

# 38

Fecha de presentación: marzo, 2021

Fecha de aceptación: mayo, 2021

Fecha de publicación: julio, 2021

## EL DESGASTE PROFESIONAL

Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR

### BURNOUT AND ITS RELATION TO THE PERFORMANCE OF REGULAR BASIC EDUCATION TEACHERS

Edwin Gustavo Estrada Araoz<sup>1</sup>

E-mail: [edwin5721@outlook.com](mailto:edwin5721@outlook.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4159-934X>

Yolanda Paredes Valverde<sup>1</sup>

E-mail: [yovapel@yahoo.es](mailto:yovapel@yahoo.es)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6274-3473>

Rosel Quispe Herrera<sup>1</sup>

E-mail: [roquihe@yahoo.com](mailto:roquihe@yahoo.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8672-2490>

<sup>1</sup>Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Perú.

#### Cita sugerida (APA, séptima edición)

Estrada Araoz, E. G., Paredes Valverde, Y., & Quispe Herrera, R. (2021). El desgaste profesional y su relación con el desempeño de los docentes de educación básica regular. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(4), 361-368.

#### RESUMEN

El desgaste profesional es un estado psicológico que se presenta en personas que tienen contacto directo con otras personas y se caracteriza por la presencia de síntomas físicos y psicológicos tales como el agotamiento y la pérdida de interés por el trabajo debido al ejercicio constante de la profesión. Bajo esa premisa, la presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el desgaste profesional y el desempeño de los docentes de educación básica regular del distrito de Las Piedras. El enfoque fue cuantitativo, el diseño no experimental y el tipo correlacional. La muestra estuvo conformada por 115 docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria a quienes se les aplicaron dos instrumentos de recojo de datos: la Escala de Desgaste Ocupacional y el Cuestionario de Desempeño Docente, los cuales presentaron la confiabilidad y validez requerida. Los resultados hallados demostraron que los docentes presentan un nivel de desgaste profesional moderado, un desempeño satisfactorio y se determinó la existencia de una relación inversa y significativa entre el desgaste profesional y el desempeño docente ( $r_s = -0,662$ ;  $p < 0,05$ ).

**Palabras clave:** Desgaste profesional, desempeño docente, educación básica regular.

#### ABSTRACT

Burnout is a psychological state that occurs in people who have direct contact with other people and is characterized by the presence of physical and psychological symptoms such as exhaustion and loss of interest in work due to the constant exercise of the profession. Under this premise, this research aimed to determine the relationship between burnout and the performance of regular basic education teachers in the Las Piedras district. The focus was quantitative, non-experimental design and correlational type. The sample consisted of 115 teachers from the initial, primary and secondary levels to whom two data collection instruments were applied: the Occupational Wear Scale and the Teaching Performance Questionnaire, which presented the required reliability and validity. The results found showed that teachers present a moderate level of professional burnout, satisfactory performance, and the existence of an inverse and significant relationship between professional burnout and teacher performance was found ( $r_s = -0.662$ ;  $p < 0.05$ ).

**Keywords:** Burnout, teaching performance, regular basic education.

## INTRODUCCIÓN

El desgaste profesional, conocido también como el síndrome del trabajador quemado (*burnout*), fue inicialmente descrito por Freudenberg (1974), en la década de los setenta y desarrollado a profundidad por Maslach (1982), en la década de los 80. Se refiere a una forma de cansancio o agotamiento causado especialmente por la labor que realizan los profesionales que tienen entre sus responsabilidades interactuar con personas, como es el caso de los docentes, médicos, enfermeras, psicólogos, entre otros. Durante las últimas décadas ha crecido el interés por investigar dicha variable debido a las repercusiones que presenta en la salud física y psicológica de las personas, así como su entorno familiar, laboral y amical.

En ese orden de ideas, Maslach (1982), menciona que el desgaste ocupacional es un síndrome cuyas respuestas se caracterizan por el cansancio emocional, actitudes indiferentes y desfavorables hacia los demás, una pésima autoevaluación y sentimientos de insatisfacción con la labor que desempeña. Del mismo modo, Acosta, et al. (2019) definieron al desgaste profesional como *“una respuesta al estrés laboral crónico, que surge al fracasar las estrategias de enfrentamiento que en forma regular, emplean las personas para tratar las situaciones que originan cansancio en el ejercicio de su profesión”*. (p.338)

En el campo educativo, un docente con agotamiento profesional, ya sea de cualquier nivel o etapa educativa, tiende a brindar un pésimo servicio a los estudiantes, actuar de forma indiferente y no ofrecer un apoyo en las tareas que les asigna, es decir, llega a tener una afectación en su desempeño en el caso de que dicha patología no sea identificada y tratada oportunamente (Fuster, et al., 2019). En el Perú, desafortunadamente el magisterio no goza de programas preventivos o de intervención en lo que se refiere a salud laboral y bienestar docente lo cual es preocupante debido a los diversos reportes que ponen en evidencia la alta prevalencia de esta enfermedad en muchos campos laborales, entre las cuales destaca la educación debido a la gran demanda que tienen los docentes al atender a estudiantes con diversas características y necesidades sumado a las pésimas condiciones remunerativas y laborales (Estrada & Gallegos, 2020).

Ourcilleón, et al. (2007), consideran que la presencia de desgaste en los profesionales tiene principalmente 4 causas las cuales las dividen en las siguientes áreas:

- Individual: Tiene que ver con los sentimientos que los docentes desarrollan al implicarse demasiado con los problemas que presentan los estudiantes lo cual genera sentimientos de culpa y una posterior disminución

de los niveles de realización personal, así como un incremento del agotamiento.

- Emocional: Está relacionado con el resquebrajamiento de las relaciones interpersonales que presentan los docentes con sus colegas, directivos e incluso con sus estudiantes, así como el poco apoyo que reciben por parte de sus jefes inmediatos (director y subdirector).
- Social: Está asociado a las nuevas políticas y responsabilidades que aumentan la carga burocrática de los docentes, así como la exigencia y cambios curriculares y nuevas metodologías de trabajo.
- Organizacional: Surge a partir de los problemas que se presentan en la organización de la institución educativa tales como la poca coordinación y articulación entre los diferentes niveles (inicial, primaria y secundaria, según sea el caso) así como la incompetencia y pésimo ejercicio del liderazgo del equipo directivo.

De acuerdo a Uribe (2010), el desgaste ocupacional es una patología compleja y está relacionada con las exigencias que reciben los profesionales en el contexto laboral, así como el estilo de vida que implica. Asimismo, es un constructo multidimensional que presenta 3 componentes los cuales son el agotamiento, la despersonalización y la insatisfacción al logro.

El agotamiento se define como el desgaste sostenido de las energías o recursos emocionales que provoca en la persona cansancio o fatiga. Los profesionales que la evidencian sienten que ya no pueden dar más lo cual es provocado por la constante interacción con personas a las cuales les atiende como parte del cumplimiento de sus responsabilidades, siendo en el caso de los docentes principalmente los estudiantes, padres de familia, director, subdirector así como especialistas y acompañantes pedagógicos.

Respecto a la despersonalización, se evidencia a través de las actitudes negativas e indiferentes principalmente hacia los estudiantes, padres de familia y otras personas que interactúan con los docentes. En ese sentido ellos son vistos como profesionales insensibles cuyo trato es deshumanizado y frío causado por un endurecimiento afectivo y un trato poco asertivo, llegando incluso a ofenderlos y agredirlos.

En cuanto a la insatisfacción al logro, son respuestas negativas que los propios docentes tienen sobre sí mismos y hacia la labor que realizan, lo cual afecta la relación que tienen especialmente con sus estudiantes y su desenvolvimiento en el aula. Entre las principales causas estarían el poco reconocimiento social que le brindan a pesar de

los esfuerzos que realizan y la sobrecarga de trabajo que a su vez provocaría cierta insatisfacción laboral y una pésima autopercepción.

En relación con el desempeño docente *“supone un gran reto y tiene una gran dificultad sobre todo en la sociedad actual, repleta de grandes cambios y nuevas situaciones que el profesorado debe solventar diariamente, lo que representa incertidumbre y desgaste en su trabajo diario”* (González & Subaldo, 2015, p.92). Se puede afirmar, sustentados a través de una amplia evidencia empírica, que está estrechamente relacionado con la calidad educativa por lo que las instituciones educativas necesitan contar con profesionales que estén altamente preparados en lo que concierne al dominio pedagógico y teórico (Escribano, 2018).

Entre sus principales definiciones destacan la de Pérez (2008) quienes señalan que el desempeño docente se refiere *“al conjunto de acciones que realiza el docente durante el desarrollo de la actividad pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos trazados”* (p. 21). De lo mencionado se desprende que para determinar cómo es el desempeño de los docentes es imperativo observar las acciones pedagógicas que realizan en el aula y no mediante un mero examen de conocimientos puesto que los resultados no serían objetivos.

Por otra parte, Mamani (2019), señala que la labor docente no se limita al salón de clase, sino que realiza gestiones fuera de ella con la finalidad de optimizar la enseñanza. Bajo esa premisa, *“desempeño docente apunta a la innovación y cambio de paradigmas con el propósito de desarrollar aprendizajes y gestionar los recursos para la viabilidad de las acciones educativas propuestas en su proyecto educativo institucional a mediano y corto plazo”* (p.53)

En el año 2012 el Ministerio de Educación estableció el Marco del Buen Desempeño Docente, documento que establece los dominios, competencias y desempeños que son propios de un docente competente y responde a las necesidades y retos que la nueva educación plantea. En virtud a lo expuesto, las evaluaciones de desempeño que se vienen realizando las instancias del Ministerio de Educación (Direcciones Regionales de Educación y Unidades de Gestión Educativa Local) toman en cuenta los criterios antes mencionados para valorar el desempeño del magisterio peruano pues parte de una evaluación formativa y busca su desarrollo profesional para finalmente lograr aprendizajes de calidad en los estudiantes. El Marco del Buen Desempeño Docente (Perú. Ministerio de

Educación, 2012) establece 4 dominios o campos de acción que influyen de manera favorable en el proceso de enseñanza:

- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: Comprende todas las actividades de planificación curricular (programación curricular anual, unidades y sesiones de aprendizaje) así como medios y materiales que el docente realiza antes de ejecutar las sesiones de aprendizaje, siempre considerando a la inclusión como a la intercultural como enfoques educativos.
- La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: Está relacionado con el proceso de ejecución de las sesiones de aprendizajes y comprende la motivación que brinda a los estudiantes, la aplicación de estrategias metodológicas y evaluativas que realiza, el uso de materiales y recursos apropiados a las situaciones de aprendizaje y la creación de un clima propicio para el desarrollo de aprendizajes.
- La participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: Tiene que ver con la participación que los docentes realizan en la gestión escolar a partir de una constante comunicación con los diversos actores educativos (estudiante, padres de familia y directivos) así como su contribución en la elaboración y revisión de los documentos de gestión (proyecto educativa institucional, proyecto curricular institucional, plan anual de trabajo y reglamento interno) que garantizan la buena marcha de la institución educativa.
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: Comprende el proceso de reflexión y crítica que el docente realiza sobre su práctica profesional, así como su participación en programas de desarrollo profesional y formación continua que realiza en concordancia con las políticas educativas nacionales, regionales o locales.

Existen diversos autores que buscaron conocer cómo se relaciona el desgaste profesional y el desempeño laboral de los docentes entre los cuales destacan Serrano, et al. (2017), quienes realizaron una investigación bibliográfica en artículos científicos, tesis, libros y documentos, llegando a concluir que el desgaste profesional deteriora la salud física y psicológica de los docentes, llegando a disminuir su desenvolvimiento frente a los estudiantes. Del mismo modo, Choy (2017), quien realizó un estudio en docentes universitarios de una universidad de Lima y llegó a la conclusión que existe una relación sin direccionalidad entre las variables. Por otra parte, Díaz (2014), desarrolló un estudio en docentes universitarios de la Universidad Nacional del Callao y llegó a la conclusión

de que la presencia del síndrome de burnout influye significativamente en el desempeño de los docentes.

La relevancia de la presente investigación radica en que podremos conocer qué nivel de desgaste ocupacional presentan los docentes, también identificaremos cómo es su desempeño y si ambas variables se relacionan entre sí. Esta información tendrá mucha relevancia para el equipo directivo de la institución educativa ya que les permitirá insertar actividades en la programación anual y elaborar propuestas de acciones que les permita a los docentes reducir sus niveles de desgaste y estrés causados por las actividades que realizan cotidianamente con los estudiantes para que se desempeñen adecuadamente y mejore la calidad de enseñanza. Por otro lado, los hallazgos que se encuentren posibilitarán a las instancias educativas superiores como la Unidad de Gestión Educativa Local, la Dirección Regional de Educación e incluso hasta el Ministerio de Educación establecer políticas de salud ocupacional para los docentes, tanto preventivas como de intervención y así puedan alcanzar su bienestar.

En función a lo expuesto, la presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre el desgaste profesional y el desempeño de los docentes de educación básica regular del distrito de Las Piedras.

## MATERIALES Y MÉTODOS

El enfoque de investigación fue cuantitativo debido a que se realizó la recolección de datos basados en la medición numérica y el análisis estadístico para probar las hipótesis previamente establecidas; el diseño fue no experimental debido a que ambas variables no se manipularon, solo fueron observadas tal como se dieron en su entorno y luego analizaron; y fue de tipo correlacional puesto que se descubrió la relación que existía entre el desgaste profesional y el desempeño docente dentro de una muestra (Hernández, et al., 2014).

La población fue conformada por 163 docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria de educación básica regular que laboraban en 8 instituciones educativas públicas del distrito de Las Piedras mientras que la muestra fue constituida por 115 docentes, cantidad que fue hallada a través de un muestreo probabilístico estratificado. En la tabla 1 se detalla la distribución de la muestra.

Tabla 1. Distribución de la muestra.

Institución Educativa	Frecuencia
Almirante Miguel Grau Seminario	26
N° 305 Almirante Miguel Grau S.	8

Sudadero	11
Jorge Chávez Rengifo	19
N° 286 Caritas Felices	4
Raúl Vargas Quiroz	20
N° 293 Mavila	5
Héroes de Illampu	22
Total	115

Para la recolección de datos se recurrió a la técnica de la encuesta, la cual se ajustó al tipo de investigación que se realizó debido a su utilidad, sencillez y objetividad de la información que con ella se obtiene y los instrumentos utilizados fueron la Escala de Desgaste Ocupacional EDO y el Cuestionario de Desempeño Docente.

La Escala de Desgaste Ocupacional EDO fue elaborada por Uribe (2010), presenta 30 ítems de tipo diferencial semántico que van desde la categoría totalmente en desacuerdo a totalmente de acuerdo, a los que se les asigna un valor entre el 1 y el 6, y evalúa 3 dimensiones: agotamiento (ítems del 1 al 9), despersonalización (ítems del 10 al 18) e insatisfacción al logro (ítems del 19 al 30). Sus propiedades psicométricas fueron determinadas a través de un proceso de validez y confiabilidad. En ese sentido, la validez de contenido fue realizada mediante la técnica de juicio de expertos, para lo cual se recurrió a 5 psicólogos quienes determinaron que la escala presentaba buena validez ( $V$  de Aiken = 0,847). En relación con la confiabilidad, fue obtenida mediante una prueba piloto, alcanzando un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,857 lo que significa que la escala es confiable.

Por otra parte, el Cuestionario de Desempeño Docente fue elaborado por Estrada & Mamani (2020), teniendo en cuenta los lineamientos del Marco del Buen desempeño Docente (Perú. Ministerio de Educación, 2012) y está constituido por 40 ítems de tipo Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre). Evalúa 4 dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes (ítems del 1 al 10), enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (ítems del 11 al 29), participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (ítems del 30 al 35) y desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente (ítems del 36 al 40). Sus propiedades métricas se determinaron también mediante el proceso de validez y confiabilidad. Para determinar la validez de contenido se recurrió a 5 especialistas en educación, los cuales establecieron en promedio un coeficiente  $V$  de Aiken de 0,892 lo cual indica que el cuestionario presenta buena validez y luego de aplicar una prueba piloto se obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,901 lo que quiere decir que el cuestionario es altamente confiable.

Antes de aplicar los instrumentos de recojo de datos se solicitó la autorización respectiva a los equipos directivos de las instituciones educativas focalizadas en la presente investigación. Una vez obtenidos los permisos necesarios se procedió a entregar las cartas de consentimiento informado y los instrumentos a cada uno de los docentes participantes para que puedan firmarlos y desarrollarlos respectivamente, demorando aproximadamente 45 minutos. Finalmente se recogieron los instrumentos y se procedió a calificarlos de acuerdo a las escalas de valoración de cada uno de ellos.

Los datos fueron sistematizados en una base de datos y se realizó su procesamiento utilizando el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales SPSS® versión 21. El análisis descriptivo fue sistematizado mediante tablas de frecuencia y porcentaje y el contraste de hipótesis fue realizado utilizando la prueba no paramétrica rho de Spearman debido a la naturaleza de la variable (cualitativa), su nivel de medición (ordinal) y a que la distribución de datos no presentaba normalidad.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la tabla 2 se describen las características de la muestra. Es así que podemos observar que del total de docentes que fueron encuestados, el 44,3% eran de la especialidad de educación primaria, el 40,9% eran de educación secundaria y el 14,8% eran de educación inicial; por otro lado, hubo una mayor participación de docentes mujeres (57,4%) que varones (42,6%) y en cuanto a la condición laboral, participaron más docentes nombrados (61,7%) que contratados (38,3%).

Tabla 2. Características de la muestra.

Características de la muestra		n	%
Nivel	Inicial	17	14,8
	Primaria	51	44,3
	Secundaria	47	40,9
Sexo	Masculino	49	42,6
	Femenino	66	57,4
Condición laboral	Contratado	44	38,3
	Nombrado	71	61,7

En relación con la variable desgaste profesional, según la tabla 3, el 45,2% de los docentes presentaron un nivel de desgaste profesional moderado, el 33,9% tuvo un nivel severo y el 20,9% un nivel leve.

Tabla 3. Análisis descriptivo de la variable desgaste profesional.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Leve	24	20,9
Moderado	52	45,2
Severo	39	33,9
Total	115	100,0

De acuerdo a los datos presentados en la tabla 4, el 48,7% de los docentes encuestados presentó un nivel de desempeño satisfactorio, el 27% se encontraba en proceso de desarrollar las competencias profesionales, el 15,6% tuvo un nivel de desempeño destacado y el 8,7% presentó un nivel deficiente (tabla 1).

Tabla 4. Análisis descriptivo de la variable desempeño docente.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	10	8,7
En proceso	31	27,0
Satisfactorio	56	48,7
Destacado	18	15,6
Total	115	100,0

En cuanto al contraste de hipótesis, en la tabla 5 se puede observar que el coeficiente de correlación rho de Spearman para las variables desgaste profesional y desempeño docentes fue -0,662 con un p-valor menor que el nivel de significancia (0,05) lo cual nos permite afirmar que existe una relación inversa y significativa entre ambas variables. Del mismo modo, se pudo determinar que el desempeño docente se relaciona inversa pero significativamente con las dimensiones agotamiento ( $r_s = -0,719$ ;  $p < 0,05$ ), despersonalización ( $r_s = -0,550$ ;  $p < 0,05$ ) e insatisfacción al logro ( $r_s = -0,644$ ;  $p < 0,05$ ).

Tabla 5. Correlación entre la variable desgaste profesional y sus dimensiones y la variable desempeño docente.

Variable y dimensiones	Desempeño docente	
	$r_s$	p
Desgaste profesional	-0,662**	0,000
Agotamiento	-0,719**	0,000
Despersonalización	-0,550**	0,000
Insatisfacción al logro	-0,644**	0,000

\*\* La correlación es significativa al nivel 0.01

Un primer hallazgo de la presente investigación señala que el nivel predominante de desgaste profesional en los docentes es moderado lo cual significa que ellos han

comenzado a perder progresivamente sus energías e interés por el trabajo que realizan y a presentar debilidad emocional, así como cansancio. Ello sería causado por la alta demanda que tienen al atender a los estudiantes provenientes de contextos socioeconómicos adversos que tienen diversas necesidades, algunos de los cuales presentan problemas de aprendizajes y familiares. Sumado a ello están las pésimas condiciones remunerativas, laborales, así como la presión y exigencia de los programas de intervención educativa.

Lo expuesto es importante y a su vez preocupante ya que el desgaste profesional llega a afectar principalmente a los estudiantes, quienes son protagonistas del proceso de aprendizaje, a sus colegas, con quienes se desenvuelve realizando actividades de programación y trabajo colegiado, a la institución, haciendo que la calidad educativa en la institución decaiga y a su círculo familiar y amical. Por ello es necesario generar mecanismos de apoyo puesto que el riesgo de que su situación se agrave es alto. En ese entender, el hallazgo descrito coincide con lo reportado por Arias & Jiménez (2013), quienes encontraron que el 93,7% de los docentes presentaban un nivel moderado de *burnout*, lo que sería explicado por la gestión del tiempo, la excesiva cantidad de estudiantes por aula, los problemas de conductas de los estudiantes, la indiferencia y poca participación de los padres de familia en el proceso de aprendizaje, así como la carga burocrática de planificación.

De acuerdo a Romero (2019), el desgaste profesional es un tipo de respuesta desfavorable a la presencia del estrés agudo y se evidencia sobre todo en las interacciones, impactando tanto en las personas que brindan algún servicio como quienes lo reciben. Por ello existe una mayor prevalencia en personas que realizan labores de apoyo o servicio social directo. En ese sentido, la profesión docente, y especialmente de educación básica, es una de las más proclives a presentar mayor desgaste profesional debido a la dependencia que generan los estudiantes hacia el docente, así como, por su carácter asistencial.

En relación con el desempeño docente, se pudo determinar que el nivel predominante es el satisfactorio lo que significa que los docentes realizan el proceso de planificación de las estrategias, los recursos y materiales, toman de las particularidades, así como, el ritmo y estilo de aprendizaje de los estudiantes, ejecutan los procesos pedagógicos y didácticos durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje, participan activamente en la gestión de la institución educativa y reflexionan críticamente sobre su práctica pedagógica para la mejora de su desempeño. No obstante, a pesar de estos resultados alentadores, es necesario tomar nota de los resultados

emergentes los cuales indican que más de la tercera parte del total de docentes se encuentran en los niveles poco adecuados (deficiente y en proceso) lo que indica que están ejerciendo sus funciones sin contar con las competencias necesarias para realizarlas lo cual indudablemente influirá en los niveles de logro de aprendizaje de los estudiantes.

A la luz de los resultados expuestos, es necesario que los especialistas de la Dirección Regional de Educación, Unidad de Gestión Educativa Local y el equipo directivo de las instituciones educativas realicen un proceso integral de acompañamiento pedagógico que permita fortalecer sus competencias profesionales de los docentes que presentan desempeños satisfactorios y posibilite que los docentes que presentan deficiencias las superen en beneficio de los estudiantes y la mejora de la calidad educativa. Los hallazgos descritos previamente concuerdan con la investigación de Estrada & Mamani (2020), quienes identificaron que la mayoría de docentes de las instituciones educativas de educación básica regular focalizadas en su estudio se caracterizaban por presentar un nivel de desempeño satisfactorio, traducido por una adecuada preparación para el aprendizaje y la enseñanza, la participación en la gestión de la escuela y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Al respecto, el Ministerio de Educación en Perú (2012), señala que la docencia es una labor compleja ya que requiere de una actuación reflexiva, es decir, crítica y autónoma, así como la habilidad de tomar decisiones en cada circunstancia. Por otra parte, al realizarse de forma dinámica y a través de interacciones con los diversos actores educativos (estudiantes, padres de familia, colegas y directivos), debe promover el cambio a través de acciones enmarcadas dentro de los parámetros éticos y con un alto nivel de compromiso.

Por otra parte, al realizar el contraste de hipótesis hallamos que existe una relación inversa y significativa entre el desgaste profesional y el desempeño de los docentes ( $r_s = -0,662$ ;  $p < 0,05$ ). Estos datos indican que la presencia en los docentes de síntomas como el agotamiento y el poco interés por su trabajo causados por la gran demanda emocional que requieren para desenvolverse en su trabajo está relacionada con el descuido de sus responsabilidades y funciones para las cuales fueron designados. Este hallazgo concuerda con el reporte de Serrano, et al. (2017), quienes determinaron que el síndrome de *burnout* es un problema que en la actualidad está tomando mucha relevancia en los docentes y demás colectivos profesionales ya que se presenta a nivel global, nacional y regional, afectando la salud física como psicológica de los docentes y disminuyendo su desempeño profesional.

Del mismo modo, los resultados encontrados en la presente investigación coinciden con los hallazgos de Choy (2017), quien encontró que existe una relación entre el *burnout* con el desempeño laboral de los docentes, lo que significa que la prevalencia del agotamiento físico y psicológico, así como, una actitud despersonalizada repercutiría en la calidad de la enseñanza y el deterioro de la calidad de enseñanza.

Del análisis expuesto se desprende que el desgaste ocupacional es una variable que tiene que ser analizada cuidadosamente debido a sus consecuencias en el desenvolvimiento de los docentes, tanto en el plano laboral, personal, amical y familiar. Se ha demostrado que su presencia provoca actitudes poco favorables hacia la función que desempeñan, así como, sintomatologías en su salud física y mental. Ello será definitivamente un obstáculo en su actuar diario en las instituciones educativas, siendo preocupante puesto que son los protagonistas principales de la enseñanza, lo cual influirá principalmente en los logros de aprendizaje de los estudiantes y en su desarrollo. Bajo esa premisa, es necesario que las instituciones educativas y los órganos de gobierno provean de estrategias y políticas encaminadas a desarrollar factores protectores ante problemas ocasionadas por su continuo desempeño y lograr su bienestar para que se desempeñen eficazmente.

En lo que respecta a las limitaciones, los hallazgos encontrados solo se circunscriben al presente grupo de docentes por lo que resultaría importante incrementar la muestra considerando a docentes de la zona urbana y rural para poder generalizar los resultados. Finalmente, se debe seguir investigando sobre ambas variables y sería importante que los futuros estudios consideren algunas variables intervinientes.

## CONCLUSIONES

Se determinó que existe relación inversa y significativa entre el desgaste profesional y el desempeño de los docentes de educación básica regular del distrito de Las Piedras. Asimismo, se determinó que las dimensiones agotamiento, despersonalización e insatisfacción al logro también se relacionan de forma inversa pero significativa con el desempeño docente.

En tal sentido, se recomienda al equipo directivo realizar gestiones para desarrollar programas de intervención con el aporte de psicólogos organizacionales y especialistas para disminuir los niveles de desgaste profesional en los docentes y así puedan ejercer sus labores de manera satisfactoria.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, J. R., Morales, L., Álvarez, G., & Pino, Y. (2019). Síndrome de desgaste profesional en médicos del Hospital Docente Pediátrico Cerro. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 18(2), 336-345.
- Arias, W. L., & Jiménez, N. A. (2013). Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. *Educación*, 22(42), 53-76.
- Choy, R. A. (2017). *Burnout y desempeño laboral en docentes universitarios de una carrera en una universidad privada de Lima Metropolitana*. (Tesis de Maestría). Universidad Peruana Cayetano Heredia. \_
- Díaz, A. (2014). *Influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao – 2013*. (Tesis Doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2), 1-15.
- Estrada, E. G., & Gallegos, N. A. (2020) Síndrome de burnout y variables sociodemográficas en docentes peruanos. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(6), 714-720. \_
- Estrada, E. G., & Mamani, H. J. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146.
- Freudenberg, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-166. \_
- Fuster, D., Jara, N., Ramírez, E., Maldonado, H., Norabuena, R. P., & García, A. (2019). Desgaste ocupacional en docentes universitarios mediante el modelo factorial confirmatorio. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 198-214. \_
- González, J., & Subaldo, L. (2015). Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores. *Educación*, 24(47), 90-114.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). McGraw-Hill.
- Mamani, N. O. (2019). *Emprendimiento profesional y desempeño docente en la Red 4 de la UGEL de Ventanilla - Callao, 2018*. (Tesis de Maestría). Universidad San Ignacio de Loyola.

- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Prentice-Hall Press.
- Perú. Ministerio de Educación (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/3096>
- Ourcilleón, A., Abarca, C., Puentes, M., & Rodríguez, P. (2007). Burnout en Profesionales de Enfermería de Cuidados Intensivos. *Revista Chilena de Medicina Intensiva*, 22(2), 83-92.
- Pérez, R. J. (2008). *Conocimientos y habilidades en las competencias laborales*. EHTH.FORMATUR.
- Romero, K. (2019). Empatía y síndrome de desgaste profesional (burnout) en docentes de educación básica regular de Lima Metropolitana. *Avances En Psicología*, 27(2), 237-254. \_
- Serrano, M. A., Rangel, A., Vidal, C. R., Ureña, Y. C., Anillo, H., & Angulo, G. (2017). Burnout: Síndrome silencioso que afecta el desempeño laboral de los docentes universitarios. *Revista Espacios*, 38(55), 28-41.
- Uribe, J. F. (2010). *EDO Escala de Desgaste Ocupacional (Burnout)*. Editorial El Manual Moderno.