



---

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

*Esp. Fabricio Penna*

*Universidad Nacional de San Luis*

*San Luis, Argentina*

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

Especialista en Investigación en Ciencias Sociales y Humanas – Profesor Asociado de la Licenciatura en Psicología, Profesorado en Ciencias de la Educación y Licenciatura en Fonoaudiología Integrante del PROICO 22-P-601. Facultad de Psicología (UNSL).

*Esp. O. Hernán Cobos*

*Universidad Nacional de San Luis*

*San Luis, Argentina*

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

*Especialista en Metodología de la Investigación Científica. Profesor Adjunto en las Carreras: Lic. y Prof. en Psicología, Lic. y Prof. en Ciencias de la Educación y Lic. en Fonoaudiología. Facultad de Ciencias Humanas (UNSL).*

103

---

### **Introducción**

Siendo la educación uno de los principales cimientos en el desarrollo de toda nación, no nos ha de sorprender la gran responsabilidad y el inmenso desgaste, tanto en lo intelectual como en lo físico, que recae en aquellos involucrados en el proceso educativo. En ese sentido, la



enseñanza ha sido señalada como una de las profesiones con más niveles de exigencia y de estrés alrededor del mundo, con potenciales efectos en detrimento, tanto en estudiantes como en los docentes encargados de impartir conocimiento (Johnson *et al.*, 2005, p.179).

El *Síndrome de Burnout* (SB) se manifiesta en trabajadores sujetos a períodos prolongados de tensión y se puede caracterizar por presentar: agotamiento físico y emocional, actitud distante y apática en las relaciones interpersonales, sentimiento de frustración por no cumplir las expectativas y pérdida de la capacidad de control.

Esto puede llevar a que la docencia termine teniendo 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. A lo anteriormente expresado podemos agregar lo mencionado por Rodríguez Ramírez, Guevara Araiza y Viramontes Anaya (2017, p.5), cuando dicen que el SB en los docentes es una “... enfermedad profesional que se manifiesta a través de altos niveles de ausentismo, falta de compromiso, baja autoestima, alto deseo de vacaciones y problemas que alejan al profesor de su labor”. Es dable suponer que estas situaciones, especialmente en enseñantes, pueden ser detectadas más fácilmente por sus estudiantes ya que estos pasan mucho tiempo en contacto directo con sus profesores.

Un ejemplo interesante es aquel planteado por Benevides-Pereira, Porto-Martins y Machado (2010, p.8), donde enuncian que: “... esta situación es cuando el profesor recibe diversas actividades para realizar y todas a corto plazo. Agregando que: “... es común el

conflicto entre el rol de profesor como 'profesor en clase' y lo de 'profesor investigador'. La división de la dedicación que el profesor dará a estas actividades como resultado de la falta de tiempo, es considerada como uno de los principales factores estresantes del docente universitario”.

El objetivo básico de la presente investigación fue analizar cómo, en la diaria e intensa relación entre un/a profesor/a y sus alumnos/as, estos/as últimos/as percibieron que -de acuerdo a la RAE, percepción es una “Sensación interior que resulta de la impresión material hecha en nuestros sentidos”- la condición de estrés crónico, mejor definido como el *Síndrome de Burnout*, que afecta a su educador/a.

### ***Formulación del problema***

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

### ***Objetivos***

#### Objetivo General

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

#### Objetivos Específicos

- Establecer el perfil sociodemográfico de los/as alumnos/as universitarios/as que conforman la muestra.
- 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**

El SB es un concepto relativamente moderno en el ámbito de la salud mental. Desde que fuera formulado en la década del '70, ha sido objeto de un número cada vez mayor de investigaciones.

El anglicismo "*burnout*", significa estar quemado, desgastado, exhausto o consumido. En su traducción al español, el síndrome ha sido denominado de diversas maneras, siendo algunas: "quemarse por el trabajo", "síndrome del estrés laboral asistencial", "síndrome del desgaste profesional", "estar quemado profesionalmente", "desgaste psíquico", entre otras.

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 Freudenberguer 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).

107

---

Freudenberger (1975) citado por Bianchi, Schonfeld y Laurent (2018, p.188) señala también que “... en su negativismo, el *burnout* parece estar expresando su propio estado mental de depresión”.

Independientemente y al mismo tiempo que Freudenberger, la psicóloga social Christina Maslach y sus colegas de la Universidad de Berkeley, California (USA), plasmaron sus investigaciones centrándose en las respuestas emocionales de los profesionales de ayuda, siendo sus conclusiones similares a las del autor referido en el párrafo anterior. En el marco del Congreso Anual de la Asociación Americana de Psicología (American Psychological Association) en 1977, la autora mencionada anteriormente hizo pública la

denominación de *burnout* para nombrar a una situación cada vez más frecuente entre los trabajadores de servicios humanos: el “quemarse” a medida que se dedicaban a su actividad laboral. Maslach describió que los sujetos afectados evitan involucrarse con la enfermedad del paciente; mientras que la compasión y la empatía son reemplazadas por el distanciamiento emocional.

Los estudios empíricos efectuados se centraban en la activación emocional, producto de las relaciones interpersonales. Se realizaron entrevistas a profesionales que podían tener una mayor probabilidad de sufrir el SB, es decir a personas dedicadas al servicio y a la asistencia. Luego de años de investigación, el SB fue finalmente conceptualizado por Maslach, acorde a lo expresado por Gil-Monte (2005), 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”.

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 (1982) 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".

Al SB, de acuerdo a lo definido por Marrau (2004, p.54), se lo puede pensar como una "... fase avanzada del estrés profesional", producto, tal vez, de un desequilibrio entre lo anhelado y la realidad del trabajo profesional. Agrega también que se manifiesta a partir de un "... estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos" tanto para su entorno laboral como así también, producto de 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 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 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 afrontar 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 Privada de la Ciudad de San Luis.

Como criterio de inclusión docente, se consideraron a enseñantes que tuvieran más de 10 años de antigüedad (Borges R., Ruiz, Rangel & González, 2012, p.2) 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 (2005, 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:

---

- 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".
-

---

**2**

**P1** Piensa que en otra profesión podría usar mejor sus  
**3** habilidades intelectuales.

**P1** Siente que las expectativas están muy por encima de su  
**4** experiencia.

---

De dos docentes que cumplían dichos requisitos, con presencia moderada a alta del SB (Seisdedos, 1997, pp.32-34), se seleccionó aleatoriamente a uno de ellos.

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**

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

<b>Dimensiones del SB</b>	<b>Preguntas del Cuestionario</b>
<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

*Número y porcentaje de alumnos/as, acorde al género*

<b>Género</b>	<b>Tamaño de la muestra (n)</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
<i>Femenino</i> (F)	11	39,29
<i>Masculino</i> (M)	17	60,71
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100,00</b>

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, 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” para puntajes por debajo del  $Q_1$ ; “Percepción moderada”, para puntajes entre  $Q_1$  y  $Q_3$ ; y “Percepción alta”, para puntajes que superen el  $Q_3$ .
2. Preguntas con puntaje inverso: “Percepción alta” para puntajes por debajo del  $Q_1$ ; “Percepción moderada”, para puntajes entre  $Q_1$  y  $Q_3$ ; y “Percepción baja”, para puntajes que superen el  $Q_3$ .

Los resultados se obtuvieron a partir de la utilización el 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

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

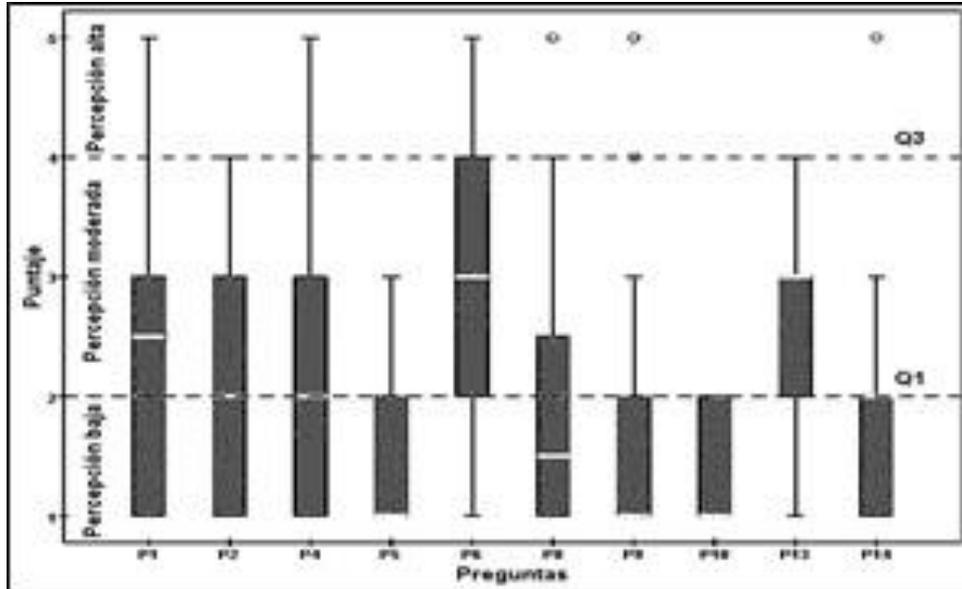
Género →	Femenino			Masculino			Total		
	$Q_1$	$Q_2$	$Q_3$	$Q_1$	$Q_2$	$Q_3$	$Q_1$	$Q_2$	$Q_3$
<i>Pregunta1</i>	2,0	3,0	4,0	1,0	1,0	3,0	1,0	2,5	3,0
<i>Pregunta2</i>	2,0	2,0	3,0	1,0	2,0	3,0	1,0	2,0	3,0

---

<i>Pregunta4</i>	1,0	2,0	3,0	1,0	2,0	3,0	1,0	2,0	3,0
<i>Pregunta5</i>	1,0	1,0	2,0	1,0	1,0	2,0	1,0	1,0	2,0
<i>Pregunta6</i>	2,0	3,0	4,0	2,0	3,0	4,0	2,0	3,0	4,0
<i>Pregunta8</i>	1,0	1,0	2,0	1,0	2,0	3,0	1,0	1,5	2,8
<i>Pregunta9</i>	1,0	1,0	2,0	1,0	1,0	2,0	1,0	1,0	2,0
<i>Pregunta10</i>	1,0	1,0	2,0	1,0	1,0	2,0	1,0	1,0	2,0
<i>Pregunta13</i>	2,0	2,0	3,0	2,0	3,0	3,0	2,0	3,0	3,0
<i>Pregunta14</i>	1,0	2,0	3,0	1,0	2,0	2,0	1,0	2,0	2,0

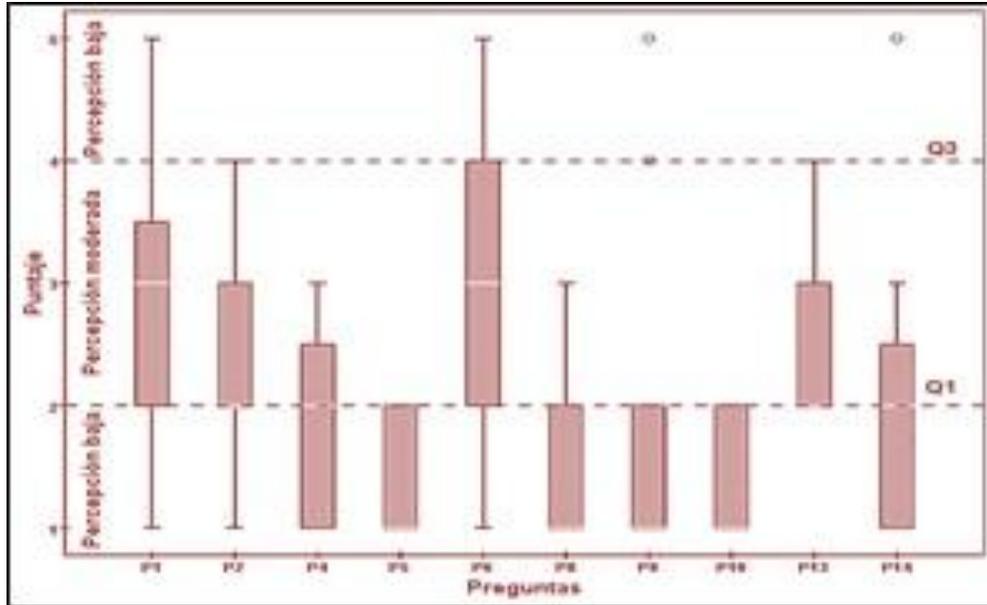
---

La representación gráfica de los mismos se realizó utilizando los Box Plot. Cabe aclarar que para cada Box Plot, la *Percepción baja*, equivale a decir que “la percepción que tienen los/las alumnos/as de la presencia del SB, en su docente, es baja”; la *Percepción moderada*, equivale a que “la percepción que tienen los/las alumnos/as de la presencia del SB, de su docente, es moderada” y la *Percepción alta*, es equivalente a que “la percepción que tiene los/las alumnos/as de la presencia del SB, de su docente, es alta”.



*Figura 1.* Percepción que tiene el grupo total de alumnos/as (puntuación directa), sobre la presencia del SB en su docente. Siendo: Q1 y Q3, el primer y tercer cuartil teórico asociados a la encuesta.

En referencia a la Figura 1, y de acuerdo al puntaje asignado por el total de alumnos/as, sobre la percepción que ellos/as tienen de la presencia del SB en su enseñante, es moderada para las siguientes preguntas: P1, P2, P4, P6 y P13. Para el resto de las preguntas la percepción que tienen los/las alumnos/as de su docente, es baja.



*Figura 1.1:* Percepción que tiene el grupo de alumnas (puntuación directa), sobre la presencia del SB. Siendo: Q1 y Q3, el primer y tercer cuartil teórico asociados a la encuesta.

Acorde a la Figura 1.1, la percepción que tienen las alumnas de la presencia del SB en su docente es moderada para las siguientes preguntas: P1, P2, P4, P6, P13 y P14. Para el resto de las preguntas la percepción es baja.

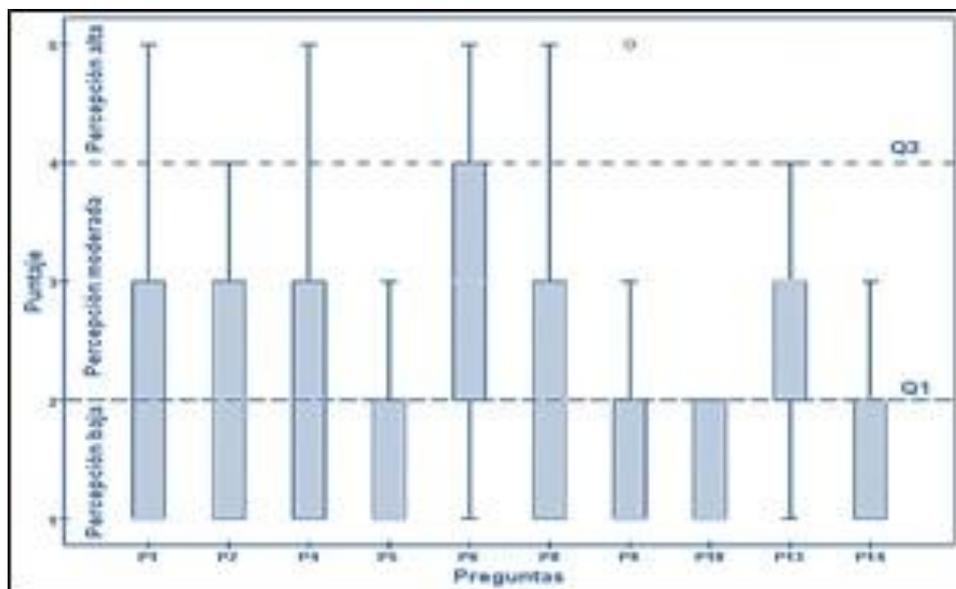


Figura 1.2. Percepción que tiene el grupo de alumnos (puntuación directa), sobre la presencia del SB en su docente. Siendo: Q1 y Q3, el primer y tercer cuartil teórico asociados a la encuesta.

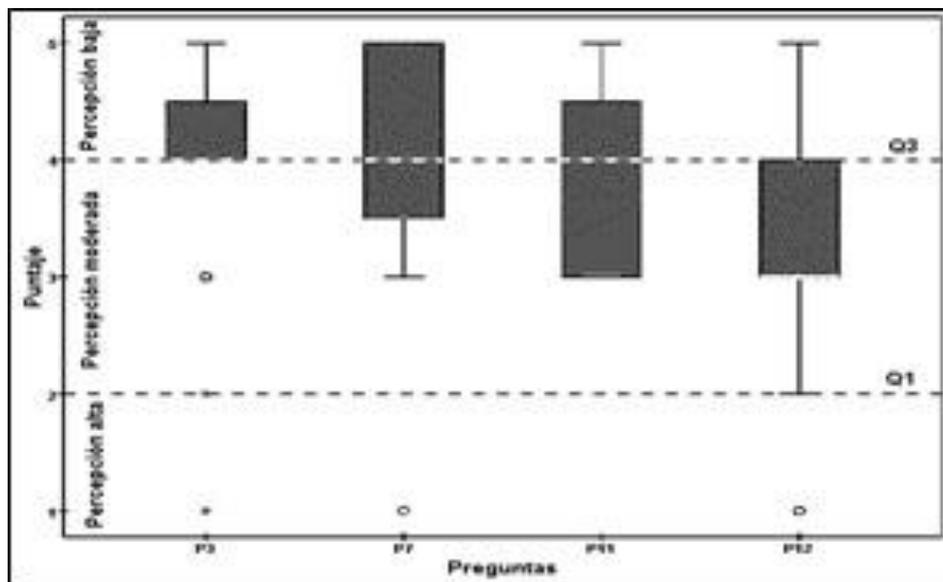
En referencia a la Figura 1.2 sobre la percepción que los alumnos tienen de la presencia del SB en su enseñante, es moderada para las siguientes preguntas: P1, P2, P4, P6, P8 y P13. Para el resto, la percepción resultó baja.

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

**Tabla 4**

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

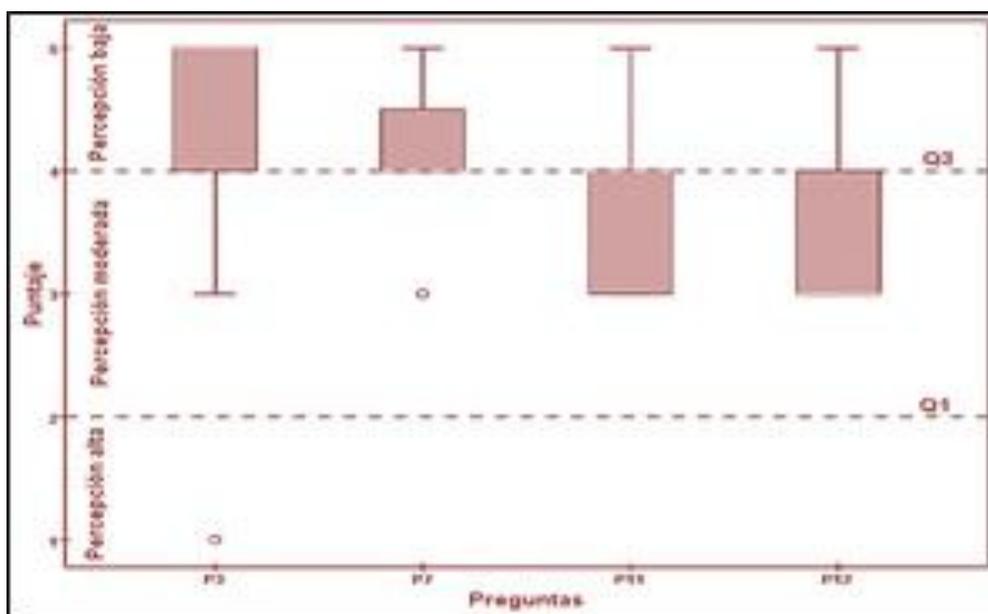
<b>Género</b> →	<i>Femenino</i>			<i>Masculino</i>			<b>Total</b>		
<b>Cuartiles</b> →	$Q_1$	$Q_2$	$Q_3$	$Q_1$	$Q_2$	$Q_3$	$Q_1$	$Q_2$	$Q_3$
<i>Pregunta3</i>	4,0	5,0	5,0	3,5	4,0	4,0	4,0	4,0	4,8
<i>Pregunta7</i>	4,0	4,0	5,0	3,0	4,0	5,0	3,3	4,0	5,0
<i>Pregunta11</i>	3,0	4,0	4,0	3,0	4,0	5,0	3,0	4,0	4,8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



*Figura 2.* 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, y de acuerdo al puntaje

asignado por todos los/as alumnos/as, sobre la percepción que ellos/as tienen de la presencia del SB en su enseñante, es moderada para las siguientes preguntas: P7, P11 y P12. Para la P3, la percepción es baja.



*Figura 2.1:* Percepción que tiene el grupo de alumnas (puntuación inversa), sobre la presencia del SB en su docente. Siendo: Q1 y Q3, el primer y tercer cuartil teórico asociados a la encuesta.

Por lo presentado en la Figura 2.1 sobre la percepción que las alumnas tienen de la presencia del SB en su enseñante, es moderada para las preguntas: P11 y P12. Para P3 y P7, la percepción es baja.

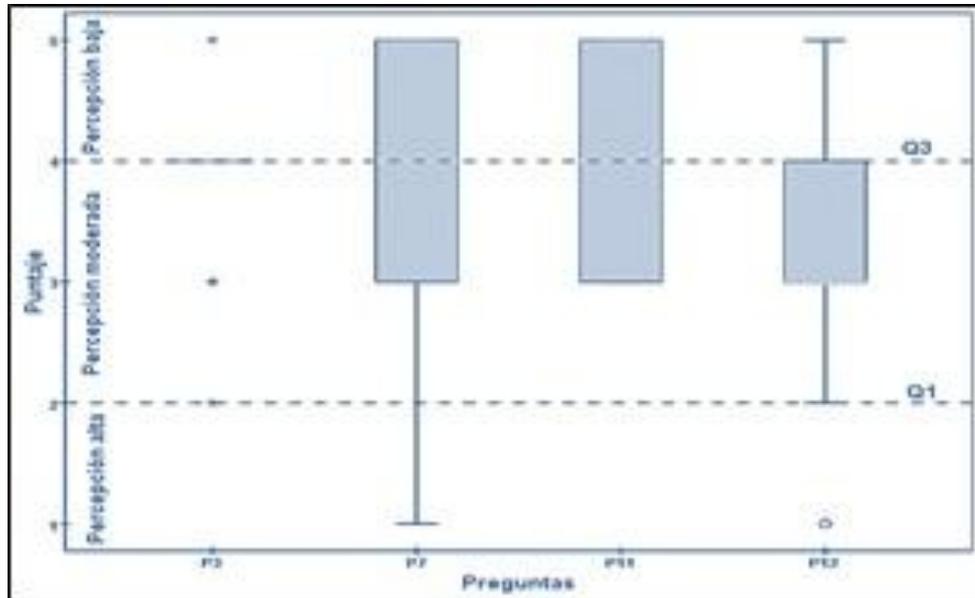


Figura 2.2. Percepción que tiene el grupo de alumnos (puntuación inversa), sobre la presencia del SB en su docente. Siendo: Q1 y Q3, el primer y tercer cuartil teórico asociados a la encuesta.

Por lo que se puede ver en la Figura 2.2 la percepción que los alumnos tienen sobre la presencia del SB en su docente es moderada para las todas las preguntas.

### Conclusiones

De acuerdo con los resultados obtenidos, si nos centramos en la percepción moderada que tienen los/as alumnos/as en su totalidad, el 50% considera que su enseñante tiene *Cansancio emocional* y el 40%, *Despersonalización*. El 54%, percibe una moderada *Realización personal*, en su docente.

Por otro lado, al considerar la división por género, el 64% de las mujeres perciben que su enseñante presenta *Cansancio emocional*, el 55% *Despersonalización* y con igual porcentaje, *Realización personal*. En los hombres, por su parte y también de manera moderada, el 41% nota en su profesor/a un *Cansancio emocional*, el 71% una *Despersonalización* y el 59% una *Realización personal*.

### Tabla 7

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

<b>Dimensiones del SB</b>	<i>Total</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
<i>Cansancio emocional</i>	50	64	41
<i>Despersonalización</i>	40	55	71
<i>Realización personal</i>	54	55	59

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, 2004); sino que pueden ser perceptivos/as de estas 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 esta universidad.

### ***Referencias Bibliográficas:***

Benevides-Pereira, A.M.T.; Porto-Martins, P.C. & Machado, P.G.B. (2010). Síndrome de Burnout en Profesores Universitarios, 11º Congreso Virtual de Psiquiatría. Interpsiquis 2010, 1-22.

Bianchi, R.; Schonfeld, I.S. & Laurent, E. (2018). Burnout Syndrome and Depression. Recuperado de <https://www.rseachgate.net/publication/315898228>.

Borges R., A.; Ruiz, M.; Rangel, R. & González, P. (2012). Síndrome de Burnout en docentes de una universidad pública venezolana, *Comunidad y Salud*. 10 (1), ene-jun, 1-9.

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.

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.

Gil-Monte, P. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid, España: Ediciones Pirámide.

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.

Johnson, S.; Cooper, C.; Cartwright, S.; Donald, I.; Taylor, P. & Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations, *Journal of Managerial Psychology*. 20 (2), 178-187.

Likert, R. (1932). *A Technique for the measurement of Attitudes*. New York, USA: New York University.

Marrau, M.C. (2004). El Síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente, *Fundamentos en Humanidades*. V (II), 53-68.

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 Herrer, 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.

Rodríguez Ramírez, J.A.; Guevara Araiza, A. & Viramontes Anaya, E. (2017). Síndrome de Burnout en docentes, *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*. 8 (14), 1-24.

Seisdedos, N. (1997). Inventario Burnout de Maslach: síndrome del quemado por Estrés Laboral Asistencial [Maslach Burnout Inventory: burnout syndrome due to stress in the helping professions]. Madrid, España: TEA ediciones.

Recibido: 20/11/2019

Aceptado: 28/11/2019

*Cómo citar este artículo:*

Penna, F.; Cobos, O. H. (2019), Percepción que tienen 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, Número 1, San Luis, 101-125.