

Burnout y desempeño en formadores andinos: mediación del engagement y moderación del apoyo institucional

Burnout and performance in Andean trainers: mediating engagement and moderating institutional support

 Nancy Martha Yucra Sucacahua ¹

 Emy Enriqueta Tumi Almonte ²

 Felicitas Rosmery Carbajal Farfán ³

¹ Universidad San Pedro.
Chimbote, Perú. Correo:
caperucitanancy@hotmail.com

² Universidad Andina
“Néstor Cáceres
Velásquez”. Puno, Perú.
Correo:
emytumi@gmail.com

³ Universidad Andina
“Néstor Cáceres
Velásquez”. Puno, Perú.
Correo:
ros_mery23@hotmail.com

Cómo citar: Yucra
Sucacahua, N. M., Tumi
Almonte, E. E., & Carbajal
Farfán, F. R. (2026).
Burnout y desempeño en
formadores andinos:
mediación del engagement
y moderación del apoyo
institucional. *Revista de
Educación Simón
Rodríguez*, 6(12), 1-14
<https://doi.org/10.62319/simonrodriguez.v.6i12.191>

Resumen

Contexto: El estrés laboral crónico afecta la formación docente, especialmente en contextos de precariedad estructural, impactando el desempeño y el bienestar de los formadores. **Objetivo:** Determinar el efecto del burnout sobre el desempeño docente y analizar la mediación del engagement laboral y la moderación del apoyo institucional en formadores de un Instituto Superior Pedagógico público del altiplano peruano. **Metodología:** Se empleó un diseño transversal correlacional con 287 docentes. Se aplicaron el Maslach Burnout Inventory-Educators Survey (MBI-ES), el Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9), una escala de desempeño basada en TALIS y una escala de apoyo institucional. Se realizó análisis factorial confirmatorio para validar el modelo de seis factores (CFI = 0,941; RMSEA = 0,062). **Resultados:** El agotamiento emocional se asoció negativamente con el desempeño docente ($\beta = -0,260$; $p < 0,001$). El engagement laboral medió parcialmente esta relación, representando el 20,7 % del efecto total (IC 95 % [-0,089, -0,024]). El apoyo institucional moderó el vínculo burnout-desempeño ($\beta = 0,205$; $p = 0,003$), evidenciando que su presencia atenúa el impacto negativo del burnout. **Conclusiones:** El engagement laboral actúa como mecanismo de compensación parcial frente al burnout, mientras que el apoyo institucional funciona como una condición de frontera que modula la relación entre agotamiento emocional y desempeño docente. Se recomienda fortalecer estrategias de engagement y apoyo institucional para mitigar los efectos del estrés laboral en contextos educativos vulnerables.

Palabras clave: Apoyo institucional; Burnout docente; Desempeño docente; Engagement laboral; Formación docente

Abstract

Context: Chronic occupational stress affects teacher training, particularly in contexts of structural precariousness, impacting both the performance and well-being of teacher educators. **Objective:** To determine the effect of burnout on teacher performance and to analyze the mediating role of work engagement and the moderating role of institutional support among faculty at a public Higher Pedagogical Institute in the Peruvian highlands. **Methodology:** A cross-sectional correlational design was employed with a sample of 287 teachers. The Maslach Burnout Inventory-Educators Survey (MBI-ES), the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-

9), a performance scale based on TALIS, and an institutional support scale were administered. Confirmatory Factor Analysis (CFA) validated the six-factor model (CFI = 0.941; RMSEA = 0.062). **Results:** Emotional exhaustion was negatively associated with teacher performance ($\beta = -0.260$; $p < 0.001$). Work engagement partially mediated this relationship, accounting for 20.7% of the total effect (95% CI [-0.089, -0.024]). Furthermore, institutional support moderated the burnout–performance link ($\beta = 0.205$; $p = 0.003$), demonstrating that its presence buffers the negative impact of burnout. **Conclusions:** Work engagement acts as a partial compensatory mechanism against burnout, while institutional support functions as a boundary condition that modulates the relationship between emotional exhaustion and teacher performance. Strengthening engagement strategies and institutional support is recommended to mitigate the effects of occupational stress in vulnerable educational settings.

Keywords: Institutional support; Teacher burnout; Teacher performance; Job engagement; Teacher training

Introducción

El síndrome de burnout docente constituye un fenómeno de alcance global que compromete los sistemas educativos y la salud de quienes ejercen la docencia. Las prevalencias elevadas de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal entre profesores tiene consecuencias directas sobre la motivación y la permanencia en la profesión (Agyapong et al., 2022). El análisis bibliométrico de Yao y Abdullah (2025), sobre cinco décadas de investigación confirma que el burnout docente representa uno de los constructos más estudiados en psicología educativa, aunque la mayor parte de las evidencias proviene del Norte Global. Esta concentración geográfica del conocimiento genera vacíos teóricos respecto a la comprensión del fenómeno en poblaciones que enfrentan precariedad estructural y aislamiento geográfico, como ocurre en las regiones andinas de América Latina (Chávez et al., 2025).

En este contexto, la relación entre el burnout y el desempeño docente ha recibido atención sostenida, Klusmann et al. (2022), evidenciaron a partir de un estudio con reportes de docentes y estudiantes que la calidad instruccional media la asociación entre el agotamiento emocional y los resultados del alumnado, confirmando que el desgaste deteriora la enseñanza. Zhou et al. (2024), mediante un metaanálisis sobre factores del bienestar docente, identificaron que las demandas laborales excesivas constituyen el predictor más robusto del deterioro del bienestar y del desempeño profesional. Estos hallazgos refuerzan la necesidad de examinar los mecanismos a través de los cuales el burnout afecta la práctica pedagógica en contextos donde las condiciones laborales difieren de aquellas en las que se desarrollaron los marcos teóricos predominantes en la investigación educativa internacional (Cadena et al., 2025).

Por otra parte, el engagement laboral ha emergido como factor relevante en la comprensión de la dinámica burnout-desempeño. Angelini et al. (2024), demostraron en 807 docentes italianos que las dimensiones del burnout median la relación entre engagement y bienestar subjetivo, evidenciando la interdependencia de ambos constructos. Wang et al. (2024a), identificaron que la motivación docente, la autonomía percibida y la calidad de la relación con estudiantes predicen el agotamiento emocional, subrayando el papel de las variables motivacionales como barreras contra el deterioro profesional. Yu et al. (2024),

documentaron que el engagement influye sobre el bienestar a través de una mediación serial con apoyo organizacional y empoderamiento psicológico. Esta convergencia sugiere que el engagement opera como recurso que absorbe parte del impacto negativo del burnout sobre el desempeño docente en diversas poblaciones y contextos educativos (Wang, 2024).

Asimismo, el apoyo institucional se sustenta en dos marcos teóricos complementarios. La Teoría de Conservación de Recursos (COR) postula que los individuos buscan proteger los recursos que valoran, de modo que el estrés surge cuando estos se amenazan o pierden (Sha y Chang, 2025). La Teoría de la Autodeterminación (SDT) sostiene que la satisfacción de las necesidades de autonomía, competencia y relación promueve la motivación intrínseca (McAnally y Hagger, 2024). Por otra parte, Wang et al. (2024b), corroboraron que las intervenciones basadas en SDT mejoran los resultados educativos. Kong et al. (2026), evidenciaron que el apoyo organizacional reduce el burnout a través de la satisfacción de necesidades básicas. La integración de ambas teorías ofrece un marco robusto para comprender la manera en que el apoyo institucional modula la relación entre el burnout y el desempeño en contextos de alta precariedad.

Sin embargo, en el altiplano peruano, específicamente en el Instituto Superior Pedagógico (ISP) Público de Lampa, Puno, los docentes enfrentan una triple precariedad: limitaciones de infraestructura, restricciones de conectividad digital y brechas salariales respecto a centros urbanos. Marsollier et al. (2024), documentaron prevalencias elevadas de burnout en docentes latinoamericanos condicionadas por factores estructurales similares. Wu et al. (2025), señalaron que el apoyo social influye sobre el engagement de docentes rurales a través de modelos de mediación moderada. Persiste una carencia de estudios que examinen de forma conjunta el efecto directo del burnout sobre el desempeño, la mediación del engagement y la moderación del apoyo institucional en formadores andinos. En consecuencia, la presente investigación se orienta a explorar ¿cómo se configura la relación entre el burnout y el desempeño docente en el ISP de Lampa, y qué papel desempeñan el engagement laboral y el apoyo institucional?

Un estudio en este sentido contribuye a la comprensión de los mecanismos psicológicos y organizacionales que operan en la relación burnout-desempeño en contextos de alta precariedad, donde las condiciones geográficas y socioeconómicas difieren de aquellas en las que se desarrollaron las teorías predominantes. La relevancia de esta investigación reside en la necesidad de generar evidencia empírica que sirva de base para el diseño de políticas institucionales orientadas a proteger la calidad de la formación docente en regiones vulnerables. Por ello, el objetivo de este estudio fue determinar el efecto del burnout sobre el desempeño docente y la incidencia de la mediación del engagement laboral y la moderación del apoyo institucional en formadores de un Instituto Superior Pedagógico público del altiplano peruano.

Método

Este estudio adoptó un diseño transversal de tipo correlacional con controles estadísticos de endogeneidad, puesto que se buscó establecer asociaciones entre variables sin manipulación experimental. La inferencia causal se sustentó en la triangulación de técnicas complementarias que incluyeron modelamiento de ecuaciones estructurales con estimador de máxima verosimilitud robusto, análisis de regresión jerárquica con errores estándar robustos HC3 y análisis configuracional de conjuntos difusos.

Se seleccionó este tipo de investigación dado que el objetivo central consistió en determinar relaciones entre variables y evaluar mecanismos de mediación y moderación en un contexto específico. Los errores robustos HC3 se emplearon para garantizar la validez de las estimaciones bajo potencial heterocedasticidad, comparándose con estimaciones OLS clásicas para verificar la estabilidad de los coeficientes.

La población estuvo conformada por la totalidad de docentes del ISP Público de Lampa, provincia de Lampa, departamento de Puno, Perú, institución ubicada a 3.850 metros sobre el nivel del mar. Los criterios de inclusión comprendieron ser docente activo con contrato vigente y tener un mínimo de seis meses de ejercicio en la institución. Se excluyeron a quienes se encontraban en licencia prolongada o con funciones exclusivamente administrativas. El tamaño muestral se calculó considerando un efecto $f^2 = 0.15$, poder estadístico de .80, nivel de significancia $\alpha = .05$ y ocho predictores, con un sobre muestreo del 15 %. La muestra final quedó constituida por 287 docentes, de los cuales 144 eran mujeres (50.2 %) y 143 hombres (49.8 %), con experiencia docente promedio de 12.4 años. La muestra se obtuvo mediante censo completo de docentes que cumplían los criterios de inclusión y aceptaron participar voluntariamente.

Se emplearon cuatro instrumentos de medición. El burnout se evaluó mediante el Maslach Burnout Inventory-Educators Survey (MBI-ES) adaptado, con 14 ítems en agotamiento emocional (5 ítems, $\alpha = .852$), despersonalización (4 ítems, $\alpha = .828$) y baja realización personal invertida (5 ítems, $\alpha = .824$). El engagement laboral se midió con el Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9) adaptado (9 ítems, $\alpha = .889$). El desempeño docente se evaluó con una escala propia basada en el marco TALIS (10 ítems, $\alpha = .894$), que abarca planificación, ejecución didáctica y retroalimentación. El apoyo institucional percibido se midió con una escala adaptada de 5 ítems ($\alpha = .851$). Todos los constructos presentaron confiabilidad compuesta superior a .75 y varianza media extraída superior a .38, confirmando adecuadas propiedades psicométricas en la muestra.

La recolección de datos se llevó a cabo de forma presencial en las instalaciones del instituto, implementando una separación temporal de 14 días entre los bloques de instrumentos con el propósito de mitigar el sesgo de método común. En la primera aplicación se administraron las escalas de burnout, y en la segunda las escalas de engagement, desempeño y apoyo institucional. Se aplicó contrabalanceo en el orden de presentación de las escalas y se incluyeron ítems de control de atención. El control del sesgo de método común se ejecutó mediante la técnica de la variable marcadora, verificando que la correlación entre la variable marcadora y los constructos latentes fuera inferior a .10, conforme a las recomendaciones de la literatura metodológica. Los participantes firmaron un consentimiento informado antes de completar cada bloque de instrumentos.

El estudio se realizó conforme a los principios éticos establecidos en la Declaración de Helsinki y las normativas nacionales de investigación con seres humanos. Se obtuvo el consentimiento informado por escrito de todos los participantes antes de su inclusión en el estudio. Se garantizó la confidencialidad de la información y el anonimato de las respuestas individuales. Los participantes fueron informados sobre los objetivos de la investigación, la naturaleza voluntaria de su participación y su derecho a retirarse en cualquier momento sin consecuencias para su situación laboral. El protocolo fue revisado y aprobado por el comité de ética de la institución de afiliación. No se identificaron conflictos de interés ni

se proporcionaron incentivos económicos a los participantes por su colaboración en la investigación.

El análisis estadístico se ejecutó en varias fases. Primero, se realizó un análisis factorial confirmatorio con estimador MLR bajo paradigma CB-SEM, evaluando el ajuste global mediante χ^2 , CFI, TLI, RMSEA con intervalo de confianza al 90 % y SRMR. Segundo, se estimaron modelos de regresión jerárquica con errores robustos HC3, incorporando secuencialmente controles demográficos, predictores principales, mediador y términos de interacción. Tercero, la mediación se analizó mediante bootstrap de 5.000 remuestreos con intervalos BCa al 95 %, con hipótesis bilaterales y $\alpha = .05$. Cuarto, la moderación se evaluó mediante simple slopes a ± 1 DE del moderador. Finalmente, se ejecutó un análisis fsQCA complementario. Se utilizó el software R con los paquetes lavaan, car y QCA. La prueba de Kolmogorov-Smirnov confirmó la normalidad univariada de los datos.

Resultados

A continuación, se presentan los resultados derivados del análisis de los datos recopilados en la muestra de 287 docentes del ISP Público de Lampa. Se abordan los estadísticos descriptivos y las correlaciones bivariadas entre las variables del estudio, los resultados del análisis factorial confirmatorio que avalan la validez de medida de los instrumentos, los modelos de regresión jerárquica que evalúan las hipótesis directas, mediacionales y moderacionales planteadas, así como el análisis de mediación bootstrap y la moderación mediante simple slopes. Adicionalmente, se describen las pruebas de robustez y el análisis configuracional que complementan los hallazgos principales del estudio con enfoque cuantitativo.

Respecto a los estadísticos descriptivos y las correlaciones bivariadas, la Tabla 1 presenta las medias, desviaciones estándar y la matriz de correlaciones de las variables del estudio, junto con los factores de inflación de varianza. Los valores de asimetría y curtosis se situaron dentro de rangos aceptables. Las correlaciones mostraron asociaciones negativas entre el agotamiento emocional y las variables de resultado, así como asociaciones positivas entre engagement y desempeño docente.

Los resultados indican que el agotamiento emocional presentó una media de 3.25 (DE = 0.68), valor que refleja niveles moderados de desgaste en la muestra. La correlación más relevante fue la asociación negativa entre agotamiento emocional y desempeño docente ($r = -.310$, $p < .001$), base del efecto directo examinado. El engagement laboral se asoció de forma positiva con el desempeño ($r = .352$, $p < .001$) y negativa con el agotamiento ($r = -.218$, $p < .001$), respaldando su potencial rol mediacional. El apoyo institucional mostró asociaciones significativas con las variables principales, aunque con magnitudes modestas, sugiriendo un efecto moderador específico más que un efecto principal robusto.

Tabla 1. Estadísticos descriptivos, correlaciones y factores de inflación de varianza entre agotamiento, engagement, desempeño docente y apoyo institucional.

Variable	M	DE	1	2	3	4	5
1. EE	3.25	0.68	—				
2. DP	2.89	0.69	.378***	—			
3. PA_inv	2.60	0.65	.185**	.103	—		

Variable	M	DE	1	2	3	4	5
4. ENG	3.64	0.63	-.218***	-.209***	-.086	—	
5. PERF	3.83	0.58	-.310***	-.160**	-.050	.352***	—
6. SUP	3.12	0.67	-.145*	-.156**	-.090	.155**	.128*

Nota. N = 287. *p < .05, **p < .01, ***p < .001. EE = agotamiento emocional; DP = despersonalización; PA_inv = baja realización personal; ENG = engagement; PERF = desempeño; SUP = apoyo institucional. VIF < 3.3 en todos los predictores.

En cuanto a la validez de medida, la Tabla 2 muestra los resultados del análisis factorial confirmatorio realizado sobre un modelo de seis factores correlacionados. Los índices de ajuste alcanzaron los criterios de aceptabilidad establecidos en la literatura especializada. La convergencia de estos indicadores respalda la estructura factorial de los instrumentos empleados para la evaluación de los constructos del estudio en la muestra de docentes del ISP de Lampa.

Como se aprecia, el CFI (.941) y el TLI (.932) superaron el umbral de .90, mientras que el RMSEA (.062) y el SRMR (.059) se situaron por debajo de .08, confirmando un ajuste global adecuado. Las cargas factoriales estandarizadas oscilaron entre .56 y .80, y los indicadores de validez convergente y discriminante resultaron satisfactorios, con una excepción teóricamente justificada en el par agotamiento emocional-despersonalización, consistente con la naturaleza factorial compartida del constructo de burnout reportada en estudios previos con el MBI-ES en diversas poblaciones docentes.

Tabla 2. Análisis factorial confirmatorio: índices de bondad de ajuste del modelo de seis factores.

Índice	Valor	Criterio
χ^2 (gl)	248.15 (120)	—
CFI	.941	> .90
TLI	.932	> .90
RMSEA	.062	< .08
90 % IC RMSEA	[.052, .072]	—
SRMR	.059	< .08

Nota. Modelo de seis factores correlacionados. Estimador MLR. Bootstrapping 5.000 muestras.

La Tabla 3 presenta los resultados de los modelos de regresión jerárquica empleados para evaluar las hipótesis del estudio. Se estimaron cinco modelos secuenciales que incorporaron progresivamente los controles demográficos, los predictores principales, el mediador y los términos de interacción para el análisis de moderación del efecto del apoyo institucional sobre la relación entre burnout y desempeño.

Los resultados revelan que el Modelo 2, que incorporó el agotamiento emocional, generó un incremento significativo en la varianza explicada ($\Delta R^2 = .097$), confirmando la asociación negativa con el desempeño ($\beta = -.260$, $p < .001$). La inclusión del engagement en el Modelo 3 produjo un segundo incremento ($\Delta R^2 = .083$) con atenuación del coeficiente del agotamiento (de $-.260$ a $-.206$), señalando mediación parcial. El Modelo 4 evidenció que la interacción agotamiento $\times$ apoyo alcanzó significancia ($\beta = .205$, $p = .003$), confirmando el efecto moderador del apoyo institucional. El Modelo 5 no aportó varianza

adicional, indicando que la moderación opera sobre la ruta directa del agotamiento emocional hacia el desempeño docente.

Tabla 3. Modelos de regresión jerárquica secuenciales con efectos principales y de moderación.

Predictor	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4	Modelo 5
Experiencia	.006	.005	.005	.005	.005
Género	.089	.089	.081	.079	.079
EE	—	-.260***	-.206***	-.200***	-.199***
ENG	—	—	.268***	.275***	.275***
SUP	—	—	—	.054	.053
EE × SUP	—	—	—	.205**	.207**
ENG × SUP	—	—	—	—	.005
R ²	.008	.105	.188	.213	.213
ΔR ²	—	.097	.083	.025	.000
F	0.98	9.72	12.86	9.15	8.17

Nota. N = 287. β estandarizados. Errores robustos HC3. Variables centradas. *p < .05, **p < .01, ***p < .001.

Por otro lado, la Tabla 4 detalla los resultados del análisis de mediación bootstrapped que evalúa el efecto indirecto del agotamiento emocional sobre el desempeño a través del engagement laboral, complementando los hallazgos de la regresión jerárquica al proporcionar intervalos de confianza para las rutas del modelo mediacional.

Estos hallazgos indican que el efecto indirecto del agotamiento emocional sobre el desempeño a través del engagement fue significativo ($ab = -.054$, IC 95 % [-.089, -.024]), confirmando la mediación parcial postulada. El engagement absorbió aproximadamente una quinta parte del efecto total (20.7 %), lo cual indica que la ruta directa retiene cerca del 80 % de la varianza explicada. Este resultado evidencia que el engagement funciona como mecanismo de compensación parcial frente a la erosión del agotamiento emocional, aunque insuficiente para revertir el efecto negativo sobre el desempeño docente en este contexto de triple precariedad del altiplano peruano.

Tabla 4. Análisis de mediación bootstrapped del efecto indirecto del agotamiento emocional sobre el desempeño docente a través del engagement laboral.

Efecto	β	EE	t	p	IC 95 %
Ruta a (EE → ENG)	-.201	.053	-3.79	<.001	[-.305, -.097]
Ruta b (ENG → PERF EE)	.268	.055	4.92	<.001	[.160, .376]
Efecto total c	-.260	.049	-5.34	<.001	[-.356, -.164]
Efecto directo c'	-.206	.047	-4.41	<.001	[-.298, -.114]
Efecto indirecto ab	-.054	.018	-3.00	.003	[-.089, -.024]
Proporción mediada	20.7 %	—	—	—	—

Nota. Bootstrap BCa 5.000 muestras. EE = error estándar. IC no incluye cero: mediación parcial significativa.

En otro orden de análisis, la Tabla 5 presenta los resultados de la moderación mediante simple slopes, los cuales evalúan el efecto condicional del agotamiento emocional sobre el

desempeño en tres niveles del apoyo institucional percibido por los docentes participantes en la investigación.

El efecto del agotamiento emocional sobre el desempeño varió según el nivel de apoyo institucional. En niveles bajos, la pendiente fue fuertemente negativa y significativa ($\beta = -.337$, $p < .001$). En niveles medios, se mantuvo significativa, aunque atenuada ($\beta = -.200$, $p < .001$). En niveles altos, la pendiente se redujo a valores no significativos ($\beta = -.062$, $p = .329$), confirmando que el apoyo institucional atenúa el efecto del burnout. Las pruebas de robustez mantuvieron la dirección y significancia bajo especificaciones alternativas. El análisis fsQCA identificó una configuración suficiente que combinó alto engagement con alto apoyo (consistencia = .917), proporcionando convergencia cualitativa con los resultados del análisis de variables.

Tabla 5. Efectos condicionales (simple slopes) de la relación agotamiento emocional-desempeño según niveles de apoyo institucional percibido por los docentes.

Nivel de apoyo	Simple slope β	EE	t	p	IC 95 %
Bajo (-1 DE)	-.337	.068	-4.94	<.001	[-.471, -.203]
Medio (0)	-.200	.047	-4.29	<.001	[-.292, -.108]
Alto (+1 DE)	-.062	.064	-0.98	.329	[-.188, .064]

Nota. Variables centradas (media = 0, DE = 0.669). ΔR^2 interacción = .025, $p = .003$.

El análisis de los datos recopilados en la muestra de docentes permitió evaluar las relaciones entre agotamiento emocional, engagement laboral, apoyo institucional y desempeño docente. Los estadísticos descriptivos y las correlaciones bivariadas mostraron asociaciones en las direcciones esperadas. El análisis factorial confirmatorio respaldó la validez de medida de los instrumentos empleados. Los modelos de regresión jerárquica secuenciales confirmaron los efectos directos planteados, mientras que el análisis de mediación bootstrap evidenció un efecto indirecto significativo del agotamiento sobre el desempeño a través del engagement. Finalmente, el análisis de simple slopes reveló un efecto de moderación del apoyo institucional, el cual amortiguó la relación negativa entre agotamiento emocional y desempeño docente en niveles altos de apoyo.

Discusión

Los hallazgos del presente estudio permiten avanzar en la comprensión de las relaciones entre agotamiento emocional, engagement laboral, apoyo institucional y desempeño docente en un contexto de alta vulnerabilidad educativa. A continuación, se discuten los resultados más relevantes con base en la literatura especializada, organizando el análisis en torno a los ejes principales del modelo propuesto: la asociación negativa entre agotamiento y desempeño, el rol mediador del engagement, y el efecto moderador del apoyo institucional. Asimismo, se contrastan las convergencias y divergencias con estudios previos, se integran los hallazgos en un marco teórico coherente y se señalan las limitaciones del estudio, junto con futuras líneas de investigación derivadas de la evidencia obtenida.

La asociación negativa entre agotamiento emocional y desempeño converge con Aldrup et al. (2024), quienes documentaron que las dificultades en la regulación emocional deterioran la eficacia de la enseñanza en una revisión sistemática. Lep et al. (2023),

evidenciaron que las demandas laborales excesivas degradan la calidad de la enseñanza y el compromiso estudiantil a través del modelo demandas-recursos, lo cual coincide con la dirección del efecto encontrado en la muestra del ISP de Lampa. No obstante, la magnitud del coeficiente observado se sitúa en el rango inferior respecto a valores reportados en contextos urbanos, lo que podría reflejar un efecto techo: en condiciones de triple precariedad el desempeño se encuentra restringido por factores estructurales, reduciendo la varianza explicable por variables psicológicas individuales.

Cabe destacar que la proporción mediada del engagement laboral (20.7 %) guarda concordancia con Zhao et al. (2022), quienes identificaron que el engagement media la relación entre vocación profesional y reducción del burnout en docentes chinos, con rutas indirectas de magnitud comparable. Lee y Jo (2023), confirmaron que el engagement media la asociación entre demandas laborales y rendimiento, reforzando la validez del mecanismo mediacional identificado. De igual forma, He et al. (2025) documentaron que la identidad profesional media parcialmente la relación entre engagement y burnout en docentes de educación infantil, con un efecto directo que permanece significativo tras controlar el mediador, un patrón consistente con los resultados del ISP de Lampa, donde la ruta directa retuvo cerca del 80 % del efecto total.

En relación con el efecto moderador, se determina que el apoyo institucional atenúa el vínculo burnout-desempeño, lo que converge con Fan y Fang (2025), quienes identificaron que el apoyo organizacional amortigua la relación estrés-burnout en docentes rurales de forma diferencial según perfiles de estrés. Alimbekov et al. (2025), confirmaron que el apoyo organizacional percibido reduce el burnout en docentes de Kazajistán, un país en desarrollo con condiciones socioeconómicas similares a las del altiplano peruano. DeDiego et al. (2025) documentaron que el apoyo institucional a nivel de distrito constituye un factor crítico de protección contra el burnout en comunidades rurales aisladas de las Montañas Rocosas. Estos resultados sustentan la noción de que el apoyo institucional funciona como recurso de frontera cuya ausencia intensifica el daño sobre el desempeño docente.

A este aspecto se une la evidencia de Zhang et al. (2024), quienes demostraron en docentes de educación infantil que el engagement media los efectos de los estresores y que el trabajo significativo modera dichos efectos, un modelo con paralelismos estructurales con los hallazgos del presente estudio. La diferencia reside en que en el ISP de Lampa el moderador opera sobre la ruta directa del agotamiento emocional más que sobre la ruta del engagement, lo cual resulta relevante para el diseño de intervenciones orientadas a mitigar la fuente del daño. Cao et al. (2024), corroboraron en una revisión sistemática que el apoyo social institucional reduce el burnout y mejora el rendimiento de los docentes, reforzando la importancia de las políticas organizacionales en contextos educativos de alta vulnerabilidad.

Con igual relevancia, los hallazgos del ISP de Lampa difieren parcialmente de la evidencia de contextos con mayores recursos. Einav et al. (2024), identificaron que el apoyo social reduce el burnout a través de una mediación serial con gratitud y esperanza, un mecanismo más complejo que el efecto moderador directo observado en este estudio. Esta divergencia puede atribuirse a que en contextos de precariedad extrema los mecanismos psicológicos indirectos se desbordan por las carencias estructurales. Munezero et al. (2026), confirmaron que los factores protectores del burnout docente incluyen recursos individuales y contextuales, sugiriendo que las intervenciones eficaces deben operar simultáneamente en

ambos niveles para lograr un impacto sostenido sobre el desempeño en instituciones de formación docente.

Es importante señalar que el análisis configuracional complementó los resultados del análisis de variables al identificar una receta suficiente que combinó alto engagement con alto apoyo institucional (consistencia = .917). Este hallazgo converge con [Jara et al. \(2025\)](#), quienes documentaron que la motivación laboral media la relación entre resiliencia y estrés en docentes peruanos de la región de Chepén. La convergencia entre ambos estudios peruanos refuerza la validez ecológica de los resultados y sugiere que la combinación de recursos motivacionales y organizacionales opera como factor protector robusto en diversos contextos educativos del Perú. Por su parte, [Perez et al. \(2025\)](#), corroboraron en una muestra chilena que la mediación parcial del engagement estudiantil percibido sobre el burnout presenta patrones similares, extendiendo el hallazgo al contexto latinoamericano.

Por su parte, [Salvo et al. \(2025\)](#), identificaron en docentes chilenos que el autocuidado, el apoyo psicosocial y un entorno institucional que facilite el bienestar emocional constituyen factores críticos para la resiliencia docente. Estos resultados guardan coherencia con el efecto moderador del apoyo institucional hallado en este estudio, pues ambos señalan que las condiciones organizacionales determinan la capacidad de mantener niveles funcionales de desempeño frente al desgaste profesional. La integración de la Teoría de Conservación de Recursos con la Teoría de la Autodeterminación ofrece un marco explicativo que trasciende la evidencia fragmentada previa, al demostrar que la pérdida de recursos no opera de forma lineal sobre el desempeño cuando existen condiciones de frontera que nutren las necesidades psicológicas básicas y permiten la activación de mecanismos compensatorios como el engagement laboral docente.

A pesar de los hallazgos relevantes, este estudio presenta limitaciones que deben considerarse al interpretar los resultados. El diseño transversal impide establecer precedencia temporal entre las variables, lo cual restringe las inferencias causales sobre la dirección de las relaciones identificadas. La dependencia del auto reporte introduce varianza de método que las estrategias de control implementadas, como la separación temporal y la variable marcadora, mitigan, pero no eliminan por completo. La muestra proviene de un único ISP, lo cual limita la generalización a otros contextos. Los instrumentos de medida de desempeño y apoyo institucional requieren validación adicional en muestras andinas. La ausencia de medidas objetivas de desempeño constituye una restricción para la comprobación externa de los resultados autorreportados por los participantes del estudio.

Investigaciones futuras deberían emplear diseños longitudinales con al menos tres olas de medición para establecer la direccionalidad causal de las relaciones identificadas en este estudio. Se recomienda expandir la muestra a múltiples institutos superiores pedagógicos del altiplano peruano para fortalecer la generalización de los hallazgos. Resulta pertinente incorporar medidas objetivas de desempeño docente, como observaciones de aula estructuradas o evaluaciones del aprendizaje estudiantil. También se sugiere explorar variables mediadoras adicionales como la autoeficacia contextualizada, la resiliencia comunitaria y la identidad profesional docente, las cuales podrían capturar la varianza residual no explicada por el engagement laboral. Finalmente, se plantea la necesidad de diseñar y evaluar intervenciones experimentales que fortalezcan el apoyo institucional y el engagement en contextos de triple precariedad andina.

Conclusiones

Los hallazgos del presente estudio contribuyen a la comprensión de la relación entre el burnout y el desempeño docente en un contexto de triple precariedad del altiplano peruano. El agotamiento emocional se asoció de forma negativa con el desempeño docente en formadores del ISP Público de Lampa, confirmando la premisa erosiva de la Teoría de Conservación de Recursos en un contexto donde las condiciones estructurales intensifican la vulnerabilidad de los docentes. La magnitud del efecto directo sugiere que el desgaste emocional constituye un factor determinante del rendimiento pedagógico, aunque su impacto se ve modulado por la presencia de recursos psicológicos y organizacionales que operan como mecanismos compensatorios parciales frente a la erosión de recursos energéticos y cognitivos necesarios para la práctica docente de calidad en instituciones de formación pedagógica.

Asimismo, el engagement laboral funcionó como mecanismo de compensación parcial al absorber una proporción significativa del efecto total del agotamiento emocional sobre el desempeño, lo cual respalda la contribución mediacional postulada desde la integración de la Teoría de Conservación de Recursos y la Teoría de la Autodeterminación. El apoyo institucional emergió como condición de frontera crítica, en niveles altos, atenuó de forma notable el efecto dañino del burnout, mientras que en niveles bajos la erosión del desempeño se intensificó con fuerza en la muestra estudiada. Estas evidencias subrayan la necesidad de que las políticas institucionales prioricen el fortalecimiento del respaldo organizacional como estrategia de protección de la calidad de la formación docente en regiones que enfrentan condiciones de precariedad estructural prolongada en el altiplano peruano.

En consecuencia, se recomienda que las autoridades educativas regionales implementen programas de apoyo institucional que incluyan mentoría entre pares, reducción de carga administrativa, fortalecimiento de la conectividad digital y mejora de la infraestructura física de los institutos pedagógicos. La condición para la eficacia de estas intervenciones radica en que el apoyo alcance niveles suficientemente altos para generar un efecto atenuador significativo sobre la relación burnout-desempeño, lo cual exige inversiones sostenidas y no gestos simbólicos por parte de las autoridades competentes. Estas recomendaciones adquieren particular relevancia en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 4 y 8, considerando que una proporción considerable de docentes de institutos pedagógicos peruanos reporta niveles elevados de agotamiento crónico, lo cual amenaza la sostenibilidad de la formación docente en las regiones más vulnerables del país.

Acerca de

Contribución de los autores: Los autores contribuyeron a la conceptualización del estudio, desarrollo metodológico, análisis e interpretación de los datos, redacción del manuscrito y revisión crítica de su contenido intelectual.

Financiamiento: Los autores declaran que no recibieron financiamiento para esta investigación.

Conflicto de interés: Los autores declaran no tener conflicto de intereses.

Certificación ética: El protocolo del presente estudio fue sometido a revisión y aprobado por el Comité de Ética en Investigación de la Universidad, en cumplimiento de los principios éticos y normativas institucionales aplicables.

Historia del artículo: Artículo recibido: 18 de marzo 2026 | Arbitrado: 29 de abril 2026 | Aceptado: 11 de mayo 2026 | Publicado 17 de julio 2026.

Referencias

- Agyapong, B., Obuobi-Donkor, G., Burbach, L. y Wei, Y. (2022). Stress, burnout, anxiety and depression among teachers: A scoping review. *International journal of environmental research and public health*, 19(17), 10706. <https://doi.org/10.3390/ijerph191710706>
- Aldrup, K., Carstensen, B. y Klusmann, U. (2024). The role of teachers' emotion regulation in teaching effectiveness: A systematic review integrating four lines of research. *Educational Psychologist*, 59(2), 89-110. <https://doi.org/10.1080/00461520.2023.2282446>
- Alimbekov, A., Azhykulov, S., Imanbaev, A., Zuluiev, B., Koilubaeva, B., Sagyndykova, R. y Muratbaev, B. (2025). Perceived organizational support and job burnout with the mediating mechanism of self-esteem. *International Journal of Educational Management*, 39(1), 240-258. <https://doi.org/10.1108/IJEM-03-2024-0130>
- Angelini, G., Mamprin, C., Borrelli, I., Santoro, P. E., Gualano, M. R., Moscato, U. y Fiorilli, C. (2024). Engaged teachers and well-being: The mediating role of burnout dimensions. *Health psychology and behavioral medicine*, 12(1), 2404507. <https://doi.org/10.1080/21642850.2024.2404507>
- Cadena, H., Hernández, M., Bastidas-ador, G. y Torres, H. (2025). What pushes university professors to burnout? A systematic review of sociodemographic and psychosocial determinants. *International journal of environmental research and public health*, 22(8), 1214. <https://doi.org/10.3390/ijerph22081214>
- Cao, B., Hassan, N. y Omar, M. (2024). The impact of social support on burnout among lecturers: A systematic literature review. *Behavioral Sciences*, 14 (8), 727. *Behav. Sci.*, 14(8). <https://doi.org/10.3390/bs14080727>
- Chávez, J., Barril, J. P., López, T., Clarà, M., Silvestre, F., Peel, K. y Justiniano, B. (2025). Navigating burnout: a study of teacher identity in Chile, Ecuador, Brazil, Spain and Australia. *Pedagogy, Culture and Society*, 33(2), 729-745. <https://doi.org/10.1080/14681366.2024.2302314>
- DeDiego, A. C., Hickman, B. J., Tracy, A. D., Hunt, T. L., Rush, L. S., Bays, J. D., Palmer, K. M., Perkins, M. A., & Lincoln, A. L. (2025). Teacher Mental Health and District Employee Support in Rural Communities: A Sequential Exploratory Mixed Methods Study. *Educational Policy*, 39(7), 1303-1329. <https://doi.org/10.1177/08959048241305528>
- Einav, M., Confino, D., Geva, N. y Margalit, M. (2024). Teachers' burnout—The role of social support, gratitude, hope, entitlement and loneliness. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 9(2), 827-849. <https://doi.org/10.1007/s41042-024-00154-5>
- Fan, X. y Fang, J. (2025). Strategic organizational support for stress and burnout: insights from rural teachers' stress profiles. *Frontiers in Psychology*, 16, 1580573. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1580573>

- He, S., Liu, L. y Lu, Y. (2025). The effect of teachers' work engagement on burnout-an analysis of the mediation effect of professional identity. *Acta Psychologica*, 261, 105782. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105782>
- Jara, A. S., Medina, R. J. y Arbulú, M. A. (2025). Resilience and Work Stress in Educational Institutions of Chapén, 2024: Mediation of Motivation and Time Moderation. *Behavioral Sciences*, 15(7), 888. <https://doi.org/10.3390/bs15070888>
- Klusmann, U., Aldrup, K., Roloff, J., Lüdtke, O. y Hamre, B. K. (2022). Does instructional quality mediate the link between teachers' emotional exhaustion and student outcomes? A large-scale study using teacher and student reports. *Journal of Educational Psychology*, 114(6), 1442. <https://doi.org/10.1037/edu0000703>
- Kong, L., Wu, Y., Zhang, W. y Huang, L. (2026). Perceived organizational support and job burnout among government-funded preservice teachers: Basic psychological needs and educational policy satisfaction. *Acta Psychologica*, 262, 106033. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.106033>
- Lee, D. Y. y Jo, Y. (2023). The job demands-resource model and performance: the mediating role of employee engagement. *Frontiers in Psychology*, 14, 1194018. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1194018>
- Lep, Ž., Klemenčič Mirazchiyski, E. y Mirazchiyski, P. V. (2023). The relative effect of job demands, resources, and personal resources on teaching quality and students' engagement during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Psychology*, 14, 1282775. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1282775>
- Marsollier, R., Expósito, C. D., Varela, J. J., Miranda, R., Guzmán, P. y López, C. (2024). Burnout syndrome prevalence among Latin American teachers during the pandemic. *Mental Health and Prevention*, 34, 200346. <https://doi.org/10.1016/j.mhp.2024.200346>
- McAnally, K. y Hagger, M. (2024). Self-determination theory and workplace outcomes: A conceptual review and future research directions. *Behavioral Sciences*, 14 (6), 428. *Behavioral Sciences*, 14(6). <https://doi.org/10.3390/bs14060428>
- Munezero, E., Hódi, Á. y Tóth, E. (2026). Assessing teacher resilience and its protective factors: A systematic review. *International Journal of Educational Research Open*, 10, 100561. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2025.100561>
- Perez, C., Zanartu, I., Chavez, Y. y Rodriguez, V. (2025). The impact of perceived student engagement on teacher burnout: The mediating role of anger and the moderating role of the teacher-student relationship. *Revista Española de Pedagogía*, 83(291), 22. <https://doi.org/10.22550/2174-0909.4460>
- Salvo, S., Cisternas, P. y Polanco, K. (2025). Understanding teacher resilience: Keys to well-being and performance in Chilean elementary education. *Behavioral Sciences*, 15(3), 292. <https://doi.org/10.3390/bs15030292>
- Sha, X. y Chang, Y. (2025). Occupational health and performance among chinese university teachers: A COR theory model of health-promoting leadership and burnout. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Educational Policy*, 15(7), 134. <https://doi.org/10.3390/ejihpe15070134>
- Wang, X., Yang, L., Chen, K. y Zheng, Y. (2024a). Understanding teacher emotional exhaustion: exploring the role of teaching motivation, perceived autonomy, and teacher-student relationships. *Frontiers in Psychology*, 14, 1342598. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1342598>

- Wang, Y. (2024). Exploring the impact of workload, organizational support, and work engagement on teachers' psychological wellbeing: a structural equation modeling approach. *Frontiers in Psychology*, 14, 1345740. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1345740>
- Wang, Y., Wang, H., Wang, S., Wind, S. A. y Gill, C. (2024b). A systematic review and meta-analysis of self-determination-theory-based interventions in the education context. *Learning and Motivation*, 87, 102015. <https://doi.org/10.1016/j.lmot.2024.102015>
- Wu, S., Xu, Q., Tian, H., Li, R. y Wu, X. (2025). The relationship between social support and work engagement of rural teachers: a moderated mediation model. *Front Psychol* [Internet]. 2025 [citado 12 Ago 2025]; 15: 1479097. *Front. Psychol.*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1479097>
- Yao, J. y Abdullah, M. N. L. Y. (2025). Five decades of teacher burnout research (1970–2024): A comprehensive bibliometric analysis. *Acta Psychologica*, 259, 105318. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105318>
- Yu, X., Lin, X., Xue, D Zhang, y Zhou, H. (2024). Impact of work engagement on teachers' workplace well-being: A serial mediation model of perceived organizational support and psychological empowerment. *Sage Open*, 14(4), 21582440241291344. <https://doi.org/10.1177/21582440241291344>
- Zhang, J., Chen, Y., Xu, Y. y Li, Y. (2024). Hindrance stressors and turnover intentions among preschool teachers: The mediating role of work engagement and the moderating effect of meaningful work. *Heliyon*, 10(15). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e35366>
- Zhao, X., Wu, K., Sun, B. y Li, W. (2022). Teacher career calling reduces burnout: The mediation effects of work engagement and psychological capital. *Frontiers in Psychology*, 13, 988467. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.988467>
- Zhou, S., Slemp, G. R. y Vella, D. A. (2024). Factors associated with teacher wellbeing: A meta-analysis. *Educational Psychology Review*, 36(2), 63. <https://doi.org/10.1007/s10648-024-09886-x>