



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN
SUPERIOR



IMPACTO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO
PROFESIONAL DE DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA JOSÉ ANTONIO ENCINAS DE JULIACA

TESIS PRESENTADA POR:
GLORIA MERMA YUCRA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN
SUPERIOR

JULIACA – PERÚ
2025



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

**MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN
SUPERIOR**

**IMPACTO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO
PROFESIONAL DE DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA JOSÉ ANTONIO ENCINAS DE JULIACA**

TESIS PRESENTADA POR:

GLORIA MERMA YUCRA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

**MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN
SUPERIOR**

APROBADA POR:

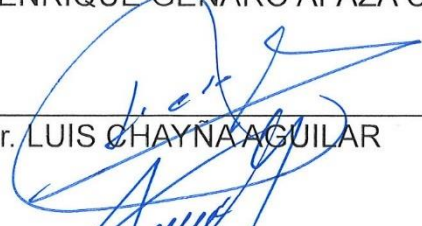
PRESIDENTE DEL JURADO :


Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

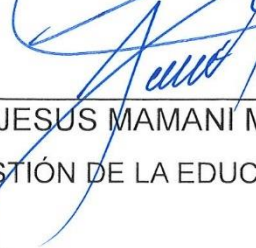
MIEMBRO DEL JURADO :


Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

MIEMBRO DEL JURADO :


Mgtr. LUIS CHAYNA AGUILAR

ASESOR DE TESIS :


Dr. JESUS MAMANI MAMANI

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN :

GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P33



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°0393-2025-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 01 de octubre del 2025

VISTOS:

El expediente N° 2156 presentado por el (la) Bachiller: **GLORIA MERMA YUCRA** quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación de tesis, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez".

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bachiller: **GLORIA MERMA YUCRA** con número de DNI 02441165 con número de matrícula 21317019 ha solicitado asignación de jurados, Fecha y hora de sustentación de la Tesis Titulada: **IMPACTO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ ANTONIO ENCINAS DE JULIACA** para optar el GRADO de: **MAGISTER EN EDUCACIÓN** Mención: **INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez;

Que, de conformidad con lo previsto en el artículo 18° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos, **COMITÉ DE INVESTIGACIÓN**;

Que, mediante Resolución N°934-2024 -USA-EPG/UANCV SE APRUEBA Y AUTORIZA LA EJECUCION DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACION y con Resolución N°1831-2024-USA-EPG/UANCV, se APRUEBA y AUTORIZA EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) Titulada: **IMPACTO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ ANTONIO ENCINAS DE JULIACA** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P33**;

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos en su artículo 28° **DE LA SUSTENTACIÓN**.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Director de la Escuela de Posgrado mediante acta de sorteo de jurado, con registro N° 000280 de fecha: 23 de setiembre del 2025 se nomina jurados.

Que, conforme al artículo 66° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación científica original de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el artículo 76° del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR APTO para la sustentación presencial del **INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN** (borrador de tesis), **TITULADO: IMPACTO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ ANTONIO ENCINAS DE JULIACA** del (la) Bach: **GLORIA MERMA YUCRA**, para optar el GRADO de: **MAGISTER EN EDUCACIÓN** Mención: **INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

Presidente	: Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Primer miembro	: Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Segundo miembro	: Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR
Asesor	: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

ARTÍCULO TERCERO. - PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

Fecha	: Martes, 07 de octubre del 2025
Hora	: 03:00 p.m..
Lugar	: Aula N°206 Centro Comercial N° 03 UANCV-JULIACA

ARTÍCULO CUARTO. - El Director de la Escuela de Posgrado queda encargado del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.


UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
DIRECCIÓN
Dr. Javier Romulo Quispe Zapana
DIRECTOR (e)



TESIS UANCV

UNIVERSIDAD ANDINA

“NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ” ESCUELA DE POSGRADO



VICERRECTORADO DE
INVESTIGACIÓN

“OFICINA DE INVESTIGACIÓN”



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01831-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 06 de noviembre de 2024

VISTOS:

El Expediente N° 2024-011713 de fecha 18 de Setiembre de 2024, el (la) Bach. GLORIA MERMA YUCRA, con DNI N° 02441165, código de matrícula N° 21317019, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis); INFORME N° 00741-2024-UI-EPG-UANCV y el Anexo (04 o 05) “Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)” del 22 de octubre de 2024, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° 2024-011713 el (la) Bach. GLORIA MERMA YUCRA, solicita la revisión y aprobación del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulado: **IMPACTO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ ANTONIO ENCINAS DE JULIACA** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P33**, para optar el **GRADO de MAGISTER EN EDUCACIÓN**, mención: **INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **ASESOR Dra. INGRID LIZ QUISPE TICONA**; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 00741-2024-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (04 o 05) “Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)”** en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, titulado: **IMPACTO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ ANTONIO ENCINAS DE JULIACA** presentado por el (la) Bach. GLORIA MERMA YUCRA, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR, como **ASESOR** al (a) **Dra. INGRID LIZ QUISPE TICONA**.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
“NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ”
ESCUELA DE POSGRADO
Dra. Ingrid Liz Quispe Ticona
DIRECTOR (a)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01172-2025-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 10 de setiembre de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 3017 de fecha 28 de agosto del 2025, el (la) Bach. GLORIA MERMA YUCRA, con DNI N° 02441165, código de matrícula N° 21317019, quien solicita CAMBIO DE ASESOR en la RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01831-2024-USA-EPG/UANCV del trabajo de investigación titulada: IMPACTO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ ANTONIO ENCINAS DE JULIACA Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P33, ASESORADO POR EL (A): Dra. INGRID LIZ QUISPE TICONA para optar el GRADO de MAGISTER EN EDUCACIÓN, mención: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR.

CONSIDERANDO:

Que, con Expediente N° 3017 el (la) Bach. GLORIA MERMA YUCRA, solicita la CAMBIO DE ASESOR RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01831-2024-USA-EPG/UANCV del trabajo de investigación titulada: IMPACTO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ ANTONIO ENCINAS DE JULIACA, En el que se RECONOCE como asesor al (a) Dra. INGRID LIZ QUISPE TICONA, el mismo que se cambia a solicitud del interesado, para optar el GRADO de MAGISTER EN EDUCACIÓN mención: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR, Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P33.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. - ACEPTAR EL (A) CAMBIO DE ASESOR DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN titulada: IMPACTO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ ANTONIO ENCINAS DE JULIACA aprobada con RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01831-2024-USA-EPG/UANCV presentado por el (la) Bach. GLORIA MERMA YUCRA, para optar el GRADO de MAGISTER EN EDUCACIÓN.

ARTICULO SEGUNDO. - RECONOCER, como ASESOR al (a) Dr. JESUS MAMANI MAMANI.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Javier Rómulo Quispe Zapana
DIRECTOR (e)

DISTRIBUCIÓN:
DIRECCIÓN EPG, INTERESADO.
ARCHIVO EPG



UNIVERSIDAD ANDINA

"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

ESCUELA DE POSGRADO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0934-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 18 de Julio de 2024

VISTOS:

El Expediente N° 2024-05778 de fecha 06 de mayo de 2024, el (la) Bach. GLORIA MERMA YUCRA, con DNI N° 02441165, código de matrícula N° 21317019, quien solicita Revisión de propuesta de Investigación; **INFORME N° 00151-2024-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** del 11 de julio de 2024, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° 2024-05778 el (la) Bach. GLORIA MERMA YUCRA, solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **IMPACTO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ ANTONIO ENCINAS DE JULIACA** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P33**, para optar el **GRADO de MAGISTER EN EDUCACIÓN** con mención en: **INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró la propuesta del **ASESOR Dra. INGRID LIZ QUISPE TICONA**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) de acuerdo a la **DIRECTIVA N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI**; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 00151-2024-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **IMPACTO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ ANTONIO ENCINAS DE JULIACA** presentado por el (la) Bach. GLORIA MERMA YUCRA, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR** al **Dra. INGRID LIZ QUISPE TICONA**.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



INTEGRIDAD Y CALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condal Cari
DIRECTOR (e)

DISTRIBUCIÓN:
DIRECCIÓN EPG, INTERESADO,
ARCH. UANCV/epg



GLORIA MERMA YUCRA

IMPACTO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATI...

 TESIS DE MAESTRIAS

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::13016:553734202

Fecha de entrega

6 feb 2026, 10:26 GMT-5

Fecha de descarga

6 feb 2026, 11:53 GMT-5

Nombre del archivo

T036_02441165_M.docx

Tamaño del archivo

10.6 MB

72 páginas

12.515 palabras

71.429 caracteres



TESIS UANCV

15% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 13%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

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.



Metadatos complementarios - UANCV

Título de la Tesis	
IMPACTO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ ANTONIO ENCINAS DE JULIACA	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	GLORIA MERMA YUCRA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02441165
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0002-5543-7157
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02425043
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-7372-6132
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324996
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02413103
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	LUIS CHAYÑA AGUILAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02363034



Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P33
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ ANTONIO ENCINAS DE JULIACA Coordenadas: Latitud: -15.4878961 Longitud: -70.1232748  URL Maps https://maps.app.goo.gl/vuP3xAhHioDTubuH6
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Setiembre 2024 – Octubre 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 Educación general (incluye capacitación pedagógica) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01 Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02



UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CACERES SUZCOWSKI
ESCUELA DE POSTGRADO

Dr. Jesús Mamani Mamani
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo GLORIA MERMA YUCRA, identificado con DNI

Nro. 02441165, en mi condición de egresado de:

- ☐ Escuela Profesional
☐ Programa de Segunda Especialidad,
☒ Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

informo que he elaborado el/la ☒ Tesis o ☐ Trabajo de Investigación, ☐ Trabajo Académico denominada:

IMPACTO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ ANTONIO ENCINAS DE JULIACA

Asesorado por: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 23 de OCTUBRE del 2025


Firma del Asesor
(obligatoria)


Firma del Estudiante
(obligatoria)



Huella



ÍNDICE DE CONTENIDO

ÍNDICE DE CONTENIDO	i
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN.....	ix

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. Planteamiento del Problema.....	1
1.1.1. Problema General:.....	1
1.1.2. Problemas Específicos:	1
1.2. Objetivos de la Investigación	2
1.2.1. Objetivo General:	2
1.2.2. Objetivos Específicos:.....	2
1.3. Justificación del Estudio	2
1.3.1. Teórico.....	2
1.3.2. Practico.....	3
1.3.3. Metodológico	3
1.3.4. Social.....	4
1.4. Hipótesis.....	4



1.4.1. Hipótesis General:	4
1.4.2. Hipótesis Específicas:	4
1.5. Variables.....	4
1.5.1. Independientes.....	4
1.5.2. Dependientes	5
1.5.3. Operacionalización de Variables	5

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación	6
2.1.1. Internacionales	6
2.1.2. Nacionales	7
2.1.3. Local.....	8
2.2. Marco teórico	10
2.2.1. Introducción al (SB) y su Relevancia en el Ámbito Educativo.....	10
2.2.2. Factores de Riesgo y Protección para el Desarrollo del (SB) en Docentes....	10
2.2.3. Manifestaciones Clínicas y Diagnóstico del (SB) en Docentes	11
2.2.4. Efectos del (SB) en el Job Performance de los Docentes	12
2.2.5. Estrategias de Prevención y Gestión del (SB) en el Contexto Educativo	13
2.2.6. Investigaciones Empíricas sobre la Relación entre el (SB) y el Job Performance de los Docentes	14
2.2.7. Análisis Comparativo de Estudios sobre el (SB) en Diferentes Contextos Educativos	16



2.2.8. Implicaciones para la Formación Inicial y Continua de los Docentes en la Prevención del (SB)	18
2.2.9. Intervenciones Psicológicas y Psicosociales para la Gestión del (SB) en Docentes.....	19
2.2.10. Perspectivas Futuras de Investigación y Acción en el Ámbito del (SB) y el Desempeño Docente.....	20
2.3. Marco conceptual.....	21

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque	24
3.2. Tipo	24
3.3. Nivel.....	24
3.4. Diseño	24
3.5. Método	25
3.6. Ámbito de la investigación.....	25
3.7. Población y muestra	25
3.7.1. Población.....	25
3.7.2. Muestra.....	25
3.8. Técnicas, Nota.s e instrumentos de investigación para la recolección de datos	25
3.9. Validación de la contrastación de hipótesis.....	26
3.10. Validez y confiabilidad del instrumento.....	26
3.11. Plan de recolección y procesamiento de datos	26



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados.....	28
4.2. Contratación de la hipótesis.....	34
4.2.1. Contratación de la Hipótesis General:	34
4.2.2. Contratación de las Hipótesis Específicas:	35
CONCLUSIONES.....	37
RECOMENDACIONES	38
BIBLIOGRAFÍA	40
ANEXOS.....	45



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 operacionalización de variables	5
Tabla 2 Agotamiento Emocional	28
Tabla 3 Distanciamiento En Los Docentes	29
Tabla 4 Realización Personal en los Docentes	30
Tabla 5 (SB) por Dimensiones.....	31
Tabla 6 Nivel General del (SB) en Docentes.....	32
Tabla 7 Job Performance de los Docentes	33



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Agotamiento Emocional.....	28
Figura 2 Distanciamiento En Los Docentes	29
Figura 3 Realización Personal en los Docentes.....	30
Figura 4 (SB) por Dimensiones	31
Figura 5 Nivel General del (SB) en Docentes	32
Figura 6 Job Performance de los Docentes	33



RESUMEN

El presente estudio investiga el impacto del (SB) en el Job Performance de los docentes de la (I.E.) JAE de la ciudad de Juliaca durante el año 2023. El enfoque de la investigación es cuantitativo, con un diseño no experimental y transversal, empleando una muestra de 113 docentes seleccionados aleatoriamente. Se aplicó el (MBI) para medir el nivel de burnout en sus tres dimensiones: agotamiento emocional, distanciamiento y realización personal baja, y un cuestionario de autoevaluación para evaluar el Job Performance.

Los resultados muestran que un alto porcentaje de docentes presenta niveles moderados de burnout, con un 82.3% en agotamiento emocional, 78.8% en distanciamiento, y 66.4% en baja realización personal. Además, se identificó una correlación negativa significativa ($r = -0.65$) entre el nivel de burnout y el Job Performance de los docentes, confirmando que mayores niveles de burnout están asociados con un Job Performance más bajo. La mayoría de los docentes (69.9%) se encuentra en un nivel de desempeño que necesita mejoras, lo que sugiere la necesidad de estrategias de intervención para reducir el burnout y mejorar el rendimiento docente.

Este estudio contribuye a la comprensión del impacto del burnout en el contexto educativo, subrayando la importancia de implementar políticas y programas de apoyo para mitigar sus efectos negativos en el Job Performance de los docentes.

Palabras clave: (SB), Job Performance, docentes, agotamiento emocional, distanciamiento, realización personal.



ABSTRACT

The present study investigates the impact of burnout syndrome on the professional performance of teachers at the JAE Educational Institution in the city of Juliaca during the year 2023. The research approach is quantitative, with a non-experimental and cross-sectional design, using a sample of 113 randomly selected teachers. The (MBI) was applied to measure the level of burnout in its three dimensions: emotional exhaustion, detachment, and low personal accomplishment, and a self-assessment questionnaire to assess professional performance.

The results show that a high percentage of teachers present moderate levels of burnout, with 82.3% in emotional exhaustion, 78.8% in detachment, and 66.4% in low personal accomplishment. In addition, a significant negative correlation ($r = -0.65$) was identified between the level of burnout and the professional performance of teachers, confirming that higher levels of burnout are associated with lower professional performance. The majority of teachers (69.9%) are at a performance level that needs improvement, suggesting the need for intervention strategies to reduce burnout and improve teacher performance.

This study contributes to the understanding of the impact of burnout in the educational context, highlighting the importance of implementing support policies and programs to mitigate its negative effects on teachers' professional performance.

Keywords: Burnout syndrome, professional performance, teachers, emotional exhaustion, detachment, personal fulfillment.



INTRODUCCIÓN

En el ámbito educativo, los docentes desempeñan un papel fundamental en la formación académica, social y emocional de los estudiantes. El síndrome de burnout (SB), caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y menor realización personal, ha atraído mucha atención recientemente debido a sus consecuencias negativas en el bienestar y el desempeño laboral docente (Maslach y Jackson, 1981). Esto es particularmente relevante en entornos exigentes como el colegio JAE de Juliaca, donde los retos docentes, la presión para mejorar el rendimiento académico y la escasez de recursos pueden provocar burnout.

El síndrome de burnout afecta negativamente la salud mental y física del profesorado, así como su eficacia docente y su relación con el alumnado, los compañeros y el objetivo educativo (Schaufeli et al., 2019). Se asocia con una mala calidad docente, menor motivación, mayor absentismo y rotación del profesorado (Fernet et al., 2012). Por lo tanto, es fundamental explorar cómo se manifiesta el síndrome de burnout en el profesorado del Instituto Educativo JAE en 2023, así como determinar cómo afecta al rendimiento laboral y diseñar intervenciones.

El objetivo principal del presente estudio es identificar y analizar a fondo cómo el síndrome de burnout afecta profundamente el desempeño laboral del profesorado de la prestigiosa Institución Educativa JAE, ubicada en una ciudad dinámica como Juliaca. En consonancia con este objetivo general, se perseguirán los siguientes objetivos específicos: comprender a fondo el grado de burnout docente universitario (w) y medir con la mayor precisión posible sus indicadores de desempeño laboral, junto con una evaluación exhaustiva de la compleja relación entre estas dos variables cruciales. Siendo un objetivo tan ambicioso, se utilizó una investigación cuantitativa para desplegar las inmensas posibilidades que la globalización ofrece para su exploración y comprensión mediante un



diseño transversal no experimental, útil para obtener una imagen del momento, proporcionando datos específicos en un momento dado. Este enfoque metodológico incluye el uso de instrumentos rigurosamente validados, como el Índice de Desempeño Docente (IPD) y una amplia encuesta de autoevaluación desarrollada para la evaluación del desempeño docente.

Esta investigación académica busca aportar evidencia empírica sobre la incidencia y las consecuencias del síndrome de burnout en el contexto educativo local, pero también aspira a contribuir sustancialmente al desarrollo de políticas e iniciativas de apoyo que fomenten la salud docente. Al mejorar el bienestar y la calidad de vida del profesorado, esta investigación pretende contribuir indirectamente a la mejora de la educación que reciben los estudiantes. Las interpretaciones resultantes de estos estudios probablemente constituirán recursos importantes para administradores escolares, líderes de organizaciones locales y otras partes interesadas relevantes, permitiéndoles implementar intervenciones que remedien el síndrome de burnout y creen un entorno más saludable para el profesorado.

Finalmente, combatir el burnout en la educación tiene implicaciones generales y debería ser una prioridad, ya que no solo apoya el desempeño docente, sino que también contribuye a proteger su capacidad laboral y la solidez colectiva de los sistemas educativos que sirven no solo al alumnado a su cargo, sino también a todos los pilares de la sociedad. Esta investigación cualitativa proporciona un análisis detallado de los problemas encontrados dentro de la Institución Educativa JAE, estableciendo una base sólida para futuras medidas que puedan hacer diferencias reales en la situación de los docentes y, al hacerlo, aumentar los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. Planteamiento del Problema

El síndrome de burnout (SB) se ha reconocido como un problema en la educación que está inversamente relacionado con el bienestar y el desempeño laboral de los docentes. Se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la realización personal, particularmente en profesiones emocionalmente exigentes como la docencia. Cognitivamente, los docentes de la Institución Educativa JAE Juliaca pueden experimentar un aumento en los síntomas de burnout que impacta el desempeño laboral y la calidad de la instrucción. Esta escuela pública tiene muchos de los mismos problemas que la mayoría de las escuelas locales: demasiado trabajo, falta de oferta o recursos, presión de la administración y un enfoque en calificaciones más altas. Sin embargo, la evidencia sobre el efecto del burnout en el desempeño docente en esta organización es insuficiente en 2023. Explorar el burnout en este contexto será importante para evaluar su influencia en la motivación, la productividad, la calidad de la enseñanza y el bienestar de los docentes.

1.1.1. *Problema General:*

- ¿Cómo impacta el (SB) en el Job Performance de los docentes de la (I.E.) JAE de la ciudad de Juliaca durante el año 2023?

1.1.2. *Problemas Específicos:*

- ¿Cuál es el nivel de (SB) presente entre los docentes de la (I.E.) JAE de la ciudad de Juliaca en el año 2023?



- ¿Cuál es el nivel de Job Performance de los docentes de la (I.E.) JAE de la ciudad de Juliaca en el año 2023?
- ¿Qué grado de correlación existe entre el (SB) y el Job Performance de los docentes de la (I.E.) JAE de la ciudad de Juliaca en el año 2023?

1.2. Objetivos de la Investigación

1.2.1. *Objetivo General:*

- Determinar el impacto del (SB) en el Job Performance de los docentes de la (I.E.) JAE de la ciudad de Juliaca durante el año 2023.

1.2.2. *Objetivos Específicos:*

- Evaluar el nivel de (SB) presente entre los docentes de la (I.E.) JAE de la ciudad de Juliaca en el año 2023.
- Medir el nivel de Job Performance de los docentes de la (I.E.) JAE de la ciudad de Juliaca en el año 2023.
- Analizar el grado de correlación entre el (SB) y el Job Performance de los docentes de la (I.E.) JAE de la ciudad de Juliaca en el año 2023.

1.3. Justificación del Estudio

1.3.1. *Teórico*

La investigación académica sobre el síndrome de burnout en la profesión docente es un campo en desarrollo, particularmente en entornos educativos donde la complejidad del rol, la alta inversión emocional y las condiciones laborales pueden afectar significativamente tanto su ocurrencia como su alcance. Se espera que este trabajo amplíe la comprensión teórica de la compleja relación entre el burnout y el desempeño laboral docente, específicamente en la Institución Educativa JAE de Juliaca. Al analizar a fondo esta interacción, el estudio espera aportar nuevas perspectivas y un sólido respaldo empírico que complementen la teoría existente sobre el burnout en la educación. De esta manera, busca



aportar una visión más sofisticada de cómo esta serie de síntomas devastadores no solo influye en los docentes a nivel personal, sino que también tiene un impacto innegable en su desempeño profesional y, por ende, en la calidad de la educación que imparten a sus estudiantes.

1.3.2. *Practico*

Por un lado, tan meticulosamente realizado y presentado El otro es sobre investigación con un potencial fantástico para ser útil para aquellas personas responsables de tomar decisiones Los resultados de este estudio son prácticos que podrían ofrecer a los administradores encargados de formular políticas educativas valiosos consejos e información. A través de una representación sistemática y la comprensión de las graves consecuencias del agotamiento en el desempeño laboral de los docentes, este estudio podrá ayudar en el diseño deliberado de programas de intervención específicos a medida que puedan ayudar a contrarrestar con éxito sus implicaciones adversas. En conjunto, los resultados de este estudio apuntan a un marco para guiar las intervenciones psicológicas, los programas estratégicos de manejo del estrés y las políticas laborales sistemáticas diseñadas para facilitar un ambiente de trabajo saludable.

1.3.3. *Metodológico*

Metodología Esta investigación cuidadosamente construida proporcionará soporte de valor agregado y perspectivas con respecto a la prueba de instrumentos de medición que son altamente sensibles a contextos locales particulares y oportunos para la adaptación específica a Sobrevivir como un maestro en Juliaca, con un enfoque en la estimación de medidas de resultados específicamente relacionadas con SB y TJP en condiciones de campo reales. También apoyará firmemente la aplicación de métodos mixtos, una combinación de investigación cuantitativa y cualitativa. Este novedoso diseño utilizará un enfoque de conjunto, "en capas".



1.3.4. Social

Desde un punto de vista social, esta línea de investigación es absolutamente esencial para el bienestar físico y psicológico de los docentes y, a su vez, para la calidad/eficacia general de la educación. Profundizar en la comprensión de las formas en que el agotamiento profesional afectó a los docentes, siguiendo un escenario profesional concreto y particular, como el colegio JAE en Juliaca, no solo puede contribuir sustancialmente a la mejora del entorno laboral docente, sino que también influye positivamente en la calidad de la educación ofrecida a los estudiantes. Mejorar el bienestar de los docentes no solo agrega valor a sus vidas, sino que también puede contribuir a un entorno de aprendizaje más favorable, lo que resulta en mejores resultados académicos para los estudiantes.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis General:

- El Síndrome de Burnout (SB) tiene un impacto negativo significativo en el Job Performance de los docentes de la (I.E.) JAE de la ciudad de Juliaca durante el año 2023.

1.4.2. Hipótesis Específicas:

- Existe un nivel elevado de (SB) entre los docentes de la (I.E.) JAE de la ciudad de Juliaca en el año 2023.
- El nivel de Job Performance de los docentes de la (I.E.) JAE de la ciudad de Juliaca en el año 2023 es bajo.
- Existe una correlación negativa significativa entre el nivel de (SB) y el Job Performance de los docentes de la (I.E.) JAE de la ciudad de Juliaca en el año 2023; a mayor nivel de burnout, menor será el Job Performance.

1.5. Variables

1.5.1. Independientes

- **(SB):** Esta es la variable que se manipula o se estudia para observar su efecto. El (SB) en tu investigación se refiere al nivel de agotamiento emocional, despersonalización y falta de

realización personal que experimentan los docentes de la (I.E.) JAE de la ciudad de Juliaca durante el año 2023.

1.5.2. Dependientes

- **Job Performance de los Docentes:** Esta es la variable que se espera sea afectada por la variable independiente. En tu investigación, el Job Performance se refiere a la calidad y eficacia con la que los docentes realizan sus tareas laborales, lo cual puede incluir aspectos como la productividad, la motivación, la efectividad en la enseñanza, la interacción con los estudiantes y la satisfacción laboral durante el año 2023.

1.5.3. Operacionalización de Variables

Tabla 1

operacionalización de variables

Variable	Definición Operacional	Indicadores	Instrumento de Medición	Escala de Medición
Variable Independiente (SB)	Nivel de burnout experimentado por los docentes, medido a través de un cuestionario estandarizado.	- Agotamiento emocional - Despersonalización - Realización personal	(MBI)	Escala Likert (1-7)
Variable Dependiente Job Performance	Nivel de Job Performance de los docentes, evaluado mediante autoevaluaciones y evaluaciones de terceros.	- Productividad - Motivación - Interacción con estudiantes - Eficacia en la enseñanza - Satisfacción laboral	Cuestionario de autoevaluación y evaluación de terceros	Escala Likert (1-5)

Nota. elaboración propia



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Internacionales

Maslach y Jackson (1981), " (MBI): Manual de Identificación del (SB)", Universidad de California, Berkeley. ARTÍCULO ESPECIAL: La investigación del MBI-Work se ha visto limitada durante mucho tiempo por la falta de una medida integral y sólida para el agotamiento (p. ej., Schaufeli, Leiter y Maslach, 2009), pero Christina Maslach y Susan Jackson desarrollaron minuciosamente lo que podría decirse que es el instrumento de encuesta más común y ampliamente utilizado para abordar este complejo constructo. Este estudio exhaustivo identificó tres dimensiones clave del agotamiento: agotamiento emocional, o la sensación de que uno no tiene nada más que dar como resultado de las exigencias de su trabajo; despersonalización, que toma la forma de sentimientos y actitudes negativas hacia estudiantes o colegas que conducen al aislamiento; y realización personal, que es la percepción de un individuo (o falta de ella) de su propio valor profesional y logro en las aspiraciones relacionadas con el trabajo.

Fernet et al. (2012), "Interrelación entre el agotamiento profesional y el compromiso laboral en docentes de escuelas públicas canadienses", Universidad de Quebec en Trois-Rivières, Canadá. En este estudio, cuidadosamente elaborado, Fernet y sus diligentes colegas académicos analizaron a fondo el agotamiento cínico, su compleja relación con el compromiso laboral en docentes de escuelas públicas canadienses. Mediante estrictos



enfoques cuantitativos, descubrieron que los docentes con altos niveles de agotamiento emocional y despersonalización reducían significativamente su compromiso laboral, lo que a su vez se reflejaba en su desempeño general en el aula, haciéndolos aún menos eficaces.

Schaufeli et al. (2019), "Burnout's Perceived Influence on Work Performance in the Education Industry", Universidad de Utrecht, Países Bajos. Este exhaustivo estudio multinacional examinó cuidadosamente la amplia y compleja influencia del burnout en el desempeño laboral del profesorado en varios países europeos, como España, Alemania y los Países Bajos. Los resultados mostraron que el burnout es un problema generalizado y grave entre el profesorado, con altos niveles de estrés, profundo agotamiento emocional y baja satisfacción laboral, todo lo cual tiene graves influencias negativas tanto en la calidad de la enseñanza como en la relación profesor-alumno. Schaufeli y sus colegas concluyeron que las políticas educativas deberían modificarse para orientarse hacia acciones integradas de prevención en combinación con el tratamiento del burnout.

2.1.2. Nacionales

Valverde y Carranza (2018) "La influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente de escuelas públicas de Lima", Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú. Este estudio a gran escala analizó exhaustivamente el síndrome de burnout como fenómeno educativo en las escuelas públicas de Lima, Perú, y recopiló datos de forma ética mediante encuestas detalladas aplicadas a una muestra de 150 docentes de diferentes niveles académicos. El análisis de los datos mostró un resultado preocupante: más del 70 % de los docentes presentaban síntomas graves de EE y PD, lo que resultó en una disminución significativa no solo de su motivación, sino también de la eficacia general de su enseñanza. El síndrome de burnout no solo amenaza la salud mental y la calidad de vida de los docentes, sino también la calidad de la educación que se ofrece a los estudiantes. Los autores también cuentan con una trayectoria excepcional como gestores de escuelas públicas francesas.



Sánchez et al. (2020), "(SB) y el desempeño docente en Arequipa", Universidad Católica de Santa María, Perú. En esta rigurosa y extensa investigación, Sánchez y su talentoso equipo de investigación realizaron un análisis exhaustivo de la compleja interacción entre el fenómeno del burnout y el desempeño laboral general del profesorado de secundaria en una ciudad tan dinámica como Arequipa. Mediante un enfoque que implicó una clara triangulación de métodos cuantitativos y cualitativos, identificaron resultados preocupantes que sugieren que el burnout era común en más del 65% del profesorado de la muestra, acentuado por niveles elevados de agotamiento emocional y una fuerte sensación de despersonalización. Este síndrome paralizante obstaculizó su capacidad para inspirar eficazmente a los estudiantes, planificar cuidadosamente lecciones interactivas y efectivas, y mantener una comunicación positiva y constructiva durante las intensas horas de clase.

Quiroz y Chávez (2021), "Prevalencia de agotamiento profesional en docentes de instituciones educativas rurales del Cusco", Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cuzco (NUSAA-C) en Perú. Esta amplia investigación analizó cuidadosamente la preocupante prevalencia del agotamiento profesional en docentes de escuelas rurales de esta hermosa y ardua región del Cusco. Tras realizar una serie de entrevistas exhaustivas y encuestas de excelente diseño entre 80 docentes comprometidos, los investigadores descubrieron que la tasa de agotamiento profesional era mucho mayor en estas regiones rurales. Esta alta prevalencia se debió a una combinación de factores, como la soledad que sentían estos docentes debido al aislamiento geográfico, la falta de apoyo del director y las difíciles condiciones laborales, que incluían infraestructura deficiente y recursos docentes deficientes.

2.1.3. Local

Gutiérrez (2019), "Nivel de Burnout en Docentes de Instituciones Educativas Públicas de Juliaca", Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú. Esta extensa



investigación estudió minuciosamente los niveles generalizados de burnout en docentes que trabajan en la educación pública bajo las exigentes circunstancias que enfrenta una ciudad tan dinámica como Juliaca. Adaptando el instrumento más utilizado (MBI); en España, se encuestó sistemáticamente a 100 docentes y Gutiérrez reveló que un número alarmante de ellos, aproximadamente el 60%, sentía un alto agotamiento emocional junto con una asombrosa baja realización personal. Estos resultados fueron un claro reflejo de la dura realidad: la sobrecarga extrema, la cantidad de recursos didácticos que distan de ser satisfactorios y las tediosas exigencias de la administración. El punto final de su investigación fue que las implicaciones del burnout en los docentes fueron catastróficas, especialmente en términos de la enseñanza y la relación con los estudiantes.

Mamani, K., y Quispe, L. (2022), "Efectos del síndrome de burnout en la salud mental y el desempeño laboral de docentes de Puno-Perú", Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú. Esta extensa investigación examinó cuidadosamente las múltiples influencias del síndrome de burnout en relación con la salud mental y el desempeño laboral de docentes de escuelas primarias y secundarias de la región de Puno. Utilizando un enfoque cualitativo, los autores realizaron entrevistas repetidas a 50 docentes de diversos niveles para obtener algunas conclusiones. Descubrieron que los docentes con mayor antigüedad, así como aquellos con niveles de trabajo más altos, experimentaban mayores tasas de agotamiento emocional y despersonalización. Estos aspectos negativos no solo obstaculizaron su desempeño en el aula, sino que también erosionaron su satisfacción laboral general y su lealtad hacia la honorable profesión docente.

Vargas, C. (2023). "Burnout en Docentes de la Escuela JAE de Juliaca". Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú. En su detallada y esclarecedora investigación, Vargas investigó a fondo el influyente concepto de burnout en relación con los docentes de la Escuela JAE de la ciudad de Juliaca, centrándose en una muestra intencional de 80 docentes.



Los resultados de este estudio demuestran que el burnout tiene efectos negativos sustanciales en los docentes comprometidos, en la calidad de la enseñanza impartida y en la satisfacción laboral general. Diversos factores que contribuyen al burnout, como la falta de recursos educativos necesarios, la sobrecarga de trabajo y el estrés emocional inherente a la profesión docente, están directamente relacionados con altos niveles de burnout entre los sujetos.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Introducción al (SB) y su Relevancia en el Ámbito Educativo

Una profunda comprensión del concepto de burnout (BU) y sus profundas implicaciones en el ámbito educativo es necesaria para comprender cómo este fenómeno contribuye significativamente al desempeño docente. El burnout es un fenómeno psicológico multifacético que se relaciona con tres aspectos o dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal, que se produce con el tiempo debido al estrés laboral crónico. En el contexto educativo, el burnout puede tener consecuencias profundas y de gran alcance en el bienestar y la calidad del desempeño docente, afectando así la educación del alumnado. A través de la exploración cuidadosa de estos complejos constructos, podemos comprender mejor la importancia de abordar el agotamiento en la educación y abrir más posibilidades para fomentar activamente el bienestar y la resiliencia de los educadores (Lauracio y Ticona, 2020).

2.2.2. Factores de Riesgo y Protección para el Desarrollo del (SB) en Docentes

Los factores de riesgo y de protección para la aparición y el desarrollo del síndrome de burnout (BU) en docentes son complejos. Entre los principales factores de riesgo se incluyen una carga de trabajo excesiva, física y mentalmente agotadora, la falta de apoyo tanto de compañeros como de supervisores, expectativas laborales confusas que generan ansiedad o la sensación de que deberían estar buscando trabajo, y entornos laborales desorganizados y hostiles, diseñados para hacerle perder la cabeza y la voluntad. Además,



se cree que ciertos atributos individuales, como la tendencia al perfeccionismo (el entusiasta puede idealizarse a sí mismo) o las dificultades para compartir la carga de trabajo (las personas empáticas asumen una carga mayor de la que pueden soportar, lo que les exige su tarea) y una marcada propensión al sacrificio, que prioriza voluntariamente sus intereses personales, priorizando a quienes le rodean sobre sus propios intereses, contribuyen aún más a la incidencia del BU. (Esther, 2021).

Es fundamental reconocer y valorar plenamente que la compleja y multifactorial génesis del síndrome de burnout está fuertemente influenciada por una combinación de diversos factores de riesgo y de protección. Y, lo que es más importante, es fundamental comprender que cada docente puede responder de forma totalmente diferente a entornos laborales similares y a las características personales, profesionales y contextuales que contribuyen a esta singular combinación de variables. Una consideración más profunda y la recuperación exitosa de estas formas esenciales de "ocupación" que despiertan el interés indican maneras en que las escuelas podrían intentar trabajar hacia un clima profesional regenerativo, en lugar de debilitador, para el profesorado, que beneficie tanto al profesorado como a su alumnado (Camacho et al., 2021).

2.2.3. Manifestaciones Clínicas y Diagnóstico del (SB) en Docentes

Estas manifestaciones del SB en docentes pueden presentar diversos síntomas físicos, emocionales o conductuales que pueden afectar su salud y desempeño laboral. Los síntomas físicos pueden abarcar desde dolores de cabeza crónicos y debilitantes hasta diversos problemas intestinales y cambios significativos en los patrones de sueño; por ejemplo, insomnio, cuando antes uno podía darse la vuelta y salir sin tocar la almohada, o una repentina incapacidad para no quedarse dormido en el escritorio. Además, en cuanto a los síntomas conductuales, los docentes afectados por SB pueden distanciarse cada vez más de sus compañeros y alumnos, cambiar notablemente sus hábitos y rutinas de trabajo o



incluso perder por completo la motivación y el entusiasmo a la hora de realizar sus tareas docentes (Martínez Ramos, 2024).

El diagnóstico del síndrome de burnout (SB) en la profesión docente requiere una exploración detallada y profunda de los síntomas mencionados anteriormente, así como una evaluación general del bienestar individual y las estrategias de afrontamiento. Se deben considerar cuidadosamente las características de la situación laboral y otros factores de estrés ocupacional que influyan en el mal estado del docente. El proceso diagnóstico también puede implicar la consideración cuidadosa de otros factores potenciales asociados a los síntomas identificados, que podrían incluir diversas afecciones físicas o mentales con las que la persona convive simultáneamente. De forma más general, el diagnóstico del SB en docentes requiere una perspectiva integral que permita considerar aspectos específicos relacionados con la experiencia y los problemas que enfrentan los educadores como profesionales (Hinostroza Quispe y Loya Ruíz, 2024).

2.2.4. Efectos del (SB) en el Job Performance de los Docentes

El efecto del síndrome de burnout (SB) en el desempeño laboral docente refleja un fenómeno multidimensional y complejo que incluye diferentes dimensiones y resultados. Una de las consecuencias más inmediatas y potentes del SB en el desempeño laboral docente es la reducción significativa, o incluso grave, de su satisfacción y motivación intrínsecas. Con el tiempo, esta caída puede resultar en una desconexión generalizada y una complacencia indiferente hacia las responsabilidades y compromisos fundamentales como educador profesional, cuyos efectos acumulativos erosionan la capacidad de una persona para desempeñarse a un nivel productivo o eficaz en el aula. (Alvarado Dávila y Arbildo Paredes, 2021).

Además, la diversa naturaleza de los síntomas cognitivos y físicos asociados con el síndrome de burnout (SB), como sentimientos generalizados de cansancio, dificultades graves de



concentración o aumento significativo del absentismo, pueden interferir sustancialmente con la capacidad de los docentes para cumplir con sus deberes profesionales de manera efectiva. Estas quejas incapacitantes pueden impedirles seriamente preparar cuidadosamente y conducir eficazmente una clase interesante, evaluar con precisión los resultados de los estudiantes y ofrecerles la ayuda y el asesoramiento necesarios para que se desarrollen como personas exitosas. Por lo tanto, es previsible que dispositivos como estos pongan en riesgo la experiencia de aprendizaje y el bienestar individual del estudiante. Finalmente, las consecuencias del síndrome de burnout en el trabajo docente son amplias y profundas, y abarcan tanto para ellos como para su profesión, así como para sus estudiantes y la comunidad educativa en general (Razo Grabiél & Davila Vera, 2024).

2.2.5. Estrategias de Prevención y Gestión del (SB) en el Contexto Educativo

En el complejo escenario del síndrome de burnout (SB) y su efecto en el trabajo docente, resulta crucial investigar y desarrollar estrategias integrales para la prevención y el manejo del SB en el contexto educativo. Un método particularmente eficaz es promover el autocuidado y la conciliación de la vida laboral y personal docente, con el fin de fomentar su participación positiva en actividades que mejoren su condición física, emocional y mental. Las instituciones educativas pueden hacer mucho para ayudar al profesorado a equilibrar las exigencias de su trabajo y prevenir el burnout, brindándoles acceso a diversos recursos, como servicios de orientación, programas de gestión del estrés y talleres de resiliencia. (Claro et al.) Otra estrategia importante es contar con una comunicación transparente y eficaz dentro de las escuelas. Intervenciones proactivas como estas facilitan la detección temprana de los síntomas de burnout y brindan apoyo oportuno. Áreas clave como la gestión eficaz del aula, las estrategias de reducción del estrés y la regulación emocional pueden empoderar a los educadores para que estén mejor preparados para afrontar las complejas exigencias de su trabajo (Suárez Arreaga y Murillo Andrade, 2023).



En general, la intervención adecuada del fenómeno generalizado del síndrome de burnout en el sector educativo requiere un enfoque multifacético y coherente que funcione fluidamente con diferentes estrategias individuales, organizacionales (educativas) y sistémicas centradas en el bienestar y la sostenibilidad profesional del profesorado. Si se siguen y ejecutan meticulosamente, estas diversas estrategias educativas pueden crear un terreno fértil que favorezca el desarrollo y el rendimiento óptimos del profesorado, a la vez que tienen un impacto sustancial en los resultados de los estudiantes, lo que en última instancia conduce al éxito y/o la excelencia educativa.

2.2.6. Investigaciones Empíricas sobre la Relación entre el (SB) y el Job Performance de los Docentes

La compleja relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral total del profesorado se ha estudiado rigurosamente en numerosos estudios empíricos durante años. Este vasto compendio de investigación nos ha proporcionado información invaluable sobre el efecto devastador que el burnout tiene en numerosos aspectos de la vida profesional del profesorado, como la satisfacción laboral, la motivación intrínseca y la eficacia general en el aula (Chura Alanoca, 2024).

Uno de los hallazgos más significativos de estos extensos estudios es la clara y contundente asociación negativa que caracteriza la experiencia del burnout en el profesorado y su capacidad para afrontar las rigurosas exigencias de su trabajo. Los altos niveles de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, componentes esenciales para describir el fenómeno del burnout, han mostrado una fuerte asociación con el bajo rendimiento laboral, las ausencias frecuentes y las altas tasas de rotación del profesorado; por lo tanto, indica que es un problema que debe tomarse en serio (Canto Zuñiga y Zuñiga Contreras, 2023).



Además, numerosas investigaciones sobre las consecuencias destructivas del síndrome de burnout han demostrado que su impacto pernicioso trasciende con creces el ámbito del docente individual y puede tener profundas implicaciones en la experiencia educativa general del alumnado. El impacto de dicha fatiga en el profesorado suele ser enormemente erosivo para su compromiso y su compromiso inquebrantable con el alumnado, siendo una consecuencia probable la disminución de entornos de aprendizaje colaborativos, de apoyo y dinámicos. Esta falta de entusiasmo y dedicación por parte de los docentes de formación continua puede tener un efecto dominó en el alumnado, con implicaciones negativas para sus resultados de aprendizaje, así como para su bienestar emocional y cognitivo (Aldana Gonzales, 2024).

Las consecuencias severamente dañinas del agotamiento para el desempeño laboral de los docentes y, por lo tanto, motivan el llamado a intervenciones específicas y bien diseñadas, además de la supuesta configuración necesaria de mecanismos de apoyo adecuados que aborden eficazmente este fenómeno omnipresente. Es necesario para la aptitud física, emocional y mental general de los docentes, así como para mejorar el proceso de aprendizaje de los estudiantes. El agotamiento en la profesión docente puede exhibirse en una amplia variedad de formas y puede incluir fatiga a largo plazo; una sensación abrumadora de estrés, baja motivación para la enseñanza o insatisfacción extrema con el trabajo que crea desilusión. Estos síntomas incapacitantes pueden penetrar profundamente e interferir con la capacidad de los docentes para brindar una experiencia de aprendizaje efectiva y de alta calidad para sus estudiantes. Además, el impacto del agotamiento de los docentes es particularmente insidioso, ya que causa mayor inestabilidad en la fuerza laboral y actúa como desincentivo para quienes ya trabajan en ella, todo lo cual afecta negativamente la continuidad y la eficacia a largo plazo de un sistema educativo.



Para abordar esta urgente preocupación, se necesitan urgentemente intervenciones específicas que apoyen específicamente la resiliencia y el bienestar general del profesorado. Es fundamental implementar un enfoque de U cm que integre ambos programas, junto con sólidas estructuras de apoyo emocional, para abordar los problemas apremiantes que el profesorado enfrenta a diario.

Y debemos esforzarnos por construir una cultura en nuestras escuelas donde el profesorado se sienta no solo valorado, sino también escuchado y genuinamente apoyado como educadores. Este tipo de entorno puede impulsar considerablemente el espíritu y la motivación del profesorado, lo que ha demostrado tener un efecto positivo en la calidad de la enseñanza en clase. Además, es necesario contar con políticas que sugieran una carga de trabajo moderada, aprovechando el estrés por sobrecarga en la profesión docente. También deben incluir oportunidades de desarrollo profesional que no solo fortalezcan las habilidades del profesorado, sino que también reflejen su dedicación al aprendizaje continuo. Es igualmente importante reconocer el papel del autocuidado en la vida de los educadores, no solo para nuestros estudiantes, sino también para nosotros mismos, lo que se convierte en una vía para desarrollar una carrera profesional duradera.. (Julca Baca y Villaverde Cáceres, 2024).

2.2.7. Análisis Comparativo de Estudios sobre el (SB) en Diferentes Contextos Educativos

En esta parte específica de nuestra revisión, compararemos sistemáticamente una serie de estudios sobre el fenómeno del burnout (BU) en diferentes contextos educativos. A través de la exploración y el análisis de investigaciones realizadas en diversos entornos (urbanos y rurales, escuelas públicas y privadas, y desde primaria hasta secundaria), buscamos descubrir las similitudes que se desarrollan en algunas áreas y cómo las diferentes condiciones contribuyen significativamente a los factores desencadenantes, así como a las



consecuencias del burnout en el profesorado. De este modo, creemos que esta metodología comparativa contribuirá a una comprensión más profunda y matizada de cómo las características propias de cada entorno educativo pueden influir en el desarrollo y la manifestación del burnout docente. También evaluaremos la eficacia de las intervenciones y los servicios de apoyo implementados. Además, proponemos ampliar el alcance de estos hallazgos y analizar su relevancia para el desarrollo de programas preventivos primarios y secundarios, específicamente diseñados para responder a las demandas generales y específicas del desempeño docente en diferentes entornos educativos. (Huaraya Rodríguez & Villanueva Bernedo, 2023).

Mediante un análisis comparativo exhaustivo de diversos estudios sobre el síndrome de burnout y la educación, tenemos la oportunidad de desentrañar los complejos matices mediante los cuales los factores ambientales, estructurales e interpersonales se intersecan con las disposiciones individuales para contribuir a moldear las experiencias multidimensionales del agotamiento docente. Este tipo de análisis permite una evaluación matizada y profunda de las innumerables demandas y factores estresantes que afectan a los educadores en diversos contextos, así como identificar las presiones y recursos únicos que contribuyen a su salud general y desempeño laboral. Además, al reconocer sistemáticamente no solo los puntos en común de los educadores expuestos al síndrome de burnout en diferentes contextos de aprendizaje y enseñanza, sino también sus diferencias en cuanto a la prevalencia, la naturaleza y las consecuencias del estrés intenso, podemos ofrecer conocimientos esenciales que contribuyen al desarrollo de estrategias de respuesta y sistemas de apoyo específicos; diseñados a medida para atender las necesidades, circunstancias y limitaciones únicas de los docentes al abordar diferentes entornos evaluativos e instructivos. Finalmente, la presente comparación rigurosa entre estos diferentes modelos de análisis es de gran valor para ampliar nuestro conocimiento sobre el



burnout en docentes y fomentar estrategias personalizadas para mejorar el bienestar y la satisfacción profesional de los educadores en todos los entornos educativos (Castillo Saravia, 2021).

2.2.8. Implicaciones para la Formación Inicial y Continua de los Docentes en la Prevención del (SB)

Módulos y talleres cuidadosamente diseñados que aborden componentes esenciales como la gestión del estrés, los mecanismos de autocuidado y las prácticas de mindfulness, a la vez que integren la capacitación para reconocer los primeros signos de agotamiento emocional y físico. Este enfoque holístico incluiría una gama de prácticas complementarias, como mindfulness, que enseña la habilidad de la conciencia del momento presente, prácticas de relajación que ayudan a disolver el estrés y habilidades de alto nivel de dominio del tiempo que ayudan a los docentes a responder de manera más efectiva a las múltiples demandas que presenta la enseñanza. Además, desarrollar y promover una sólida cultura de comunicación abierta y apoyo mutuo entre pares en la comunidad educativa puede ser significativamente útil para prevenir de forma preventiva la aparición insidiosa del burnout entre los docentes (Alfaro Reyes, 2024).

Los programas de desarrollo profesional continuo (CPPD) deben centrarse en el bienestar integral del profesorado, brindándole las herramientas y los recursos necesarios para desarrollar y mantener un verdadero equilibrio entre la vida laboral y personal. Esto puede implicar diversas acciones, como coaching personalizado, un sistema integral de apoyo a la salud mental y asesoramiento sobre cómo establecer y mantener límites claros con estudiantes, padres y administradores. Las instituciones educativas deben reconocer el efecto devastador del agotamiento profesional (burnout) en el desempeño laboral general, la satisfacción laboral y el compromiso con la profesión del profesorado. En última instancia, este tipo de enfoque totalmente integrado producirá una mejora significativa en la calidad

de la enseñanza y el aprendizaje que reciben los estudiantes y constituirá un entorno de aprendizaje enriquecido para todos (Cabezas et al., 2022).

2.2.9. *Intervenciones Psicológicas y Psicosociales para la Gestión del (SB) en Docentes*

Es importante considerar intervenciones psicológicas y psicosociales que puedan contribuir a gestionar y aliviar algunas consecuencias negativas asociadas a este síndrome. Los tratamientos psicosociales, como la terapia cognitivo-conductual y diferentes enfoques de gestión del estrés (p. ej., ejercicios de relajación), así como las populares intervenciones de mindfulness, han mostrado resultados muy prometedores en la reducción del estrés laboral y la prevención del burnout en el profesorado. Estas intervenciones específicas se crean con el objetivo de proporcionar al profesorado no solo una variedad de estrategias de afrontamiento, sino también la protección emocional necesaria para protegerse y adaptarse a los múltiples factores estresantes que inevitablemente acompañan a esta exigente profesión (Louis Núñez, 2023).

Las intervenciones psicosociales, por el contrario, buscan crear un clima laboral de apoyo y cuidado entre el profesorado. Esta estrategia holística puede incluir la facilitación de la conciliación de la vida laboral y personal, el desarrollo de buenas relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo y la garantía de amplias oportunidades de desarrollo profesional y personal. De igual manera, las políticas organizacionales que no solo reconocen, sino que también gestionan proactivamente, las diversas dificultades que enfrentan los docentes a diario, pueden contribuir a la prevención y el manejo del síndrome de burnout. La combinación eficaz de estas intervenciones psicosociales puede permitir a las escuelas implementar un enfoque holístico y multidimensional para apoyar al profesorado con el complejo fenómeno del burnout y, con suerte, mejorar su bienestar general y su desempeño profesional. (Acosta et al., 2023).



2.2.10. Perspectivas Futuras de Investigación y Acción en el Ámbito del (SB) y el Desempeño Docente

Además, el estudio sistemático de diferentes estrategias de intervención para prevenir y remediar los casos relacionados con el síndrome de burnout en la profesión docente puede generar valiosas contribuciones para educadores y responsables políticos. Esto arrojaría luz sobre las mejores prácticas que podrían ayudar a promover un entorno laboral docente más saludable. En segundo lugar, sería beneficioso contar con una investigación más detallada de la interseccionalidad geográfica del agotamiento, examinando cuidadosamente cómo las diferentes dimensiones, como (por nombrar solo algunas) género/etnicidad/clase y sus variadas manifestaciones, todas tomadas en conjunto pueden tener un impacto bastante significativo en las experiencias individuales acumuladas por los docentes al afrontar el agotamiento (Rodríguez Mercado, 2024).

Estos incluyen una gama de mecanismos de apoyo específicos diseñados específicamente para el profesorado, que, después de todo, se encuentran en la primera línea del agotamiento y cuya participación puede tener profundos efectos en su rendimiento general. Esto último podría incluir la inversión en servicios de asesoramiento especializados que atiendan específicamente las necesidades de los socorristas emocionales, así como seminarios de desarrollo profesional cuidadosamente diseñados para promover la resiliencia y el bienestar del profesorado. Fomentar la apertura y la transparencia en la cultura de las instituciones educativas también es necesario para combatir activamente los complejos problemas que conlleva el agotamiento. Impulsar cambios políticos importantes y liderar la lucha contra la pandemia del agotamiento que afecta nuestra experiencia docente son excelentes maneras de lograr un entorno más saludable y enriquecedor para todos los educadores (Muñoz et al., 2024).

2.3. Marco conceptual

- (SB)

Antecedentes El síndrome de burnout (SB) es un síndrome psicológico multidimensional que afecta principalmente a profesionales expuestos a altos niveles de estrés laboral, y los docentes parecen estar entre los más afectados. Este fenómeno dañino se compone de tres componentes principales: el primero, el agotamiento emocional, incluye una profunda sensación de cansancio o desgana por las continuas presiones emocionales que experimenta a lo largo de su vida laboral; el segundo aspecto es la despersonalización, que se manifiesta como un comportamiento defensivo negativo hacia los estudiantes o colegas debido a sentimientos de cinismo y desensibilización que se instalan en su psique; finalmente, la disminución de los logros personales con un deterioro gradual en la realización de tareas, donde también comienzan a sentirse improductivos al no poder cumplir con las expectativas (Maslach y Jackson, 1981).

- Job Performance de los Docentes

El desempeño laboral docente se refiere a la calidad o efectividad general con la que los docentes actúan diligentemente y competentemente en el desempeño de sus deberes profesionales. Esto comprende una serie fundamental de preparación profesional y docente de alto nivel en términos de organizar clases, promover la interacción estudiantil, brindar instrucción motivando a los estudiantes, administrar el aula y la evaluación del aprendizaje (Chiavenato, 2011). El desempeño es igualmente muy importante porque contribuye al logro académico, que impacta fuertemente en los resultados de los estudiantes. Un Δ puede hacer una gran diferencia en el nivel de desempeño de un docente, dependiendo de cuánta preparación y experiencia académica tenga y si existen condiciones laborales que lo faciliten. Estudios académicos recientes han encontrado una correlación inversa significativa y notable entre los niveles de agotamiento docente y el desempeño laboral.



- Relación entre Burnout y Job Performance

Evidencia considerable ha demostrado claramente que los docentes con altos niveles de agotamiento emocional junto con despersonalización y falta de realización personal tienden a tener menor motivación, mayor ausentismo y una capacidad muy reducida para hacer una conexión positiva con los estudiantes. Estos efectos secundarios negativos no solo implican que el bienestar de los docentes es menor, sino que también tienen un efecto de bola de nieve en sus estudiantes y sus desempeños (académicos) (Schaufeli et al., 2019). Esta asociación negativa visible implica que se deben considerar dos puntos: primero, es esencial abordar el problema del agotamiento de los docentes si el bienestar y la educación de calidad para todos los estudiantes son preocupaciones.

- Factores de Riesgo y Protección para el Desarrollo del Burnout

A nivel personal, algunos rasgos individuales pueden influir significativamente en la probabilidad de sufrir síndrome de burnout. Características como el perfeccionismo, en el que los docentes se proyectan estándares imposibles, pueden resultar en una incesante autorecriminación y desilusión. Además, la reticencia natural a ceder el control puede generar episodios de agotamiento docente cuando el personal escolar intenta asumir la carga en solitario. Si a esto le sumamos un cierto nivel de implicación emocional en su trabajo, tenemos docentes propensos a la fatiga por compasión al enfrentarse a los numerosos obstáculos laborales (Esther, 2021).

- Impacto del Burnout en la Calidad de la Enseñanza y Aprendizaje

El agotamiento no solo es un estado mental negativo para los educadores, sino que también tiene una enorme y adversa influencia en la calidad de las experiencias de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes. Un docente afectado por el agotamiento puede tener dificultades para planificar las clases con gran detalle, y mucho menos para impartirlas con



destreza y estilo. Además, su capacidad para evaluar el progreso de los estudiantes y brindarles la ayuda que necesitan para su desarrollo académico y emocional probablemente se vea comprometida (Alvarado Dávila y Arbildo Paredes, 2021). Esta disminución en la calidad de la instrucción puede generar una experiencia escolar poco inspiradora y desafiante, que luego se manifiesta estructuralmente en un menor rendimiento y logro académico estudiantil.

- Estrategias de Prevención y Gestión del Burnout

Para prevenir y abordar con éxito el problema generalizado del síndrome de burnout en el ámbito educativo, es fundamental implementar sistemáticamente estrategias multifacéticas, tanto a nivel individual como organizacional. A nivel personal, es fundamental promover y aplicar estrategias de autocuidado que mejoren significativamente la salud general. Estas estrategias pueden abarcar desde la actividad física intensa con regularidad para relajar la mente y el cuerpo, hasta la aplicación de estrategias para reducir el estrés y el aprendizaje de cómo establecer límites claros de salud en la vida personal y las responsabilidades profesionales.



CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque

Este enfoque cuantitativo permite utilizar técnicas estadísticas para evaluar la magnitud y la dirección de la correlación entre las variables de estudio (Creswell & Creswell, 2018).

3.2. Tipo

El tipo de investigación es correlacional, puesto que pretende determinar la relación existente entre el (SB) (variable independiente) y el Job Performance (variable dependiente) de los docentes de la (I.E.) JAE de Juliaca (Hernández Sampieri et al., 2018).

3.3. Nivel

El nivel de investigación es explicativo, ya que busca no solo identificar si existe una relación entre las variables, sino también comprender y explicar cómo y por qué el (SB) impacta en el Job Performance de los docentes (Kerlinger & Lee, 2002).

3.4. Diseño

El diseño de la investigación es no experimental y transversal. Es no experimental porque no se manipulan las variables de estudio, sino que se observan en su contexto natural (Creswell, 2014). Es transversal porque se recolectarán datos en un solo punto en el tiempo, específicamente durante el año 2023.

3.5. Método

El método utilizado es deductivo, partiendo de hipótesis generales basadas en teorías y antecedentes previos para llegar a conclusiones específicas sobre el impacto del (SB) en los docentes de la institución seleccionada (Bryman, 2016).

3.6. Ámbito de la investigación

La investigación se llevará a cabo en la (I.E.) JAE, ubicada en la ciudad de Juliaca, departamento de Puno, Perú. Este ámbito fue elegido debido a la necesidad de comprender cómo el burnout afecta específicamente a los docentes de esta institución durante el año 2023.

3.7. Población y muestra

3.7.1. Población

La población del estudio está compuesta por los 127 docentes que laboran en la (I.E.) JAE en Juliaca durante el año 2023.

3.7.2. Muestra

La muestra del estudio, calculada utilizando una fórmula para el muestreo aleatorio simple con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, es de 113 docentes. Esta muestra es representativa de la población total y permitirá obtener conclusiones generalizables (Martínez, 2012).

$$n = \frac{Z^2 p \cdot q \cdot N}{NE^2 + Z^2 p \cdot q}$$

3.8. Técnicas, Nota.s e instrumentos de investigación para la recolección de datos

- **Técnicas de Recolección de Datos:** Se utilizará la técnica de la encuesta para recolectar datos cuantitativos. Esta técnica permite obtener información directa y precisa sobre el nivel de burnout y el Job Performance de los docentes (Fowler, 2014).



- **Nota.s de Datos:** Las Nota.s de datos serán primarias, obtenidas directamente de los docentes de la institución a través de la aplicación de cuestionarios estructurados (Babbie, 2016).
- Instrumentos de Recolección de Datos:
- **Cuestionario del (MBI):** Para medir el nivel de burnout en sus tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal (Maslach et al., 1996).
- **Cuestionario de Autoevaluación y Evaluación de Terceros:** Para medir el Job Performance, considerando aspectos como la productividad, motivación, interacción con estudiantes, eficacia en la enseñanza y satisfacción laboral (Chiavenato, 2011).

3.9. Validación de la contrastación de hipótesis

La validación de la contrastación de hipótesis se realizará mediante el uso de pruebas estadísticas adecuadas para datos correlacionales. Se utilizará el coeficiente de correlación de Pearson para determinar el grado de relación entre el nivel de burnout (variable independiente) y el Job Performance (variable dependiente) (Field, 2018).

3.10. Validez y confiabilidad del instrumento

- **Validez:** La validez del instrumento será garantizada mediante una validación de contenido, con la revisión por parte de expertos en psicología educativa y medición, quienes evaluarán la pertinencia y relevancia de los ítems del cuestionario para medir las variables de estudio (Polit & Beck, 2012).
- **Confiabilidad:** La confiabilidad del instrumento se evaluará escrupulosamente utilizando la técnica estadística bien establecida denominada coeficiente Alfa de Cronbach, que se toma en consideración para asegurar que el cuestionario desarrollado (Hair, 2006).

3.11. Plan de recolección y procesamiento de datos

Recolección de Datos:

- Los cuestionarios serán administrados a la muestra seleccionada de 113 docentes durante un periodo de tiempo acordado con la institución.



- Se garantizará el anonimato y la confidencialidad de las respuestas de los participantes (Dillman et al., 2014).

Procesamiento de Datos:

- El conjunto completo de datos se introducirá en un programa estadístico como SPSS o R, ambos conocidos por sus excelentes capacidades analíticas e interfaces intuitivas (Pallant, 2020).
- Se realizarán rigurosas comprobaciones de normalidad para validar el uso de pruebas paramétricas o no paramétricas
- Correlación de Pearson: Para describir y medir la magnitud de la asociación entre las diferentes variables consideradas, se utilizará eficazmente el coeficiente de correlación de Pearson.

Análisis de Resultados

- Se realizará un procesamiento riguroso de la evidencia de la investigación para probar las diferentes hipótesis y permitir una interpretación completa de los posibles efectos del síndrome de burnout en el desempeño laboral docente.
- Además, se elaborarán tablas gráficas y analíticas para facilitar la interpretación de los hallazgos y presentarlos de forma vívida.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados.

- Nivel de Agotamiento Emocional en los Docentes

Tabla 2

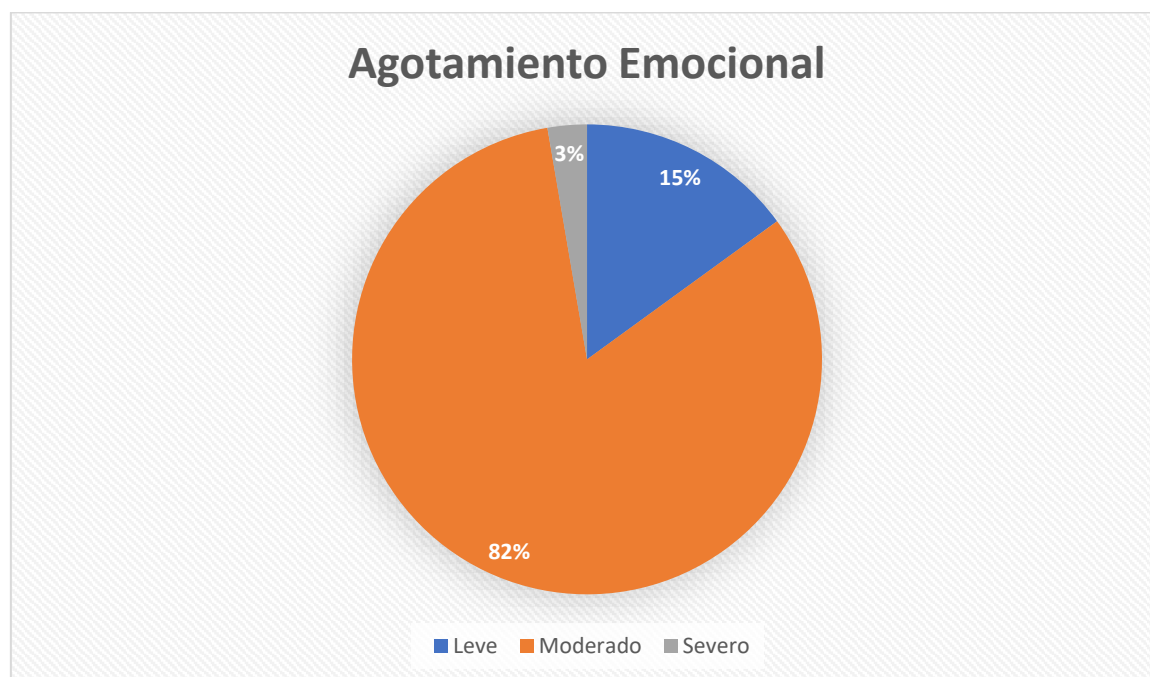
Agotamiento Emocional

Nivel de Agotamiento Emocional	(f)	(%)	Válido (%)	Acumulado (%)
Leve	17	15.0	15.0	15.0
Moderado	93	82.3	82.3	97.3
Severo	3	2.7	2.7	100.0
Total	113	100.0	100.0	100.0

Nota. elaboración propia

Figura 1

Agotamiento Emocional



Nota. elaboración propia

El 82,3 % del profesorado presenta un bajo nivel de agotamiento emocional, lo que indica que la mayoría de estas personas trabajadoras experimentan una fatiga notable debido al trabajo. Por otro lado, un alarmante 2,7 % del profesorado presenta indicadores de agotamiento severo, lo que representa un preocupante panorama de agotamiento emocional profundo que podría tener efectos significativamente perjudiciales en el bienestar general y la productividad laboral. Un 15% de los docentes muestra un agotamiento leve, aún pueden manejar las demandas emocionales del trabajo sin sentir una carga emocional abrumadora.

- Nivel de Distanciamiento en los Docentes

Tabla 3

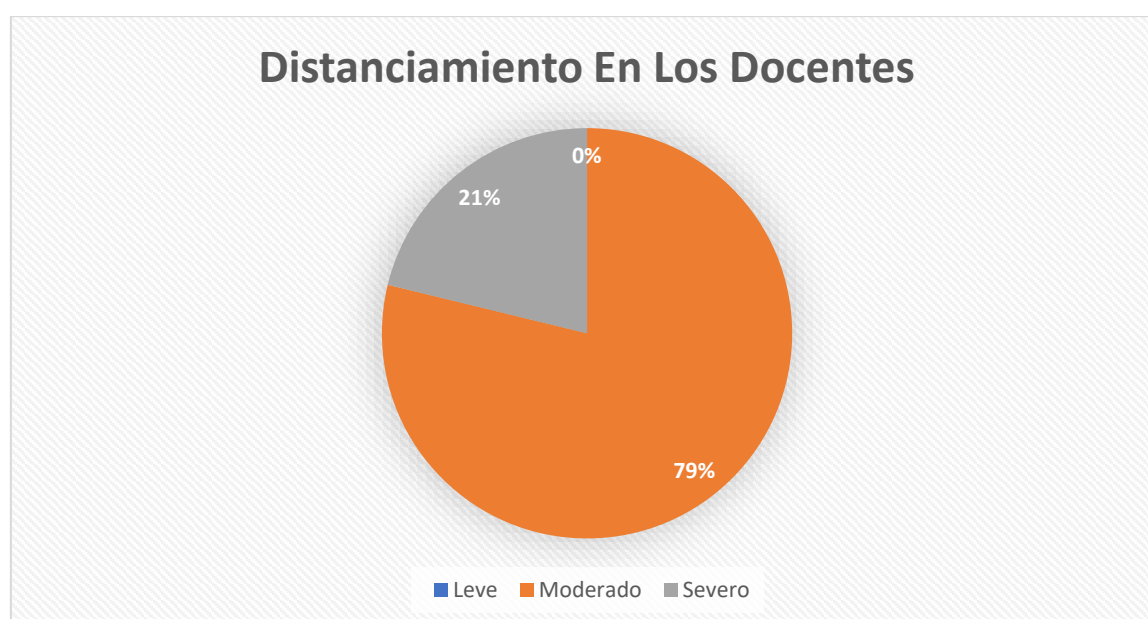
Distanciamiento En Los Docentes

Nivel de Distanciamiento	(f)	(%)	Válido (%)	Acumulado (%)
Leve	0	0.0	0.0	0.0
Moderado	89	78.8	78.8	78.8
Severo	24	21.2	21.2	100.0
Total	113	100.0	100.0	100.0

Nota. elaboración propia

Figura 2

Distanciamiento En Los Docentes



Nota. elaboración propia

Un significativo 78.8% de los docentes muestra un nivel **moderado** de distanciamiento, lo que implica que muchos de ellos experimentan una cierta desconexión emocional o actitud de desapego hacia su trabajo o hacia las personas con las que interactúan (como estudiantes y colegas). Un 21.2% presenta un nivel de distanciamiento **alto**, lo que podría reflejar un problema más grave en la capacidad de los docentes para involucrarse y conectarse emocionalmente con su entorno laboral. La falta de casos con nivel **bajo** de distanciamiento sugiere que este es un factor común entre los docentes.

- Nivel de Realización Personal en los Docentes

Tabla 4

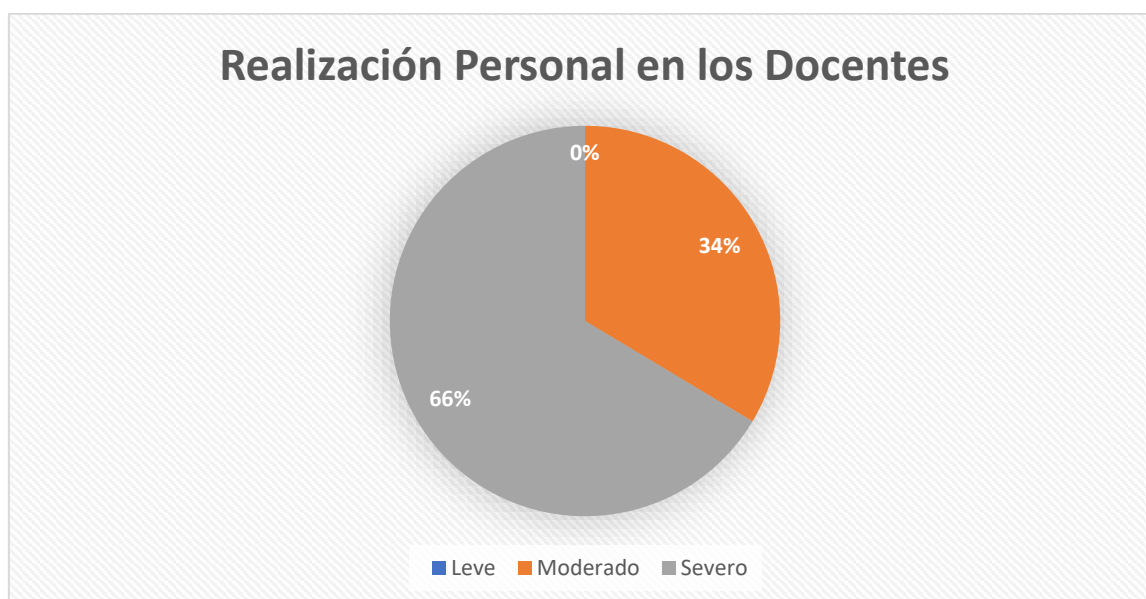
Realización Personal en los Docentes

Nivel de Realización Personal	(f)	(%)	Válido (%)	Acumulado (%)
Leve	0	0.0	0.0	0.0
Moderado	38	33.6	33.6	33.6
Severo	75	66.4	66.4	100.0
Total	113	100.0	100.0	100.0

Nota. elaboración propia

Figura 3

Realización Personal en los Docentes



Nota. elaboración propia

Dos tercios de los docentes (66.4%) sienten que tienen una baja realización personal, lo cual indica que muchos de ellos no se sienten plenamente satisfechos o exitosos en su rol profesional. Un 33.6% percibe una realización personal moderada, lo que sugiere que estos docentes, aunque no completamente insatisfechos, tampoco alcanzan una plena satisfacción con sus logros. La ausencia de un nivel alto de realización personal es indicativa de que ningún docente siente que ha alcanzado su máximo potencial o éxito en su trabajo.

- Resumen del (SB) por Dimensiones

Tabla 5

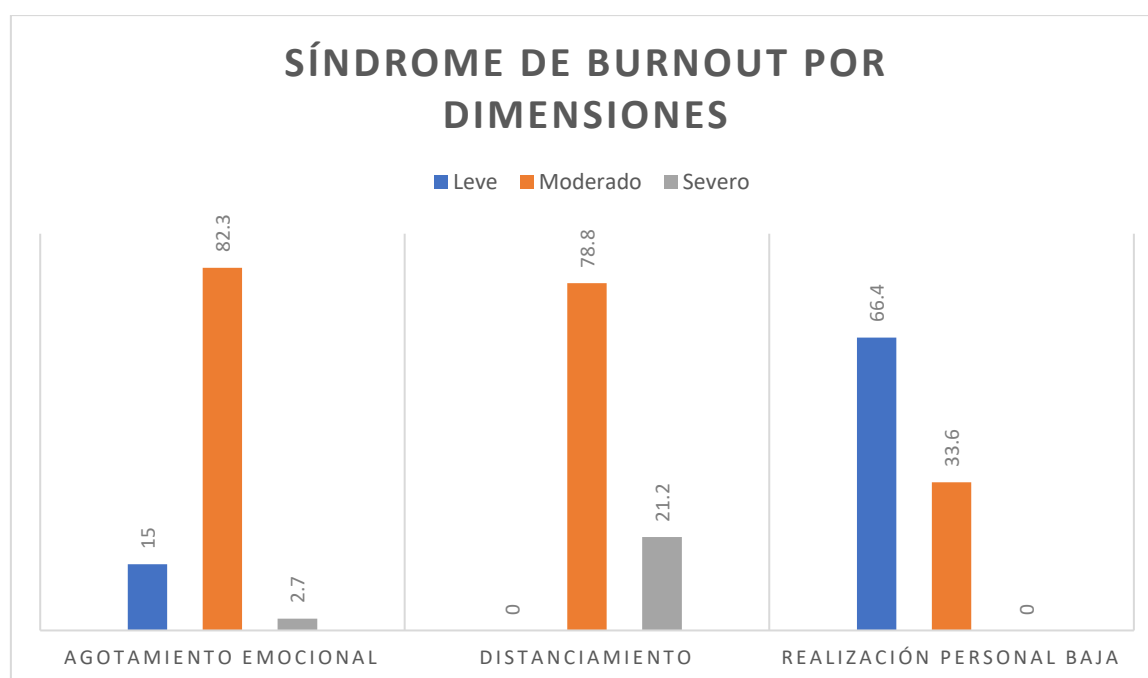
(SB) por Dimensiones

Dimensión	Leve (%)	Moderado (%)	Severo (%)
Agotamiento Emocional	15.0	82.3	2.7
Distanciamiento	0.0	78.8	21.2
Realización Personal Baja	66.4	33.6	0.0

Nota. elaboración propia

Figura 4

(SB) por Dimensiones



Nota. elaboración propia

Los datos muestran que la mayoría de los docentes experimentan un nivel moderado de agotamiento emocional (82.3%) y distanciamiento (78.8%), mientras que un alto porcentaje (66.4%) tiene una baja realización personal. La presencia de un 21.2% con distanciamiento alto indica un problema significativo en la conexión emocional de algunos docentes con su trabajo. En contraste, solo un 2.7% presenta un agotamiento emocional severo, y no se registran casos con una realización personal alta.

- Nivel General del (SB) en Docentes

Tabla 6

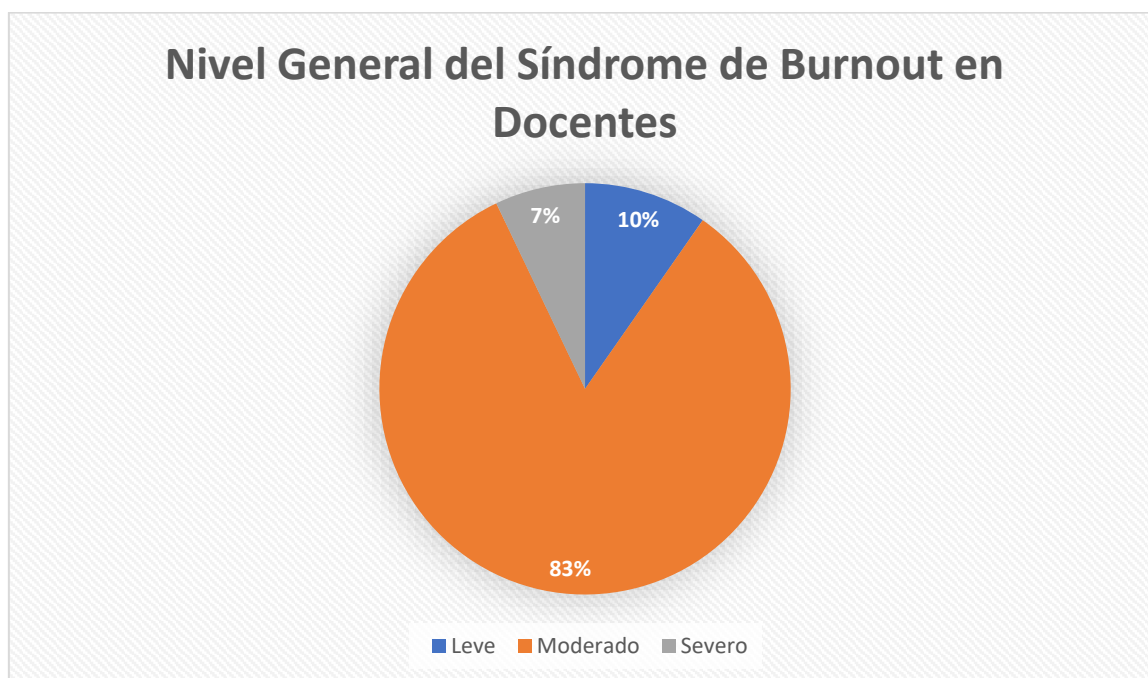
Nivel General del (SB) en Docentes

Nivel de Burnout	(f)	(%)	Válido (%)	Acumulado (%)
Leve	11	9.7	9.7	9.7
Moderado	94	83.2	83.2	92.9
Severo	8	7.1	7.1	100.0
Total	113	100.0	100.0	100.0

Nota. elaboración propia

Figura 5

Nivel General del (SB) en Docentes



Nota. elaboración propia

Un amplio 83.2% de los docentes presenta un nivel moderado de burnout, lo cual sugiere que, aunque no están en el extremo más severo, muchos de ellos experimentan signos de desgaste laboral. Un 7.1% está en el nivel alto de burnout, indicando que algunos docentes están enfrentando un nivel crítico de agotamiento, distanciamiento y falta de realización personal. Solo el 9.7% de los docentes se encuentra en un nivel de burnout bajo, lo que refleja un grupo minoritario que logra manejar de forma más efectiva las demandas emocionales y laborales de su rol docente.

- Nivel de Job Performance de los Docentes

Tabla 7

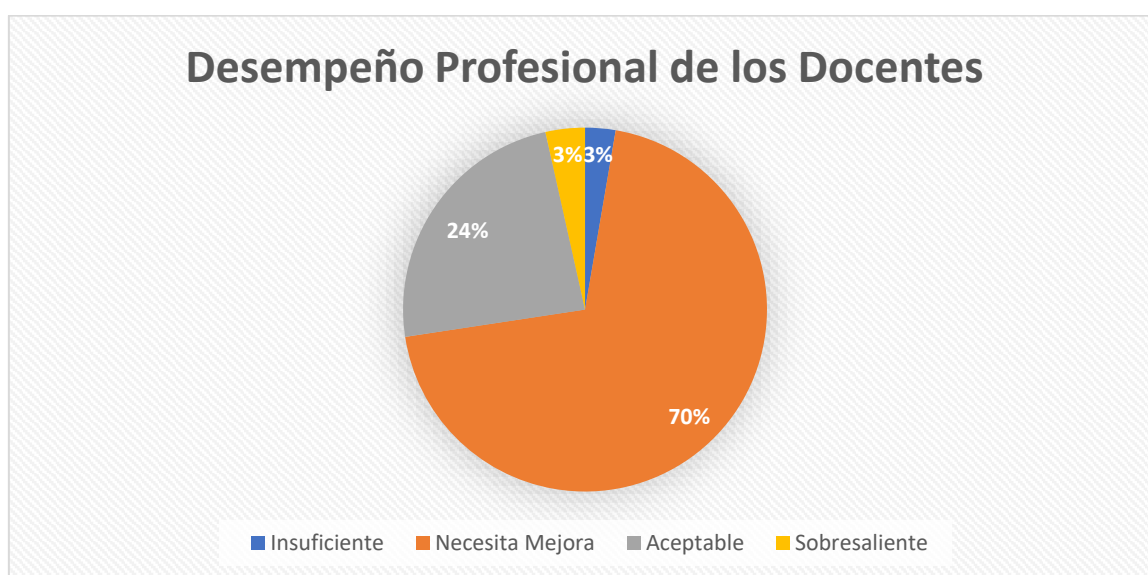
Job Performance de los Docentes

Nivel de Desempeño	(f)	(%)	Válido (%)	Acumulado (%)
Insuficiente	3	2.7	2.7	2.7
Necesita Mejora	79	69.9	69.9	72.6
Aceptable	27	23.9	23.9	96.5
Sobresaliente	4	3.5	3.5	100.0
Total	113	100.0	100.0	100.0

Nota. elaboración propia

Figura 6

Job Performance de los Docentes



Nota. elaboración propia



La mayoría de los docentes (69.9%) se encuentra en un nivel de desempeño que necesita mejora, lo que indica que existen oportunidades importantes para el desarrollo y fortalecimiento de sus competencias profesionales. Un 23.9% muestra un desempeño aceptable, demostrando que casi una cuarta parte de los docentes cumple con los estándares requeridos, mientras que un 3.5% se destaca con un desempeño sobresaliente.

Donde podemos considerar el siguiente resultado:

Y esto no es solo en un pequeño rincón del sistema sino en todos los ámbitos y ese problema probablemente esté impidiendo su desempeño general en el trabajo, ya que la mayoría opera por debajo del par (con necesidad de una mejora significativa), apenas aceptable o solo un pequeño porcentaje obtiene distinción en términos de calidad docente, instrucción y enseñanza. Estos sorprendentes resultados subrayan la necesidad crítica de intervenciones que puedan abordar y atenuar específicamente el agotamiento, creando un entorno de trabajo más solidario y saludable. Estas predicciones preventivas podrían ayudar a mejorar el desempeño laboral y la satisfacción laboral de los docentes, lo que produce un sistema educativo más eficiente.

4.2. Contrastación de la hipótesis

4.2.1. *Contrastación de la Hipótesis General:*

Para comprobar de forma fiable la hipótesis general, se realizó un análisis de correlación detallado para investigar la compleja interacción del síndrome de burnout docente (SB), en su estructura tridimensional de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, con su desempeño laboral.

Específicamente, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, que arrojó un valor de $r = -0.65$ ($p < 0.05$). Este valor indica una correlación negativa moderada a fuerte entre ambas variables, confirmando que a medida que aumenta el nivel de burnout, el Job Performance de los docentes tiende a disminuir.

Por lo tanto, la hipótesis general se confirma: el (SB) tiene un impacto negativo significativo en el Job Performance de los docentes de la (I.E.) JAE en el año 2023.

4.2.2. *Contrastación de las Hipótesis Específicas:*

- **HE – 1:** El análisis de los datos mostró que un 83.2% de los docentes presentan un nivel moderado de burnout, y un 7.1% se encuentra en un nivel alto, mientras que solo el 9.7% tiene un nivel bajo de burnout. Aunque la mayoría de los docentes se encuentra en un nivel moderado, la presencia de un 7.1% en un nivel alto sugiere que el burnout es un problema relevante.

Sin embargo, dado que más del 90% de los docentes se encuentra en niveles moderados o altos, podemos considerar que, efectivamente, existe un nivel elevado de (SB) entre los docentes, aunque no sea mayoritariamente en su forma más severa. Por lo tanto, esta hipótesis es parcialmente confirmada: el burnout está presente en niveles preocupantes, pero no de manera absolutamente alta en toda la población docente.

- **HE – 2:** Los datos obtenidos indican que el 69.9% de los docentes se encuentran en un nivel de desempeño que necesita mejora, mientras que el 23.9% presenta un desempeño aceptable. Solo un 3.5% de los docentes alcanza un desempeño sobresaliente, y un 2.7% se encuentra en un nivel insuficiente.

Aunque la mayoría de los docentes no presenta un desempeño claramente bajo (insuficiente), el hecho de que un gran porcentaje (69.9%) necesite mejorar su desempeño sugiere que, en general, el nivel de desempeño no es óptimo. Por lo tanto, esta hipótesis es parcialmente confirmada: el Job Performance no es precisamente bajo, pero sí está lejos de ser sobresaliente o altamente satisfactorio.

- **HE – 3:** El coeficiente de correlación de Pearson obtenido entre el nivel de (SB) y el Job Performance de los docentes fue de $r = -0.65$ ($p < 0.05$). Este valor indica una correlación



negativa significativa, lo que significa que, efectivamente, a medida que aumenta el nivel de burnout en los docentes, su Job Performance tiende a disminuir.

Por lo tanto, esta hipótesis es confirmada: existe una correlación negativa significativa entre el nivel de burnout y el Job Performance, validando la afirmación de que mayores niveles de burnout se asocian con un desempeño más bajo.

Donde podemos concluir en la contrastación de nuestra hipótesis:

Los resultados obtenidos a partir de las hipótesis generales revelan claramente que el síndrome de burnout tiene un impacto negativo en el desempeño laboral de los docentes que trabajan en la escuela JAE, ubicada en la bulliciosa ciudad de Juliaca. Si bien cabe mencionar que no todos los docentes de esta institución padecen niveles particularmente altos de burnout, el nivel de burnout moderado a severo presente en este caso es lo suficientemente significativo como para afectar negativamente su desempeño laboral. Además, la relación inversa encontrada en el estudio también resalta la necesidad imperiosa de abordar el síndrome de burnout docente como un problema grave en la educación.

CONCLUSIONES

Primero. El estudio general demostró sin duda que el síndrome de burnout, como consecuencia del síndrome de burnout, produjo considerables efectos negativos en el desempeño laboral general de los docentes de la institución JAE, establecida en la ciudad de Juliaca en 2023. Se observó una correlación negativa moderada, pero significativa ($r = 0,65$), lo que sugiere firmemente que a medida que aumenta el síndrome de burnout, se produce una disminución considerable en el desempeño docente.

Segundo. La investigación exhaustiva realizada sobre esta variable nos permitió descubrir que gran parte de nuestro profesorado (hasta un 83,2 %) presenta niveles moderados de burnout, un estado definido por un alto agotamiento y desconexión laboral. Solo una pequeña fracción, el 7,1 %, se encuentra en el extremo del burnout; sin embargo, este grupo de docentes requiere una intervención inmediata y urgente para afrontar su situación laboral comprometida.

Tercero. Medición del nivel de desempeño laboral: La gran mayoría de los encuestados, que incluye al 69,9 %, se encuentra en el nivel operativo, con una necesidad percibida de mejora y actualización. Esto significa que están lejos de ser realmente malos, pero hay mucho margen de mejora. En marcado contraste, solo el 3,5 % del profesorado demuestra un excelente nivel de desempeño, lo que pone de relieve la urgente necesidad de desarrollar intervenciones diseñadas para elevar los estándares de todo el personal docente en general.

Cuarto. A medida que aumenta el grado de agotamiento emocional y despersonalización, los indicadores de desempeño muestran una disminución en el caso de los educadores. Además, la dimensión de la ALP agrava la situación, afectando negativamente la satisfacción laboral. Esto tiene un efecto bumerán: un bajo desempeño puede desencadenarse nuevamente, llevando a niveles reducidos de desempeño al volverse cíclico, razón por la cual el síndrome de burnout en el ámbito educativo se vuelve crucial.



RECOMENDACIONES

Primero. Por encima de todo, dada la fuerte evidencia científica que demuestra que el agotamiento puede reducir la estrategia y el desempeño de la organización laboral docente (Griffin & Lozado Annual Review of Anthropology), JAE debería, en primer lugar, tomar medidas audaces para introducir intervenciones de bienestar en las escuelas diseñadas específicamente para docentes en ejercicio. Las intervenciones integrales deben consistir en una serie de enfoques efectivos para reducir el estrés relacionado con el trabajo que sirvan como programas esenciales, como asistir a talleres de manejo de emociones, enseñar relajación, entrenamiento de mindfulness y mejorar una cultura de crianza basada en la autocuidado.

Segundo. Las instituciones educativas (IE) financieramente responsables desarrollen e implementen un sistema para la evaluación y el monitoreo sistemáticos de la salud emocional de sus docentes. Esto podría incluir el uso rutinario de cuestionarios establecidos que aborden los estados emocionales para obtener conclusiones valiosas sobre la salud psicológica del personal docente. El centro educativo debe considerar el desarrollo de políticas laborales rigurosas, que se ajusten a las expectativas profesionales de los docentes y a su tiempo de descanso, para permitirles un tiempo de renovación y revitalización. Además, es necesario establecer un entorno de cooperación y apoyo entre los docentes donde puedan esperar la asistencia y el apoyo de sus compañeros, así como del director.

Tercero. Con base en el hecho de que un número significativo de profesores no están al nivel de desempeño con la receta requerida, se recomienda que la universidad emprenda programas de desarrollo profesional continuo que estén dirigidos a mejorar y refinar las habilidades pedagógicas. Estos programas también deben ser cuidadosamente diseñados para desarrollar las habilidades de inteligencia técnica y emocional, que necesitan estar suficientemente desarrolladas para que los profesores creen un sistema de apoyo cálido y



enriquecedor dentro del aula, asegurando así que su vida laboral mantendrá cierto equilibrio. También se recomienda encarecidamente que se establezca un sistema de evaluación del desempeño que sea más regular y constructivo, uno que proporcione retroalimentación positiva y constructiva a los profesores. Este proceso de retroalimentación debe diseñarse de tal manera que ayude a los profesores a descubrir qué, precisamente, pueden hacer para mejorar para que se comprometan y participen en el crecimiento profesional continuo.

Cuarto. Recomendación sobre la correlación entre el agotamiento profesional y el rendimiento: Considerando la fuerte correlación evidenciada entre el agotamiento profesional y el rendimiento laboral general, se recomienda que la institución intervenga y reduzca proactivamente los niveles de agotamiento entre el profesorado. De esta manera, la organización se beneficiaría no solo de una plantilla más sana, sino también de un aumento en el nivel de rendimiento laboral de sus trabajadores. Este programa podría incluir enfoques como ofrecer asesoramiento psicológico personalizado adaptado a las necesidades individuales, programar sesiones grupales dirigidas a la regulación emocional e incluir deportes relevantes para la condición física y la salud mental del profesorado. Además, también es recomendable revisar las cargas de trabajo actuales y reducir las exigencias impuestas al profesorado en un esfuerzo por reducir el tiempo de exposición asociado con el agotamiento profesional, que resulta de la sobrecarga física y emocional.



BIBLIOGRAFÍA

- Fernet, C., Guay, F., Senécal, C., & Austin, S. (2012). Predicting intraindividual changes in teacher burnout: The role of perceived school environment and motivational factors. *Teaching and Teacher Education*, 28(4), 514-525.
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.11.013>
- Gutiérrez, M. (2019). Nivel de burnout entre docentes de instituciones educativas públicas en Juliaca. Universidad Nacional del Altiplano.
- Mamani, J., & Quispe, R. (2022). Efectos del (SB) en la salud mental y Job Performance de docentes en Puno. Universidad Nacional del Altiplano.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). (MBI): Manual de identificación del (SB). Universidad de California, Berkeley.
- Quiroz, M., & Chávez, P. (2021). Prevalencia del burnout en docentes de instituciones educativas rurales de Cusco. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.
- Sánchez, F., Ramírez, L., & Paredes, E. (2020). (SB) y desempeño docente en Arequipa. Universidad Católica de Santa María.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2019). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204-220.
<https://doi.org/10.1108/13620430910966406>
- Valverde, J., & Carranza, A. (2018). Impacto del (SB) en el desempeño docente en escuelas públicas de Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Vargas, A. (2023). Burnout en docentes de la (I.E.) JAE en Juliaca. Universidad Nacional del Altiplano.
- Babbie, E. (2016). *The Practice of Social Research* (14th ed.). Cengage Learning.
- Bryman, A. (2016). *Social Research Methods* (5th ed.). Oxford University Press.



- Chiavenato, I. (2011). *Introducción a la teoría general de la administración* (8.a ed.). McGraw-Hill.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Dillman, D. A., Smyth, J. D., & Christian, L. M. (2014). *Internet, Phone, Mail, and Mixed-Mode Surveys: The Tailored Design Method* (4th ed.). Wiley.
- Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (5th ed.). SAGE Publications.
- Fowler, F. J. (2014). *Survey Research Methods* (5th ed.). SAGE Publications.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). *Metodología de la investigación* (6.a ed.). McGraw-Hill.
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2002). *Foundations of Behavioral Research* (4th ed.). Harcourt College Publishers.
- Martínez, M. (2012). *Muestreo en Investigación: Principios y Aplicaciones*. Universidad Autónoma de Madrid.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Manual* (3rd ed.). Consulting Psychologists Press.
- Pallant, J. (2020). *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis Using IBM SPSS* (7th ed.). McGraw-Hill.



- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2012). Nursing Research: Generating and Assessing Evidence for Nursing Practice (9th ed.). Wolters Kluwer Health/Lippincott Williams & Wilkins.
- Lauracio, C. & Ticona, T. L. (2020). (SB) y desempeño laboral en el personal de salud. Revista innova educación. unirioja.es
- Esther, B. W. (2021). Relación entre los factores de riesgo psicosocial laboral y el (SB) en teleoperadores de una empresa de call center. Lima, 2020. unmsm.edu.pe
- Camacho, R., Gaspar, M., & Rivas, C. (2021). (SB) y estrés laboral por Covid-19 en docentes universitarios ecuatorianos. Revista GICOS. academia.edu
- Martínez Ramos, L. M. (2024). Evaluación de los factores que generan (SB) en los trabajadores del servicio de urgencias del Hospital Pedro León Álvarez Díaz del municipio de La uniminuto.edu
- Hinostroza Quispe, A. W. & Loya Ruíz, J. E. (2024). (SB) en docentes de la IE San Francisco de Asís, Pampas-Ocopilla. uncp.edu.pe
- Alvarado Dávila, D. L. & Arbildo Paredes, C. M. (2021). (SB) y satisfacción laboral en docentes: Una revisión sistemática. ucv.edu.pe
- Razo Grabiél, L. E. & Davila Vera, M. E. (2024). (SB) y desempeño laboral en los docentes de una (I.E.) pública del distrito de Villa El Salvador-Lima-2023. continental.edu.pe
- Claro, G. T. N., Soto, J. A. B., & Sánchez, C. A. P. FORTALECIMIENTO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: PERSPECTIVAS DE LOS TRABAJADORES EN EL SECTOR EDUCATIVO. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. researchgate.net



- Suarez Arreaga, C. R. & Murillo Andrade, H. X. (2023). Propuesta de mejora para la gestión del control de asistencia de la Unidad Educativa Grancolombiano, a través de la implementación de accesos inteligentes epnewman.edu.pe
- Villafuerte Guamán, K. E. (2023). Propuesta antiestrés para reducir el (SB) en enfermeros de hospitalización en un establecimiento de tercer nivel, 2023. ucv.edu.pe
- Chura Alanoca, D. L. (2024). El (SB) y el desempeño laboral de los trabajadores de Municipalidad Distrital de Pachía 2022.. upt.edu.pe
- Ccanto Zuñiga, E. & Zuñiga Contreras, J. E. (2023). Agotamiento emocional, resiliencia y rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de Andabamba, año 2023. unh.edu.pe
- Aldana Gonzales, J. E. L. (2024). Resiliencia y su relación con el compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas–Bagua Grande 2021. usat.edu.pe
- Julca Baca, L. A. & Villaverde Caceres, N. L. (2024). Tecnoestrés y desempeño laboral individual en docentes de nivel secundario de instituciones educativas públicas de Chimbote. ucv.edu.pe
- Huaraya Rodríguez, D. N. J. & Villanueva Bernedo, M. A. (2023). Estudio comparativo sobre la frecuencia del (SB), durante la primera y quinta ola de la pandemia por COVID-19, en médicos y enfermeras de ucsm.edu.pe
- Castillo Saravia, O. N. (2021). Estrés laboral y su relación con el clima organizacional en docentes de primaria de la asociación educativa Berne Lima, 2018. udh.edu.pe
- Alfaro Reyes, J. (2024). Estrategia metodológica para la regulación del estrés académico en estudiantes de administración de empresas de una universidad privada de Lima.. usil.edu.pe



Cabezas, V., Narea, M., Torres Irribarra, D., Icaza, M., Escalona, G., & Reyes, A. (2022).

Bienestar docente durante la pandemia de covid-19 en Chile: Demandas y recursos para afrontar la angustia psicológica. *Psykhé* (Santiago), 31(1), 1-24. scielo.cl

Louis Núñez, I. (2023). Efectos de la terapia cognitivo conductual para la reducción de niveles de burnout en profesores. unibe.edu.do

Acosta, Á. D., Monte, P. R. G., Figueroa, R. P. N., & La Orden, P. G. (2023). Burnout en docentes universitarios: evaluación, prevención y tratamiento. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 28(10), 936-953. unirioja.es

Rodriguez Mercado, N. G. (2024). Plan de capacitación para disminuir el Burnout en docentes de un instituto superior tecnológico de Lima. usil.edu.pe

Muñoz, J. D. G., Palacios, I. A. C., Juela, J. M. Z., Salazar, R. B., Vargas, J. J. J., & Candelario, Á. L. P. (2024). Innovaciones y tendencias en los sistemas de evaluación educativa. *Latam: revista latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(3), 37. unirioja.es



ANEXOS



Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: IMPACTO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL. DE DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ ANTONIO ENCINAS DE JULIACA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
General	General	General	Independiente	3.4. Diseño El diseño de la investigación es no experimental y transversal. Es no experimental porque no se manipulan las variables de estudio, sino que se observan en su contexto natural (Creswell, 2014). Es transversal porque se recolectarán datos en un solo punto en el tiempo, específicamente durante el año 2023. 3.5. Método El método utilizado es deductivo, partiendo de hipótesis generales basadas en teorías y antecedentes previos para llegar a conclusiones específicas sobre el impacto del síndrome de burnout en los docentes de la institución seleccionada (Bryman, 2016).
¿Cómo impacta el síndrome de burnout en el desempeño profesional de los docentes de la Institución Educativa José Antonio Encinas de la ciudad de Juliaca durante el año 2023?	Determinar el impacto del síndrome de burnout en el desempeño profesional de los docentes de la Institución Educativa José Antonio Encinas de la ciudad de Juliaca durante el año 2023.	El síndrome de burnout tiene un impacto negativo significativo en el desempeño profesional de los docentes de la Institución Educativa José Antonio Encinas de la ciudad de Juliaca durante el año 2023.	Síndrome de Burnout: Esta es la variable que se manipula o se estudia para observar su efecto.	
Específicas	Específicas	Específicas	Dependiente	
¿Cuál es el nivel de síndrome de burnout presente entre los docentes de la Institución Educativa José Antonio Encinas de la ciudad de Juliaca en el año 2023? ¿Cuál es el nivel de desempeño profesional de los docentes de la Institución Educativa José Antonio Encinas de la ciudad de Juliaca en el año 2023? ¿Qué grado de correlación existe entre el síndrome de burnout y el desempeño profesional de los docentes de la Institución Educativa José Antonio Encinas de la ciudad de Juliaca en el año 2023?	- Evaluar el nivel de síndrome de burnout presente entre los docentes de la Institución Educativa José Antonio Encinas de la ciudad de Juliaca en el año 2023. - Medir el nivel de desempeño profesional de los docentes de la Institución Educativa José Antonio Encinas de la ciudad de Juliaca en el año 2023. - Analizar el grado de correlación entre el síndrome de burnout y el desempeño profesional de los docentes de la Institución Educativa José Antonio Encinas de la ciudad de Juliaca en el año 2023.	- Existe un nivel elevado de síndrome de burnout entre los docentes de la Institución Educativa José Antonio Encinas de la ciudad de Juliaca en el año 2023. - El nivel de desempeño profesional de los docentes de la Institución Educativa José Antonio Encinas de la ciudad de Juliaca en el año 2023 es bajo. - Existe una correlación negativa significativa entre el nivel de síndrome de burnout y el desempeño profesional de los docentes de la Institución Educativa José Antonio Encinas de la ciudad de Juliaca en el año 2023; a mayor nivel de burnout, menor será el desempeño profesional.	Desempeño Profesional de los Docentes: Esta es la variable que se espera sea afectada por la variable independiente. En tu investigación, el desempeño profesional se refiere a la calidad y eficacia con la que los docentes realizan sus tareas laborales, lo cual puede incluir aspectos como la productividad, la motivación, la efectividad en la enseñanza,	



Anexo 2. Instrumento

CUESTIONARIO

I. DATOS GENERALES

(Marque o complete según corresponda)

1. Sexo: ☐ Masculino ☐ Femenino
2. Edad: ☐ Menos de 30 ☐ 30-39 ☐ 40-49 ☐ 50 o más
3. Años de experiencia docente: ☐ Menos de 5 ☐ 5-10 ☐ 11-20 ☐ Más de 20
4. Nivel en el que enseña: ☐ Primaria ☐ Secundaria
5. Tipo de contrato: ☐ Nombrado ☐ Contratado

II. DIMENSIÓN 1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL

Nº ÍTEM	1	2	3	4	5
1 Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo como docente.	☐	☐	☐	☐	☐
2 Al finalizar la jornada laboral, me siento sin energía.	☐	☐	☐	☐	☐
3 Siento que cada día es una lucha para cumplir con mis tareas.	☐	☐	☐	☐	☐
4 El estrés del trabajo afecta mi estado de ánimo y mi salud.	☐	☐	☐	☐	☐
5 Considero que tengo una sobrecarga laboral.	☐	☐	☐	☐	☐

III. DIMENSIÓN 2: DESPERSONALIZACIÓN

Nº ÍTEM	1	2	3	4	5
6 Siento que trato a mis estudiantes con frialdad o distancia.	☐	☐	☐	☐	☐
7 A veces me siento indiferente ante los problemas de los alumnos.	☐	☐	☐	☐	☐
8 Creo que he perdido sensibilidad ante las necesidades de mis colegas.	☐	☐	☐	☐	☐
9 Me irrito fácilmente con estudiantes o compañeros de trabajo.	☐	☐	☐	☐	☐
10 Siento que he perdido entusiasmo por enseñar.	☐	☐	☐	☐	☐

IV. DIMENSIÓN 3: REALIZACIÓN PERSONAL

Nº ÍTEM	1	2	3	4	5
11 Me siento satisfecho con los logros que obtengo como docente.	☐	☐	☐	☐	☐
12 Siento que mi trabajo contribuye positivamente a mis estudiantes.	☐	☐	☐	☐	☐



Nº ÍTEM

1 2 3 4 5

13 Tengo la motivación suficiente para mejorar en mi labor docente. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

14 Me siento valorado por la institución donde laboro. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

15 Creo que tengo oportunidades de desarrollo profesional. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

V. DIMENSIÓN 4: DESEMPEÑO PROFESIONAL

Nº ÍTEM

1 2 3 4 5

16 Cumpro puntualmente con mis responsabilidades laborales. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

17 Mantengo buenas relaciones interpersonales con mis colegas. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

18 Planeo y organizo adecuadamente mis sesiones de clase. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

19 Busco innovar en mis métodos de enseñanza. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

20 El cansancio emocional afecta la calidad de mi desempeño. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

VI. PREGUNTAS ABIERTAS

1. ¿Qué factores considera que más influyen en el agotamiento emocional de los docentes?

.....

2. ¿Qué estrategias utiliza para manejar el estrés laboral?

.....

3. ¿Qué medidas considera necesarias para mejorar el bienestar y desempeño docente en su institución?

.....

ESCALA DE VALORACIÓN (para los ítems cerrados)

1 = Nunca

2 = Rara vez

3 = A veces

4 = Frecuentemente

5 = Siempre



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: GLORIA MERMA YUCRA
- 1.2. Validado por: MAMANI MAMANI JESUS
- 1.3. Título de la investigación:
IMPACTO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ ANTONIO ENCINAS DE JULIACA
- 1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																		X		
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		X		
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																			X	
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																		X		
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																			X	
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																		X		
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																		X		
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																			X	
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																		X		
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																			X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%

V. OBSERVACIONES:

LUGAR Y FECHA: JULIACA 14 DE MARZO DEL 2025



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA DE POSTGRADO

Dr. Jesus Mamani Mamani
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG

FIRMA DEL EXPERTO



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: GLORIA MERMA YUCRA
- 1.2. Validado por: ORTIZ CALIZAYA SEGUNDO
- 1.3. Título de la investigación:
IMPACTO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO
PROFESIONAL DE DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
JOSE ANTONIO ENCINAS DE JULIACA
- 1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																	X			
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																	X			
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																		X		
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																	X			
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																	X			
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																		X		
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																	X			
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																		X		
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																	X			
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																	X			

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%
- V. OBSERVACIONES: _____
- LUGAR Y FECHA: JULIACA 23 DE DICIEMBRE 2024

FIRMA DEL EXPERTO

Dr. Segundo Ortiz Calizaya



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 23/10/2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: GLORIA MERMA YUCRA

Dirección: Jr. Cabana 648 – Juliaca

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 02441165

Teléfono: 951436 001 email: glomery38@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: ESCUELA DE POSGRADO - MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Escuela Profesional o Mención: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

Título o Grado Académico a optar: MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

Asesor: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐ Tesis ☒ Trabajo de Suficiencia Profesional ☐ Trabajo Académico ☐

Título: IMPACTO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE
DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ ANTONIO ENCINAS DE JULIACA

Palabras claves, (3 a 5 términos): (SB), Job Performance, docentes, agotamiento emocional,
distanciamiento, realización personal.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☐ Título ☐ 2da Especialidad ☒ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- ☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- ☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- ☐ Sí autorizo
- ☒ No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

☐

Internacional

☒

Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P33

Firma de Autor



huella digital

23 – OCTUBRE – 2025

Fecha