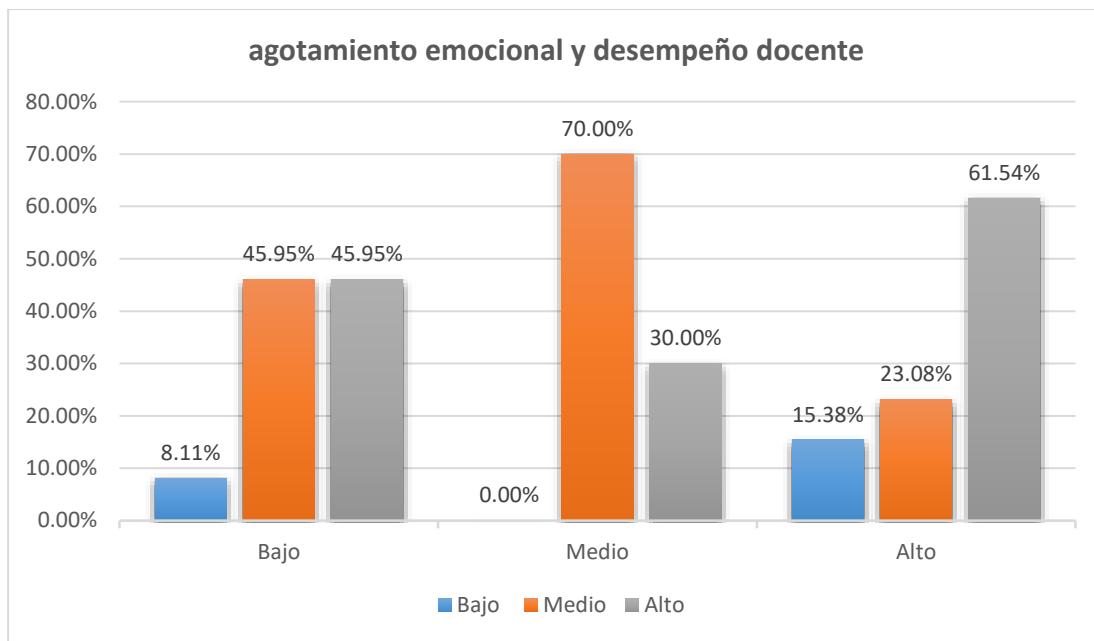
Tabla 15 *Nivel de agotamiento emocional y desempeño docente*

		Desempeño docente					
		Bajo		Medio		Alto	
		f	%	f	%	f	%
Agotamiento Emocional	Bajo	3	8.11%	17	45.95%	17	45.95%
	Medio	0	0.00%	7	70.00%	3	30.00%
	Alto	2	15.38%	3	23.08%	8	61.54%
Total		5	8.33%	27	45.00%	28	46.67%

Nota. Elaboración propia a partir de la base de datos de las encuestas

Con respecto a la tabla 15 se muestra la relación que existe entre el agotamiento emocional y el desempeño docente, para el agotamiento emocional bajo, se tiene 45.95% para el desempeño docente medio y desempeño docente alto respectivamente, para el agotamiento emocional medio se tiene desempeño docente medio de un 70%, en el aspecto de agotamiento emocional alto se tiene un 61.54% tienen desempeño docente alto.

Figura 13 Agotamiento emocional y desempeño docente.



Nota. Elaboración propia a partir de la data estadística

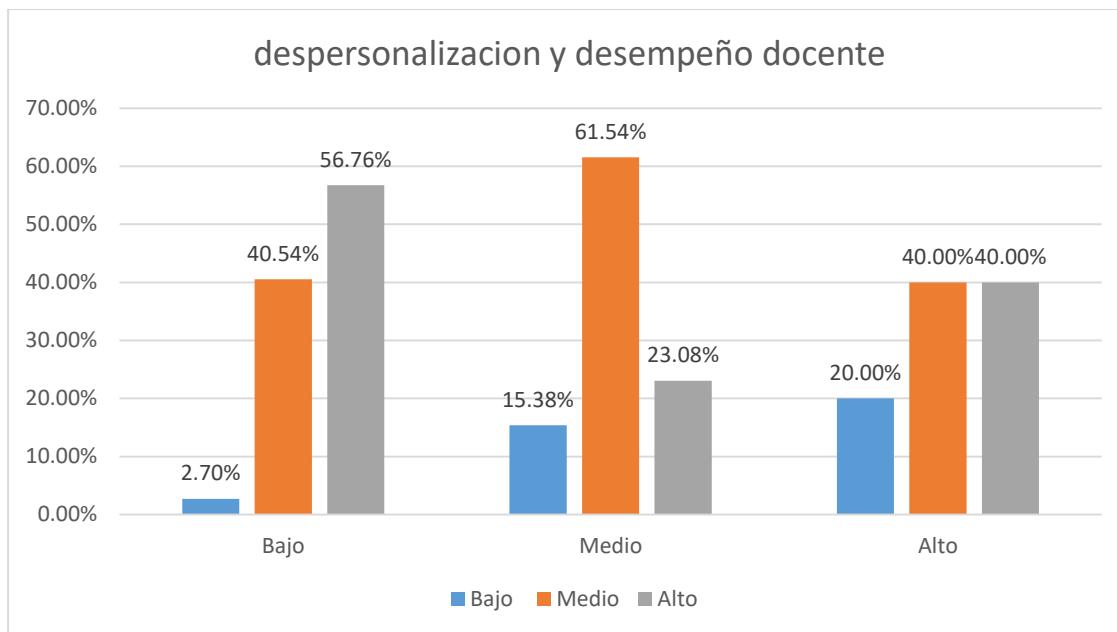
Tabla 16 Nivel de despersonalización y desempeño docente

Despersonalización	Desempeño docente						
	Bajo		Medio		Alto		
	f	%	f	%	f	%	
Despersonalización	Bajo	1	2.70%	15	40.54%	21	56.76%
	Medio	2	15.38%	8	61.54%	3	23.08%
	Alto	2	20.00%	4	40.00%	4	40.00%
Total	5	8.33%	27	45.00%	28	46.67%	

Nota. Elaboración propia a partir de la base de datos de las encuestas

En la tabla 16 se muestra la relación que existe entre la despersonalización y el desempeño docente, 56.76% de los docentes que presentan despersonalización baja, muestran desempeño docente alto, 61.4% de los docentes que tienen la despersonalización media, el desempeño docente es medio 61,54%. El 46.67% de docentes con despersonalización alta, tienen desempeño docente alto.

Figura 14 Despersonalización y desempeño docente



Nota. Elaboración propia a partir de la data estadística

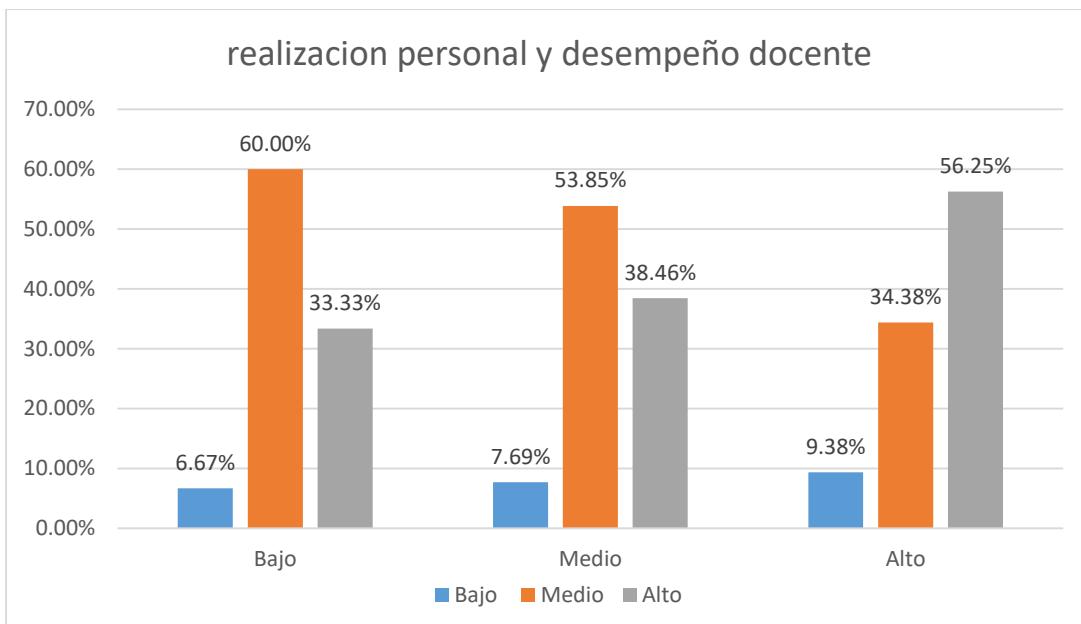
Tabla 17 Nivel de realización personal y desempeño docente

		Desempeño docente					
		Bajo		Medio		Alto	
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Realización personal	Bajo	1	6.67%	9	60.00%	5	33.33%
	Medio	1	7.69%	7	53.85%	5	38.46%
	Alto	3	9.38%	11	34.38%	18	56.25%
Total		5	8.33%	27	45.00%	28	46.67%

Nota. Elaboración propia a partir de la base de datos de las encuestas

En la tabla 17 se muestra la relación que existe entre la realización personal y el desempeño docente. Donde los docentes con realización personal baja tienen un desempeño laboral medio, en el caso de la realización personal media el 53.85% tienen desempeño laboral medio también, 56.25% de los docentes que presentan realización personal alta, tienen también desempeño docente alto.

Figura 15 Realización personal y desempeño docente



Nota. Elaboración propia a partir de la data estadística

5.2. Resultados inferenciales

Tabla 18 Prueba de normalidad de variables

Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra				
	Media	Desv.	Estadístico de prueba	Sig.
Agotamiento Emocional	17.57	11.96	0.136	0.008
Despersonalización	5.62	6.62	0.198	0.000
Realización personal	37.90	10.02	0.157	0.001
Síndrome de Burnout	61.08	20.62	0.152	0.001
Preparación para el aprendizaje	31.87	3.09	0.156	0.001
Enseñanza para el aprendizaje	26.52	2.60	0.155	0.001
Participación en la gestión	20.60	2.84	0.089	0.200
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	18.02	1.84	0.204	0.000
Desempeño docente	97.00	7.85	0.099	0.200

Nota. Tabla obtenida del procesamiento de los datos estadísticos

De acuerdo con la tabla para la Prueba de Kolmogórov-Smirnov, se observa que la variable Síndrome de Burnout, tiene sig. 0.001 que es menor al 0.05, con lo que se concluye esta variable no sigue una distribución normal, para el caso de la variable Desempeño docente se muestra que 0.20 es mayor al 0.05, con lo que se concluye que esta variable sigue una distribución normal. Razón por la cual la interpretación de los coeficientes de correlación se hará con la técnica no paramétrica de coeficiente de correlación spearman y correspondiente valor de significancia.

5.3. Prueba de hipótesis

Hipótesis general:

H1: Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout con desempeño docente del nivel secundario de la I.E. Emblemática G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega Cusco-2024.

Ho: No existe relación significativa entre el síndrome de Burnout con desempeño docente del nivel secundario de la I.E. Emblemática G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega Cusco-2024.

Tabla 19 *Análisis de coeficiente de correlación rho spearman agotamiento emocional y desempeño docente.*

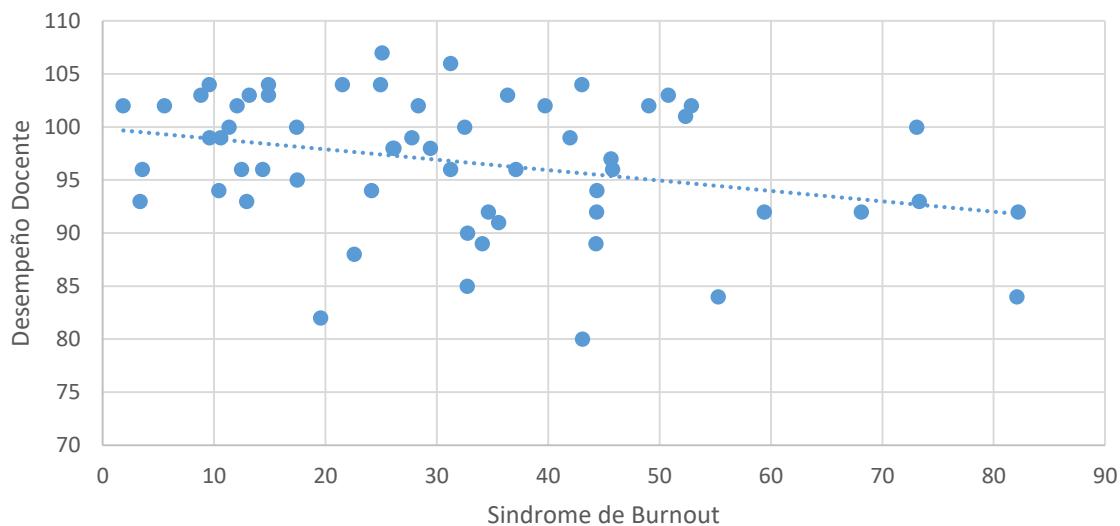
Desempeño docente		
Rho Spearman	Coeficiente de correlación	Sig.
Síndrome de Burnout	-0.293	0.023

Nota. Tabla obtenida del procesamiento de los datos estadísticos

En relación con la hipótesis general, los resultados obtenidos mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencian un valor de correlación de -0.293 y un nivel de significancia de 0.023, el cual es menor a 0.05. Esta correlación negativa, aunque débil, indica que existe una relación inversa entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente, es decir, menor nivel de Burnout, mayor es el desempeño docente. El valor de significancia permite

rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, concluyéndose que sí existe una relación estadísticamente significativa.

Figura 16 *Dispersión puntaje desempeño docente y síndrome de Burnout*



Nota. Elaboración propia a partir de la data estadística

Hipótesis específica 1

H1: Existe relación significativa entre el agotamiento emocional y el desempeño docente del nivel secundario de la I.E. Emblemática G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega Cusco-2024.

Ho: No existe relación significativa entre el agotamiento emocional y el desempeño docente del nivel secundario de la I.E. Emblemática G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega Cusco-2024.

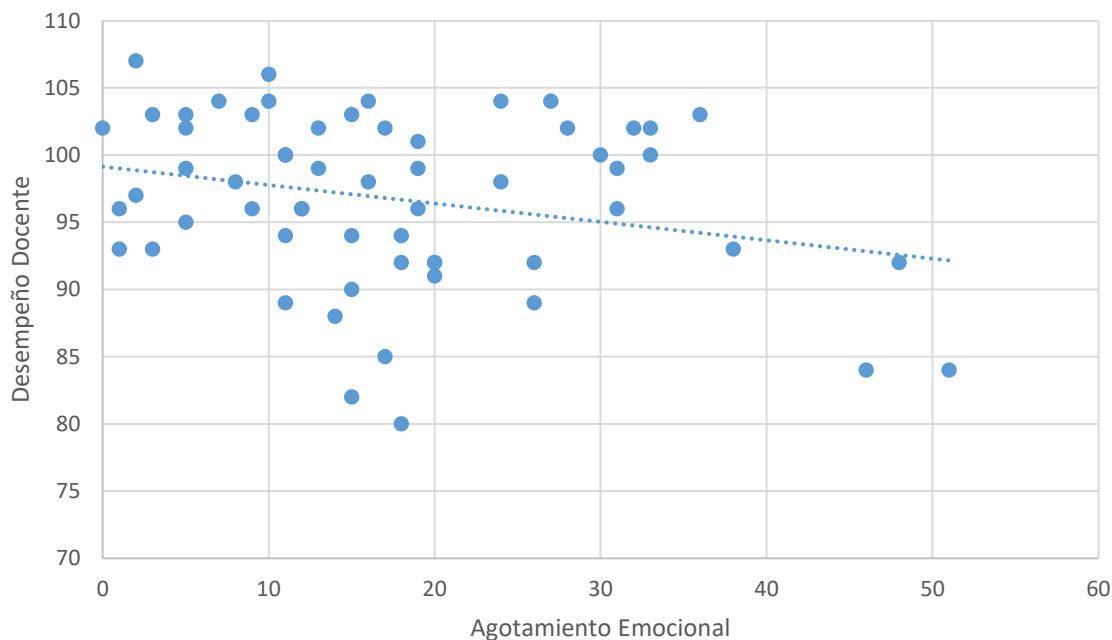
Tabla 20 *Ánalisis de coeficiente de correlación rho spearman agotamiento emocional y desempeño docente*

Rho Spearman	Desempeño docente	
	Coeficiente de correlación	Sig.
	Agotamiento Emocional	-0.217 0.095

Nota. Tabla obtenida del procesamiento de los datos estadísticos

En cuanto a la hipótesis específica 1, se obtuvo un coeficiente de correlación de -0.217 y un valor de significancia de 0.095, el cual resulta mayor que el nivel de significancia de 0.05. Esto indica que, aunque existe una correlación negativa débil entre el agotamiento emocional y el desempeño docente, dicha relación no es estadísticamente significativa. Por lo tanto, no se puede afirmar que el agotamiento emocional se relacione significativamente con el desempeño docente en la muestra evaluada, y se mantiene la hipótesis nula.

Figura 17 *Dispersión puntaje agotamiento emocional y desempeño docente*



Nota. Elaboración propia a partir de la data estadística

Hipótesis específica 2

H1: Existe relación significativa entre la despersonalización y el desempeño docente del nivel secundario de la I.E. Emblemática G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega Cusco-2024.

Ho: No existe relación significativa entre la despersonalización y el desempeño docente del nivel secundario de la I.E. Emblemática G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega Cusco-2024.

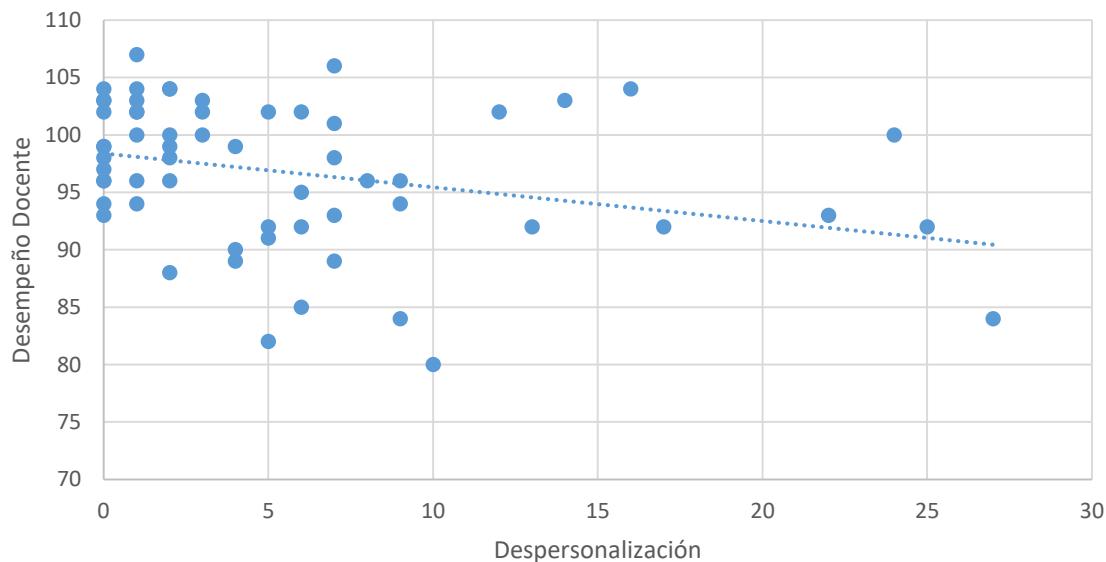
Tabla 21 *Análisis de Coeficiente de correlación rho spearman despersonalización y desempeño docente*

Rho Spearman	Desempeño docente	
	Coeficiente de correlación	Sig.
		Despersonalización
	-0.330	0.010

Nota. Tabla obtenida del procesamiento de los datos estadísticos

Respecto a la hipótesis específica 2, los resultados evidencian un coeficiente de correlación de -0.330, lo que indica una correlación negativa de intensidad débil a moderada, junto con un valor de significancia de 0.010, inferior al nivel crítico de 0.05. Esta correlación negativa implica una relación inversa entre las variables, es decir, a menor nivel de despersonalización, mayor es el desempeño docente. Estos resultados permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, concluyendo que existe una relación significativa entre la despersonalización y el desempeño docente.

Figura 18 *Dispersión puntaje despersonalización y desempeño docente*



Nota. Elaboración propia a partir de la data estadística

Hipótesis específica 3

H1: Existe relación significativa entre realización personal y el desempeño docente del nivel secundario de la I.E. Emblemática G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega Cusco-2024.

Ho: No existe relación significativa entre realización personal y el desempeño docente del nivel secundario de la I.E. Emblemática G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega Cusco-2024.

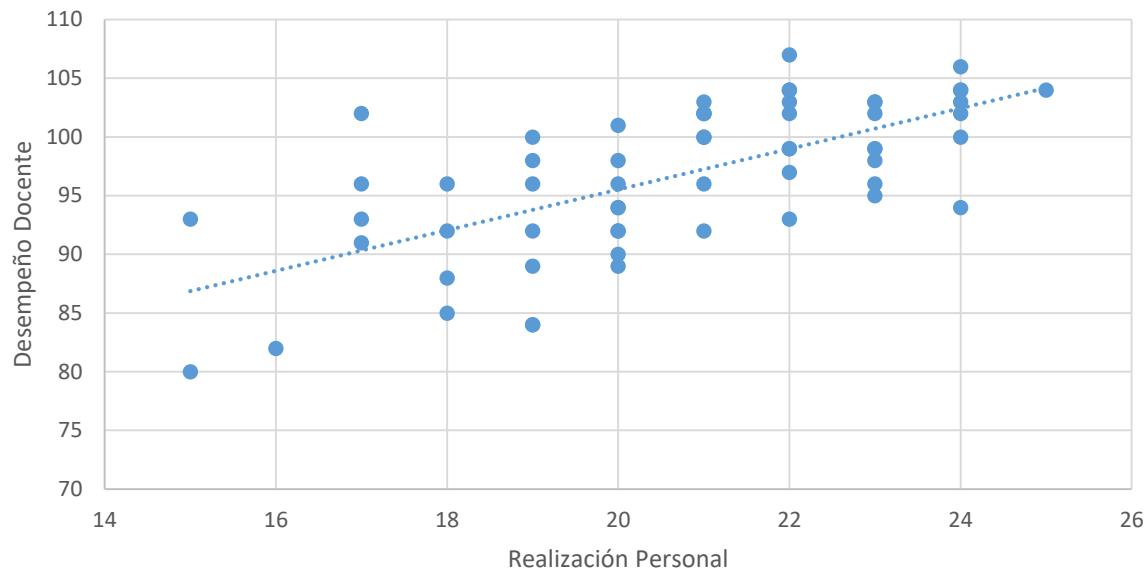
Tabla 22 *Análisis de coeficiente de correlación rho spearman realización personal y desempeño docente*

Rho Spearman	Desempeño docente	
	Coeficiente de correlación	Sig.
Realización personal	0.214	0.100

Nota. Tabla obtenida del procesamiento de los datos estadísticos

En la hipótesis específica 3, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.214, lo cual refleja una correlación positiva débil, y un valor de significancia de 0.100, que es superior al umbral de 0.05. Esto indica que, aunque existe una leve tendencia a que una mayor realización personal se asocie con un mejor desempeño docente, esta relación no es estadísticamente significativa. Por tanto, no se puede afirmar que exista una relación directa entre estas dos variables en la población estudiada, y se conserva la hipótesis nula.

Figura 19 *Dispersión puntaje realización personal y desempeño docente*



Nota. Elaboración propia a partir de la data estadística

DISCUSIÓN

El síndrome de Burnout es un fenómeno complejo que afecta significativamente a los docentes, ya que su labor implica no solo la enseñanza directa, sino también actividades de orientación, asesoramiento y otras responsabilidades institucionales. La falta de organización adecuada y el desequilibrio entre las demandas laborales y los recursos personales pueden provocar un estrés prolongado, agotamiento emocional y disminución en la motivación. Los docentes que presentan niveles altos de Burnout tienden a tener un desempeño bajo, mientras que aquellos que logran mantener un equilibrio saludable entre sus demandas laborales y sus recursos personales alcanzan un desempeño más adecuado.

La despersonalización es una dimensión clave del síndrome de Burnout que puede llevar a los docentes a adoptar actitudes frías o distantes hacia sus estudiantes y el entorno educativo, lo que termina afectando la calidad de la enseñanza y la interacción pedagógica. La realización personal es una dimensión fundamental en la relación con el desempeño docente. Los docentes que experimentan una alta satisfacción, sentido de logro y reconocimiento personal alcanzan un mejor rendimiento en su labor pedagógica. Por el contrario, la baja realización personal se traduce en sentimientos de ineficacia, frustración y desmotivación, lo cual repercute negativamente en la calidad educativa. Según Maslach y Jackson (1981), la disminución de la realización personal es uno de los indicadores más críticos del Burnout, ya que se relaciona directamente con la percepción de eficacia y con el sentido de propósito en el trabajo.

Es fundamental que los docentes y las instituciones educativas tomen medidas para prevenir y mitigar los efectos del Burnout, implementando estrategias de afrontamiento y promoviendo un entorno de trabajo que fomente la motivación y el compromiso profesional.

1. Relación entre el síndrome de Burnout y las características demográficas. En los estudios analizados en los docentes del nivel secundario de la I.E. emblemática G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega, las características demográficas como género, estado civil y edad muestran tendencias diferenciadas respecto al síndrome de Burnout. En cuanto al género: estudios como el de Padilla (2023), encontraron que las mujeres tienden a presentar mayor Burnout, lo cual coincide con los datos estadísticos que indican un promedio más alto en el género femenino (33.081). Esto podría explicarse por factores culturales y laborales específicos en el entorno educativo. En cuanto al estado civil: Los solteros muestran un promedio más alto de Burnout (38.602), lo que concuerda con investigaciones que destacan cómo el soporte familiar puede influir en el manejo del estrés. Así mismo el factor edad: Tanto en los antecedentes como en los datos estadísticos, se observa que los menores de 50 años presentan un mayor síndrome de Burnout. Esto podría relacionarse con una mayor carga laboral o expectativas profesionales más altas en etapas tempranas de la carrera.

2. Relación entre el Burnout y el tiempo en el puesto/laboral Galliussi (2020) y otros estudios reportan que la antigüedad en el puesto tiene una influencia significativa sobre el Burnout, siendo más prevalente en quienes tienen menos de 10 años de experiencia. Esto se alinea con los datos que muestran mayores promedios de Burnout en docentes con menos de 20 años de servicio (32.116). Este grupo puede enfrentar mayores exigencias para adaptarse a los entornos laborales o educativos, especialmente en contextos como el educativo o sanitario.

3. Relación entre el Burnout y el desempeño académico o docente

La relación inversa entre el Burnout y el desempeño es un hallazgo recurrente en los antecedentes nacionales y locales. Ortiz (2022) y Araujo & Tapia (2021) concluyeron que mayores niveles de Burnout se traducen en menor desempeño, mientras que Padilla (2023) y

Amiquero (2023) observaron correlaciones moderadas en este sentido. Esto se refleja en los datos, donde los docentes con menor Burnout tienen mayores promedios de desempeño docente (96.077 en mujeres y 97.548 en casados).

Así mismo los resultados de la presente investigación concuerdan con el estudio de Roque y Cáceres (2022), quienes identificaron que en el contexto post pandemia los docentes presentan niveles medios del síndrome de Burnout. De manera similar, esta investigación evidenció que el Burnout se relaciona significativamente con el desempeño docente, observándose que niveles medios del síndrome se asocian predominantemente con un desempeño docente medio. Esta coincidencia confirma que el Burnout actúa como un factor limitante del rendimiento docente, afectando progresivamente su labor profesional

4. Otros factores asociados al Burnout

Horas de trabajo: Galliussi (2020) observó una correlación significativa entre el Burnout y la cantidad de horas trabajadas, lo que puede ser un factor explicativo común en los contextos analizados, tanto educativos como sanitarios.

Autoeficacia y satisfacción académica: Cevallos & Chapaca (2021) concluyeron que mayores niveles de autoeficacia y satisfacción se asocian con menores niveles de Burnout, un hallazgo que podría extrapolarse a los contextos docentes y ser clave en programas de prevención.

La evidencia recopilada y los datos estadísticos indican que el síndrome de Burnout afecta de manera negativa el desempeño, particularmente en docentes con menos antigüedad, mujeres y personas solteras. Este problema se agrava con el aumento de la carga laboral y el agotamiento emocional, afectando no solo la calidad del desempeño, sino también el bienestar

personal. Por tanto, es crucial desarrollar estrategias específicas para abordar las dimensiones del Burnout, con enfoques diferenciados según las características demográficas y laborales.

CONCLUSIONES

PRIMERA- Se estableció que existe una relación significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente. Los docentes con un bajo nivel de Burnout tienden a tener un desempeño alto (55.56%), indicando que la ausencia de estrés crónico favorece su labor educativa. Aquellos con un nivel medio de Burnout presentan un desempeño medio (55%), lo que muestra un impacto negativo progresivo. Sin embargo, el 46.15% de los docentes con alto Burnout mantienen un desempeño alto, posiblemente por factores individuales como la resiliencia. Esto subraya la necesidad de estrategias de prevención y manejo del Burnout para mejorar el bienestar y la calidad del desempeño docente.

SEGUNDA- Se identificó que el agotamiento emocional influye significativamente en el desempeño docente. Los docentes con bajo agotamiento emocional muestran un desempeño equilibrado, con un 45.95% en nivel medio y otro 45.95% en nivel alto, lo que indica que reducir este agotamiento mejora el rendimiento laboral. En niveles medios de agotamiento emocional, el 70% tiene un desempeño medio, evidenciando un impacto negativo progresivo. Curiosamente, el 61.54% de los docentes con alto agotamiento emocional logra un desempeño alto, posiblemente por factores como auto exigencia o motivaciones intrínsecas, aunque este grupo está en riesgo de efectos adversos a largo plazo. Es fundamental implementar estrategias para reducir el agotamiento emocional y promover el bienestar docente.

TERCERA- Se analizó que la despersonalización impacta significativamente el desempeño docente. Los docentes con niveles bajos de despersonalización tienen un desempeño alto en un 56.76%, reflejando que una conexión emocional positiva con su trabajo favorece resultados destacados. En niveles medios de despersonalización, el 61.4% muestra un desempeño medio, indicando una disminución en el rendimiento debido al distanciamiento emocional. En

niveles altos, el 46.67% logra un desempeño alto, posiblemente por factores externos como presión laboral o experiencia, aunque a largo plazo estos niveles pueden afectar la satisfacción y salud emocional. Reducir la despersonalización es clave para mejorar el bienestar y la eficacia docente.

CUARTA-Se explicó que la realización personal influye significativamente en el desempeño docente. Los docentes con baja realización personal suelen tener un desempeño medio, evidenciando que la insatisfacción personal y profesional limita su rendimiento. Aquellos con realización media también presentan, en su mayoría (53.85%), un desempeño medio, reflejando una motivación insuficiente para alcanzar su máximo potencial. Por el contrario, los docentes con alta realización personal destacan con un 56.25% de desempeño alto, mostrando que la satisfacción personal y profesional favorece un rendimiento óptimo. Fomentar el desarrollo personal y profesional es esencial para mejorar el desempeño y el bienestar docente.

SUGERENCIAS

Primera: Se sugiere diseñar e implementar un programa institucional de prevención del síndrome de Burnout dirigido específicamente a los docentes de secundaria de la I.E. Inca Garcilaso de la Vega. Este programa debe contemplar talleres prácticos sobre técnicas de manejo del estrés, autocuidado y organización del tiempo, así como lineamientos claros para disminuir la sobrecarga laboral (reducción de trámites administrativos y equilibrio entre horas pedagógicas y no pedagógicas). Estas acciones permitirán disminuir los factores de riesgo asociados al agotamiento emocional.

Segunda: Para afrontar el agotamiento emocional, crear un servicio de acompañamiento docente dentro de la institución, que incluya espacios de apoyo emocional entre pares, asesoría psicológica periódica y actividades de reconocimiento institucional. Con ello se contribuirá a que los docentes procesen de manera adecuada las demandas emocionales de la labor educativa y se sientan valorados en su esfuerzo diario.

Tercera: Con el fin de reducir la despersonalización, se recomienda promover estrategias de integración comunitaria y fortalecimiento del vínculo docente–estudiante. Entre ellas destacan la implementación de tutorías personalizadas, actividades extracurriculares que refuerzen la identidad institucional y proyectos colaborativos orientados al logro de metas comunes.

Cuarta: Para potenciar la realización personal, se propone establecer un plan de desarrollo profesional docente, que contemple capacitaciones permanentes, certificaciones, estímulos por innovación pedagógica y espacios de autorreflexión sobre logros personales y colectivos. Asimismo, es necesario que la institución implemente mecanismos de retroalimentación positiva y reconocimiento, lo que reforzará la motivación, la autoestima profesional y, en consecuencia, el desempeño docente.

REFERENCIAS

- Álvarez Gallego, E., & Fernández Ríos, L. (1991). El Síndrome de "Burnout" o el desgaste profesional. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría.*, 11(39), 257-265.
- Amiquero Morales, R. (2023). Síndrome de Burnout y desempeño docente en el nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri-2020.
- Araujo Quispe, P. C., & Cuba Tapia, D. (2021). Síndrome de Burnout y desempeño académico en los estudiantes de las escuelas profesionales de Educación Primaria y Secundaria de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco en el semestre 2019-II.
- Arís, N. (2009). El síndrome de Burnout en los docentes. España. pp. 829-848
- Bisquerra, R. (2003). *Educación emocional y competencias básicas para la vida*. Revista de Investigación Educativa, 21(1), 7–43.
- Bretel, L. (2008). *Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial*. Recuperado de Geocities
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Cevallos Pozo, G. M., & Chapaca Garzón, J. S. (2021). *Burnout académico en estudiantes universitarios: validación instrumental, prevalencia y factores asociados en época de COVID-19* (Bachelor's thesis).
- Clear, J. (2018). Hábitos atómicos. Editorial Diana.
- Cuenca, R. (2011). Discursos y nociones sobre el desempeño docente: diálogos con maestros. Lima: Fundación SM
- Davidod, V. (1988): La enseñanza escolar y el desarrollo psíquico. Editorial Progreso, Moscú.
- Delgado, H.M. (2018). Estrés laboral. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
- CITorrelaguna, 73 - 28027 MADRID

- Esteve, J. M. (2000). Estudio sobre la personalidad de los docentes. En A. Abraham (Comp.), *El enseñante es también una persona* (pp. 156-160). Barcelona: GEDISA.
- Fernández, M. (2008). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú. *Universitas Psychologica*, 7, Nº 2, 385-401.
- Fidalgo, M. (2007). Síndrome de estar quemado por el trabajo o Burnout: Definición y procesos de generación. En Notas técnicas de Prevención. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Madrid: Ministerio de trabajo e inmigración. Gobierno de España.
- Freudenberger, H. J. (1974). *Staff burn-out. Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165.
<https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Friedman, I. A. (2000). Burnout in teachers: Shattered dreams of impeccable professional performance. *Journal of Clinical Psychology*, 56(5), 595–606.
[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-4679\(200005\)56:5<595::AID-JCLP2>3.0.CO;2-4](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-4679(200005)56:5<595::AID-JCLP2>3.0.CO;2-4)
- Galliussi, G. (2020). Síndrome de Burnout y su relación a la antigüedad en el puesto de trabajo y el sexo en médicos de diferentes especialidades de la ciudad de Paraná.
- Grandjean, E. (1998). *Manual de ergonomía. Adaptación del trabajo al hombre* (4.ª ed.). Editorial Omega.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513.
<https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill.
- Instituto Geográfico Nacional. (2018). *Atlas del Perú*. IGN.

- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., & Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 178–187. <https://doi.org/10.1108/02683940510579803>
- Kaplan, H. I., & Sadock, B. J. (2009). *Sinopsis de psiquiatría: Ciencias de la conducta/Psiquiatría clínica* (10. ^a ed.). Wolters Kluwer/Lippincott Williams & Wilkins.
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53(1), 27–35. <https://doi.org/10.1080/00131910120033628>
- Leiter, M. P. (1993). Burnout as a developmental process: Consideration of models. In W. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 237-250). Washington, DC: Taylor & Francis.
- Manzano-García, G., & Ayala-Calvo, J. C. (2013). Nuevas perspectivas: Hacia una integración del concepto de Burnout y sus modelos explicativos. *Anales de Psicología*, 29(3), 800–809. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.145241>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1978). *The client role in staff burn-out*. *Journal of Social Issues*, 34(4), 111–124. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1978.tb00778.x>
- Maslach, C., & Pines, A. (1977). The Burnout syndrome in the day-to-day life of professionals. *Human Behavior*, 5(4), 16–22.
- Maslach, C. (1979). *The Burnout Syndrome and Patients Care*. En C. A. Garfield (Ed.), *Stress and Survival: The Emotional Realities of Life-Threatening Illness* (pp. 111–120). St. Louis, MO: Mosby.
- Maslach, C. (1981). *Maslach Burnout Inventory Manual* (3^a Ed.). Palo Alto, California: Consulting Psychology Press.

- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C. y Jackson, S.E. (1982): “Burnout in health professions: A social psychological analysis”, en SANDERS, G. y SULS, J. (Eds.). *Social psychology of health and illness*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. (2001). *Job Burnout.annual Review of Psychology*, 52(1) ,397-422.
- Maslach, C. (2003). *Burnout: The cost of caring*. Malor Books
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Burnout: The cost of caring* (2nd ed.). Wiley.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality* (2nd ed.). Harper & Row. Decaimiento de voluntad
- Ministerio de Educación del Perú. (2007). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación del Perú. (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Ministerio de Educación del Perú.
- Ministerio de Educación. (2013). *Marco de Buen Desempeño Docente, un buen maestro cambia tu vida*. Lima: Ministerio de Educación
- Ministerio de Educación del Perú. (2016). *Evaluación del Desempeño Docente: Lineamientos y estrategias*. Recuperado de <https://www.minedu.gob.pe>
- Morales Rojas, J. E. (2023). *Influencia de la reflexión crítica en la mejora del desempeño docente en la educación primaria en el distrito de Ica, 2019*. Llimpi, 3(1), 22–29. <https://doi.org/10.54943/lree.v3i1.241>

- Noboa E, D. M.; Vinueza O, D. E.; Ruales P, S. S. y Vargas G, N. I. (2019). Frecuencia de signos y síntomas de fatiga física y mental en médicos de un Hospital de segundo nivel de la ciudad de Quito – Ecuador. *Clínica digital* Vol. 3, N°3.2, p. 277-289
- Ocampo, G.A. (2019) La comprensión en acción: un análisis sobre sus niveles y cualidades, revista Pilken Sección Psicopedagogía • Vol. 16 N° 2.
- ONERN. (1976). Mapa ecológico del Perú. Guía explicativa. Oficina Nacional de Evaluación de Recursos Naturales.
- Ortiz de Zevallos Vargas, J. I. (2023). Síndrome de Burnout en docentes de los Centros de Educación Básica Especial de la ciudad del Cusco-2022.
- Ortíz Salas, D. A. (2022). Síndrome de Burnout y desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias del Cusco-2022.
- Padilla Hizo, P. H. (2023). Síndrome de Burnout y desempeño académico en estudiantes del VII ciclo de la EBR, Institución Educativa Pedro E. Paulet de Huacho, 2022.
- Peñaherrera del Águila, C. (1969). Geografía general del Perú (Vol. 1). Ausonia.
- Peñaherrera del Águila, C. (Coord.). (1992). Compendio cartográfico de la Región Inka [Atlas]. Centro Bartolomé de las Casas.
- Pepi, P. A. (2013). Síndrome de Burnout en docentes de Mendoza (Tesis de grado). Mendoza, Universidad del Aconcagua. Facultad de Psicología. Dirección URL del documento: <http://bibliotecadigital.uda.edu.ar/510>.
- Pines, A., & Aronson, E. (1988). *Career Burnout: Causes and cures*. Free Press.
- Pulgar Vidal, J. (1981). *Las ocho regiones naturales del Perú*. Editorial Universo.

- Ribalino, M., & Körner, A. (Coords.). (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente: Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay*. Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO).
- Rodríguez-Ramírez, J. A., Guevara-Araiza, A., & Viramontes-Anaya, E. (2017). *Síndrome de Burnout en docentes*. IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH, 8(14), 45–67. https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v8i14.39
- Roque Villa, D. M., & Caceres Torres, M. (2024). Síndrome de Burnout en contexto post pandemia en los docentes de la institución educativa N° 56105 Yanaoca Canas Cusco-2022.
- Salas, P. (2018). Gestión del estrés docente y mejora del desempeño educativo
- Schaufeli, W., Dierendonck, W., & Gorp, V. (1996). Burnout and reciprocity: towards a dual-level social exchange model. *Work and Stress*(10), 225-237
- Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (1998). *The Burnout companion to study and practice: A critical analysis*. Taylor & Francis
- Soplopuco, S. J. E. (2019). Fatiga laboral asociada al conflicto familia-trabajo en personal profesional de salud. Estudio multicéntrico. [Tesis de maestría inédita]. Universidad Privada Antenor Orrego. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/5055>
- Taris, T. W., Le Blanc, P. M., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2005). Are there causal relationships between the dimensions of the Maslach Burnout Inventory? A review and two longitudinal tests. *Work & Stress*, 19(3), 238–255.
<https://doi.org/10.1080/02678370500270453>
- Travers, C., & Cooper, C. (1996). *Teachers under pressure: Stress in the teaching profession*. Routledge.

Universidad de Costa Rica. (2020). Retos y oportunidades del Marco del Buen Desempeño

Docente en el Perú. Revista Educación, 44(1), 1-15. Recuperado de

<https://revistas.ucr.ac.cr>

Valdés Veloz, H. (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación*. Ciudad de La Habana:

Pueblo y Educación.

ANEXO

Anexo 1. Matriz de consistencia:

Síndrome de Burnout y desempeño docente del nivel secundario de la I.E. Emblemática G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega, Cusco-2024.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
¿De qué manera se relaciona el síndrome de Burnout con el desempeño docente del nivel secundario de la I.E. Emblemática G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega, Cusco-2024?	Establecer la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente del nivel secundario de la I.E. Emblemática G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega, Cusco-2024	Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente del nivel secundario de la I.E. Emblemática G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega Cusco-2024	SÍNDROME DE BURNOUT	Agotamiento emocional Despersonalización	Tipo: Básica Nivel: Descriptivo Diseño: No experimental Enfoque: Cuantitativo Población: Conformado por los docentes del nivel secundario de la I.E. emblemática inca Garcilaso de la vega cusco. Muestra: Compuesta por 60 docentes del nivel secundario de la I.E. emblemática inca Garcilaso de la vega cusco. Muestro: No probabilística Técnica de recolección de datos: Cuestionario
Específicos	Específicos	Específicos	DESEMPEÑO DOCENTE	La realización personal. Preparación para el aprendizaje. Enseñanza para el aprendizaje. Participación en la gestión 4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	
¿Cuál es la relación entre agotamiento emocional y el desempeño docente del nivel secundario de la I.E. Emblemática G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega, Cusco-2024?	Identificar la relación que existe entre el agotamiento emocional y el desempeño docente del nivel secundario de la I.E. Emblemática G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega Cusco-2024.	Existe relación significativa entre el agotamiento emocional y el desempeño docente del nivel secundario de la I.E. Emblemática G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega Cusco-2024.			
¿Cuál es la relación entre la despersonalización y el desempeño docente del nivel secundario de la I.E. Emblemática G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega, Cusco-2024?	Analizar la relación que existe entre la despersonalización y el desempeño docente del nivel secundario de la I.E. Emblemática G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega Cusco-2024.	Existe relación significativa entre la despersonalización y el desempeño docente del nivel secundario de la I.E. Emblemática G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega Cusco-2024.			
¿De qué manera la realización personal se relaciona con el desempeño docente del nivel secundario de la I.E. Emblemática G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega, Cusco-2024?	Explicar la relación que existe entre la realización personal y el desempeño docente del nivel secundario de la I.E. Emblemática G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega Cusco-2024.	Existe relación significativa entre la realización personal y el desempeño docente del nivel secundario de la I.E. Emblemática G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega Cusco-2024.			

Anexo 2. Validación de instrumentos

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
FACULTAD DE EDUCACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Título del trabajo de investigación:

Síndrome de Burnout y desempeño docente del nivel secundario de la I.E. Emblemática G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega, Cusco- 2024.

1.2. Nombre del instrumento: MBI (inventario de Burnout de Maslach y desempeño docente)

1.3. Investigadores:

- Mirian Quispe Soncco
- Lizbeth Lucero Vega Manchego.

II. DATOS DEL EXPERTO

2.1. Nombres y apellidos : ROSA MARIA MONTES PEDRAZA
2.2. Grado Académico : MAGISTER EN EDUCACIÓN
2.3. Lugar y fecha : Cusco 14 de junio del 2024
2.4. Cargo e institución donde labora : Docente investigador-UNSAAC

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 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 conductas observables.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					X
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				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 de investigación responde al propósito del diagnóstico.				X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO: 80 %

III. SUGERENCIAS:

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO

Procede su aplicación

Debe corregirse



FIRMA

DR. ROSA MARIA MONTES PEDRAZA.

DNI: 31035842

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
FACULTAD DE EDUCACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Título del trabajo de investigación:

Síndrome de Burnout y desempeño docente del nivel secundario de la I.E. Emblemática G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega, Cusco- 2024.

1.2. Nombre del instrumento: MBI (inventario de Burnout de Maslach y desempeño docente).

1.3. Investigadores:

- Mirian Quispe Soncco
- Lizbeth Lucero Vega Manchego.

II. DATOS DEL EXPERTO

2.1. Nombres y apellidos	: ALTAMIRANO VEGA HUGO
2.2. Grado Académico	: DOCTOR EN EDUCACIÓN
2.3. Lugar y fecha	: Cusco 14 de junio del 2024
2.4. Cargo e institución donde labora	: Docente investigador-UNSAAC

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

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

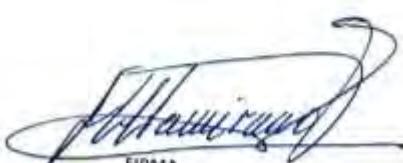
PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO: 96 %

III. SUGERENCIAS:

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO

Procede su aplicación

Debe corregirse


FIRMA
 DR. ALTAMIRANO VEGA HUGO
 DNI: 23836696.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
FACULTAD DE EDUCACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Título del trabajo de investigación:

Síndrome de Burnout y desempeño docente del nivel secundario de la I.E. Emblemática G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega, Cusco- 2024.

1.2. Nombre del instrumento: MBI (inventario de Burnout de Maslach y desempeño docente).

1.3. Investigadores:

- Mirian Quispe Soncco
- Lizbeth Lucero Vega Manchego.

II. DATOS DEL EXPERTO

2.1. Nombres y apellidos : EDWARDS JESUS AGUIRRE ESPINOSA.

2.2. Grado Académico : DOCTOR EN EDUCACIÓN

2.3. Lugar y fecha : Cusco 26 de junio del 2024

2.4. Cargo e institución donde labora : Docente investigador-UNSAAC

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				<input checked="" type="checkbox"/>	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				<input checked="" type="checkbox"/>	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				<input checked="" type="checkbox"/>	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				<input checked="" type="checkbox"/>	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				<input checked="" type="checkbox"/>	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				<input checked="" type="checkbox"/>	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				<input checked="" type="checkbox"/>	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.			<input checked="" type="checkbox"/>		
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				<input checked="" type="checkbox"/>	

PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO: 96%

III. SUGERENCIAS:

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO

Procede su aplicación

Debe corregirse

FIRMA
DR. EDWARDS JESUS AGUIRRE ESPINOSA.

DNI: 23854868

Anexo 3. Solicitud para la aplicación de los instrumentos

Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho.

Cusco, 27 de junio de 2024

SEÑOR: SUAREZ RIOS HUMBERTO VLADIMIRO.

DIRECTOR DE LA I.E. EMBLEMÁTICA G.U.E. INCA GARCILASO DE LA VEGA DE CUSCO.

ASUNTO. SOLICITO PERMISO PARA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION DENTRO LA INSTITUCIÓN.

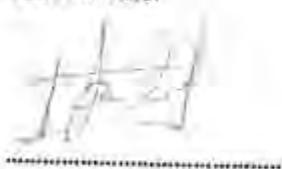
Nos complace extenderle un cordial saludo y al mismo tiempo dirigirnos a usted para solicitarle la debida autorización para que nosotras MIRIAN QUISPE SONCCO con N° de DNI 7589898305 y LIZBETH LUCERO VEGA MANCHEGO con N° de DNI 75232910 estudiantes egresadas de la facultad de educación, de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, podamos tener permiso para realizar nuestro trabajo de investigación cuyo título es:

Síndrome de Burnout y desempeño docente del nivel secundario de la I.E. Emblemática G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega, Cusco- 2024.

POR LO EXPUESTO

Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Atentamente.



Mirian Quispe Soncco



Lizbeth Lucero Vega Manchego

Anexo 4. Permiso para la aplicación de instrumentos



DECRETO ADMINISTRATIVO N° 009-2024/DRE-C/UGEL-C/D.I.E. E." IGV"-SEC.D.

Visto, el Expediente N° 2157 de fecha 08-07-2024, presentado por las Sra. QUISPE SONCCO MIRIAN y VEGA MANCHEGO LIZBETH, ambas Bachilleres de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad San Antonio Abad del Cusco; quienes, solicitan autorización para aplicar encuesta para el desarrollo de trabajo de investigación titulado "Síndrome de Burnout y desempeño docente del nivel secundario de la I.E.E. G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega, Cusco 2024". Para tal efecto, presentan la solicitud y el instrumento de aplicación a docentes del Nivel Secundario y demás requisitos administrativos, y estando dentro de mis facultades mi despacho;

DECRETA:

- AUTORIZAR** a las Sra. QUISPE SONCCO MIRIAN y VEGA MANCHEGO LIZBETH, aplicar encuesta a docentes del nivel secundario para el desarrollo de trabajo de investigación titulado "Síndrome de Burnout y desempeño docente del nivel secundario de la I.E.E. G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega, Cusco 2024".
- COORDINAR**, con los señores subdirectores del nivel y docentes coordinadores pedagógicos, quienes brindaran las facilidades necesarias.
- NOTIFICAR**, la presente a las partes interesadas.

Cusco, 11 de julio de 2024.

L.s.
Dir G
FueGrc.





PERÚ

MINISTERIO
DE
EDUCACIÓNGOBIERNO
REGIONAL
CUSCODIRECCIÓN
REGIONAL DE
EDUC. CUSCOUGEL
CUSCOI.E. EMBLEMÁTICA
Gran Unidad Escolar
"Inca Garcilaso de la Vega"I.E. EMBLEMÁTICA G.U.E.
"Inca Garcilaso de la Vega"

*"Año del bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"*

CONSTANCIA DE CONCLUSIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "INCA GARCILASO DE LA VEGA" DEL CUSCO; EL QUE SUSCRIBE.

HACE CONSTAR:

Que, las Srtas. QUISPE SONCCO Mirian y VEGA MANCHEGO Lizbeth, Bachilleres de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad San Antonio Abad del Cusco, concluyeron la aplicación del instrumento de investigación a docentes del nivel secundario de este plantel, para el desarrollo del trabajo de investigación titulado *"Síndrome de Burnout y desempeño docente del nivel secundario de la I.E.E. G.U.E. Inca Garcilaso de la Vega, Cusco 2024"* en mérito al DECRETO ADMINISTRATIVO N° 009-2024/DRE-C/UGEL-C/D.I.E.E."IGV"-SEC.D. respectivamente.

Se otorga el presente a solicitud del interesado por Exp. N° 3070 para los fines que estimen conveniente.

Cusco, 12 de noviembre de 2024.



C.2
Dir. G.
Ver. Sec.



Av. La Cultura s/n
Telf. 084-403848
dig@colegiogarcilaso.cusco.edu.pe
http://colegiogarcilaso.cusco.edu.pe
Colegio Garcilaso Cusco



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL
CUSCO



FACULTAD DE EDUCACIÓN
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE I

44

Síndrome de Burnout

MBI (Inventario de Burnout de Maslach)

Sexo: F

Estado civil: CASADA

Edad: 59

Condición: nombrado (X)

contratado ()

Años de servicio (29)

Estimado (a) docente, a continuación, se presenta una encuesta confidencial, las respuestas serán anónimas, sírvase a marcar con un aspa (X) la alternativa que vea conveniente, de acuerdo a la escala de valoración.

Agradezco por anticipado su participación.

Tabla de valoración	Nunca	Pocas veces al año o menos.	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Unas pocas veces a la semana	Todos los días
	0	1	2	3	4	5	6

Nº	ITEMS	NIVELES					
		0	1	2	3	4	5
1	Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo.						X
2	Constantemente me siento cansado(a) mentalmente cuando realizo actividades propias de mi trabajo.						X
3	Me encuentro cansado(a) por las mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.				X		
4	Puedo entender rápidamente lo que piensan y sienten mis alumnos.						X
5	Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.			X			
6	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión.		X				
7	Enfrento adecuadamente los problemas de los alumnos.			X			
8	Me siento agotado(a) por mi trabajo.			X			
9	Con mi trabajo siento que influyó positivamente en la vida de otros.						X
10	Desde que desempeño este trabajo me he vuelto insensible a las personas.			X			
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.			X			
12	Me siento con mucha vitalidad.						X
13	Me encuentro frustrado(a) por mi trabajo.	X					
14	Siento que estoy trabajando demasiado.			X			
15	Me es indiferente si algo les ocurre a los estudiantes con los atiendo.		X				
16	Trabajar directamente con los alumnos me causa estrés.						X
17	Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con los alumnos.	X					
18	Me siento realmente animado(a) después de trabajar con los alumnos.						X
19	Realice muchas cosas que valen la pena en este trabajo.					X	

20	En el trabajo siento que llegue al límite de mis posibilidades.	X				
21	En el trabajo trato con mucha calma los problemas emocionales.					X
22	Siento que los alumnos me echan la culpa de algunos de sus problemas.	X				

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE II

Desempeño docente.

Tabla de valoración	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	1	2	3	4	5

Nº	ITEMS	NIVELES				
		1	2	3	4	5
1	Para la preparación de las sesiones de aprendizaje es necesario conocer las características progresivas de los estudiantes.					X
2	La planificación de sesiones refiere conocer los diferentes contenidos del área a desarrollar.	X				
3	Al desarrollar la programación es necesario valorar los intereses de los estudiantes.					X
4	Las programaciones de las sesiones deben tomar en cuenta los estilos de aprendizaje de los estudiantes.					X
5	Para el aprendizaje de los estudiantes es esencial el uso de diferentes estrategias.					X
6	Al planificar la enseñanza, el aprendizaje esperado es el indicador a evaluar.					X
7	Para la planificación de la enseñanza es necesario que las sesiones sigan una secuencia.					X
8	Para el desarrollo de las sesiones es propicio crear un ambiente de respeto mutuo con los estudiantes.					X
9	Para resolver conflictos estudiantiles, durante las sesiones de clase generalmente se hace uso de normas y valores éticos					X
10	Para el desarrollo de las sesiones es necesario el uso de la tecnología para el logro de los aprendizajes.					X
11	Para lograr el pensamiento crítico en los estudiantes es necesario emplear diferentes tácticas.					X
12	Es necesario utilizar múltiples métodos para evaluar el aprendizaje de los estudiantes durante el desarrollo de las sesiones.	X				
13	Para el logro del aprendizaje esperado es necesario una evaluación de carácter formativa					X
14	En la gestión educativa es indispensable compartir vivencias y experiencia.					X
15	Es necesario ejecutar proyectos de innovación pedagógica para ser partícipes de una gestión.					X
16	La promoción de proyectos educativos genera la calidad educativa					X
17	La participación de estudiantes en actividades de la localidad establece relaciones de respeto y tolerancia.					X
18	Para el logro del aprendizaje de los estudiantes es necesario tomar en cuenta el aporte de la familia					X
19	Las capacitaciones y actividades constantemente ayudan al desarrollo profesional					X
20	En el ejercicio de la profesión docente es importante participar en estudios dirigidos a la investigación científica					X
21	Al respetar los derechos del niño y del adolescente se ejerce la práctica pedagógica con ética profesional					X
22	Es necesario infundir valores éticos-morales significativos a los estudiantes.					X

Anexo 4. Data estadística de variable Burnout

	Características socio demográficas					Síndrome Burnout																						
						d1			d3	d2	d1	d3	d1	d3	d2		d3	d1		d2	d1	d3			d1	d3	d2	
id	Sexo	Estado Civil	Edad	Condición Laboral	Años de Servicio	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11	a12	a13	a14	a15	a16	a17	a18	a19	a20	a21	a22	
1	M	S	45	1	15	1	1	1	6	0	1	5	5	1	6	0	5	0	1	1	0	5	5	2	2	2	1	
2	M	S	32	2	5	0	0	0	5	0	0	5	0	6	1	1	6	0	0	5	1	6	6	6	0	6	0	
3	M	S	30	2	3	0	0	0	5	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	5	0	
4	M	S	39	2	4	1	1	1	6	1	1	5	5	5	0	0	0	5	1	1	3	3	4	6	5	5	0	
5	M	S	56	1	32	6	5	4	5	1	3	6	5	5	1	3	2	0	5	0	5	6	6	6	0	6	0	
6	M	S	52	1	28	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	
7	M	S	53	1	25	4	4	0	6	5	0	6	5	6	6	5	6	0	0	0	5	6	6	6	6	6	0	
8	M	S	42	1	6	0	5	0	0	1	3	6	0	6	0	0	0	5	0	4	1	1	5	5	5	4	1	
9	M	S	45	2	11	1	3	3	4	0	4	1	1	0	5	1	3	0	1	2	0	4	6	2	5	0	5	
10	M	S	48	1	18	1	1	0	6	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	
11	M	S	36	2	9	2	2	1	6	0	1	6	2	6	0	1	6	0	1	0	0	6	5	5	0	4	0	
12	M	S	50	1	20	1	2	1	5	0	1	3	1	1	0	0	0	4	1	0	0	1	1	1	4	0	4	0
13	M	S	32	1	20	5	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	0	0	0	2	2	2	2	2	5	3	3
14	M	S	30	1	4	2	2	2	6	0	0	6	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	5	2	5	3	2	4
15	M	D	63	1	30	3	3	3	3	1	1	1	2	6	0	0	1	0	2	1	1	3	2	2	4	1	5	
16	M	D	55	1	20	1	1	3	4	1	3	5	1	6	1	2	1	0	3	1	3	4	5	6	2	6	1	
17	M	C	54	1	13	2	1	0	6	0	6	6	1	5	0	0	6	0	0	0	1	6	6	6	0	6	1	
18	M	C	65	1	40	1	1	2	6	0	0	1	0	6	0	6	6	0	0	0	0	6	6	6	1	6	0	
19	M	C	61	1	34	3	4	1	3	2	1	5	0	2	1	2	6	0	3	0	3	3	2	6	3	6	5	
20	M	C	43	2	1	4	4	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	0	6	6	6	5	6	0
21	M	C	61	1	35	3	2	3	6	0	1	2	2	3	0	4	6	3	1	0	3	4	2	4	2	0	2	
22	M	C	63	1	35	0	0	1	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	0	3	6	6	0	6	0
23	M	C	56	1	31	3	2	1	2	0	1	2	1	3	0	3	6	1	1	0	1	5	3	3	0	3	1	
24	M	C	63	1	38	5	4	4	6	0	5	6	3	6	0	2	6	0	5	0	1	6	6	6	0	6	0	
25	M	C	53	1	20	5	1	2	6	0	0	6	0	6	0	1	6	0	1	0	1	6	6	6	1	6	0	
26	M	C	56	2	17	1	1	1	6	1	0	1	6	6	0	0	6	0	1	0	0	2	6	2	0	6	0	
27	M	C	58	1	35	4	5	5	6	0	1	4	0	5	5	0	6	0	1	2	0	6	6	6	0	6	0	
28	M	C	52	1	28	5	5	3	6	1	0	1	5	3	0	3	6	0	1	1	1	6	5	3	0	6	0	

29	M	C	55	2	17	1	1	2	6	1	0	0	0	6	1	0	6	0	1	0	0	6	6	5	0	6	1
30	M	C	63	1	38	5	0	0	6	0	0	6	0	6	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0
31	M	C	58	1	26	5	3	2	6	0	4	4	4	6	0	3	6	5	0	0	2	6	5	6	5	5	0
32	M	C	65	1	35	0	1	0	6	0	6	6	0	6	0	1	6	0	6	0	0	6	6	6	0	6	0
33	M	C	63	1	32	1	2	1	1	2	1	2	6	6	6	5	6	6	6	6	5	5	5	5	5	6	5
34	M	C	64	1	42	1	0	0	1	0	1	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	3	6	6	0	6	0
35	F	C	50	1	22	1	2	3	6	0	1	6	1	5	0	0	5	1	1	1	1	5	6	3	0	6	1
36	F	C	58	1	20	0	1	0	6	0	1	6	0	6	0	0	6	0	1	0	0	5	6	6	0	6	0
37	F	C	52	1	22	3	2	0	6	0	0	1	1	6	0	0	6	0	5	0	1	6	6	6	0	6	0
38	F	C	54	1	10	5	3	0	6	4	0	4	3	2	0	0	4	0	0	0	4	4	4	4	0	4	0
39	F	C	56	1	32	6	6	5	6	3	3	6	5	6	1	3	6	3	1	1	3	5	6	6	4	6	6
40	F	C	48	1	26	6	5	6	6	5	6	6	6	6	5	5	5	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6
41	F	C	63	1	39	2	2	2	6	0	1	6	3	6	0	0	6	0	5	0	1	5	6	6	0	5	0
42	F	C	53	1	32	4	2	1	6	0	0	6	1	6	1	0	6	0	1	0	0	6	6	6	0	6	0
43	F	C	44	1	20	5	5	2	4	0	1	1	6	6	1	1	4	4	2	4	2	2	4	4	1	4	0
44	F	C	59	1	29	5	5	1	5	0	0	1	1	6	1	1	6	0	1	0	6	0	6	5	0	5	0
45	F	C	64	1	38	5	4	4	6	2	1	6	4	6	0	0	4	0	4	0	2	4	6	6	0	6	0
46	F	C	55	1	20	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
47	F	C	45	2	20	2	2	1	5	0	0	6	1	6	1	1	6	0	1	0	0	6	6	6	0	6	0
48	F	S	37	1	8	5	5	2	5	1	1	1	3	5	2	2	5	1	5	1	2	5	3	5	2	5	1
49	F	S	32	2	3	6	6	3	6	5	5	6	6	6	0	0	5	5	6	0	5	5	5	6	4	4	4
50	F	S	35	1	8	3	3	5	3	1	2	4	3	4	0	0	3	3	4	0	4	5	6	5	4	3	1
51	F	S	40	2	3	5	1	0	5	0	0	0	0	4	0	1	4	0	4	0	0	4	5	6	0	6	6
52	F	S	45	1	1	5	6	5	4	5	5	6	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5
53	F	S	60	1	31	1	1	2	6	0	3	6	1	6	0	0	6	0	6	0	1	6	5	6	0	6	0
54	F	S	40	2	3	2	4	2	6	0	0	1	2	1	0	0	4	1	2	0	1	6	6	6	1	5	0
55	F	S	35	2	12	5	5	3	5	1	1	4	5	1	1	2	5	0	1	0	0	5	5	5	0	5	1
56	F	S	40	2	8	5	5	3	6	5	1	3	4	6	1	0	5	4	5	5	4	4	5	4	1	5	1
57	F	D	64	1	33	1	0	0	6	0	1	6	1	6	1	0	6	1	0	0	0	6	6	6	1	6	0
58	F	D	62	2	25	4	4	4	4	1	6	6	4	6	1	0	0	1	6	1	1	6	6	6	1	6	6
59	F	D	39	2	13	3	3	3	6	5	0	6	3	6	0	0	6	0	3	0	0	6	6	6	0	6	0
60	F	D	53	1	22	1	3	2	5	1	2	5	2	5	0	0	1	0	2	1	0	6	6	6	2	5	0

Anexo 5. Data estadística de la variable desempeño docente

	características socio demográficas					desempeño docente																					
						preparación para el aprendizaje							enseñanza para el aprendizaje							participación en la gestión					desarrollo de la profesionalidad e identidad		
id	Sexo	Estado Civil	Edad	Condición Laboral	Años de Servicio	b1	b2	b3	b4	b5	b6	b7	b8	b9	b10	b11	b12	b13	b14	b15	b16	b17	b18	b19	b20	b21	b22
1	M	S	45	1	15	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	5	5	5	
2	M	S	32	2	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	3	3	4	4	5	4	5	
3	M	S	30	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	5	5	5	
4	M	S	39	2	4	3	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	
5	M	S	56	1	32	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	
6	M	S	52	1	28	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	
7	M	S	53	1	25	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	
8	M	S	42	1	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	
9	M	S	45	2	11	3	3	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	4	3	0	5	3	3	5	5	
10	M	S	48	1	18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
11	M	S	36	2	9	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	
12	M	S	50	1	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	3	4	
13	M	S	32	1	20	2	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	
14	M	S	30	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	
15	M	D	63	1	30	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	
16	M	D	55	1	20	5	5	3	3	4	3	5	4	4	2	3	4	5	3	4	4	4	3	2	3	5	
17	M	C	54	1	13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	
18	M	C	65	1	40	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	
19	M	C	61	1	34	4	5	3	5	3	3	5	4	4	5	3	3	2	3	2	4	3	3	4	4	3	
20	M	C	43	2	1	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	3	5	4	
21	M	C	61	1	35	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	
22	M	C	63	1	35	5	5	5	1	5	5	5	5	4	3	5	4	5	3	3	4	5	5	5	5	4	
23	M	C	56	1	31	3	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	5	
24	M	C	63	1	38	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	
25	M	C	53	1	20	5	4	5	0	5	5	5	5	4	4	3	5	3	5	3	4	5	3	4	3	5	
26	M	C	56	2	17	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	

27	M	C	58	1	35	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	3	3	4	5	5
28	M	C	52	1	28	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	4	5
29	M	C	55	2	17	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5
30	M	C	63	1	38	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3
31	M	C	58	1	26	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5
32	M	C	65	1	35	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5
33	M	C	63	1	32	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
34	M	C	64	1	42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5
35	F	C	50	1	22	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5
36	F	C	58	1	20	5	5	4	5	5	3	4	5	3	4	5	5	5	3	2	3	4	3	5	5	5
37	F	C	52	1	22	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	3	4	3	3	4	5	5	5	5
38	F	C	54	1	10	5	3	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	5	4	4	3	4	5	4	4	4
39	F	C	56	1	32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	F	C	48	1	26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5
41	F	C	63	1	39	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
42	F	C	53	1	32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	F	C	44	1	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	F	C	59	1	29	5	1	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4
45	F	C	64	1	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	5
46	F	C	55	1	20	1	1	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	3	3	3	5
47	F	C	45	2	20	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
48	F	S	37	1	8	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4
49	F	S	32	2	3	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3
50	F	S	35	1	8	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5	3	5	5
51	F	S	40	2	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
52	F	S	45	1	1	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4
53	F	S	60	1	31	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5
54	F	S	40	2	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5
55	F	S	35	2	12	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	4	5	4	3	3	3	3	5	3	3	5
56	F	S	40	2	8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
57	F	D	64	1	33	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5
58	F	D	62	2	25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
59	F	D	39	2	13	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3
60	F	D	53	1	22	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4

Figura 20 Encuestando a docentes en recreo



Nota. Fotografía propia en la que se observa a un docente de la institución educativa completando la encuesta durante el horario de recreo, con el acompañamiento correspondiente para garantizar la adecuada aplicación del instrumento y la confiabilidad de los datos obtenidos.

Figura 21 docentes respondiendo el cuestionario



Nota. Fotografía propia en la que se aprecia a una de las tesistas explicando al docente el tema y la investigación en desarrollo, con el propósito de que cuente con la información necesaria al momento de responder la encuesta.

Figura 22 Docentes completando la encuesta en el colegiado.



Nota. Fotografía propia, que muestra la participación de los docentes del área de Ciencia y Tecnología en el colegiado institucional, espacio en el cual se llevó a cabo la aplicación del cuestionario elaborado para la investigación.