

Universidad Cardenal Miguel Obando Bravo

Facultad de Humanidades



**Tesis para optar al título de
Licenciatura en Pedagogía con mención en Administración y Gestión
Educativa**

Línea de investigación: Educación

Línea específica de investigación: Administración y Gestión Educativa

“Factores desencadenantes del Síndrome de Burnout en el personal docente y sus repercusiones en el rendimiento académico en el Colegio Parroquial José María Villaseca durante el período lectivo 2024-2025”

AUTORES

Cerón-Pérez, María Elena

<https://orcid.org/0009-0002-4862-8254>

Palacio-Aburto, Emely Nicoll

<https://orcid.org/0009-0001-5506-5763>

Rodríguez- Hernández, Meybell Fabiola

<https://orcid.org/0009-0007-3303-5102>

Managua, Nicaragua

2025

Universidad Cardenal Miguel Obando Bravo

Facultad de Humanidades



**Tesis para optar al título de
Licenciatura en Pedagogía con mención en Administración y Gestión
Educativa**

Línea de investigación: Educación

Línea específica de investigación: Administración y Gestión Educativa

“Factores desencadenantes del Síndrome de Burnout en el personal docente y sus repercusiones en el rendimiento académico en el Colegio Parroquial José María Villaseca durante el período lectivo 2024-2025”

AUTORES

Cerón-Pérez, María Elena

<https://orcid.org/0009-0002-4862-8254>

Palacio-Aburto, Emely Nicoll

<https://orcid.org/0009-0001-5506-5763>

Rodríguez- Hernández, Meybell Fabiola

<https://orcid.org/0009-0007-3303-5102>

TUTOR CIENTÍFICO Y METODOLÓGICO

Sosa- Meléndez, Juan José

J.J sosa 0009-0009-7592-1510

Managua, Nicaragua

2025

CARTA AVAL TUTOR CIENTÍFICO Y METODOLÓGICO

Por medio de la presente, y en mi calidad de tutor científico y metodológico, certifico que el trabajo de investigación titulado realizado por María Elena Cerón Pérez, Emely Nicoll Palacio Aburto y Meybell Fabiola Rodríguez Hernández, cumple con las disposiciones institucionales, metodológicas y técnicas, que regulan esta actividad académica, y constituye su tesis monográfica para optar al título de Pedagogía con mención en Administración y Gestión Educativa.

Y para que así conste, en cumplimiento con la normativa vigente, autorizo a las egresadas, reproducir el documento definitivo para su entrega oficial a la facultad correspondiente, para que pueda ser tramitada su lectura y defensa pública.

Atentamente,

Juan José Sosa Meléndez
Doctor en Ciencias Sociales
jsosa@unica.edu.ni

Dedicatoria

Con sincera gratitud dedicamos esta monografía a Dios, fuente de sabiduría y fortaleza, quien nos iluminó y acompañó durante todo nuestro camino académico. Su presencia constante nos brindó esperanza y valentía para superar los desafíos y alcanzar esta meta tan significativa en nuestra formación profesional.

También dedicamos este trabajo a nuestras familias, por su amor incondicional, paciencia y apoyo constante que nos impulsaron a persistir en los momentos difíciles. A cada integrante del grupo, cuyo esfuerzo, compromiso y espíritu colaborativo fueron esenciales para la realización de este proyecto. Que este trabajo sea un reflejo de la unión, dedicación y perseverancia que caracterizan nuestro propósito común de contribuir al conocimiento.

Agradecimiento

Queremos expresar nuestro más profundo agradecimiento a Dios, por habernos dado la fuerza, la paciencia y la capacidad necesarias para concluir esta etapa con éxito. Su guía espiritual y apoyo incondicional fueron un sostén invaluable en los momentos de incertidumbre y agotamiento.

A nuestras familias, gracias por su amor, comprensión y apoyo constante, que fueron fundamentales para mantenernos motivadas a lo largo de este proceso.

Asimismo, extendemos nuestro sincero agradecimiento a los maestros que nos impartieron sus conocimientos durante estos cinco años, contribuyendo enormemente a nuestra formación profesional, reconocemos la valiosa colaboración del coordinador de la carrera de Pedagogía, Licenciado Omar Alexis Ramos Orozco, y de la decana de la Facultad, Master Eveling del Carmen Torres, quienes con su respaldo y apoyo académico facilitaron el desarrollo de este trabajo.

Finalmente, agradecemos a todos quienes con su apoyo, comprensión y ánimo constante hicieron posible que culmináramos este proyecto con éxito y entusiasmo.

Resumen

El propósito de esta investigación fue abordar los factores desencadenantes del síndrome de Burnout, siendo el principal resultado de este proceso la identificación de la sobrecarga laboral como el factor más significativo que afecta la salud emocional y el desempeño profesional de los docentes del Colegio Parroquial José María Villaseca en el período lectivo 2024-2025. Esta situación genera una repercusión directa en la calidad educativa y en el ambiente de enseñanza-aprendizaje.

Entre los hallazgos fundamentales se destaca que, además de la sobrecarga laboral; la falta de apoyo institucional y la limitada comunicación con los padres de familia contribuyen a un ambiente de estrés constante, que desemboca en agotamiento emocional, desmotivación y afectación en la interacción con los estudiantes. Estos elementos dificultan el desarrollo óptimo del rol docente y repercuten en el bienestar general de la comunidad educativa.

Desde una visión teórica, la investigación se fundamenta en el análisis del síndrome de Burnout en docentes, utilizando un constructo tridimensional que incluye el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del logro personal. Se aborda desde una perspectiva pedagógica, incorporando teorías del estrés laboral y su manifestación en el ámbito educativo, con énfasis en los modelos propuestos por Maslach y Gil-Monte. Por otra parte, dada la naturaleza del problema, que implica explorar las dinámicas internas del personal docente respecto al desgaste profesional, un enfoque cualitativo fenomenológico resultó idóneo para acceder a las vivencias individuales, utilizando entrevistas semiestructuradas. Esto facilitó la comprensión del contexto específico del colegio y cómo las características particulares influyen en el bienestar docente.

Palabras clave: Síndrome de burnout, agotamiento emocional, sobrecarga laboral, calidad educativa, factores desencadenantes, estrés laboral docente, bienestar docente.

Abstract

The purpose of this research was to address the factors that trigger Burnout Syndrome, with the main result of this process being the identification of work overload as the most significant factor affecting the emotional health and professional performance of teachers at the José María Villaseca Parish School during the 2024-2025 academic year. This situation has a direct impact on educational quality and the teaching-learning environment.

Among the key findings, it is noteworthy that, in addition to work overload; the lack of institutional support and limited communication with parents contribute to an environment of constant stress, which leads to emotional exhaustion, demotivation, and impaired interaction with students. These elements hinder the optimal development of the teaching role and have an impact on the overall well-being of the educational community.

From a theoretical perspective, the research is based on the analysis of Burnout Syndrome in teachers, using a three-dimensional construct that includes emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment. It is approached from a pedagogical perspective, incorporating theories of work-related stress and its manifestation in the educational setting, with an emphasis on the models proposed by Maslach and Gil-Monte. On the other hand, given the nature of the problem, which involves exploring the internal dynamics of teaching staff with regard to professional burnout, a qualitative phenomenological approach was ideal for accessing individual experiences, using semi-structured interviews. This facilitated understanding of the specific context of the school and how particular characteristics influence teacher well-being.

Keywords: Burnout syndrome, emotional exhaustion, work overload, educational quality, triggers, teacher work stress, teacher well-being.

Tabla de contenido

Introducción.....	11
Estado del arte	13
Antecedentes internacionales	13
Antecedentes nacionales.....	14
Antecedentes locales	15
Contexto del problema	16
Pregunta de investigación	19
Preguntas derivadas	19
Objetivo general	20
Objetivos específicos.....	20
Justificación	21
Limitaciones de la investigación	22
Marco teórico	23
Definición del Síndrome de Burnout	23
Concepto de Burnout	24
Historia y evolución del término	24
Criterios diagnósticos del síndrome de Burnout	25
Factores desencadenantes del Burnout	25
Factores individuales.....	25
Factores organizacionales.....	26
Desempeño docente	26
Concepto de desempeño docente	26
Características que definen a un buen docente.....	28
Dimensiones del síndrome de Burnout en la práctica docente.....	29
Descripción de los síntomas del Burnout y su impacto en la salud del docente	29
Influencia del Burnout en la práctica pedagógica	30
Importancia del bienestar docente en la calidad educativa	31
Políticas educativas y gestión institucional: implicaciones para el bienestar docente	31
Repercusiones del Burnout en el rendimiento académico	33
Nivel institucional	34

Nivel estudiantil	35
Marco metodológico	38
Enfoque cualitativo y su justificación	38
Población y muestra teórica	39
Población	39
Muestra.....	39
Criterios de inclusión y exclusión.....	39
Criterios de inclusión.....	39
Criterios de exclusión.....	39
Métodos y técnicas de recolección de datos.....	40
Validez y confiabilidad y triangulación de los instrumentos.....	40
Procedimientos para el procesamiento y análisis de información	41
Consideraciones éticas	42
Resultados y discusión.....	43
Resultado 1. Sobre los factores desencadenantes del síndrome de Burnout en docentes del Colegio Parroquial José María Villaseca durante el período lectivo 2024-2025	45
Factores individuales	47
Factores organizacionales.....	49
Resultado 2. Sobre la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en el Colegio Parroquial José María Villaseca durante el período lectivo 2024-2025.	55
Desempeño docente en contextos de estrés.....	56
Resultado 3. Repercusiones del síndrome de Burnout docente en el rendimiento académico de los estudiantes del Colegio Parroquial José María Villaseca, ubicado en el distrito III de Managua, durante el período lectivo 2024-2025.....	62
Repercusiones del síndrome de Burnout a nivel institucional	63
Repercusiones del síndrome de Burnout docente en el comportamiento y desempeño académico de los estudiantes.....	68
Conclusiones.....	78
Referencias	83
Anexos.....	87

Índice de tablas

Tabla 1 Opiniones sobre factores desencadenantes del síndrome de Burnout	46
Tabla 2 Indicadores que contribuyan a la identificación de esta problemática	53
Tabla 3 Comunicación personal sobre desempeño docente	55
Tabla 4 Repercusiones del Burnout docente en el rendimiento académico	62
Tabla 5 Formato de resultados del III corte evaluativo 2023	70
Tabla 6 Asignaturas con mayor cantidad de aplazados en el III corte evaluativo 2023	71
Tabla 7 Formato de resultados del III corte evaluativo 2024	72
Tabla 8 Asignaturas con mayor cantidad de aplazados en el III corte evaluativo 2024	72
Tabla 9 Formato de resultados del III corte evaluativo 2025	73
Tabla 10 Asignaturas con mayor cantidad de aplazados en el III corte evaluativo 2025	74

Índice de ilustraciones

Ilustración 1 Participantes y cargos que desempeñan.....	43
Ilustración 2 Conceptualización del Síndrome de Burnout	44
Ilustración 3 Factores individuales desencadenantes del síndrome de Burnout	47
Ilustración 4 Factores organizacionales desencadenantes del síndrome de Burnout.....	50
Ilustración 5 Relación entre factores individuales y organizacionales	52
Ilustración 6 Desempeño docente en contextos de estrés	56
Ilustración 7 Burnout en la práctica pedagógica.....	59
Ilustración 8 Relación entre las políticas educativas, gestión institucional y síndrome de Burnout	60
Ilustración 9 Repercusiones del Síndrome de Burnout a nivel institucional	67
Ilustración 10 Repercusiones del síndrome de Burnout docente en el comportamiento y desempeño académico	68
Ilustración 11 Repercusiones del agotamiento del docente en el comportamiento y desempeño académico de los estudiantes.....	77

Índice de gráficas

Gráfica 1 Comparación de estudiantes reprobados durante el tercer corte evaluativo (2023-2025)	75
---	----

Introducción

El propósito de esta investigación fue analizar los factores desencadenantes del síndrome de Burnout y sus repercusiones en los docentes del Colegio Parroquial José María Villaseca, considerando tanto los aspectos individuales como los institucionales que intervienen en este fenómeno. Para ello, se plantearon objetivos específicos orientados a caracterizar los factores desencadenantes, identificar sus manifestaciones en el desempeño profesional y determinar las repercusiones en el rendimiento académico.

El síndrome de Burnout se define como un estado de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que afecta la salud mental de los educadores y el proceso de enseñanza-aprendizaje. Factores organizacionales como la sobrecarga laboral, la falta de apoyo institucional y la limitada participación de la comunidad educativa deterioran el bienestar del docente, afectando su motivación, y el rendimiento académico de los estudiantes, comprometiendo el ambiente escolar en su conjunto.

Durante el período lectivo 2024-2025, en el Colegio Parroquial José María Villaseca se observaron señales relacionadas con el síndrome como desgaste emocional y desmotivación entre los docentes, lo que indicó la necesidad de realizar un análisis que permitiera comprender mejor las causas y efectos de esta situación en el desempeño docente y la dinámica institucional. Esta problemática afecta la calidad educativa y el bienestar de la comunidad escolar, por lo que es necesario un abordaje académico que aporte recomendaciones para mejorar el ambiente laboral y los procesos educativos.

La monografía está organizada en capítulos que reflejan el cumplimiento de dichos objetivos. Primero se presenta el contexto del colegio, seguido de las preguntas de investigación y los objetivos que orientan el estudio. Posteriormente, se muestra la información que sustenta al marco teórico, luego se describe la metodología utilizada, se expone el análisis de los resultados y finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones orientadas a mejorar el bienestar docente y la calidad educativa del centro.

Este trabajo ofrece un análisis de una problemática relevante, buscando contribuir al desarrollo de estrategias que promuevan ambientes laborales saludables, favoreciendo el desempeño de los docentes y el aprendizaje efectivo de los estudiantes.

Estado del arte

En la actualidad, el síndrome de Burnout se ha identificado como un fenómeno que afecta profundamente a los docentes debido a las condiciones de estrés laboral a las que están expuestos. Diversos estudios han resaltado la relevancia de comprender este síndrome para poder diseñar estrategias efectivas que contribuyan a mejorar el bienestar del profesorado y, en consecuencia, el rendimiento académico. Esta comprensión es fundamental antes de profundizar en los antecedentes específicos relacionados con el síndrome en contextos educativos.

Antecedentes internacionales

Viteri (2022) realizó una investigación en la Universidad Politécnica Salesiana de Ecuador, titulada “Incidencia en el Síndrome de Burnout en la Labor Docente en las 22 Universidades del Ecuador durante la Pandemia del Covid-19”, siendo su objetivo analizar la incidencia del Síndrome de Burnout en la labor docente durante la pandemia de Covid-19, donde la muestra estuvo conformada por 40 docentes. En cuanto a la metodología, se trató de una investigación cuantitativa, de tipo descriptivo, siendo la utilización del Maslach Burnout Inventory (MBI). Como conclusión, se reveló que los docentes pueden experimentar agotamiento emocional, pero a menudo lo ocultan debido a la desconfianza hacia posibles represalias en la evaluación de su desempeño docente y se subraya cómo las demandas impuestas por el teletrabajo, la adaptación a nuevas tecnologías y la falta de contacto social contribuyeron al agotamiento emocional y la despersonalización entre los docentes.

Rodríguez Ramírez, Guevara Araiza y Viramontes Anaya (2017) llevaron a cabo una investigación en una escuela secundaria mexicana, titulada "Síndrome de burnout en docentes", con el objetivo de analizar el fenómeno del estrés laboral y su manifestación más aguda, el síndrome de Burnout, en docentes. La metodología empleada fue cualitativa, bajo un paradigma interpretativo, utilizando un método de estudio de caso único. Las técnicas de recolección de datos incluyeron historia de vida, observación no participativa y entrevistas, complementadas con un cuestionario y un diario de campo. Los resultados principales revelaron un análisis del síndrome mediante categorías centrales: estrés laboral, el docente, el alumno y el contexto institucional.

Se exploró la percepción del síndrome, la vivencia del problema por parte del docente, las implicaciones para los alumnos de convivir con un maestro afectado y el manejo institucional de esta problemática. Dicha investigación concluyó resaltando la importancia de comprender el síndrome de Burnout en el contexto educativo, centrado no solo en el docente, sino también en los estudiantes y en la dinámica de la institución. Además, se enfatizó la necesidad de abordar este problema de manera integral, teniendo en cuenta los factores laborales, personales e institucionales que contribuyen a su desarrollo.

Antecedentes nacionales

Avilés y Rojas (2016) realizaron una investigación, titulada "Prevalencia del síndrome de Burnout y su correlación con los factores organizacionales en los docentes de educación secundaria regular de la ciudad de Bluefields en el período agosto- noviembre 2016". La metodología, se trató de un estudio descriptivo de corte transversal, con una muestra de 189 docentes de secundaria. Como conclusión, se determinó que la prevalencia del Burnout fue del 35%, con el agotamiento emocional como dimensión principal, y muchos docentes presentaron más de una dimensión simultáneamente. Los factores organizacionales mostraron una distribución pareja entre condiciones organizacionales y estrés de rol, con una relación significativa entre múltiples factores. Además, se encontró una correlación lineal positiva fuerte entre el agotamiento emocional y el estrés del rol, y entre la falta de realización personal y la supervisión.

El síndrome de Burnout ha dejado de ser un simple agotamiento laboral y ha pasado a convertirse en una epidemia silenciosa que afecta a profesionales de todos los sectores. En lugar de tratar al Burnout como un fenómeno aislado de los individuos, es un llamado a analizar el impacto de dicho síndrome y a su vez, identificar los factores y repercusiones en el Colegio Parroquial José María Villaseca, rompiendo así, con la ideología de que la constante sobrecarga de trabajo es sinónimo de eficacia.

Antecedentes locales

Diversas investigaciones han abordado las condiciones que afectan el bienestar y desempeño del docente en contextos educativos. En esta línea, la investigación de Salinas Mejía (2024) realizada con profesores de educación primaria en el Colegio Público España de Managua, destaca la influencia de la higiene escolar en el desempeño docente, abordando aspectos de salud física, mental, condiciones ambientales y sociales dentro del centro educativo. Esta investigación cualitativa reveló que problemas como el estrés laboral, ansiedad, enfermedades físicas vinculadas a condiciones ambientales deficientes (iluminación, ventilación, ruido), la falta de reconocimiento social y la carga laboral excesiva impactan negativamente en la salud y rendimiento de los docentes.

Estos resultados se relacionan con estudios previos, como el realizado por Rodríguez Ramírez, Guevara Araiza y Viramontes Anaya (2017), en el cual señalaron que el Burnout se manifiesta en estrés laboral, afectando tanto las percepciones del docente como la dinámica institucional y las relaciones con los alumnos.

En conjunto, estas investigaciones subrayan la importancia de considerar tanto factores individuales como organizacionales, incluyendo las condiciones físicas, emocionales y socio-laborales del entorno escolar, para comprender y atender el agotamiento y las dificultades en el desempeño docente, propiciando un enfoque integral que promueva el bienestar del profesorado y la calidad educativa.

Contexto del problema

El Colegio Parroquial José María Villaseca, ubicado en el distrito III de Managua, es una institución educativa de carácter religioso que, desde su fundación en 1972, ha brindado formación académica basada en principios católicos. A lo largo de su trayectoria, el colegio ha experimentado un crecimiento significativo, pasando de atender a 55 estudiantes en sus inicios a una matrícula actual de 394 estudiantes en las modalidades de primaria y secundaria regular, en el turno matutino. Este crecimiento ha consolidado su posición como un referente educativo en la comunidad, pero también ha traído consigo desafíos que afectan tanto a la calidad educativa como al bienestar del personal docente.

La estructura organizativa del colegio está liderada por un director general, quien también es presbítero, y una subdirectora académica. Este equipo trabaja en conjunto para garantizar el desarrollo integral de los estudiantes. El personal docente está conformado por quince docentes: seis maestras guías de primaria, todas egresadas como maestras normalistas en Educación Primaria, quienes imparten asignaturas como: Matemáticas, Lengua y Literatura (Lectura, Caligrafía), Ciencias Naturales/Conociendo mi Mundo, Estudios Sociales, Creciendo en Valores y Derecho y Dignidad de la Mujer, con respecto a las asignaturas especiales colaboran cuatro docentes que cubren las siguientes áreas: Educación en la fe (primaria), Educación Física y Práctica Deportiva (primaria y secundaria), Lengua Extranjera/ Inglés (primaria y secundaria), Talleres de Arte y Cultura , Aprender, Empezar y Prosperar (Primaria y Secundaria).

En el caso de Secundaria, cada profesor posee una Licenciatura en la asignatura que imparte, siendo estas: Lengua y Literatura, Matemáticas, Ciencias Sociales (Geografía, Historia, Economía, Sociología), Ciencias Físico Naturales (Biología, Química, Física), Educación en la Fe (secundaria), además, tres de los profesores que imparten las asignaturas especiales en primaria también las imparten en la modalidad secundaria.

De acuerdo con Cruz (2013), el síndrome de Burnout se refiere al desgaste emocional asociado al trabajo que realizan los profesionales. La traducción al español de este término es “estar quemado” por sus actividades. Este síndrome se define como una patología que evidencia el estrés

en los trabajadores que mantienen un contacto cercano con personas, especialmente en aquellos roles que implican la prestación de servicios humanos.

En el contexto del Colegio Parroquial José María Villaseca, durante el período 2024-2025 se observaron diversas circunstancias que están relacionadas con un posible desgaste en la dinámica educativa. Entre los factores más destacados se encuentra el incremento en la matrícula estudiantil, que alcanzó un total de 409 alumnos. Esto derivó en la sobrepoblación de las aulas, con hasta 48 estudiantes por sección, lo cual dificultó la atención personalizada, un componente esencial para garantizar un aprendizaje efectivo. Este escenario ha generado un ambiente de enseñanza más desafiante tanto para los estudiantes como para los docentes, quienes enfrentaron la complejidad de gestionar grupos numerosos sin contar con los recursos adecuados. Si bien no se ha determinado con certeza, estas condiciones podrían estar vinculadas con síntomas compatibles con estrés o agotamiento laboral en el personal docente, lo que ameritaría un análisis más profundo de la situación.

La falta de apoyo institucional también jugó un papel crucial en el deterioro del bienestar de los docentes. En el transcurso del año, no se implementaron programas de capacitación que pudieran equipar a los educadores con herramientas para manejar el estrés y las exigencias laborales. La ausencia de estrategias de autocuidado dejó a los docentes sin recursos para enfrentar sus desafíos diarios, lo que generó un sentimiento de frustración.

Además, aumentó la carga administrativa, a los docentes se les asignaron nuevas responsabilidades, como la gestión de actividades extracurriculares y la organización de eventos escolares (concursos de talentos, dos reinados: "Miss Villaseca" y "La India bonita", dos kermeses, revistas artísticas y pastorelas) lo que incrementó su carga laboral y limitó su tiempo para la preparación de clases debido a la cantidad de ensayos para preparar a los estudiantes. Esta sobrecarga no solo ocasionó estrés adicional, sino que también disminuyó la calidad de la enseñanza, ya que los educadores se vieron obligados a priorizar tareas administrativas sobre la interacción pedagógica con sus estudiantes.

Otro aspecto relevante fue la comunicación deficiente con los padres de familia. A pesar del interés que los padres muestran por el desempeño académico de sus hijos, su baja participación en reuniones y actividades escolares creó una brecha significativa entre ellos y los docentes. Esta falta de involucramiento no solo deterioró las relaciones interpersonales, sino que también obligó a los educadores a asumir responsabilidades adicionales en el proceso educativo, lo que incrementó su carga laboral y emocional.

Las condiciones de infraestructura del colegio también son un elemento crítico en el bienestar docente. La falta de áreas verdes y espacios destinados al descanso y recuperación emocional limitó las oportunidades de desconexión durante la jornada escolar. Un entorno de trabajo que carece de elementos que fomenten el bienestar físico y mental produce agotamiento emocional, lo que se traduce en un ambiente de trabajo menos efectivo.

Por otra parte, el aumento en comportamientos desafiantes por parte de algunos estudiantes se convirtió en un desafío adicional que los docentes debieron enfrentar. La escasez de recursos y apoyo para manejar estas conductas dificultó aún más la labor educativa. Los educadores se encontraron lidiando con comportamientos disruptivos sin las herramientas adecuadas, lo que generó un clima de tensión y agotamiento en el aula.

Ante esta problemática, resulta imprescindible determinar las repercusiones del Burnout que han generado estos factores en el personal docente y en la calidad educativa del Colegio Parroquial José María Villaseca durante el período lectivo 2024-2025. Comprender estas dinámicas es esencial para identificar las causas subyacentes del Burnout y sugerir estrategias efectivas para su mitigación. Es importante promover no solo el bienestar emocional del profesorado, sino también asegurar un entorno laboral saludable que fortalezca la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje, garantizando así el cumplimiento de los objetivos educativos de la institución y el desarrollo integral de los estudiantes, que es la misión fundamental del colegio.

Pregunta de investigación

¿Cómo se interrelacionan los factores desencadenantes del síndrome de Burnout en el personal docente y sus repercusiones en el rendimiento académico en el Colegio Parroquial José María Villaseca, ubicado en el distrito III de Managua, durante el período lectivo 2024-2025?

Preguntas derivadas

- ¿Cuáles son los factores individuales y organizacionales que conducen al síndrome de Burnout en el desempeño de los docentes del Colegio Parroquial José María Villaseca, ubicado en el distrito III de Managua, durante el período lectivo 2024-2025?
- ¿Cómo se ve afectado el desempeño profesional de los docentes del Colegio Parroquial José María Villaseca según su percepción sobre la influencia del síndrome de Burnout, durante el período lectivo 2024-2025?
- ¿Cuáles son las repercusiones del síndrome de Burnout docente en el rendimiento académico de los estudiantes del Colegio Parroquial José María Villaseca, ubicado en el distrito III de Managua, durante el período lectivo 2024-2025?

Objetivo general

Analizar los factores desencadenantes del síndrome de Burnout en el personal docente y sus repercusiones en el rendimiento académico en el Colegio Parroquial José María Villaseca, ubicado en el distrito III de Managua, durante el período lectivo 2024-2025.

Objetivos específicos

- Caracterizar los factores individuales y organizacionales que conducen al síndrome de Burnout en el desempeño de los docentes del Colegio Parroquial José María Villaseca, ubicado en el distrito III de Managua, durante el período lectivo 2024-2025.
- Identificar cómo se ve afectado el desempeño profesional de los docentes del Colegio Parroquial José María Villaseca según su percepción sobre la influencia del síndrome de Burnout, durante el período lectivo 2024-2025.
- Determinar las repercusiones del síndrome de Burnout docente en el rendimiento académico de los estudiantes del Colegio Parroquial José María Villaseca, ubicado en el distrito III de Managua, durante el período lectivo 2024-2025.

Justificación

La presente investigación es relevante porque aborda el impacto del síndrome de Burnout en los docentes del Colegio Parroquial José María Villaseca, ubicado en el distrito III de Managua, durante el período lectivo 2024-2025. Este fenómeno, cada vez más frecuente en el ámbito educativo, afecta significativamente la salud y el bienestar de los educadores, así como la calidad de la educación impartida a los estudiantes. Esta investigación se enmarca dentro de la línea de acción de Educación, con un enfoque específico en la sublínea de Administración y Gestión Educativa, que busca evaluar las condiciones laborales y organizativas que inciden en el bienestar docente, incorporando aspectos de la psicología educativa para abordar la salud emocional de los educadores.

El contexto actual del colegio, marcado por un aumento en la matrícula estudiantil, ha generado un entorno laboral estresante. La sobrepoblación en las aulas dificulta la atención personalizada, un elemento clave en el proceso de enseñanza-aprendizaje, y contribuye al agotamiento emocional y la desmotivación de los docentes. Además, la falta de herramientas adecuadas para manejar las crecientes exigencias laborales incrementa la carga emocional y administrativa, lo que repercute negativamente en su desempeño profesional.

Otro factor importante es la limitada participación de los padres de familia en las actividades escolares, lo que genera una brecha en la comunicación y aumenta la presión sobre los docentes. Este aspecto, junto con las condiciones laborales mencionadas, subraya la necesidad de analizar cómo estas dinámicas afectan tanto el bienestar de los educadores como la calidad educativa en el colegio.

Desde un enfoque teórico, esta investigación contribuirá al conocimiento existente sobre el Burnout docente, proporcionando datos específicos sobre su manifestación en este contexto particular. Documentar las causas y consecuencias de este fenómeno permitirá enriquecer la literatura académica y ofrecer un marco de referencia útil para otras instituciones educativas que enfrentan desafíos similares.

Además, es crucial considerar las consecuencias a largo plazo del Burnout, que no solo afectan la salud de los docentes, sino también el rendimiento académico de los estudiantes y el ambiente escolar en general. Comprender estas dinámicas es esencial para garantizar un entorno educativo saludable y eficaz, beneficiando tanto a los educadores como al desarrollo integral de los estudiantes.

En conclusión, esta investigación tiene como objetivo principal identificar los factores que desencadenan el síndrome de Burnout en los docentes y determinar sus repercusiones en el rendimiento académico. Su desarrollo permitirá comprender mejor este fenómeno y su incidencia en el contexto del Colegio Parroquial José María Villaseca, contribuyendo al bienestar de la comunidad educativa.

Limitaciones de la investigación

El estudio sobre el Burnout docente en el Colegio Parroquial José María Villaseca es viable, aunque enfrenta algunas dificultades. Por un lado, la carga laboral de los docentes y el tiempo requerido para desarrollar la investigación dificultan su participación activa durante el período lectivo. Por otro lado, la reciente renuncia de tres maestras afecta tanto la continuidad educativa como la disponibilidad de información sobre las experiencias de quienes enfrentaron este síndrome el año pasado. A pesar de estos desafíos, la investigación tiene el potencial de generar un impacto positivo al proponer sugerencias efectivas que contribuyan a mejorar el bienestar docente y la calidad educativa.

Marco teórico

La presente investigación se fundamenta en un análisis del síndrome de Burnout en docentes, a partir de un constructo tridimensional que contempla el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del logro personal. Se aborda desde una perspectiva pedagógica, utilizando teorías del estrés laboral y su manifestación en el ámbito educativo, con énfasis en los modelos propuestos por Maslach y Gil-Monte. Se examinan factores individuales como el manejo emocional y el estrés, así como factores organizacionales, entre ellos la sobrecarga laboral y la falta de apoyo institucional, que contribuyen al desarrollo del Burnout en el profesorado. Asimismo, se analiza la relación entre este síndrome y el desempeño docente, considerando las características de un buen educador y las repercusiones del Burnout en su eficacia pedagógica.

Definición del Síndrome de Burnout

El síndrome de Burnout, también conocido como síndrome de desgaste profesional, sobrecarga emocional, fatiga laboral o síndrome del quemado, fue declarado en el año 2000 por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un factor de riesgo laboral, debido a su impacto negativo en la calidad de vida, la salud mental y, en casos graves, en la integridad física de quien lo padece.

Maslach y Jackson (1981) definen el síndrome como “el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal que puede ocurrir con frecuencia entre individuos cuyo trabajo implica atención o ayuda a otras personas”.

Por otro lado, Farber (1983, p. 2) proporciona una definición más integral al destacar el vínculo entre el síndrome y el contexto laboral: “El Burnout es un síndrome relacionado con el trabajo”. Surge por la percepción del sujeto de una discrepancia entre los esfuerzos realizados y los resultados obtenidos.

Concepto de Burnout

El Burnout es un problema de salud ocupacional que afecta la calidad de vida laboral. Se puede definir como una respuesta física y emocional a un esfuerzo constante que llega a ser percibido como insuficiente, generando sensaciones de insatisfacción e ineficiencia personal. Rivera, Segarra y Giler (2018, p. 19) lo describen así: “Cuando el sujeto está al borde de este síndrome, siente que ya no puede más, que está a punto de derrumbarse”.

Ellos describen el síndrome de Burnout como resultado del estrés laboral crónico, donde una persona tiene experiencias subjetivas con un tamiz negativo, las cuales reflejan alteraciones, problemas y disfunciones psicofisiológicas.

Historia y evolución del término

El término Burnout se originó en la novela *A Burnout Case* de Graham Greene, publicada en 1961, que narra la historia de un arquitecto espiritualmente agotado que abandona su profesión para retirarse a la selva africana. A partir de la década de 1970, el concepto comenzó a utilizarse en la literatura científica sobre estrés laboral.

El psiquiatra Herbert Freudenberger (1974) considerado el precursor del estudio del Burnout, lo definió como “una sensación de fracaso y una experiencia agotadora que resulta de una sobrecarga de exigencias de energía, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador”.

Freudenberger observó en una clínica para toxicómanos en Nueva York como la mayoría de los voluntarios experimentaba una pérdida progresiva de energía hasta llegar al agotamiento. También identificó síntomas de ansiedad, depresión, desmotivación y actitudes agresivas hacia los pacientes tras un año de trabajo.

Desde los años ochenta, las investigaciones sobre el Burnout han proliferado, logrando hacia finales de los noventa acuerdos fundamentales sobre su conceptualización, análisis, evaluación e incluso prevención.

Criterios diagnósticos del síndrome de Burnout

El término “Síndrome de Burnout” fue acuñado por primera vez por Herbert Freudenberger en el año 1974. El autor lo definió como “una sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resultaba de una sobrecarga por excesivas exigencias de energías, recursos personales o fuerza mental del trabajador” (Freudenberger, 1974).

Posteriormente, Maslach y Jackson profundizaron en el concepto desde una perspectiva tridimensional, estableciendo los siguientes criterios diagnósticos: agotamiento mental y físico, despersonalización, insatisfacción profesional y disminución de la productividad. Estos indicadores pueden evaluarse con puntuaciones clasificadas como bajas, medias o altas, según los puntos de corte propuestos por las autoras para cada profesión específica.

Factores desencadenantes del Burnout

Factores individuales

Entre los factores individuales que contribuyen al síndrome de Burnout se encuentra la falta de realización personal, entendida como la percepción de no lograr objetivos laborales significativos, lo que lleva a una autoevaluación negativa. Esta dimensión implica una disminución del sentimiento de competencia y eficacia profesional, así como sentimientos de insuficiencia y baja autoestima (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2010).

Otro factor relevante es el estrés y el manejo emocional. Según Barrios (2014), el Burnout es una “respuesta psicológica al estrés laboral crónico, en la que la percepción del trabajador sobre sus escenarios de trabajo y las habilidades que éste presente para el manejo de situaciones y recursos son determinantes en el nivel de desgaste que pueda desarrollarse” (p. 114). Por ello, esta investigación presta atención al desgaste profesional desde la percepción subjetiva del docente frente a sus tareas laborales.

El agotamiento emocional, otro factor individual relevante, ha sido definido por Caputo (2015) como “cansancio físico y/o psicológico que se manifiesta como la conmoción por falta de

recursos emocionales, y el sentimiento que embarga al trabajador de que nada puede brindar a otras personas a nivel afectivo” (p. 78). Este estado genera un desgaste emocional progresivo, que puede afectar significativamente el desempeño y la relación interpersonal en el ámbito educativo.

Factores organizacionales

Uno de los principales antecedentes del síndrome de Burnout es la fatiga laboral derivada de la sobrecarga de trabajo, entendida como la cantidad de tareas físicas y mentales que una persona debe realizar. La carga mental de trabajo, según García (2017), es un “exceso en la carga de trabajo, actividades, complejidad y dificultad en las mismas, que debe efectuarse en un determinado tiempo” (p. 150). Por su parte, Jex (2016) indica que “la sobrecarga laboral es un estresor psicológico importante y uno de los principales que contribuye al estrés laboral” (p. 162). Según este autor, quien padece el síndrome puede experimentar cansancio, desilusión, malhumor e incluso conductas agresivas, deteriorando progresivamente su desempeño laboral.

La falta de apoyo institucional es otro factor organizacional relevante, caracterizado por la existencia de reglamentos internos inadecuados, ausencia de consensos, actitudes y comportamientos negativos por parte del director, carencia de asesores y consultores, escasa oferta de programas de capacitación. Todos estos elementos son considerados obstáculos organizacionales tangibles que inciden en la aparición del síndrome de Burnout en los docentes.

Por su parte, Byrne (1992) identifica como principales determinantes del síndrome de Burnout en docentes el conflicto y la ambigüedad de rol, la sobrecarga laboral, el clima del aula, el bajo rendimiento académico, la limitada participación en la toma de decisiones y el insuficiente apoyo social por parte de colegas y supervisores.

Desempeño docente

Concepto de desempeño docente

El desempeño docente hace referencia a cómo los educadores llevan a cabo su labor pedagógica, abarcando la planificación, ejecución y evaluación del proceso de enseñanza-

aprendizaje. Este concepto es clave para comprender la calidad educativa, ya que influye directamente en los logros académicos de los estudiantes. El desempeño docente está estrechamente vinculado con la calidad de la educación, ya que “los docentes son actores claves y relevantes para la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje, es algo de lo cual hay no sólo consenso social, sino que cada vez es más sólida la evidencia empírica que lo confirma” (Román y Murillo, 2008).

El desempeño docente es considerado un factor crítico en la calidad educativa, especialmente en América Latina, donde se ha evidenciado que la formación y el desempeño de los docentes están estrechamente relacionados con el acceso y la equidad en la educación. La calidad educativa no solo depende de recursos materiales, sino también de la capacidad de los docentes para adaptarse a las necesidades de sus estudiantes y al contexto social y cultural en el que se encuentran.

Elementos del desempeño docente que se ven afectado por el síndrome de Burnout

El síndrome de Burnout afecta múltiples elementos del desempeño docente, incluyendo la planificación didáctica, la metodología de enseñanza, la evaluación, la gestión del aula, la motivación intrínseca, el trabajo en equipo y la innovación pedagógica.

- **Planificación didáctica.** El agotamiento emocional y la despersonalización disminuyen la capacidad del docente para organizar y adaptar sus clases de manera efectiva. Madigan y Kim (2020, pp. 2–4) señalan que los docentes con altos niveles de Burnout tienden a preparar secuencias de enseñanza más superficiales y menos diferenciadas, lo que limita la personalización del aprendizaje y la atención a la diversidad estudiantil. Esto afecta directamente la calidad de la planificación y la capacidad del docente para responder a necesidades individuales y grupales.
- **Metodología y estrategias pedagógicas.** La energía y motivación reducidas por el Burnout hacen que los docentes utilicen metodologías más rutinarias y centradas en la exposición directa, evitando técnicas activas y participativas como proyectos, debates o aprendizaje cooperativo. Además, la autoeficacia disminuye con el Burnout, lo que limita la capacidad de

los docentes para implementar estrategias diferenciadas y adaptativas. Esto afecta no solo la creatividad pedagógica sino también la motivación y participación de los estudiantes.

- **Motivación docente y clima de aula.** El agotamiento emocional reduce la conexión afectiva con los estudiantes y genera cinismo, lo que deteriora el clima de aula y disminuye la capacidad del docente para fomentar la motivación intrínseca del alumnado (Madigan y Kim, 2020, p. 4). La disminución del compromiso emocional puede llevar a interacciones superficiales, menor apoyo educativo y una experiencia de aprendizaje menos enriquecedora.
- **Evaluación y retroalimentación.** La función formativa de la evaluación también se ve afectada. Los docentes con Burnout tienden a ofrecer retroalimentación más mecánica y menos personalizada, reduciendo la utilidad de la evaluación para el aprendizaje individual (Madigan y Kim, 2020, p. 4). Esto limita el seguimiento de avances y la identificación de necesidades de mejora de los estudiantes.
- **Gestión del aula y conducta estudiantil.** El agotamiento emocional reduce la capacidad del docente para manejar situaciones de conflicto y mantener el orden en el aula. Aloe et al. (2014, p. 35) documentan que la conducta disruptiva de los estudiantes se correlaciona con niveles más altos de Burnout en los profesores, generando un ciclo en el que la dificultad en la gestión aumenta el agotamiento y viceversa.

Características que definen a un buen docente

Day (2006) afirma que “la pasión no es un lujo, una floritura o una cualidad que sólo posean unos pocos docentes, sino que es esencial para una buena enseñanza” (p. 27).

Por ello, los buenos docentes son portadores de pasión y esperanza, ya que muestran entusiasmo por sus estudiantes y creen en el poder transformador de la educación. Según este autor, un buen docente debe reunir varias cualidades:

- Un conocimiento profundo de la materia, puesto que, debe dominar el contenido que enseña.
- Habilidades pedagógicas, para diseñar y aplicar estrategias de enseñanza efectivas.

- Empatía y habilidades interpersonales, que le permitan conectar con los estudiantes y comprender sus necesidades.
- Compromiso con el aprendizaje, reflejado en su motivación y constante búsqueda de mejora profesional.
- Adaptabilidad, entendida como la capacidad para ajustar su enseñanza a diversos contextos y estilos de aprendizaje.

Dimensiones del síndrome de Burnout en la práctica docente

Rivera, Segarra y Giler (2018) identifican tres características fundamentales del síndrome de Burnout en el contexto laboral docente:

- **Agotamiento emocional:** Se presenta cuando disminuyen los recursos emocionales del profesional, generando una fatiga persistente a nivel mental, físico y emocional que no se justifica con la cantidad de trabajo realizado.
- **Despersonalización:** Es entendida como un mecanismo de defensa adoptado por el individuo al percibir que, tras un período de buen rendimiento, pierde eficacia y se distancia emocionalmente de su labor.
- **Baja realización personal:** Derivada de los factores anteriores, esta se manifiesta como una percepción de fracaso personal, acompañada de frustración, autocrítica y sentimientos de inestabilidad en el entorno laboral.

Descripción de los síntomas del Burnout y su impacto en la salud del docente

Según Rivera, Segarra y Giler (2018), algunos docentes, debido a las altas exigencias de su labor y al fuerte compromiso profesional, están expuestos al cansancio laboral, manifestando diversos síntomas en varias dimensiones del ser humano:

- **Cognitivos o mentales:** Se experimentan sentimientos de fracaso, impotencia, frustración e inadecuación profesional. Hay una disminución en la capacidad de percibir errores y logros, dificultad para concentrarse y baja autoestima.
- **Fisiológicos:** Aparece una fatiga crónica que no se alivia con el descanso habitual. El simple hecho de reincorporarse al trabajo puede intensificar estos síntomas, generando un deterioro físico que afecta el desempeño laboral.
- **Comportamentales:** Se observa un descenso en el rendimiento y en la calidad del trabajo. El docente pierde energía, deja de cumplir sus funciones y, en algunos casos, recurre a conductas adictivas.
- **Emocionales:** Se presentan síntomas como baja autoestima, ansiedad e irritabilidad. Además, puede evidenciarse un distanciamiento afectivo, falta de empatía y poca tolerancia hacia los demás.
- **Imagen personal:** Los docentes afectados descuidan hábitos básicos de higiene personal como bañarse, cepillarse los dientes o arreglarse, y no encuentran motivación para realizar estos cuidados.

Influencia del Burnout en la práctica pedagógica

Diversas investigaciones han señalado que el síndrome de Burnout, profundamente vinculado a las condiciones laborales y a las exigencias emocionales del trabajo docente, afecta de forma negativa tanto el rendimiento del profesorado como la calidad educativa.

A lo largo de las últimas décadas, la comprensión del Burnout ha evolucionado: de ser considerado un fenómeno individual, ha pasado a analizarse como una problemática estructural, con causas organizacionales y repercusiones sistémicas. Durante los años ochenta y noventa, se consolidó la relación entre el ambiente laboral y el desarrollo del síndrome, destacando cómo factores como la presión constante, la falta de apoyo y las exigencias emocionales favorecen su aparición en los docentes.

Importancia del bienestar docente en la calidad educativa

El bienestar docente es un elemento clave para comprender el desempeño de las instituciones educativas, ya que incide directamente en la calidad de la enseñanza y en la satisfacción profesional del educador. Este se compone de tres dimensiones fundamentales: el bienestar personal, profesional y social. El bienestar personal incluye la salud física y mental, la gestión del estrés y el equilibrio entre la vida personal y laboral. El bienestar profesional se refiere al desarrollo profesional continuo, la autonomía en la toma de decisiones, o bien, el reconocimiento laboral. Por último, el bienestar social abarca el apoyo recibido por parte de colegas, directivos, comunidad educativa, lo cual favorece un ambiente colaborativo y emocionalmente positivo.

Políticas educativas y gestión institucional: implicaciones para el bienestar docente

Diversos organismos internacionales y documentos de política pública reconocen que la calidad educativa está estrechamente vinculada al bienestar del personal docente, por lo que la gestión institucional cumple un rol determinante en la prevención del desgaste profesional y en la sostenibilidad del desempeño pedagógico.

Plan Nacional de Lucha contra la Pobreza y para el Desarrollo Humano 2022–2026.

En Nicaragua, las políticas educativas se articulan principalmente a través del Plan Nacional de Lucha contra la Pobreza y para el Desarrollo Humano 2022–2026, el cual constituye el instrumento rector de la planificación nacional. Este plan reconoce la educación como un eje estratégico para el desarrollo del talento humano, la reducción de la pobreza y la construcción de una sociedad más equitativa (Gobierno de Nicaragua, 2022).

El plan establece como prioridad el fortalecimiento de la calidad educativa mediante la mejora de la gestión institucional, el desarrollo profesional docente y la optimización de los procesos administrativos y pedagógicos. En este contexto, se resalta la importancia de contar con instituciones educativas organizadas, eficientes y orientadas al acompañamiento del personal docente, con el fin de garantizar un desempeño sostenible y de calidad (Gobierno de Nicaragua, 2022).

Desde la perspectiva de la administración y gestión educativa, estas políticas implican una gran responsabilidad para los directivos escolares, quienes deben planificar, organizar, dirigir y evaluar los procesos educativos considerando no solo los resultados académicos, sino también el bienestar del personal docente. En este contexto, el Plan Nacional se vincula de manera conceptual con el síndrome de Burnout, ya que el logro de los objetivos educativos depende de condiciones laborales adecuadas, liderazgo pedagógico efectivo y una gestión institucional centrada en las personas. Cuando estos elementos no se aplican de manera consistente en la práctica escolar, pueden generarse escenarios de estrés crónico que afectan la salud emocional y el desempeño profesional de los docentes.

Manual de Buenas Prácticas Pedagógicas para el Aprendizaje en el Aula. Elaborado por el Ministerio de Educación de Nicaragua, constituye un documento normativo que orienta la práctica docente y el acompañamiento pedagógico en los centros educativos (Ministerio de Educación [MINED], 2019). Este manual establece criterios, orientaciones metodológicas e indicadores que buscan mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Desde la perspectiva de la gestión institucional, el manual funciona como un instrumento de planificación, supervisión y evaluación del desempeño docente, debido a que define estándares que deben ser implementados en el aula. Asimismo, orienta el rol de los directivos y asesores pedagógicos en el seguimiento y apoyo al trabajo docente, promoviendo prácticas educativas coherentes con el currículo nacional (MINED, 2019).

No obstante, la aplicación de este manual requiere una gestión institucional equilibrada que combine el cumplimiento de los lineamientos pedagógicos con estrategias de acompañamiento y apoyo emocional. Cuando la gestión se centra exclusivamente en el control, la supervisión rígida y el cumplimiento de indicadores, sin considerar las condiciones reales de trabajo del docente, puede generar presión laboral, estrés y desmotivación.

En relación con el síndrome de Burnout, la implementación inadecuada de las buenas prácticas pedagógicas puede contribuir al agotamiento emocional del docente, especialmente cuando se incrementan las exigencias sin ofrecer recursos, formación continua o reconocimiento profesional. Asimismo, la despersonalización puede manifestarse cuando el docente percibe su

labor como una obligación mecánica, desconectada de su vocación educativa, y la baja realización personal surge cuando no existe retroalimentación positiva ni valoración institucional de su trabajo.

Objetivos de Desarrollo Sostenible. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada por la Organización de las Naciones Unidas, constituye un marco global que orienta las políticas públicas de los Estados miembros hacia el desarrollo humano sostenible. Dentro de esta agenda, el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 (ODS 4) establece como propósito fundamental “garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos” (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2015). Este objetivo reconoce que la educación de calidad es un pilar esencial para el desarrollo social, económico y humano de las naciones.

El ODS 4 enfatiza la necesidad de contar con docentes calificados, motivados y respaldados por sistemas educativos bien gestionados, reconociendo que el logro de los aprendizajes depende no solo del acceso a la educación, sino también de las condiciones en las que se desarrolla el proceso educativo (ONU, 2015). En este sentido, la gestión institucional adquiere un papel clave, puesto que debe garantizar ambientes laborales adecuados, apoyo profesional y condiciones organizativas que favorezcan el desempeño docente.

Desde la perspectiva del síndrome de Burnout, el ODS 4 se vincula directamente con el bienestar docente, debido a que la sobrecarga laboral, la presión por resultados, la falta de apoyo institucional y la escasa participación en la toma de decisiones afectan negativamente la salud emocional del profesorado. Cuando estas condiciones no son atendidas por la gestión educativa, se incrementa el riesgo de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, dimensiones centrales del síndrome de Burnout (Maslach y Jackson, 1981).

Repercusiones del Burnout en el rendimiento académico

El Burnout tiene consecuencias importantes tanto para el docente como para el rendimiento académico, las cuales se dividen en los siguientes niveles:

Nivel institucional

Desempeño y productividad docente. Las tareas que al inicio eran significativas y motivadoras para el docente pueden tornarse desagradables, insatisfactorias y carentes de sentido. En las primeras etapas laborales, los profesionales muestran energía, compromiso y disposición para invertir esfuerzo, lo cual suele reflejarse en buenos resultados de desempeño. Sin embargo, Maslach (2001) explica que estas cualidades, energía, eficacia y compromiso, representan el opuesto del Burnout. A medida que este se instala, la energía se transforma en fatiga, el compromiso en cinismo y la eficacia en sensación de ineficacia.

El Burnout transforma emociones positivas como entusiasmo, dedicación y disfrute en sentimientos negativos como ansiedad, depresión y frustración. La erosión emocional se acentúa cuando el docente percibe una falta de control sobre su trabajo, ausencia de recursos y una valoración institucional deficiente. Maslach et al. (2001) destacan que la frustración y el enojo surgen cuando no se logran las metas personales y profesionales, lo que incrementa la apatía, la hostilidad y la pérdida de autoestima por la falta de retroalimentación positiva.

Clima escolar y cohesión del equipo docente. Maslach y Leiter (2001) afirman que los desajustes entre las expectativas personales y las demandas del entorno laboral son señales claras del Burnout. Este desajuste puede generar un clima organizacional hostil, donde se atribuyen los conflictos a características individuales y no a fallas estructurales. En muchos casos, los docentes que manifiestan síntomas de Burnout son etiquetados como problemáticos, desmotivados o inestables, lo que conduce a despidos sin abordar la raíz organizacional del problema.

El Burnout impacta directamente en la estructura y los procesos institucionales. Gil-Monte (2009) señala que puede ocasionar alta rotación de personal, pérdida de eficiencia, aplicación deficiente de políticas, aumento de conflictos entre compañeros, ausentismo laboral y un incremento en las licencias médicas por enfermedades físicas o emocionales. También se presenta el fenómeno del “presentismo”, en el que los trabajadores, aun enfermos, asisten por miedo a perder el empleo, especialmente en contextos de reducción de personal. Esto provoca jornadas laborales extendidas, pero con bajo rendimiento y calidad.

Nivel estudiantil

Impacto en el aprendizaje de los estudiantes. Los efectos que puede tener en el aprendizaje de los estudiantes son:

Ambiente de clase negativo. El agotamiento docente puede generar un ambiente de aula negativo, dificultando la creación de un entorno positivo y estimulante para el aprendizaje. Cuando los docentes se encuentran emocional y mentalmente exhaustos, la calidad del clima escolar se ve afectada. Las principales consecuencias incluyen:

- **Menor participación estudiantil:** El alumnado tiende a involucrarse menos cuando percibe al docente desinteresado o distante emocionalmente. Esta actitud, provocada por el Burnout, puede disminuir la motivación del docente y su entusiasmo por enseñar, lo que da lugar a clases poco atractivas (Bakker, Demerouti y Sanz-Vergel, 2014).
- **Conductas disruptivas:** Los docentes agotados suelen presentar menor tolerancia a las interrupciones y dificultades para gestionar la disciplina, lo que incrementa los episodios de comportamiento disruptivo. Esto afecta negativamente el aprendizaje y contribuye a un clima de aula estresante (Hakanen et al., 2006).
- **Déficit en la comunicación:** El Burnout afecta la capacidad de los docentes para comunicarse de manera clara y empática. Esto dificulta la comprensión del contenido, reduce la confianza del alumnado para expresar dudas y afecta negativamente el vínculo profesor-estudiante (Skaalvik y Skaalvik, 2010).

Disminución de la calidad de la instrucción. El síndrome de Burnout incide negativamente en la calidad de la enseñanza. Los docentes afectados por este síndrome pueden experimentar una disminución en su capacidad para impartir clases dinámicas, efectivas y adaptadas a las necesidades del estudiantado. Entre las principales consecuencias se destacan:

- **Limitación de la creatividad:** El agotamiento mental y emocional inhibe la capacidad de los docentes para generar estrategias pedagógicas innovadoras. Esto deriva en clases repetitivas,

poco atractivas y desprovistas de entusiasmo, afectando la motivación del estudiantado (Bakker et al., 2014).

- **Deficiente retroalimentación y evaluación:** El Burnout reduce la calidad de la retroalimentación, limitando las oportunidades de reconocer el progreso individual del estudiante. Maslach et al. (2001) advierten que este fenómeno obstaculiza el desarrollo académico, al dificultar que los estudiantes identifiquen sus fortalezas y debilidades.
- **Pérdida de oportunidades para la enseñanza diferenciada:** El agotamiento impide que los docentes ajusten sus métodos de enseñanza a los distintos estilos de aprendizaje. La falta de energía y disposición limita el apoyo personalizado a estudiantes que enfrentan dificultades (Skaalvik y Skaalvik, 2010).

Desconexión emocional. El agotamiento docente incrementa la probabilidad de que los educadores se desconecten emocionalmente de sus estudiantes, lo que resulta perjudicial para su desarrollo socioemocional.

- **Falta de apoyo emocional:** Cuando los docentes muestran distanciamiento afectivo, los estudiantes pueden percibir una ausencia de acompañamiento y contención, lo que genera sentimientos de aislamiento, ansiedad y desmotivación. El desgaste emocional impide que los docentes ofrezcan el estímulo necesario para que sus estudiantes prosperen en el ámbito académico y personal (Hakanen et al., 2006).

- **Reducción en la mentoría:** El Burnout también puede limitar la disposición del profesorado a ejercer roles de mentoría. Esta figura es esencial para guiar a los estudiantes en su formación integral, brindándoles orientación, motivación y apoyo significativo en su proceso educativo (Bakker et al., 2014).

Impacto en el rendimiento estudiantil. Una de las consecuencias más alarmantes del agotamiento docente es su repercusión directa en el rendimiento académico del estudiantado.

Diversas investigaciones coinciden en que los alumnos cuyos docentes presentan síntomas de Burnout tienden a obtener resultados significativamente más bajos.

- **Disminución en los resultados académicos:** Los estudiantes de docentes afectados por el síndrome de Burnout suelen registrar puntuaciones inferiores en evaluaciones estandarizadas. Esta situación está asociada a la reducción de la calidad educativa, la escasa participación estudiantil y el limitado acompañamiento pedagógico (Skaalvik y Skaalvik, 2010).
- **Ampliación de las brechas de aprendizaje:** El agotamiento también puede acentuar las desigualdades en el logro académico. Los estudiantes en situación de vulnerabilidad, particularmente aquellos de contextos marginados, son los más perjudicados por la disminución del apoyo educativo, lo cual agrava las brechas ya existentes en el sistema (Ingersoll y Strong, 2011).

Marco metodológico

Enfoque cualitativo y su justificación

La presente investigación adoptó un enfoque cualitativo de tipo fenomenológico, con el objetivo de comprender en profundidad las percepciones y experiencias de los docentes del Colegio Parroquial José María Villaseca. El estudio se centró en los factores que desencadenan el síndrome de Burnout y sus repercusiones en el rendimiento académico. Dada la naturaleza del problema, que implica explorar las dinámicas internas del personal docente respecto al desgaste profesional, un enfoque cualitativo fenomenológico resulta idóneo para acceder a las vivencias individuales, utilizando entrevista semiestructurada. Esto permitió entender cómo los docentes perciben y enfrentan el agotamiento emocional y profesional, así como facilitar la comprensión del contexto específico del colegio, considerando sus características particulares y la forma en que estas influyen en el bienestar del profesorado.

Desde una perspectiva descriptiva, se pretendió detallar las percepciones, emociones y experiencias que emergen en este entorno, proporcionando una visión rica y matizada de las vivencias compartidas. En cuanto al diseño metodológico, se trató de un estudio de campo, ya que se llevó a cabo en el entorno natural de los docentes, permitiendo una interacción directa con los participantes. Es de tipo aplicada, puesto que se enfocó en una situación concreta con el propósito de proponer mejoras en el bienestar docente y la calidad educativa. Además, tuvo un enfoque transversal, dado que la recolección y el análisis de datos se realizaron en un momento específico del tiempo. Finalmente, se buscó identificar patrones y temáticas emergentes que revelaran los posibles factores desencadenantes y las repercusiones del síndrome de Burnout en el entorno educativo. Este análisis no solo contribuyó a una mejor comprensión del fenómeno, sino que también permitió generar recomendaciones prácticas orientadas a fortalecer el bienestar docente y, en consecuencia, la calidad del proceso educativo.

Población y muestra teórica

Población

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2023), una población se define como un conjunto de personas que comparten características distintivas que las diferencian de otros grupos y que pueden considerarse unidades de análisis. En el presente estudio, la población estuvo conformada por 15 docentes del Colegio Parroquial José María Villaseca y 2 personas encargadas del área administrativa.

Muestra

La técnica de muestreo utilizada en esta investigación fue no probabilística por conveniencia. Según Otzen y Monterola (2017), este tipo de muestreo permite seleccionar a aquellos individuos disponibles y dispuestos a participar, fundamentándose en la accesibilidad y cercanía con el investigador. Se garantiza el respeto a los principios éticos, así como a los criterios de inclusión y exclusión establecidos para este estudio. La muestra quedó conformada por 10 docentes y 2 personas encargadas del personal administrativo.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

- Los docentes deben tener un mínimo de dos años de experiencia laboral en el Colegio Parroquial José María Villaseca.
- Docentes que imparten diferentes asignaturas y niveles (Primaria y Secundaria) para obtener una visión más amplia y representativa de la experiencia docente en el colegio.
- Docentes que imparten asignaturas especiales.
- Docentes que tienen doble plaza laboral.
- Los docentes dispuestos a participar en el estudio.

Criterios de exclusión

- Se excluirán a aquellos docentes que hayan ingresado al colegio en el último año (2024)
- Docentes que trabajen en el colegio de forma temporal o a tiempo parcial.

- Docentes que no hayan participado activamente en actividades académicas o extracurriculares durante el año escolar 2024-2025.
- Docentes que hayan estado en licencia o con permisos prolongados durante el año escolar 2024-2025.

Métodos y técnicas de recolección de datos

Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2014) señalan que los métodos y técnicas de recolección de datos incluyen la observación, la entrevista, los grupos de enfoque, la recolección de documentos y la historia de vida.

Para recolectar los datos en este estudio sobre los factores desencadenantes, manifestaciones y repercusiones del síndrome de Burnout en los docentes del Colegio Parroquial José María Villaseca, se utilizaron dos técnicas fundamentales: la observación directa, y las entrevistas semiestructuradas. Estas herramientas permitieron captar la riqueza de la información cualitativa y facilitaron la comprensión profunda de las experiencias compartidas por los docentes en relación con el síndrome.

La observación directa permitió al equipo investigador integrarse en el contexto educativo y registrar comportamientos, interacciones, patrones y otros datos significativos para la investigación. Asimismo, se emplearon entrevistas semiestructuradas, que ofrecieron mayor profundidad y flexibilidad en las respuestas, permitiendo abordar temas emergentes y recopilar testimonios veraces basados en experiencias reales, con el fin de identificar indicadores y factores vinculados al síndrome de Burnout.

Validez y confiabilidad y triangulación de los instrumentos

La validez de esta investigación radicó en su capacidad para identificar con precisión los factores desencadenantes, manifestaciones y repercusiones del síndrome de Burnout en los docentes del Colegio Parroquial José María Villaseca. Se pretendió reflejar de forma auténtica las experiencias de los participantes. Para fortalecer la validez interna, se aplicó la revisión de los instrumentos por parte de expertos, seguida de su aplicación a los docentes participantes. Estos, a

su vez, revisaron las interpretaciones y hallazgos de las investigadoras, garantizando que sus perspectivas sean adecuadamente representadas.

En cuanto a la confiabilidad, esta se refiere a la consistencia de los resultados obtenidos. Para asegurarla, se emplearon categorías descriptivas claras durante la recopilación y análisis de los datos. Además, la participación de las investigadoras en el proceso contribuyó a que los resultados fuesen estables y coherentes a lo largo del estudio.

Finalmente, se implementó la triangulación como técnica clave. Esta consistió en la integración de diversas fuentes de información, métodos, teorías e investigaciones que permitieron analizar el síndrome de Burnout desde múltiples perspectivas. La triangulación permitió contrastar observaciones y resultados, incrementando así la validez y confiabilidad del estudio, y brindando una visión más amplia y contextualizada del fenómeno en el entorno educativo del Colegio Parroquial José María Villaseca.

Procedimientos para el procesamiento y análisis de información

Los procedimientos utilizados para la organización, análisis y extracción de los datos cualitativos comenzaron con la transcripción, que consistió en convertir las grabaciones de audio en texto escrito, asegurando que se registrara cada palabra y matiz de la conversación. Este paso permitió reflejar no solo el contenido verbal, sino también elementos como pausas, énfasis y emociones, lo que contribuyó a una comprensión más profunda del contexto.

Posteriormente, se realizó la codificación temática, proceso mediante el cual se identificaron y seleccionaron segmentos del texto que representaron ideas clave o temas relevantes, facilitando la identificación de patrones y relaciones entre distintos aspectos del síndrome de Burnout en los docentes.

A continuación, se procedió a la elaboración de matrices, que permitieron sintetizar la información, facilitando su visualización y detección de tendencias emergentes. Finalmente, se realizó la selección de citas representativas, es decir, fragmentos significativos de las

transcripciones que ilustraron claramente los temas identificados. Estas citas sirvieron como evidencia directa para respaldar los hallazgos y enriquecer el análisis del informe final.

Consideraciones éticas

Esta investigación se desarrolló respetando los principios éticos fundamentales que rigen los estudios con participación humana. Se solicitó el consentimiento libre e informado de los docentes seleccionados, a quienes se les explicó de forma clara el propósito del estudio, los objetivos, la metodología, los beneficios esperados y su derecho a participar de manera voluntaria, así como a retirarse en cualquier momento sin consecuencias.

Los participantes tuvieron la oportunidad de realizar preguntas y recibir respuestas claras antes de confirmar su participación. Se garantizó la confidencialidad de todos los datos recopilados, los cuales fueron almacenados de forma segura, y accesibles únicamente para el equipo investigador.

No se utilizaron datos personales en la presentación de resultados, y se aplicaron medidas para anonimizar la información, como la eliminación de nombres o cualquier dato identificativo que pudiera vincular a los participantes con sus respuestas.

Además, se aseguró que los datos obtenidos se utilizaron únicamente para los fines establecidos en la investigación. Cualquier publicación o presentación de resultados se realizó de forma que no comprometió la identidad ni la privacidad de los participantes. Se respetó su integridad, evitando manipulaciones o distorsiones de los hallazgos, y garantizando que los derechos y el bienestar de los participantes fuesen siempre la prioridad.

Resultados y discusión

Este estudio propuso valorar la incidencia de los factores desencadenantes del síndrome de Burnout en el desempeño docente, según la experiencia de profesores de educación primaria, secundaria y personal administrativo del Colegio Parroquial José María Villaseca, ubicado en el distrito III de Managua, durante el período lectivo 2024-2025. Para la formulación de los resultados se realizaron entrevistas a diez docentes y dos administrativos del centro escolar, considerando su experiencia profesional y su trayectoria en la institución.

Por sigilo, solo se presentan las iniciales de los participantes, que se describen a continuación:

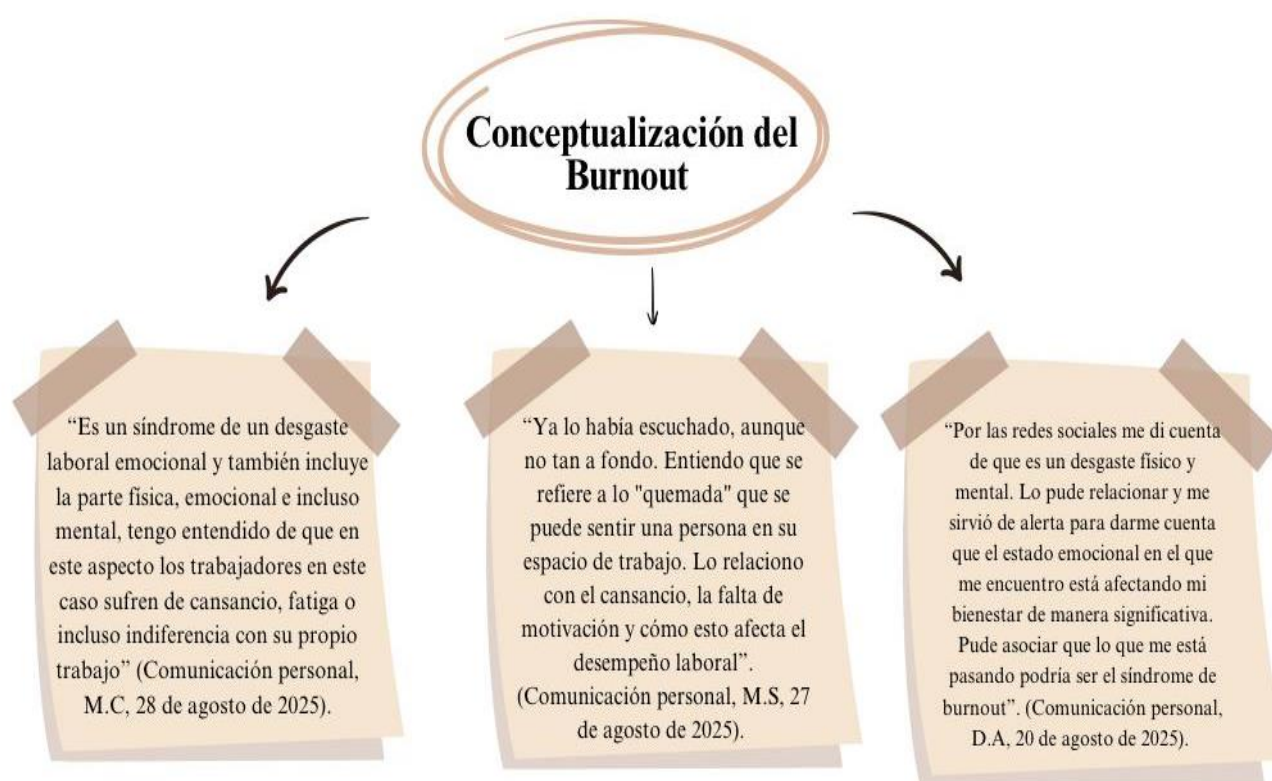
Ilustración 1 *Participantes y cargos que desempeñan*

Iniciales de nombres	Grado / asignatura que imparte
C.G	1er grado 2025
O.R	2do grado 2025
M.E.C	3er grado 2024
M.S	3er grado 2025
K.M.P	4to grado 2025
Y.M	Docente de Lengua Extranjera (Educación primaria y secundaria)
J.A.S	Docente de Educación Física (Educación primaria y secundaria)
K.R	Docente de Ciencias Sociales (Educación secundaria)
R.E.C	Docente de Matemática, (Educación secundaria)
D.A	Docente de TAC/AEP, (Educación primaria y secundaria)
Iniciales de nombres	Cargo administrativo
G.G.S	Auxiliar de caja
M.A.P	Secretaria académica

La presentación de estos resultados se organiza de la siguiente manera: cada resultado corresponde a un objetivo específico de la investigación. En cada apartado se abordan las preguntas claves que dan respuesta a las interrogantes del objetivo, para lo cual se expresan las opiniones relevantes que manifestaron los informantes y, a continuación, se realiza una interpretación de los comentarios expresados, tomando en cuenta el marco teórico. Al final de cada apartado se ejecuta una triangulación de opiniones manifestadas por los actores, lo que marca la discusión.

Se iniciaron las entrevistas con una pregunta diagnóstica acerca de la concepción que tienen los docentes acerca del síndrome de Burnout, para lo cual respondieron lo siguiente:

Ilustración 2 *Conceptualización del Síndrome de Burnout*



Las opiniones de los docentes coinciden en que el síndrome de Burnout se manifiesta como un desgaste físico y emocional relacionado con el desarrollo de sus funciones laborales. Algunos docentes destacaron que esta condición incluye sensaciones de agotamiento, falta de motivación y una marcada fatiga emocional que afecta su desempeño diario. Según lo planteado en el marco teórico por Farber (1983) el Burnout se define como un síndrome vinculado al entorno laboral, originado por la percepción de una disparidad entre los esfuerzos realizados y los resultados obtenidos. Asimismo, Rivera, Segarra y Giler (2018, p. 19) describen al Burnout como una respuesta física y emocional a un esfuerzo excesivo que genera insatisfacción e ineficiencia personal.

En ese sentido, los docentes entrevistados reflejan vivencias coherentes con esta definición, al señalar que experimentan un cansancio intenso y un impacto negativo en su bienestar, evidenciando el estrés crónico que caracteriza al síndrome. Este punto de partida introductorio permitió conocer la comprensión que tienen los docentes sobre el Burnout y cómo experimentan sus efectos en el contexto laboral, creando así una base para analizar más detalladamente los resultados obtenidos en esta investigación acerca de la incidencia y repercusiones del Burnout en el desempeño docente y el rendimiento académico del Colegio Parroquial José María Villaseca durante el período 2024-2025.

Resultado 1. Sobre los factores desencadenantes del síndrome de Burnout en docentes del Colegio Parroquial José María Villaseca durante el período lectivo 2024-2025

El agotamiento emocional y físico constituye una de las manifestaciones más evidentes del síndrome de Burnout, y fue destacado de manera reiterada por los docentes participantes en la investigación. En este contexto, los docentes manifiestan sentirse saturados, con poca energía y con una disminución progresiva de la motivación hacia su labor pedagógica, reflejando así los efectos del desgaste profesional que caracteriza al síndrome.

A continuación, se presentan las percepciones generales expresadas por los docentes durante las entrevistas, con el propósito de ofrecer una panorámica sobre cómo experimentan y afrontan el agotamiento emocional, el manejo del estrés y la falta de realización personal. Estas opiniones permitirán comprender, en mayor profundidad, los factores desencadenantes del

síndrome de Burnout que se abordan en este capítulo, evidenciando las condiciones laborales, emocionales y personales que influyen en la aparición de esta problemática dentro del contexto educativo.

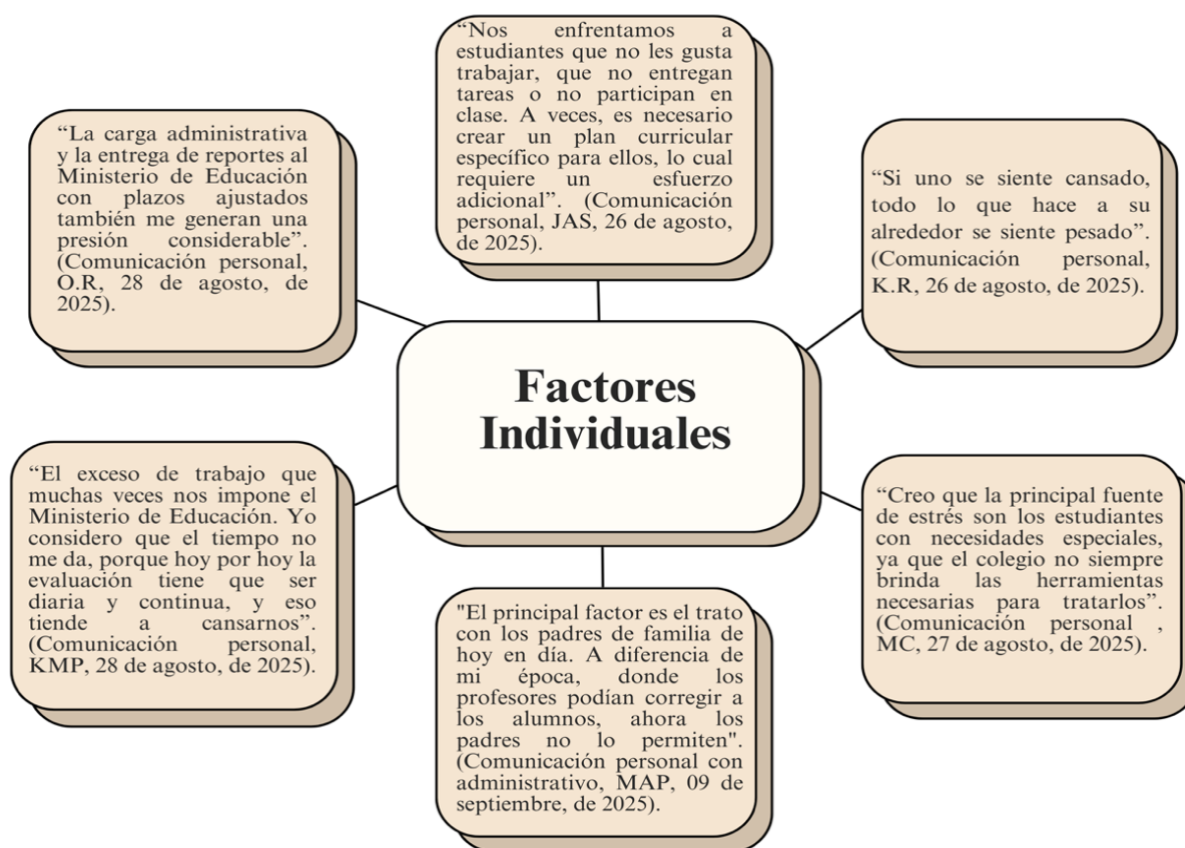
Tabla 1 *Opiniones sobre factores desencadenantes del síndrome de Burnout*

Opiniones sobre factores desencadenantes del síndrome de Burnout	
JAS	“El estrés se vuelve algo tan normal para nosotros que a veces ni lo notamos” (comunicación personal, 26 de agosto de 2025).
KR	“Las fuentes de estrés pueden ser diversas. Por ejemplo, las actitudes y comportamientos de los estudiantes, ya que a veces ellos traen sus propias situaciones personales” (comunicación personal, 26 de agosto de 2025).
MS	“La principal fuente de estrés es la población estudiantil. Los niños están muy juntos, lo que causa distracciones y dificulta la concentración” (comunicación personal, 27 de agosto de 2025).
MEC	“la falta de apoyo de la dirección hacia el docente. No siempre se ve reflejado ese apoyo, y siempre están bastante ligados a los estudiantes o a los padres de familia” (comunicación personal, 27 de agosto de 2025).
DA	“Otra fuente de estrés es que las actividades extracurriculares han demandado tanto tiempo que nos han alejado de objetivos fundamentales, como las ciencias básicas” (comunicación personal, 20 de agosto de 2025)
REC	“Más que estrés, yo diría que es un cansancio. Siento que a veces estamos muy recargados de trabajo y parece que cada año que pasa nos recargan más” (comunicación personal, 26 de agosto de 2025).
YM	“una de mis principales preocupaciones es llegar a cumplir con los indicadores y la programación” (comunicación personal, 27 de agosto de 2025).
KMP	“uno de los factores de estrés que considero que la mayoría de los docentes tenemos es la indisciplina en el aula de clase” (comunicación personal, 28 de agosto de 2025).
CG	“La indisciplina de los estudiantes. Para manejarla, busco estrategias para que los niños puedan irse desarrollando, controlar sus emociones y su comportamiento” (comunicación personal , 26 de agosto de 2025).

Factores individuales

Los docentes manifestaron diversas experiencias relacionadas con la carga emocional y física que enfrentan en su labor profesional, reflejando fuentes de desgaste derivadas tanto de las exigencias escolares como de circunstancias personales.

Ilustración 3 *Factores individuales desencadenantes del síndrome de Burnout*



Los docentes destacaron enfrentar retos como la falta de motivación y poca participación estudiantil, la necesidad de crear planes curriculares específicos, y la continua carga laboral que abarcan tanto dentro como fuera del colegio. Mediante las entrevistas los docentes expresan lo siguiente: “Nos enfrentamos a estudiantes que no les gusta trabajar, que no entregan tareas o no

participan en clase” (comunicación personal, JAS, 26 de agosto, del 2025), lo cual genera una dificultad constante para mantener el ritmo académico y demandar su compromiso.

Los docentes JAS y KMP también manifestaron que las demandas constantes, sumadas a las exigencias de plazos, “generan niveles elevados de estrés”, ya que “a veces nos dicen que los reportes son para el día siguiente, y hay muchas cosas por hacer.” Así, se evidencia cómo la presión temporal incrementa el desgaste emocional. Además, destacaron que “depende del estado de ánimo personal, si uno está enfermo o si tiene problemas económicos o familiares” (comunicación personal, KR, 26 de agosto, de 2025), lo que influye directamente en su percepción y disposición para realizar el trabajo.

La atención a estudiantes con necesidades especiales y el manejo del conflicto con algunos padres de familia son vistas como fuentes adicionales de tensión. Se indicó que “la principal fuente de estrés son los estudiantes con necesidades especiales, ya que el colegio no siempre brinda las herramientas necesarias para tratarlos” (comunicación personal, MEC, 27 de agosto, de 2025). Asimismo, comentó que respecto a la relación con los padres: “el trato con los padres de familia de estos estudiantes a veces llega a ser un poco complicado porque no aceptan las dificultades o el comportamiento de sus hijos,” lo que añade una carga emocional y académica difícil de manejar.

Por otra parte, los maestros reconocen que su estado de ánimo personal influye poderosamente en su percepción del estrés: “si uno se siente cansado, todo lo que hace a su alrededor se siente pesado” (comunicación personal, KR, 26 de agosto de 2025) y que muchas veces, aun ante situaciones adversas como enfermedad o problemas personales, siguen comprometidas con su labor educativa, otro profesor expresó: “a veces, aunque estemos enfermos, seguimos ideando maneras de enseñar” (comunicación personal, JAS, 26 de agosto de 2025) , lo que revela un desgaste significativo.

Finalmente, los maestros remarcaban un compromiso profundo con su labor, aunque esto implique descuidar sus propias necesidades: “las preocupaciones personales pasan a un segundo plano” y “a veces, aunque estemos enfermos, seguimos ideando maneras de enseñar” (comunicación personal, JAS, 26 de agosto, de 2025).

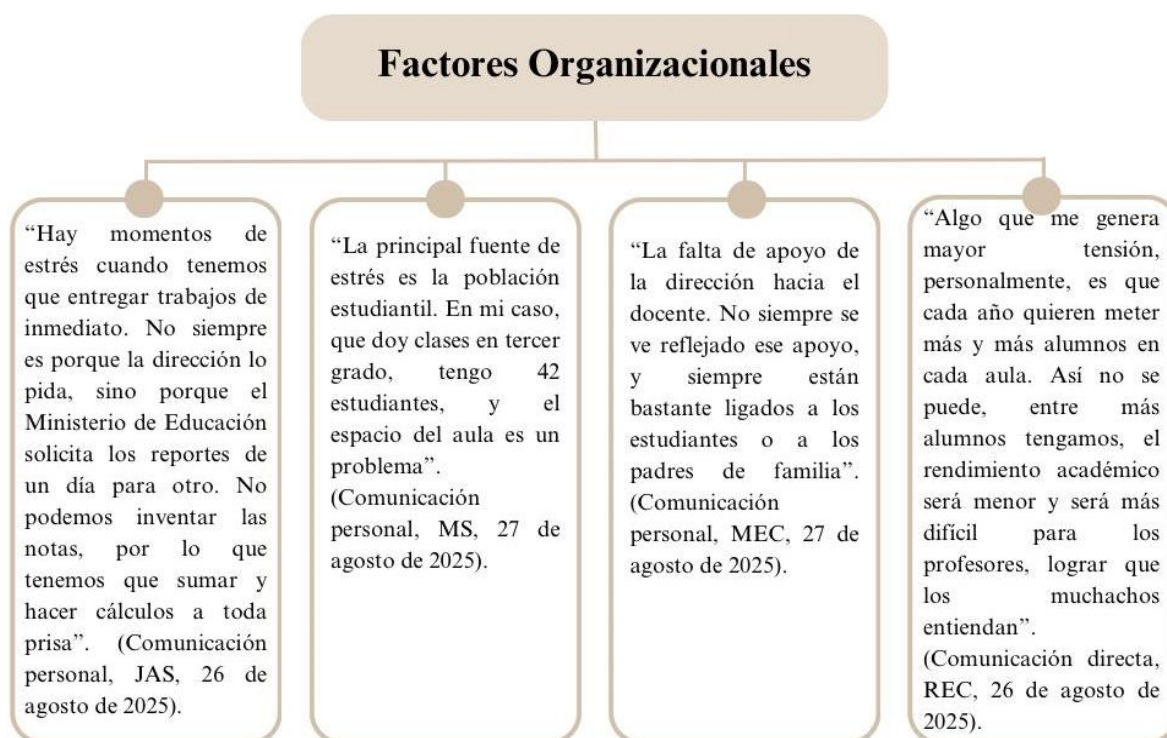
En este sentido, Maslach, Schaufeli y Leiter (2001) plantean que la falta de realización personal produce una percepción de ineficacia y baja autoestima, lo que coincide con la frustración expresada por las docentes ante los desafíos en aula. No obstante, mientras los docentes enfocan gran parte de su desgaste en la carga emocional causada por los estudiantes y su entorno, el autor enfatiza más el vínculo con la baja realización personal. Por otro lado, Caputo (2015) expone que el agotamiento emocional implica un cansancio físico y psicológico que limita la capacidad afectiva; esta definición complementa las expresiones de los docentes sobre el peso del cansancio y la fatiga emocional.

Así, aunque coinciden en la característica central del desgaste en docentes, se observa una complementariedad en las perspectivas. El marco teórico aporta explicaciones sobre los mecanismos psicológicos involucrados, mientras que las voces docentes brindan un panorama vivido y específico del impacto diario de estos factores individuales en su desempeño y bienestar.

Factores organizacionales

Los factores organizacionales influyen significativamente en el desarrollo del síndrome de Burnout, pues las condiciones y demandas del entorno laboral afectan el bienestar mental y emocional de las docentes. En este sentido, se indagó sobre sus experiencias relacionadas con la carga de trabajo, la comunicación institucional, el apoyo recibido y las dificultades en la interacción con la comunidad educativa. A continuación, se presentan algunas de las afirmaciones más representativas expresadas por los docentes:

Ilustración 4 Factores organizacionales desencadenantes del síndrome de Burnout



El análisis de las respuestas de los docentes entrevistados refleja cómo la sobrecarga laboral, manifestada en la acumulación e intensidad de tareas administrativas y curriculares, constituye un factor estresante persistente. Cuando un docente expresa, “nos permiten hacer nuestro trabajo sin una supervisión constante” (comunicación personal, JAS, 26 de agosto de 2025) se reconoce cierta autonomía, pero a la vez, la urgencia con que deben responder a exigencias como “entregar trabajos de inmediato” y “los reportes para el día siguiente” evidencia una presión temporal que afecta su bienestar. Esto concuerda con García (2017), quien señala que la sobrecarga laboral se caracteriza por un exceso en cantidad e intensidad de tareas a realizar en tiempos determinados, constituyéndose en un estresor psicológico relevante.

Los docentes también destacan la falta de apoyo institucional, ejemplificada en la “falta de apoyo de la dirección hacia el docente” (comunicación personal, MEC, 27 de agosto de 2025) y la necesidad crucial de “coordinación, comunicación y diálogo con el Ministerio de Educación” (comunicación personal, KR, 26 de agosto de 2025), lo que coincide con Jex (2016), quien subraya cómo la ausencia de apoyo institucional, reglamentos inadecuados y roles ambiguos constituyen obstáculos tangibles para el bienestar docente.

Asimismo, las entrevistas reflejan cómo la responsabilidad docente se extiende más allá del aula, aumentando la carga emocional. La poca participación de los padres de familia, mencionada como “la responsabilidad recae sobre el docente” (comunicación personal, DA, 20 de agosto de 2025) y la atención a estudiantes con necesidades especiales generan tensión adicional. Esta dinámica incrementa el desgaste emocional y la percepción de cansancio, especialmente cuando a ello se suma la dificultad para manejar la indisciplina estudiantil, que, según dicen, “la tensión real la experimento dentro del aula, por el comportamiento de los niños” (comunicación personal, CG, 28 de agosto de 2025). Además, preocupan los aumentos anuales del número de alumnos por aula, reflejados en “cada año quieren meter más y más alumnos en cada aula” (comunicación personal, REC, 26 de agosto de 2025) lo que dificulta la atención personalizada y agrava el estrés docente.

En suma, estas vivencias ilustran y complementan las conceptualizaciones teóricas de García (2017) y Jex (2016), mostrando que las condiciones organizacionales, la falta de apoyo institucional, las demandas administrativas, y la interacción compleja con estudiantes y familias contribuyen de forma sustancial al desgaste emocional y laboral que caracteriza el síndrome de Burnout en los docentes de este contexto educativo.

Relación entre los factores individuales y organizacionales que desencadenan el Síndrome de Burnout

A continuación, se presenta un esquema que muestra la relación entre factores organizacionales e individuales, identificados en los docentes entrevistados:

Ilustración 5 *Relación entre factores individuales y organizacionales*



Se identificaron factores organizacionales como la sobrecarga laboral, la escasa comunicación y apoyo institucional, además de la presión por la cantidad de estudiantes y la carga administrativa, que afectan directamente a las docentes. A nivel individual, el cansancio, el estado anímico y las circunstancias personales contribuyen a incrementar la percepción de tensión y desgaste. Estas condiciones, interrelacionadas, generan un ambiente de estrés constante que deteriora el bienestar y desempeño en la labor docente.

Indicadores que contribuyen a la identificación de esta problemática

Con base a los resultados obtenidos en la investigación sobre los factores desencadenantes del síndrome de Burnout en los docentes del Colegio Parroquial José María Villaseca durante el período lectivo 2024-2025, se construyeron indicadores validados, susceptibles de ser aplicados en

la comunidad docente para identificar esta problemática desde un enfoque pedagógico, sin adentrarse en diagnósticos clínicos o médicos.

El análisis reveló que la sobrecarga laboral, manifestada en altas demandas administrativas y curriculares, la falta de apoyo institucional, la comunicación deficiente con los padres de familia, la saturación en las aulas y las condiciones insuficientes de infraestructura, son factores organizacionales que contribuyen al desgaste emocional y disminuyen la calidad del desempeño docente. Además, a nivel individual, los docentes reportan agotamiento emocional, baja motivación e incluso desconexión afectiva con los estudiantes, lo que impacta negativamente la innovación y calidad pedagógica.

Para ofrecer una herramienta sustentada científicamente y validada, se propone la siguiente tabla de indicadores que han sido avalados por estudios internacionales y nacionales reconocidos (Maslach & Jackson, 1981; Gil-Monte, 2009), adaptados al contexto de la investigación. Esta tabla permite identificar la problemática de Burnout en docentes de manera objetiva y aplicable en el ámbito educativo.

Tabla 2 *Indicadores que contribuyan a la identificación de esta problemática*

Indicador	Definición contextual y explicación	Método de medición
Agotamiento emocional y físico	Sensación recurrente de cansancio y falta de energía que limita el compromiso pedagógico y la planificación	Escala Likert sobre la frecuencia e intensidad del cansancio en tareas docentes
Sobrecarga administrativa	Exceso en tareas fuera del aula que reduce el tiempo para atención educativa directa	Escala tipo Likert sobre la frecuencia percibida de tareas administrativas y su impacto en el tiempo de atención educativa directa

Indicador	Definición contextual y explicación	Método de medición
Desmotivación pedagógica	Pérdida de interés, creatividad limitada y sensación de enseñanza rutinaria	Escala de frecuencia sobre innovación pedagógica y motivación
Falta de apoyo institucional	Ausencia o insuficiencia de capacitación, reconocimiento y recursos de la dirección	Escala tipo Likert para medir la percepción del apoyo, reconocimiento y recursos institucionales recibidos por los docentes
Deterioro en la relación con estudiantes	Disminución de la paciencia y menor calidad en la interacción educativa debido al estrés	Percepción sobre la calidad de las relaciones alumno-docente mediante escala Likert
Saturación en el aula	Número elevado de estudiantes por sección que dificulta atención personalizada	Conteo objetivo de alumnos por aula y percepción cualitativa sobre gestión del grupo
Comunicación familiar limitada	Baja participación y soporte de las familias que aumenta la carga emocional docente	Escalas sobre frecuencia e impacto de la comunicación con padres de familia

Nota: Los indicadores presentados se inspiran en constructos y escalas reconocidas del Maslach Burnout Inventory (Maslach & Jackson, 1981) y han sido complementados y adaptados con base en los aportes teóricos y empíricos de autores como Gil-Monte (2009). Estas adaptaciones permitieron construir indicadores pedagógicos propios, contextualizados en la realidad investigada, para identificar de manera más precisa la problemática del Burnout en la población docente analizada.

La construcción y aplicación de estos indicadores en la comunidad educativa permiten una detección temprana y apropiada de los posibles factores desencadenantes del Burnout, lo que facilitará la adopción de estrategias específicas para mitigar sus efectos y favorecer un entorno

pedagógico saludable y motivador. Asimismo, estos indicadores deben ser revisados periódicamente con la participación activa de los docentes para garantizar su pertinencia y efectividad en el contexto local.

Resultado 2. Sobre la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en el Colegio Parroquial José María Villaseca durante el período lectivo 2024-2025.

El desempeño docente, entendido como la forma en que los educadores planifican, ejecutan y evalúan el proceso de enseñanza-aprendizaje, es crucial para la calidad educativa y el logro académico de los estudiantes. La labor docente está estrechamente vinculada a la calidad educativa, y su bienestar se refleja directamente en la satisfacción profesional y la interacción diaria con los alumnos. Además, el bienestar personal, profesional y social es determinante para sostener la motivación y la entrega del maestro.

Tabla 3 *Comunicación personal sobre desempeño docente*

JAS	KR	MS	MEC
“A veces, aunque estemos enfermos, seguimos ideando maneras de enseñar porque nos preocupa que los estudiantes se queden solos o no avancen” (comunicación personal, 26 de agosto de 2025).	“Si uno se siente cansado, todo lo que hace a su alrededor se siente pesado” (comunicación personal, 26 de agosto de 2025).	“Salgo muy agotada y eso me impide dedicar más tiempo a la planificación de estrategias y metodologías activas para las clases” (comunicación personal 27 de agosto de 2025.)	“Mi paciencia con la disciplina de ellos no es la misma que cuando me siento bien mental y emocionalmente” (27 de agosto de 2025).
DA	REC	YM	KMP

“Muchas veces termino trabajando desde casa, lo que me quita tiempo para mí y afecta mi vida personal” (comunicación personal, 20 de agosto de 2025).	“De todos los maestros aquí, yo soy el único que siempre está, nunca faltó” (comunicación personal, 26 de agosto de 2025).	“He sentido un cansancio bastante fuerte porque como atiendo a todo el colegio” (comunicación personal, 27 de agosto de 2025).	“es triste invertir tanto tiempo en un plan de clase y llegar al aula y que sus mismos alumnos lo voten” (comunicación personal, 28 de agosto de 2025).
--	---	---	--

Desempeño docente en contextos de estrés

En este capítulo, se preguntó a los docentes qué condiciones o factores desencadenantes del síndrome de Burnout influyen en su desempeño cotidiano, recopilando las siguientes afirmaciones:

Ilustración 6 *Desempeño docente en contextos de estrés*

Desempeño docente en contextos de estrés
“A veces, el estrés puede hacer que nuestra reacción sea un poco fuerte”. (Comunicación personal, JAS, 26 de agosto de 2025)
“Dentro de mi horario no nos dan un espacio para planificar, así que tengo que hacerlo en casa. Eso ha sido un gran reto, porque llego a casa y lo último que me apece es planificar las actividades del día siguiente. Salgo muy agotada”. (Comunicación personal, MS, 27 de agosto de 2025)
“Afecta en el trato con los estudiantes. Al sentirme demasiado cansada o desmotivada, no tengo la misma paciencia o tolerancia para volver a explicar algo o para lidiar con su comportamiento”.(Comunicación personal, MEC, 27 de agosto de 2025)
“A nosotros muchas veces nos desmotivan a buscar mejores estrategias porque estamos a expensas de si le gusta o no le gusta al padre de familia, o si la institución va a involucrarse en las estrategias utilizadas en clase, desmotiva completamente”. (Comunicación personal, YM, 27 de agosto de 2025)
“La carga laboral influye porque, al estar las aulas saturadas y tener tantas responsabilidades extracurriculares, es difícil planificar con calma. Muchas veces termino trabajando desde casa, lo que me quita tiempo para mí y afecta mi vida personal”. (Comunicación personal, DA, 20 de agosto de 2025)
“Yo tuve problemas hormonales y es difícil controlarlos. A veces, si un estudiante me contesta y estoy pasando por cambios hormonales, puede generarse un conflicto”. (Comunicación personal, K.R, 26 de agosto de 2025)

Las respuestas evidencian los síntomas de Burnout descritos por Rivera, Segarra y Giler (2018): agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Los docentes reportan una fatiga persistente y una pérdida de motivación que afectan su labor educativa y emocional. Como expresa uno de ellos, “las preocupaciones personales pasan a un segundo plano. A veces, aunque estemos enfermos, seguimos ideando maneras de enseñar” (comunicación personal, JAS, 26 de agosto de 2025) lo que muestra el compromiso pese al desgaste.

Otro docente comenta sobre la influencia de su salud:

Pensándolo bien, las situaciones de salud tienen una gran influencia. Por ejemplo, yo tuve problemas hormonales y es difícil controlarlos. A veces, si un estudiante me contesta y estoy pasando por cambios hormonales, puede generarse un conflicto. (Comunicación personal, KR, 26 de agosto de 2025)

Por otro lado, el agotamiento se evidencia en la relación con los estudiantes: “Salgo muy agotada. Afecta en el trato con los estudiantes. No tengo la misma paciencia o tolerancia para volver a explicar algo o para lidiar con su comportamiento” (comunicación personal, MEC, 27 de agosto de 2025). Agravado por la saturación en las aulas y responsabilidades adicionales: “La carga laboral influye porque, al estar las aulas saturadas y tener tantas responsabilidades extracurriculares, es difícil planificar con calma” (comunicación personal, DA, 20 de agosto de 2025).

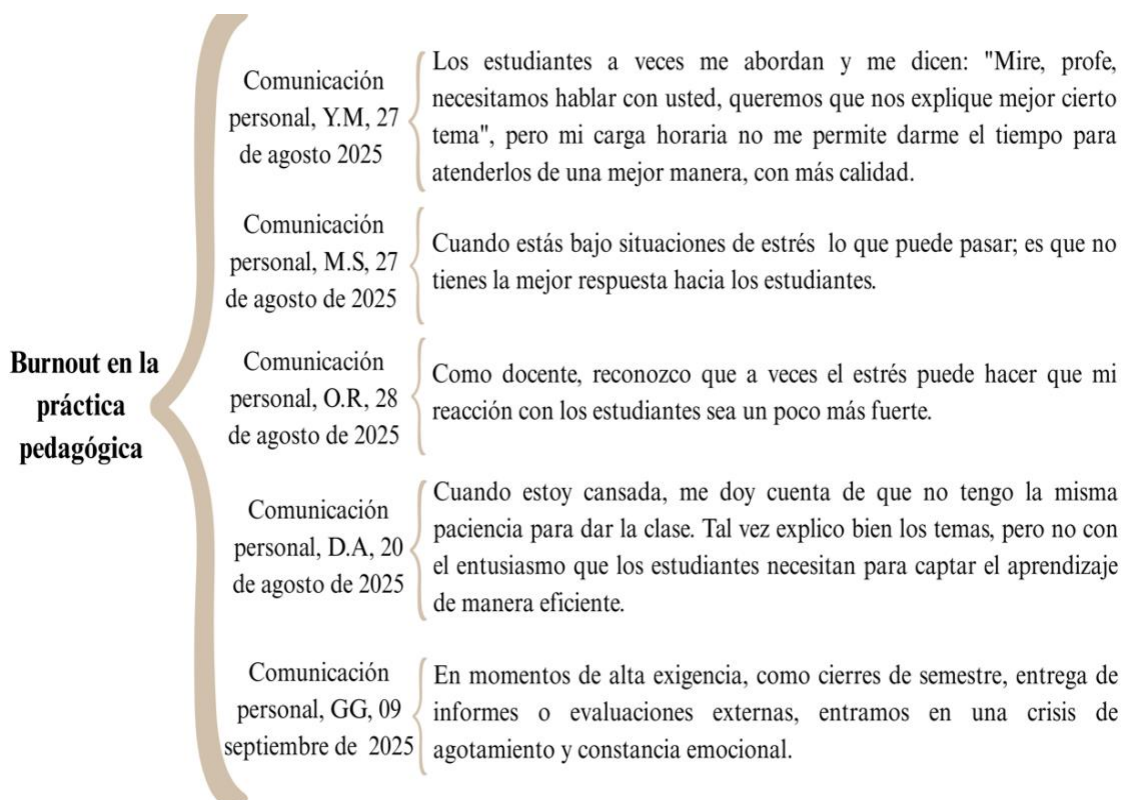
Estas dificultades generan sentimientos profundos de frustración y deseo de abandonar la profesión: “La verdad, me siento cansada, desmotivada, frustrada. Sinceramente, todos los días quiero renunciar.” La falta de reconocimiento se percibe en la interacción con los estudiantes: “Es triste para un docente invertir tanto tiempo en un plan de clase y llegar al aula y que sus mismos alumnos lo ‘voten’. Al final, el maestro pasa más tiempo llamándoles la atención que impartiendo su clase.” Finalmente, el desgaste emocional se ve reflejado en la frase: “Voy a casa estresada, sin ánimo; me quitan toda la energía. A veces siento que no vengo a educar, sino a modular comportamientos que deberían venir desde casa” (comunicación personal KMP, 28 de agosto de 2025).

Estos testimonios respaldan los planteamientos de Day (2006), quien señala que la pasión y el compromiso, pilares del buen desempeño docente, se ven erosionados por la constante presión, el agotamiento y la ausencia de reconocimiento, afectando el bienestar y la calidad de la interacción con los estudiantes. En consecuencia, el desgaste emocional se relaciona de forma directa con una disminución en la calidad educativa y el deterioro de la experiencia profesional en el contexto observado.

Influencia del Burnout en la práctica pedagógica. Cuando el síndrome de Burnout condiciona las exigencias emocionales y organizacionales del trabajo docente, repercute directamente en la calidad de la interacción pedagógica y en el clima dentro del aula. El Burnout afecta negativamente el rendimiento del profesorado y la calidad educativa, situando sus efectos más allá de lo individual para comprenderlo como un fenómeno estructural y sistémico.

En esta investigación, se preguntó a los docentes cómo los factores individuales o condiciones organizacionales de la institución influyen en su día a día en la práctica pedagógica. A continuación, se mencionan sus comentarios más representativos:

Ilustración 7 *Burnout en la práctica pedagógica*

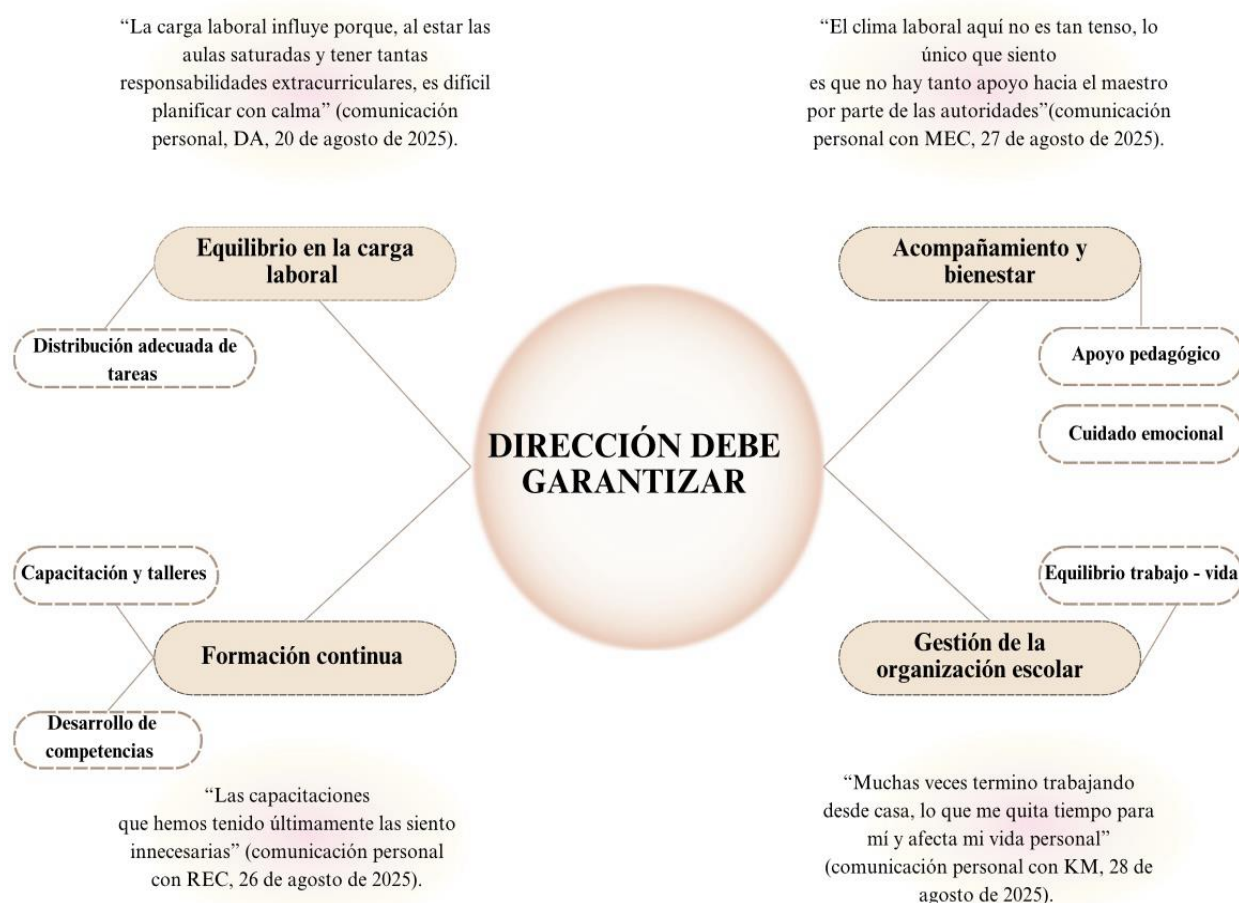


En las experiencias expresadas por los docentes y personal administrativo reconocen que el cansancio, la sobrecarga y la desmotivación alteran negativamente su trato, paciencia y calidad pedagógica, tal como advierten. Se observa una menor disposición a la empatía y una reducción del entusiasmo y apertura, más una disminución en la calidad de la atención personalizada para los estudiantes. Esto refleja la transición conceptual del Burnout desde una problemática individual a una estructural, donde las condiciones institucionales y la presión cotidiana repercuten sistémicamente en la práctica pedagógica. En definitiva, se constata que el síndrome impacta no solo el bienestar del docente, sino directamente las dinámicas de enseñanza-aprendizaje y la experiencia escolar de los estudiantes.

Relación entre las políticas educativas, gestión institucional y síndrome de Burnout.

Los hallazgos permiten establecer una vinculación conceptual con los lineamientos oficiales y la gestión administrativa. Desde esta perspectiva la dirección del centro educativo debería garantizar:

Ilustración 8 Relación entre las políticas educativas, gestión institucional y síndrome de Burnout



Los resultados obtenidos evidencian una brecha entre los lineamientos establecidos en los documentos normativos que orientan la política educativa y la realidad que experimentan los docentes en su práctica cotidiana. El Plan Nacional de Lucha contra la Pobreza y para el Desarrollo Humano 2022–2026, el Manual de Buenas Prácticas Pedagógicas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente el ODS 4, destacan la necesidad de garantizar condiciones laborales adecuadas, acompañamiento institucional y bienestar docente como pilares fundamentales para una educación de calidad (Gobierno de Nicaragua, 2022; MINED, 2019; ONU, 2015). Sin embargo, los testimonios recopilados muestran que estos principios no siempre se concretan en el contexto educativo estudiado.

En relación con el equilibrio en la carga laboral, los marcos normativos promueven la distribución adecuada de responsabilidades para evitar la sobrecarga y proteger la salud emocional del docente. El ODS 4 subraya que docentes motivados y en condiciones laborales favorables son esenciales para garantizar una educación inclusiva y de calidad (ONU, 2015). No obstante, los docentes entrevistados expresan que la saturación de aulas y la asignación de múltiples tareas extracurriculares dificultan la planificación pedagógica y aumentan el estrés laboral. Esta situación evidencia una contradicción entre lo establecido en las políticas educativas y su aplicación en la práctica, favoreciendo condiciones que incrementan el riesgo de agotamiento emocional.

Respecto al acompañamiento y la supervisión pedagógica con enfoque en el bienestar, el Manual de Buenas Prácticas Pedagógicas plantea la supervisión como un proceso formativo que debe incluir retroalimentación, apoyo emocional y reconocimiento del desempeño docente (MINED, 2019). Sin embargo, los comentarios de los docentes reflejan una percepción de escaso apoyo por parte de las autoridades educativas. Aunque el clima laboral no se describe como conflictivo, la falta de acompañamiento limita la motivación y el sentido de valoración profesional del docente. Esto sugiere que la supervisión se orienta más al cumplimiento administrativo que al fortalecimiento pedagógico y humano, alejándose del enfoque propuesto en los documentos normativos.

En cuanto a la formación continua y el desarrollo profesional, las políticas educativas la conciben como una estrategia para fortalecer competencias docentes y reducir la inseguridad en la práctica pedagógica (Gobierno de Nicaragua, 2022). Sin embargo, algunos docentes manifiestan que las capacitaciones recibidas no responden a sus necesidades reales ni a las demandas del contexto educativo, lo que genera desmotivación y percepción de carga innecesaria. Este hallazgo indica que la formación continua, cuando no es pertinente ni contextualizada, puede convertirse en un factor adicional de presión laboral, contribuyendo al desgaste profesional en lugar de prevenirlo.

Finalmente, en relación con la gestión de la organización escolar y la distribución de responsabilidades, los testimonios evidencian que muchos docentes continúan realizando tareas pedagógicas y administrativas fuera del horario laboral, afectando su tiempo personal y su bienestar

emocional. Esta situación contradice los principios de calidad educativa y desarrollo humano promovidos por el Plan Nacional y los ODS.

En síntesis, los resultados muestran una discrepancia entre el deber ser establecido por las políticas educativas y la realidad vivida por los docentes. Aunque los marcos normativos reconocen la importancia del bienestar docente como elemento clave de la calidad educativa, su implementación presenta limitaciones que repercuten negativamente en la motivación, el desempeño y la salud emocional del profesorado. Estos hallazgos refuerzan la concepción del síndrome de Burnout como un fenómeno de carácter estructural, que requiere no solo estrategias de afrontamiento individual, sino también mejoras en la gestión institucional y en la aplicación efectiva de las políticas educativas.

Resultado 3. Repercusiones del síndrome de Burnout docente en el rendimiento académico de los estudiantes del Colegio Parroquial José María Villaseca, ubicado en el distrito III de Managua, durante el período lectivo 2024-2025

A continuación, se presenta una tabla con las opiniones de los docentes sobre las repercusiones del síndrome de Burnout en el rendimiento académico, reflejando cómo este afecta su desempeño, motivación y el desarrollo de las actividades pedagógicas:

Tabla 4 *Repercusiones del Burnout docente en el rendimiento académico*

Repercusiones del síndrome de Burnout docente en el rendimiento académico
“Debo buscar estrategias para que me entiendan y se involucren en la actividad” (comunicación personal con JAS, 26 de agosto de 2025).
“Si no mido mi tiempo, no me pongo límites y no me organizo, se vuelve un caos” (personal con KR, 26 de agosto de 2025).
“Me quedo con el método tradicional y eso puede afectar la forma en que les transmito el conocimiento y cómo ellos lo reciben” (comunicación personal con MS, 26 de agosto de 2025).

“Tenía que salir del aula, irme al baño a respirar y tomar agua para poder volver e intentar que eso no me afectara al momento de impartir las clases” (comunicación personal con MEC, 27 de agosto de 2025).
“Me voy a lo tradicional, que es la salida más fácil” (comunicación personal con DA, 20 de agosto de 2025).
“yo soy de la idea que le puedo explicar un ejercicio de varias maneras a un muchacho para que sepa cómo resolverlo” (comunicación personal con REC, 26 de agosto de 2025).
“Lo que hacemos es planear, y a veces solo sale lo básico” (comunicación personal con YM, 27 de agosto de 2025).
“Ya mi capacidad, o, mejor dicho, mi manera de ser dinámica ha disminuido” (comunicación personal con KMP, 28 de agosto de 2025).
“como docente, debo ser consciente de mi estado físico y emocional para no transmitir mi malestar al aula” (comunicación personal con OR, 28 de agosto de 2025).

Repercusiones del síndrome de Burnout a nivel institucional

Se ha desarrollado mediante un diálogo integral entre la perspectiva teórica y la experiencia expresada a través de las entrevistas a los docentes. Esta triangulación permite constatar de forma detallada cómo el agotamiento profesional incide directamente en el rendimiento académico a nivel institucional, confirmando la mayoría de los postulados del marco teórico.

Una de las áreas más afectadas es la planificación docente, una función vital para la organización y estructura del proceso de aprendizaje. El agotamiento emocional limita la capacidad del docente para planificar con anticipación y adaptar sus estrategias a las necesidades del alumnado, lo que se traduce en una enseñanza desorganizada y poco efectiva. Este postulado se ve confirmado por los hallazgos de las entrevistas, donde la sobrecarga laboral emerge como un factor central que consume el tiempo de los maestros. Al respecto, varios docentes coinciden en que la entrega constante de informes, planificaciones y registros de evaluación es una carga abrumadora que reduce la calidad de su trabajo. Esta situación fue sintetizada por el docente O.R., quien afirmó

que: “La carga administrativa y la entrega de reportes al Ministerio de Educación con plazos ajustados también me generan una presión considerable” (comunicación personal, 28 de agosto, 2025).

Adicionalmente, la docente K.R añadió: “la falta de tiempo para la planificación y corrección, junto con la falta de coordinación, son una fuente de estrés considerable” (comunicación personal, 26 de agosto, 2025). Estos hallazgos validan la teoría de que el exceso de responsabilidades y la falta de recursos, si bien no son directamente el Burnout, sí actúan como precursores que erosionan la capacidad del docente para planificar, afectando directamente la coherencia y el rigor académico.

Este deterioro en la planificación se manifiesta en la metodología de enseñanza, que tiende a volverse rígida y poco innovadora. El desgaste profesional conduce a la adopción de metodologías rígidas y repetitivas, que no responden a las necesidades individuales ni al contexto del aula, limitando la participación activa de los estudiantes. Las entrevistas confirman esta conexión, debido a que el estrés emocional limita la energía creativa y la flexibilidad necesaria para implementar estrategias dinámicas en el aula.

La docente MEC expresó que: “Cuando uno está estresado, no tiene la mente despejada, lo que no permite desarrollar un plan como uno quisiera, entonces uno no tiene la capacidad para innovar o buscar nuevas alternativas que faciliten el proceso de enseñanza - aprendizaje” (comunicación personal, 28 de agosto de 2025).

Esto lleva a clases monótonas y provoca desmotivación en el alumnado y, como postula Vásquez (2015), contribuye a que el docente se sienta "atrapado en una rutina", lo que a su vez agrava el Burnout y perpetúa un ciclo vicioso que impacta negativamente en la calidad del aprendizaje efectivo.

Por otra parte, la motivación intrínseca del docente, es un motor esencial para el compromiso con la labor educativa, y está seriamente comprometida. Maslach (2001) expresa que el síndrome de Burnout genera una disminución significativa en la motivación, manifestándose en apatía y falta de entusiasmo. Si bien los comentarios de los docentes no emplearon el término

"apatía", sí reflejaron un estado de agotamiento que se relaciona directamente con esta pérdida de motivación. Al respecto, la docente MS compartió su experiencia al mencionar:

Hubo una situación con un estudiante así. Me dirigí a la directora buscando apoyo, pero no obtuve el respaldo que esperaba. Su respuesta fue: "Vea usted, llame a la mamá, mire qué va a hacer". No me sentí apoyada y sentí que la situación me sobrepasaba. Esto me desmotivó e incluso llegué a considerar renunciar, porque ya no sabía cómo manejarlo. (Comunicación personal, 27 de agosto de 2025)

Este comentario demuestra cómo las demandas institucionales sin el apoyo adecuado pueden erosionar el entusiasmo y la iniciativa del docente, lo que se convierte en una disminución del compromiso y dedicación. La pérdida de motivación puede generar un ciclo de baja productividad y falta de iniciativa, dejando como resultado afecciones en la calidad educativa.

En lo que respecta al desempeño y la productividad docente, los resultados de las entrevistas se alinean con la teoría de Maslach (2001), quien explica que el Burnout transforma la energía, eficacia y compromiso en fatiga, cinismo e ineffecticia. Los docentes mencionaron que al no sentir apoyo institucional y que sus superiores no consideren el tiempo y esfuerzo empleado en sus metodologías, sienten debilitamiento y desvalorización a su trabajo. La frustración que surge cuando no se logran las metas, destacada por Maslach (2001), se observa claramente en la relación con los padres de familia. Los docentes YM y JAS comentan:

Con la institución, lo que más me estresa, hablando francamente, es cuando les permiten a los padres de familia involucrarse en la manera pedagógica en la que uno imparte la clase. A veces ellos no están de acuerdo. Entonces, la institución les permite que el niño falte o que el niño haga las actividades como el padre lo sugiere. Esto nos debilita, nos quita autoridad y nos debilita en cuanto a la estrategia. (Comunicación personal, YM, 27 de agosto de 2025)

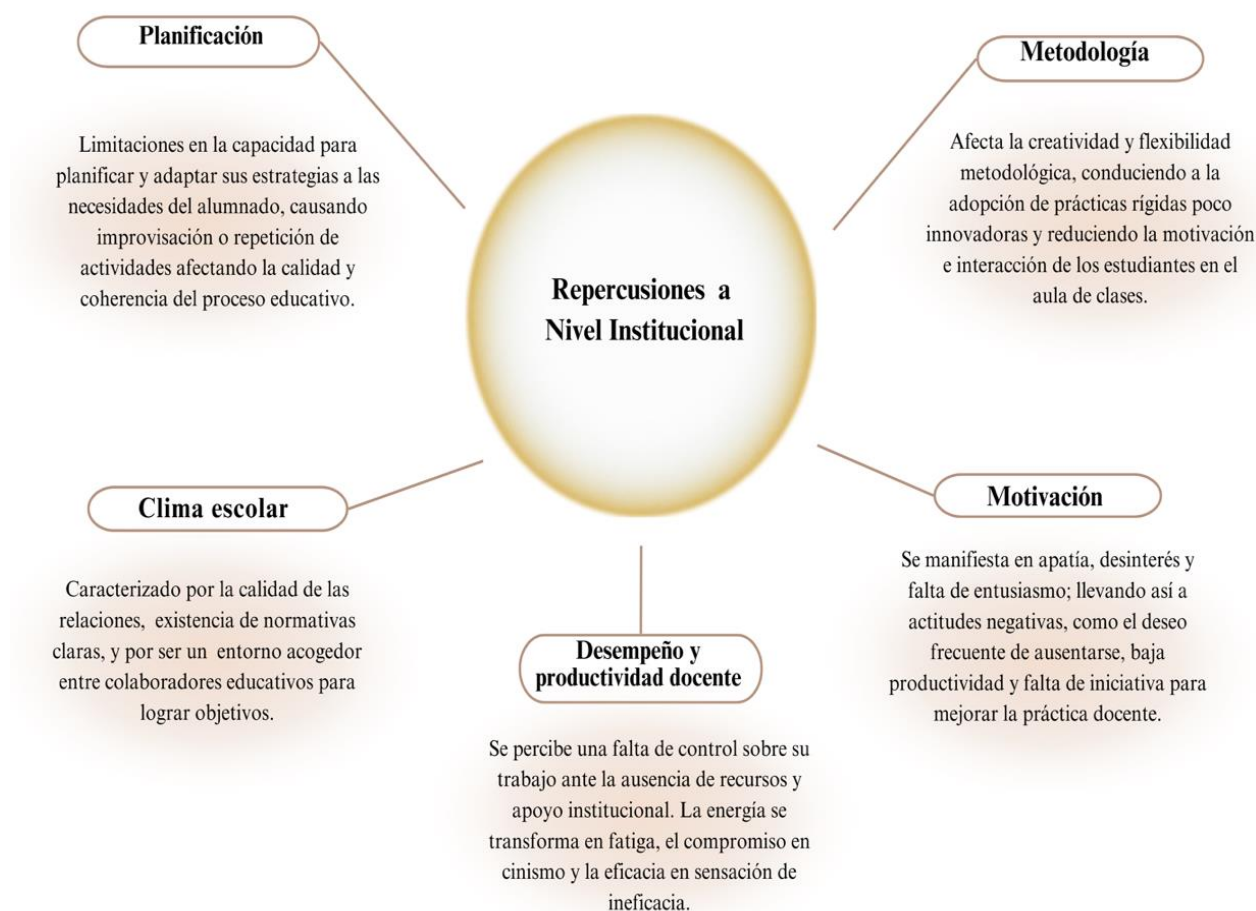
Como docentes, tenemos la presión de que los estudiantes no se queden, y a veces, aunque un niño no trabaje, seguimos insistiendo. Esto nos genera estrés porque nos frustra que, a

pesar de todos nuestros esfuerzos, ellos no respondan. Nos preguntamos qué estamos haciendo mal o cómo podemos resolverlo. Discutimos esto entre colegas, preguntando si un estudiante en particular ha entregado trabajos a otros maestros. Es una situación estresante porque nos sentimos atados, ya que, para los padres, el docente es siempre el culpable si su hijo no progresa. (Comunicación personal, JAS, 26 de agosto de 2025)

Este sentimiento de limitación en su rol y la percepción de falta de control sobre su trabajo contribuyen directamente a la frustración, afectando su desempeño y su capacidad para sentirse eficaz. En este sentido, la relación con los padres es un factor estresor externo que erosiona la autoestima y el sentido de logro del docente.

Finalmente, el clima escolar y la cohesión del equipo docente son impactados negativamente. Maslach y Leiter (2001) afirman que el desajuste entre las expectativas y las demandas laborales es una señal del Burnout que puede generar un clima organizacional hostil y conflictos. En la siguiente ilustración se presentan las repercusiones más directas del síndrome en cuanto al rendimiento académico:

Ilustración 9 *Repercusiones del Síndrome de Burnout a nivel institucional*



La teoría de Gil-Monte (2009) sobre cómo el Burnout puede causar un aumento de conflictos y ausentismo se ve reflejada en la falta de una "coordinación clara entre las diferentes áreas". Esta falta de cohesión, sumada al agotamiento, podría ser un síntoma de un equipo debilitado por el desgaste profesional. La situación de "presentismo", donde los docentes, aun enfermos, asisten por miedo a perder el empleo, resulta en jornadas largas con bajo rendimiento y calidad, lo que agrava aún más el clima laboral.

Repercusiones del síndrome de Burnout docente en el comportamiento y desempeño académico de los estudiantes

El análisis del impacto del síndrome de Burnout docente en el ámbito estudiantil, basándose en la perspectiva teórica y los hallazgos de las entrevistas, revela cómo el agotamiento profesional del educador se manifiesta directamente en la calidad de la experiencia educativa de los alumnos, afectando el ambiente del aula, la calidad de la instrucción y el rendimiento académico.

Ilustración 10 Repercusiones del síndrome de Burnout docente en el comportamiento y desempeño académico

	Repercusiones a nivel estudiantil
Impacto en el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes- Desconexión emocional	Hay docentes que no entran a clase porque vienen tristes o no quieren hacer nada. Los estudiantes, por su parte, no hacen las tareas o las planas, y esto se ve reflejado en su desempeño. (Comunicación personal, G.G, 09 de septiembre de 2025)
Ambiente de clase negativo	Aunque intentemos no mostrar nuestros problemas, situaciones como una enfermedad pueden influir. Por eso, debo ser consciente de mi estado físico y emocional para no transmitir mi malestar al aula y mantener un entorno positivo para los estudiantes. (Comunicación personal, O.R, 28 de agosto de 2025)
Disminución de la calidad de la instrucción	Me voy a lo tradicional, que es la salida más fácil, pero no es lo que los estudiantes necesitan para aprender de manera dinámica y profunda. (Comunicación personal, D.A, 20 de agosto, de 2025)
Impacto en el rendimiento estudiantil	Al tener la mente demasiado ocupada o cansada, esto es como una barrera para que podamos, de acuerdo a las necesidades, implementar otras posibles estrategias que sirvan y que sean llamativas para los estudiantes. (Comunicación personal, M.E.C, 27 de agosto)
Desconexión emocional	Si sé que será un día pesado, si sé que un compañero no asistirá y tendré que cubrir su hora, eso hace que no venga con el mejor ánimo. Esto afecta cómo les transmiro el conocimiento. (Comunicación personal, M.S, 27 de agosto de 2025)

La correlación entre el agotamiento docente y el ambiente de clase negativo es clara, tal como lo señala la teoría de Hakanen (2006). El estrés, al disminuir la paciencia y la energía del maestro, genera un clima de tensión que afecta directamente a los estudiantes. Los docentes entrevistados confirmaron esta situación, al indicar que un profesor debe estar "tranquilo y

concentrado" para ser efectivo. La incapacidad para mantener la calma, exacerbada por factores externos como las "situaciones familiares que influyen negativamente en sus clases," crea un entorno estresante que dificulta la comunicación y la participación activa del alumnado, coincidiendo con la teoría de Skaalvik y Skaalvik (2010).

En cuanto a la disminución de la calidad de la instrucción, la teoría de Bakker, Demerouti y Sanz-Vergel (2014) postula que el agotamiento mental inhibe la creatividad y la capacidad de los docentes para generar estrategias innovadoras. Las entrevistas revelan que el estrés percibido por los maestros afecta directamente "la calidad de nuestra labor," lo que sugiere una falta de motivación y energía para planificar clases dinámicas y adaptadas a las necesidades de los estudiantes. Por ejemplo, un docente señaló: "Me voy a lo tradicional, que es la salida más fácil, pero no es lo que los estudiantes necesitan para aprender de manera dinámica y profunda." (Comunicación personal, DA, 20 de agosto de 2025).

Otra docente añadió: "si estoy bastante agotada, lógicamente mi planeación va a ser básica. No voy a incluir en mi planeación ningún tipo de tecnología, porque ya es algo complicado, ni voy a hacer recursos materiales físicos como flashcards o un pequeño dibujo en el que los niños tengan que interpretar." (Comunicación personal YM, 27 de agosto de 2025). Esta limitación en la capacidad docente para innovar resulta en clases repetitivas y menos atractivas, afectando el entusiasmo del estudiantado, como postula la teoría.

La desconexión emocional es otro efecto directo del Burnout. El marco teórico de Hakanen (2006) y Bakker (2014) subraya que el agotamiento emocional puede llevar a los educadores a distanciarse de sus alumnos. Esto se valida con la experiencia expresada: "Hay docentes que no entran a clase porque vienen tristes o no quieren hacer nada" (comunicación personal GG, 09 de septiembre de 2025) lo que refleja una profunda desconexión afectiva, que impide ofrecer el apoyo y la mentoría necesarios, generando sentimientos de aislamiento y desmotivación en los estudiantes.

Finalmente, el impacto en el rendimiento estudiantil es una consecuencia directa de estos efectos. Según Skaalvik y Skaalvik (2010), estudiantes de docentes con Burnout tienden a obtener resultados académicos más bajos. La evidencia empírica confirma esta relación, como muestra el comentario de un docente: "Cuando los maestros no tienen la energía para dar clases, los alumnos

no hacen las tareas o las planas, y esto se ve reflejado en su desempeño.” (Comunicación personal GG, 09 de septiembre). Esta situación evidencia la relación causa-efecto entre la apatía docente y la falta de compromiso estudiantil, pudiendo acentuar las brechas de aprendizaje, particularmente en estudiantes en situación de vulnerabilidad.

Impacto en el rendimiento estudiantil

El análisis de las repercusiones del síndrome de Burnout en el desempeño académico estudiantil se centró en los resultados del III corte evaluativo de los años 2023, 2024 y 2025. Este corte fue seleccionado debido a que representa la etapa más demandante del ciclo escolar, tanto para docentes como para estudiantes. Durante este período se desarrollan diversas actividades extracurriculares como: ferias, kermesses, festivales, actos cívicos, elección de la reina del colegio e India bonita, las cuales requieren una intensa organización por parte del profesorado.

Estas responsabilidades adicionales incrementan la carga laboral, el estrés y la presión emocional del profesorado, factores que pueden favorecer la aparición o intensificación del síndrome de Burnout. Por tanto, analizar los resultados de este corte permite comprender cómo estos elementos laborales se relacionan con el rendimiento académico y la motivación estudiantil, así como con la calidad del proceso educativo. En tal sentido, se retomó información sobre el rendimiento académico registrado mediante las siguientes tabulaciones:

Tabla 5 *Formato de resultados del III corte evaluativo 2023*

Formato de resultados del III corte evaluativo 2023												
Grados	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°	9°	10°	11°	Total
Matrícula inicial	29	35	28	33	37	32	48	40	41	32	35	390
Matrícula actual	28	34	25	32	33	31	43	37	38	32	33	366
Aprobados limpios	28	34	20	24	32	28	22	22	20	26	21	277
Aplazados	0	0	5	8	1	3	21	15	18	6	12	89

Nota: La fuente de estos datos se encuentra en el registro de resultados del tercer corte evaluativo del año 2023 del Colegio Parroquial José María Villaseca.

Durante el tercer corte evaluativo de 2023, la tasa de aprobación fue del 75.6%, con 277 aprobados limpios y 89 aplazados entre 366 alumnos activos. El 25% de los estudiantes que no superaron sus asignaturas proviene casi exclusivamente de secundaria, siendo Inglés la materia con mayor número de aplazados (68 casos), seguida por Lengua y Literatura y Matemáticas.

Tabla 6 *Asignaturas con mayor cantidad de aplazados en el III corte evaluativo 2023*

Asignaturas con mayor cantidad de aplazados	Estudiantes de Primaria	Estudiantes de Secundaria
Inglés	13	68
Lengua y Literatura	2	46
Matemáticas	3	47

Los datos anteriores, sugieren la presencia de factores desencadenantes del Burnout docente, tales como la sobrecarga de trabajo, presión institucional por resultados, falta de recursos y atención a grupos grandes y diversos. El hecho de que los aplazados se concentran en grados superiores (especialmente séptimo, octavo y noveno) no puede explicarse solo por la exigencia académica, evidencia también las tensiones de la transición educativa y el aumento del estrés laboral del profesorado, factores que según la literatura son los principales detonantes del malestar psicológico y que afectan la capacidad para innovar y acompañar a los estudiantes.

Tabla 7 *Formato de resultados del III corte evaluativo 2024*

Formato de resultados del III corte evaluativo 2024												
Grados	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°	9°	10°	11°	Total
Matrícula inicial	22	39	40	29	32	40	49	36	47	40	36	410
Matrícula actual	20	37	39	28	32	38	47	36	44	39	36	396
Aprobados limpios	20	37	26	28	32	38	28	20	35	29	32	335
Aplazados	0	0	3	0	0	0	19	16	9	10	4	61

Nota: La fuente de estos datos se encuentra en el registro de resultados del tercer corte evaluativo del año 2024 del Colegio Parroquial José María Villaseca.

Para 2024, la matrícula actual sube a 396 y los aprobados limpios alcanzan 335, disminuyendo los aplazados a 61. Sin embargo, los aplazados se siguen concentrando mayoritariamente entre los grados séptimo (19), octavo (16) y noveno (9). Por materias, Inglés, Lengua y Literatura y Matemáticas continúan siendo las áreas más afectadas. A continuación, se presenta una tabla con las asignaturas con mayor cantidad de estudiantes aplazados:

Tabla 8 *Asignaturas con mayor cantidad de aplazados en el III corte evaluativo 2024*

Asignaturas con mayor cantidad de aplazados	Estudiantes de Primaria	Estudiantes de Secundaria
Inglés	2	24
Lengua y Literatura	2	32
Matemáticas	2	16

A como se aprecia en la tabla anterior hay una aparente mejora en cuanto a la disminución de números de aplazados en comparación al año 2023, sin embargo, esto está asociado a estrategias compensatorias institucionales, es decir, actividades extracurriculares, tales como: kermesse, coronación de la reina del colegio, festivales artísticos, actos cívicos entre otras, las cuales fueron

coordinadas y ejecutadas por el personal docente, lo que implicaba que otorgaran puntaje adicional, puesto que, no eran impartidas las horas de clases con normalidad.

Todo lo anteriormente mencionado no implica una disminución real de los factores de riesgo, más bien, señala un aumento de la sobrecarga laboral, suma de tareas administrativas y presión por cumplir metas externas. Por tanto, los mejores resultados académicos no necesariamente reflejan una mejora real del proceso de enseñanza-aprendizaje, sino una respuesta adaptativa del sistema escolar ante el cansancio y las exigencias del período, lo cual puede aumentar la vulnerabilidad de los docentes frente al Burnout.

Ahora bien, el hecho de que en séptimo grado sea una mayor cantidad de aplazados puede atribuirse a la transición entre primaria y secundaria, puesto que, los estudiantes se tienen que adaptar a que ya no tienen a una sola maestra base, sino, son varios maestros los que le imparten clases, por ende, cada uno tiene su propia metodología de enseñanza; En octavo y noveno, la persistencia es más vinculada a la acumulación de tensiones y sobre esfuerzo docente, y a la dificultad para manejar conductas desafiantes.

Tabla 9 *Formato de resultados del III corte evaluativo 2025*

Formato de resultados del III corte evaluativo 2025												
Grados	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°	9°	10°	11°	Total
Matrícula inicial	33	22	42	41	33	32	48	41	37	39	41	409
Matrícula actual	33	23	41	39	30	31	43	40	37	39	38	394
Aprobados limpios	33	23	31	30	26	17	18	35	15	10	36	274
Aplazados	0	0	10	9	4	14	25	5	22	19	2	110

Nota: La fuente de estos datos se encuentra en el registro de resultados del tercer corte evaluativo del año 2025 del Colegio Parroquial José María Villaseca.

En el año 2025 la matrícula inicial fue de 409 estudiantes, con una matrícula actual de 394. Sin embargo, se registró un descenso considerable en los aprobados limpios (274) y un aumento

significativo de los aplazados (110), lo que evidencia una disminución del rendimiento académico estudiantil en comparación con el año anterior.

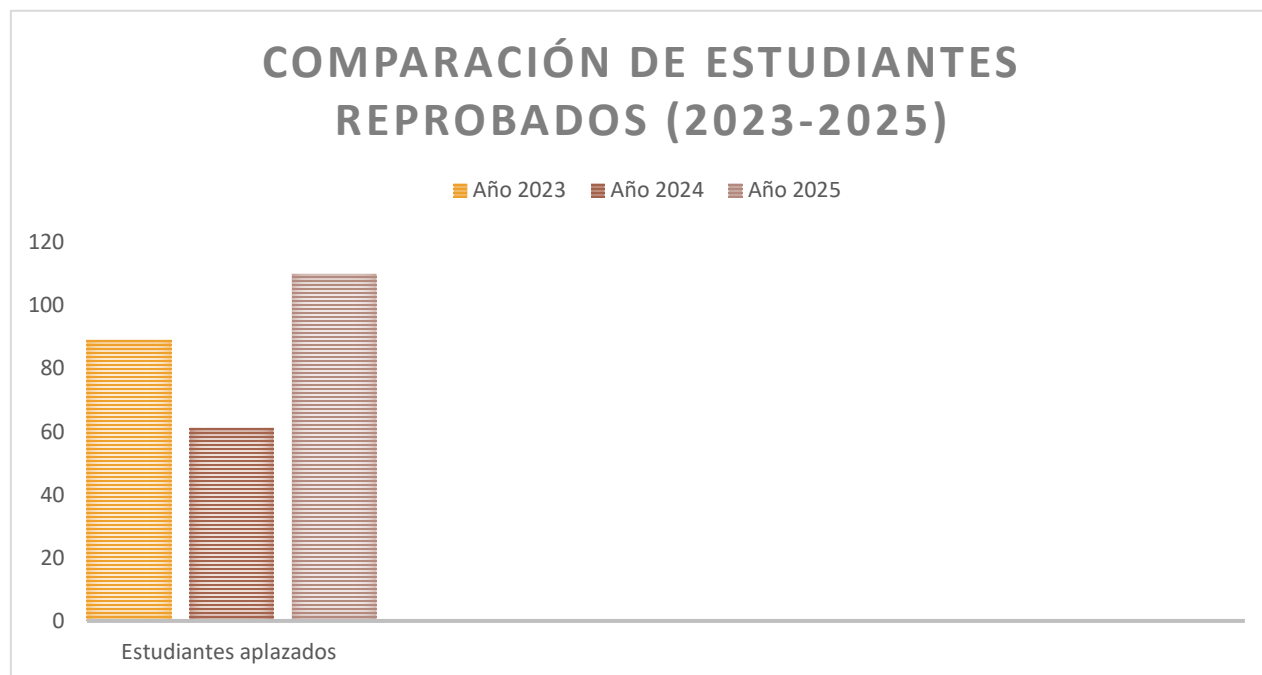
Tabla 10 *Asignaturas con mayor cantidad de aplazados en el III corte evaluativo 2025*

Asignaturas con mayor cantidad de aplazados	Primaria	Secundaria
Inglés	36	59
Lengua y Literatura	5	23
Matemáticas	4	25

El incremento de estudiantes aplazados que se observa en los grados 7°, 8° y 9° (sumando 79 casos solo en esos niveles) no puede entenderse únicamente como resultado de la dificultad propia de la transición educativa (principalmente en séptimo grado). La persistencia de estas cifras en octavo y noveno grado sugiere, además, la influencia de factores como la fatiga acumulada derivada de la falta de apoyo institucional, el aumento de tareas administrativas, la limitada autonomía docente, la presión por parte de las familias y el desafío cotidiano de mantener una actitud motivadora en contextos complejos.

El análisis comparativo de los tres años muestra un comportamiento fluctuante del rendimiento académico en relación con las condiciones institucionales y laborales del profesorado.

Gráfica 1 Comparación de estudiantes reprobados durante el tercer corte evaluativo (2023-2025)



- En 2023, los resultados fueron moderados, en un contexto de trabajo intenso.
- En 2024, se observó una mejora en las calificaciones, coincidiendo con una mayor carga extracurricular.
- En 2025, el rendimiento descendió, coincidiendo con señales de desgaste docente y menor implicación institucional.

Es importante destacar que la mayoría de los aplazados en Inglés corresponden a una sola docente que tiene la responsabilidad de atender a todos los grados, mientras que otros profesores que también imparten clases a toda la matrícula (áreas menos demandantes como educación física o TAC) presentan cifras significativamente menores de reprobación. Esta diferencia parece estar relacionada más con la naturaleza de la materia, la carga metodológica y la presión asociada a los procesos evaluativos, que con cuestiones de personalidad o voluntad individual del docente.

Elementos como la exigencia de una planeación didáctica rigurosa, el manejo de grupos grandes y las demandas externas se reconocen en la literatura como factores que pueden contribuir al desarrollo paulatino de síntomas como el agotamiento, la disminución en el sentido de eficacia

y la tendencia a distanciarse relacionamente. Todo esto puede incidir en la forma de afrontar el trabajo diario y en las posibilidades de acompañar de manera personalizada a los estudiantes.

Merece la pena destacar que las diferencias en los niveles de reprobación entre docentes no deben interpretarse como resultado de prácticas arbitrarias, falta de compromiso o cualidades negativas. Más bien, refleja la interacción de aspectos contextuales y organizacionales que influyen de manera diferenciada en el ejercicio de la docencia, pudiendo incrementar el riesgo de desgaste profesional en determinadas circunstancias.

A manera de resumen, este capítulo tuvo como resultado los siguientes hallazgos:

- **Naturaleza y complejidad de la materia:** El área de Inglés exige mayor esfuerzo cognitivo tanto de docentes como de estudiantes. Requiere planificación cuidadosa, atención personalizada y seguimiento constante, lo que multiplica la demanda emocional y física sobre la profesora que la imparte. Sumada la falta de tiempo para innovar y el escaso apoyo institucional, surgen tensiones que favorecen el desgaste profesional, expresadas en cansancio, fatiga, menor motivación y dificultad para desarrollar estrategias efectivas de enseñanza.
- **Cargas y tareas extracurriculares:** Tal sobrecarga sumada a las demandas curriculares propias de asignaturas originó una reducción en la disponibilidad de los docentes para apoyar a estudiantes rezagados, lo que se reflejó en un repunte de aplazados cuando las actividades extracurriculares disminuyeron.
- **Grupos de estudiantes con conductas desafiantes:** De acuerdo con entrevistas y observaciones, los docentes que atienden asignaturas críticas enfrentan grupos con mayor número de conductas desafiantes y alumnos en proceso de transición (especialmente séptimo a noveno grado). Estas condiciones elevan el estrés laboral, dificultando el manejo emocional y la gestión del aula. La falta de recursos para atender estos casos eleva el riesgo de agotamiento y reduce la eficacia pedagógica, a diferencia de quienes imparten áreas menos susceptibles a estos desafíos.
- **Diferenciación en metodologías y exigencia evaluativa:** Los docentes de áreas como educación física y TAC suelen implementar metodologías más flexibles y participativas, lo que reduce la presión académica y la probabilidad de repetición. Por el contrario, la exigencia de evidencia objetiva del aprendizaje en Inglés, Matemáticas y Lengua y Literatura exige mayor

rigurosidad, lo que, en contexto de agotamiento, lleva a una evaluación menos adaptada y mayor cantidad de estudiantes aplazados.

A continuación, se presenta un esquema que sintetiza los principales hallazgos de esta investigación sobre el impacto del agotamiento docente en el comportamiento y desempeño académico de los estudiantes.

Ilustración 11 *Repercusiones del agotamiento del docente en el comportamiento y desempeño académico de los estudiantes*



Esta ilustración refleja la relación directa entre el desgaste emocional del profesorado y las dificultades que enfrentan los estudiantes en el aula, incluyendo el ambiente de clase, la calidad de la instrucción, la desconexión emocional y el rendimiento académico. La estructura siguiente destaca los factores clave que contribuyen a esta problemática y sus consecuencias en el aprendizaje y la motivación estudiantil.

Conclusiones

La presente investigación tuvo como propósito analizar los factores desencadenantes del síndrome de Burnout, sus manifestaciones y repercusiones en el desempeño docente y el rendimiento académico en el Colegio Parroquial José María Villaseca durante el año lectivo 2024–2025. A partir del análisis de la información obtenida, se logró comprender cómo la interacción entre condiciones individuales, organizacionales y de gestión institucional incide de manera significativa en el bienestar emocional y profesional de los docentes, impactando directamente en su desempeño pedagógico y, en consecuencia, en la experiencia educativa y los resultados académicos de los estudiantes.

En relación con el primer objetivo específico, se concluye que los factores desencadenantes del síndrome de Burnout en los docentes responden a una dinámica compleja entre altas demandas laborales y recursos institucionales insuficientes. La sobrecarga administrativa, la saturación de aulas, la indisciplina estudiantil y la limitada participación de las familias se identifican como los principales estresores organizacionales. Estos factores, sumados a las condiciones de salud y al estado emocional del docente, generan agotamiento físico y emocional, desmotivación pedagógica y una percepción constante de presión laboral, configurando un entorno propicio para el desarrollo del Burnout.

Respecto al segundo objetivo específico, se evidencian manifestaciones claras del desgaste profesional en síntomas de agotamiento emocional, disminución de la motivación intrínseca y una progresiva desconexión afectiva hacia los estudiantes. Los testimonios recopilados revelan que estas manifestaciones afectan la capacidad del docente para sostener prácticas pedagógicas dinámicas, empáticas y personalizadas. Asimismo, los hallazgos permiten establecer una relación directa entre las políticas educativas, la gestión institucional y la aparición de estas manifestaciones, evidenciando una brecha entre los lineamientos normativos que promueven el bienestar docente y su implementación real en el centro educativo. La limitada supervisión con enfoque formativo, el escaso acompañamiento institucional y la falta de reconocimiento profesional intensifican el desgaste emocional y contribuyen al deterioro del desempeño docente.

En cuanto al tercer objetivo específico, se concluye que los factores desencadenantes y las manifestaciones del síndrome de Burnout repercuten negativamente en el rendimiento académico. La investigación evidencia que el agotamiento docente favorece la generación de ambientes de aula tensos, reduce la capacidad de atención a la diversidad estudiantil y limita la aplicación de estrategias metodológicas innovadoras. Estas condiciones afectan la productividad docente y el rendimiento académico de los estudiantes, profundizando las brechas educativas y debilitando los procesos de enseñanza.

De manera transversal, los resultados confirman que el síndrome de Burnout es un fenómeno de carácter multifactorial y estructural, que no puede ser atribuido únicamente a factores individuales. Si bien los marcos normativos nacionales e internacionales reconocen la importancia del bienestar docente como eje de la calidad educativa, su aplicación presenta limitaciones en la gestión institucional del centro educativo. La ausencia de políticas internas orientadas al equilibrio de la carga laboral, al acompañamiento pedagógico y al cuidado de la salud emocional del docente constituye un elemento determinante en la persistencia del desgaste profesional.

Finalmente, esta investigación aporta evidencia relevante para la comprensión del síndrome de Burnout en el contexto específico del Colegio Parroquial José María Villaseca, subrayando la necesidad urgente de fortalecer la gestión institucional mediante la implementación efectiva de las políticas educativas vigentes. Se concluye que garantizar condiciones laborales saludables, optimizar la organización del trabajo docente, promover una formación continua pertinente al profesorado son acciones indispensables para prevenir el Burnout y asegurar una educación de calidad. Aunque el estudio no realizó un diagnóstico clínico formal, sus resultados ofrecen una base sólida para la toma de decisiones institucionales informadas, orientadas a la mejora del bienestar docente y al fortalecimiento del proceso educativo.

Recomendaciones

En concordancia con los objetivos planteados y las conclusiones alcanzadas en esta investigación sobre el síndrome de Burnout en el personal docente y su impacto en el rendimiento académico del Colegio Parroquial José María Villaseca, se formulan las siguientes recomendaciones dirigidas a los actores involucrados en el contexto educativo, con base en los lineamientos del Plan Nacional de Lucha contra la Pobreza y para el Desarrollo Humano 2022–2026, el Manual de Buenas Prácticas Pedagógicas y el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4.

Dirigidas a la institución educativa

- Se recomienda a la dirección del Colegio Parroquial José María Villaseca implementar estrategias de gestión eficiente de la carga laboral docente, orientadas a la reducción de tareas administrativas y organización de actividades extracurriculares, priorizando el tiempo destinado a la planificación, la mediación pedagógica y la evaluación. Estas acciones deben contemplar la revisión periódica de la asignación de funciones y responsabilidades docentes, en coherencia con los principios de calidad educativa establecidos en las políticas nacionales.
- Se sugiere fortalecer los procesos de acompañamiento y supervisión pedagógica con enfoque formativo, promoviendo una retroalimentación oportuna, constructiva y orientada a la mejora continua de la práctica docente, conforme a lo establecido en el Manual de Buenas Prácticas Pedagógicas.
- Se recomienda mejorar los mecanismos de comunicación y participación de las familias en el proceso educativo, mediante estrategias institucionales que favorezcan el trabajo colaborativo escuela–familia, contribuyendo a una convivencia escolar más organizada y al fortalecimiento del rol docente en el aula.
- Es pertinente optimizar las condiciones organizativas e infraestructura escolar, mediante una adecuada planificación de espacios, horarios y recursos didácticos, que permitan al docente

desempeñar su labor en un entorno ordenado, funcional y coherente con los estándares de calidad educativa promovidos por el sistema educativo nacional.

- Se aconseja promover una formación continua pertinente y contextualizada, orientada al fortalecimiento de competencias pedagógicas, metodológicas y de gestión del aula, asegurando que las capacitaciones respondan a las necesidades reales del docente y al contexto institucional, evitando que estas se perciban como una carga adicional.
- La administración educativa debe integrar el bienestar docente como eje transversal de la gestión institucional, reconociendo que una organización escolar eficiente, equitativa y humanizada incide directamente en el desempeño docente y en la calidad del aprendizaje de los estudiantes, en consonancia con el ODS 4.
- Se sugiere a la coordinación académica realizar evaluaciones periódicas de la gestión institucional, con el fin de valorar el impacto de las estrategias implementadas para mejorar las condiciones laborales docentes y prevenir el desgaste profesional, así como promover estudios comparativos con otras instituciones educativas de características similares.

Dirigidas a los docentes

- Se recomienda a los docentes adoptar prácticas de organización y planificación eficiente del trabajo pedagógico, estableciendo prioridades y cronogramas que permitan una mejor administración del tiempo dentro de la jornada laboral.
- Se sugiere establecer límites claros entre las responsabilidades laborales y el tiempo personal, procurando realizar las actividades pedagógicas dentro del horario institucional, en coherencia con una gestión responsable del trabajo docente.
- Se aconseja fortalecer el trabajo colaborativo entre docentes, mediante el intercambio de experiencias, estrategias metodológicas y recursos didácticos, favoreciendo una cultura institucional de apoyo profesional y corresponsabilidad pedagógica.

- Se recomienda la participación activa en los procesos de formación continua ofrecidos por la institución, aportando retroalimentación que permita mejorar su pertinencia y utilidad en la práctica educativa diaria.

Referencias

- Aloe, A. M., Shisler, S. M., Norris, B. D., Nickerson, A. B., y Rinker, T. W. (2014). A multivariate meta-analysis of student misbehavior and teacher burnout. *Educational Research Review*, 12, 30–44. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2014.05.003>
- Avilés, L., y Rojas, K. (2016). *Prevalencia del síndrome de Burnout y su correlación con factores organizacionales en docentes de educación secundaria* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. <https://repositorio.unan.edu.ni/11438/1/2121.pdf>
- Barrios, M. (2014). *Efectos del desgaste laboral como riesgo psicosocial en la productividad* [Tesis doctoral, Universidad de Carabobo].
- Bakker, A. B., Demerouti, E., y Sanz-Vergel, A. I. (2014). *Burnout and work engagement: The JD–R approach. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Byrne, B. M. (1992). *Teacher Burnout: Contributing Organizational Factors* (ERIC Document No. ED344886). U.S. Department of Education, Office of Educational Research and Improvement. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED344886.pdf>
- Caputo, J. (2015). *Stress and Burnout in Library Service*. Oryx Press.
- Cruz, J. P. (2013). *El síndrome de burnout en profesionales de la educación*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Médica Panamericana.
- Day, C. (2006). *Pasión por enseñar: la identidad personal y profesional del docente y sus valores*. Madrid: Narcea Ediciones.
- Escalae. (2024). *Dimensiones clave del bienestar docente: Consecuencias de una gestión transaccional vs. relacional*. <https://escalae.org/5-dimensiones-clave-del-bienestar-docente/>

- Farber, B. A. (1983). *Stress and burnout in the human service professions*. Pergamon Press.
<https://archive.org/details/stressburnoutinh00farb>
- Freudenberger, H. J. (1974). *Staff burn-out*. Journal of Social Issues, 30(1), 159–165.
<https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- García, J. (2017). *Características culturales nacionales, burnout y accidentabilidad laboral* [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación a Distancia].
- Gil-Monte, P. R. (2010). *Síndrome de quemarse por el trabajo: Aproximaciones teóricas, explicación y recomendaciones para su intervención*. Revista Electrónica de Psicología Científica. <http://www.psicologiacientifica.com>
- Gobierno de Nicaragua. (2022). *Plan Nacional de Lucha contra la Pobreza y para el Desarrollo Humano 2022–2026*. <https://www.pndh.gob.ni/descargas.aspx>
- Guevara-Manrique, A. C., Sánchez-Lozano, C. M., & Parra, L. (2014). *Estrés laboral y salud mental en docentes de primaria y secundaria*. Revista Colombiana de Salud Ocupacional, 4(4), 30–32.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2023). *Metodología de la investigación: Enfoque cuantitativo, cualitativo y mixto* (3.^a ed.). McGraw-Hill Education.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., y Schaufeli, W. B. (2006). *Burnout and work engagement among teachers*. Journal of School Psychology, 43(6), 495–513.
<https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Ingersoll, RM y Strong, M. (2011). *El impacto de los programas de inducción y mentoría para docentes principiantes: Una revisión crítica de la investigación*. Revista de Investigación Educativa, 81(2), 201-233. <https://doi.org/10.3102/0034654311403323>

- Jex, S. (2016). *Claridad y sobrecarga de roles asignados*. En OIT, Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo: Factores psicosociales y de organización. Organización Internacional del Trabajo.
- Madigan, D. J., y Kim, L. E. (2020). *Does teacher burnout affect students?* A systematic review of its association with academic achievement and student-reported outcomes. *International Journal of Educational Research*, 105, 101714. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2020.101714>
- Maslach, C., y Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., y Leiter, M. P. (2001). *Agotamiento laboral*. *Revista Anual de Psicología*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Ministerio de Educación (MINED). (2019). *Manual de buenas prácticas pedagógicas para el aprendizaje en el aula*. <https://www.mined.gob.ni/biblioteca/wp-content/uploads/2024/07/Manual-Buenas-Practicas-en-el-aula-260319.pdf>
- Murillo, F. J., y Román, M. (2008). *Eficacia escolar y factores asociados en América Latina y el Caribe (Informe)*. Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO). <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000163174>
- Organización de las Naciones Unidas. (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>
- Otzen, T. y Monterola, C. (2017). *Técnicas de muestreo sobre una población en estudio*. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

- Rivera Guerrero, Á., Segarra Jaime, P., y Giler Valverde, G. (2018). *Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior*. Archivos venezolanos de farmacología y terapéutica, 37(2), 17–23. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55960422004>
- Rodríguez Ramírez, A., Guevara Araiza, M., y Viramontes Anaya, L. (2017). Síndrome de burnout en docentes. Revista Electrónica de Psicología Iztacala, 20(4), 1–15. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29315253002>
- Salinas Mejía, M. I. (2024). Higiene escolar y su influencia en el desempeño docente, según la experiencia de profesores de primaria en el Colegio Público España del municipio de Managua, durante el I semestre del año 2024 [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Redemptoris Mater].
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Lucio, M. d. P., Méndez Valencia, S., y Mendoza Torres, C. P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edición.). México, D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Skaalvik, EM y Skaalvik, S. (2010). *Satisfacción laboral docente y motivación para abandonar la docencia: Relaciones con el contexto escolar, sentimiento de pertenencia y agotamiento emocional*. Teaching and Teacher Education, 26(8), 1029-1038. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2009.11.001>
- Viteri Santos, M. S. (2022). *Incidencia del síndrome de Burnout en la labor docente en las universidades del Ecuador durante la pandemia COVID-19*. Universidad Politécnica Salesiana. <http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/23339/1/UPS-GT003951.pdf>

Anexos

Anexo 1

Validación de instrumentos

https://drive.google.com/file/d/14tMeItLKncRsIpCH4x2f5yrsW_B0W7QU/view?usp=drivesdk

Anexo 2

Instrumento para entrevista semiestructurada a docentes

Pregunta de apertura

- ¿Cómo ha sido su experiencia trabajando como docente en el Colegio Parroquial José María Villaseca?

❖ **Caracterizar los factores individuales y organizacionales que conducen al Síndrome de Burnout en el desempeño de los docentes del Colegio Parroquial José María Villaseca, ubicado en el distrito III de Managua, en el año lectivo 2024-2025.**

1. ¿Cuáles son las principales fuentes de estrés que enfrenta en su día a día como docente y cómo las maneja?
2. ¿Qué actividades o logros considera que han contribuido a su desarrollo profesional y personal en el ámbito educativo?
3. ¿Cómo evalúa el apoyo que recibe por parte de la administración del colegio?

❖ **Identificar cómo se ve afectado el desempeño profesional de los docentes del Colegio Parroquial José María Villaseca según su percepción sobre la influencia del Síndrome de Burnout, durante el periodo lectivo 2024-2025.**

4. ¿Ha sentido en algún momento desmotivación por su labor docente? ¿Qué lo ha causado?
5. ¿Qué estrategias o recursos considera que ayudarían a prevenir el Burnout y mejorar la calidad educativa?

6. ¿De qué manera cree que su estado emocional impacta en su desempeño y el aprendizaje de sus estudiantes?

❖ Determinar las repercusiones del Síndrome de Burnout docente en el rendimiento académico del Colegio Parroquial José María Villaseca, ubicado en el distrito III de Managua, durante el periodo lectivo 2024-2025.

7. ¿De qué manera el estrés o la carga laboral afectan su capacidad para planificar adecuadamente las actividades de las asignaturas que imparte?
8. ¿Cómo describiría el clima laboral en la institución y la colaboración entre docentes? ¿Cree que esto influye en su desempeño?
9. ¿Ha notado que el cansancio o el estrés influye en la variedad e innovación de las metodologías que emplea en el aula?

Anexo 3

Instrumento de entrevista semiestructurada para personal administrativo

La presente entrevista forma parte de una investigación cuyo propósito es analizar cómo inciden los factores desencadenantes del Síndrome de Burnout en el desempeño del cuerpo docente, desde la perspectiva del personal administrativo, y cómo este fenómeno repercute en el rendimiento académico del Colegio Parroquial José María Villaseca, ubicado en el distrito III de Managua, durante el año 2024-2025.

El objetivo es obtener información sobre:

- ❖ Los factores individuales y organizacionales que conducen al síndrome de Burnout en los docentes, según percepción del personal administrativo.
- ❖ La visión del personal administrativo sobre la influencia del Burnout en el desempeño docente.
- ❖ Las repercusiones del Síndrome de Burnout docente en el rendimiento académico del colegio desde la administración.

La información que se brinde será utilizada únicamente con fines académicos, resguardando la confidencialidad y garantizando el anonimato de los participantes. No se publicará dato alguno que permita identificación personal. Al responder, el participante manifiesta su consentimiento informado, comprendiendo que su participación es voluntaria y que puede retirarse en cualquier momento sin consecuencias.

Pregunta de apertura

¿Cómo ha sido su experiencia trabajando en el área administrativa del Colegio Parroquial José María Villaseca?

❖ Objetivo 1: Caracterizar los factores individuales y organizacionales que conducen al Síndrome de Burnout en los docentes

1. Desde su experiencia personal en la administración, ¿cuáles son las principales fuentes de estrés y sobrecarga laboral que enfrenta en su trabajo diario?

2. Desde su perspectiva, ¿qué factores o cargas administrativas observa que afectan el bienestar y causan estrés en los docentes?

❖ Objetivo 2: Identificar cómo se ve afectado el desempeño de los docentes según la percepción sobre la influencia del Burnout

3. ¿Cómo cree que el estrés o el agotamiento impactan su desempeño y compromiso en las labores administrativas?
4. ¿Cómo percibe que el estrés o la sobrecarga afectan el desempeño y motivación del personal docente en sus responsabilidades? ¿Puede compartir alguna experiencia?

❖ Objetivo 3: Determinar las repercusiones del Síndrome de Burnout en la calidad educativa desde la administración

5. ¿De qué manera considera que el estrés y la carga laboral en el área administrativa afectan su capacidad para apoyar y coordinar con el área docente?
6. Según su experiencia, ¿cómo repercute el estado emocional y físico del personal docente en la calidad educativa y en el ambiente escolar general?

Anexo 4

Definición operativa de categorías de análisis

https://docs.google.com/document/d/1VLg3lOETj1n4mAmrnODEko_mfzy3IoJX/edit?usp=drivesdk&ouid=106245870409160754230&rtpof=true&sd=true

Anexo 5

Consentimientos de docentes

Este documento fue entregado a los docentes participantes para garantizar la confidencialidad y el uso ético de la información obtenida. Disponible en el siguiente enlace:

<https://drive.google.com/file/d/1WYq71QK819kU6XngWo5qMzKIMHCdYDI/view?usp=drivesdk>

Anexo 6

Consentimientos de docentes y personal administrativo

Este documento fue entregado a una docente y al personal administrativo participante para garantizar la confidencialidad y el uso ético de la información obtenida. Disponible en el siguiente enlace:

https://drive.google.com/file/d/116tqlGA9rwV0Uoc_CBB610jkq6y1mENq/view?usp=drivesdk

Anexo 7

Transcripciones de entrevistas de docentes y personal administrativo

El siguiente documento contiene la transcripción textual de las entrevistas aplicadas, organizadas por código de participante y pregunta. Disponible en el siguiente enlace:

<https://drive.google.com/file/d/1gGQL4DsvSyCN5y5sNmt7gU7oI5TN1SmC/view?usp=drivesdk>

Anexo 8

Grabaciones de entrevistas de docentes y personal administrativo

Grabaciones de audio obtenidas durante la aplicación de entrevistas a docentes. Cada archivo está identificado con un código para resguardar la confidencialidad de los participantes. Disponible en el siguiente enlace:

https://drive.google.com/drive/folders/1GZTBTABIPizvzXFtism_iLh24RsnPKtF

DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS DE PUBLICACIÓN

Nosotros, María Elena Cerón Pérez con cédula de identidad 001-260302-1017N, Emely Nicoll Palacio Aburto con cédula de identidad 001-010804-1008V, y Meybell Fabiola Rodríguez Hernández con cédula de identidad 001-070401-1041K, egresados del programa académico de Grado, Licenciatura en Pedagogía con mención en Administración y Gestión Educativa declaramos que:

El contenido del presente documento es un reflejo de nuestro trabajo personal, y toda la información que se presenta está libre de derechos de autor, por lo que, ante cualquier notificación de plagio, copia o falta a la fuente original, nos hacemos responsables de cualquier litigio o reclamación relacionada con derechos de propiedad intelectual, exonerando de toda responsabilidad a la Universidad Católica Redemptoris Mater (UNICA).

Así mismo, autorizamos a UNICA por este medio, publicar la versión aprobada de nuestro trabajo de investigación, bajo el título Factores desencadenantes del Síndrome de Burnout en el personal docente y sus repercusiones en el rendimiento académico en el Colegio Parroquial José María Villaseca durante el período lectivo 2024-2025 en el campus virtual y en otros espacios de divulgación, bajo la licencia Atribución-No Comercial-Sin derivados, irrevocable y universal para autorizar los depósitos y difundir los contenidos de forma libre e inmediata.

Todo esto lo hacemos desde nuestra libertad y deseo de contribuir a aumentar la producción científica. Para constancia de lo expuesto anteriormente, se firma la presente declaración en la ciudad de Managua, Nicaragua a los 10 días del mes febrero de 2026.

Atentamente,

María Elena Cerón Pérez

mceron@unica.edu.ni

Firma: _____

Emely Nicoll Palacio Aburto

epalacio4@unica.edu.ni

Firma: _____

Meybell Fabiola Rodríguez Hernández

mrodriguez47@unica.edu.ni

Firma: _____