



Percepción que tienen los/as Alumnos/as de una Universidad Pública, sobre la presencia del «*Síndrome de Burnout*», en su Profesor/a (Acto II)

*Students' perception of "Burnout Syndrome" in their teacher in a Public
University*

Fabrizio O. Penna

[*fabrizio.penna@gmail.com*](mailto:fabrizio.penna@gmail.com)

*Especialista en Investigación en Ciencias Humanas y Sociales – Profesor
Asociado en las Carreras: Lic. y Prof. en Ciencias de la Educación, Lic. en
Fonoaudiología y Lic. en Comunicación Social – Facultad de Ciencias
Humanas.*

O. Hernán Cobos

[*ohcobos@gmail.com*](mailto:ohcobos@gmail.com)

*Especialista en Metodología de la Investigación Científica – Profesor Adjunto
en las Carreras: Lic. y Prof. en Ciencias de la Educación, Lic. En Periodismo,
Lic. En Producción de Radio y TV y Lic. en Fonoaudiología – Facultad de
Ciencias Humanas.*

86

Resumen

El objetivo del presente trabajo, como segunda parte de una Tesis, fue determinar a partir de un estudio de carácter exploratorio, la percepción que tenían los/as alumnos/as del *Síndrome del Burnout* en su docente. El total de estudiantes, provenientes de una Universidad Pública, fue de 22 de los cuales 18 (81,82%) eran mujeres y 4 (18,18%) varones. El/la mencionado/a



enseñante seleccionado al azar, con 17 años de experiencia, mostró una presencia moderada-alta del *Síndrome de Burnout*. Los resultados obtenidos, luego de calcular cuartiles y realizar los Box Plot correspondientes, fue que los/as estudiantes perciben –de manera moderada– la presencia del síndrome en su docente.

Palabras Clave: Burnout – Box Plot – Cuartiles

Abstract

Students' perception of “*Burnout Syndrome*” in their teacher in a Public University.

The objective of the present work, as the second part of a Thesis work, was to determine, from an exploratory study, the students' perception of *Burnout Syndrome* in their teacher. The total number of students, coming from a Public University, was 22: 18 (81.82%) were women and 4 (18.18%) were men. The teacher was randomly selected, with 17 years of experience, showed a moderate-high presence of *Burnout Syndrome*. The results obtained, after calculating quartiles and performing the corresponding Box Plot, were that the students perceive –in a moderate way– the presence of the syndrome in their teacher.

87

Key Words: Burnout – Box Plot – Quartiles

Introducción

A pesar de las facilidades que nos confiere nuestro mundo actual en relación a los avances tecnológicos, que permiten desenvolverse en él y conectarse unos con otros acortando distancias y reduciendo costos, tanto en tiempo como en espacio y, por ende, en dinero, no dan –al parecer– la impresión de poder mitigar el riesgo al agotamiento extremo a la que muchos profesionales están sometidos.

Particularmente en el caso de los docentes se suman, a lo anteriormente dicho, situaciones de sobrecarga laboral y/o pluriempleo, inconvenientes en relación a los espacios y horarios para dictar clases, cursos con excesiva cantidad de alumnos, escasos de insumos, requisitos de formación profesional constante y la necesidad de virtualizar la enseñanza, entre otras.

Como sabemos, y por lo expresado por Johnson *et al.*, citado por Penna y Cobos (2019, pp.103-104), la educación es una de las principales bases en el desarrollo de toda nación y no nos debiera sorprender la responsabilidad y el desgaste, tanto en lo intelectual como en lo físico, que recae en aquellos implicados en el proceso educativo. Por ello, la enseñanza ha sido señalada como una de las profesiones con más niveles de exigencia y de estrés alrededor del mundo, que afecta de gran manera tanto a estudiantes como a docentes.

Se sabe además que en educación los docentes son mediadores entre los contenidos culturales y los alumnos (Davini, 2008). Así, un docente que es percibido por sus alumnos como “quemado”, se encuentra en un estado que afecta negativamente la experiencia educativa. Poder identificar el estado de los docentes en relación al SB, permite tener bases para establecer estrategias de mitigación del síndrome, lo cual repercutiría no solo en un beneficio personal, sino también educativo.

De acuerdo a Penna y Cobos (2019, p.104), el SB se manifiesta, generalmente, en trabajadores expuestos a largos períodos de tensión y se los puede llegar a caracterizar a partir de la presencia de agotamiento, tanto físico como emocional, actitud distante y apática en las relaciones interpersonales, sentimiento de frustración por no poder cumplir sus expectativas y a perder la capacidad de control.

Los mencionados autores agregan que dichas manifestaciones pueden llevar a los docentes a tener “...una desmedida importancia en el contexto de la vida de las relaciones y que el individuo no pueda “separarse” mentalmente,

tendiendo a no abandonar las reacciones emocionales, impulsivas y violentas". (p.104)

El presente estudio tuvo como objetivo identificar y determinar si existen diferencias por género en relación a la percepción del agotamiento de un/a profesor/a que padece *Síndrome de Burnout* (SB) por parte de los/as estudiantes que cursan, de manera presencial, su carrera de grado en una Universidad de gestión Pública de la Ciudad de San Luis.

Se entiende en este estudio a la percepción en un sentido subjetivo, como una "Sensación interior que resulta de la impresión material hecha en nuestros sentidos", según lo define la Real Academia Española.

Formulación del problema

¿Cuál es la percepción que tienen los/as Alumnos/as de una Universidad Pública, de la presencia del *Síndrome de Burnout*, en su Profesor/a?

89

Objetivos

Objetivo General

Determinar la percepción que tienen los/as Alumnos/as de una Universidad Pública, sobre la presencia del *Síndrome de Burnout*, en su Profesor/a.

Objetivo Específico

Indagar la percepción que tienen los/as alumnos/as universitarios/as muestreados/as respecto a la presencia del *Síndrome de Burnout* en su profesor/a, en relación al género.

Marco teórico

Haciendo un poco de historia, mientras realizaba su trabajo como psiquiatra consultor en la *St Mark's Free Clinic* para toxicómanos de la Ciudad de Nueva

York, y según lo expresado por Carlin y Garcés de los Fayos Ruiz (2010, p.169), al médico psiquiatra estadounidense Herbert Freudenberger le llamó la atención el hecho que luego de un período de entre uno y tres años, la mayoría de los voluntarios sufrían de una progresiva pérdida de energía e interés por su trabajo hasta llegar al agotamiento y presentaban síntomas de ansiedad y de depresión. Donde, por un lado, las personas afectadas se tornaban cada vez menos sensibles y tolerantes, el trato dado a los pacientes se volvía distante y teñido de cinismo y, por el otro, la actividad laboral realizada se caracterizaba por carecer de horario fijo, recibir a cambio un exiguo salario, trabajar una gran cantidad de horas al día, y desenvolverse en un clima de tensión. Se añadía, además, el hecho de que la mayoría de los sujetos carecía de la preparación necesaria para realizar sus labores de manera satisfactoria. Para describir el fenómeno de desgaste observado, el presente autor utilizó la palabra “*burnout*”.

Freudenberger, quien introdujo dicho término en el terreno científico, describe clínicamente al SB como “... una sensación de fracaso y una experiencia agotadora que resulta de una sobrecarga por exigencias de energía, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador”, indicando, además que aquellos sujetos que presentan dicho síndrome “se ven, actúan y parecen deprimidos” (Freudenberger, 1974, p.161).

El término elegido, según lo precisado por Maslach y Jackson, citado por Carlin y Garcés de los Fayos Ruiz (2010, p.169), también era usado de manera coloquial por abogados californianos para describir la pérdida gradual de responsabilidad e interés sufrida por dicha profesión. Maslach y sus colaboradores pronto descubrieron la aceptación que dicho término recibía por parte de la sociedad, ya que la mayoría de sus entrevistados lo identificaban inmediatamente.

Gil-Monte, citado en Penna y Cobos (2019, p.108), define el SB como “... un proceso de agotamiento emocional que ocurre frecuentemente en individuos

que trabajan con personas, que consiste en un paulatino paso a la despersonalización y falta de realización personal para quien lo padece”.

La definición más extendida del SB es aquella derivada de los estudios de Maslach y Jackson (1981, p.99) que lo definen como un “... síndrome de agotamiento emocional y cinismo que ocurre con frecuencia entre individuos que realizan algún tipo de trabajo con personas”. Como resultado de la proliferación de modelos y desarrollos, en la actualidad se carece de una definición unánime y plenamente consensuada de dicho concepto. En rasgos generales, se lo considera como una respuesta al estrés laboral, conformada por un cierto tipo de sentimientos, cogniciones y actitudes de impacto nocivo tanto para el docente como para los alumnos y, en consecuencia, para la institución misma.

En un primer momento se consideraba a dicho síndrome como un fenómeno específico de las organizaciones de servicios humanos, observado puntualmente en quienes trabajaban en contacto directo con los usuarios de dichas organizaciones (hospitales, instituciones educativas, prisiones, etc.). Consecuentemente, el SB, ha sido estudiado en diversas instituciones e incluso por fuera del ámbito laboral.

Actualmente, la concepción se ha ampliado a toda profesión cuyo objeto de trabajo son personas, sin importar el tipo de actividad (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001, p.401).

Autores como Perlman y Hartman, citado por Cordes y Dougherty (1993, p.623), han determinado al período comprendido entre los años 1970 y 1980, como la primera fase en la investigación del SB. La tarea principal de los estudios “pioneros” que la conforman, ha sido delimitar de manera taxativa el fenómeno. Los autores antes mencionados han tipificado las primeras conceptualizaciones del síndrome, en seis tipos: (1) fracasar, gastarse, quedar exhausto; (2) detrimento de la creatividad; (3) pérdida del compromiso con el trabajo; (4) distanciamiento de los compañeros de trabajo

y de la organización en la cual se trabaja; (5) respuestas crónicas al estrés y (6) actitudes inapropiadas hacia los demás y hacia sí mismo, a menudo asociado con síntomas físicos y emocionales.

Por su parte Gaynés, Giménez y Portell (2004, p.102), tras realizar una revisión de las definiciones elaboradas hacia la segunda mitad de los años '70, consideran al *burnout* como: "... la fase final de una exposición crónica al estrés negativo, y se define a partir del agotamiento emocional, la despersonalización, y la sensación de ineficacia y falta de logro en el trabajo".

Marrau, citado en Penna y Cobos (2019, p.109), define al SB como una "... fase avanzada del estrés profesional", fruto, tal vez, de un inestabilidad entre aquello que anhela y el escenario profesional. También hace hincapié diciendo que éste Síndrome se presenta a partir de un "... estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos", que lleva a quién lo padece a sentirse "emocionalmente agotado".

Autores como Mingote Adan, Moreno Jiménez y Gálvez Herrer (2004, pp.5-6) van más allá y agregan que el SB puede producir problemas de salud mental, fundamentalmente trastornos de ansiedad o depresivos, consumo de sustancias y aparición de adicciones, y alteraciones físicas, especialmente trastornos cardiovasculares. Además, el síndrome de desgaste profesional, también tiene efectos adversos sobre el trabajo, dando lugar al ausentismo laboral, deseos de abandonar el trabajo, disminución de la productividad y de la eficacia, y descenso de la satisfacción por el trabajo.

Por otro lado, y según lo expresado por Calvete y Villa, y Kyriacou, citados por Ponce Díaz, Bulnes Bedón, Aliaga Tovar, Atalaya Pico y Huerta Rosales (2005, p.92), algunas de las posibles "fuentes" que pueden dañar seriamente las habilidades del docente en su trabajo son las siguientes: "(1) Actitudes negativas por parte de los alumnos, (2) Problemas de disciplina en el aula, (3) Malas condiciones de trabajo (número excesivo de alumnos en las aulas y falta de equipo adecuado), (4) Presiones temporales y sobrecarga de

trabajo, (5) Conflictos entre los profesores y (6) Cambios rápidos en las demandas de currículum y organización”. Ponce Díaz et al., (2005, p.92) añaden a lo dicho que por ello “... los sentimientos del docente se vuelven negativos, se desarrolla una actitud de cinismo, se pierde la implicación con los alumnos, aumentan las enfermedades físicas y mentales y el absentismo y, en ocasiones el consumo de drogas y alcohol”.

Zavala Zavala (2008, p.68) agrega que en la docencia “... convergen muchos factores dinámicos que repercuten en las condiciones de trabajo y una buena parte de ellos se refieren a demandas y situaciones de carácter complejo y novedoso pocas veces previstas en la formación magisterial básica”, y a su vez, el mismo Zavala Zavala (2008, p.71) incorpora a lo ya indicado, diciendo que “... la manifestación del burnout en grupos de riesgo como lo son los docentes aparece cuando el estrés es crónico y los mecanismos de afrontamiento del individuo no son los más adecuados”.

Por último Marrau (2009, pp.170-171) hace hincapié que, el sujeto afectado por el SB, se vuelca de manera desmedida a la actividad laboral y tiende a dejar de lado (o llevar a un segundo plano) las relaciones familiares. Agrega, además, que algunas evidencias –o etapas– de la presencia del SB son, en primer lugar, “cansancio, depresión, trastornos del sueño y cambios del apetito” y, en segundo lugar, menciona la “insatisfacción” que se puede traducir como pérdida de “felicidad y placer” en la actividad que se lleva a cabo y, por ende, “... la persona deja de estar presente en las actividades grupales. Esto lleva a la sensación de fracaso profesional y a la sensación de fracaso personal por haber abrazado una manera de vivir, una manera de ser”. Añadiendo una tercera etapa, y es aquella que lleva al sujeto a incorporar “... hábitos tóxicos y el abandono laboral”.

A modo de cierre, y de acuerdo a los conceptos vertidos anteriormente por los distintos autores citados, se puede decir que el SB es, sin lugar a dudas, un fenómeno sumamente complejo pues en él intervienen múltiples variables relacionadas que determinan todo el proceso. Las “situaciones” de trabajo,

que son evaluadas por el docente como desbordantes de sus tareas habituales de afrontamiento y que implican movilizar esfuerzos para afrontarlas, desencadenan un proceso que puede ser mantenido en el tiempo, con el consecuente agotamiento de los sujetos involucrados en dichas demandas.

Metodología

La presente investigación fue de tipo exploratorio, cuantitativo no experimental y transversal; con un alcance descriptivo. Se trabajó con datos, no manipulándose ninguna de las variables y se evaluaron los resultados obtenidos sin que existiera algún tipo de intervención o influencia externa; por lo tanto, se procuraron valorar las relaciones en el contexto como se presentaron (Hernández Sampieri, Fernández Collado & Baptista Lucio, 2014, pp.90-91).

En primer lugar, y de manera no-aleatoria, se seleccionó una Universidad de gestión Pública de la Ciudad de San Luis.

Como criterio de inclusión docente, se consideraron a enseñantes que tuvieran más de 10 años de antigüedad (Penna y Cobos, 2019, p.111) y se les aplicó, previa firma del consentimiento informado, el M.B.I. (Maslach Burnout Inventory, por sus siglas en inglés) de Maslach y Jackson (1981, pp.100-101) para determinar aquellos/as que poseían el SB.

Las dimensiones o sub-escalas, identificadas por dichas autoras, que mide el M.B.I., y de acuerdo a lo expresado por Moriana Elvira (2006, p.53), son las siguientes:

- Sub-escala de *agotamiento o cansancio emocional*.
- Sub-escala de *despersonalización*.
- Sub-escala de *realización personal*.

Por otro lado, a los/as estudiantes que asisten a clase con el/la catedrático/a elegido/a acorde a lo expuesto anteriormente, se les tomó un cuestionario ad-hoc sobre la percepción del/la docente que padece el SB, a partir de las siguientes preguntas (Penna y Cobos, 2019, pp.112-113):

-
- P1** Se siente "caído/a" al final de un día en la universidad.
- P2** Se siente agotado/a por la mañana cuando tiene que ir a la universidad.
- P3** Siente que la enseñanza le da mucha satisfacción.
- P4** Siente que trabajar con estudiantes durante un día entero es un esfuerzo opresivo.
- P5** Siente que la enseñanza es frustrante.
- P6** Siente que debe trabajar demasiado duro en la enseñanza.
- P7** Siente que la enseñanza le permite usar sus habilidades al máximo.
- P8** Siente que al trabajar estrechamente con estudiantes le crea mucha tensión.
- P9** Considera dejar la enseñanza.
- P10** Siente que la enseñanza lo/la está convirtiendo en una persona impaciente.
- P11** Piensa que si pudiera volver a empezar su vida, volvería a elegir la enseñanza.
- P12** Siente que la docencia es "su vida".
- P13** Piensa que en otra profesión podría usar mejor sus habilidades intelectuales.
- P14** Siente que las expectativas están muy por encima de su experiencia.

De tres docentes con más de 10 años de antigüedad y una presencia de moderada a alta en el SB, se seleccionó de manera aleatoria a uno/a de ellos/as.

La presente indagación apuntó a comprender si los/as alumnos/as perciben signos de "agotamiento/cansancio emocional" o "despersonalización" o "falta de realización personal", en su educador/a.

Resultados obtenidos

La siguiente tabla muestra la relación entre las dimensiones del SB y las preguntas del Cuestionario ad-hoc:

Tabla 1 (II)

Relación entre las dimensiones del SB y el Cuestionario realizado a los/as alumnos/as

Dimensiones del SB	Preguntas del Cuestionario
<i>Cansancio emocional</i>	P1 – P2 – P4 – P5 – P9
<i>Despersonalización</i>	P6 – P8 – P10 – P13 – P14
<i>Realización personal</i>	P3 – P7 – P11 – P12

En primer lugar, se presentan las características generales del grupo estudiado.

Tabla 2 (II)

Número y porcentaje de alumnos/as, acorde al género

Género	Tamaño de la muestra (n)	Porcentaje (%)
<i>Femenino (F)</i>	18	81,82
<i>Masculino (M)</i>	4	18,18
Total	22	100,00

Ya que los datos obtenidos fueron mediante una escala de tipo Likert (Hernández Sampieri *et al.*, 2014, pp.238-245; Likert 1932, pp.15-20), con cinco alternativas de respuesta: 1=nunca, 2=raras veces, 3=tal vez, 4=frecuentemente y 5=siempre; su nivel de medición es ordinal y al no existir baremos, por ser un estudio de tipo exploratorio, su tratamiento se realizó a partir de los cuartiles.

Antes de describir los resultados obtenidos, y al igual que en Penna y Cobos (2019, p.115), se categorizó la percepción que tienen los/as alumnos/as en relación a la presencia del SB en sus enseñantes, del siguiente modo:

1. Preguntas con puntaje directo: "Percepción baja", puntajes menores al Q_1 ; "Percepción moderada", puntajes entre Q_1 y Q_3 ; "Percepción alta", puntajes que superen el Q_3 .
2. Preguntas con puntaje inverso: "Percepción alta", puntajes menores al Q_1 ; "Percepción moderada", puntajes entre Q_1 y Q_3 ; "Percepción baja", puntajes que superen el Q_3 .

Los resultados se obtuvieron a partir de la utilización del software estadístico *Infostat versión 2018* (Di Rienzo *et al.*, 2018).

En una primera etapa, se tabularon, se graficaron y se realizó una descripción de los resultados obtenidos, con puntaje directo:

Tabla 3 (II)

Cuartiles de la percepción que tienen los/as alumnos/as de su profesor/a con SB, de acuerdo al género (puntuación directa)

Género →	Femenino			Masculino			Total		
Cuartiles →	Q_1	Q_2	Q_3	Q_1	Q_2	Q_3	Q_1	Q_2	Q_3
<i>Pregunta1</i>	1,8	2,0	3,0	1,3	2,5	3,0	1,3	2,0	3,0
<i>Pregunta2</i>	1,0	1,5	2,0	1,0	2,0	3,8	1,0	1,5	2,0
<i>Pregunta4</i>	1,8	2,0	3,0	2,3	3,0	3,0	2,0	2,0	3,0
<i>Pregunta5</i>	1,0	1,0	2,0	1,3	2,0	2,8	1,0	1,0	2,0
<i>Pregunta6</i>	2,8	3,0	4,0	3,0	3,0	3,8	3,0	3,0	4,0
<i>Pregunta8</i>	1,0	2,0	2,3	1,5	3,0	3,8	1,0	2,0	2,8
<i>Pregunta9</i>	1,0	1,0	1,0	1,0	1,5	2,8	1,0	1,0	1,0

Pregunta10	1,0	1,0	2,0	1,3	3,0	4,8	1,0	1,0	2,0
Pregunta13	3,0	3,0	3,3	1,5	3,0	3,8	3,0	3,0	3,0
Pregunta14	1,0	1,5	2,3	2,3	3,0	3,8	1,0	2,0	2,8

La representación gráfica de los mismos se realizó utilizando Box Plot. Cabe aclarar que para cada Box Plot:

- *Percepción baja*, equivale a decir que “La percepción que tienen los/las alumnos/as de la presencia del SB, en su docente, es baja”.
- *Percepción moderada*, equivale a que “La percepción que tienen los/las alumnos/as de la presencia del SB, en su docente, es moderada”
- *Percepción alta*, es equivalente a que “La percepción que tienen los/las alumnos/as de la presencia del SB, en su docente, es alta”.

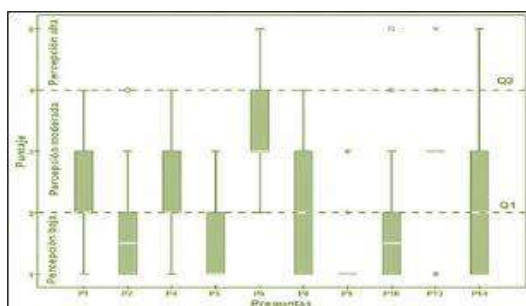


Figura 1 (II). Percepción que tiene el grupo total de alumnos/as (puntuación directa), sobre la presencia del SB en su docente. Siendo: Q_1 y Q_3 , el primer y tercer cuartil teórico asociados a la encuesta.

En referencia a la Figura 1 (II), y de acuerdo al puntaje asignado por el total de alumnos/as, la percepción que ellos/as tienen de su enseñante fue moderada para las siguientes preguntas: P1, P4, P6, P8, P13 y P14. Mientras que para la P9, el 50% de la concentración de datos está en el puntaje 1,0

(donde se igualan Q_1 , mediana y Q_3), con una percepción baja; coincidiendo dicha percepción con las preguntas restantes.

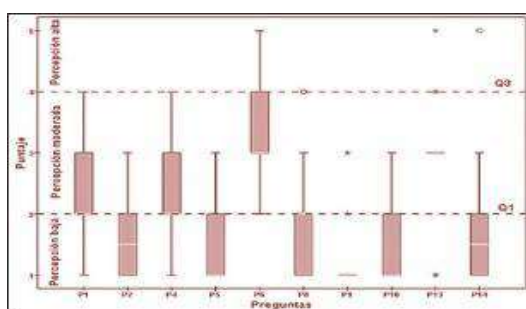


Figura 1.1 (II). Percepción que tiene el grupo de alumnas (puntuación directa), sobre la presencia del SB en su docente. Siendo: Q_1 y Q_3 , el primer y tercer cuartil teórico asociados a la encuesta.

Conforme a la Figura 1.1 (II) y de acuerdo al puntaje asignado por el total de alumnas, de la percepción que ellas tienen sobre la presencia del SB de su enseñante, es moderada, para las preguntas P1, P4, P6 y P13. En la P9, el 50% de la concentración de datos está en el puntaje 1,0 (coincidiendo Q_1 , mediana y Q_3) con percepción baja, al igual que para el resto de las preguntas.

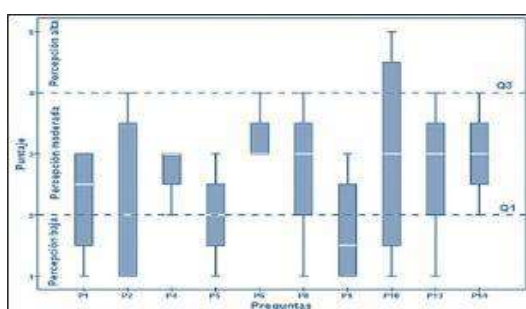


Figura 1.2 (II). Percepción que tiene el grupo de alumnos (puntuación directa), sobre la presencia del SB en su docente. Siendo: Q_1 y Q_3 , el primer y tercer cuartil teórico asociados a la encuesta.

En referencia a la Figura 1.2 (II), y de acuerdo al puntaje asignado por el total de alumnos, de la percepción que ellos tienen sobre la presencia del SB

de su enseñante, es moderada, para: P1, P2, P4, P5, P6, P8, P10, P13 y P14. Mientras que a la P9, se la puntuó baja.

En la siguiente etapa, se tabularon, se graficaron y se realizó una descripción de los resultados obtenidos de los/as alumno/as, con puntaje inverso:

Tabla 4 (II)

Cuartiles de la percepción que tienen los/as alumnos/as de su profesor/a con SB, de acuerdo al género (puntuación inversa)

Género →	Femenino			Masculino			Total		
Cuartiles →	Q_1	Q_2	Q_3	Q_1	Q_2	Q_3	Q_1	Q_2	Q_3
<i>Pregunta3</i>	4,0	4,0	5,0	1,3	3,0	4,8	4,0	4,0	5,0
<i>Pregunta7</i>	4,0	4,5	5,0	1,0	2,0	3,8	4,0	4,0	5,0
<i>Pregunta11</i>	3,0	3,5	4,3	3,0	3,5	4,0	3,0	3,5	4,0
<i>Pregunta12</i>	3,0	3,0	3,3	1,5	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0

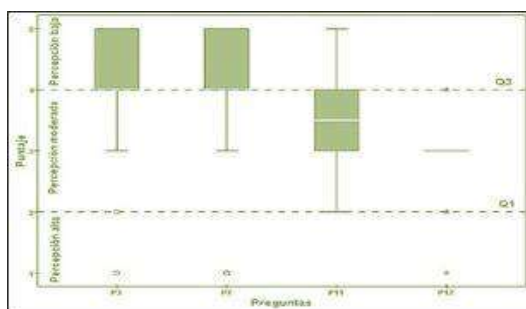


Figura 2 (II). Percepción que tiene el grupo total de alumnos/as (puntuación inversa), sobre la presencia del SB en su docente. Siendo: Q_1 y Q_3 , el primer y tercer cuartil teórico asociados a la encuesta.

Por lo que se puede ver en la Figura 2 (II), y de acuerdo al puntaje asignado por todos los/as alumnos/as, de la percepción que ellos tienen sobre la presencia del SB de su enseñante, es moderada, para la P11, al igual que para la P12 ya que, en este caso, el 50% de la concentración de datos está

en el puntaje 3,0 (donde coinciden Q_1 , mediana y Q_3). Para P3 y P7, la percepción de los/as estudiantes resultó ser baja.

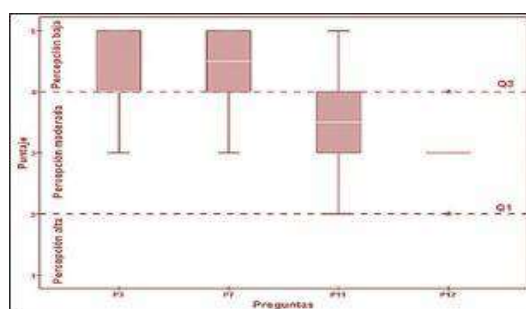


Figura 2.1 (II). Percepción que tiene el grupo de alumnas (puntuación inversa), sobre la presencia del SB en su docente. Siendo: Q_1 y Q_3 , el primer y tercer cuartil teórico asociados a la encuesta.

Por lo presentado en la Figura 2.1 (II), y de acuerdo al puntaje asignado por las alumnas, de la percepción que ellas tienen sobre la presencia del SB de su docente, es moderada, para la P11 y P12 ya que el 50% de la concentración de datos está en el puntaje 3,0 (donde coinciden Q_1 , mediana y Q_3). Para las dos preguntas restantes, la percepción es baja-moderada.

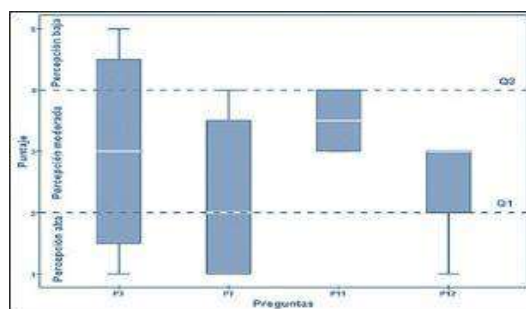


Figura 2.2 (II). Percepción que tiene el grupo de alumnos (puntuación inversa), sobre la presencia del SB en su docente. Siendo: Q_1 y Q_3 , el primer y tercer cuartil teórico asociados a la encuesta.

Por lo que se puede ver en la Figura 2.2 (II) y de acuerdo al puntaje asignado por los alumnos, de la percepción que ellos tienen sobre la presencia del SB de su docente, es moderada para todas las preguntas.

Conclusiones

Acorde a los resultados obtenidos, si nos centramos en la “percepción moderada” que tienen los/as alumnos/as en su totalidad, el 40% considera que su enseñante tiene *Cansancio emocional*; el 73%, *Despersonalización* y 55%, *Realización personal* en su docente.

Por otro lado al considerar la división por género, el 22% de las mujeres perciben que su enseñante presenta *Cansancio emocional*; el 72%, *Despersonalización* y el 50%, *Realización personal*. En los hombres, y de manera moderada, el 75% nota en su profesor/a *Cansancio emocional*; el 75%, *Despersonalización* y, con igual porcentaje que las mujeres, *Realización personal*.

Tabla 5 (II)

Porcentaje de la percepción moderada que tienen los/as alumno/as, de su docente, conforme el género

Dimensiones del SB	Total	Mujeres	Hombres
<i>Cansancio emocional</i>	40	22	75
<i>Despersonalización</i>	73	72	75
<i>Realización personal</i>	55	50	50

Luego de las consideraciones expuestas precedentemente y recordando, por un lado, que la antigüedad del/la docente es de 17 años y que, de acuerdo a lo por él/ella expresado cuando completó el M.B.I., mostró una presencia moderada-alta en el SB, podemos destacar que los/as alumnos/as, de algún modo y de manera moderada, perciben el “síndrome del estrés laboral

asistencial” o “síndrome del desgaste profesional” o “estar quemado profesionalmente”, en su enseñante independientemente del género.

Esto implica que los/as alumnos/as no sólo podrían encontrarse frente a docentes que, a un nivel moderado (o, tal vez, a un nivel alto), se sienten agotados/as, que sienten que su entorno laboral no coincide con lo que ellos/as anhelarían (en el sentido expresado por Marrau, 2009); sino que pueden ser perceptivos/as de éstas características y comportamiento. Poder “ver” a el/la docente en estas condiciones podría, eventualmente, suscitar en los/as alumnos/as ya sean respuestas para poder ayudarlo/la, o bien, reacciones negativas hacia su enseñante que deteriorarían aún más el entorno del trabajo docente. Por ejemplo, la percepción de apatía y de distanciamiento de un/a docente hacia sus alumnos/as podría generar, en estos/as últimos/as, un descontento o rechazo de su propio/a profesor/a. De cualquier manera se encuentran afectadas las relaciones interpersonales como el proceso educativo al interior de las aulas, por lo que es recomendable a partir de estos resultados, la intervención con fines preventivos, en aquellos casos en que pudiera presentarse el SB en los docentes de ésta universidad.

Referencias bibliográficas

- Carlin, M. & Garcés de los Fayos Ruiz, E.J. (2010). El Síndrome de Burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo, *Anales de Psicología*. 26 (1), 169-180.
- Cordes, C.L. & Dougherty, T.W. (1993). A Review and an Integration of Research on Job Burnout, *The academy of Management Review*. 18 (4), 621-656.
- Davini, M.C. (2008). Métodos de enseñanza. *Didáctica general para maestros y profesores*. Buenos Aires: Santillana.
- Di Rienzo, J.A.; Casanoves, F.; Balzarini, M.G.; González, L.; Tablada, M. & Robledo C.W. *InfoStat versión 2018*. Centro de Transferencia InfoStat,

- FCA, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina. URL <http://www.infostat.com.ar>.
- Freudenberger, H.J. (1974). Staff burn-out, *Journal of Social Issues*. 30 (1), 159-165.
- Gaynés, E.; Giménez, M. & Portell, M. (2004). El Burnout en los profesionales sanitarios: una aproximación bibliométrica, *Arch. Prev. Riesgos Labor*. 7 (3), 101-108.
- Hernández Sampieri, R.; Fernández Collado, G. & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación (6ª ed)*. México D.F.: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Likert, R. (1932). *A Technique for the measurement of Attitudes*. New York, USA: New York University.
- Marrau, M.C. (2009). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout), en el marco contextualizador del estrés laboral, *Fundamentos en Humanidades*. X (I), 167-177.
- Maslach, C. & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced Burnout, *Journal of Occupational Behaviour*. 2 (2), 99-113.
- Maslach, C.; Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. (2001). Job Burnout, *Annual Review of Psychology*. 52, 397-422.
- Mingote Adan, J.C.; Moreno Jiménez, B. & Gálvez Herrero, M. (2004). Desgaste profesional y salud de los profesionales médicos: revisión y propuestas de prevención, *Medicina Clínica*. 123 (07): 1-24.
- Moriana Elvira, J.A. (2006). Burnout y cuidado de la salud en voluntarios, *Revista Electrónica de Intervención Psicosocial y Psicología Comunitaria*. 1 (2), agosto, 52-57.
- Penna, F. & Cobos, O.H. (2019). Percepción que tiene los/as alumnos/as de una Universidad Privada, sobre la presencia del «Síndrome de Burnout», en su Profesor/a (Acto I). *RevID, Revista de Investigación y Disciplinas*. 1 (1), 101-125.
- Ponce Díaz, C.R.; Bulnes Bedón, M.S.; Aliaga Tovar, J.R.; Atalaya Pico, M.C. & Huerta Rosales, R.E. (2005). El síndrome del "quemado" por estrés



laboral asistencial en grupos de docentes universitarios, *Revista IIPSI*. 8 (2), 87-112.

Zavala Zavala, J. (2008). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. *Educación*, XVII (32), 67-86.

Recibido: 20/02/2020

Aceptado: 06/05/2020

Cómo citar este artículo:

Penna, F.; Cobos O. (2020), Percepción que tienen los/as Alumnos/as de una Universidad Pública, sobre la presencia del «Síndrome de Burnout», en su Profesor/a (Acto II). *RevID, Revista de Investigación y Disciplinas*, Número 2, San Luis, 86-105.

