



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

Síndrome de Burnout en el desarrollo profesional docente de una
institución educativa pública de Huaral, 2024

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Psicología Educativa**

AUTORA:

Huarnizo Cerna, Giannina Olinda (orcid.org/0009-0007-0427-8244)

ASESORES:

Dra. Denegri Velarde, María Isabel (orcid.org/0000-0002-4235-9009)

Dr. Contreras Rivera, Robert Julio (orcid.org/0000-0003-3188-3662)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA - PERÚ

2024



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DENEGRÍ VELARDE MARIA ISABEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Síndrome de Burnout en el desarrollo profesional docente de una institución educativa pública de Huaral, 2024", cuyo autor es HUARNIZO CERNA GIANNINA OLINDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 05 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DENEGRÍ VELARDE MARIA ISABEL DNI: 08367190 ORCID: 0000-0002-4235-9009	Firmado electrónicamente por: MDENEGRIVE11 el 08-08-2024 09:34:56

Código documento Trilce: TRI - 0849547



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, HUARNIZO CERNA GIANNINA OLINDA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Síndrome de Burnout en el desarrollo profesional docente de una institución educativa pública de Huaral, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
GIANNINA OLINDA HUARNIZO CERNA DNI: 41455615 ORCID: 0009-0007-0427-8244	Firmado electrónicamente por: GHUARNIZO el 05-08- 2024 21:51:24

Código documento Trilce: TRI - 0849546

Dedicatoria

A mi esposo Víctor y a mis hijos Luciana y Daniel por ser el motivo de superarme cada día.

Agradecimiento

A Dios por la dicha de cumplir mis metas, a los docentes de la UCV por contribuir en mi formación profesional y a mis colegas por su apoyo incondicional para hacer posible esta investigación.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del/os autor/es	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen	viii
Resumo	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	11
III. RESULTADOS	15
IV. DISCUSIÓN	33
V. CONCLUSIONES.....	38
VI. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS.....	44

Índice de tablas

Tabla 1. Variable síndrome de Burnout, dimensiones, niveles y frecuencias	15
Tabla 2. Variable desarrollo profesional, dimensiones, niveles y frecuencias	16
Tabla 3. <i>Tabla cruzada entre el Síndrome de Burnout y el desarrollo profesional docente</i>	17
Tabla 4. <i>Tabla cruzada entre el agotamiento emocional y el desarrollo profesional docente</i>	18
Tabla 5. <i>Tabla cruzada entre la despersonalización y el desarrollo profesional docente</i>	19
Tabla 6. <i>Tabla cruzada entre la realización personal y el desarrollo profesional docente</i>	20
Tabla 7. Ajuste del modelo y coeficiente de Pseudo R-cuadrado.....	21
Tabla 8. Bondad de ajuste	22
Tabla 9. Estimaciones de parámetro con respecto a la hipótesis general	23
Tabla 10. Ajuste del modelo y coeficiente de Pseudo R-cuadrado.....	24
Tabla 11. Bondad de ajuste	25
Tabla 12. Estimaciones de parámetro con respecto a la hipótesis específica 1	26
Tabla 13. Ajuste del modelo y coeficiente de Pseudo R-cuadrado.....	27
Tabla 14. Bondad de ajuste	28
Tabla 15. Estimaciones de parámetro con respecto a la hipótesis específica 2	29
Tabla 16. Ajuste del modelo y coeficiente de Pseudo R-cuadrado.....	30
Tabla 17. Bondad de ajuste	31
Tabla 18. Estimaciones de parámetro con respecto a la hipótesis específica 3	32

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la incidencia del Síndrome de Burnout en el desarrollo profesional docente, para lo cual se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, investigación tipo aplicada, diseño no experimental, corte transversal, correlacional causal y nivel explicativo. La muestra estuvo conformada por 125 docentes de una institución educativa pública del distrito de Huaral, los cuales respondieron a dos cuestionarios validados. Los resultados demostraron que en la prueba de contraste de hipótesis el modelo logístico (Pseudo R^2 de Nagelkerke =0,362 con un valor de Sig.=,000) explica el 36,2% en el desarrollo profesional docente. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Concluyéndose que existe incidencia significativa del síndrome de Burnout en el desarrollo profesional docente de una institución educativa pública del distrito de Huaral 2024.

Palabras clave: Estrés mental, enfermedad profesional, profesionales de la educación.

Resumo

O objetivo deste trabalho de pesquisa foi determinar a incidência da Síndrome de Burnout no desenvolvimento profissional docente, para o qual foi utilizada metodologia de abordagem quantitativa, pesquisa aplicada, delineamento não experimental, transversal, causal correlacional e nível explicativo. A amostra foi composta por 125 professores de uma instituição de ensino pública do distrito de Huaral, que responderam a dois questionários validados. Os resultados mostraram que no teste de contraste de hipóteses o modelo logístico (Pseudo R² de Nagelkerke =0,362 com valor de Sig.=0,000) explica 36,2% do desenvolvimento profissional docente. Portanto, a hipótese nula é rejeitada e a hipótese alternativa é aceita. Concluindo que existe uma incidência significativa da síndrome de Burnout no desenvolvimento profissional docente de uma instituição de ensino pública do distrito de Huaral 2024.

Palavras chave: Estresse mental, Doenças ocupacionais, Profissionais da educação.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) considera el síndrome de Burnout (SB) como un fenómeno laboral que afecta a la salud y mediante la Clasificación Internacional de Enfermedades en su onceava revisión (CIE-11), registra el síndrome de desgaste ocupacional con el código QD85, describiéndolo como un síndrome conceptualizado debido a la incapacidad de gestionar el estrés crónico en el lugar de trabajo. La inclusión del síndrome de burnout en esta clasificación subraya la importancia de reconocer y darle el tratamiento a los problemas de salud mental asociados con el trabajo (Vergara et al., 2022).

En América Latina, según Hernández et al. (2021) señala que el 55,2% de los docentes de educación básica de Colombia presentaron este síndrome por la sobrecarga de trabajo en el periodo de aislamiento originado por la pandemia del Covid-19. En esta línea, Medina et al. (2021) mencionan que en los países de México, Honduras, Guatemala, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Chile y Argentina la educación virtual trajo consigo la sobrecarga laboral del profesorado, disminución en el tiempo de descanso y aumento del estrés. Asimismo, Mahecha (2023) refiere que en los países de México, Colombia y Ecuador de un total de 770 docentes el 6% y 94% presenta despersonalización, el 14% y 82% baja realización personal y por último el 2% y 82% agotamiento emocional.

En el Perú, la crisis global originada por la Covid-19 fue un hecho sin precedentes, donde se adoptaron diversas medidas restrictivas para neutralizar y contener la propagación del virus. Esto incluyó el teletrabajo o trabajo desde casa, que asociado a la cuarentena domiciliar obligó a los docentes a adaptarse a nuevas formas de trabajar, provocando un aumento del estrés excesivo (Torres, 2021). Encontrándose como principales factores estresores las horas extra dedicadas a la preparación de las clases, las horas adicionales de trabajo no remuneradas, la comunicación con padres de familia y las relaciones con la dirección de la institución (Santa Cruz, et al., 2022). En esta línea, Estrada et al. (2023) señalan que las instancias del Ministerio de Educación (Minedu) deben identificar y brindar a los profesores el apoyo social y emocional continuo para mejorar el bienestar y clima laboral. Asimismo, las escuelas deben desarrollar programas de intervención con la presencia de psicólogos para reducir la incidencia del síndrome de burnout y por ende reducir los efectos que puede provocar.

En una IE de la provincia de Huaral, se ha podido notar que los docentes presentan una falta de interés en sus labores, están mentalmente agotados, desmotivados y tienen una actitud lenta y distante hacia los estudiantes, originados a menudo por el exceso laboral, que como resultado se percibe la fatiga física y mental e irritabilidad. A medida que aumentan estas implicancias, aumentan las presiones sobre los educadores, lo cual genera impactos negativos en su salud y productividad, que inciden significativamente en su desarrollo profesional. Por lo antecedido se formula el problema general: ¿De qué manera el Síndrome de Burnout influye en el desarrollo profesional docente de una IE de Huaral, 2024? y los problemas específicos: ¿De qué manera el agotamiento emocional; la despersonalización y la realización personal; influyen en el desarrollo profesional docente de una IE de Huaral, 2024?

La relevancia de este estudio está vinculada al trabajo de los docentes, quienes a menudo tienen jornadas laborales largas y enfrentan una considerable carga emocional debido a la interacción continua con estudiantes y padres. Esta situación los hace especialmente propensos a sufrir este síndrome, lo que puede resultar en un deterioro de su salud mental y física, así como en un aumento del ausentismo y la rotación del personal. Investigar este tema es importante para desarrollar estrategias de prevención y apoyo que puedan reducir estos efectos negativos.

El impacto del síndrome de Burnout (SB) en los docentes dentro del contexto organizacional puede manifestarse en una reducción de la calidad educativa, impactando negativamente tanto el desempeño académico del alumnado, como el ambiente escolar en general.

El alcance del estudio sobre el SB en docentes va más allá del sector educativo. Los resultados pueden impactar en las políticas de salud laboral y en la creación de entornos de trabajo más saludables, promoviendo programas de autocuidado y apoyo psicológico que fortalezcan significativamente la calidad de vida de los docentes y, en consecuencia, la calidad educativa.

El estudio se justifica teóricamente porque permitirá incrementar los conocimientos sobre la teoría del SB en el desarrollo profesional del profesorado, asimismo, los antecedentes de las variables de investigación proporcionan un marco teórico sólido basado en investigaciones recientes, al incorporar literatura relevante

publicada en los últimos cinco años, garantizando que sus fundamentos teóricos sean actuales y relevantes para el panorama educativo contemporáneo.

La investigación se justifica metodológicamente por el uso riguroso del método científico para alcanzar los objetivos previstos. Para ello, se identificaron y definieron claramente las variables, junto con sus respectivas dimensiones e indicadores. Estos elementos se medirán utilizando instrumentos previamente validados y se analizarán mediante métodos estadísticos apropiados. Al aplicar este enfoque sistemático, se busca analizar la relación de influencia entre las variables en cuestión.

Desde una perspectiva práctica, los resultados contribuirán a demostrar la relación de las variables y proporcionar recomendaciones y propuestas apropiadas que servirán de referencia para investigaciones posteriores que profundicen en el tema o exploren aspectos relacionados.

En referencia al objetivo cuatro del desarrollo sostenible, el estudio se justifica por la relevancia de la educación y la necesidad de contar con evidencia científica sólida para guiar las políticas y prácticas educativas. Por consiguiente, los estudios de postgrado con base en la investigación científica aportarán a mejorar la calidad educativa, fomentar la equidad, la inclusión y fortalecer los sistemas educativos en todo el mundo.

El objetivo general concierne en determinar la influencia del Síndrome de Burnout en el desarrollo profesional docente de una IE pública de Huaral, 2024. Del mismo modo los objetivos específicos son: Determinar la influencia del agotamiento emocional; la despersonalización y la realización personal en el desarrollo profesional docente de una IE pública de Huaral, 2024.

La hipótesis general del estudio es: existe influencia entre el Síndrome de Burnout y el desarrollo profesional docente de una IE pública de la provincia de Huaral, 2024. De la misma manera las hipótesis específicas son: (a) Existe influencia entre el agotamiento emocional; la despersonalización y la realización personal en el desarrollo profesional docente de una IE pública de la provincia de Huaral, 2024.

En el ámbito internacional, Bravo y Elizondo (2022) en su estudio efectuado en el país del Chile busco identificar el nivel del SB en el personal docente durante el periodo por confinamiento del Covid-19, metodología cuantitativa, con diseño no experimental, descriptivo-correlacional. Aplicaron de técnica la encuesta conformado por un cuestionario a una muestra de 152 profesores de enseñanza parvularia; los resultados en relación a las dimensiones del MBI demostraron niveles altos de agotamiento emocional en un 93,4%, falta de realización personal en un 84,9% y despersonalización en un 66,4%. Por lo que concluyen que los niveles de altos del síndrome se relacionan con los factores estresores como la exposición prolongada a pantallas, en las clases virtuales, planificación de trabajos, evaluación, retroalimentación o consulta técnica.

También, Almeida et al. (2022) en su investigación efectuado en Ecuador buscaron evaluar el índice del SB en el profesorado durante la pandemia, metodología cuantitativa, diseño no experimental, de alcance correlacional. Como técnica tuvieron la encuesta y aplicaron como instrumento un cuestionario MBI a una muestra de 203 educadores de la provincia de Manabí; los hallazgos de acuerdo a las dimensiones del MBI mostraron que el 74.3% (n=151) presento cansancio emocional, el 18,2% (n=37) despersonalización y el 7,3% (15) mostró falta de realización personal. En esta línea, es pertinente destacar que el SB no solo influye en la calidad de la educación, sino que también tiene una repercusión negativa en el bienestar tanto físico como mental de los educadores.

Así también, Quinteros y Hernández (2021) en su estudio realizado en el país de Colombia, buscaron asociar el SB y la depresión de educadores del municipio de Envigado, enfoque cuantitativo, no experimental, en concordancia con el tiempo fue transversal, de alcance correlacional. Aplicaron como instrumento un cuestionario MBI a una muestra de 194 profesores; los resultados mostraron que el 65,8% de profesores muestran signos de depresión. Asimismo, en concordancia con las dimensiones del SB se obtuvo que el 29,9% de los participantes (n=56) experimento agotamiento emocional, el 17,6% presentó despersonalización (n=33) y un 82,4% reportó realización personal (n=154).

Asimismo, Blázquez et al. (2021) en su trabajo investigativo ejecutado en el país de España buscaron examinar la relación del SB y el apoyo social de maestros, enfoque cuantitativo, exploratorio correlacional. Aplicaron como técnica la encuesta e

instrumento un cuestionario validado a una muestra de 801 educadores; los resultados en función al MBI señalaron que el 20% de maestros demuestran altos niveles de burnout en sus tres dimensiones. Asimismo, se evidencio que los profesores que se sienten más abrumados y sufren despersonalización son los que dedican la mayor parte de su tiempo en la interacción con las redes sociales.

Por otra parte, Manzano (2020) en su estudio efectuado en Ecuador busco determinar el nivel del SB en el personal docente, metodología cuantitativa, aplicada, diseño no experimental, de alcance correlacional. Tuvo la encuesta como técnica y aplico como instrumento un cuestionario a una muestra de 59 educadores de una unidad educativa; los hallazgos de acuerdo a las dimensiones del MBI mostraron que el 29% presenta cansancio emocional, el 17% despersonalización y el 85% muestra un alto nivel de realización. Por lo que se concluye que existe una baja prevalencia del síndrome, destacando que existe un alto índice de realización personal entre los profesores, indicando que la mayoría están muy satisfechos con su profesión.

En el ámbito nacional, Rivera (2023) en su estudio efectuado en Huaral busco asociar el SB y el compromiso organizacional de profesores del nivel secundario de la UGEL 10, metodología cuantitativa, tipo de estudio básica, de alcance descriptiva, diseño no experimental, transaccional. Aplico un cuestionario validado MBI y otro cuestionario de compromiso organizacional a una muestra de 323 profesores, los hallazgos de los resultados indicaron ($Rho=-0.76$, $p<0.05$) una correlación inversa de alta significancia entre el SB y el compromiso organizacional.

También, Vergara (2023) en su estudio realizado en Trujillo busco determinar la relación del SB y el desempeño laboral de docentes de una IE trujillana, metodología cuantitativa, tipo básica, de nivel descriptivo, diseño no experimental. Usando la encuesta como técnica, aplico un cuestionario validado MBI y otro cuestionario de rendimiento laboral a una muestra de 30 profesores, los resultados indicaron ($Rho=0.237$, $p<0.05$) una correlación positiva media entre el SB y el desempeño laboral. Lo que significa que los docentes experimentan altos niveles de cansancio emocional (43%), baja despersonalización (0%) y alta realización personal (70%).

Por su parte, Gonzales (2023) en su investigación realizada en Piura busco determinar el nivel de relación del SB y el desempeño laboral de los docentes de IIEE

del norte peruano, metodología cuantitativa, tipo de estudio aplicada, diseño no experimental correlacional, Aplico un cuestionario validado MBI y otro cuestionario de desempeño laboral a una muestra de 310 educadores, los resultados indicaron ($R^2 = 18\%$) una correlación moderada inversa entre el SB y el desempeño laboral. Cabe señalar que los niveles de cansancio emocional (6%) y despersonalización (7,1%) se ubican en rangos bajos, mientras que la realización personal (13,9%) se encuentra en un rango alto, según los datos obtenidos.

Así también, Segovia (2023) en su investigación realizada en la capital busco determinar el nivel de relación del SB y la función docente, metodología cuantitativa, tipo de estudio aplicada, diseño no experimental correlacional causal, Aplico un cuestionario validado MBI y otro cuestionario de función docente a una muestra de 82 docentes, los hallazgos señalaron (Pseudo R^2 Nagelkerke = 0,183) que existe una Influencia débil del 18,3% entre el SB y la función docente. Cabe señalar que, a menor intensidad del síndrome, se obtiene una óptima función docente.

Asimismo, Mora (2021), en un estudio realizado en Chancay, investigó la relación entre el SB y el desempeño docente en escuelas rurales. Empleando una metodología cuantitativa de tipo básica y diseño no experimental correlacional, aplicó dos cuestionarios validados para evaluar el SB su correspondiente MBI y otro para medir el desempeño docente. La muestra incluyó a 70 docentes de secundaria. Los resultados ($Rho = -0.338$, $p < 0.05$) revelaron una correlación negativa baja entre las variables, indicando una relación inversa.

En esta línea, Urteaga (2021) en Lima y Huamán (2023) en Huancayo encontraron correlaciones negativas bajas ($Rho = -0.325$) y ($Rho = -0.375$) respectivamente entre las variables en cuestión con muestras de 90 y 154 profesores. En conclusión, a menor nivel de Burnout, se observa un mejor desempeño docente en las instituciones educativas analizadas.

Por el contrario, estudios correlacionales efectuados en una IE como el de Andrade (2021) y Cruz (2022) en Lima y en concordancia con los hallazgos de Wald no encontraron relación entre el SB y el DD.

En acorde a la primera variable síndrome de Burnout, el termino fue introducido en 1974 por el psicólogo Herbert Freudenberger, quien lo definió como el resultado de la exposición constante a un estrés crónico en el trabajo que conduce al

agotamiento físico y mental (Tabares et al., 2020). Posteriormente en 1981 Christina Maslach y Susan Jackson adoptaron este concepto y crearon un instrumento para medir el SB el Maslach Burnout Inventory (MBI), que muestra tres dimensiones claves: (a) el agotamiento emocional; (b) la presencia de altos niveles de despersonalización y (c) la falta de realización personal (Olivares, 2017). Por consiguiente, Maslach (2009) reafirma que el SB de naturaleza psicológico está asociado con una respuesta prolongada a factores estresantes interpersonales crónicos en el lugar de trabajo que progresivamente afecta la calidad de vida.

La dimensión agotamiento emocional, según Maslach (2009) menciona a una sensación de agotamiento y falta de recursos físicos y mentales, por lo que los trabajadores se sienten débiles y agotados, sin recursos alternativos. En esta línea Olivares (2017) señala que estas carencias son resultantes de una exposición prolongada al estrés emocional en el área laboral. Así también, Blázquez et al. (2021) señalan que los individuos con agotamiento emocional pueden experimentar falta de energía, disminución de la empatía por los demás, irritabilidad, dificultad para concentrarse y sentirse abrumados por las demandas emocionales.

La dimensión despersonalización, de acuerdo con Maslach (2009) se caracteriza por una respuesta negativa, insensible o demasiado indiferente a los diversos factores del trabajo. En concordancia, Olivares (2017) manifiesta que esta dimensión implica una actitud negativa y que crea un sentimiento de distancia extrema entre los trabajadores. Asimismo, Blázquez et al. (2021) mencionan que este síntoma se refiere a un estado en el que una persona comienza a sentirse desconectada emocionalmente de su trabajo, responsabilidades o de las personas con las que interactúa en el entorno laboral. Este aspecto del agotamiento puede manifestarse como cinismo, una actitud distante, falta de empatía o disminución del compromiso emocional en el trabajo.

La dimensión ausencia de realización personal, según Maslach (2009) sostiene que tiene que ver con los sentimientos de inferioridad, falta de éxito y productividad en el trabajo. En este sentido, Olivares (2017) indica que este síntoma trae como consecuencia una disminución de la competencia y el éxito en el trabajo, así como una tendencia a evaluarse uno mismo negativamente, especialmente cuando se trabaja en equipo. Al respecto, Requejo, et al. (2023) mencionan que el trabajador no influye en los demás, no buscan solucionar los problemas, presentan

desmotivación laboral y falta de empatía. Así también, Blázquez et al. (2021) señalan que esta dimensión se caracteriza por sentimientos de insatisfacción, incompetencia o falta de éxito en el trabajo. Las personas que experimentan este aspecto del agotamiento pueden sentir que su trabajo no tiene sentido, que no están logrando sus objetivos profesionales o que no están contribuyendo de manera significativa.

En relación a la segunda variable tenemos el desarrollo profesional docente (DPD) que según Puche (2024) señala que es un proceso continuo de aprendizaje que mejora las habilidades, el conocimiento y la práctica de los docentes, este desarrollo no sólo beneficia a los educadores, sino que influye positivamente en el rendimiento de los educandos y la calidad de enseñanza. También, Carrasco et al. (2023) consideran que el DPD no se limita a un período específico, sino que se extiende a lo largo de toda su carrera. Este proceso continuo prioriza tanto el aprendizaje individual como la participación colectiva, reconociendo la importancia del contexto social y las políticas educativas vigentes (Ramírez et al., 2023).

Dentro de las teorías que respaldan el DPD tenemos el modelo cebolla de Korthagen, que según, Vaillant y Marcelo (2021) refieren que es una herramienta muy útil para comprender los seis niveles de reflexión que los docentes atraviesan en su proceso de desarrollo profesional. El primer nivel se centra en la reflexión sobre un estudiante o clase en particular. En el segundo nivel, se analiza el comportamiento educativo de los educandos. En el tercer nivel, la reflexión se dirige hacia las competencias docentes. El cuarto nivel profundiza aún más, incorporando la reflexión sobre las creencias que sustentan la práctica docente. El quinto nivel añade la dimensión de la identidad, tanto personal como profesional, del docente. Finalmente, en el sexto nivel, se alcanza la reflexión sobre el lugar y la misión que cada uno tiene en el mundo. En esencia, el modelo cebolla de Korthagen ofrece un marco progresivo para que los docentes exploren su propia práctica y la mejoren de manera continua.

En esta línea, Heraldó (2024) sostiene que el DPD obedece a una compleja red de factores que se interconectan para impulsar el desarrollo profesional. Entre estos principales factores considera: (a) las remuneraciones, que reconozca el valor del trabajo docente con una compensación justa; (b) la estructura de la carrera docente, que incentive el crecimiento y la especialización; (c) el clima laboral, que fomente la motivación y el compromiso; (d) la formación profesional, que brinde oportunidades continuas de actualización y desarrollo de competencias para

mantenerse a la vanguardia en materia educativa; (e) la participación, que permitan a los docentes ser partícipes de las decisiones que impactan su profesión; (f) el trabajo colaborativo, que promuevan el aprendizaje mutuo y el enriquecimiento profesional. En conjunto, estos factores conforman un ecosistema integral que sustenta el desempeño profesional docente y contribuye a la calidad de la educación

Por otra parte, Avilés et al. (2023) mencionan que el DPD no está exento de obstáculos y desafíos que obstaculizan su aplicación y éxito, siendo la falta de tiempo por múltiples razones uno de los principales obstáculos que dificulta la participación en programas de desarrollo profesional, encontrar recursos e implementar nuevas estrategias de enseñanza. Por consiguiente, los docentes deben equilibrar las demandas del plan de estudios, la planificación de lecciones, la evaluación y otras actividades, para desarrollarse profesionalmente (Díaz et al., 2024).

Así también, Jaramillo (2021) señala que el DPD se fortalece por instituciones oficiales de educación superior que tienen como propósito mejorar los conocimientos y habilidades de los educadores con el propósito de mejorar la eficacia de sus actividades en materias relacionadas con el ejercicio pedagógico. En esta línea el autor, considera cuatro aspectos: (a) entorno laboral, que considera el conjunto de circunstancias, influencias y factores que rodean el lugar donde se realiza el trabajo; (b) características de los educandos; que pueden variar debido a factores como la edad, el nivel educativo, socioeconómico y el entorno cultural; (c) vínculos con quien aprende, que tiene que ver con los principales predictores de la motivación que están directamente relacionados con el alumno, donde el docente como mediador es un factor clave de este proceso y (d) diseño de intervención, que refiere a la planificación y estructuración de un conjunto de acciones o estrategias encaminadas a resolver un problema o situación particular en el campo educacional.

De acuerdo, con Pinedo et al. (2023) el DPD se cimienta en la ética, la formación continua, la innovación constante y el compromiso con el desarrollo personal, todo ello enmarcado en un modelo educativo contextualizado, alineado con los valores institucionales y orientado a la realización de metas a corto y largo plazo. Un docente con un alto nivel de desarrollo profesional es capaz de alcanzar objetivos que benefician a toda la comunidad educativa. En esta línea, Guizado et al. (2019) sostienen que el DPD se trata de un aprendizaje continuo, de actualización y

renovación de conocimientos, para mejorar las capacidades del profesorado, considerándose tres dimensiones:

La dimensión pedagógica, que implica demostrar conocimientos pedagógicos en el desempeño de su función (Guizado et al., 2019). En concordancia, Alvarado et. al (2024) señalan que debido a que el mundo está cambiando y la comunidad se desarrolla a pasos agigantados, los maestros necesitan estar actualizados constantemente. La dimensión teleológica, que establece como objetivo base de la educación, el desarrollo de personas capaces de vivir en sociedad de manera democrática y respetuosa de los derechos de los demás (Guizado et al., 2019). En esta línea, Alvarado et. al (2024) mencionan que el docente debe tener en claro la dirección y finalidad del centro educativo. La dimensión deontológica, que refiere conocer y practicar los principios y normas ética de la profesión docente (Guizado et al., 2019). Al respecto, Pinedo et al. (2024) señalan que el respeto es la base para el DPD, el mismo que se debe trabajar según las normas y principios que le permitan ejercer correctamente su profesión.

nombrados de los tres niveles concernientes a la EBR, que laboran en el año 2024. Asimismo, como criterio de exclusión no se considerarán como parte de la población al equipo directivo, personal administrativo y auxiliares de educación.

La muestra del estudio concierne al tipo censal, según Hernández y Mendoza, (2018), se caracteriza porque se utiliza la totalidad de la población, es decir 105 docentes. El estudio no considera técnica de muestreo, porque se eligió el muestreo no probabilístico, que según Ñaupas et al. (2014), se caracteriza porque los individuos seleccionados son elegidos a criterio del investigador.

Se optó como técnica para la investigación, la encuesta que de acuerdo con Medina et al. (2023), se usa para la recopilación de información como opiniones, actitudes, comportamientos o demografía de una población, que puede darse en línea, presencial, por correo o teléfono. Así también, para el proceso evaluativo de las variables en estudio, se aplicó dos cuestionarios con escalas de Likert, instrumento que, de acuerdo con Bernal (2016), permite recolectar datos cuantitativos y medir las características de las variables de interés.

Propiedades psicométricas originales del Maslach Burnout Inventory (MBI): La solidez interna del instrumento se evaluó utilizando el estadístico alfa de Cronbach en una muestra de 1316 participantes. Los datos obtenidos evidenciaron: para cansancio emocional (0,90); para despersonalización (0,79) y para realización personal (0,71) (Maslach y Jackson, 1986). Estos valores indican una alta consistencia interna de las dimensiones, lo que significa que los ítems de cada dimensión miden el mismo concepto de manera confiable. En referencia a las propiedades psicométricas nacionales, para investigar la consistencia interna se observó los valores de alfa de Cronbach reportado por otras investigaciones nacionales en docentes, como: Mora (2021) quien tuvo un $\alpha = 0,918$; y Delgado (2023) que obtuvo un $\alpha = 0,71$.

Propiedades psicométricas originales del cuestionario de desarrollo profesional docente (DPD): En cuanto a la solidez interna del instrumento de escala politómica propuesto por los investigadores Guizado et al. (2019) mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obtuvo 0,77 de confiabilidad. Los resultados obtenidos evidencian una alta consistencia interna de las dimensiones evaluadas, lo que implica que los ítems que componen cada dimensión miden de manera confiable el mismo concepto subyacente. Asimismo, en relación a las propiedades psicométricas peruanas, el

instrumento fue aplicado por otros investigadores como: Urgiles (2020) quien tuvo un $\alpha = 0,944$; y Vega (2021) que obtuvo un $\alpha = 0,793$.

La validez, como define Bernal (2016), concierne a la capacidad del instrumento para medir aquello que realmente se pretende medir, es decir, logra el propósito por el que fue desarrollado. En este estudio, para evaluar la validez de los instrumentos, se recurrió al juicio de expertos en la materia con grados académicos de maestro y doctor (ver anexo 5). Estos expertos evaluaron la pertinencia de los ítems en concordancia con los objetivos previstos.

Un instrumento de medición es confiable cuando las mediciones que produce no cambian significativamente al aplicarse en diferentes ocasiones o contextos (Ñaupas et al., 2024). La confiabilidad de cada instrumento fue evaluada mediante el estadístico alfa de Cronbach, calculado con el programa Excel 2019. Enfatizando que este coeficiente es apropiado para instrumentos que presentan ítems politómicos, que se caracterizan por admitir respuestas múltiples. Para ello, se efectuó una prueba piloto con 15 docentes. Los datos obtenidos en el anexo 7, muestran valores de 0,87 y 0,95, demostrando una alta confiabilidad en los instrumentos utilizados.

En cuanto a los procedimientos, se efectuó un análisis de revisión de la literatura científica relevante de los últimos cinco años, incluyendo las últimas investigaciones y teorías sobre el tema. Además, se ejecutaron instrumentos, los cuales fueron sometidos a evaluación por expertos para garantizar su pertinencia, claridad y relevancia. Asimismo, se efectuó una prueba piloto de opción múltiple con 15 docentes para verificar la confiabilidad de cada instrumento. Finalmente, se solicitó la autorización del Director de la IE mediante una carta de presentación para proceder con el debido proceso del desarrollo del estudio. Los datos recopilados se analizaron y procesaron utilizando el software estadístico SPSS 27.

En referencia a los métodos de análisis, los datos de la prueba piloto se recopilaron, procesaron y analizaron utilizando las herramientas de cálculo de Excel 2019, donde se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach para la evaluación de la confiabilidad interna de las variables. De igual manera, con la finalidad de analizar la relación entre variables, se recurrió al programa SPSS 27. Este software nos brindó la posibilidad de presentar los resultados mediante tablas y figuras, haciendo uso del análisis estadístico a nivel descriptivo e inferencial.

En relación a los aspectos éticos, el estudio se guio considerando en primer lugar, el principio de beneficencia que exige que los hallazgos del estudio beneficien a futuros investigadores. En segundo lugar, el principio de no maleficencia que garantiza que ningún participante sea discriminado, evitar la manipulación de datos y utilizar el software Turnitin para verificar la originalidad del trabajo. En tercer lugar, el principio de autonomía que protege la identidad de los participantes y respeta el juicio de los expertos que evaluaron los instrumentos. En cuarto lugar, el principio de justicia que asegura que todos los participantes sean tratados por igual y que no se generen conflictos internos.

III. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1

Variable Síndrome de Burnout, dimensiones, niveles y frecuencias

Niveles	Variable		Dimensión					
	Síndrome de Burnout		Agotamiento emocional		Despersonalización		Falta de Realización personal	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	9	9	85	81	58	55	18	17
Medio	75	71	15	14	11	11	11	11
Alto	21	20	5	5	36	34	76	72
Total	105	100	105	100	105	100	105	100

Según los datos de la Tabla 1 sobre el SB en docentes revela que el 9% (9) presenta características de SB bajo, el 71% (75) se ubica en un rango medio y el 20% (21) muestra características de SB alto. En la primera dimensión el 81% (85) de los casos se agrupa en la categoría bajo; un 14% (15) pertenece a la categoría media y el 5% (5) restante se encuentra en la categoría alta. En la segunda dimensión el 55% (58) presentan un nivel bajo; el 11% (11) se posicionan en un nivel medio y el 34% (36) se posiciona en una categoría alta. En la tercera dimensión el 17% (18) se ubican en un nivel bajo; el 11% (11) se localizan en la categoría media y el 72% (76) se encuentran en la categoría alta.

Tabla 2*Variable Desarrollo Profesional Docente, dimensiones, niveles y frecuencias*

Niveles	Variable		Dimensión					
	Desarrollo Profesional Docente		Pedagógica		Teleológica		Deontológica	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	7	7	6	6	8	7	6	6
Regular	84	80	69	66	76	73	54	51
Alto	14	13	30	28	21	20	45	43
Total	105	100	105	100	105	100	105	100

En concordancia con la Tabla 2, los hallazgos descriptivos sobre el desarrollo profesional docente indican a nivel general que el 7% (7) presentan niveles deficientes; el 80% (84) se ubican en un nivel regular y el 13% (14) presentan una categoría alta. En la primera dimensión el 6% (6) evidencian una categoría deficiente; el 66% (69) se localizan en niveles regulares y el 28% (30) presentan un alto nivel. En la Segunda dimensión el 7% (8) se posicionan en un nivel deficiente; el 73% (76) se ubican en la categoría regular y el 20% (21) presentan una categoría alta. En la tercera dimensión el 6% (6) de los casos se agrupan en la categoría deficiente; el 51% (54) pertenecen a la categoría regular y el 43% restante (45) se encuentra en la categoría alta.

Tabla 3*Tabla cruzada entre el Síndrome de Burnout y el DPD*

			VD Desarrollo Profesional Docente (Agrupada)			Total
			Bajo	Regular	Alto	
VI Síndrome de Burnout (Agrupada)	Bajo	Recuento	0	1	8	9
		% de la V1 (Agrupada)	0,0%	11,1%	88,9%	100,0%
	Medio	Recuento	6	64	5	75
		% de la V1 (Agrupada)	8,0%	85,3%	6,7%	100,0%
	Alto	Recuento	1	19	1	21
		% de la V1 (Agrupada)	4,8%	90,5%	4,8%	100,0%
Total	Recuento		7	84	14	105
	% dentro de V1 (Agrupada)		6,7%	80,0%	13,3%	100,0%

En concordancia con la tabla 3, se puede estimar que el 88,9% de docentes de una IE presentan un alto desarrollo profesional y a su vez un bajo síndrome de Burnout; el 85,3% muestra un regular desarrollo profesional con un nivel medio de SB; el 4,8% evidencia un bajo desarrollo profesional con un alto síndrome de Burnout. Interpretando los datos de la tabla 3 sugieren que los docentes con bajos niveles de burnout tienen mayor probabilidad de experimentar un desarrollo profesional adecuado.

Tabla 4*Tabla cruzada entre el agotamiento emocional y el DPD*

			VD Desarrollo Profesional Docente (Agrupada)			Total
			Bajo	Regular	Alto	
SB1 Agotamiento emocional (Agrupada)	Bajo	Recuento	6	71	8	85
		% del SB1 (Agrupada)	7,1%	83,5%	9,4%	100,0%
	Medio	Recuento	0	9	6	15
		% del SB1 (Agrupada)	0,0%	60,0%	40,0%	100,0%
	Alto	Recuento	1	4	0	5
		% del SB1 (Agrupada)	20,0%	80,0%	0,0%	100,0%
Total		Recuento	7	84	14	105
		% dentro de SB1 (Agrupada)	6,7%	80,0%	13,3%	100,0%

En relación con la tabla 4, se describe que el 9,4% de docentes de una IE presentan un alto desarrollo profesional y a su vez un bajo agotamiento emocional; el 60% muestra un regular desarrollo profesional con niveles medio de agotamiento emocional; el 20% evidencia un bajo desarrollo profesional con altos niveles de agotamiento emocional. Interpretando los datos de la tabla 4 sugieren que los docentes con bajos niveles de agotamiento emocional muestran altos niveles de desarrollo profesional y viceversa.

Tabla 5*Tabla cruzada entre la despersonalización y el DPD*

			VD Desarrollo Profesional Docente (Agrupada)			Total
			Bajo	Regular	Alto	
SB2 Despersonalización (Agrupada)	Bajo	Recuento	4	53	1	58
		% de SB2 (Agrupada)	6,9%	91,4%	1,7%	100,0%
	Medio	Recuento	2	9	0	11
		% de SB2 (Agrupada)	18,2%	81,8%	0,0%	100,0%
	Alto	Recuento	1	22	13	36
		% de SB2 (Agrupada)	2,8%	61,1%	36,1%	100,0%
		Recuento	7	84	14	105
Total		% dentro de SB2 (Agrupada)	6,7%	80,0%	13,3%	100,0%

En referencia con la tabla 5, se puede estimar que el 9,4% de docentes de una IE presentan un alto desarrollo profesional y a su vez un bajo agotamiento emocional; el 60% muestra un regular desarrollo profesional con niveles medio de agotamiento emocional; el 20% evidencia un bajo desarrollo profesional con un alto niveles de agotamiento emocional. Interpretando los datos de la tabla 5 sugieren que los docentes con bajos niveles de despersonalización muestran altos niveles de desarrollo profesional y viceversa.

Tabla 6*Tabla cruzada entre la realización personal y el DPD*

			VD Desarrollo Profesional Docente (Agrupada)			Total
			Bajo	Regular	Alto	
SB3 Realización personal (Agrupada)	Bajo	Recuento	0	8	10	18
		% de SB3 (Agrupada)	0,0%	44,4%	55,6%	100,0%
	Medio	Recuento	3	7	1	11
		% de SB3 (Agrupada)	27,3%	63,6%	9,1%	100,0%
	Alto	Recuento	4	69	3	76
		% de SB3 (Agrupada)	5,3%	90,8%	3,9%	100,0%
Total		Recuento	7	84	14	105
		% dentro de SB3 (Agrupada)	6,7%	80,0%	13,3%	100,0%

En concordancia con la tabla 6, se explica que los docentes de una IE no presentan niveles bajos de desarrollo profesional ni de realización personal; el 63,6% muestra un regular desarrollo profesional con niveles medio de realización personal; el 3,9% evidencian altos niveles en su desarrollo profesional y realización personal. Interpretando los datos de la tabla 6 explican que los docentes con altos niveles de realización personal experimentan un óptimo desarrollo profesional.

Resultados inferenciales

Hipótesis general:

Ho: No existe influencia entre el SB y el desarrollo profesional docente de una IE pública de la provincia de Huaral, 2024.

Ha: Existe influencia entre el SB y el desarrollo profesional docente de una IE pública de Huaral, 2024.

Tabla 7

Ajuste del modelo y coeficiente de Pseudo R-cuadrado

Modelo	-2 logaritmo de verosimilitud	Chi - cuadrado	Grados libertad	Sig.	Pseudo R-cuadrado
Sólo intersección	44,632				Cox y Snell ,259
Final	13,166	31,466	2	,000	Nagelkerke ,362 McFadden ,239

Nota: Función de vínculo: Logit.

Los resultados del análisis, con un Chi-cuadrado de 31,466 y un nivel de significancia inferior a 0,05, evidencian que los datos se ajustan al modelo de regresión logística ordinal (RLO). Así también, el estadístico de Nagelkerke, revela una incidencia moderada del 36,2% de la variable predictora en la variable dependiente.

Tabla 8*Bondad de ajuste*

	Chi-cuadrado	Grados libertad	Significancia
Pearson	,370	2	,831
Desviación	,401	2	,818

Nota: Función de vínculo: Logit.

La desviación ($x^2 = ,401$) mostró un $p > 0,05$; demostrando que la variable predictora incide en la variable dependiente, siendo válido y aceptable.

Tabla 9*Estimaciones de parámetro con respecto a la hipótesis general*

		Estimación	Error típ.	Wald	Grados libertad	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[DPD=1]	-2,627	,695	14,286	1	,000	-3,989	-1,265
	[DPD =2]	2,627	,695	14,286	1	,000	1,265	3,989
Ubicación	[SB=1]	4,707	1,268	13,776	1	,000	2,222	7,193
	[SB=2]	-,107	,721	,022	1	,883	-1,520	1,307
	[SB=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Nota: Función de vínculo: Logit.

a. Al ser redundante, este parámetro se fija en cero.

En concordancia a la estimación de parámetros de la tabla 9, la variable predictora incide en la variable dependiente, según el estadístico (Wald=13,776; $p < 0,05$). Por esta razón se descarta la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 1:

Ho: No existe influencia entre el agotamiento emocional y el desarrollo profesional docente de una IE de Huaral, 2024.

Ha: Existe influencia entre el agotamiento emocional y el desarrollo profesional docente de una IE de Huaral, 2024.

Tabla 10

Ajuste del modelo y coeficiente de Pseudo R-cuadrado

Modelo	-2 logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	Grados Libertad	Sig.	Pseudo R - cuadrado
Sólo intersección	23,801				Cox y Snell ,098
Final	12,976	10,825	2	,004	Nagelkerke ,137 McFadden ,082

Nota: Función de vínculo: Logit.

Los resultados del análisis, con un Chi-cuadrado de 10,825 y un nivel de significancia inferior a 0,05, explican que los datos se adecuan al modelo de RLO. Así también, el estadístico de Nagelkerke, revela una incidencia baja del 13,7% del agotamiento emocional en el desarrollo profesional docente.

Tabla 11*Bondad de ajuste*

	Chi-cuadrado	Grados libertad	Significancia
Pearson	,339	2	,844
Desviación	,621	2	,733

Nota: Función de vínculo: Logit.

La desviación ($\chi^2 = ,621$) mostró un $p > 0,05$; mostrando que el agotamiento emocional incide en la variable dependiente, siendo válido y aceptable.

Tabla 12*Estimaciones de parámetro con respecto a la primera dimensión del SB*

		Estimación	Error típ.	Wald	Grados libertad	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[DPD=1]	-1,266	1,037	1,488	1	,222	-3,299	,768
	[DPD =2]	3,662	1,139	10,332	1	,001	1,429	5,895
Ubicación	[AE=1]	1,361	1,106	1,515	1	,218	-,806	3,529
	[AE=2]	3,283	1,248	6,917	1	,009	,836	5,729
	[AE=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Nota: Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se fija en cero, al ser redundante

En concordancia a las estimaciones de parámetros de la tabla 12, el agotamiento emocional incide en el desarrollo profesional, según el estadístico (Wald=6,917; $p < 0,05$). Por esta razón se opta por rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 2:

Ho: No existe influencia entre la despersonalización y el DPD de una IE de Huaral, 2024.

Ha: Existe influencia entre la despersonalización y el DPD de una IE pública de Huaral, 2024.

Tabla 13

Ajuste del modelo y coeficiente de Pseudo R-cuadrado

Modelo	-2 logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	Grados libertad	Sig.	Pseudo R-cuadrado
Sólo intersección	40,517				Cox y Snell ,207
Final	16,151	24,365	2	,000	Nagelkerke ,290 McFadden ,185

Nota: Función de vínculo: Logit.

Los resultados con un Chi-cuadrado de 24,365 y un nivel de significancia ($p < 0,05$), explica que los datos se ajustan al modelo RLO. También, el estadístico de Nagelkerke revela una incidencia baja del 29% de despersonalización en la variable dependiente.

Tabla 14*Bondad de ajuste*

	Chi-cuadrado	Grados libertad	Significancia
Pearson	4,479	2	,107
Desviación	2,633	2	,268

Nota: Función de vínculo: Logit.

La desviación ($\chi^2 = 2,633$) mostró un $p > 0,05$; mostrando que la segunda dimensión incide en la variable dependiente, siendo válido y aceptable.

Tabla 15*Estimaciones de parámetro con respecto a la segunda dimensión del SB*

		Estimación	Error típ.	Wald	Grados libertad	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[DPD=1]	-5,313	,870	37,259	1	,000	-7,019	-3,607
	[DPD =2]	,636	,349	3,326	1	,068	-,048	1,320
Ubicación	[D=1]	-2,873	,798	12,946	1	,000	-4,438	-1,308
	[D=2]	-3,868	1,119	11,943	1	,001	-6,061	-1,674
	[D=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Nota: Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se fija en cero, al ser redundante

En concordancia a la estimación de parámetros de la tabla 15, la despersionización incide en el DPD, según el estadístico (Wald=12,946; $p < 0,05$). Por ende, se deja sin efecto la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 3:

Ho: No existe influencia entre la realización personal y el DPD de una IE de Huaral, 2024.

Ha: Existe influencia entre la realización personal y el DPD de una IE de Huaral, 2024.

Tabla 16

Ajuste del modelo y coeficiente de Pseudo R-cuadrado

Modelo	-2 logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	Grados libertad	Sig.	Pseudo R-cuadrado	
Sólo intersección	45,953				Cox y Snell	,240
Final	17,169	28,784	2	,000	Nagelkerke	,335
					McFadden	,218

Nota: Función de vínculo: Logit.

Los hallazgos del análisis, con un Chi-cuadrado de 28,784 y un nivel de significancia inferior a 0,05, establecen que los datos se ajustan al modelo RLO. Así también, el estadístico de Nagelkerke, revela una incidencia moderada del 33,5% de la baja realización personal en el desarrollo profesional.

Tabla 17*Bondad de ajuste*

	Chi-cuadrado	Grado libertad	Significancia
Pearson	6,004	2	,050
Desviación	3,102	2	,212

Nota: Función de vínculo: Logit.

La desviación ($\chi^2 = 3,102$) mostró un $p > 0,05$; mostrando que la tercera dimensión incide en la variable dependiente, siendo válido y aceptable.

Tabla 18*Estimaciones de parámetro con respecto a la tercera dimensión del SB*

		Estimación	Error tip.	Wald	Grados libertad	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[DPD=1]	-2,704	,465	33,795	1	,000	-3,616	-1,792
	[DPD =2]	2,951	,516	32,640	1	,000	1,938	3,963
Ubicación	[RP=1]	3,179	,699	20,665	1	,000	1,808	4,549
	[RP=2]	-1,382	,847	2,659	1	,103	-3,042	,279
	[RP=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Nota: Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se fija en cero, al ser redundante.

En concordancia a la estimación de parámetros de la tabla 18, la realización personal incide en la variable dependiente, según el estadístico (Wald=20,665; $p < 0,05$). Por lo antecedido, se rechaza la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alterna.

IV. DISCUSIÓN

En concordancia al objetivo general desarrollado, se encontró que el SB explica en un 36,2% el DPD en una IE de Huaral 2024. Este hallazgo se basa en un valor de Pseudo R-cuadrado de Nagelkerke de 0,362 y un nivel de significancia de 0,000. Este resultado permitió rechazar la H_0 y confirmar la existencia de una correlación moderada inversa entre las respectivas variables. Por consiguiente, a mayor desarrollo profesional de los docentes, menor tendencia a experimentar el síndrome de Burnout. En el análisis descriptivo se evidenció que el 88,9% de los docentes muestran un alto desarrollo profesional y, a la vez, un bajo nivel de SB; el 85,3% de los docentes muestra un desarrollo profesional regular y un nivel medio de SB y el 4,8% de los docentes evidencia un bajo desarrollo profesional y un alto nivel de SB.

Estos resultados tienen concordancia a los encontrados a nivel de IE por Gonzales (2023) quien encontró que el SB explica en un 18,6% el desempeño laboral en Piura. También, Segovia (2023), estableció que el SB influye en un 18,6% en la función laboral del profesorado en Lima.

De manera parcial, Urteaga (2021) indicó que existe una correlación es negativa baja ($Rho=-0.325$, $p<0.05$) entre el SB y el desempeño docente en Lima. Asimismo, Huamán (2023) declaró que existe una correlación baja y negativa ($Rho=-0.375$, $p<0.05$) entre el SB y el desempeño docente en Huancayo. También, Vergara (2023) demostró que existe una correlación positiva baja ($Rho=0.237$, $p<0.05$) entre el SB y el desempeño laboral en Trujillo. Así también, Mora (2021) concluyo que existe una correlación baja negativa ($Rho=-0.338$, $p<0.05$) entre el SB y el desempeño docente.

Por el contrario, Andrade (2021) en Lima y en concordancia con los hallazgos de Wald no encontró relación ($p>0.05$) entre el SB y el DD.

Considerando el aporte teórico de Maslach (2009) para la variable SB, indica que sus causas son originadas por el exceso de tareas y responsabilidades; la sensación de no tener autonomía o influencia sobre el trabajo; la percepción de que el esfuerzo no es valorado ni recompensado adecuadamente; los conflictos con compañeros de trabajo; el sentimiento de que las decisiones en el trabajo no son equitativas. En esta línea el SB puede tener graves consecuencias tanto para el sujeto como para la organización. A nivel personal, puede desencadenar un conjunto de

consecuencias precarias para la salud física y mental, incluidas la depresión y ansiedad. A nivel organizacional, puede resultar en baja productividad, alto ausentismo y rotación de personal.

En mención al objetivo específico 1 desarrollado, se encontró que el agotamiento emocional (AE) explica en un 13,7% el desarrollo profesional de los profesores en una IE de Huaral 2024. Este resultado se basa en un valor de Pseudo R-cuadrado de Nagelkerke de 0,137 y un nivel de significancia de 0,000. Este resultado permitió rechazar la H_0 y confirmar la existencia de una correlación baja inversa entre ambas variables. Por tanto, a mayor desarrollo profesional de los docentes, menor tendencia a experimentar el agotamiento emocional. En el análisis descriptivo realizado se observó que el 9,4% de docentes de una IE presentan un alto desarrollo profesional y a su vez un bajo agotamiento emocional; el 60% muestra un regular desarrollo profesional con un nivel medio de AE; el 20% evidencia un bajo desarrollo profesional con un alto nivel de AE.

Estos datos son similares a los encontrados por Gonzales (2023) quien encontró que el cansancio emocional describe en un 6,6% el desempeño laboral en Piura. Así también, Urteaga (2021) indicó que existe una correlación es negativa baja ($Rho=-0.292$, $p<0.05$) entre el AE y el desempeño docente en Lima. Asimismo, Huamán (2023) declaró que existe una correlación inferior negativa ($Rho=-0.319$, $p<0.05$) entre el AE y el desempeño docente en Huancayo.

Por el contrario, Andrade (2021) en Lima y concerniente con los hallazgos de Wald no encontró relación ($p>0.05$) entre el AE y el DD.

Por consiguiente, de acuerdo con Maslach (2009) el AE es un estado de cansancio físico y mental extremo que se produce por una sobrecarga de esfuerzo emocional. Su característica principal está dada por una sensación de desgaste, frustración y falta de energía, en el aspecto físico como emocional. En esta línea, los docentes que padecen el agotamiento emocional pueden perder interés en su trabajo y en sus estudiantes. Esto puede llevar a una disminución considerable en la calidad propia de la enseñanza y por consiguiente a una menor disposición para ayudar a los estudiantes.

En concordancia con el objetivo específico 2, se encontró que la despersonalización explica en un 29% el DPD en una IE de Huaral 2024. Este resultado se basa en un valor de Pseudo R-cuadrado de Nagelkerke de 0,290 y un nivel de significancia de 0,000. Este resultado permitió rechazar la H_0 y confirmar la existencia de una correlación baja inversa entre ambas variables. Por tanto, a mayor DPD, menor tendencia a experimentar la despersonalización. En el análisis descriptivo realizado se observó que el 9,4% de docentes de una IE presentan un alto desarrollo profesional y a su vez un bajo agotamiento emocional; el 60% muestra un regular desarrollo profesional con un nivel medio de agotamiento emocional; el 20% evidencia un bajo desarrollo profesional con un alto nivel de agotamiento emocional.

Estos datos son similares a los encontrados por Gonzales (2023) quien encontró que la despersonalización está asociada en un 7,1% al desempeño laboral en Piura. Así también, Urteaga (2021) indicó que existe una correlación es negativa moderada ($Rho=-0.389$, $p<0.05$) entre la despersonalización y el desempeño docente en Lima. En concordancia, Huamán (2023) declaró que existe una correlación negativa baja ($Rho=-0.344$, $p<0.05$) entre la despersonalización y el desempeño docente en Huancayo.

Por otra parte, los estudios de Vergara (2023) demostraron que no existe correlación entre la despersonalización y el desempeño laboral en Trujillo. También, Andrade (2021) y Cruz (2022) en Lima y en concordancia con los hallazgos de Wald no encontraron relación entre la despersonalización y el DD.

La despersonalización según Maslach (2009), es uno de los síntomas clave del SB, también conocido como síndrome del trabajador quemado. Se caracteriza por una sensación de desapego de uno mismo, de los demás y del mundo en general. En consecuencia, los docentes que padecen despersonalización pueden perder el sentido y el propósito de su trabajo. Esto se debe a que el agotamiento emocional y la despersonalización pueden hacer que los docentes sientan que su trabajo no tiene sentido o que no están marcando la diferencia.

En cuanto al objetivo específico 3, se encontró que la falta de realización personal (RP) explica en un 33,5% el DPD en una IE de Huaral 2024. Este resultado se basa en un valor de Pseudo R-cuadrado de Nagelkerke de 0,335 y un nivel de significancia de 0,000. Este resultado permitió rechazar la H_0 y confirmar la existencia

de una correlación positiva moderada directa entre ambas variables. Por tanto, a mayor DPD, mayor realización personal. En el análisis descriptivo realizado se observó que los docentes de una institución educativa no presentan niveles bajos de desarrollo profesional ni de realización personal; el 63,6% muestra un regular desarrollo profesional con niveles medio de realización personal; el 3,9% evidencian altos niveles de desarrollo profesional y de realización personal.

Estos datos tienen similitud a los encontrados por Gonzales (2023) quien encontró que la realización personal describe en un 13,9% el desempeño laboral en Piura. También, Vergara (2023) demostró que existe una correlación positiva alta ($Rho=0.899$, $p<0.05$) entre la realización personal y el desempeño laboral en Trujillo.

Por otra parte, Urteaga (2021) indicó que existe una correlación es negativa baja ($Rho=-0.286$, $p<0.05$) entre baja realización personal y el desempeño docente en Lima. En concordancia, Huamán (2023) declaró que existe una correlación negativa baja ($Rho=-0.385$, $p<0.05$) entre la realización personal y el desempeño docente en Huancayo.

Por el contrario, Andrade (2021) y Cruz (2022) en Lima y en virtud con los hallazgos de Wald no encontraron relación ($p>0.05$) entre la RP y el DD.

Por lo expuesto, Maslach (2009), manifiesta que la falta de realización personal puede llevar a los docentes a descuidar sus responsabilidades. Esto puede incluir no preparar adecuadamente las clases, no calificar las tareas de manera oportuna o no estar disponibles para ayudar a los estudiantes que lo necesitan. En esta línea, Requejo, et al. (2023) señalan que las personas que se sienten realizadas personalmente son más resilientes al estrés. Tienen una mayor capacidad para afrontar los desafíos y para recuperarse de los contratiempos; están más motivadas para hacer un buen trabajo es decir son más propensas a encontrar su trabajo significativo y gratificante; tienen más apoyo social, es decir tienen relaciones fuertes con los demás que pueden ayudarles a afrontar los momentos difíciles; tienen un mayor sentido de propósito, porque saben lo que quieren lograr en la vida y tienen un plan para conseguirlo.

V. CONCLUSIONES

- Primera: Los resultados determinaron una regresión logística ordinal en el cual la variable predictora Síndrome de Burnout incide en un 36,2%, en la variable dependiente DPD de una IE pública de la provincia de Huaral, 2024, estableciéndose una correlación positiva moderada (Pseudo R^2 de Nagelkerke =0,362 con un valor de Sig.=,000). Por lo tanto, si aumentan los niveles del SB, entonces disminuirá el desarrollo profesional de los profesores y viceversa.
- Segunda: Los resultados establecieron que el agotamiento emocional incide en un 13,7%, en el DPD de una IE pública de la provincia de Huaral, 2024, estableciéndose una correlación positiva baja (Pseudo R^2 de Nagelkerke =0,137 con una Sig.=,000). En consecuencia, si los niveles del agotamiento emocional aumentan, entonces disminuye el desarrollo profesional y viceversa.
- Tercera: Los resultados indicaron que la despersonalización incide en un 29% en el DPD de una IE pública de la provincia de Huaral, 2024, estableciéndose una correlación positiva baja (Pseudo R^2 de Nagelkerke =0,290 con una Sig.=,000). Por consiguiente, si los niveles de despersonalización incrementan, entonces disminuye el desarrollo profesional y viceversa.
- Cuarta: Los resultados demostraron que la realización personal incide en un 33,5%, en el DPD de una IE pública de la provincia de Huaral, 2024, estableciéndose una correlación positiva moderada (Pseudo R^2 de Nagelkerke =0,335 con una Sig.=,000). Por lo tanto, si los niveles de la realización personal aumentan, entonces aumenta el desarrollo profesional y viceversa.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera: Se recomienda a la Dirección de la IE brindar oportunidades para el desarrollo profesional al personal docente mediante talleres, cursos, convenios con institutos y/o universidades y otras formas de capacitación que puedan ayudar a desarrollar nuevas habilidades y sentirse más competentes en su trabajo. Asimismo, en convenio con el sector salud se recomienda desarrollar e implementar programas específicos para la prevención del SB entre los docentes, que incluyan estrategias de identificación, intervención y apoyo.
- Segunda: Para disminuir el agotamiento emocional, se recomienda a los docentes evitar llevar trabajo a casa y desconectarse de las responsabilidades laborales durante el tiempo libre para permitir el descanso y la recuperación; implementar técnicas de relajación como o la respiración profunda, ejercicios de yoga o la meditación para mitigar el estrés y la ansiedad. Por otra parte, acudir a psicólogos o terapeutas especializados en caso de experimentar síntomas de burnout o dificultades para manejar el estrés laboral.
- Tercera: Para disminuir la despersonalización, se recomienda a los docentes trabajar colaborativamente, participar en actividades sociales, extracurriculares o eventos escolares. Así también, fortalecer los vínculos con familiares, amigos y compañeros de trabajo para crear una red de apoyo sólida que brinde compañía y apoyo emocional.
- Cuarta: Para mejorar la realización personal, se recomienda a los docentes fijarse objetivos alcanzables, enfocarse en las cosas que se disfrutan del trabajo, solicitar comentarios constructivos de colegas, estudiantes o directivos; reflexionar sobre las habilidades y cualidades propias que contribuyen al éxito profesional. Así también, evitar el exceso de trabajo, no asumiendo más responsabilidades de las que se pueda manejar y tomarse un tiempo para reconocer y celebrar los logros, tanto grandes como pequeños.

REFERENCIAS

- Almeida, M., & Sampedro, M. (2022). El síndrome burnout y su impacto en docentes del Cantón Tosagua durante pandemia covid-19. *Polo del Conocimiento*, 7(6), 556-570. <https://doi.org/10.23857/pc.v7i6.4089>
- Alvarado, P., Maldonado, A., Caceres, M., Durán, M., & Vera, M. (2024). Ciencia Latina. *Revista Científica Multidisciplinar*, 7(6), 8870-8881. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i1.9894
- Andrade, Y. (2021). *El síndrome de Burnout en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito – Rímac 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional - Universidad César Vallejo.
- Aviles, A., Vera, K., Rugel, J., & Aviles, Á. (2023). Desarrollo profesional docente en el contexto de la tecnología educativa. *Polo del Conocimiento*, 8(6), 1280-1297. <https://doi.org/10.23857/pc.v8i6.5745>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación*. (4ta ed.). Pearson.
- Blázquez, A., León, A., Patino, M., & Feu, S. (2021). Síndrome de burnout y apoyo social en maestros de Educación Primaria. *Estudios Sobre Educación*, 42, 79-98. <https://doi.org/10.15581/004.42.004>
- Bravo, J., & Elizondo, M. (2023). Síndrome de Burnout en profesores durante la pandemia por COVID-19 en Chile. *Revista Educación Las Américas*, 12(1). <https://doi.org/10.35811/rea.v12i1.196>
- Carrasco, C., Ortiz, S., Verdejo, T., & Soto, A. (2023). Teacher professional development: Catalysts and barriers in teaching careers in Chile. *Education Policy Analysis Archives*, 31(56). <https://doi.org/10.14507/epaa.31.7229>
- Cevallos, A., Polo, E., Salgado, D. y Orbea, M. (2017). *Métodos y técnicas de investigación*. Compás.
- Cohen, N. y Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños*. Testeo.
- Cruz, C. (2022). *El agotamiento emocional en el desempeño docente postpandemia de una institución educativa del distrito San Juan de Lurigancho – 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional - Universidad César Vallejo.

- Del Cid, A.; Méndez, R. y Sandoval, F. (2011). *Investigación. Fundamentos y metodología*. (2da ed.) Pearson Educación.
- 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]. Repositorio Digital Institucional - Universidad César Vallejo.
- Díaz, V., Saavedra, N., & Zevallos, K. (2024). Research Competence and Teacher Professional Development. *Docentes 2.0 Journal*, 17(1), 261–270. <https://doi.org/10.37843/rted.v17i1.471>
- Estrada, E., Gallegos, N., Paricahua, J., Paredes, Y., & Quispe, R. (2023). Burnout syndrome in teachers in times of the COVID-19 pandemic. *AVFT – Archivos Venezolanos De Farmacología Y Terapéutica*, 41(5). http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_aavft/article/view/25969
- Gonzales, H. (2023). *Síndrome Burnout y el desempeño laboral, en docentes de la jurisdicción de una UGEL. Piura 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional - Universidad César Vallejo.
- Guizado, F., Menacho, I. y Salvatierra, A. (2019). Competencia digital y desarrollo profesional de los docentes de dos instituciones de educación básica regular del distrito de Los Olivos, Lima-Perú. *Hamutay*, 6(1), 54-70. <http://dx.doi.org/10.21503/hamu.v6i1.1574>
- Heraldo, P. (2024). Liderar el desarrollo profesional docente: perspectivas de un grupo de directivos chilenos. *Profesorado, Revista De Currículum Y Formación Del Profesorado*, 28(1), 193–215. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v28i1.29778>
- Hernández, C., Gamboa, A., & Prada, R. (2021). Burnout syndrome in basic and middle education teachers in times of crisis. (2021). *Boletín Redipe Journal*, 10(9), 472-488. <https://doi.org/10.36260/rbr.v10i9.1455>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGRAW-HILL Interamericana.
- Huamán, V. (2023). *Síndrome de burnout y desempeño docente de las instituciones educativas públicas – Villa Rica*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio Institucional Digital - UNCP.
- Jaramillo, C. (2021). *Hacia un desarrollo profesional centrado en el docente*. Ediciones Universidad Andina Simón Bolívar. <https://bit.ly/3GvltLn>

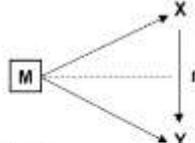
- Lara, E. (2011). *Fundamentos de Investigación. Un enfoque por competencias*. Alfaomega.
- Mahecha, G., Álvarez, L., Campo, Y., Caballero, T., & López, R. (2023). Caracterización del síndrome del agotamiento psicológico en profesores universitarios de América Latina: una revisión bibliográfica. *Duazary*, 20(3), 200–206. <https://doi.org/10.21676/2389783X.5446>
- Manzano, A. (2021). Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 4(16), 499–511. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v4i16.132>
- Maslach, C. (2009). *Comprendiendo el burnout*. *Revista Ciencia & trabajo*. <https://goo.su/8s43vp>
- Medina, L., Quintanilla, G., Palma, M., & Medina, M. (2021). Workload in a group of Latin American teachers during the COVID-19 pandemic. (2021). *Uniciencia*, 35(2), 1-13. <https://doi.org/10.15359/ru.35-2.15>
- Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaisa, R., Martel, C., y Castillo, R. (2023) *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación*. Inudi.
- Meza, M. (2022). *Síndrome burnout y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red Rural 01 del Distrito de Santamaria del Valle – Huánuco*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco]. Repositorio Institucional - UNHEVAL.
- Mora, J. (2021). *Síndrome de Burnout y desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundario de los centros poblados de Chancay, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional - Universidad César Vallejo.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Ramírez, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. (4ta ed.) Ediciones de la U.
- Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 59-63. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>
- Pinedo, F., Muñoz, R., Cárdenas, E., & Huamán, D. (2023). Competencia digital y desarrollo profesional docente en el Perú. *Revista Boliviana De Educación*, 5(8), 55–65. <https://doi.org/10.61287/revistarebe.v.5i8.5>

- Puche, D. (2024). Teachers' professional development from a humanistic transformational approach. *Delectus*, 7(1), 12-31. <https://doi.org/10.36996/delectus.v7i1.224>
- Quezada, N. (2010). *Metodología de la investigación*. Macro.
- Quintero, S., & Calle, J. (2021). Depression symptoms associated to teachers' burnout syndrome and social and job characteristics in public schools in Envigado (Colombia). *psicología desde el caribe*. 38. 133-147. <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.38.1.158.724>
- Ramírez, A., Sánchez, R., & Arigita, A. (2023). Weaknesses of professional teacher development in the Spanish educational model shown by the Covid-19 crisis. *Magazine Science and Innovation Teaching*, 11(1), 35-46. <https://doi.org/10.26423/rcpi.v11i1.636>
- Requejo, G., Villa, M., Ruiz, L., y Rojas, E. (2023). Burnout syndrome in business workers in Peru. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(3), 470-483. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i3.40731>
- Rivera, G. (2023). *Síndrome burnout en docentes de educación secundaria (EBR) y su relación con el compromiso organizacional-UGEL 10-Huaral*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Digital Institucional - UNMSM.
- Sánchez, H., Reyes, R. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.
- Santa-Cruz, H., Chávez, G., Domínguez, J., Castañeda, J., & Araujo, E. (2022). Burnout and stressors in teachers during the COVID-19 pandemic. *Bordon. Revista De Pedagogía*, 74(3), 67–82. <https://doi.org/10.13042/Bordon.2022.94236>
- Segovia, M. (2023). *El Síndrome de Agotamiento Profesional en la función laboral docente en Instituciones Educativas de Lima, 2023*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional - Universidad César Vallejo.
- Tabares, Y., Martínez, V., & Matabanchoy, S. (2020). Burnout syndrome in teachers from Latin America: A systematic review. *Universidad Y Salud*, 22(3), 265–279. <https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>

- Torres, R. (2021). The occupational stress. On the Burnout Syndrome during the pandemic. *The Review of Procedural Labor Law*, 4(4), 55-71. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v4i4.4>
- Urteaga, M. (2021). *Síndrome de Burnout y Desempeño Docente en el nivel secundario de una institución educativa pública, San Martín de Porres, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional - Universidad César Vallejo.
- Vaillant, D., & Marcelo, C. (2021). Formación Inicial del Profesorado: Modelo Actual y Llaves para el Cambio. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia Y Cambio En Educación*, 19(4). <https://doi.org/10.15366/reice2021.19.4.003>
- Vergara, J., & Moreno, V. (2022). Síndrome de Burnout, en el personal médico del Hospital General Riobamba (IESS) que laboró en la pandemia por Covid 19. *Dominio De Las Ciencias*, 8(2), 1698–1720. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i2.2813>
- Vergara, V. (2023). *Síndrome de burnout y desempeño laboral en los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2023*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional - Universidad César Vallejo.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables y Dimensiones	Ítems	Metodología	Técnica e Instrumentos
<p>General: ¿De qué manera el Síndrome de Burnout influye en el desarrollo profesional docente de una IE pública de la provincia de Huaral, 2024? y los problemas específicos:</p> <p>Específicos: ¿De qué manera el agotamiento emocional influye en el desarrollo profesional docente de una IE pública de la provincia de Huaral, 2024?</p> <p>¿De qué manera la despersonalización influye en el desarrollo profesional docente de una IE pública de la provincia de Huaral, 2024?</p>	<p>General: Determinar la influencia del Síndrome de Burnout en el desarrollo profesional docente de una IE pública de la provincia de Huaral, 2024.</p> <p>Específicos: Determinar la influencia del agotamiento emocional en el desarrollo profesional docente de una IE de Huaral, 2024.</p> <p>Determinar la influencia de la despersonalización en el desarrollo profesional docente de una IE de Huaral, 2024.</p>	<p>General: Existe influencia entre el Síndrome de Burnout y el desarrollo profesional docente de una IE pública de la provincia de Huaral, 2024.</p> <p>Específicos: Existe influencia entre el agotamiento emocional y el desarrollo profesional docente de una IE pública de la provincia de Huaral, 2024.</p> <p>Existe influencia entre la despersonalización y el desarrollo profesional docente de una IE pública de la provincia de Huaral, 2024.</p>	<p>Variable 1: Síndrome de Burnout</p> <ul style="list-style-type: none"> – Agotamiento emocional. – Despersonalización – Realización personal. <p>Variable 2: Desarrollo profesional docente</p> <ul style="list-style-type: none"> – Pedagógica – Teleológica – Deontológica 	<p>1 - 9</p> <p>10 - 14</p> <p>15 - 22</p> <p>1 - 6</p> <p>7 - 15</p> <p>16 - 20</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal.</p> <p>Tipo: Correlacional Causal</p>  <p>Dónde:</p> <ul style="list-style-type: none"> M: Muestra. X: Variable predictora SB. Y: Variable DPD. r: Correlación de causalidad. <p>Población: N = Docentes de educación básica de una IE en Huaral.</p> <p>Muestra: n = 105 docentes de educación básica de una IE pública en Huaral.</p> <p>Muestreo: No probabilístico</p>	<p>Técnica: La Encuesta</p> <p>Instrumento 1: Test de Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach (2009).</p> <p>Instrumento 2: Cuestionario de desarrollo profesional docente de Guizado et al. (2019).</p>

¿De qué manera la realización personal influye en el desarrollo profesional docente de una IE pública de la provincia de Huaral, 2024?

Determinar la influencia de la realización personal en el desarrollo profesional docente de una IE pública de la provincia de Huaral, 2024.

Existe influencia entre la realización personal y el desarrollo profesional docente de una IE pública de la provincia de Huaral, 2024.

Anexo 2: Matriz de operacionalización de la variable Síndrome de Burnout

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Síndrome de Burnout	Es un estado de agotamiento físico, mental o emocional que surge como consecuencia del estrés laboral crónico (Maslach, 2009)	Se medirá mediante el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), distribuido en 3 dimensiones: Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal, con 22 ítems, de opciones múltiples en base una la escala de Likert.	<p>Agotamiento emocional</p> <hr/> <p>Despersonalización</p> <hr/> <p>Realización personal</p>	<p>– Agotamiento laboral.</p> <p>– Cansancio al terminar la jornada laboral.</p> <p>– Fatiga al inicio de una jornada de trabajo.</p> <p>– Sobresfuerzo en el trabajo.</p> <p>– Desgaste laboral.</p> <p>– Frustración en el trabajo.</p> <p>– Trabajo excesivo.</p> <p>– Estrés laboral.</p> <p>– Trabajo al límite de las posibilidades.</p> <hr/> <p>– Trato deficiente.</p> <p>– Insensibilidad.</p> <p>– Endureciendo emocional.</p> <p>– Despreocupación por los estudiantes.</p> <p>– Culpabilidad.</p> <hr/> <p>– Facilidad de comprensión.</p> <p>– Eficacia.</p> <p>– Influencia positiva.</p> <p>– Entusiasmo en el trabajo.</p> <p>– Facilidad para crear un clima agradable.</p> <p>– Motivación.</p> <p>– Valoración del trabajo pedagógico.</p> <p>– Calma para solucionar los problemas.</p>	<p>Escala ordinal:</p> <p>0 = Nunca.</p> <p>1 = Pocas veces al año o menos.</p> <p>2 = Una vez al mes o menos.</p> <p>3 = Unas pocas veces al mes o menos.</p> <p>4 = Una vez a la semana.</p> <p>5 = Pocas veces a la semana.</p> <p>6 = Todos los días.</p>

Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable Desarrollo profesional docente

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desarrollo profesional docente	Es el aprendizaje continuo, de actualización y renovación de conocimientos, para mejorar las capacidades del profesorado (Guizado et al., 2019)	Se medirá mediante el cuestionario de Desarrollo Profesional Docente de Guizado et al, (2019), distribuido en 3 dimensiones: pedagógica, teleológica y deontológica; con 20 ítems, de opciones múltiples en base una la escala de Likert.	Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> – Actualización docente. – Desarrollo de competencias. – Desarrollo de capacidades. – Trabajo en equipo. – Aporta a los objetivos de la IE. – Participación activa de los estudiantes. 	Escala ordinal: 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
			Teleológica	<ul style="list-style-type: none"> – Cumplimiento de objetivos. – Interés en actualizaciones. – Capacitación en nuevas tecnologías. – Metas sociales. – Metas culturales. – Impulsa el trabajo académico. – Claridad en lo que la IE debe conseguir. – Comunicación permanente. – Desarrollo actitudinal de los estudiantes. 	
			Deontológica	<ul style="list-style-type: none"> – Principios éticos. – Práctica de valores. – Construcción de una sociedad justa y libre. – Compromisos y obligaciones. – Actitud crítica y responsable. 	

Anexo 4. Instrumentos de recolección de datos

Instrumento 1: Cuestionario Síndrome de Burnout de Maslach (MBI)

Estimado docente, el cuestionario que se le presenta es anónimo y tiene por objetivo, obtener información como se percibe el Síndrome de Burnout en la labor docente. Se le agradece de antemano por su tiempo y colaboración.

DATOS INFORMATIVOS:

GÉNERO		CONDICIÓN LABORAL		NIVEL		
M []	F []	Contratado []	Nombrado []	Inicial []	Primaria []	Secundaria []

INSTRUCCIONES:

Este cuestionario consta de 22 ítems, con 3 dimensiones sobre el Síndrome de Burnout, que deberá responder marcando con una "X" la respuesta que considere más pertinente. La valoración de las alternativas, tipo escala de Likert, es la siguiente:

ESCALA DE MEDICIÓN						
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes o menos	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

ÍTEM		PUNTUACIÓN						
DIMENSIÓN 1: Agotamiento emocional		0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado/a.							
4	Siento que trabajar todo el día con estudiantes, supone un gran esfuerzo y me cansa.							
5	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por el trabajo.							
6	Me siento frustrado/a en mi trabajo.							
7	Creo que trabajo demasiado.							
8	Trabajar directamente con estudiantes, me produce estrés.							
9	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.							

ÍTEMS		PUNTUACIÓN						
DIMENSIÓN 2: Despersonalización		0	1	2	3	4	5	6
10	Creo que estoy tratando a los estudiantes como si fueran objetos impersonales.							
11	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión de docente.							
12	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.							
13	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis estudiantes.							
14	Creo que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.							
ÍTEMS		PUNTUACIÓN						
DIMENSIÓN 3: Realización personal		0	1	2	3	4	5	6
15	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis estudiantes.							
16	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.							
17	Creo que en mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes.							
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo.							
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes.							
20	Me siento motivado/a después de trabajar en contacto con mis estudiantes.							
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
22	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.							

Instrumento 2: Cuestionario de Desarrollo Profesional

Estimado docente, el cuestionario que se le presenta es anónimo y tiene por objetivo, medir el desarrollo profesional en la Institución Educativa. Se le agradece de antemano por su tiempo y colaboración.

DATOS INFORMATIVOS:

GÉNERO		CONDICIÓN LABORAL		NIVEL		
M []	F []	Contratado []	Nombrado []	Inicial []	Primaria []	Secundaria []

INSTRUCCIONES:

Este cuestionario consta de 20 ítems, con 3 dimensiones sobre el desarrollo profesional, que deberá responder marcando con una "X" la respuesta que considere más pertinente. La valoración de las alternativas, tipo escala de Likert, es la siguiente:

ESCALA DE MEDICIÓN				
[1] Nunca	[2] Casi nunca	[3] A veces	[4] Casi siempre	[5] Siempre

ÍTEMS		PUNTUACIÓN				
DIMENSIÓN 1: Pedagógica		1	2	3	4	5
1	Tiene como principio la actualización y capacitación permanente, en la parte pedagógica y uso de las TIC.					
2	Aporta al desarrollo de competencias, tanto cognitivas, como actitudinales en los estudiantes.					
3	Tiene como objetivo primordial desarrollar al máximo las capacidades de los alumnos.					
4	Realiza trabajos en equipo con los docentes para mejorar los niveles de aprovechamiento escolar.					
5	Logra los objetivos que la institución planifica.					
6	Promueve la participación activa de los estudiantes en las clases.					
ÍTEMS		PUNTUACIÓN				
DIMENSIÓN 2: Teleológica		1	2	3	4	5
7	Tiene claro cuáles son los objetivos que se quiere lograr con la educación.					
8	Demuestra interés en las actualizaciones para su buen desempeño docente.					
9	Participa en las capacitaciones referidas al manejo de las nuevas tecnologías, para su desempeño docente.					
10	Demuestra conocimiento sobre las metas sociales a alcanzar con la educación.					

11	Demuestra conocimiento sobre las metas culturales a alcanzar con la educación.					
12	Impulsa el trabajo académico de los alumnos en forma coordinada.					
13	Tiene claro qué es lo que la institución debe conseguir.					
14	Comunica mi visión de forma permanente en la institución.					
15	Promueva el desarrollo actitudinal de los alumnos en forma coordinada, en un entorno justo y equitativo.					
ÍTEMS		PUNTUACIÓN				
DIMENSIÓN 3: Deontológica		1	2	3	4	5
16	Pongo en práctica los principios éticos que rigen el buen desempeño docente.					
17	Promueve la práctica de valores entre los estudiantes y colegas cuando hacen uso de las nuevas tecnologías.					
18	Participo en la construcción de una sociedad justa y libre con el uso de las nuevas tecnologías.					
19	Demuestro conocimiento sobre los compromisos y obligaciones con los alumnos, familia, sociedad.; como profesional docente.					
20	Aporto al desarrollo de nuestra sociedad con mi labor profesional, formando estudiantes con actitud crítica y responsable.					

Anexo 5. Instrumentos de recolección de datos

Tabla

Ficha técnica del instrumento que mide la variable Síndrome de Burnout

Características técnicas del instrumento	
Nombre del Test:	Maslach Burnout Inventory (MBI)
Autor:	Cristina Maslach (2009)
Procedencia:	Estados Unidos
Ítems:	22 preguntas
Aplicación:	Docentes de educación básica regular.
Objetivo:	Medir la percepción del Síndrome de Burnout en la labor docente.
Dimensiones:	Agotamiento emocional Despersonalización Realización personal
Administración:	Individual o colectiva
Duración:	20 minutos

Tabla

Ficha técnica del instrumento que mide la variable Desarrollo Profesional Docente

Características técnicas del instrumento	
Nombre del Test:	Cuestionario de desarrollo profesional docente
Autores:	Guizado et al. (2019)
Procedencia:	Perú
Ítems:	20 preguntas
Aplicación:	Docentes de educación básica regular.
Objetivo:	Medir la percepción del desarrollo profesional docente.
Dimensiones:	Pedagógica Teleológica Deontológica
Administración:	Individual o colectiva
Duración:	20 minutos

Anexo 6: Matriz de Evaluación por juicio de expertos

Matriz de validación del cuestionario de la variable Síndrome de Burnout

Definición de la variable:

Es un estado de agotamiento físico, mental o emocional que surge como consecuencia del estrés laboral crónico (Maslach, 2009).

Criterio de validación de contenido:

Criterio	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Dimensión	Indicador	Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs
Agotamiento emocional	Agotamiento laboral.	1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	1	1	1	1	
	Cansancio.	2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	1	1	1	1	
	Fatiga.	3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado/a.	1	1	1	1	
	Sobresfuerzo en el trabajo.	4. Siento que trabajar todo el día con estudiantes, supone un gran esfuerzo y me cansa.	1	1	1	1	
	Desgaste laboral.	5. Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por el trabajo.	1	1	1	1	
	Frustración en el trabajo.	6. Me siento frustrado/a en mi trabajo.	1	1	1	1	
	Trabajo excesivo.	7. Creo que trabajo demasiado.	1	1	1	1	
	Estrés laboral.	8. Trabajar directamente con estudiantes, me produce estrés.	1	1	1	1	
	Trabajo al límite.	9. Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	1	1	1	1	
Despersonalización	Trato deficiente.	10. Creo que estoy tratando a los estudiantes como si fueran objetos impersonales.	1	1	1	1	
	Insensibilidad.	11. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión de docente.	1	1	1	1	
	Endureciendo emocional.	12. Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	1	1	1	1	

	Despreocupación	13. No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis estudiantes.	1	1	1	1	
	Culpabilidad.	14. Creo que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.	1	1	1	1	
Realización personal	Facilidad de comprensión.	15. Tengo facilidad para comprender como se sienten mis estudiantes.	1	1	1	1	
	Eficacia.	16. Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.	1	1	1	1	
	Influencia positiva.	17. Creo que en mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes.	1	1	1	1	
	Entusiasmo en el trabajo.	18. Me siento con mucha energía en mi trabajo.	1	1	1	1	
	Facilidad para crear un clima agradable.	19. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes.	1	1	1	1	
	Motivación.	20. Me siento motivado/a después de trabajar en contacto con mis estudiantes.	1	1	1	1	
	Valoración del trabajo pedagógico.	21. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	1	1	1	1	
Calma para solucionar los problemas.	22. En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	1	1	1	1		

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Síndrome de Burnout
Objetivo del instrumento	Medir la percepción del Síndrome de Burnout en el personal docente.
Nombres y apellidos del experto	Bilha Liliana Espinoza Roque
Documento de identidad	10176161
Años de experiencia en el área	22 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado JUAN PABLO II
Cargo	Docente
Número telefónico	982 243 736
Firma	
Fecha	09/05/2024

Matriz de validación del cuestionario de la variable Desarrollo Profesional Docente

Definición de la variable:

Es el aprendizaje continuo, de actualización y renovación de conocimientos, para mejorar las capacidades del profesorado (Guizado et al., 2019).

Criterio de validación de contenido:

Criterio	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs
Pedagógica	Actualización docente.	1. Tiene como principio la actualización y capacitación permanente, en la parte pedagógica y uso de las TIC.	1	1	1	1	
	Desarrollo de competencias.	2. Aporta al desarrollo de competencias, tanto cognitivas, como actitudinales en los estudiantes.	1	1	1	1	
	Desarrollo de capacidades.	3. Tiene como objetivo primordial desarrollar al máximo las capacidades de los alumnos.	1	1	1	1	
	Trabajo en equipo.	4. Realiza trabajos en equipo con los docentes para mejorar los niveles de aprovechamiento escolar.	1	1	1	1	
	Aporta a los objetivos de la IE.	5. Logra los objetivos que la institución planifica.	1	1	1	1	
	Participación activa de los estudiantes.	6. Promueve la participación activa de los estudiantes en las clases.	1	1	1	1	
Teleológica	Cumplimiento de objetivos.	7. Tiene claro cuáles son los objetivos que se quiere lograr con la educación.	1	1	1	1	
	Interés en actualizaciones.	8. Demuestra interés en las actualizaciones para su buen desempeño docente.	1	1	1	1	
	Capacitación en nuevas tecnologías.	9. Participa en las capacitaciones referidas al manejo de las nuevas tecnologías, para su desempeño docente.	1	1	1	1	
	Metas sociales.	10. Demuestra conocimiento sobre las metas sociales a alcanzar con la educación.	1	1	1	1	
	Metas culturales.	11. Demuestra conocimiento sobre las metas culturales a alcanzar con la educación.	1	1	1	1	

	Impulsa el trabajo académico.	12. Impulsa el trabajo académico de los alumnos en forma coordinada.	1	1	1	1	
	Claridad en lo que la IE debe conseguir.	13. Tiene claro qué es lo que la institución debe conseguir.	1	1	1	1	
	Comunicación permanente.	14. Comunica mi visión de forma permanente en la institución.	1	1	1	1	
	Desarrollo actitudinal de los estudiantes.	15. Promueva el desarrollo actitudinal de los alumnos en forma coordinada, en un entorno justo y equitativo.	1	1	1	1	
Deontológica	Principios éticos.	16. Pongo en práctica los principios éticos que rigen el buen desempeño docente.	1	1	1	1	
	Práctica de valores.	17. Promueve la práctica de valores entre los estudiantes y colegas cuando hacen uso de las nuevas tecnologías.	1	1	1	1	
	Construcción de una sociedad justa y libre.	18. Participo en la construcción de una sociedad justa y libre con el uso de las nuevas tecnologías.	1	1	1	1	
	Compromisos y obligaciones.	19. Demuestro conocimiento sobre los compromisos y obligaciones con los alumnos, familia, sociedad; como profesional docente.	1	1	1	1	
	Actitud crítica y responsable.	20. Aporto al desarrollo de nuestra sociedad con mi labor profesional, formando estudiantes con actitud crítica y responsable.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Desarrollo Profesional Docente
Objetivo del instrumento	Medir la percepción del desarrollo profesional docente.
Nombres y apellidos del experto	Bilha Liliana Espinoza Roque
Documento de identidad	10176161
Años de experiencia en el área	22 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado JUAN PABLO II
Cargo	Docente
Número telefónico	982 243 736
Firma	
Fecha	10/05/2024

Matriz de validación del cuestionario de la variable Síndrome de Burnout

Definición de la variable:

Es un estado de agotamiento físico, mental o emocional que surge como consecuencia del estrés laboral crónico (Maslach, 2009).

Criterio de validación de contenido:

Criterio	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Dimensión	Indicador	Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs
Agotamiento emocional	Agotamiento laboral.	1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	1	1	1	1	
	Cansancio.	2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	1	1	1	1	
	Fatiga.	3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado/a.	1	1	1	1	
	Sobresfuerzo en el trabajo.	4. Siento que trabajar todo el día con estudiantes, supone un gran esfuerzo y me cansa.	1	1	1	1	
	Desgaste laboral.	5. Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por el trabajo.	1	1	1	1	
	Frustración en el trabajo.	6. Me siento frustrado/a en mi trabajo.	1	1	1	1	
	Trabajo excesivo.	7. Creo que trabajo demasiado.	1	1	1	1	
	Estrés laboral.	8. Trabajar directamente con estudiantes, me produce estrés.	1	1	1	1	
	Trabajo al límite.	9. Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	1	1	1	1	
Despersonalización	Trato deficiente.	10. Creo que estoy tratando a los estudiantes como si fueran objetos impersonales.	1	1	1	1	
	Insensibilidad.	11. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión de docente.	1	1	1	1	
	Endureciendo emocional.	12. Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	1	1	1	1	

	Despreocupación	13. No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis estudiantes.	1	1	1	1	
	Culpabilidad.	14. Creo que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.	1	1	1	1	
Realización personal	Facilidad de comprensión.	15. Tengo facilidad para comprender como se sienten mis estudiantes.	1	1	1	1	
	Eficacia.	16. Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.	1	1	1	1	
	Influencia positiva.	17. Creo que en mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes.	1	1	1	1	
	Entusiasmo en el trabajo.	18. Me siento con mucha energía en mi trabajo.	1	1	1	1	
	Facilidad para crear un clima agradable.	19. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes.	1	1	1	1	
	Motivación.	20. Me siento motivado/a después de trabajar en contacto con mis estudiantes.	1	1	1	1	
	Valoración del trabajo pedagógico.	21. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	1	1	1	1	
	Calma para solucionar los problemas.	22. En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Síndrome de Burnout
Objetivo del instrumento	Medir la percepción del Síndrome de Burnout en el personal docente.
Nombres y apellidos del experto	Heimer Ali Méndez Toledo
Documento de identidad	41393997
Años de experiencia en el área	15
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Cargo	Docente
Número telefónico	945 658 874
Firma	
Fecha	10/05/2024

Matriz de validación del cuestionario de la variable Desarrollo Profesional Docente

Definición de la variable:

Es el aprendizaje continuo, de actualización y renovación de conocimientos, para mejorar las capacidades del profesorado (Guizado et al., 2019).

Criterio de validación de contenido:

Criterio	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs
Pedagógica	Actualización docente.	1. Tiene como principio la actualización y capacitación permanente, en la parte pedagógica y uso de las TIC.	1	1	1	1	
	Desarrollo de competencias.	2. Aporta al desarrollo de competencias, tanto cognitivas, como actitudinales en los estudiantes.	1	1	1	1	
	Desarrollo de capacidades.	3. Tiene como objetivo primordial desarrollar al máximo las capacidades de los alumnos.	1	1	1	1	
	Trabajo en equipo.	4. Realiza trabajos en equipo con los docentes para mejorar los niveles de aprovechamiento escolar.	1	1	1	1	
	Aporta a los objetivos de la IE.	5. Logra los objetivos que la institución planifica.	1	1	1	1	
	Participación activa de los estudiantes.	6. Promueve la participación activa de los estudiantes en las clases.	1	1	1	1	
Teleológica	Cumplimiento de objetivos.	7. Tiene claro cuáles son los objetivos que se quiere lograr con la educación.	1	1	1	1	
	Interés en actualizaciones.	8. Demuestra interés en las actualizaciones para su buen desempeño docente.	1	1	1	1	
	Capacitación en nuevas tecnologías.	9. Participa en las capacitaciones referidas al manejo de las nuevas tecnologías, para su desempeño docente.	1	1	1	1	
	Metas sociales.	10. Demuestra conocimiento sobre las metas sociales a alcanzar con la educación.	1	1	1	1	
	Metas culturales.	11. Demuestra conocimiento sobre las metas culturales a alcanzar con la educación.	1	1	1	1	

	Impulsa el trabajo académico.	12. Impulsa el trabajo académico de los alumnos en forma coordinada.	1	1	1	1	
	Claridad en lo que la IE debe conseguir.	13. Tiene claro qué es lo que la institución debe conseguir.	1	1	1	1	
	Comunicación permanente.	14. Comunica mi visión de forma permanente en la institución.	1	1	1	1	
	Desarrollo actitudinal de los estudiantes.	15. Promueva el desarrollo actitudinal de los alumnos en forma coordinada, en un entorno justo y equitativo.	1	1	1	1	
Deontológica	Principios éticos.	16. Pongo en práctica los principios éticos que rigen el buen desempeño docente.	1	1	1	1	
	Práctica de valores.	17. Promueve la práctica de valores entre los estudiantes y colegas cuando hacen uso de las nuevas tecnologías.	1	1	1	1	
	Construcción de una sociedad justa y libre.	18. Participo en la construcción de una sociedad justa y libre con el uso de las nuevas tecnologías.	1	1	1	1	
	Compromisos y obligaciones.	19. Demuestro conocimiento sobre los compromisos y obligaciones con los alumnos, familia, sociedad; como profesional docente.	1	1	1	1	
	Actitud crítica y responsable.	20. Aporto al desarrollo de nuestra sociedad con mi labor profesional, formando estudiantes con actitud crítica y responsable.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Desarrollo Profesional Docente
Objetivo del instrumento	Medir la percepción del desarrollo profesional docente.
Nombres y apellidos del experto	Heimer Ali Méndez Toledo
Documento de identidad	413939971
Años de experiencia en el área	15
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Cargo	Docente
Número telefónico	945 658 874
Firma	
Fecha	10/05/2024

Matriz de validación del cuestionario de la variable Síndrome de Burnout

Definición de la variable:

Es un estado de agotamiento físico, mental o emocional que surge como consecuencia del estrés laboral crónico (Maslach, 2009).

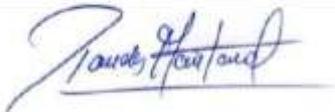
Criterio de validación de contenido:

Criterio	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Dimensión	Indicador	Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs
Agotamiento emocional	Agotamiento laboral.	1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	1	1	1	1	
	Cansancio.	2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	1	1	1	1	
	Fatiga.	3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado/a.	1	1	1	1	
	Sobresfuerzo en el trabajo.	4. Siento que trabajar todo el día con estudiantes, supone un gran esfuerzo y me cansa.	1	1	1	1	
	Desgaste laboral.	5. Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por el trabajo.	1	1	1	1	
	Frustración en el trabajo.	6. Me siento frustrado/a en mi trabajo.	1	1	1	1	
	Trabajo excesivo.	7. Creo que trabajo demasiado.	1	1	1	1	
	Estrés laboral.	8. Trabajar directamente con estudiantes, me produce estrés.	1	1	1	1	
	Trabajo al límite.	9. Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	1	1	1	1	
Despersonalización	Trato deficiente.	10. Creo que estoy tratando a los estudiantes como si fueran objetos impersonales.	1	1	1	1	
	Insensibilidad.	11. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión de docente.	1	1	1	1	
	Endureciendo emocional.	12. Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	1	1	1	1	

	Despreocupación	13. No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis estudiantes.	1	1	1	1	
	Culpabilidad.	14. Creo que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.	1	1	1	1	
Realización personal	Facilidad de comprensión.	15. Tengo facilidad para comprender como se sienten mis estudiantes.	1	1	1	1	
	Eficacia.	16. Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.	1	1	1	1	
	Influencia positiva.	17. Creo que en mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes.	1	1	1	1	
	Entusiasmo en el trabajo.	18. Me siento con mucha energía en mi trabajo.	1	1	1	1	
	Facilidad para crear un clima agradable.	19. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes.	1	1	1	1	
	Motivación.	20. Me siento motivado/a después de trabajar en contacto con mis estudiantes.	1	1	1	1	
	Valoración del trabajo pedagógico.	21. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	1	1	1	1	
	Calma para solucionar los problemas.	22. En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Síndrome de Burnout
Objetivo del instrumento	Medir la percepción del Síndrome de Burnout en el personal docente.
Nombres y apellidos del experto	Víctor Javier Paredes Montano
Documento de identidad	40713724
Años de experiencia en el área	18 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Institución Educativa N° 20395 "Nuestra Señora de Fátima"
Cargo	Docente
Número telefónico	969 940 974
Firma	
Fecha	05/05/2024

Matriz de validación del cuestionario de la variable Desarrollo Profesional Docente

Definición de la variable:

Es el aprendizaje continuo, de actualización y renovación de conocimientos, para mejorar las capacidades del profesorado (Guizado et al., 2019).

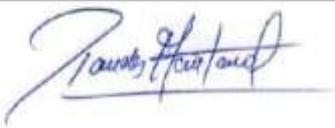
Criterio de validación de contenido:

Criterio	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs
Pedagógica	Actualización docente.	1. Tiene como principio la actualización y capacitación permanente, en la parte pedagógica y uso de las TIC.	1	1	1	1	
	Desarrollo de competencias.	2. Aporta al desarrollo de competencias, tanto cognitivas, como actitudinales en los estudiantes.	1	1	1	1	
	Desarrollo de capacidades.	3. Tiene como objetivo primordial desarrollar al máximo las capacidades de los alumnos.	1	1	1	1	
	Trabajo en equipo.	4. Realiza trabajos en equipo con los docentes para mejorar los niveles de aprovechamiento escolar.	1	1	1	1	
	Aporta a los objetivos de la IE.	5. Logra los objetivos que la institución planifica.	1	1	1	1	
	Participación activa de los estudiantes.	6. Promueve la participación activa de los estudiantes en las clases.	1	1	1	1	
Teleológica	Cumplimiento de objetivos.	7. Tiene claro cuáles son los objetivos que se quiere lograr con la educación.	1	1	1	1	
	Interés en actualizaciones.	8. Demuestra interés en las actualizaciones para su buen desempeño docente.	1	1	1	1	
	Capacitación en nuevas tecnologías.	9. Participa en las capacitaciones referidas al manejo de las nuevas tecnologías, para su desempeño docente.	1	1	1	1	
	Metas sociales.	10. Demuestra conocimiento sobre las metas sociales a alcanzar con la educación.	1	1	1	1	
	Metas culturales.	11. Demuestra conocimiento sobre las metas culturales a alcanzar con la educación.	1	1	1	1	

	Impulsa el trabajo académico.	12. Impulsa el trabajo académico de los alumnos en forma coordinada.	1	1	1	1	
	Claridad en lo que la IE debe conseguir.	13. Tiene claro qué es lo que la institución debe conseguir.	1	1	1	1	
	Comunicación permanente.	14. Comunica mi visión de forma permanente en la institución.	1	1	1	1	
	Desarrollo actitudinal de los estudiantes.	15. Promueva el desarrollo actitudinal de los alumnos en forma coordinada, en un entorno justo y equitativo.	1	1	1	1	
Deontológica	Principios éticos.	16. Pongo en práctica los principios éticos que rigen el buen desempeño docente.	1	1	1	1	
	Práctica de valores.	17. Promueve la práctica de valores entre los estudiantes y colegas cuando hacen uso de las nuevas tecnologías.	1	1	1	1	
	Construcción de una sociedad justa y libre.	18. Participo en la construcción de una sociedad justa y libre con el uso de las nuevas tecnologías.	1	1	1	1	
	Compromisos y obligaciones.	19. Demuestro conocimiento sobre los compromisos y obligaciones con los alumnos, familia, sociedad; como profesional docente.	1	1	1	1	
	Actitud crítica y responsable.	20. Aporto al desarrollo de nuestra sociedad con mi labor profesional, formando estudiantes con actitud crítica y responsable.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Desarrollo Profesional Docente
Objetivo del instrumento	Medir la percepción del desarrollo profesional docente.
Nombres y apellidos del experto	Víctor Javier Paredes Montano
Documento de identidad	40713724
Años de experiencia en el área	18 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Institución Educativa N° 20395 "Nuestra Señora de Fátima"
Cargo	Docente
Número telefónico	969 940 974
Firma	
Fecha	05/05/2024

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
ESPIÑOZA ROQUE, BILHA LILIANA DNI 10176101	LICENCIADA EN EDUCACIÓN SOCIAL Y PRIMARIA Fecha de diploma: 12/12/2011 Modalidad de estudio: -	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
ESPIÑOZA ROQUE, BILHA LILIANA DNI 10176101	BACHILLER EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 25/07/2011 Modalidad de estudio: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
ESPIÑOZA ROQUE, BILHA LILIANA DNI 10176101	MAGISTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA Fecha de diploma: 08/04/15 Modalidad de estudio: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
MENDEZ TOLEDO, HEIMER ALI DNI 41383997	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 22/03/2013 Modalidad de estudio: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
MENDEZ TOLEDO, HEIMER ALI DNI 41383997	LICENCIADO EN EDUCACION MATEMATICA, FISICA E INFORMATICA Fecha de diploma: 27/01/2006 Modalidad de estudio: -	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN <i>PERU</i>
MENDEZ TOLEDO, HEIMER ALI DNI 41383997	LICENCIADO EN EDUCACION - NIVEL SECUNDARIA MATEMATICA, FISICA E INFORMATICA Fecha de diploma: 27/01/2006 Modalidad de estudio: -	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN <i>PERU</i>
MENDEZ TOLEDO, HEIMER ALI DNI 41383997	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA MATEMATICA, FISICA E INFORMATICA Fecha de diploma: 27/01/2006 Modalidad de estudio: -	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN <i>PERU</i>
MENDEZ TOLEDO, HEIMER ALI DNI 41383997	BACHILLER EN EDUCACION MATEMATICA, FISICA E INFORMATICA Fecha de diploma: 13/05/2005 Modalidad de estudio: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN <i>PERU</i>
MENDEZ TOLEDO, HEIMER ALI DNI 41383997	DOCTOR EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 19/08/21 Modalidad de estudio: PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/03/2017 Fecha egreso: 21/12/2020	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
BAREDES MONTANO, VICTOR JAVIER DNI 40713724	LICENCIADO EN EDUCACION MATEMATICA, FISICA E INFORMATICA Fecha de diploma: 03/04/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN PERU
BAREDES MONTANO, VICTOR JAVIER DNI 40713724	LICENCIADO EN EDUCACION - NIVEL SECUNDARIA MATEMATICA, FISICA E INFORMATICA Fecha de diploma: 03/04/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN PERU
BAREDES MONTANO, VICTOR JAVIER DNI 40713724	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA MATEMATICA, FISICA E INFORMATICA Fecha de diploma: 03/04/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN PERU
BAREDES MONTANO, VICTOR JAVIER DNI 40713724	BACHILLER EN EDUCACION MATEMATICA, FISICA E INFORMATICA Fecha de diploma: 16/06/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN PERU
BAREDES MONTANO, VICTOR JAVIER DNI 40713724	MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 20/07/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
BAREDES MONTANO, VICTOR JAVIER DNI 40713724	Doctor en Educación Fecha de diploma: 17/04/2023 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 03/02/2023	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

Anexo 7: Confiabilidad de los instrumentos

Estadísticas de fiabilidad del SB	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,87	22

Estadísticas de total de elemento				
Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item_01	55,87	69,267	0,743	0,78
Item_02	55,8	68,6	0,675	0,781
Item_03	56,6	73,4	0,474	0,794
Item_04	56,33	68,381	0,734	0,778
Item_05	56,67	68,095	0,693	0,779
Item_06	57,27	76,067	0,42	0,798
Item_07	56,27	68,924	0,484	0,792
Item_08	56,53	72,981	0,361	0,8
Item_09	57	71,857	0,537	0,79
Item_10	57,47	78,838	0,322	0,804
Item_11	57,4	78,4	0,327	0,803
Item_12	57,2	76,886	0,274	0,803
Item_13	56,93	78,924	0,032	0,821
Item_14	57,27	76,638	0,366	0,8
Item_15	54,6	73,971	0,293	0,804
Item_16	55,13	75,838	0,197	0,81
Item_17	54,6	75,114	0,312	0,802
Item_18	54,2	78,886	0,118	0,809
Item_19	54,27	76,21	0,224	0,807
Item_20	54,4	76,686	0,206	0,807
Item_21	54,4	78,543	0,11	0,811
Item_22	54,4	75,543	0,278	0,804

Estadísticas de fiabilidad del DPD

Alfa de Cronbach Nº de elementos

0,95

20

Estadísticas de total de elemento

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item_01	87,27	72,495	0,879	0,945
Item_02	87,07	76,781	0,895	0,946
Item_03	86,93	79,781	0,679	0,949
Item_04	87,33	76,667	0,466	0,953
Item_05	87,33	79,095	0,41	0,952
Item_06	87,13	76,981	0,812	0,947
Item_07	86,93	78,924	0,82	0,948
Item_08	87,13	76,838	0,643	0,949
Item_09	87,53	67,981	0,888	0,945
Item_10	87,33	77,238	0,58	0,949
Item_11	87,33	76,667	0,534	0,951
Item_12	87,2	74,457	0,853	0,945
Item_13	86,93	79,781	0,679	0,949
Item_14	87,4	74,971	0,679	0,948
Item_15	87,4	80,257	0,31	0,953
Item_16	87,07	74,638	0,895	0,945
Item_17	87,2	71,743	0,952	0,943
Item_18	87,53	73,41	0,74	0,947
Item_19	87,13	76,981	0,812	0,947
Item_20	87	77,571	0,881	0,947

Anexo 8: Prueba de normalidad

Para evaluar si los datos se ajustaban a una distribución normal, se ejecutó la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov, que es recomendada para muestras de tamaño superior a 50.

Donde se infiere que:

Si el valor de $p \geq 0,05$, se ajusta a una distribución normal.

Si el valor de $p < 0,05$, no se ajusta a una distribución normal.

Prueba de normalidad

Variable	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Síndrome de Burnout	,132	105	,000
Desarrollo profesional docente	,272	105	,000

a. Corrección de nivel de significancia de Lilliefors

Los datos analizados no presentan una distribución normal, según lo indica el valor p menor que 0.05. Debido a esta característica, se consideró por utilizar la prueba no paramétrica Regresión Logística Ordinal (RLO) para determinar la correlación entre las variables de investigación.

Anexo 9: Base de Datos

BASE DE DATOS - VARIABLE 1																										
Nº	DIMENSION 1									DIMENSION 2					DIMENSION 3					SUMA						
	H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19		H20	H21	H22			
01	3	3	3	3	3	3	3	3	3	23	3	3	3	1	21	1	1	1	1	1	3	0	11	57		
02	6	6	4	4	4	2	4	4	4	24	1	3	4	2	4	16	4	3	3	6	6	4	6	4	36	76
03	3	3	1	3	0	0	2	1	0	10	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	6	48	58
04	2	1	0	2	0	0	0	1	1	5	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	6	48	53
05	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	6	6	3	6	6	6	6	6	6	47	46
06	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	6	6	6	0	6	6	6	6	6	42	42
07	1	1	0	1	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	6	2	2	2	2	2	2	2	2	16	10
08	3	4	2	2	1	1	1	1	1	12	1	2	1	1	2	7	6	6	6	6	6	6	6	6	48	67
09	3	4	1	3	0	0	2	0	0	13	3	3	4	3	16	3	4	4	4	4	4	4	4	4	33	62
10	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	6	3	9	6	6	6	6	6	6	6	6	6	48	58
11	3	1	0	0	0	1	1	0	1	4	3	1	3	3	0	10	6	6	6	6	6	6	3	6	47	61
12	3	4	3	3	2	1	3	3	2	17	1	1	1	0	2	3	1	1	4	3	3	3	3	3	23	45
13	4	0	0	3	0	0	4	0	0	9	0	0	3	6	0	11	3	2	6	6	6	6	4	4	30	30
14	3	3	3	3	3	0	0	1	0	20	0	0	0	0	0	3	6	6	6	6	6	6	6	6	47	67
15	1	6	4	4	4	1	1	1	0	19	3	3	3	0	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	36
16	1	1	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	6	48	50
17	6	6	6	3	3	6	3	3	3	28	0	0	1	0	0	1	6	6	6	6	6	6	6	6	48	77
18	1	1	4	1	1	0	1	1	0	8	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	6	48	56
19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	6	48	48
20	4	4	3	1	0	1	1	1	0	12	0	0	6	0	6	3	3	3	6	6	5	6	6	6	44	62
21	6	6	6	3	6	6	2	2	3	27	2	3	4	4	3	18	2	2	2	2	2	2	2	3	17	62
22	0	1	0	1	0	0	1	1	1	2	0	0	0	0	1	1	6	6	6	6	6	6	6	6	48	51
23	1	3	1	3	1	3	1	1	1	9	3	3	1	1	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	28
24	1	2	3	1	1	3	2	0	1	8	0	0	1	0	1	2	6	6	6	6	6	6	3	6	47	57
25	3	3	3	0	0	0	0	0	0	13	1	1	2	1	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	48	67
26	1	1	1	1	1	0	3	1	1	5	1	1	2	1	1	6	3	3	6	6	6	6	6	6	46	57
27	1	3	1	1	2	2	3	4	2	16	3	3	3	0	12	6	1	6	6	6	6	6	6	6	42	64
28	1	3	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	6	3	6	6	6	6	6	6	6	47	53
29	0	3	1	0	0	4	6	5	1	6	0	3	0	3	0	10	6	3	6	6	6	6	6	6	46	62
30	2	1	1	1	0	1	1	1	1	6	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	6	48	54
31	4	6	2	4	1	1	2	4	0	17	0	0	0	0	0	6	6	3	6	3	3	6	6	6	45	62
32	2	2	0	1	0	0	0	0	1	5	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	6	48	53
33	3	3	2	2	0	1	0	0	0	12	0	0	0	1	1	6	6	3	6	6	6	6	6	6	47	60
34	3	3	3	3	3	2	3	3	0	21	3	3	3	3	0	12	6	4	6	3	6	6	6	6	45	78
35	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	2	2	3	4	0	11	0	0	0	0	0	0	0	0	6	11
36	2	0	0	1	0	0	0	0	1	3	0	1	0	6	0	7	6	6	6	6	6	6	6	6	48	58
37	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	4	0	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	48	53
38	4	3	3	3	1	0	3	1	4	20	3	1	3	1	3	11	2	1	1	1	1	1	2	2	11	42
39	3	2	4	4	4	3	3	2	3	18	1	2	0	3	1	7	4	3	4	3	3	6	3	3	27	62
40	4	3	4	4	2	0	3	0	0	19	3	3	3	3	3	15	1	1	2	2	2	2	2	1	13	47
41	0	1	1	1	1	1	1	1	0	4	1	1	1	1	1	3	6	3	6	6	6	6	6	6	47	56
42	1	1	1	1	0	0	1	1	0	4	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	6	48	52
43	2	4	1	2	1	2	2	1	1	16	0	0	0	0	0	6	4	3	3	3	3	4	4	3	37	47
44	3	6	4	2	4	0	3	4	0	21	0	0	0	0	0	6	6	4	6	6	6	6	6	6	46	67
45	1	1	0	1	0	0	1	1	0	3	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	6	48	51
46	4	3	4	4	4	1	1	0	1	21	1	1	1	1	2	6	6	0	6	2	6	6	6	6	58	65
47	0	0	3	0	0	0	0	0	0	3	1	6	0	4	0	11	3	6	3	6	6	6	6	6	44	58
48	1	1	1	1	0	1	4	1	1	4	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	6	48	52
49	0	1	1	0	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	6	48	30
50	3	3	3	1	0	1	1	0	0	14	1	1	0	1	1	4	6	6	6	6	6	6	6	6	48	60
51	0	6	0	6	0	0	0	0	0	12	2	2	6	0	12	2	2	1	1	2	2	2	1	1	13	57
52	1	1	1	0	0	0	0	1	0	3	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	6	48	51
53	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	6	48	48
54	0	0	0	0	0	1	0	1	1	6	3	3	3	1	1	11	6	1	6	6	6	6	6	3	42	35
55	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	6	48	30
56	1	2	1	1	0	0	1	0	0	5	0	0	0	0	0	6	3	3	6	6	6	6	6	6	45	36
57	3	6	3	6	1	0	6	5	1	21	0	0	1	1	0	2	6	6	3	6	3	3	3	3	43	60
58	1	3	3	1	1	1	1	1	0	9	0	0	0	0	1	1	6	6	6	6	6	6	6	6	48	58
59	4	2	3	0	0	3	0	0	0	11	0	0	0	0	0	6	6	6	3	6	6	6	6	6	45	36
60	4	6	5	3	4	4	3	6	5	22	4	3	3	3	1	18	4	3	4	3	3	3	3	3	26	60
61	2	3	1	3	4	0	0	1	1	15	0	0	0	0	0	6	6	6	6	3	6	3	6	6	42	55
62	3	3	0	1	1	0	3	0	0	12	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	6	48	60
63	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	1	0	3	7	3	3	6	6	6	6	6	3	45	53
64	3	3	3	1	1	1	1	1	0	11	0	0	0	0	0	6	3	3	4	3	6	3	6	3	33	48
65	3	3	3	3	1	1	1	2	1	21	2	2	3	2	1	10	1	2	1	2	1	1	1	1	10	41
66	1	4	3	1	0	0	6	0	0	11	0	1	1	4	0	6	6	6	1	6	6	6	6	6	42	60
67	3	3	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	6	48	54
68	0	3	1	0	0	0	0	1	0	4	0	0	0	0	0	6	6	3	6	6	6	6	6	6	47	51
69	3	1	1	1	1	0	1	1	1	7	4	0	0	0	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	48	61
70	6	6	1	2	0	0	3	1	0	15	0	0	0	0	0	6	0	2	2	2	2	2	2	1	13	26
71	3	3	3	3	3	3	3	3	4	25	3	3	3	0	12	6</										

BASE DATOS - VARIABLE 2																							Nº CÓDIGO	
Nº	DIMENSION 1						Nº CÓDIGO	DIMENSION 2						Nº CÓDIGO	DIMENSION 3						Nº CÓDIGO			
	I1	I2	I3	I4	I5	I6		I7	I8	I9	I10	I11	I12		I13	I14	I15	I16	I17	I18		I19		I20
01	4	4	4	2	4	4	22	4	2	2	4	2	2	2	4	4	26	4	4	4	3	4	21	60
02	3	3	3	3	4	3	19	4	3	3	4	4	4	4	3	4	33	3	4	3	4	3	17	66
03	4	4	4	3	4	3	24	2	2	2	4	2	2	2	4	4	24	4	3	3	3	3	24	72
04	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28	3	3	4	3	3	18	60
05	3	3	3	3	4	3	21	3	3	3	3	3	3	4	4	3	31	3	3	3	3	4	17	66
06	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	3	4	30	3	3	4	4	3	19	66
07	4	3	3	3	4	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15	70
08	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3	2	2	2	2	11	66
09	3	4	3	3	4	4	21	3	3	3	3	4	3	3	4	3	31	2	2	2	2	2	13	65
10	3	3	3	4	3	3	19	3	3	4	3	3	3	3	3	3	32	3	3	3	3	3	19	70
11	4	4	4	4	3	3	26	4	4	3	3	4	3	4	4	4	33	4	4	3	3	3	23	64
12	4	4	3	3	4	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	17	71
13	3	4	4	3	3	3	24	3	3	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	20	80
14	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	4	3	32	3	3	3	3	3	18	72
15	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43	3	3	3	3	3	25	100
16	4	2	2	2	4	4	18	4	2	2	4	4	3	2	4	2	26	3	3	3	3	3	21	67
17	1	1	1	2	4	3	14	2	4	2	4	4	3	4	4	4	33	4	4	3	4	3	22	66
18	3	3	3	3	4	3	21	3	3	3	4	4	3	3	4	3	30	3	3	4	3	3	26	71
19	3	4	4	4	4	4	23	4	4	2	4	3	3	4	3	4	31	4	3	3	3	3	18	72
20	4	3	3	3	4	3	20	3	4	3	3	3	4	3	3	4	30	4	2	3	4	3	16	72
21	3	4	3	4	4	3	21	3	2	4	4	3	3	4	4	4	31	4	3	3	4	4	20	72
22	2	2	4	4	2	4	18	3	2	2	4	4	4	2	2	4	26	4	3	3	3	3	23	70
23	3	3	3	3	4	3	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43	3	3	3	3	3	25	90
24	1	4	4	1	4	1	15	1	4	4	3	3	3	3	3	4	34	3	4	3	4	3	25	72
25	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	4	3	3	4	3	33	3	3	4	3	3	16	66
26	3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	3	3	3	3	4	28	3	3	3	3	3	3	19	60
27	3	4	3	4	3	3	24	3	3	4	3	4	3	3	4	3	34	3	3	3	3	3	15	73
28	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	21	68
29	3	2	4	2	2	2	17	3	3	3	3	4	3	3	4	4	34	3	3	4	4	3	17	68
30	4	4	2	3	4	2	19	1	2	2	4	4	2	4	4	4	27	3	4	4	3	3	23	60
31	3	4	3	4	4	3	23	2	4	2	2	3	4	4	2	4	27	3	4	2	3	3	19	71
32	4	4	4	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	4	3	16	68
33	3	4	3	4	4	3	21	3	3	4	3	3	4	3	4	4	31	3	3	3	4	3	16	68
34	4	4	4	4	4	3	23	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38	3	3	3	3	3	25	66
35	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	4	3	42	3	3	3	3	3	25	87
36	1	3	3	3	1	3	14	3	3	3	3	3	1	1	1	21	3	1	3	1	1	1	44	44
37	3	2	3	2	4	4	20	2	3	2	3	2	2	2	3	3	30	2	3	3	3	3	18	68
38	4	3	4	4	3	3	27	3	4	4	3	4	3	4	4	4	36	3	3	4	3	3	20	90
39	3	4	3	3	3	4	20	4	4	4	3	3	4	3	4	3	33	3	4	4	3	3	17	70
40	3	4	4	3	3	4	27	3	3	3	3	4	3	3	3	3	44	3	3	4	3	3	24	95
41	3	1	4	4	4	1	17	1	4	4	3	3	4	4	4	1	26	3	3	4	3	3	24	66
42	2	2	3	2	4	2	17	2	3	4	2	4	3	2	4	4	32	3	4	4	3	3	23	72
43	3	2	2	3	2	2	14	1	3	1	2	2	1	3	3	3	19	1	3	1	3	3	11	44
44	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	4	3	4	4	3	3	30	3	3	4	4	3	17	65
45	3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	4	3	3	3	4	3	26	3	3	4	3	3	20	68
46	4	4	4	4	2	2	20	4	2	2	4	2	2	2	2	4	24	4	4	4	4	3	21	65
47	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	4	3	3	3	3	30	3	3	4	3	3	22	70
48	3	3	3	3	4	3	19	3	3	4	3	3	4	3	4	3	30	3	4	4	3	3	21	70
49	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	19	70
50	4	3	3	3	4	3	28	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	13	71
51	4	4	3	4	3	3	27	3	3	4	3	3	3	3	3	3	42	3	3	4	3	3	24	93
52	4	4	4	3	3	4	22	4	4	3	3	3	4	4	3	4	32	4	3	3	4	4	18	72
53	4	4	4	3	4	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	4	4	4	16	67
54	3	3	3	2	3	3	23	4	3	3	4	3	4	4	3	4	32	4	3	4	3	4	16	73
55	4	4	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	21	70
56	4	2	2	4	4	2	18	2	4	4	2	2	3	3	4	2	30	3	2	3	2	3	19	67
57	4	2	2	4	4	2	18	2	2	4	4	4	4	4	4	3	33	4	3	4	4	4	21	72
58	3	3	3	3	4	4	20	3	2	2	2	3	3	3	3	3	26	3	3	4	3	3	22	68
59	3	3	3	4	4	3	20	3	3	3	4	3	3	4	3	3	31	3	3	3	3	3	19	70
60	3	3	4	3	4	3	22	3	3	3	4	3	4	3	3	3	33	3	4	4	3	4	18	73
61	3	3	3	3	3	4	21	3	3	3	4	3	3	3	4	3	31	3	3	3	4	3	20	72
62	3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	19	67
63	4	3	3	4	4	3	21	3	4	3	3	4	3	3	3	3	31	4	3	3	3	3	18	70
64	1	4	2	2	2	4	13	4	1	3	2	4	2	2	1	1	20	1	2	1	1	1	4	41
65	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4	3	3	3	3	24	85
66	3	3	3	3	2	1	15	2	2	3	3	2	2	1	2	1	18	2	3	2	1	1	13	46
67	3	3	3	3	3	3	18	3	4	3	4	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	15	65
68	4	3	3	3	3	3	21	3	3	4	4	4	4	3	3	4	34	3	3	3	3	3	15	70
69	4	3	3	3	4	4	20	3	3	4	4	4	4	4	3	3	32	3	3	4	3	3	20	72
70	3	4	3	3	3	3	27	3	3	3	3	4	3	3	3	3	40	3	3	4	4	4	22	80
71	2	4	4	4	4	4	22	4	4	2	4	4	4	4	1	4	31	4	4	4	4	4	20	73
72	3	4	3	4	4	3	27	3	3	3	4	4	4	3	4	4	40	3	4	4	4	3	22	80
73	3	1	2	3	2	3	14	2	3	1	1	2	2	2	3	3	19	2	3	2	2	2	11	44
74	3	4	3	3	4	4	21	3	3	4	3	4	4	3	3	4	33	3	3	4	3	3	16	72
75	4	3	3	4	4	3	23	2	3	4	3	3	4	4	3	3	29	3	4	3	4	3	21	73
76	4	4	3	1	4	3	2																	

Anexo 10: Autorización para aplicación de instrumentos

 <p>GOBIERNO REGIONAL DE LIMA</p>		<p>Institución Educativa Pública Emblemática "ANDRÉS DE LOS REYES" UGEL N° 10 - Huaral</p>
<p><i>"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"</i></p>		
<p>Huaral, 13 de junio del 2024.</p>		
<p><u>OFICIO N° 234- 2024 - D.IE -"AR" - H.</u></p>		
<p>Lic. GIANNINA HUARNIZO CERNA</p>		
<p><u>Presente.-</u></p>		
<p>ASUNTO : Comunica autorización para aplicar instrumentos de investigación.</p>		
<p>REFERENCIA : Informe N° 10 – 2024 – SD. I.E. "AR". Exp. N° 1539 – 2024.</p>		
<p><i>Es grato dirigirme a Usted, para expresarle mi más cordial saludo a nombre de la Institución Educativa Pública Emblemática "Andrés de los Reyes" de Huaral, y a la vez hacer de su conocimiento que en atención a los documentos de la referencia, mi Despacho autoriza la aplicación de Instrumentos de Investigación para estudios para el desarrollo del trabajo de investigación titulado SINDROME DE BURNOUT EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, debiendo apersonarse con los Subdirectores de Formación General y Subdirector de Primaria, para coordinar las acciones inherentes a la investigación.</i></p>		
<p><i>Sin otro particular, me suscribo de Usted, reiterándoles las muestras de mi especial consideración y estima personal.</i></p>		
<p>Atentamente</p>		
		 <p>Dña. Zoraida Margallo Guadalupe DIRECTORA I.E.E. "ANDRÉS DE LOS REYES"</p>