

Síndrome de Burnout y desempeño laboral de los docentes del Instituto IDAT sede Lima Norte

Burnout syndrome and work performance of teachers at the IDAT Institute, Lima Norte headquarters

  Alfredo Huachuillca Ochoa¹

¹ Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú

Fecha de recepción: 26.05.2025

Fecha de aprobación: 12.12.2025

Fecha de publicación: 30.12.2025

Cómo citar: Huachuillca Ochoa, A. (2025). Síndrome de Burnout y desempeño laboral de los docentes del Instituto IDAT sede Lima Norte. *Eduser* 12 (2), 7-19. <https://doi.org/10.18050/eduser.v12n2a1>

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes del Instituto IDAT sede Lima Norte. Se realizó el estudio de tipo de investigación aplicada, nivel correlacional, de enfoque cuantitativo, con un método hipotético-inductivo, de diseño no experimental, cuya población fue de 55 docentes, se aplicó la técnica de encuesta para la recopilación de la información. En relación al instrumento para medir el Síndrome de Burnout, elaborado por Maslach, contiene tres dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal y cuenta de 22 ítems. Seguidamente la medición del desempeño laboral se empleó el instrumento elaborado por Akram y Zepeda, contiene cinco estándares profesionales para docentes: Conocimiento de la materia, planificación y estrategias de instrucción, evaluación, ambiente de aprendizaje y comunicación efectiva, contó con 28 ítems. Los resultados obtenidos según la prueba de Spearman con p-valor = 0,281 mayor a 0,05, por lo tanto, no se rechazó la hipótesis nula, además la correlación de 0,148, indica que no existe relación entre las variables. Llegando a la conclusión que ambas variables tienen relación inversa, mientras se reduce el nivel de correlación del Síndrome de Burnout, entonces el desempeño laboral va en aumento.

Palabras clave: Síndrome de burnout; desempeño laboral; agotamiento emocional; evaluación; planificación.

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between Burnout syndrome and the work performance of teachers at the IDAT Institute, Lima Norte headquarters. The study was carried out as an applied research type, correlational level, with a quantitative approach, with a hypothetical-inductive method, with a non-experimental design, whose population was 55 teachers, the survey technique was applied to collect information. In relation to the instrument to measure Burnout Syndrome, developed by Maslach, it contains three dimensions: Emotional exhaustion, depersonalization and personal fulfillment and has 22 items. Next, the instrument developed by Akram and Zepeda was used to measure job performance. It contains five professional standards for teachers: Knowledge of the subject, planning and instructional strategies, evaluation, learning environment and effective communication, it had 28 items. The results obtained according to the Spearman test with p-value = 0.281 greater than 0.05, therefore, the null hypothesis was not rejected, and the correlation of 0.148 indicates that there is no relationship between the variables. Reaching the conclusion that both variables have an inverse relationship, while the level of correlation of Burnout Syndrome is reduced, then Work Performance increases.

Keywords: Burnout syndrome; job performance; emotional exhaustion; evaluation; planning.

INTRODUCCIÓN

El desempeño laboral docente se ve afectado por el síndrome de burnout que es común en entornos educativos. Este fenómeno se entiende como una respuesta prolongada al estrés dentro del ámbito laboral, donde los educadores experimentan una tensión crónica que impacta negativamente en su salud mental y emocional, e incluso, en algunos casos, es su salud física debido a la carga de trabajo (Cortez-Silva et al., (2021). En algunos casos, el estrés aumenta debido a la falta de apoyo institucional, sea por parte de la dirección u otras áreas (Retamozo et al., 2023).

El desempeño laboral de los docentes está relacionado con su formación y capacitación. A pesar de ello en algunos contextos educativos, la formación inicial y continua de los maestros es insuficiente. Se adolece de una buena base pedagógica, estrategias de enseñanza, técnica y conducción de aulas. La falta de programas de desarrollo profesional puede afectar su capacidad para adaptarse a las necesidades actuales de los estudiantes y las demandas del currículo (Fauta et al., (2023).

A esto se suma la evaluación y reconocimiento mínimo, lo que no permite identificar áreas de mejora y logros. En otras ocasiones las evaluaciones son poco frecuentes o falta de rigurosidad, lo que lleva a la complacencia o desinterés por mejorar. La falta de reconocimiento público y/o recompensas puede ser un elemento de desmotivación hacia los docentes que en ocasiones si son comprometidos y talentosos. Las condiciones laborales y estrés también se vinculan con la situación laboral, la sobrecarga de trabajo, la escasez de recursos y la presión para cumplir objetivos institucionales, pueden generar un elevado estrés, haciendo que los docentes experimenten situaciones de agotamiento y desgaste emocional y físico, afectando la eficacia en el aula (UNESCO, 2023).

En Ecuador, los profesores han expresado sus molestias y solicitado más recursos educativos y económicos, esta situación crea un clima laboral tenso, lo que afecta negativamente el rendimiento académico de los estudiantes (García y Campana, 2020).

Álvarez-Andrade (2020) sostiene que el desempeño docente debe basarse en un enfoque reflexivo para permitir una mejora continua en la práctica pedagógica. Lo que garantiza altos niveles de desempeño profesional mediante la autorreflexión y el compromiso responsable. Además, el desempeño docente es decisivo para la calidad educativa y está influenciado por la cultura organizacional, que afecta tanto la conducta y valores de los maestros como la forma de abordar los problemas pedagógicos.

La formación y capacitación docente son esenciales para la eficiencia en su desempeño. Los sistemas educativos eficientes han establecido programas uniformes de capacitación inicial, que toman en consideración una carrera universitaria acreditada y experiencia práctica en las aulas. A pesar de ello, en varios contextos, la formación docente sigue siendo insuficiente, lo que afecta la calidad de la enseñanza (Lucio y Tünnermann, 2018).

En Colombia, se promueve la reflexión individual y colectiva sobre el desarrollo personal y profesional de los docentes y directivos. La evaluación identifica áreas de mejora y permite perfeccionar conocimientos teóricos y prácticos (Mineducación, 2020).

Las condiciones en la que laboran los docentes influyen en su desempeño, lo que podría producir estrés o exceso de trabajo y en otras ocasiones la falta de material didáctico u otros recursos que afectan la dinámica efectiva en el aula. Por consiguiente, se debe destacar la importancia de brindar tiempo para la reflexión, desarrollo profesional y dotar de los recursos necesarios dentro del recinto escolar. El dominio o desconocimiento de las competencias pedagógicas también afectan el buen desenvolvimiento de las actividades laborales de los educandos. Pues el desempeño docente se basa en la actuación del profesor en la orientación, guía y evaluación del aprendizaje del alumno, lo que incrementa la calidad educativa (Martínez et al., 2021).

Guerrero-Escobar, et al., (2023), el síndrome de burnout afecta su estado anímico y representa un riesgo psicosocial para la salud. La incertidumbre y preocupación han desencadenado altos índices de burnout entre los maestros, generando agotamiento y estrés laboral. El estudio de Gurumendi et al. (2021), el síndrome de burnout

se presenta en agotamiento emocional, despersonalización y pérdida de sentido del trabajo, combinando signos de depresión, estrés extremo.

La presencia del estrés en cierta medida pone una cuota que amenaza el desarrollo docente haciendo que se incremente la falta de interés para poder progresar académica, emocional y eficientemente (Jarrín-García et al., 2022).

El síndrome de Burnout, es una respuesta a las jornadas laborales extensas que pueden causar enfermedades físicas, deterioro en las articulaciones (Lauracio y Lauracio, 2020).

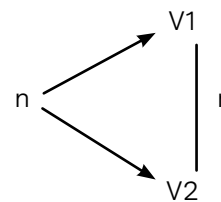
El síndrome de burnout (quemarse por el trabajo), es una respuesta natural al estrés laboral, especialmente en profesiones asistenciales con contacto cercano y exposición emocional (Baldeón et. al, 2023). El agotamiento es el componente básico, la realización personal se refiere a la incompetencia percibida para lograr metas, y la despersonalización implica una conducta insensible (Blázquez-Manzano, et. al, 2022).

El problema contextual en relación al desempeño laboral docente se presenta en gran medida en el Instituto Superior Tecnológico IDAT sede Lima Norte, región Lima. En la que se observó la falta de interés de parte de los educandos por cuanto no ejecutaban bien los procesos de enseñanza-aprendizaje a los estudiantes, careciendo del uso de estrategias, técnicas y material didáctico. La falta de dedicación e interés evita seguir emprendiendo y desarrollándose profesionalmente. La falta de planificación o planeamiento estratégico dentro del aula, en la elaboración de material didáctico, en algunas oportunidades la falta de dominio del tema, la comunicación eficaz dentro del aula no fluye con facilidad. Por consiguiente, se ve deteriorado el desempeño en los estudiantes, viéndose desmotivados para seguir aprendiendo nuevos conocimientos y en cierta medida también las herramientas tecnológicas que aporten a sus aprendizajes.

METODOLOGÍA

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, se realizaron procesos lógicos, numéricos y estadísticos para describir los valores porcentuales observados en las variables de estudio. En tal sentido Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) señalan que este enfoque tiene como principio presentar, mediante procedimientos estadísticos los valores reales y los datos numéricos de los indicadores y variables.

A la vez el diseño aplicado fue correlacional, el cual consiste en observar una variable (V1) en relación a otra variable llamada (V2), las cuales se correlacionan (r) con respecto a una muestra (n). Este tipo de diseño tiene la finalidad de brindar respuesta a dar respuesta sí existe correlación o no entre dos variables.



Población de estudio: La población fue determinada por 64 docentes de un Instituto Superior Tecnológico IDAT sede Lima Norte, los cuales participaron de manera discrecional en el estudio para obtener información de las variables de estudio. Al respecto Otzen et al. (2017) la población es aquella que corresponde al universo de la cual se desea llevar a cabo una investigación.

Tamaño de la muestra: En cuanto a la muestra fue de tipo probabilístico, el cual fue determinado por la fórmula de muestra finita, la cual correspondió a 55 docentes de la misma institución educativa en estudio. Según Muñoz (2011) refiere que la muestra viene a ser una porción o subconjunto de la población la cual se desea observar.

En cuanto al muestreo fue del tipo probabilístico aleatorio, debido a que se realizaron procesos aleatorios para establecer quiénes docentes que pertenecen a la población son elegidos al azar para que formen parte de la muestra. En tal sentido se dio el factor de conversión (R): es igual a $55/64 = 0,86$, donde (n) es la muestra y (N) es la población.

Técnica de recolección de datos: Los instrumentos empleados en la presente investigación son del tipo estandarizados, es decir, se han validado la información respecto al Síndrome de Burnout, cuyo instrumento elaborado por Maslach Burnout combina la encuesta de educadores del Inventari de Burnout de Maslach (MBI-ES), contiene tres dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal y cuenta de 22 ítems, diseñado con una escala Likert ordinal con seis niveles jerárquicos. Está diseñado para educadores, incluyendo maestros, administradores y voluntarios. La cual recibe información acerca de las percepciones de los colaboradores respecto al entorno laboral y su influencia en el compromiso o agotamiento laboral, demostrando confiabilidad y validez en numerosos medios ocupacionales (Simancas-Pallares et al., 2016; Maslach et al., 2020). Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), este tipo de escala se puede conseguir puntuaciones de datos para el estudio de intervalos para ver sus combinaciones.

Para medir el desempeño laboral se empleó el instrumento elaborado por Akram y Zepeda (SITE II), el cual contiene cinco estándares profesionales para docentes: Conocimiento de la materia, planificación y estrategias de instrucción, evaluación, ambiente de aprendizaje y comunicación efectiva. Contó 28 ítems, estructurado con una escala Likert de cinco alternativas de respuestas, para establecer diferencias entre ellas. Se verificó la confiabilidad alta ($\alpha=.94$) del instrumento mediante una estructura factorial exploratorio (Akram y Zepeda, 2015).

En cuanto al tratamiento de los datos, fueron registrados en Excel y luego analizados en SPSS 26, donde se realizaron pruebas de confiabilidad. A la vez, los resultados fueron presentados e interpretados mediante tablas y figuras. Por lo tanto, se realizaron las pruebas de hipótesis, realizando la prueba de bondad de ajuste y Rho Spearman.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Síndrome de Burnout y el Desempeño laboral de los docentes del Instituto Superior IDAT sede Lima Norte.

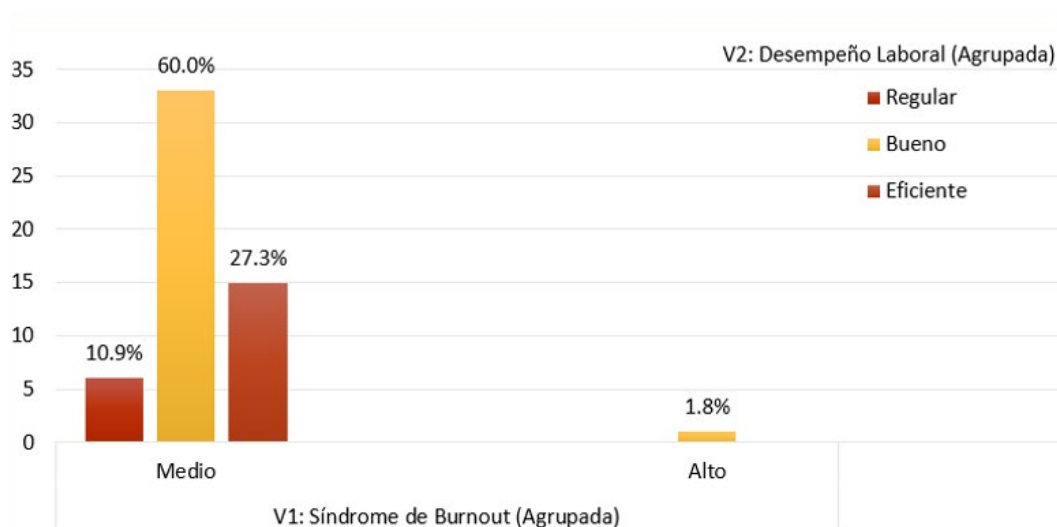
Tabla 1

Síndrome de Burnout vs Desempeño laboral

		V2: Desempeño laboral (Agrupada)			Total
		Regular	Bueno	Eficiente	
V1: Síndrome de Burnout (Agrupada)	Medio	6	33	15	54
		10,9%	60,0%	27,3%	98,2%
	Alto	0	1	0	1
		0,0%	1,8%	0,0%	1,8%
Total		6	34	15	55
		10,9%	61,8%	27,3%	100,0%

Nota: La tabla 1, refiere los valores porcentuales en relación al Síndrome Burnout con un valor de 98,2 % para el nivel medio y 1,8 % en cuanto al nivel alto. Seguidamente para el Desempeño laboral refleja que el 10,9 % representa el nivel regular, el 61,8 % para el nivel bueno y 27,3 % indicaron un nivel eficiente.

Figura 1
Síndrome de Burnout vs Desempeño laboral



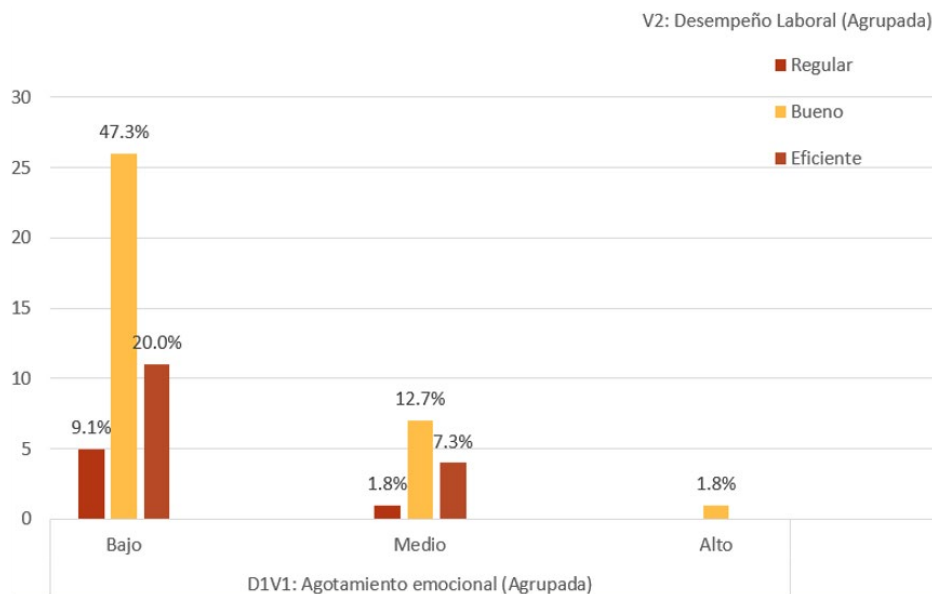
El agotamiento emocional del síndrome de Burnout y el Desempeño laboral en docentes.

Tabla 2
Agotamiento emocional vs Desempeño laboral

		V2: Desempeño laboral (Agrupada)			Total
		Regular	Bueno	Eficiente	
D1V1: Agotamiento emocional (Agrupada)	Bajo	5	26	11	42
		9,1%	47,3%	20,0%	76,4%
	Medio	1	7	4	12
		1,8%	12,7%	7,3%	21,8%
Total	Alto	0	1	0	1
		0,0%	1,8%	0,0%	1,8%
		6	34	15	55
		10,9%	61,8%	27,3%	100,0%

Nota. La tabla 2, refiere los valores porcentuales en relación al Agotamiento emocional con un valor de 76,4 % para el nivel bajo, de 21,8 % para el nivel medio y 1,8 % en cuanto al nivel alto. Seguidamente para el Desempeño laboral indica el 10,9 % representa el nivel regular, el 61,8 % para el nivel bueno y 27,3 % indicaron un nivel eficiente.

Figura 2
Agotamiento emocional vs Desempeño laboral



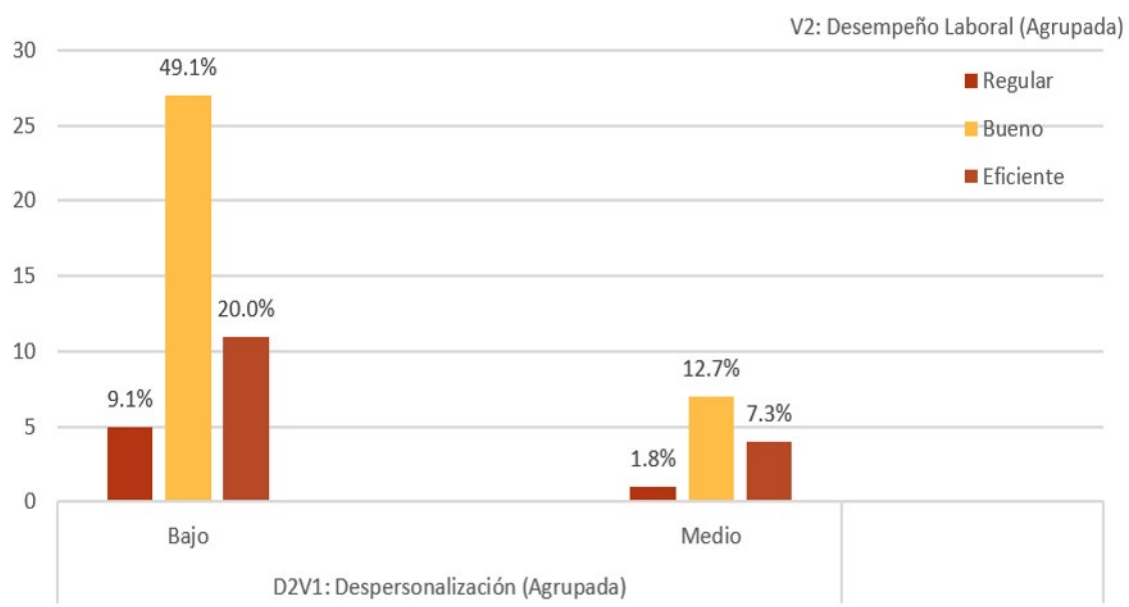
La despersonalización del síndrome de Burnout y el Desempeño laboral en docentes.

Tabla 3
Despersonalización vs Desempeño laboral

		V2: Desempeño laboral (Agrupada)			Total
		Regular	Bueno	Eficiente	
D2V1: Despersonalización (Agrupada)	Bajo	5	27	11	43
		9,1%	49,1%	20,0%	78,2%
	Medio	1	7	4	12
		1,8%	12,7%	7,3%	21,8%
Total		6	34	15	55
		10,9%	61,8%	27,3%	100,0%

Nota. La tabla 3, refiere los valores porcentuales en relación a la Despersonalización con un valor de 78,2 % para el nivel bajo, de 21,8 % para el nivel medio. Seguidamente para el Desempeño laboral indica el 10,9 % representa el nivel regular, el 61,8 % para el nivel bueno y 27,3 % indicaron un nivel eficiente.

Figura 3
Despersonalización vs Desempeño laboral



La realización personal del síndrome de Burnout y el Desempeño laboral en docentes.

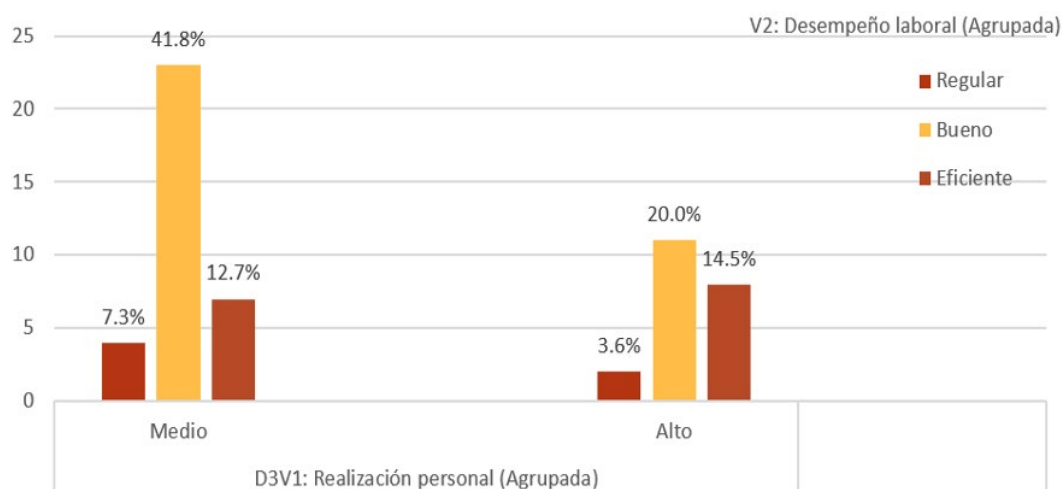
Tabla 4
Despersonalización vs Desempeño laboral

		V2: Desempeño laboral (Agrupada)			Total
		Regular	Bueno	Eficiente	
D3V1: Realización personal (Agrupada)	Bajo	4	23	7	34
		7,3%	41,8%	12,7%	61,8%
	Medio	2	11	8	21
		3,6%	20,0%	14,5%	38,2%
Total		6	34	15	55
		10,9%	61,8%	27,3%	100,0%

Nota. La tabla 4, refiere los valores porcentuales en relación a la Realización personal con un valor de 61,8 para el nivel medio y 38,2 % en cuanto al nivel alto. Seguidamente para el Desempeño laboral indica el 10,9 % representa el nivel regular, el 61,8 % para el nivel bueno y 27,3 % indicaron un nivel eficiente.

Figura 4

Realización personal vs Desempeño laboral



DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general, se determinó que el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes del Instituto Superior Tecnológico IDAT sede Lima Norte, no presentan correlación significativa, de acuerdo al valor de p -valor = 0,281, superior al nivel de significancia. En consecuencia, no se rechazó la hipótesis nula, lo cual se verificó verificando estadísticamente con el coeficiente de correlación de 0,148. Es decir, si los niveles del síndrome de Burnout aumentan con consecuencia el desempeño laboral disminuye en los docentes, debido a que son inversos. Tal hallazgo se encuentra semejanza con el estudio realizado por Mawyin (2020) respecto al estrés laboral en el cambio pedagógico, teniendo en consideración una muestra probabilística de 752 docentes y estudio cuantitativo, no experimental en la que se midió el estrés (SWS Survey). El estudio concluyó la existencia de una media de rango de 1,83 a 2,63; en cuanto al apoyo de 3,73 a 4,21. Indicando un alto nivel de estrés como la causante de menoscabar el trabajo docente en lo personal y lo social. A la vez la investigación de Alberto (2022) acerca de la fatiga laboral y el desempeño profesional, con una muestra de 25 docentes. En relación a los instrumentos fueron elaborados por el mismo investigador, con una confiabilidad de 0,884 y validez de juicio de expertos. Se obtuvo como resultado 0,610 correlación media y positiva, con p -valor menor a 0,05. Concluyendo la relación entre la fatiga laboral y el desempeño docente. Por cuanto, se complementa la idea con la teoría respecto al Maslach et al. (2020)

que refiere al síndrome de Burnout, como una contestación extensa al estrés, la cual disminuye las actividades dentro del trabajo. Esta es originada por la tensión crónica de la interacción conflictiva entre el trabajador y su empleo, su sintomatología se observa en el agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo. Asimismo, ampliando el estudio se tiene a Akram y Zepeda (2015), los cuales sostienen que el desempeño laboral en los educadores viene a ser como la evaluación que se realizan a los propios y su efectividad en diversas áreas, a la vez brindarles el reconocimiento oportuno. Los educadores podrían hacer una autoevaluación, debido a que tienen el compromiso de su desarrollo profesional, tienen la capacidad de autorrealizarse, reflexionan sobre su propio avance profesional, siempre que cuenten con el tiempo, estímulo y recursos necesarios. En un entorno de apoyo y confianza, pueden reflexionar honestamente sobre sus prácticas. Esta autoevaluación es valiosa para la evaluación del desempeño y para diseñar cursos de desarrollo profesional adecuados.

En relación con el objetivo específico 1, entre el agotamiento emocional del síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes, según un p -valor de 0,907, superior al nivel de significancia. Por lo tanto, no se rechazó la hipótesis nula, con un coeficiente de correlación de 0,016. Esto indica que, aunque los niveles de agotamiento emocional aumenten, el desempeño laboral de los docentes no se ve afectado de manera significativa. Este hallazgo coincide con el estudio de Daza y De La Cruz (2023) sobre la influencia del estrés laboral en el desempeño

docente. Utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional descriptivo, encontraron una correlación inversa de $-0,370$ entre el estrés y el desempeño laboral. La investigación, que incluyó a 74 docentes, mostró que el 65% de ellos experimentaba un nivel muy alto de estrés laboral.

Por otro lado, Contreras (2021) investigó la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente, encontrando una correlación inversa de Spearman de $-0,890$. Su estudio, con una muestra de 40 docentes, reveló que el 40% presentaba un nivel medio de Burnout y el 82,5% tenía un desempeño docente deficiente. El síndrome de burnout, o Síndrome de Quemarse por el Trabajo, es una reacción al estrés laboral, especialmente en profesiones asistenciales con contacto cercano y exposición emocional. Es frecuente en la enseñanza, considerada una “profesión de riesgo”. Un tercio de los profesores sufre altos niveles de estrés que pueden derivar en burnout, y tres de cada cuatro se sienten “quemados”, lo que se atribuye a la falta de motivación y creencias negativas sobre su autoeficacia. Según Blázquez-Manzano, et. al, (2022), sostiene que el burnout es más elevado en docentes de nivel secundaria en relación a otros niveles. Se manifiesta en agotamiento emocional, baja realización personal y despersonalización. El agotamiento es el componente principal, la baja realización personal se refiere a la percepción de incompetencia para alcanzar metas, y la despersonalización implica una actitud insensible (Castañeda-Santillán y Sánchez-Macías, 2022). El modelo tridimensional permite analizar cada dimensión en relación con el apoyo social percibido por los maestros. Bautista et al. (2020) señalaron que el rendimiento laboral es un sistema diseñado para mejorar la eficiencia y el éxito de las organizaciones, y destacan tres dimensiones: el desempeño de tareas, que implica la realización de actividades que contribuyen directa o indirectamente a la organización; las conductas contraproducentes, que son acciones deliberadas que benefician al empleado; y el desempeño contextual, que incluye comportamientos espontáneos e individuales que superan las expectativas del trabajo. Por ello, el rendimiento laboral se considera un recurso para el desarrollo institucional, ya que ayuda en la formulación de estrategias y en la mejora de la eficacia de los empleados, proporcionando ventajas a la organización que permiten una mejora continua y una mayor competitividad.

En cuanto al objetivo específico 2, entre la despersonalización del síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes, no tienen correlación significativa de acuerdo al valor de $p\text{-valor} = 0,954$ mayor al nivel de significancia, en consecuencia, no se rechazó la hipótesis nula, verificando estadísticamente con el coeficiente de correlación de $0,008$. Es decir, si los niveles de la despersonalización aumentan, de manera inversa el desempeño laboral disminuye en los docentes. Tal hallazgo se relaciona con los estudios de Tejada (2022) dando a conocer el impacto del Síndrome de Burnout en la práctica docente, cuantitativo de método observacional, estudio a una población de 102, a los cuales se le aplicó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) con 22 ítems, que miden: el cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal. Se obtuvieron resultados para el cansancio emocional el 56 % en un nivel bajo, de 22 % medio y 22 % indicando un nivel alto. Para la despersonalización emocional el 81 % indicó bajo, de 13 % medio y 6 % sostuvo un nivel alto. Al finalizar para la realización personal el 6 % marco un nivel bajo, de 19 % medio y 75 % para alto. A la vez se consideró a Sánchez (2023), acerca del clima institucional y el desempeño docente, compilando información mediante una encuesta con validez y alta confiabilidad, se aplicaron los instrumentos a una muestra de 40 docentes. En su resultado indicó correlación de $0,733$ media alta y positiva entre el clima institucional y el desempeño docente. Se tiene la teoría de García (2020), sostuvo que el síndrome de burnout, también conocido como el síndrome del trabajador quemado, es una consecuencia del estrés laboral crónico. Este síndrome se manifiesta con agotamiento emocional, despersonalización, baja autoestima, ineficiencia en el trabajo y dificultades en la comunicación interpersonal. Afecta a personas con estrés prolongado, resultando en fatiga e ineficacia. En Europa, se diagnostica como neurastenia asociada al trabajo y se considera una enfermedad mental. En Ecuador, puede preceder otras patologías psíquicas. En el ámbito educativo, especialmente entre docentes, se manifiesta con síntomas como agotamiento, estrés, frustración, distanciamiento social, somnolencia y pereza laboral, además de cefaleas y trastornos digestivos. El texto destaca la importancia de investigar cómo prevenir el burnout en trabajadores del área de la salud, enfocándose en la salud mental del personal sanitario. En este sentido se consideró los aportes de Chiavenato (2007) menciona que la evaluación del desem-

peño comienza con la formulación de objetivos consensuados entre el evaluado y su gerente. El evaluado debe comprometerse a alcanzar estos objetivos, lo cual puede formalizarse mediante un contrato psicológico. Luego, se negocian y asignan los recursos necesarios para alcanzarlos. Se realiza una medición constante de los resultados y se proporciona retroalimentación continua para mejorar la consistencia en el desempeño.

En cuanto al objetivo específico 3, entre la realización personal del síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes, con un p-valor de 0,101 y un coeficiente de correlación de 0,223. Esto indica que, aunque los niveles de realización personal aumenten, el desempeño laboral no se ve afectado significativamente. Este hallazgo encuentra correspondencia con Martínez et al. (2021) realizaron un estudio cuantitativo y correlacional sobre el desempeño docente y la práctica profesional, con un diseño no experimental. La muestra incluyó a 125 docentes, a quienes se les aplicaron dos instrumentos de 77 ítems cada uno, con alta confiabilidad (0,957 y 0,865). Los resultados descriptivos mostraron que el 2,4 % de los docentes tuvo un desempeño excelente, el 39 % un buen desempeño y el 7,3 % un desempeño malo. Se encontró una relación negativa (-0,416) entre el desempeño docente y los años trabajando en el mismo lugar, y no se halló relación significativa entre el desempeño docente y el grado académico o nivel de estudio. Por otro lado, Aguilar (2023) realizó un estudio para determinar la influencia de la ética profesional en el desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas. Utilizó un enfoque explicativo, aplicado y no experimental, con una muestra de 70 docentes. Los instrumentos de medición, validados por expertos, mostraron una alta fiabilidad (0,90 y 0,94). El estudio concluyó que la ética profesional influye significativamente en el desempeño docente, con un 38,8 % según Cox y Snell y un 84,9 % según Nagelkerke. También de acuerdo con Salazar et al. (2021) en México encontraron que los estudiantes experimentaron síndrome de burnout debido al agotamiento causado por la educación virtual. En España, Blázquez et al. (2022) descubrieron que el 20% de los profesionales presentan altos niveles de burnout debido a las responsabilidades académicas y familiares en un contexto social anómalo. Finalizando se encontró fundamento en las ideas de Chiavenato (2007), el cual sostuvo que el desempeño laboral es situacional y depende de

varios factores, como la percepción del valor de las recompensas y la relación costo-beneficio. El esfuerzo del individuo está influenciado por sus habilidades, capacidades y percepción de su rol. La evaluación del desempeño es un proceso sistemático que valora cómo se desempeña una persona y su potencial de desarrollo, utilizando métodos como la evaluación de méritos y los informes de avance.

CONCLUSIONES

Se evidenció estadísticamente que no existe relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de los docentes del Instituto Superior Tecnológico IDAT sede Lima Norte, con un nivel de error al 5 % (p-valor > 0,05; RS = 0,281). Además, se verificó que al ascender el Síndrome de Burnout en los docentes su desempeño laboral tiende a disminuir ya que ambas variables son inversas.

Se evidenció estadísticamente que no existe relación entre el agotamiento emocional del Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de los docentes, con un nivel de error al 5 % (p-valor > 0,05; RS = 0,907). Además, se verificó que al ascender los niveles de agotamiento emocional en los docentes su desempeño laboral tiende a disminuir ya que ambas variables son inversas.

Se evidenció estadísticamente que no existe relación entre la despersonalización del Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de los docentes, con un nivel de error al 5 % (p-valor > 0,05; RS = 0,954). Además, se verificó que al ascender los niveles de despersonalización en los docentes su desempeño laboral tiende a disminuir ya que ambas variables son inversas.

Se evidenció estadísticamente que no existe relación entre la realización personal del Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de los docentes, con un nivel de error al 5 % (p-valor > 0,05; RS = 0,23). Además, se verificó que al ascender los niveles de la realización personal en los docentes su desempeño laboral tiende a disminuir ya que ambas variables son inversas.

Conflicto de intereses: El autor declara no tener conflicto de intereses de ningún tipo.

REFERENCIAS

- Aguilar M., L. (2023). *Ética profesional y desempeño docente en cuatro instituciones educativas públicas en el nivel primario, UGEL Urubamba. Cusco, 2023*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/121842>
- Akram, M. y Zepeda, S. (2015). Development and Validation of a Teacher Self-assessment Instrument. *Journal of Research and Reflections in Education*. 46(2), 03–109. <https://ue.edu.pk/jrre/articles/92005.pdf>
- Álvarez-Andrade, G. (2020). Evaluation of teaching performance in Public Educational Institutions [Evaluación del desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas]. *Revista EDUSER*, 7(1), 32–40. <https://doi.org/10.18050/eduser.v7i1.2423>
- Alberto L., R. (2022). *Fatiga laboral y el desempeño profesional de los docentes de la institución educativa San Pedro 5050 del Callao, Lima 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio. <https://repositorio.unac.edu.pe/item/800e5ed9-b8ae-4860-9d37-6e10c792bb87>
- Fauta A., J. G., Palomo R., K. V., Núñez L., C. del R., & Llerena P., V. del C. (2023). Teacher training and professional performance of teachers. *Conciencia Digital*, 6(1.4), 506–523. <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v6i1.4.2011>
- Baldeón, M., Janampa, L., Rivera, J., y Santivañez, L. (2023). Síndrome de burnout: Una revisión sistemática en Hispanoamérica. *LATAM: Revista Latinoamericana de Ciencias y Humanidades*, 4(1), 1809–1831. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.378>
- Blázquez-Manzano, A., León-Mejía, A. y Patino-Alonso, M. (2022). Síndrome de «burnout» y apoyo social en maestros de Educación Primaria. *Estudios sobre Educación*. 42, 2021, 79 – 98. <https://dadun.unav.edu/handle/10171/63114>
- Bautista, R., Cienfuegos, R. & Aguilar, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Valor Agregado*, 54–60. https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
- Castañeda-Santillán, L., y Sánchez-Macías, A. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *Revistas de Ciencias de Administración y Economía*, 12(24), 230–246. <https://www.redalyc.org/journal/5045/504572491003/>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones*. McGraw Hill. https://www.academia.edu/54464865/Chiavenato_Administracion_de_Recursos_Hu
- Contreras A., T. (2021). *El síndrome de burnout y el desempeño docente en Educación Básica Regular en Lima Cercado*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional. https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/6196/UNFV_EUPG_Contreras_Teresa_Maestria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cortez-Silva, D., Campana, N., Huayama, N., y Aranda, J. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19. *Propósitos y Representaciones*, 9(3), e812. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n3.812>
- Daza G., H. y De La Cruz G., M. (2023). *influencia del estrés laboral en el desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Santander Campus Valledupar*. [Tesis de maestría, Universidad de Santander]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.udes.edu.co/entities/publication/71b70b55-039a-4e3d-9a6f-8ddc93d861e3>
- García, D., & Campana, A. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en las Unidades Educativas “Fe y Alegría”, Guayaquil – Ecuador, 2019. *Revista Ciencia y Educación*, 1(1), 6–18. <https://www.cienciayeduacion.com/index.php/journal/article/view/5>
- Guerrero-Escobar, K., Navarro-Navarro, B., Carpio-Mendoza, J., y Duran-Panclas, M. (2023). Síndrome de Burnout en profesionales educativos. *Horizontes: Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(28), 690–697. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i28.547>

- Gurumendi, I., Panunzio, A., Calle, M., y Borja, M. (2021). Síndrome burnout en docentes universitarios. *RECIMUNDO*, 5(3), 205-219. [https://doi.org/10.26820/recimundo/5.\(2\).julio.2021.205-219](https://doi.org/10.26820/recimundo/5.(2).julio.2021.205-219)
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education.
- Jarrín-García, G., Patiño-Campoverde, M., Moya-Lara, I.; Barandica-Macías, A.; Bravo-Zurita, V. (2022). *Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes ecuatorianos de educación superior en tiempos de pandemia Covid-19*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8331397>
- Lauracio C. y Lauracio T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*. 2(4), 543-554. <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/90/182>
- Lucio G., R. y Tünnermann B., C. (2018). La formación docente: horizontes y rutas de innovación. CLACSO. <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/handle/CLACSO/15211>
- Martínez C., G., Esparza C., A. y Gómez C., R. (2021). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *RIDE*. 11(21), e108. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v11n21/2007-7467-ride-11-21-e013.pdf>
- Maslach, C., Jackson S. y Schwab R. (2020). Kit de herramientas Maslach Burnout para educadores. *Mind Garde*. <https://www.mindgarden.com/331-maslach-burnout-toolkit-for-educators>
- Mawyin C., F. (2020). *Del estrés laboral de los docentes al cambio pedagógico en una universidad pública ecuatoriana*. [Tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Madrid]. Repositorio Institucional. https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/693161/mawyin_cevallos_francisco_antonio.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mineducación (2020). *Evaluación anual de desempeño docente*. Ministerio de Educación de Colombia. <https://www.mineducacion.gov.co/portal/micrositios-preescolar-basica-y-media/Evaluacion/Evaluacion-de-Docentes-y-Directivos-Docentes/397376:Evaluacion-anual-de-desempeno>
- Muñoz R., C. (2011). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis* (2da. edición). Pearson. <https://www.indesgua.org.gt/wp-content/uploads/2016/08/Carlos-Mu%C3%B1oz-Razo-Como-elaborar-y-asesorar-una-investigacion-de-tesis-2Edicion.pdf>
- Otzen, Tamara y Manterola, Carlos. (2017). Técnicas de muestreo en una población de estudio. *Revista Internacional de Morfología*, 35 (1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Retamozo Avalos, A., Astocondor Gonzales, C., Juárez Tamayo, N., & Ramos Cevallos, M. (2024). Perspectivas actuales sobre el estrés y su relación con el desempeño docente: una revisión sistemática. *Mendive. Revista De Educación*, 22(2), e3635. <https://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/3635>
- Salazar G., J., Dolores R., E., Valdivia R., M., Hernández C., M. y Huerta M., I. (2021). Síndrome de burnout en estudiantes de educación superior tecnológica del campus Tierra Blanca en tiempo de covid-19. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(22), e204. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i22.896>
- Sánchez R., S. (2023). *Clima institucional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Isaac Newton - Cajamarca, 2021*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca). Repositorio institucional. <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/6775/Tesis%20Sof%c3%ada%20S%c3%a1nchez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Simancas-Pallares, M., Fortich M., N. y González M. (2016). Validez y consistencia interna del Inventario Maslach para burnout en estudiantes de Odontología de Cartagena. *Colombia Revista Colombiana de Psiquiatría*. 46(2):103-109. <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-colombiana-psiquiatria-379-pdf-S003474501600024X>

Tejada P., I. (2022). *Síndrome de desgaste profesional y su impacto en la práctica docente de los educadores de la Facultad de Ciencias Sociales, Humanidades y Artes de una institución de educación superior en Bucaramanga, Colombia*. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Bucaramanga]. Repositorio Institucional. https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/18740/2022_Tesis_Tejada_Pedraza_Ivone_Karina.pdf?sequence=1

UNESCO (2023). *¿Qué determina el buen desempeño de un docente?* ¿Qué determina el buen desempeño de un docente?. UNESCO. <https://www.unesco.org/es/articles/que-determina-el-buen-desempeno-de-un-docente>