

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO**  
**“BENEDICTO XVI”**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**



**SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN  
DOCENTES DEL NIVEL INICIAL DE LA PROVINCIA DE  
HUALGAYOC, CAJAMARCA, 2025**  
**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAESTRA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**AUTORA**

**Br. Villanueva Terán, Juana Edith**

<https://orcid.org/0009-0005-7510-6912>

**ASESORA**

**Ms. Esteves Cárdenas, Verónica Liset**

<https://orcid.org/0000-0002-3475-5845>

**LINEA DE INVESTIGACIÓN**

**Estructura y cultura organizacional**

**TRUJILLO - PERÚ**

**2025**

## DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado:

Yo, Mg. Verónica Liset Esteves Cárdenas con DNI N° 71231923, como asesora del trabajo de investigación titulado “SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DEL NIVEL INICIAL DE LA PROVINCIA DE HUALGAYOC, CAJAMARCA, 2025”, desarrollado por la egresada Juana Edith Villanueva Terán con DNI N° 41164423 del Programa de Maestría en GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO; considero que dicho trabajo reúne las condiciones técnicas y científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el Reglamento de Estudiantes y de Grados y Títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de titulación de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada escuela.



Mg. Verónica Liset Esteves Cárdenas  
Asesora

**AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

**EXMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, S.J.**

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

**DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO**

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

**DRA. ROMY ANGÉLICA DÍAZ FERNÁNDEZ**

Vicerrectora Académica

**DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA**

Vicerrectora de Investigación

**DR. JORGE LUIS BRENIS EXEBIO**

Director de la Escuela de Posgrado

**DRA. TERESA SOFÍA REATEGUI MARÍN**

Secretaria General

## **DEDICATORIA**

A Dios, por ser mi guía y darme la fuerza para seguir adelante y alcanzar mis objetivos trazados. A mi familia por su amor y apoyo incondicional en los momentos difíciles que me ha tocado superar.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi especial agradecimiento a los docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, que dedicaron tiempo a responder el cuestionario; sus respuestas enriquecieron el análisis y comprensión de la investigación realizada.

Agradezco sinceramente a los distinguidos expertos Dr. Hugo Martín Ruiz Acuña, Dra. Karen del Rocío López Segura y la Mg. Jenny Judith Rodríguez Penas, por su valiosa colaboración en la validación del cuestionario de investigación.

Agradezco a mi asesora Ms. Verónica Liset Esteves Cárdenas, por sus orientaciones a lo largo del proceso de investigación.

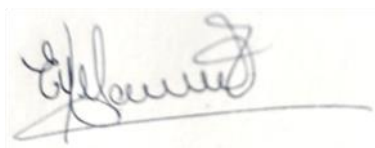
## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Juana Edith Villanueva Terán con DNI N.º41164423, egresado/a del **Programa de maestría en GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO** de la **Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”**, doy/damos fe de que he/hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos establecidos por la **Escuela de Posgrado** para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: **“SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DEL NIVEL INICIAL DE LA PROVINCIA DE HUALGAYOC, CAJAMARCA, 2025”**, el cual consta de un total de **96 páginas**, incluyendo tablas y figuras y **51 páginas de anexos**.

Dejo constancia de la **originalidad y autenticidad** de la mencionada investigación y declaro, bajo juramento y en cumplimiento de los principios éticos, que el contenido del documento es **de mi exclusiva autoría** en cuanto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están debidamente sustentados en fuentes bibliográficas, asumiendo la responsabilidad de cualquier omisión involuntaria en la citación de autores.

En este sentido, declaro/declaramos que el uso de herramientas de inteligencia artificial en el presente trabajo se ha limitado exclusivamente a la mejora de la redacción y corrección de errores gramaticales y sintácticos, sin que ello haya influido en la generación del contenido, análisis o interpretación de los resultados de la investigación. Del mismo modo, reconozco que cualquier vulneración a los derechos de autor derivada del presente trabajo será de mi exclusiva responsabilidad, asumiendo las consecuencias académicas y legales que pudieran derivarse conforme a la normativa vigente.

**La autora**



**FIRMA**

**Nombres:** Juana Edith Villanueva Terán

**DNI N°** 41164423

## ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD .....	2
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS .....	3
DEDICATORIA .....	4
AGRADECIMIENTO .....	5
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....	6
INDICE.....	7
INDICE DE TABLAS .....	8
RESUMEN .....	9
ABSTRACT .....	10
I. INTRODUCCIÓN.....	11
II. METODOLOGÍA .....	24
2.1 Enfoque, tipo .....	24
2.2 Diseño de investigación.....	24
2.3 Población, muestra y muestreo.....	24
2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos .....	25
2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información.....	26
2.6 Aspectos éticos en investigación .....	27
III. RESULTADOS.....	28
IV. DISCUSIÓN.....	31
V. CONCLUSIONES.....	35
VI. RECOMENDACIONES .....	36
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	37
ANEXOS .....	45

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Baremos de la variable Síndrome de Burnout y sus dimensiones .....	26
<b>Tabla 2</b> Baremos de la variable desempeño laboral y sus dimensiones.....	26
<b>Tabla 3</b> Nivel de correlación.....	27
<b>Tabla 4</b> Nivel de Síndrome de Burnout en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025.....	28
<b>Tabla 5</b> Nivel de Desempeño Laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025.....	28
<b>Tabla 6</b> Nivel de correlación entre el Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025 .....	29
<b>Tabla 7</b> Nivel de correlación entre el Agotamiento y Desempeño Laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025 .....	29
<b>Tabla 8</b> Nivel de correlación entre el Despersonalización y Desempeño Laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025 .....	30
<b>Tabla 9</b> Nivel de correlación entre el Falta de Realización Personal y Desempeño Laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025 .....	30

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación es fruto de varios meses de investigación que tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025. Metodológicamente el trabajo fue abordado bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básica y a su vez descriptivo correlacional, con un diseño no experimental. La población estuvo compuesta por 303 docentes de nivel inicial de la provincia de Hualgayoc y la muestra la conformaron 170 docentes pertenecientes a la población que fueron seleccionados a través del muestreo aleatorio simple. Como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta con su respectivo instrumento el cuestionario, para esto cada uno de los instrumentos pasaron por un proceso de validación a través de juicio de expertos y un proceso de confiabilidad a través del Alfa de Cronbach. Los resultados mostraron que un alto porcentaje (45,9%) de los docentes presentan un nivel medio de Burnout, en tanto en el desempeño laboral el nivel que predomina es el satisfactorio (65,9%), de igual forma el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de -0,574 y la significancia bilateral de 0,000. Con esto se concluye que existe una correlación negativa y significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en docentes de nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025, por lo que se recomienda a las autoridades educativas de la provincia de Hualgayoc gestionar a través de programas y espacios la salud emocional de los docentes para prevenir problemas de salud mental y física como es el caso del Síndrome de Burnout, a fin de que no repercuta en su desempeño laboral.

**Palabras claves:** Síndrome de Burnout, desempeño laboral, agotamiento, despersonalización, falta de realización.

## ABSTRACT

This research work is the result of several months of research that aimed to determine the relationship between burnout syndrome and job performance in early childhood teachers in the province of Hualgayoc, Cajamarca, 2025. Methodologically, the work was approached under a quantitative approach, of a basic and at the same time descriptive correlational type, with a non-experimental design. The population was made up of 303 early childhood teachers from the province of Hualgayoc and the sample was made up of 170 teachers belonging to the population who were selected through simple random sampling. As a data collection technique, the survey was used with its respective instrument, the questionnaire, for this each of the instruments went through a validation process through expert judgment and a reliability process through Cronbach's Alpha. The results showed that a high percentage (45.9%) of teachers had a medium level of burnout, while the predominant level of job performance was satisfactory (65.9%). The Spearman's Rho correlation coefficient was -0.574 and the bilateral significance was 0.000. This concludes that there is a significant negative correlation between burnout syndrome and job performance among pre-primary school teachers in the province of Hualgayoc, Cajamarca, 2025. Therefore, educational authorities in the province of Hualgayoc are recommended to manage teachers' emotional health through programs and spaces to prevent mental and physical health problems such as burnout syndrome, so that it does not impact their job performance.

**Keywords:** Burnout syndrome, job performance, exhaustion, depersonalization, lack of fulfillment..

## I. INTRODUCCIÓN

El síndrome de burnout, llamado también síndrome del desgaste profesional es una respuesta prolongada a factores estresante que afecta a distintos profesionales entre ellos a los docentes, debido a la sobrecarga laboral y sobre exigencia emocional (Nyamugoro et al., 2023). Según la clasificación internacional de enfermedades propuesta por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2025), es un síndrome producto del estrés crónico generado en el trabajo, que se caracteriza por generar agotamiento emocional, despersonalización y escasa realización personal.

Investigaciones internacionales señalan que la labor docente es considerada como una de las profesiones más demandantes y estresantes. La UNESCO (2025) en su Informe mundial sobre el personal docente muestra que, en una encuesta realizada a docentes de 94 países, el 60 % manifestó que no podían mantener un equilibrio saludable entre su vida laboral y personal. Siendo la sobrecarga de trabajo debido a largas jornadas, tareas administrativas, horarios complejos, presión de los padres y condiciones inadecuadas de trabajo las principales causas de estrés en los docentes que integran la OCDE, lo que genera un deterioro en su salud física y emocional.

En China, un estudio señala que los docentes enfrentan cargas excesivas de trabajo y una fuerte presión sobre el rendimiento académico de los estudiantes, que son impuestas tanto por su sistema educativo como por las demandas sociales (Fu et al., 2025), lo que refleja un desgaste no solo en su salud física sino también emocional. De igual manera un estudio en Marruecos, en el año 2024 mostró una prevalencia significativa de burnout en los docentes, siendo el agotamiento emocional la dimensión donde 74% de los docentes han sido afectados con niveles moderados y altos, mientras que en las dimensiones despersonalización y falta realización personal, el 54% y 53% respectivamente obtuvo esos mismos niveles; destacando como factores que contribuyen el número de clases impartidas, la cantidad de estudiantes y las horas de trabajo semanal (Guider et al., 2024). Asimismo, un estudio realizado en Estados Unidos, en el año 2022, evidencia que entre el síndrome de burnout docente (logro personal y agotamiento emocional) y el clima relacional en el aula (cercanía y conflicto) existía relación moderada a grande (Alamos et al., 2022), lo cual incidiría negativamente en su desempeño, teniendo en cuenta que el agotamiento emocional genera desgano y desmotivación.

Estudios en el Perú como el realizado por la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP, 2024) y el Ministerio de Educación (MINEDU), revelaron que en las dos

últimas semanas del 2022, el 20,5% y 17,5% de los docentes presentaron síntomas de agotamiento emocional y malestar psicológico, respectivamente, que son síntomas provenientes del trabajo, como el síndrome de burnout. Los resultados del estudio realizado por Carranza (2022), evidencian que el 49% de los docentes presentan un nivel alto de Burnout, igualmente los resultados del estudio de Figueroa (2024) muestran que el 30,6% presenta el mismo nivel de burnout, producto de la insatisfacción en el trabajo, condiciones poco favorables y falta de reconocimiento, generando un impacto en su desempeño y calidad educativa.

En Cajamarca, la condición laboral de los docentes es muy compleja, no solo por la recarga laboral docente producto de las diversas características de los estudiantes, sino también por su accidentado contexto geográfico, social y económico. Un estudio realizado por Arroyo y Marcelo (2023) muestra que un alto porcentaje de los docentes muestran un alto nivel de estrés laboral, lo que se relaciona con su nivel medio de desempeño. Del mismo modo el estudio realizado por Vásquez (2022) muestra que un porcentaje aceptable de docentes y administrativos tienen un nivel de prevalencia del síndrome de burnout medio y alto, lo cual incidiría negativamente en su desempeño, ya que al sentir agotamiento y desmotivación no estaría realizando su trabajo de acuerdo a los estándares requeridos.

En la provincia de Hualgayoc, los docentes, especialmente aquellos que trabajan en el nivel inicial tienen una serie de limitaciones para cumplir con su labor diaria, como es el caso de docentes que trabajan en instituciones unidocentes y multigrado, docentes que cumplen de la función de directivos, infraestructura inadecuada, diversidad cultural, lo que incrementa la carga laboral del docente. Estas condiciones, según la literatura, pueden generar el síndrome de burnout, afectando su bienestar y desempeño. Sin embargo, pese a la gravedad del contexto, no existen estudios que analicen la relación entre burnout y desempeño laboral en docentes del nivel inicial en esta provincia. Frente a este panorama, resulta necesario investigar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en docentes del nivel inicial de Hualgayoc, a fin de generar evidencia empírica local que sirva de base para intervenciones pedagógicas y de salud laboral.

A partir de lo descrito el presente trabajo de investigación busca dar respuesta al problema general: ¿qué relación existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025?, que a su vez busca dar respuesta a los problemas específicos: ¿qué relación existe entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en docentes del nivel inicial de la

provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025?, ¿qué relación existe entre la despersonalización y el desempeño laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025?, ¿qué relación existe entre la falta de realización personal y el desempeño laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025?

Teóricamente el trabajo de investigación se justifica porque busca ampliar la evidencia sobre una problemática poco investigado en docentes de educación básica de regular del nivel inicial, aportando de esta manera con nuevos datos estadísticos que servirán como antecedentes de estudio para futuras investigaciones. Igualmente, de manera práctica la investigación se justifica, porque con los resultados obtenidos se busca que los actores involucrados reflexionen sobre la relación que existe entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral de los docentes, para que tomen decisiones que beneficien no solamente a la salud emocional de los docentes, sino que repercuta en el aprendizaje de los estudiantes.

A partir de la formulación de problemática, el objetivo general de la investigación es determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025; además los objetivos específicos buscan: identificar la relación que existe entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en los docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025; identificar la relación entre la despersonalización y el desempeño laboral en los docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025; identificar la relación entre la falta de realización personal y el desempeño laboral en los docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025.

La hipótesis general de la investigación queda formulada de la siguiente manera: Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025. Y como hipótesis específicas: Existe relación significativa entre el agotamiento y el desempeño laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025; Existe relación significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025; Existe relación significativa entre la falta de realización y el desempeño laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025.

La realización del trabajo investigación ha permitido la revisión de investigaciones que se han realizado en contextos internacionales y nacionales, las mismas que servirán de sustento para la discusión de los resultados.

Así tenemos el artículo científico realizado por Bombón et al. (2024), en Ambato-Ecuador, publicado en la revista *Religación*, que tuvo como objetivo evaluar si el síndrome de burnout tenía impacto en la productividad de los docentes. Metodológicamente el estudio fue abordado bajo el enfoque cuantitativo, de tipo exploratorio y diseño descriptivo-correlacional, donde participaron 56 docentes, con quienes se utilizó dos cuestionarios, uno para medir el síndrome de burnout y otro para la productividad. Los resultados de correlación  $r = -0,318$ ,  $p < 0,05$ , mostraron que entre agotamiento emocional y la motivación existe correlación negativa significativa, de igual forma los resultados  $r = -0,307$ ,  $p < 0,05$ , entre agotamiento emocional y el trabajo en equipo. Llegando a la conclusión que el síndrome de burnout impactaba de forma negativa en la productividad de los docentes. Este antecedente demuestra empíricamente la existencia de una relación inversa las variables en el contexto educativo, fortalece la hipótesis planteada. Aunque el estudio fue realizado en los niveles de primaria y secundaria de ciudad de Ambato, sus resultados permiten contrastar los resultados en un entorno como es Hualgayoc. Además, respalda el uso del MBI como instrumento de medición confiable.

García et al. (2024), en Cuenca-Ecuador, publicaron su artículo científico en la revista *Gestio et Productio*, que tuvo como propósito determinar la relación entre la fatiga laboral y el síndrome de burnout en docentes de Cuenca, Utilizaron una metodología descriptiva relacional, contando con la participación de una muestra de 33 docentes, que respondieron el Maslach Burnout Inventory (MBI) y un cuestionario para medir la fatiga laboral. La conclusión del estudio revela que los docentes, al estar sometidos a una carga física y mental producto del trabajo con los estudiantes y docentes, experimentan situaciones de estrés que podría derivar en agotamiento, inclusive en el síndrome de burnout. El antecedente si bien no demuestra la relación entre las variables de estudio, respalda el uso del Maslach Burnout Inventory como un instrumento válido para medir el síndrome de burnout en docentes.

Berrios et al. (2023), en Tegucigalpa-Honduras realizaron un artículo para la revista *Tekné. Ciencias Sociales y Humanidades*, cuyo objetivo fue evaluar la relación del síndrome de burnout en el desempeño docente. Utilizaron el enfoque mixto, con diseño no experimental-transversal, donde participaron 73 docente. Los resultados

mostraron la no existencia de signos y síntomas determinantes que muestren la presencia del síndrome de burnout; no obstante, se evidenció la existencia de estrés agudo. Llegando a la conclusión que el estrés es un factor que influye en la salud emocional de los docentes. El antecedente de estudio evidencia la existencia de burnout en los docentes, lo que respalda los resultados descriptivos de una de las variables de estudio, además reafirma el uso del Maslach Burnout Inventory (MBI) como instrumento para evaluar burnout en los docentes.

Llerena (2023), en Guayaquil-Ecuador, desarrolló su tesis de maestría en la Universidad Técnica de Ambato, con el propósito de evaluar la influencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral docente. La metodología fue descriptiva-correlacional, de corte transversal. Participaron 132 docentes, de quienes se recabó información a través de aplicación de cuestionarios para medir las variables. Los resultados mostraron una significancia bilateral de 0,001, con lo que se concluye que entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente existe una correlación significativa. La recomendación de la investigación es que se realice seguimiento del desempeño laboral de los docentes, con la finalidad de evaluar si los planes implementados han tenido logrado prevenir o minimizar el impacto del síndrome de Burnout en su salud mental. El antecedente de estudio demuestra que entre las variables existe una relación significativa que, si bien se hizo con docentes de Guayaquil de un nivel distinto al del estudio, sus resultados permiten contrastar con los obtenidos en la ciudad de Bambamarca.

Huacón e Hidalgo (2021), en Salitre-Ecuador, publicaron su artículo en la revista MAPA titulado, que tuvo como objetivo medir el nivel de síndrome de burnout que presentaban los docentes de las instituciones de educación básica de Salitre. El estudio correlacional, de diseño no experimental-explicativo contó con una muestra de 304 docentes, de quienes se obtuvo información de la variable en estudio a través del cuestionario de Maslach. Los resultados mostraron que 15% de docentes presentó nivel alto del síndrome de burnout, mientras que el 55% presentó nivel medio. Por lo que se llega a la conclusión que un alto porcentaje de docentes está siendo afectado por este síndrome. Este antecedente permite reforzar los resultados descriptivos de la variable síndrome de Burnout, porque muestra que un alto porcentaje de los docentes están siendo afectados con niveles moderados y altos, además evidencia que el Maslach Burnout Inventory (MBI) es un instrumento confiable.

Taipe (2024), en Huancayo-Perú desarrolló su tesis de maestría en la Universidad Nacional del Centro, que se planteó como objetivo analizar relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente. La investigación fue de tipo básica, de nivel descriptivo correlacional. La muestra estuvo compuesta por 212 docentes, a los cuales se les aplicó dos cuestionarios para recoger información de las variables de estudio. El resultado de correlación fue de  $-0,686$  y la significancia bilateral de  $0,000$ , con lo que se concluye que entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente existe una correlación negativa significativa. Las recomendaciones que el investigador propone es que haya una organización en las actividades a fin que no haya una recarga laboral en los docentes, de igual forma propone que se les brinde apoyo a los docentes a fin de mitigar los efectos del estrés. Este antecedente refuerza la hipótesis de estudio, ya que se ha demostrado que entre las variables de estudio existe una correlación inversa, además reafirma que los instrumentos aplicados en la recolección de datos son altamente confiables.

Díaz et al. (2024), en Tingo María-Perú, publicaron un artículo científico en la Revista Arbitrada de Educación Contemporánea, cuyo objetivo fue determinar el vínculo que existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente. El estudio fue de enfoque cuantitativo, de nivel básico y tipo descriptivo-correlacional, con una muestra de 25 docentes, a los que se aplicó los instrumentos de estudio para evaluar las variables. El resultado del coeficiente de Rho Spearman fue de  $-0,615$  y la significancia bilateral  $0,001 < 0,05$ , concluyendo a partir de los resultados que existe una correlación negativa significativa. El estudio aplicando misma metodología que la investigación actual no solo ha permitido reforzar los resultados de las hipótesis planteadas, sino que ha permitido ampliar el conocimiento sobre el tema.

Delgado (2023), en Sullana-Perú, propuso su trabajo de maestría en la Universidad César Vallejo, que tuvo como propósito determinar si el síndrome de Burnout influye en el desempeño laboral docente. La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, de tipo aplicada y diseño correlacional-transversal. La muestra lo conformaron 42 docentes, de quienes se obtuvo información de las dos variables a través de dos cuestionarios. El resultado de la correlación fue de  $0,3$ , con lo que se concluye que existe una correlación moderada entre ambas variables. Este estudio ha demostrado que entre las variables existe una correlación, lo que refuerza las hipótesis de la investigación actual, que, si bien no corresponde al nivel inicial, sus resultados permiten contrastar los resultados en el contexto de la Hualgayoc.

Amiquero (2023), en Kimbiri-Perú, realizó su investigación de maestría en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, con el objetivo de determinar si entre el Síndrome de Burnout y desempeño docente existe correlación. La investigación fue de tipo descriptivo y diseño correlacional, donde se utilizó dos cuestionarios sobre las variables de estudio, que fueron aplicados a 40 docentes que formaron parte de la muestra. Los resultados de la prueba de Tau b de Kendall fueron de  $-0,789$  y el p valor  $0,000$ , con lo que el investigador pudo concluir que existe una relación inversa y significativa entre las variables. La recomendación hecha en la investigación va dirigida a los directivos de las IIEE de Kimbiri, para que gestionen la implementación de asesorías especializadas en temas de salud mental con la finalidad de reducir los efectos del Síndrome de Burnout. Este antecedente ha permitido reforzar no solo las hipótesis planteadas, sino que ha permitido comparar sus resultados con los de la investigación realizada con docentes de la provincia de Hualgayoc.

Gonzales (2023), en Sullana-Perú, propuso un estudio de maestría en la Universidad César Vallejo, con el propósito de analizar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los docentes de Sullana. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional y diseño no experimental. Participaron 310 docentes, que respondieron dos cuestionarios para medir las variables. Los resultados del coeficiente correlación fueron de  $-0,431$  y la significancia bilateral de  $0,000$ , con lo que se concluye que entre las variables existe una correlación inversa moderada y significativa. Se recomienda a los directivos de los colegios la implementación de un plan de prevención y promoción de salud mental para evitar problemas que afecten a los docentes. El estudio descriptivo correlacional ha demostrado que entre las variables hay una correlación inversa, lo que ha servido como antecedente de la investigación actual para la contrastación de hipótesis y discusión de resultados.

Nicolas (2022), en Sullana-Perú, realizó su investigación de maestría en la Universidad César Vallejo, que tuvo como objetivo evaluar qué relación existe entre el síndrome Burnout y desempeño docente. La investigación fue descriptiva-correlacional y participaron 61 docentes, de quienes se obtuvo información de las dos variables a través de los cuestionarios de síndrome de Burnout y del desempeño laboral. El resultado del coeficiente de correlación fue de  $0,087$  y p valor fue  $0,503$ , con lo que se concluye que entre las variables no existe una correlación significativa. En el estudio se recomienda el desarrollar programas que mejoren las habilidades de los docentes para evitar problemas de salud mental y el bajo desempeño docente. El antecedente de estudio ha demostrado

que entre las variables no existe una correlación significativa, lo que ha permitido tener una mirada distinta a los demás antecedentes al momento de contrastar las hipótesis y plantear la discusión de los resultados.

Respecto a las bases teóricas, se afirma que el concepto de Burnout fue abordado por Freudenberger (1974) en términos de signos físicos e indicadores conductuales, pero fue Maslach, quien realizó la primera formulación teórica del síndrome, y quien elaboró una escala para evaluar diferentes aspectos del síndrome de burnout en un conjunto grande de profesionales que brindaba servicios humanos (Maslach y Jackson, 1981).

El síndrome de burnout, según Alsalhe et al. (2021) puede ser definido como un síndrome ocupacional que es el resultado de un estrés crónico en el lugar de trabajo gestionado de manera inadecuada. Maslach y Leiter (2016) por su parte definen al síndrome de burnout como un trastorno psicológico que es producto de la exposición prolongada de una persona a factores interpersonales de estrés crónico en su entorno laboral. Desart et al. (2017) señala que este síndrome está relacionado con el descontrol emocional y cognitivo, puesto que los que lo padecen suelen tener dificultades para regular su comportamiento, ya que se sienten abrumados.

En el campo educativo, Prieto y Choy (2023) definen el síndrome de burnout como un indicador de salud laboral, que no solo afecta al docente como persona, sino que también influye en su trabajo pedagógico, ya que los docentes según lo señalan Mota et al. (2021) son uno de los profesionales más propensos a la desestabilidad emocional y la fatiga relacionada a su actividad profesional. Los docentes experimentan agotamiento, ya que se enfrentan permanentemente a dificultades como los constantes cambios en las políticas educativas, la insatisfacción y falta de compromiso de las familias, y a estudiantes con múltiples necesidades (Anton y Van, 2024). Este agotamiento genera en muchos casos la reducción de los docentes en su autoeficacia, impactando de forma negativa en el aprendizaje de los estudiantes.

Los docentes son uno de los grupos de profesionales de servicios humanos que son más propensos al burnout ocupacional. La docencia es una tarea altamente exigente y desafiante, ya que requiere una confrontación constante con diferentes partes interesadas (estudiantes y sus padres, administradores) (Rodríguez et al., 2017). Se caracteriza por tres dimensiones: sensación de agotamiento (falta de energía); mayor distanciamiento mental del trabajo (sentimientos de negativismo o cinismo) y menor eficacia profesional.

El agotamiento emocional, implica sentirse fatigado y agotado tanto físicamente como emocionalmente debido a las demandas laborales excesivas (Szigeti et al., 2023). En el caso de los docentes el agotamiento emocional hace referencia a un agotamiento de energía (físico) y de recursos personales emocionales producto del contacto diario con los estudiantes (Rodríguez et al., 2017) y docentes, además de un contacto frecuente con los padres de familia.

La despersonalización o cinismo, es el desarrollo de actitudes negativas, distantes e impersonales hacia las personas con quienes trabaja la persona con el síndrome (Maslach y Leiter, 2016). En el campo de la docencia la despersonalización hace referencia al desapego emocional del docente, que incluye indiferencia, falta de empatía y sentimientos negativos hacia los estudiantes, docentes y padres de familia (Szigeti et al., 2023).

Falta de realización personal, hace referencia a los sentimientos de ineficacia, de falta de competencia profesional y de éxito en el trabajo que tiene la persona afectada con el síndrome (Maslach et al., 2001). En los docentes se evidencia esta dimensión cuando sienten que no están desarrollando su práctica pedagógica de forma competente, que no están logrando los resultados que desea.

Dentro de los factores asociados y de riesgo del síndrome de burnout se consideran: Factores individuales, laborales y organizacionales. Dentro de los factores individuales se consideran al género (con mayor prevalencia en mujeres), la edad, el tiempo en la docencia, la calidad de vida, el perfeccionamiento y autoexigencia, estrategias inadecuadas de afrontamiento, entre otros. (Angulo, 2022; Cámara, 2023; Resett et al., 2025). Dentro de los factores laborales asociados se consideran a la sobrecarga laboral (sesiones de clase, números de estudiantes, estudiantes con múltiples necesidades, evaluaciones, planificaciones), falta de apoyo institucional, falta de recursos materiales, presión de las familias y autoridades educativas (Ureta, 2024; Cámara, 2023). Finalmente, dentro de los factores organizacionales se consideran la burocracia, la falta de liderazgo, comunicación y reconocimiento (Rivera, 2023).

Para la comprensión del síndrome de burnout existe un conjunto de teorías y modelos como la teoría social de Bandura, teoría de la educación de Dewey, el modelo de Maslach y Jackson, entre otros.

La teoría social propuesta por Bandura establece cómo el entorno (ambiente social) ejerce influencia en las actitudes y forma de pensar de las personas; es decir, su manera de sentir, pensar y actuar son un reflejo de la interacción con las demás personas

(en el caso de los docentes, es un reflejo de la interacción con sus colegas, estudiantes y familias). Todos los trabajadores cuando llegan a sus puestos lo hacen con sueños, ideales, expectativas, esperanzas y ganas de aportar; pero según como encuentre el ambiente y las situaciones que le toque vivir, su motivación, su estado emocional e incluso su conducta pueden cambiar (Bandura y Walters, 1984). En el caso de los docentes, el desafío es más grande aún porque siempre debe mostrar una actitud amable, paciente e incluso comprensiva con estudiantes que muestran mal comportamiento o conductas disruptivas, que al ser constantes se convierten en factores causantes del burnout. Sin embargo, las instituciones suelen priorizar sus objetivos y estándares de servicio, exigiendo a los trabajadores un esfuerzo extra que, con el tiempo, termina pasando factura a su salud física y mental (Rivera, 2023).

La teoría de la educación de Dewey, pone de manifiesto la sobrepoblación de estudiantes en las aulas y la diversidad de contextos culturales. Diversos investigadores manifiestan que la sobrepoblación de estudiantes en las aulas genera indisciplina, desconcentración y desatención, impidiendo que las actividades de aprendizaje se desarrollen con normalidad. Asimismo, la diversidad de características de los estudiantes y de sus contextos producto de aspectos sociales, económicos, culturales, educativos han hecho del desarrollo de la práctica pedagógica un mundo muy complejo que redundan en la labor docente y la educación (Rivera, 2023; Trachtenberg, 2010). Los docentes enfrentan desafíos para implementar una educación progresiva (centrada en experiencia y aprendizaje activo), con aulas sobrepobladas y con contextos diversos, generándoles un desequilibrio en su salud no solo física sino también emocional.

El Modelo de Maslach y Jackson es la teoría que más ha influido y la más aceptada dentro de la literatura científica sobre Burnout. Este modelo considera que el burnout es el último paso dentro del proceso de estrés laboral crónico, con consecuencias negativas tanto a nivel personal como a nivel laboral (Olivares, 2017). El síndrome de Burnout según sus autores es configurado como un síndrome tridimensional que se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal. (Maslach y Leiter, 2016).

Respecto a la variable desempeño laboral se puede afirmar que es un tema que recobrado protagonismo dentro de cualquier entidad, por el impacto que genera en el logro de objetivos y metas. Chiavenato (2007) lo define al desempeño laboral como el conjunto de actitudes y acciones que se observan en los trabajadores y que ayudan a alcanzar los objetivos de una entidad, destacando que el buen desempeño es, sin duda, la

fortaleza más importante de cualquier institución. Por su parte Huamán (2018) lo define como el esfuerzo que realizan los trabajadores al momento de cumplir con sus labores, asociándolo al rendimiento y a la medición en términos observables. Igualmente Retamozo (2024) señala que el desempeño laboral es la forma como se desenvuelve el trabajador en su área, sumado a su conocimiento práctico y sus capacidades.

En el campo educativo, el desempeño laboral Tobón (2013) lo describe como un conjunto de roles que los docentes ejecutan en su trabajo con sus estudiantes. Vasquez (2020) por su parte define al desempeño laboral docente como la manera en que los docentes realizan su trabajo, no solo dentro de las aulas, sino en todos los espacios donde se lleva a cabo el proceso educativo (enseñanza-aprendizaje). Lo que implica, ejercer la labor con responsabilidad, compromiso y dedicación para lograr el fin último que es la formación de los estudiantes. En esa misma línea Anchundia (2019) lo define como el conjunto de acciones concretas que un docente realiza en su trabajo, es decir el desempeño se relaciona directamente con todo lo que hace el docente en su práctica pedagógica para lograr resultados en el aprendizaje de los estudiantes.

El desempeño laboral al estar relacionado con el aprendizaje de los estudiantes necesita que el docente sea idóneo profesionalmente, ello permite que se genere espacios adecuados para construir de forma efectiva el conocimiento, se gestione eficientemente el tiempo de interacción en las aulas, se utilice los materiales y recursos, se promueva permanentemente la formación y especialización para poder afrontar de manera eficaz la demandas de una sociedad en constante cambio (Ccoto, 2023).

Las dimensiones del desempeño laboral docente han sido establecidas teniendo en cuenta el Marco del Buen Desempeño Docente propuesto por el MINEDU (2014), que considera cuatro grandes elementos (dominios) que son: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

La preparación para el aprendizaje de los estudiantes hace referencia a todo lo que los docentes deben preparar para generar aprendizajes auténticos en sus estudiantes. Implica planificar su trabajo pedagógico que abarca desde la planificación curricular anual y de unidades hasta las sesiones de aprendizaje, valorando la interculturalidad y atendiendo a todos según sus necesidades. Todo esto implica, el conocimiento de las principales características (sociales, culturales y cognitivas) de los estudiantes. Además, debe tener un dominio disciplinar y pedagógico, así como un dominio del uso de

materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación de los aprendizajes MINEDU (2014). En este sentido es importante que los docentes conozcan y tengan dominio de los procesos cognitivos, así como de los procesos pedagógicos y procesos didácticos (procesos de cada área) para facilitar el aprendizaje del estudiante (Gálvez y Milla, 2018).

La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, se refiere a la comprensión que deben tener los docentes sobre cómo conducir el proceso de enseñanza teniendo en cuenta el enfoque inclusivo y que atienda a la diversidad. Comprende la mediación pedagógica, el conocimiento profundo de los contenidos, la motivación constante en los estudiantes, el uso de metodologías y formas de evaluar diversas, así como el uso adecuado de recursos didácticos, inclusive el uso de criterios e instrumentos diversos que ayudan a identificar los niveles de logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje MINEDU (2014). Enseñar para el aprendizaje implica facilitar y potenciar los aprendizajes (significativos, activos, constructivos, enriquecedores e integradores), para ello es necesario que los docentes prevean y proyecten una serie de acciones que involucra la planificación, la revisión de recursos y materiales bibliográficos necesarios, de tal forma que los estudiantes puedan iniciar su aprendizaje sintiéndose estimulados, provistos de la información necesaria, sintiéndose orientados y fortalecidos para el logro sus aprendizajes (Rochina et al., 2020).

La participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, significa que los docentes deben participar de forma democrática en la gestión de las instituciones o redes educativas. Implica una comunicación asertiva entre los diferentes actores de la comunidad educativa, participar en la elaboración, ejecución y evaluación del PEI, así como contribuir a la creación de un ambiente escolar acogedor donde todos sean escuchados. Incluye además el respetar y valorar a la comunidad y sus características, y la responsabilidad compartida con las familias en los resultados de los aprendizajes MINEDU (2014). Los docentes cumplen una función esencial en la gestión de una institución educativa exitosa, por ello se hace necesario que no solo se limite a la enseñanza, sino que se involucre en la planificación de las diferentes acciones que implemente, así como en la toma decisiones (Ramos, 2019).

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, se refiere al crecimiento conjunto de los docentes, construyendo día a día su identidad mediante el aprendizaje continuo y el trabajo en equipo. Implica reflexionar de forma crítica sobre su práctica pedagógica y la de sus colegas, compartir experiencias con colegas y participar

activamente en espacios de formación. Incluye ser responsable de los procesos y resultados del aprendizaje, así como gestionar la información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas que guían lo que sucede en el aula y la escuela MINEDU (2014). Como lo señala Henckell, (2021) es parte del desarrollo profesional del docente “su constante capacitación y actualización demostrando dominio no sólo en su quehacer pedagógico, sino también en su marco teórico, lo que va a revalorar su desempeño como profesional de la educación”.

En la investigación se ha consignado un conjunto de términos relacionados a las variables de estudio que por su relevancia son necesarios conceptualizarlos. El primer concepto considerado es el de desempeño, que es definido como el resultado del comportamiento de los individuos frente al contenido de su puesto, responsabilidades, tareas o actividades; dependiendo de un proceso de mediación entre él y su entidad (De Faría, 2004).

Docente es el individuo que cumple la función de enseñar y transmitir conocimientos a un conjunto de estudiantes que pueden ser niños, jóvenes, adultos o cualquier otro grupo. Los docentes cumplen una función muy importante en el campo educativo, ya que son los responsables de mediar el proceso de aprendizaje de los estudiantes y de facilitar el desarrollo de sus competencias (Castillo et al., 2022).

Síndrome es definido como el conjunto de síntomas y signos que, al ocurrir juntos, definen la condición médica o enfermedad de un individuo. Estos síntomas y signos suelen estar relacionados unos con otros, pueden tener o no una causa conocida y no se presentan por casualidad (Organización Panamericana de la Salud, 2019).

## II. METODOLOGÍA

### 2.1. Enfoque, tipo

El enfoque de la investigación ha sido el cuantitativo. Una investigación desarrollada bajo este enfoque tiene por finalidad probar un conjunto de hipótesis, para esto hace el recojo distintos datos (ordinales, nominales o continuos) de las variables, mediante el uso de números que son procesados a través de la estadística descriptiva en inferencial (Arias et al., 2022).

Por otra parte, la investigación es de tipo básica y a su vez descriptivo correlacional. Es básica porque se buscó generar nuevos conocimientos, pero sin un fin práctico inmediato (Sánchez y Velarde, 2019). Descriptivo porque se buscó recolectar datos de las variables en estudio para observar, describir y fundamentar su comportamiento, sin que haya una manipulación de las mismas (Sousa, como se citó en Hadi et al., 2023). Es correlacional porque se busca establecer el nivel de relación no causal entre las variables de estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

### 2.2. Diseño de investigación

El diseño empleado en el trabajo de investigación es el no experimental. Arias (2020) señala que en este diseño a las variables no se aplican ningún tipo de estímulos ni condiciones experimentales, es decir que los individuos que son objeto de estudio son estudiados en su contexto natural sin ninguna alteración, de igual forma no hay ningún tipo de manipulación de las variables. En el caso de la investigación desarrollada, los docentes que formaron parte de la muestra respondieron los dos cuestionarios en un mismo momento, con la finalidad de obtener información de las dos variables de estudio.

### 2.3. Población y muestra

Hadi et al. (2023) señalan que la población en una investigación científica es el conjunto de sujetos que tienen características comunes y de quienes se quiere hacer obtener información para llegar a ciertas conclusiones. La población en este caso estuvo conformada por 303 docentes del nivel inicial que se encuentran laborando en el año 2025 en la provincia de Hualgayoc.

Los criterios de inclusión que se han considerado: docentes que se encuentran laborando en la provincia de Hualgayoc en el año 2025, además deseen participar de la investigación que no tengan impedimentos de salud física o psicológica que imposibilite su participación.

Respecto de los criterios de exclusión: docentes que se encuentren haciendo uso de licencia o tengan procesos administrativos que impiden cumplir con su función. Además, docentes que manifiestan su disconformidad con la aplicación de los instrumentos.

La muestra, por su parte estuvo conformada por 170 docentes del nivel inicial perteneciente a la población. El muestreo utilizado fue el muestreo aleatorio simple, método de selección que garantiza que cada sujeto de la población tenga la misma posibilidad de ser elegido a través de procesos aleatorios (H. Sánchez et al., 2018).

Para el cálculo de la muestra se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \cdot Z^2(p \cdot q)}{(N - 1)E^2 + Z^2(p \cdot q)}$$

Donde:

N: Población (190 docentes de nivel inicial)

Z: Nivel de confianza (1,96 para un nivel de confianza 95%)

p: Probabilidad de éxito (0.5)

q: Probabilidad de fracaso (0.5)

E: Error estándar (0.05)

#### **2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos**

La técnica utilizada ha sido la encuesta. Arias et al. (2022) y Hadi et al. (2023) señalan que la encuesta es una técnica o herramienta estandarizada que es aplicada por parte de los investigadores a un conjunto de individuos con la finalidad de recoger información, que luego es procesada a través de técnicas y procedimientos estadísticos.

El instrumento que se ha utilizado es el cuestionario. Bernal (2016) define al cuestionario como un conjunto de preguntas que han sido elaboradas con la finalidad de recopilar datos de una o más variables, que luego de ser procesadas se podrá probar un conjunto de hipótesis que permitirán alcanzar los objetivos propuestos.

En la investigación se han utilizado dos cuestionarios, uno que corresponde Maslach y Jackson (1981) y el otro a Ureta (2024), que luego de haber sido adaptados han pasado por un proceso de validación de 3 expertos que los han calificado como aplicables. Asimismo, los instrumentos han pasado por una prueba piloto, para evaluar su confiabilidad, obteniéndose para el primer instrumento un valor de 0,809 y para el segundo un valor de 0,933, lo que evidencia que son altamente confiables.

## 2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información

Para el procesamiento y análisis de datos se ha estructurado un conjunto de pasos que inicia con el recojo de datos de las variables en estudio a través de una herramienta de Google y que concluye con la prueba de hipótesis a través del uso de un programa especializado para tal fin.

Para la recolección de datos de los cuestionarios se ha utilizado un formulario en línea, herramienta que ha permitido sistematizar en Microsoft Excel la información de los docentes que forman la muestra de estudio.

Respecto del procesamiento de la información, se establecieron un conjunto de baremos tanto para las variables como sus dimensiones, los cuales son detallados a continuación:

**Tabla 1**

*Baremos de la variable Síndrome de Burnout y sus dimensiones*

Variable/dimensiones	Ítems	Rango	Valor Final	Nivel
Síndrome de burnout	22	1 – 44	1	Bajo
		45 – 88	2	Medio
		89 – 132	3	Alto
1. Agotamiento	9	1 -18	1	Bajo
		19 – 36	2	Medio
		37 – 54	3	Alto
2. Despersonalización	5	1 – 10	1	Bajo
		11 – 20	2	Medio
		21 – 30	3	Alto
3. Falta de realización personal	8	1 – 16	1	Bajo
		17 – 32	2	Medio
		33 - 48	3	Alto

*Nota.* El valor final representa la equivalencia de los rangos obtenidos.

**Tabla 2**

*Baremos de la variable desempeño laboral y sus dimensiones*

Variable/dimensiones	Ítems	Rango	Valor Final	Nivel
Desempeño laboral	23	23 – 46	1	En Inicio
		47 – 69	2	En proceso
		70 – 92	3	Satisfactorio
		93 - 115	4	Destacado
1. Organización para la enseñanza	7	7 – 14	1	En Inicio
		15 – 21	2	En proceso
		22 – 28	3	Satisfactorio
		29 – 35	4	Destacado

l. Enseñanza para el aprendizaje	6	6 – 12	1	En Inicio
		13 – 18	2	En proceso
		19 – 24	3	Satisfactorio
		25 – 30	4	Destacado
j. Participación en la gestión de la escuela	3	3 – 6	1	En Inicio
		7 – 9	2	En proceso
		10 – 12	3	Satisfactorio
		13 – 15	4	Destacado
k. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	7	7 – 14	1	En Inicio
		15 – 21	2	En proceso
		22 – 28	3	Satisfactorio
		29 – 35	4	Destacado

*Nota.* El valor final representa la equivalencia de los rangos obtenidos.

Luego se realizó la tabulación y el análisis de los datos haciendo uso el software SPSS V27.0. Para conocer el resultado de las variables y sus dimensiones se utilizó la estadística descriptiva, resultados que son presentados en tablas y figuras. Para determinar la relación de las variables se utilizó la estadística inferencial, con la aplicación la prueba de Rho de Spearman, por ser las variables cualitativas ordinales. El nivel de correlación se estableció teniendo en cuenta los siguientes rangos establecidos:

**Tabla 3**

*Nivel de correlación*

VALOR	NIVEL DE CORRELACIÓN
0	Nula
-0,01, -0,19	Negativa Muy Baja
-0,20, -0,39	Negativa Baja
-0,40, -0,59	Negativa Moderada
-0,60, -0,79	Negativa Alta
-0,80, -0,99	Negativa Muy Alta
-1	Negativa Perfecta

## 2.6. Aspectos éticos en investigación

La realización del trabajo de investigación se realizó siguiendo principios básicos como el respeto a las fuentes consultadas, para ello se citaron y referenciaron cada una de las fuentes teniendo en cuenta norma APA séptima edición, para evitar apropiarse de ideas que no corresponden a la investigadora. Asimismo, se ha tenido en cuenta principios como la confidencial manteniendo el anonimato en el llenado de los cuestionarios y evitando que los participantes sean expuestos al momento de su participación de la investigación. De igual forma a cada participante se le solicitó la firma del consentimiento informando como evidencia de una participación voluntaria, no afectando su derecho a la libertad.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Resultados descriptivos

**Tabla 4**

*Nivel de Síndrome de Burnout en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025*

Nivel de Burnout	N	%
Bajo	92	54,1%
Medio	78	45,9%
Alto	0	0,0%
Total	170	100%

La tabla 4 nos muestra los resultados de los niveles del Síndrome de Burnout en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, observándose que el 54,1% tienen un nivel bajo del Síndrome de Burnout, el 45,9% tiene un nivel medio y el 0% nivel alto. Estos resultados nos muestran que casi la mitad de docentes de nivel inicial presentan un nivel medio del Síndrome de Burnout, lo que podría estar redundando en su desempeño laboral.

**Tabla 5**

*Nivel de Desempeño Laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025*

Nivel de desempeño laboral	N	%
Inicio	1	0,6%
Proceso	13	7,6%
Satisfactorio	112	65,9%
Destacado	44	25,9%
Total	170	100%

La tabla 5 nos presenta los resultados de los niveles de Desempeño Laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, donde se observa que el 65,9% tienen un desempeño laboral satisfactorio, el 25,9% nivel destacado, el 7,6% nivel proceso y solo el 0,6% nivel inicio. Los resultados nos muestran que un alto porcentaje de docentes de nivel inicial tienen un nivel satisfactorio en su desempeño laboral.

### 3.2. Contrastación de hipótesis

**Tabla 6**

*Nivel de correlación entre el Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025*

			Síndrome de Burnout	de Desempeño laboral
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	-,574**
		N	.	,000
			170	170

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

En la tabla N° 6 muestra coeficiente de correlación de -0,574 y una significancia de 0,000, con lo que se evidencia que existe una correlación negativa moderada y significativa entre Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral, es decir que a mayor síndrome de Burnout menos es el desempeño laboral. Estos resultados demuestran la hipótesis general: Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en docentes de nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025.

**Tabla 7**

*Nivel de correlación entre el Agotamiento y Desempeño Laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025*

			Agotamiento	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Agotamiento	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	-,311**
		N	.	,000
			170	170

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

En la tabla 7 se presenta los resultados del nivel de correlación entre el Agotamiento y Desempeño Laboral (Rho = -0,311 y p =000 < 0,05), donde se evidencia que hay una correlación negativa moderada y significativa, es decir que a mayor nivel de agotamiento menor es el desempeño laboral. Con estos resultados se demuestra la hipótesis específica 1: Existe relación significativa entre el agotamiento y el desempeño laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025.

**Tabla 8**

*Nivel de correlación entre el Despersonalización y Desempeño Laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025*

			Despersonali zación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Despersonalización	Coefficiente de correlación	1,000	-,173*
		Sig. (bilateral)	.	,024
		N	170	170

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 8 se presenta los resultados del nivel de correlación entre la Despersonalización y Desempeño Laboral con valores de  $Rho = -0,173$  y  $p = 0,024 < 0,05$ , con lo que se evidencia que hay una correlación negativa baja y significativa, es decir que a mayor nivel de despersonalización menor es el desempeño laboral. Con estos resultados se demuestra la hipótesis específica 2: Existe relación significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025.

**Tabla 9**

*Nivel de correlación entre el Falta de Realización Personal y Desempeño Laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025*

			Falta de Realización personal	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Falta de Realización personal	Coefficiente de correlación	1,000	-,436**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	160	160

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

En la tabla 9 se presenta los resultados del nivel de correlación entre la Falta de Realización Personal y Desempeño Laboral ( $Rho = -0,436$  y  $p = 0,000 < 0,05$ ), donde se evidencia que hay una correlación negativa moderada y significativa, es decir que a mayor nivel de falta de realización personal menor es el desempeño laboral. Con estos resultados se demuestra la hipótesis específica 3: Existe relación significativa entre la falta de realización y el desempeño laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025.

#### IV. DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general: determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025, el mismo que ha sido logrado mediante contrastación de los resultados obtenidos, donde el coeficiente de correlación fue de  $-0,574$  y la significancia  $0,000 < 0,05$ , quedando demostrado que entre las variables de estudio existe una correlación negativa y significativa. Es decir, que a mayor nivel del síndrome de Burnout más bajo es el desempeño laboral docente.

Los resultados guardan relación con los obtenidos por Llerena (2023), quien obtuvo en la contrastación de hipótesis una significancia bilateral de  $0,001$ , con lo que se demuestra que existe una relación significativa. De igual forma los resultados de Taipei (2024) guardan relación a los obtenidos en la presente investigación, ya que obtuvo un coeficiente de correlación de  $-0,686$  y una significancia bilateral de  $0,000$ , con lo que se demuestra que existe una correlación negativa significativa. Los resultados de Diaz et al. (2024) también son semejantes, puesto que el coeficiente de Rho Spearman fue  $-0,615$  y la significancia bilateral  $0,001 < 0,05$ , con lo que se comprueba la relación negativa y significativa que existe entre ambas variables. Otro estudio que guarda relación con los resultados obtenidos, pero con un nivel más alto es el de Amiquero (2023), quien obtuvo una correlación negativa de  $-0,789$  y un p valor  $0,000$ , con lo que se evidencia de una relación negativa alta y significativa. Finalmente los resultados de Gonzales (2023) también guardan relación, pero con un nivel más bajo de correlación (Rho =  $-0,431$  y p =  $0,001$ ) entre las variables.

Teóricamente estos resultados se refuerzan con el modelo propuesto por Maslach y Jackson, que consideran al Síndrome de Burnout como el último peldaño del proceso de estrés laboral crónico, que no solo afecta la vida personal quien lo padece sino que tiene consecuencias negativas a nivel laboral (Olivares, 2017). En este sentido el docente al ser expuesto a diversas problemáticas a nivel de estudiantes, padres de familia y docentes termina por desgastarse física y emocionalmente, lo que conlleva a disminuir su desempeño laboral.

En cuanto al objetivo específico 1, que fue identificar la relación que existe entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en los docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025, los resultados de la prueba de hipótesis muestran un coeficiente de correlación de Rho =  $-0,311$  y una significancia bilateral p =  $0,000 < 0,05$ , lo que demuestra que entre el agotamiento y el desempeño laboral existe

una correlación negativa y significativa, resultados que se alinean con los de Gonzales (2023) quien obtuvo una correlación negativa y significativa semejante ( $Rho = -0,257$  y  $p = 0,000$ ). En esa misma línea, pero con niveles más altos los resultados de Taipe (2024) y Diaz et al. (2024) confirman los resultados de la investigación ( $Rho = -0,648$ ,  $p = 0,000$  y  $-0,764$   $0,000$ ). Sin embargo, estos resultados se contraponen a los de Nicolas (2022), al evidenciar que no existe correlación significativa entre el agotamiento y el desempeño laboral ( $Rho = 0,008$  y  $p = 0,951$ ).

Los resultados referidos a la objetivo específico 1 guardan relación con la teoría social propuesta por Bandura, quien señala que el ambiente social influye en la forma de pensar y actuar de las personas (Bandura y Walters, 1984). En el caso específico de los docentes su actuar depende en gran medida de la interacción que tienen a diario no solo con los estudiantes, sino también con docentes y padres de familia. Esta sobrecarga laboral trae como consecuencia problemas físicos y mentales (agotamiento) que según lo señala Rivera (2023) influyen en su desempeño laboral.

En cuanto al objetivo específico 2, que fue identificar la relación que existe entre la despersonalización y el desempeño laboral en los docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025, los resultados del coeficiente de correlación ( $Rho = -0,173$ ) y la significancia bilateral ( $p = 0,024$ ) demuestran que entre la despersonalización y desempeño laboral existe una relación negativa y significativa. Estos resultados se relacionan con los de Gonzales (2023) quien obtuvo una correlación semejante ( $Rho = -0,266$  y  $p = 0,000$ ). De igual manera los resultados de Taipe (2024) y Diaz et al. (2024) respaldan los resultados del estudio, pero niveles aún más altos ( $Rho = -0,667$ ,  $p = 0,000$  y  $Rho = -0,679$  y  $p = 0,000$  respectivamente), evidenciando que a mayor nivel despersonalización menor es el desempeño.

Los resultados obtenidos respecto al objetivo específico 2 no solo son respaldados por estudios empíricos, sino por lo que dice la teoría respecto a la despersonalización, que es el desarrollo de actitudes negativas hacia las personas con quienes trabaja (Maslach y Leiter, 2016), esto producto de la sobrecarga que experimentan. En el caso de los docentes como lo señala Dewey en su teoría de la educación experimentan una diversidad de contextos culturales, lo que muchas veces repercute en la práctica pedagógica haciéndola una tarea imposible o muy difícil de atender (Rivera, 2023; Trachtenberg, 2010), lo que afecta a la labor docente y en general a la educación.

Por otro lado, respecto al objetivo específico 3: identificar la relación que existe entre la falta de realización personal y el desempeño laboral en los docentes del nivel

inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025, los resultados permitieron demostrar la existencia de una correlación significativa, pues la correlación de  $-0,436$  y la significancia bilateral de  $0,000$  así lo demuestran. Estos resultados guardan relación, pero a un nivel elevado con los resultados de Taipei (2024), el mismo que obtuvo un nivel de correlación de  $-0,623$  y una significancia de  $0,000$  y con los de Diaz et al. (2024) quien obtuvo una correlación de  $-0,604$  y una significancia de  $0,001$ , lo que evidencia que a mayor nivel de falta de realización que sienten los docentes más bajo es su desempeño. Sin embargo, los resultados se contraponen a los de Gonzales (2023) y Nicolas (2022), quienes encontraron una correlación positiva ( $Rho = 0,373$ ,  $p = 0,000$  y  $Rho = 0,168$ ,  $p = 0,195$  respectivamente).

La relación entre la falta de realización personal y el desempeño docente a la par que son respaldados por varios estudios empíricos también es respaldado por que lo que dice la teoría al señalar que la falta de realización personal son los sentimientos que tienen los docentes de ineficiencia. Esto surge cuando no ve los resultados que espera de su práctica pedagógica.

Los resultados descriptivos del Síndrome de Burnout evidencian que el  $54,1\%$  de los docentes tienen un nivel bajo y el  $45,9\%$  un nivel medio, lo que nos muestra que hay docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc que ya vienen sufriendo esta enfermedad que al no ser tratada y atendida en su momento puede repercutir no solo en su vida personal sino también laboral. Estos resultados guardan similitud con los obtenidos por Huacón e Hidalgo (2021) en Ecuador, quienes evidenciaron que el  $55\%$  de los docentes presentaban un nivel medio del síndrome de Burnout y un  $35\%$  un nivel. Así mismo los resultados de Taipei (2024), Diaz et al. (2024), Gonzales (2023), Delgado (2023) y Nicolas (2022) muestran que los docentes vienen siendo afectados por Burnout, pero en nivel y porcentajes varían unos a otros.

Finalmente, en cuanto se refiere a los resultados descriptivos de la variable desempeño laboral, los hallazgos muestran que el  $65,9\%$  de los docentes afirman tener y un desempeño laboral satisfactorio, el  $25,9\%$  destacado, el  $7,6\%$  en proceso y el  $0,6\%$  en inicio. Estos hallazgos si bien muestran que un porcentaje considerable de los docentes hace su trabajo cumpliendo los estándares requeridos, aún les falta llegar al nivel destacado, que es donde el docente cumple con todas las expectativas en su desempeño laboral. Los hallazgos de Taipei (2024), Diaz et al. (2024), Gonzales (2023), Delgado (2023) y Nicolas (2022) guardan similitudes y diferencias con los de la presente

investigación. Sin embargo, en todos se evidencia que existen docentes con niveles en inicio (bajo) o proceso (medio) en su desempeño.

A raíz de la triangulación de los resultados obtenidos en la presente investigación con los antecedentes de estudio y las teorías se puede afirmar que existen las evidencias necesarias que demuestran que entre el Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral existe una relación negativa significativa, por lo que es un estudio que debe ser abordado a mayor profundidad.

## V. CONCLUSIONES

A partir de los resultados obtenidos en la presente investigación se llega a las siguientes conclusiones:

1. La relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025 es negativa y significativa; ya que, al aplicar la prueba de Rho de Spearman, el coeficiente de correlación es igual a  $-0,574$  y la significancia bilateral  $0,000 < 0,05$ .
2. Al hacer la prueba de hipótesis de correlación entre la dimensión agotamiento y la variable desempeño laboral se obtuvo como coeficiente  $-0,311$  y como significancia bilateral  $0,000 < 0,05$  con lo que se concluye que hay una correlación negativa y significativa.
3. Del mismo modo, al hacer la prueba de hipótesis de correlación entre la dimensión despersonalización y la variable desempeño laboral se obtuvo que el coeficiente de correlación fue  $-0,173$  y como significancia bilateral  $0,024 < 0,05$  con lo que se concluye que hay una correlación negativa y significativa.
4. Finalmente, al hacer la contrastación de la hipótesis de correlación entre la dimensión falta de realización personal y la variable desempeño laboral se obtuvo como coeficiente de correlación  $-0,436$  y como significancia bilateral  $0,000 < 0,05$  con lo que se concluye que también existe una correlación negativa y significativa.

## **VI. RECOMENDACIONES**

A partir de los resultados y conclusiones obtenidas se formula las siguientes recomendaciones:

1. A las autoridades educativas de la provincia de Hualgayoc, gestionar a través de programas y espacios la salud emocional de los docentes, para prevenir problemas de salud mental y física como es el caso del Síndrome de Burnout, a fin de que no repercuta en su desempeño laboral.
2. A las autoridades de la UGEL de la provincia de Hualgayoc, establecer mecanismos de trabajo que disminuyan la carga administrativa de los docentes del nivel inicial con la finalidad de evitar su agotamiento que repercuta de forma negativa en su práctica pedagógica (desempeño laboral).
3. A los directivos de las diferentes instituciones educativas, promover actividades a nivel de comunidad educativa que ayuden a los docentes a disminuir rasgos negativos como la despersonalización, que repercuta en su desempeño laboral y en la interacción con los demás miembros de la comunidad educativa.
4. A los docentes, participar de actividades que contribuyan al logro de su realización personal y a la mejora de su desempeño laboral.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alamos, P., Corbin, C., Klotz, M., Lowenstein, A., Downer, J., y Brown, J. (2022). Bidirectional associations among teachers' burnout and classroom relational climate across an academic year. *Journal of School Psychology, 95*(September), 43-57. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2022.09.001>
- Alsalhe, T., Chalghaf, N., Guelmami, N., Azaiez, F., y Bragazzi, N. (2021). Occupational Burnout Prevalence and Its Determinants Among Physical Education Teachers: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Frontiers in Human Neuroscience, 15*(December). <https://doi.org/10.3389/fnhum.2021.553230>
- Amiquero, R. (2023). *Síndrome de burnout y desempeño docente en el nivel de educación secundaria en el distrito de Kimbiri* [Tesis de Maestría, Universidad San Cristóbal de Huamanga]. <https://repositorio.unsch.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8acacab7-f10b-49e1-93ca-286c5c8c0621/content>
- Anchundia, I. (2019). Desempenho docente e sua influência na aprendizagem dos alunos do ensino. *Revista científica Dominio de las ciencias, 5*(2), 819-835. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7344271>
- Angulo, V. (2022). *Síndrome de Burnout en docentes de primaria y secundaria en Colombia, 2012-2022* [Tesis de Pregrado, Universidad de Antioquia]. [https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/30202/10/AnguloValeria\\_2022\\_BurnoutDocentesColombia.pdf](https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/30202/10/AnguloValeria_2022_BurnoutDocentesColombia.pdf)
- Anton, J., y Van, M. (2024). Reducing teacher stress and burnout and enhancing self-efficacy through technology-supported small-group instruction. *Social and Emotional Learning: Research, Practice, and Policy, 4*(February), 100053. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2773233924000275>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis. Guía para la elaboración*. [https://www.researchgate.net/publication/350072280\\_Proyecto\\_de\\_Tesis\\_guia\\_para\\_la\\_elaboracion](https://www.researchgate.net/publication/350072280_Proyecto_de_Tesis_guia_para_la_elaboracion)
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., y Vasquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis*. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Arroyo, D., y Marcelo, A. (2023). *Estrés laboral y desempeño en los docentes de una institución educativa de la ciudad de Cajamarca, 2023* [Tesis de Pregrado, Universidad Privada del Norte].

- [https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/34858/Tesis Diana %26 Ana Melva\\_PDF\\_TOTAL.pdf?sequence=1](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/34858/Tesis_Diana_%26Ana_Melva_PDF_TOTAL.pdf?sequence=1)
- Bandura, A., y Walters, R. (1984). Aprendizaje social y desarrollo de la personalidad. En Alianza (Ed.), *Alianza Editorial*. [http://www.soyanalistaconductual.org/aprendizaje\\_social\\_desarrollo\\_de\\_la\\_personalidad\\_albert\\_bandura\\_richard\\_h\\_walters.pdf](http://www.soyanalistaconductual.org/aprendizaje_social_desarrollo_de_la_personalidad_albert_bandura_richard_h_walters.pdf)
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación*. [https://www.academia.edu/44228601/Metodologia\\_De\\_La\\_Investigacion\\_Bernal\\_4ta\\_edicion](https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigacion_Bernal_4ta_edicion)
- Berrios, B., Chinchilla, C., y Rivera, M. (2023). Efecto del síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los docentes de Nashville School. *Tekné: Ciencias Sociales y Humanidades*, 1(3), 1-5. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10493866>
- Bombón, J., Bombón, H., y Arellano, O. (2024). Impacto del Síndrome de Burnout en la productividad laboral de los docentes de la Unidad Educativa Nuevo Mundo , Ambato 2024. *RELIGACIÓN*, 10(44), 1-25. <http://doi.org/10.46652/rgn.v10i44.1347>
- Cámere, M. (2023). *Síndrome de burnout en docentes de una institución educativa privada de Surco durante el confinamiento social por la COVID-19 - 2020* [Tesis de Maestría, Universidad de Piura]. <https://pirhua.udep.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/679750e4-c6ca-4e5c-9b13-76e482feaf9d/content>
- Carranza, J. (2022). *Síndrome de burnout en docentes de la institución educativa Nro. 171 - 10 San Juan de Lurigancho* [Tesis de Pregrado, Universidad Privada del Norte]. [https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/32550/Carranza Rojas%2C Jesús Aimé.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/32550/CarranzaRojas%2C%20Jesús%20Aimé.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Castillo, G., Sailema, J., Chalacán, J., y Calva, A. (2022). El rol docente como guía y mediador del proceso de enseñanza-aprendizaje. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 13911-13922. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i6.4409](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4409)
- Ccoto, T. (2023). Desempeño docente en la calidad educativa. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(29), 1361-1373. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.597>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. <https://www.sustanciainfinita.com/wp-content/uploads/2020/04/LIBRO->

- Idalberto-Chiavenato-Administración-de-recursos-humanos-El-capital-humano.pdf
- De Faria, F. (2004). *Desarrollo organizacional: enfoque integral*. [https://books.google.com.pe/books?id=YlebEiBx-swCyprintsec=frontcoveryh1=esysource=gbs\\_ge\\_summary\\_rycad=0#v=onepageyqyf=false](https://books.google.com.pe/books?id=YlebEiBx-swCyprintsec=frontcoveryh1=esysource=gbs_ge_summary_rycad=0#v=onepageyqyf=false)
- Delgado, L. (2023). *Influencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral de docentes de una institución educativa pública de Sullana, 2023* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/134392/Delgado\\_VL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/134392/Delgado_VL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Desart, S., Schaufeli, W., y De Witte, H. (2017). Op zoek naar een nieuwe definitie voor burnout. *Tijdsch. Steunpunt Werk*, 1, 86-92. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/478.pdf>
- Díaz, E., Falcón, L., y Huamán, J. (2024). Influencia del Síndrome Burnout en el Desempeño Laboral de los Docentes de una Institución Educativa. *Revista Arbitrada de Educación Contemporánea*, 1(2), 17-26. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14796942>
- Figuroa, M. (2024). *Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas públicas, Lima – 2024* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/150455/Figuroa\\_LMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/150455/Figuroa_LMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Freudenberger, H. (1974). Staff Burn-out. *Journal for Healthcare Quality*, 30(1), 159-165. <https://doi.org/https://sci-hub.se/downloads/2019-01-19/9c/freudenberger1974.pdf>
- Fu, L., Hu, H., Wang, C., Lui, I., y Lee, J. (2025). Social and Emotional Learning : Research , Practice , and Policy Social-emotional competence as the promotive and protective factor for Chinese school teachers ' well-being. *Social and Emotional Learning: Research, Practice, and Policy*, 5(February), 100091. <https://doi.org/10.1016/j.sel.2025.100091>
- Gálvez, E., y Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407.

<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236%0AISSN>

- García, M., Carrera, E., y Peralta, Á. (2024). Relación entre la fatiga laboral y el síndrome de burnout en el personal docente universitario. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 6(1), 404-422. <https://doi.org/10.35381/gep.v6i1.103>
- Gonzales, H. (2023). *Síndrome Burnout y el desempeño laboral, en docentes de la jurisdicción de una UGEL. Piura 2022* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113885/Navarro\\_P\\_F-Quedena\\_SCFY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113885/Navarro_P_F-Quedena_SCFY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Guider, H., Hadrya, F., Lafraxo, M., El Madhi, Y., Soulaymani, A., Mokhtari, A., y Hami, H. (2024). Teaching under pressure: assessing burnout among high school teachers. *Pan African Medical Journal*, 48(78), 1-11. <https://doi.org/10.11604/pamj.2024.48.78.42914>
- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, R., y Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>
- Henckell, E. (2021). Taller para el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Privada «Santo Toribio de Mogrovejo» [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. En *Sustainability (Switzerland)*. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/9717>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. [http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología de la investigación.pdf](http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología%20de%20la%20investigación.pdf)
- Huacón, E., y Hidalgo, O. (2021). Síndrome de Burnout: impacto en el desempeño laboral de los educadores. *MAPA revista de ciencias sociales y Humanísticas*, 3(23), 53-72. <https://www.revistamapa.org/index.php/es/article/view/275/386>
- Huamán, G. (2018). *Desempeño laboral y eficacia organizacional en la dirección regional de la producción (produce), Moquegua* [Tesis de Maestría, Universidad de San Martín]. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f343972b-6e8c-43b1-9312-4f1f9f6feabb/content>
- Instituto de Analítica Social e Inteligencia Estratégica - Pulso PUCP. (2024). *Monitoreo*

*de la afectación del bienestar socioemocional docente en el contexto post pandemia por COVID-19.*

<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/11321>

Llerena, E. (2023). *Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de una institución pública de Educación Superior* [Tesis de Maestría, Universidad de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/a13641a8-633e-42f8-91b8-e0edb66e5e4a/content>

Maslach, C., y Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>

Maslach, C., y Leiter, M. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>

Maslach, C., Schaufeli, W., y Leiter, M. (2001). Job burnout. *Encyclopedia of mental health: second edition*, 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

MINEDU. (2014). *Marco del Buen Desempeño Docente.pdf* (p. 60). [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3425647/Marco del Buen Desempeño Docente.pdf?v=1658161064](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3425647/Marco_del_Buen_Desempeño_Docente.pdf?v=1658161064)

Mota, A., Lopes, J., y Oliveira, C. (2021). Burnout in portuguese teachers: A systematic review. *European Journal of Educational Research*, 10(2), 693-703. <https://doi.org/10.12973/EU-JER.10.2.693>

Nicolas, A. (2022). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana - 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80379/Nicolas\\_M AF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80379/Nicolas_M_AF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Nyamugoro, N., Odiemo, L., y Wango, G. (2023). Fervently Optimistic: Teachers Emotional Exhaustion and a Balance between Workload and Job Satisfaction among High School Teachers. *International Journal of Learning and Development*, 13(3), 19-38. <https://doi.org/10.5296/ijld.v13i3.21210>

Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia y trabajo*, 19(58), 59-63. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492017000100059>

Organización Mundial de la Salud. (2025). *CIE-11 para estadísticas de mortalidad y*

- morbilidad*. <https://icd.who.int/browse/2025-01/mms/es#129180281>
- Organización Panamericana de la Salud. (2019). *Definición síndrome de Down (Enfermedad o condición)* -. <https://www3.paho.org/relacsis/index.php/es/foros-relacsis/foro-becker-fci-oms/61-foros/consultas-becker/1140-definicion-sindrome-de-down-enfermedad-o-condicion/>
- Prieto, D., y Choy, R. (2023). Teaching Performance: The Consequences of Burnout and Its Relation to Protective Factors. *Propósitos y representaciones*, 11(3), e1812. <https://doi.org/10.20511/pyr2023.v11n3.1812>
- Ramos, F. (2019). Participación docente en la planeación de la gestión escolar en las instituciones educativas secundarias del ámbito de la UGEL Crucero. *Revista Revoluciones. Estudios en Ciencia Política, Humanidades y Sociales 2019*, 1(1), 56-70. <https://doi.org/10.35622/j.rr.2019.01.006>
- Resett, S., Oñate, M., y Menghi, M. (2025). Burnout, factores estresantes, demográficos y labores en docentes de educación primaria y secundaria. *REPE. Revista Peruana de Educación*, 7(13), 31-43. <https://doi.org/10.37260/repe.v7n13.10> REPE
- Retamozo, N. (2024). Desempeño laboral docente desde una mirada teórica. *TecnoHumanismo*, 4(2), 53-66. <https://doi.org/10.53673/th.v4i2.273>
- Rivera, G. (2023). *Síndrome burnout en docentes de educación secundaria (EBR) y su relación con el compromiso organizacional-UGEL 10-Huaral*. Tesis Doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Rochina, S., Ortiz, J., y Paguay, L. (2020). La Metodología de la enseñanza aprendizaje en la educación superior: algunas reflexiones. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 12(1), 386-389. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-386.pdf>
- Rodríguez, J., Guevara, A., y Viramontes, E. (2017). Síndrome de Burnout en docentes. *Le Revista De Investigación Educativa De La Rediech*, 14(50), 45-67. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ierediech/v8n14/2448-8550-ierediech-8-14-45.pdf>
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>
- Sánchez, L., y Velarde, A. (2019). Seguimiento y evaluación de proyectos de tesis de investigación en diseño. *CEMYS. Revista Electrónica sobre Educación Media y Superior*, 6(11), 1-18.

- <https://www.cemys.org.mx/index.php/CEMYS/article/view/284/311>
- Szigeti, R., Balázs, N., y Urbán, R. (2023). Antecedents and components of burnout among Hungarian teachers in a cross-sectional study: Development of the Burnout Antecedents and Components Questionnaire. *Acta Psychologica*, 241, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2023.104080>
- Taipe, J. (2024). *Síndrome de Burnout y desempeño docente en profesores de Colegios del Consorcio Católico de Huancayo* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. [https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/10768/T010\\_80020331\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/10768/T010_80020331_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Tobón, S. (2013). *Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación*. [https://www.researchgate.net/profile/Sergio\\_Tobon4/publication/319310793\\_Formacion\\_integral\\_y\\_competencias\\_Pensamiento\\_complejo\\_curriculo\\_didactica\\_y\\_evaluacion/links/59a2edd9a6fdcc1a315f565d/Formacion-integral-y-competencias-Pensamiento-complejo-curricul](https://www.researchgate.net/profile/Sergio_Tobon4/publication/319310793_Formacion_integral_y_competencias_Pensamiento_complejo_curriculo_didactica_y_evaluacion/links/59a2edd9a6fdcc1a315f565d/Formacion-integral-y-competencias-Pensamiento-complejo-curricul)
- Trachtenberg, T. (2010). Educación, diversidad cultural y participación: una aproximación desde la filosofía de John Dewey. *Edetania: estudios y propuestas socio-educativas*, 37, 69-82.
- UNESCO. (2025). *Informe mundial sobre el personal docente Afrontar la escasez de docentes PUNTOS CLAVE*.
- Ureta, K. (2024). *Síndrome de burnout y desempeño docente en la Institución Educativa José María Arguedas, Chilca, 2022* [Tesis de Licenciatura, Universidad Continental]. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/14438/1/IV\\_FHU\\_501\\_TE\\_Ureta\\_Aquino\\_2024.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/14438/1/IV_FHU_501_TE_Ureta_Aquino_2024.pdf)
- Vásquez, S. (2022). *Prevalencia del síndrome de burnout en el personal docente y administrativo de la institución educativa 82081 Sagrado Corazón de Jesús - San Marcos, Cajamarca* [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Cajamarca]. [https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5191/TESIS-SHEYLA\\_VASQUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5191/TESIS-SHEYLA_VASQUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vasquez, Y. (2020). *Desempeño docente y rendimiento académico de la asignatura de matemáticas en los estudiantes de estudios generales de la escuela de administración industrial de una institución educativa tecnológica* [Tesis de

Maestría, Universidad Peruana Unión].  
[https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8445/Desempeno\\_VasquezBerrocal\\_Yris.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8445/Desempeno_VasquezBerrocal_Yris.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

<b>TÍTULO:</b> Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca			
<p><b>Problema General</b> ¿Qué relación existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Qué relación existe entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025? ¿Qué relación existe entre la despersonalización y el desempeño laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025? ¿Qué relación existe entre la falta de realización personal y el desempeño laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025?</p>	<p><b>Hipótesis</b> Hipótesis General: Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> Existe relación significativa entre el agotamiento y el desempeño laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025. Existe relación significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025. Existe relación significativa entre la falta de realización y el desempeño laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025.</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Identificar la relación que existe entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en los docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025. Identificar la relación que existe entre la despersonalización y el desempeño laboral en los docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025. Identificar la relación que existe entre la falta de realización personal y el desempeño laboral en los docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025.</p>	<p><b>Metodología</b> <b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Tipo:</b> Básica – descriptivo correlacional <b>Diseño:</b> No experimental <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario <b>Población:</b> 303 docentes de nivel inicial de la provincia de Hualgayoc <b>Muestra:</b> 170 docentes</p>

**Anexo 2: Cuadro de operacionalización**

<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
Síndrome de burnout	El síndrome de burnout también conocido como agotamiento profesional es definido por Maslach y Jackson, (1981) como la respuesta al estrés laboral crónico que se manifiesta a través de agotamiento emocional, la despersonalización o cinismo hacia el trabajo y los demás, y una disminución de la sensación de logro personal	Operacionalmente el Síndrome de Burnout será evaluado a través de un cuestionario de 22 preguntas que medirán sus diversas dimensiones.	<p>Agotamiento</p> <p>Despersonalización</p> <p>Falta de realización personal</p>	<p>Cansancio emoción y físico permanente</p> <p>Trato inadecuado, insensibilidad y desinterés</p> <p>Frustración, escasa satisfacción, motivación y desconfianza</p>	<p>1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8 y 9</p> <p>10; 11; 12; 13; y 14</p> <p>15; 16; 17; 18; 19; 20; 21 y 22</p>

Desempeño laboral	El desempeño laboral docente se refiere al rendimiento de un profesor en la ejecución de sus tareas y responsabilidades dentro de su entorno educativo. El desempeño laboral del docente, según MINEDU (2014) involucra cuatro dominios: Organización para la enseñanza, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Operacionalmente el desempeño laboral de los docentes será evaluado a través de un cuestionario de 23 preguntas distribuidos en sus dimensiones	Organización para la enseñanza	Planificación de la enseñanza de forma colegiada, teniendo en cuenta las características del estudiante y su contexto, el contenido disciplinar, los enfoques y procesos pedagógicos.	1; 2; 3; 4; 5; 6 y 7
			Enseñanza para el aprendizaje	Conducción de la enseñanza y evaluación permanente del aprendizaje, con dominio disciplinar y en un clima propicio.	8; 9; 10; 11; 12 y 13
			Participación en la gestión de la escuela	Participación activa en la gestión de la escuela, en un marco de respeto con la comunidad educativa	14; 15 y 16
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su práctica pedagógica y ejerce su profesión con ética, desarrollando procesos de aprendizaje continuo.	17; 18; 19; 20; 21; 22; 23

**Anexo 3: Instrumentos de recolección de la información**  
**CUESTIONARIO N° 1**  
**SÍNDROME DE BURNOUT**

**Estimado(a) docente:** El presente cuestionario tiene como objetivo conocer el nivel de SÍNDROME DE BURNOUT en los docentes. La información obtenida se utilizará únicamente con fines investigativos y se guardará la confidencialidad requerida. Valoramos su cooperación y respuestas honestas. Recuerde, que no hay respuestas correctas o incorrectas, sino diferentes formas de pensar, sentir y comportarse que deben ser respondidas. Por favor lea atentamente las afirmaciones y marque con una "X" la opción que más le convenga.

A diario	Varias veces a la semana	Una vez a la semana	Algunas veces al mes	Una vez al mes o menos	Alguna vez al año o menos	Nunca
6	5	4	3	2	1	0

		6	5	4	3	2	1	0
<b>AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b>								
1	Me siento emocionalmente agotado por el trabajo que realizo							
2	Me siento agotado al concluir la jornada de trabajo							
3	Al levantarme por las mañanas me siento cansado y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo							
4	Trabajar con estudiantes todos los días me genera estrés							
5	Siento que mi trabajo me desgasta							
6	Me siento insatisfecho por mi trabajo							
7	Siento que estoy trabajando demasiado							
8	Trabajar en contacto directo con las							

	personas me genera estrés							
9	Siento que estoy al límite de mis posibilidades							
DESPERSONALIZACIÓN								
10	Me parece que trato a algunos estudiantes como a objetos							
11	Creo que soy insensible con los demás desde que ejerzo la docencia							
12	Me preocupa que la docencia me esté endureciendo emocionalmente							
13	No me importa lo que les ocurre a mis estudiantes							
14	Creo que las personas con las que interactúo en mi trabajo, me culpan de sus problemas.							
REALIZACIÓN PERSONAL								
15	Se me hace fácil comprender como se sienten mis estudiantes							
16	Trato con mucha eficacia los problemas de las personas							
17	Siento que mediante mi trabajo influyo positivamente en la vida de los demás							
18	Me siento con mucha vitalidad							
19	Se me hace fácil crear un clima acogedor en mi centro de labores							
20	Me siento animado después de interactuar con las personas en mi trabajo							

21	He obtenido muchas cosas valiosas en este trabajo							
22	En mi trabajo, abordo los problemas emocionales con mucha calma.							

**► CUESTIONARIO N° 2  
DESEMPEÑO LABORAL**

**Estimado(a) docente:** El presente cuestionario tiene como objetivo conocer el nivel de desempeño laboral en los docentes. La información obtenida se utilizará únicamente con fines investigativos y se guardará la confidencialidad requerida. Valoramos su cooperación y respuestas honestas. Recuerde, que no hay respuestas correctas o incorrectas, sino diferentes formas de pensar, sentir y comportarse que deben ser respondidas. Por favor lea atentamente las afirmaciones y marque con una "X" la opción que más le convenga.

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
5	4	3	2	1

N°	Ítem	5	4	3	2	1
	<b>Dimensión 1: ORGANIZACIÓN PARA LA ENSEÑANZA A LOS ESTUDIANTES</b>					
1	¿Usted prevé o elabora con apoyo de los estudiantes y padres de familia algunos materiales necesarios para el desarrollo de las competencias?					
2	¿Conoce y comprende las características y contextos de sus estudiantes?					
3	¿Usted planifica los procesos pedagógicos, selecciona y lo secuencia de forma creativa para despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes con la finalidad de lograr los propósitos planteados?					
4	¿Usted al desarrollar su labor pedagógica demuestra que conoce y comprende los conceptos, teorías y la didáctica de su nivel?					
5	¿El lenguaje que utiliza al acompañar a sus estudiantes es coherente, claro y comprensible para el logro de los propósitos planteados?					
6	¿Planifica de forma colegiada y toman en cuenta los intereses y las necesidades de aprendizaje de los estudiantes?					
7	¿Organiza el espacio de aprendizaje de manera que los recursos, materiales sean accesibles y favorezcan los aprendizajes?					
	<b>Dimensión 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE</b>	1	2	3	4	5

8	¿Crea un ambiente propicio y adecuado basado en el afecto, confianza y respeto mutuo con los estudiantes?					
9	¿Las situaciones de aprendizaje que plantea les genera curiosidad, desafíos, motivación a los aprendices y logran desarrollar las competencias planteadas?					
10	¿Al desarrollar su actividad de aprendizaje, utiliza estrategias pedagógicas y actividades que promuevan el pensamiento crítico y creativo de sus estudiantes?					
11	¿Los instrumentos que utiliza para registrar información y medir el avance y logros de aprendizaje son pertinentes?					
12	¿Usted analiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para retroalimentar y tomar decisiones de forma oportuna?					
13	¿Usted comparte de forma oportuna el resultado de la evaluación a los estudiantes, su familia y autoridades de la IE?					
	<b>Dimensión 3: PARTICIPACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LIGADO A LA SOCIEDAD</b>	1	2	3	4	5
14	¿Participa en la elaboración e implementación de los documentos de gestión, involucrándose activamente en equipos de trabajo?					
15	¿Cómo parte de su labor pedagógica elabora y ejecuta proyectos innovadores para el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades del estudiante?					
16	¿Involucra a las familias, autoridades de la comunidad en todo el proceso del proyecto de innovación, con la finalidad de mejorar la calidad educativa de los estudiantes?					
	<b>Dimensión 4: PERFECCIONAMIENTO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DEL MAESTRO</b>	1	2	3	4	5
17	¿Para usted los aspectos salariales, clima laboral, formación permanente, influyen considerablemente en el desempeño de los docentes?					
18	¿Usted se capacita permanentemente en aspectos que cubren sus necesidades profesionales y al contexto?					
19	¿Las capacitaciones le permiten mejorar sus competencias pedagógicas para emplear metodologías adecuadas en la enseñanza aprendizaje de sus estudiantes?					
20	¿Recibe el apoyo de las autoridades de la comunidad, IE y padres de familia en los aprendizajes de los estudiantes?					
21	¿La institución educativa en la que labora cuenta con infraestructura, recursos y materiales suficientes y adecuados para el desarrollo de las competencias de los estudiantes?					
22	¿Asiste regular y puntualmente a la IE, además cumple con su jornada pedagógica?					
23	¿Se siente satisfecho con su desempeño como docente?					

#### Anexo 4: Ficha técnica

<b>Nombre original del instrumento:</b>	The measurement of experienced burnout
<b>Autor y año:</b>	Original: Maslach y Jackson (1981)
	Adaptación: Juana Edith Villanueva Terán
<b>Objetivo del instrumento:</b>	Medir el nivel del síndrome de Burnout
<b>Usuarios:</b>	Docentes de nivel inicial de la provincia de Hualgayoc
<b>Forma de administración o modo de aplicación:</b>	Aplicación virtual a través de formulario de Google
<b>Validez:</b>	Calificación de aplicable por juicio de 3 expertos
<b>Confiabilidad:</b>	Altamente confiable: Coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,809

<b>Nombre original del instrumento:</b>	Cuestionario del Desempeño Docente
<b>Autor y año:</b>	Original: Ureta (2024)
	Adaptación: Juana Edith Villanueva Terán
<b>Objetivo del instrumento:</b>	Medir el nivel del Desempeño Laboral
<b>Usuarios:</b>	Docentes de nivel inicial de la provincia de Hualgayoc
<b>Forma de administración o modo de aplicación:</b>	Aplicación virtual a través de formulario de Google
<b>Validez:</b>	Calificación de aplicable por juicio de 3 expertos
<b>Confiabilidad:</b>	Altamente confiable: Coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,933

## Anexo 5: Ficha de validación de instrumento



### Ficha de Validación de Instrumento

Trujillo, 05 de mayo  
del 2025

Dr. Hugo Martín Ruiz Acuña

Presente.

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Juana Edith Villanueva Terán, del Programa de maestría en Gestión del Talento Humano del Programa de Post grado de la Universidad Católica de Trujillo. La investigación tiene como título: Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca.

En tal sentido, conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. Para que se sirva colaborar como Juez experto de la validación de los Instrumentos que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Juana Edith Villanueva Terán', written over a horizontal line.

Juana Edith Villanueva Terán  
Estudiante

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE  
LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E=Excelente / B= Bueno / M=Mejorar / X=E liminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	E					
02	E					
03	E					
04	E					
05	E					
06	E					
07	E					
08	E					
09	E					
10	E					
11	E					
12	E					
13	E					
14	E					
15	E					
16	E					
17	E					
18	E					
19	E					

20	E					
21	E					
22	E					

**CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:**

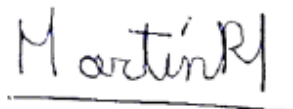
	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				E
Amplitud de contenido				E
Redacción de los ítems				E
Claridad y precisión				E
Pertinencia				E

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Ruíz Acuña, Hugo Martín

COLEGIATURA: 0927432816

DNI:27432816



.....  
Firma

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Ruiz Acuña, Hugo Martín
- 1.2 Institución donde labora: CEBA San Carlos
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Inventario de Burnout de Maslach
- 1.4 Autor del instrumento: Dra. Christina Maslach, adaptado por Juana Edith Villanueva Terán
- 1.5 Título de la Investigación: Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA			REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			95	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				90
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				95
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				95
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				95
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				95
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, ítems e indicadores.																				95
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				100

10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																						95	
-----------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----	--

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento cumple con los indicadores y criterios establecidos para su validación por lo que se sugiere ser aplicado como uno de los instrumentos de su investigación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95 puntos

Lugar y Fecha: Bambamarca, 10 de mayo de 2025

Martín R

\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

### Ficha de Validación de Instrumento

Trujillo, 05 de mayo  
del 2025

Dr. Hugo Martín Ruiz Acuña

Presente.

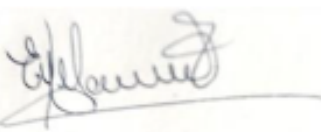
De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Juana Edith Villanueva Terán, del Programa de maestría en Gestión del Talento Humano del Programa de Post grado de la Universidad Católica de Trujillo. La investigación tiene como título: Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca.

En tal sentido, conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. Para que se sirva colaborar como Juez experto de la validación de los Instrumentos que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,

  
...  
Juana Edith Villanueva Terán  
Estudiante

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE  
LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E=Excelente / B= Bueno / M=Mejorar / X=Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	E					
02	E					
03	E					
04	E					
05	E					
06	E					
07	E					
08	E					
09	E					
10	E					
11	E					
12	E					
13	E					
14	E					
15	E					
16	E					
17	E					
18	E					
19	E					

20	E					
21	E					
22	E					
23	E					

**CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:**

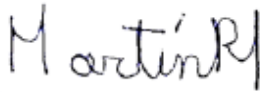
	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				E
Amplitud de contenido				E
Redacción de los ítems				E
Claridad y precisión				E
Pertinencia				E

Evaluado por:

APELLIDOS y NOMBRES: Ruiz Acuña, Hugo Martín

COLEGIATURA: 0927432816

DNI: 27432816



.....  
 Firma

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE  
INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.6 Apellidos y nombres del informante: Ruíz Acuña, Hugo Martín
- 1.7 Institución donde labora: CEBA San Carlos
- 1.8 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario del Desempeño Docente
- 1.9 Autor del instrumento: MINEDU, adaptado por Juana Edith Villanueva Terán
- 1.10 Título de la Investigación: Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	1	16	21	2	3	3	4	4	5	56	61	6	7	7	8	8	9	96
		5	1	1	20	25	3	3	4	4	5	5	60	65	7	7	8	8	9	9	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				95
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				95
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				95
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				90
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				90
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				100
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				95
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, ítems e indicadores.																				95
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				100

10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																						95		
-----------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----	--	--

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento cumple con los indicadores y criterios establecidos para su validación por lo que se sugiere ser aplicado como uno de los instrumentos de su investigación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95 puntos

Lugar y Fecha: Bambamarca, 10 de mayo de 2025

*Martín R*

\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

## Ficha de Validación de Instrumento

Trujillo, 05 de mayo  
del 2025

Dra. Karen del Rocío López Segura

Presente.

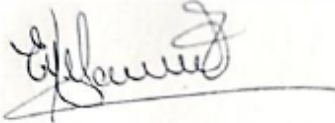
De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Juana Edith Villanueva Terán, del Programa de maestría en Gestión del Talento Humano del Programa de Post grado de la Universidad Católica de Trujillo. La investigación tiene como título: Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca.

En tal sentido, conoedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. Para que se sirva colaborar como Juez experto de la validación de los Instrumentos que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Juana Edith Villanueva Terán  
Estudiante

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE  
LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E=Excelente / B= Bueno / M=Mejorar / X=E liminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	E					
02	E					
03	E					
04	E					
05	E					
06	E					
07	E					
08	E					
09	E					
10	E					
11	E					
12	E					
13	E					
14	E					
15	E					
16	E					
17	E					
18	E					
19	E					

20	E					
21	E					
22	E					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				E
Amplitud de contenido				E
Redacción de los ítems				E
Claridad y precisión				E
Pertinencia				E

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: López Segura, Karen del Rocío

COLEGIATURA: 0927414138

DNI: 27414138



.....  
Firma

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: López Segura, Karen del Rocío
- 1.2 Institución donde labora: Unidad Gestión Educativa Local Chota
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Inventario de Burnout de Maslach
- 1.4 Autor del instrumento: Dra. Christina Maslach, adaptado por Juana Edith Villanueva Terán
- 1.5 Título de la Investigación: Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	1	16	21	2	3	3	4	4	5	56	61	6	7	7	8	8	9	96
		5	1	1	20	25	3	3	4	4	5	5	60	65	7	7	8	8	9	9	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				100
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				95
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				95
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				100
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				95
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				95
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				100
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, ítems e indicadores.																				95



## Ficha de Validación de Instrumento

Trujillo, 05 de mayo  
del 2025

Dra. Karen del Rocío López Segura

Presente.

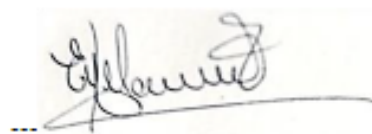
De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Juana Edith Villanueva Terán, del Programa de maestría en Gestión del Talento Humano del Programa de Post grado de la Universidad Católica de Trujillo. La investigación tiene como título: Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca.

En tal sentido, conoedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. Para que se sirva colaborar como Juez experto de la validación de los Instrumentos que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Juana Edith Villanueva Terán  
Estudiante

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE  
LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E=Excelente / B= Bueno / M=Mejorar / X=E liminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	E					
02	E					
03	E					
04	E					
05	E					
06	E					
07	E					
08	E					
09	E					
10	E					
11	E					
12	E					
13	E					
14	E					
15	E					
16	E					
17	E					
18	E					

19	E					
20	E					
21	E					
22	E					
23	E					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				E
Amplitud de contenido				E
Redacción de los ítems				E
Claridad y precisión				E
Pertinencia				E

Evaluado por:

APELLIDOS y NOMBRES: López Segura, Karen del Rocío

COLEGIATURA: 0927414138

DNI: 27414138



.....  
Firma

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.6 Apellidos y nombres del informante: López Segura, Karen del Rocío
- 1.7 Institución donde labora: Unidad de Gestión Educativa Local Chota
- 1.8 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario del Desempeño Docente
- 1.9 Autor del instrumento: MINEDU, adaptado por Juana Edith Villanueva Terán
- 1.10 Título de la Investigación: Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	1	16	21	2	3	3	4	4	5	56	61	6	7	7	8	8	9	96
		5	1	1	20	25	3	3	4	4	5	5	60	65	7	7	8	8	9	9	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																			95	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			95	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		90		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			95	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			95	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																		90		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																			95	
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																			100	



## Ficha de Validación de Instrumento

Trujillo, 05 de mayo  
del 2025

Mg. Jenny Judith Rodríguez Penas

Presente.

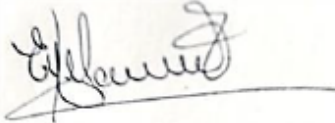
De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Juana Edith Villanueva Terán, del Programa de maestría en Gestión del Talento Humano del Programa de Post grado de la Universidad Católica de Trujillo. La investigación tiene como título: Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca.

En tal sentido, conoedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. Para que se sirva colaborar como Juez experto de la validación de los Instrumentos que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Juana Edith Villanueva Terán  
Estudiante

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE  
LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E=Excelente / B= Bueno / M=Mejorar / X=E liminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	E					
02	E					
03	E					
04	E					
05	E					
06	E					
07	E					
08	E					
09	E					
10	E					
11	E					
12	E					
13	E					
14	E					
15	E					
16	E					
17	E					
18	E					
19	E					

20	E					
21	E					
22	E					

**CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:**

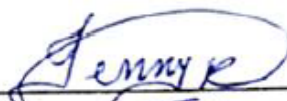
	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				E
Amplitud de contenido				E
Redacción de los ítems				E
Claridad y precisión				E
Pertinencia				E

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Rodríguez Penas, Jenny Judith

COLEGIATURA: 0927567318

DNI: 27567318




---

Mg. Rodríguez Penas, Jenny Judith  
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Rodríguez Penas Jenny Judith
- 1.2 Institución donde labora: Unidad Gestión Educativa Local Hualgayoc
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Inventario de Burnout de Maslach
- 1.4 Autor del instrumento: Dra. Christina Maslach, adaptado por Juana Edith Villanueva Terán
- 1.5 Título de la Investigación: Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	6	1	16	21	2	3	3	4	4	5	56	61	6	7	7	8	8	9	96	
		5	1	1	20	25	3	3	4	4	5	5	60	65	7	7	8	8	9	9	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																			95		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				95	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				95	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				95	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				95	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																					100
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				95	
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, ítems e indicadores.																				95	



## Ficha de Validación de Instrumento

Trujillo, 05 de mayo  
del 2025

Mg. Jenny Judith Rodríguez Penas

Presente.

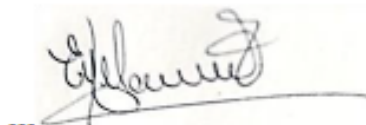
De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Juana Edith Villanueva Terán, del Programa de maestría en Gestión del Talento Humano del Programa de Post grado de la Universidad Católica de Trujillo. La investigación tiene como título: Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca.

En tal sentido, conoedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. Para que se sirva colaborar como Juez experto de la validación de los Instrumentos que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Juana Edith Villanueva Terán  
Estudiante

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE  
LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO**

**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E=Excelente/ B= Bueno / M=Mejorar / X=Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	E					
02	E					
03	E					
04	E					
05	E					
06	E					
07	E					
08	E					
09	E					
10	E					
11	E					
12	E					
13	E					
14	E					
15	E					
16	E					
17	E					
18	E					

19	E					
20	E					
21	E					
22	E					
23	E					

**CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:**

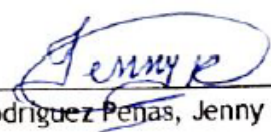
	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				E
Amplitud de contenido				E
Redacción de los ítems				E
Claridad y precisión				E
Pertinencia				E

Evaluado por:

APELLIDOS y NOMBRES: Rodríguez Penas Jenny Judith

COLEGIATURA: 0927567318

DNI: 27567318




---

Mg. Rodríguez Penas, Jenny Judith  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.6 Apellidos y nombres del informante: Rodríguez Penas Jenny Judith
- 1.7 Institución donde labora: Unidad de Gestión Educativa Local Hualgayoc
- 1.8 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario del Desempeño Docente
- 1.9 Autor del instrumento: MINEDU, adaptado por Juana Edith Villanueva Terán
- 1.10 Título de la Investigación: Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE					BAJA					REGULAR					BUENA					MUY BUENA				
		0	6	1	16	21	2	3	3	4	4	5	56	61	6	7	7	8	8	9	96					
		5	1	1	20	25	3	3	4	4	5	5	60	65	0	5	0	5	0	5	100					
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				100					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				95					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				90					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				95					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				95					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				95					
7. CONSISTENCIA	Bacado en aspectos teórico-científicos																				95					
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				95					



## Prueba de Confiabilidad Síndrome de Burnout

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,809	22

## Desempeño Laboral

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,933	23

## Anexo 6: Consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO



### CONSENTIMIENTO INFORMADO

**Título de la investigación:** Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025

**Investigadora:** Juana Edith Villanueva Terán

**Institución:** Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo (descripción breve del propósito de la investigación). Si decide participar, se le solicitará que (descripción de las actividades a realizar, duración y frecuencia de participación). Los resultados de esta investigación pueden contribuir a (explicación de los beneficios esperados, tanto individuales como colectivos). Su participación en este estudio no implica riesgos significativos; sin embargo, podrían presentarse (mencionar posibles riesgos si los hubiera).

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted. Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: NELSON LOZANO RUIZ

Firma: 

Fecha: 26 de mayo de 2025

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

**Título de la investigación:** Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025

**Investigadora:** Juana Edith Villanueva Terán

**Institución:** Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo (descripción breve del propósito de la investigación). Si decide participar, se le solicitará que (descripción de las actividades a realizar, duración y frecuencia de participación). Los resultados de esta investigación pueden contribuir a (explicación de los beneficios esperados, tanto individuales como colectivos). Su participación en este estudio no implica riesgos significativos; sin embargo, podrían presentarse (mencionar posibles riesgos si los hubiera).

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted. Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: Humberto Lara Mejía

Firma: 

Fecha: 26 de mayo de 2025

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

**Título de la investigación:** Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025

**Investigadora:** Juana Edith Villanueva Terán

**Institución:** Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo (descripción breve del propósito de la investigación). Si decide participar, se le solicitará que (descripción de las actividades a realizar, duración y frecuencia de participación). Los resultados de esta investigación pueden contribuir a (explicación de los beneficios esperados, tanto individuales como colectivos). Su participación en este estudio no implica riesgos significativos; sin embargo, podrían presentarse (mencionar posibles riesgos si los hubiera).

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted. Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: YOLANDA ALVA IROGO

Firma: 

Fecha: 26 de mayo de 2025

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

**Título de la investigación:** Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025

**Investigadora:** Juana Edith Villanueva Terán

**Institución:** Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo (descripción breve del propósito de la investigación). Si decide participar, se le solicitará que (descripción de las actividades a realizar, duración y frecuencia de participación). Los resultados de esta investigación pueden contribuir a (explicación de los beneficios esperados, tanto individuales como colectivos). Su participación en este estudio no implica riesgos significativos; sin embargo, podrían presentarse (mencionar posibles riesgos si los hubiera).

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted. Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: *Miriam Rasmery Lozano Ruiz*

Firma: 

Fecha: 26 de mayo de 2025

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

**Título de la investigación:** Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025

**Investigadora:** Juana Edith Villanueva Terán

**Institución:** Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: **Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025**

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo (descripción breve del propósito de la investigación). Si decide participar, se le solicitará que (descripción de las actividades a realizar, duración y frecuencia de participación). Los resultados de esta investigación pueden contribuir a (explicación de los beneficios esperados, tanto individuales como colectivos). Su participación en este estudio no implica riesgos significativos; sin embargo, podrían presentarse (mencionar posibles riesgos si los hubiera).

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted. Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: *María Elena Torres Quiroz*

Firma:

Fecha: 26 de mayo de 2025



## CONSENTIMIENTO INFORMADO

**Título de la investigación:** Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025

**Investigadora:** Juana Edith Villanueva Terán

**Institución:** Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

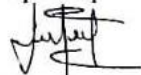
Este estudio tiene como objetivo (descripción breve del propósito de la investigación). Si decide participar, se le solicitará que (descripción de las actividades a realizar, duración y frecuencia de participación). Los resultados de esta investigación pueden contribuir a (explicación de los beneficios esperados, tanto individuales como colectivos). Su participación en este estudio no implica riesgos significativos; sin embargo, podrían presentarse (mencionar posibles riesgos si los hubiera).

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted. Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: Melci Yanina Muñoz Ruiz

Firma: 

Fecha: 26 de mayo de 2025

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

**Título de la investigación:** Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025

**Investigadora:** Juana Edith Villanueva Terán

**Institución:** Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo (descripción breve del propósito de la investigación). Si decide participar, se le solicitará que (descripción de las actividades a realizar, duración y frecuencia de participación). Los resultados de esta investigación pueden contribuir a (explicación de los beneficios esperados, tanto individuales como colectivos). Su participación en este estudio no implica riesgos significativos; sin embargo, podrían presentarse (mencionar posibles riesgos si los hubiera).

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted. Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: *ROSS ELVIRA CRUZADO CAMPOS*

Firma: *Ross Elvira Cruzado Campos*

Fecha: 26 de mayo de 2025

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

**Título de la investigación:** Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025

**Investigadora:** Juana Edith Villanueva Terán

**Institución:** Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo (descripción breve del propósito de la investigación). Si decide participar, se le solicitará que (descripción de las actividades a realizar, duración y frecuencia de participación). Los resultados de esta investigación pueden contribuir a (explicación de los beneficios esperados, tanto individuales como colectivos). Su participación en este estudio no implica riesgos significativos; sin embargo, podrían presentarse (mencionar posibles riesgos si los hubiera).

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted. Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: ROSA ELVIRA CRUZADO CAMPOS

Firma: 

Fecha: 26 de mayo de 2025

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

**Título de la investigación:** Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025

**Investigadora:** Juana Edith Villanueva Terán

**Institución:** Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

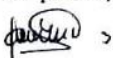
Este estudio tiene como objetivo (descripción breve del propósito de la investigación). Si decide participar, se le solicitará que (descripción de las actividades a realizar, duración y frecuencia de participación). Los resultados de esta investigación pueden contribuir a (explicación de los beneficios esperados, tanto individuales como colectivos). Su participación en este estudio no implica riesgos significativos; sin embargo, podrían presentarse (mencionar posibles riesgos si los hubiera).

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted. Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: DELICIA DEL CARMEN TORRES QUIRO

Firma: 

Fecha: 26 de mayo de 2025

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

**Título de la investigación:** Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025

**Investigadora:** Juana Edith Villanueva Terán

**Institución:** Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en docentes del nivel inicial de la provincia de Hualgayoc, Cajamarca, 2025

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo (descripción breve del propósito de la investigación). Si decide participar, se le solicitará que (descripción de las actividades a realizar, duración y frecuencia de participación). Los resultados de esta investigación pueden contribuir a (explicación de los beneficios esperados, tanto individuales como colectivos). Su participación en este estudio no implica riesgos significativos; sin embargo, podrían presentarse (mencionar posibles riesgos si los hubiera).

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted. Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: *DEISY PÉREZ AGUILAR*

Firma: *[Firma manuscrita]*

Fecha: 26 de mayo de 2025

## Anexo 7: Reporte de Turnitin

### SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DEL NIVEL INICIAL DE LA PROVINCIA DE HUALGAYOC, CAJAMARCA, 2025

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS




1	repositorio.unh.edu.pe	5%
Fuente de Internet		
2	repositorio.uct.edu.pe	3%
Fuente de Internet		
3	hdl.handle.net	2%
Fuente de Internet		
4	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo	1%
Trabajo del estudiante		
5	repositorio.unheval.edu.pe	1%
Fuente de Internet		

Excluir citas      Activo      Excluir coincidencias      < 1%  
Excluir bibliografía      Activo

## Anexo 8: Reporte de escritura de inteligencia artificial

**Villanueva Terán Juana Edith**

**SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN  
DOCENTES DEL NIVEL INICIAL DE LA PROVINCIA DE HUALG...**

 PROYECTOS 24  
 GESTIÓN DE LA GRADUACIÓN 25  
 POSGRADO

---

### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:old::1:3290559205

Fecha de entrega

5 Jul 2025, 12:17 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

7 Jul 2025, 10:50 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

Villanueva\_Terán\_Juana\_Edith\_-\_TURNITIN\_TALLER\_VERONICA\_ESTEVES.docx

Tamaño de archivo

4.7 MB

96 Páginas

13.012 Palabras

75.996 Caracteres

## \*% detectado como IA

La detección de IA incluye la posibilidad de palabras. Aunque cierto texto en esta entrega se generó probablemente con IA, los puntajes inferiores al umbral de 20 % no aparecen porque tienen una mayor probabilidad de falsos positivos.

**Precaución: Se requiere revisión.**

Es esencial comprender los límites de la detección de IA antes de la toma de decisiones acerca del trabajo del estudiante. Lo alentamos a obtener más información acerca de las funciones de detección de IA de Turnitin antes de usar la herramienta.

### Aviso legal

Nuestra evaluación de escritura con IA está diseñada para ayudar a los educadores a identificar texto que podría haberse creado con una herramienta de IA generativa. Nuestra evaluación de escritura con IA puede no ser precisa en todos los casos (existe la posibilidad de identificar erróneamente texto humano como generado con IA y probablemente generado como texto creado por humanos), por lo que no debería usarse como la única prueba para tomar acciones adversas contra un estudiante. Se necesita mayor escrutinio y criterio humano junto con la aplicación de la organización de las políticas académicas específicas de la institución para determinar si se ha incurrido en alguna mala conducta académica.

## Preguntas frecuentes

### ¿Cómo debería interpretar los falsos positivos y el porcentaje de escritura con IA de Turnitin?

El porcentaje mostrado en el Informe de escritura con IA es la cantidad del texto calificado en la entrega que el modelo de detección de escritura con IA de Turnitin determina si un texto se generó probablemente con IA desde un modelo de lenguaje grande.

Los falsos positivos (que marcan incorrectamente alertas de texto escrito por humanos como generado con IA) son una posibilidad en los modelos de IA.

Los puntajes de detección de IA inferiores a 20 %, que no aparecen en Informes, tienen una mayor probabilidad de falsos positivos. Para reducir la probabilidad de malinterpretación, no se atribuye ningún puntaje o resaltado y se indican con un asterisco en el Informe (\*%).

El porcentaje de escritura de IA no debe ser el fundamento para determinar si ha ocurrido una mala conducta. El revisor/instructor debería usar el porcentaje como un medio para iniciar una conversación formativa con sus estudiantes y/o usarlo para examinar el ejercicio enviado según las políticas de la escuela.

### ¿Qué significa 'texto calificado'?

Nuestro modelo solo procesa el texto calificado en el formato de escritura de formato largo. La escritura de formato largo significa que los enunciados individuales en párrafos que constituyen una parte más grande del trabajo escrito, como un ensayo, una disertación, un artículo, etc. El texto calificado que se ha determinado que se generó probablemente con IA se resaltará en color cyan en la entrega.

El texto no calificado, como viñetas, bibliografías comentadas, etc., no se procesará y puede crear disparidad entre los puntos destacados del envío y el porcentaje mostrado.

