

**“El Burn-out y su impacto en los docentes de la Facultad de Contaduría Pública y Administración, Universidad Autónoma de Nuevo León”**

**(The Burn-out and its impact on teachers of the School of Accounting and Business Administration, University of Nuevo León.)**

**Partida, Puente A; & Osorio, Calderon J; & Blanco, Jimenez M.**  
UANL, San Nicolás de los Garza, N.L. México, [abel.partidap@uanl.mx](mailto:abel.partidap@uanl.mx),  
[economíajesus@yahoo.com.mx](mailto:economíajesus@yahoo.com.mx), [moniblanco77@hotmail.com](mailto:moniblanco77@hotmail.com).

**Resumen.** Existen estudios que muestran que las personas en contacto permanente con otras personas llegan a mostrar alto cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal conocidas como Burn-out (Síndrome de Quemado por el Trabajo SQT). Este síndrome puede presentarse entre individuos que trabajan con personas al exigir de ellos un desempeño laboral. Este esfuerzo genera en el recurso humano diferentes alteraciones y desgastes físicos y psicológicos que disminuyen el rendimiento laboral, repercutiendo no solo a nivel operativo y administrativo, también se refleja en la conducta del individuo así como en su estado anímico, reflejo que denota estrés laboral el cual es considerado clínicamente como Síndrome del Burn-out. Si analizamos el SQT de los docentes desde un enfoque de administración del capital humano, podemos medir el impacto en la calidad y eficiencia de las universidades. Razón por la cual, en ésta investigación se explorará básicamente: ¿En qué grado los docentes activos de la Facultad de Contaduría Pública y Administración (FACPyA) de la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL) padecen el síndrome de SQT?, conocer si la edad, el género y tener pareja son factores que se relacionan en sujetos que padecen el síndrome de SQT, así como saber si la antigüedad laboral, la satisfacción laboral y las relaciones laborales entre los sujetos de la investigación tienen algún grado significativo de relación con los niveles de SQT. Por lo tanto, esta investigación, tiene como objetivo conocer y describir mediante un estudio de análisis descriptivo, el impacto que tiene la sobrecarga de estrés en los docentes de la FACPyA de la UANL.

**Palabras claves:** Síndrome Quemado por el Trabajo (SQT), docentes, estrés, cansancio, despersonalización.

**Abstract.**

The teachers in permanent contact with persons manage to show high emotional weariness, despersonalization and low personal accomplishment known as Burn-out (Syndrome of Burned by the Work SQT) that can appear between individuals who work with persons on having demanded of them a labor performance. This syndrome from an approach of administration of the human capital, affects the quality and efficiency of the organizations. In this one investigation will be explored basically: in what degree do the active teachers of the Faculty of Public Accountancy and Administration (FACPyA) of the Autonomous University again León (UANL) suffer SQT's syndrome? Are the age, the kind and to have pair factors that relate in subjects that suffer SQT's syndrome? ¿Have the labor antiquity, the labor satisfaction and the labor relations between the subjects of the investigation some significant degree of relation with SQT's levels? This effort

generates in the human resource different alterations and physical and psychological wears that diminish the labor performance, reverberating not only to operative and administrative level, also is reflected in the conduct of the individual as well as in his mental condition, reflection that denotes job stress which is considered to be clinical A Syndrome of the Burn-out (Syndrome of Burned by the Work SQT). This investigation, it has as aim know and describe by means of a study of descriptive analysis, the impact that has the overload of stress in the teachers of the FACPya of the UANL.

**Key words:** Syndrome Burned by the Work (SQT), stress, teachers.

## **Introducción.**

Durante varios años las investigaciones surgidas de las empresas tuvieron como objetivo, determinar las necesidades de éstas para obtener mayor crecimiento, desarrollo, rentabilidad, etc.. Los resultados de estos estudios se enfocaron a buscar el aprovechamiento íntegro de sus diferentes recursos (financieros, materiales, tecnológicos, humanos, etc.). Sin embargo, un grupo de estudiosos (Greenspan, 1993; Loo, 1996; Maslach, 1996; Gil-Monte, 2000, etc.) ha profundizado en los síntomas de ánimo y responsabilidad que presentan los individuos al realizar sus labores dentro de las organizaciones.

Los seres humanos están expuestos en cualquier momento de su existencia a padecer alguna condición estresante, estos autores señalan que durante la vida, existen sucesos trascendentes como el divorcio, la muerte de un ser querido, el nacimiento de un hijo, un día pesado de trabajo, un examen, etc. o pequeños eventos como por ejemplo el tráfico, un disgusto con la pareja, etc. pueden ser disparadores de algún tipo de estrés. "El estrés es un proceso complejo en el cual el individuo responde a demandas o situaciones ambientales (estresores) con un patrón de respuestas por parte del organismo que pueden ser fisiológicas, conductuales, cognitivas, emocionales o una combinación de todas éstas, al momento de ser interpretadas estas demandas o situaciones como amenazantes" según Rout y Rout (citados por Ortega, Ortiz y Coronel, 2007).

Estar expuesto ante situaciones en las que se presentan estresores, provoca una multitud de trastornos fisiológicos en el ser humano (Arden, 2002). Las reacciones orgánicas que se generan han sido categorizadas en: conductuales, cognitivas, fisiológicas, emocionales o en una mezcla de estas (Rodríguez, Roque y Molerio, 2002). Un grupo de personas que pueden estar sujetos, como cualquier otro, a presentar estas reacciones, es el que pertenece al sector educativo.

El docente al desarrollar su actividad laboral puede estar expuesto a diversas situaciones sociales, políticas, económicas, culturales, biológicas y psicológicas, entre otras, que originan estados de estrés que afectan su salud. Al respecto, según Pérez Medina (2003) señala que el deterioro de la salud del sujeto se manifiesta con indicios como el aumento en la atención médica por distintas enfermedades entre las que se encuentran: la pérdida del sueño, una tensión constante, el cansancio físico y mental, y el estrés. Lo alarmante de esta situación es que en la mayoría de los casos, el docente y la institución no se percatan de la existencia de este problema de estrés laboral.

Este sobreesfuerzo que se vive, es solo la exigencia presentada por docentes para mantenerse en una competitividad donde triunfa el más capacitado, el que tienen una mayor preparación académica o que tiene una experiencia profesional exitosa. A parte la exigencia actual de los alumnos obliga al docente a actualizarse continuamente y en ocasiones se sienten presionados por la relación que se ha modificado entre los alumnos y el docente, además de los cambios del sistema educativo actual. Por tal motivo es necesario cuestionarnos lo siguiente: ¿Cómo afecta el Síndrome del Burn-out a los docentes?, ¿Se genera un alto nivel de estrés entre los docentes?, ¿Los altos niveles de estrés son considerados el inicio del Burn-out?,

A partir de estos cuestionamientos es necesario profundizar en el tema, debido a que tanto las actividades laborales como los resultados de las mismas dan la pauta para que el nivel de estrés aumente en el personal docente. , pudiéndose presentar un alto porcentaje de cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal que afectan al individuo y al cumplimiento de los objetivos de la institución. El estrés derivado de la realización del trabajo es una de las principales causas de enfermedad laboral y de ausentismo, y que da origen a multitud de accidentes (Gil-Monte, 2002), tal protagonismo incide a que este elemento sea estudiado debido a la vinculación con el Síndrome Quemado por el Trabajo (SQT), nuestro objeto de estudio.

Existen dos tipos de factores que pueden producir estrés (CCSS, 1999):

- a) Estímulos Externos: problemas económicos, familiares, exceso de trabajo, temor, entre otros.
- b) Estímulos Internos: son propios del organismo, por ejemplo: un dolor, una enfermedad, sentimientos de inferioridad, cansancio emocional, despersonalización, baja realización personal, problemas psicológicos y otros.

También de acuerdo con Pose (2005), el estrés tiene dos presentaciones, uno positivo (eustrés) y otro negativo (distrés). El estrés positivo, un estado en el cual las respuestas de un individuo ante las demandas externas están adaptadas a las normas fisiológicas del mismo. El eustrés (Campos, 2006) es el fenómeno que se presenta cuando las personas reaccionan de manera positiva, creativa y afirmativa frente a una determinada circunstancia lo cual les permite resolver de manera objetiva las dificultades que se presentan en la vida y de esta forma desarrollar sus capacidades y destrezas. Cuando las demandas del medio son excesivas, intensas y/o prolongadas, y superan la capacidad de resistencia y de adaptación del organismo de un individuo, se pasa al estado de distrés o mal estrés (Campos, 2006).

En base estos estudios podemos afirmar que los tiempos van cambiando, las exigencias del mundo moderno cada vez son mayores y ello conlleva a que el estrés que en un momento dado determinó la supervivencia del ser humano, ahora poco a poco se vuelva el motivo por el cual la vida misma se vea amenazada. Es importante mencionar, que en la era que estamos comenzando considerada como la de la alta tecnología, indica que el mundo se interrelacione y con ello el nivel de requerimientos es más amplio, principalmente para aquellas personas que dirigen las empresas, las cuales diariamente deben esforzarse por establecer estrategias cada vez más competitivas y difíciles de alcanzar.

### **Planteamiento del problema.**

Los docentes se ven sometidos diariamente a exigencias que muchas veces están por arriba de su capacidad de resistencia, lo que llega a hacer que esto genere repercusiones en su estado de salud. Por ello nace la necesidad de conocer el origen del estrés, medida a través del cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal, que se vive diariamente y explicar cómo estos agentes externos logran repercutir en la salud de los docentes a través del tiempo. Tomando las condiciones necesarias para la realización de este estudio, se hizo la elección de llevarlo a cabo en Facultad de Contaduría Pública y Administración, Universidad Autónoma de Nuevo León, con el objetivo diagnosticar el nivel de Burn-out o Grado de Síndrome de Quemado por el Trabajo (SQT) de los docentes de FACPYA y medir así el grado de estrés laboral que presentan a través del cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal.

## **Formulación de hipótesis.**

El diagnóstico del Grado de Síndrome de Quemado por el Trabajo (SQT) de los docentes encuestados de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Nuevo León muestran un grado de estrés Alto en sus actividad laboral.

## **Marco Teórico.**

Según Silvero (2006) el tipo de emociones o estados afectivos que se han estudiado en el profesor se pueden generalizar en tres líneas:

- Los teóricos de la atribución, los cuales centran el análisis de las emociones desde las perspectiva de las consecuencias que desencadenan diferentes tipos de atribuciones, así como su influencia negativa o positiva en la motivación (Weiner, 1991, 1992).

- Por otra parte, existen los expertos de la psicología social, los cuales han estudiado las conductas comunicativas del profesor en el aula (Wazner y McCroskey, 1998) Dichas investigaciones muestran que existe una correlación directa entre satisfacción e implicación del profesor, la claridad en sus explicaciones a los alumnos y niveles motivacionales altos en el alumno, a la vez que menores niveles de ansiedad en las labores escolares (Chesebro y McCroskey, 2001; Christensen y Menzel, 1998). De la misma manera se pone énfasis en que el profesor asertivo adopta una orientación de meta hacia la tarea, aumentando el nivel de calidad en la enseñanza.

- Por último, tenemos la línea de investigación que tiene relación con lo aquí tratado. Son los temas más centrados en cuestiones de procesos psicoafectivos de carácter negativo para la satisfacción y eficacia entre los docentes. Así la mayor parte de las investigaciones realizadas sobre ello giran en relación a la generación de estadios de estrés y ansiedad docente, como consecuencia de la insatisfacción y desmotivación, causadas generalmente por sobre carga laboral y falta de recursos lo que limita llevar a cabo tener resultados de calidad (Alberg, 1999; Dierendock, Buunk, y Schaufeli 2001; Gil-Monte y Peiró, 1998, 1999a) especialmente en el contexto de la Universidad (Brunetti, 2001)

El burnout o síndrome de quemarse por el trabajo es una de las consecuencias derivadas del elevado estrés en trabajo. Autores como Dierendock, Buunk y Shaufeli (2001) y García (1993) señalan que las investigaciones sobre este nuevo síndrome se dan a partir de los 60's y la señalan como propio de las profesiones asistenciales y en especial en

la docencia y profesiones sanitarias, teniendo como factor común el contacto directo con personas. Dichas investigaciones también manifiestan que el síndrome de Burnout tiene como consecuencia la disminución de la productividad laboral, debido principalmente a una baja satisfacción y motivación laboral, por lo que al final de cuentas impacta en la calidad de su trabajo (Boyle y otros, 1995; Dierendoch, Schaufeli y Buunk, 2001; Gil-Monte y Peiró. 1998, 1999a ; Gugliemi y Tatrow,1998 ; Pithers y Fogarty,1995).

Un problema básico es la variedad de formas en que las personas han enfocado el fenómeno del estrés entre docentes. Sin embargo, durante los diez últimos años se han producido muchos cambios que han dado como resultado docentes desilusionados que expresan sus preocupaciones, y que sacan a la luz el problema del estrés (Travers y Cooper, 1997).

Muchos de los que han estudiado el estrés entre docentes han intentado estimar el porcentaje de los educadores que padecen estrés evidente. Las conclusiones son muy variadas, hasta el punto en que los estudios han concluido que la cifra varía entre un 30% y 90 % (Hawkes y Dedrick, 1983;Laughlin, 1984). Y según Dunham (1983) en la actualidad hay más maestros que padecen un “estrés grave”, no registrados nunca antes .

Como sugiere Terkel (1972) en su libro *Trabajando*. “El trabajo es también una búsqueda cotidiana de sentido, no sólo del de reconocimiento y no sólo de dinero, en resumen, es la búsqueda de un estilo de vida que no sea una especie de muerte que se alargue entre el lunes y el viernes”.

Además, según Paulo Freire el oficio de educar se ha tornado opaco dado que las teorías que respaldan dicho oficio ya no dan “luz” sobre el concepto, debido a que sus defensores teóricos ya no alcanzan a explicar las acciones en la práctica educativa debido a que han acontecido situaciones “novedosas”, producto de nuevas condiciones materiales y subjetivas, que no estaban contempladas dentro de los problemas “normales” de las ciencias de la educación. Se sabe que la escuela ha dejado ser el templo del saber, dado que los saberes socialmente significativos ya tienen otras fuentes de difusión como lo son las nuevas tecnologías de la información (Bixio, 2010).

Así, Bixio (2010) menciona que se le cuestiona a la escuela que enseña conocimientos no actualizados y que no responden a las nuevas demandas del mundo actual. Los mismos docentes reconocen que se ha modificado el escenario educativo y para poder seguir con sus mismas

prácticas inventan estrategias didácticas. Todo se hace con la intención de que las teorías académicas, si es que al menos las tienen, alcancen para poder explicar las nuevas situaciones y los nuevos "roles" de los profesores.

Así podemos diferenciar cuatro tipos de posiciones de docentes al momento de ejercer la educación según Bixio (2010):

a. **Aceptación resignada.** Existe pesimismo pedagógico, de que nada se puede hacer, se reconoce que los docentes han sido superados por la tecnología, que no hay apoyo de los padres, que a los estudiantes no les interesa la escuela. Es una posición trágica de que sueña con la escuela que fue, con la escuela perdida.

b. **Negación abnegada.** Se responsabiliza a la pérdida de valores lo que hace que no se valore la escuela. Se buscan entre las familias, a los medios de comunicación, vicios, las nuevas formas de entretenimiento de los jóvenes, etc. Y el chivo emisario es la tecnología. Se pretende re-vivir los valores en la escuela de "respeto", "obediencia", "orden" y "disciplina" como elementos indispensables

c. **Voluntarismo Ingenuo.** Aquí se responsabiliza en primera instancia a los docentes por su falta de capacitación, estimulando la meritocracia entre los docentes debido a que se premia la asistencia a cursos y a capacitación.

d. **Entusiasmo Crítico.** Existe un optimismo con esperanza crítica e ilusión. Se argumenta que el valor de la escuela no está dado en la información que trasmite sino en los modos como se trabaja dicha información. Se argumenta que la relación entre los procesos de transmisión y socialización es la clave dentro de la escuela, al grado en que los conocimientos son, la excusa para sociabilizar (Cullen, 1997).

Otras vertientes de la problemáticas que padecen los profesores tienen su raíz en que la sociedad moderna, en donde se ha mezclado modernidad y narcisismo, debido a que en la actualidad existe una resistencia a las exigencias. Queremos estar bien y que otros estén bien, pero sin que nadie tenga que actuar con esfuerzo, todo debe de ser suave y libre de conflictos. Así en vez de discutir qué es lo que se debe de hacer convertimos las preguntas vitales en psicología (Rendueles, 1994)

Rendueles (1994) argumenta que nuestras sociedades de bienestar están convirtiéndose en sociedades dirigidas a que nos sintamos bien. El Estado en su función de vigilante casi ha desaparecido, convirtiendo a la sociedad en una sociedad terapeuta. De aquí que la nombra "terapiocracia". Dicho fenómeno no es ajeno a la escuela en donde según

Ruiz Paz (1999) la pedagogía se ha politizado y reina un gran paternalismo que intenta "proteger" a los alumnos de los esfuerzos. Al mismo tiempo que esto pasa, los maestros se han burocratizado más que nunca. Debido a que los maestros deben de documentar proyectos, materiales, publicar en libros, revistas, capacitarse, entre otras actividades. Así al mismo tiempo que se introduce mayor vigilancia para los maestros a través de mecanismos político-burocrático, se da la sociedad de la terapia para los alumnos.

Por lo anterior, los maestros son expuestos a una doble presión, debido que cargan con la responsabilidad del desempeño de los alumnos y de él mismo al momento de exigirle publicar, asistir a reuniones interminables, asistir a cursos y estar a con la nueva tecnología. (Enkvist, 2010).

De esta manera, si logramos ayudar al maestro, podremos mejorar el proceso de aprendizaje y ayudar al alumnado que depende de él. Es importante comprender que los maestros, como cualquier otro grupo laboral, no desempeñan sus carreras únicamente motivados por el dinero, sino por muchas otras razones.

### **Diseño de la investigación.**

El diseño metodológico permite justificar la forma de trabajo con el planteamiento de una estrategia de investigación, incluyendo los métodos y procedimientos de recopilación y análisis de datos. El presente trabajo de investigación se realiza con un enfoque cualitativo y cuantitativo en donde se utilizó la investigación bibliográfica para el desarrollo del marco teórico y la investigación de campo ya que se aplicaron encuestas para obtener información relevante para la investigación. Se creó un instrumento de medición válido y confiable, basándose en los ya establecidos para medir el grado del SQT. El instrumento estuvo integrado por indicadores que tenían por objeto identificar los factores necesarios para cumplir con los objetivos planteados. Se validó el instrumento de medición y se determinó el tamaño de la muestra, a la cual se aplicó dicho instrumento de medición. Finalmente se utilizó el sistema SPSS como herramienta que permitió capturar la información y obtener resultados los cuales fueron analizados e interpretados y presentados en este artículo.

Por lo tanto, este estudio es una investigación exploratoria y descriptiva no experimental y transversal. La población a estudiar, fueron



los profesores de la FACPyA de la UANL. Se aplicaron las encuestas en los tres turnos de la licenciatura y en el Posgrado. De la población total de 557 profesores le aplicamos la fórmula estadística para calcular una muestra y se obtuvieron 90 encuestas. En la investigación de campo se diseñó y aplicó el instrumento de medición vía una encuesta con una clasificación de respuestas tipo Likert empleando una escala de 1 a 7, donde el "7" representa la situación de *Todos los días* y el "1" de *Nunca*.

### **Presentación, análisis e interpretación de los hechos.**

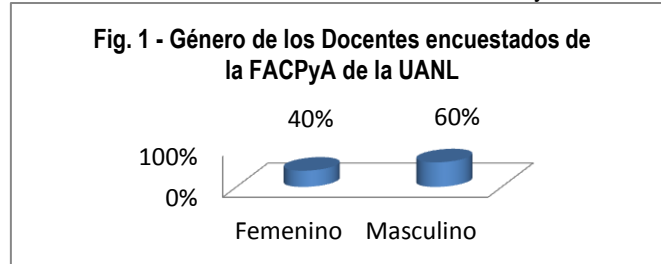
La UANL es la tercera universidad pública más grande de México, cuenta con alrededor de 141 mil estudiantes, que son atendidos por 6 mil 097 docentes (2 mil 909 son de tiempo completo). Cuenta con 27 centros de investigación, donde trabajan cientos de investigadores (393) reconocidos en el Sistema Nacional de Investigadores.

Este estudio fue realizado en Facultad de Contaduría Pública y Administración de la UANL que fue fundada en 1952 con la Licenciatura de Contador Público. Después en 1974, se aprueba la Licenciatura en Administración y en 1977 se aprueba la Licenciatura en Informática Administrativa, en años recientes se creó la Licenciatura en Negocios Internacionales. Cuenta con más de 13,000 estudiantes en sus 4 licenciaturas, tres programas de Maestría y dos Programas de Doctorado. La Misión de la Facultad es preparar profesionistas en licenciaturas de Contaduría Pública, Administración, Tecnologías de Información y de Negocios Internacionales con una preparación académica de excelencia y con sólida formación en valores que los potencie para participar en el desarrollo económico y social de México y sostener una plataforma de investigación y desarrollo tecnológico al servicio del sector privado y público.

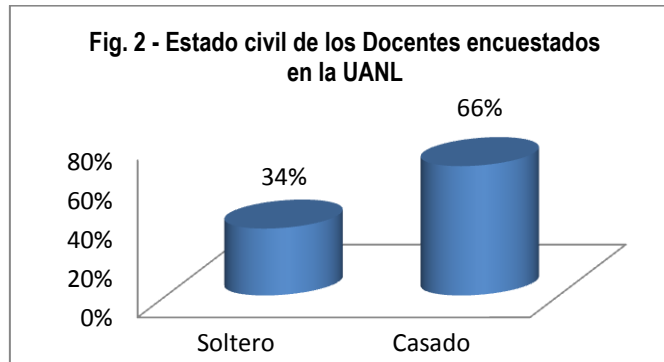
Se presentan a continuación los resultados estadísticos de las tres partes del cuestionario que fue aplicado a los docentes que laboran en la FACPyA de la UANL y que amablemente nos contestaron. Se analiza el perfil de los docentes, la satisfacción general tanto laboral o profesional como personal que presentan y el agotamiento profesional manifestado por los encuestado en relación al nivel de estrés en sus actividades docentes dentro de la Facultad.

**I- En cuanto al perfil de los docentes encuestados encontramos los siguientes resultados:**

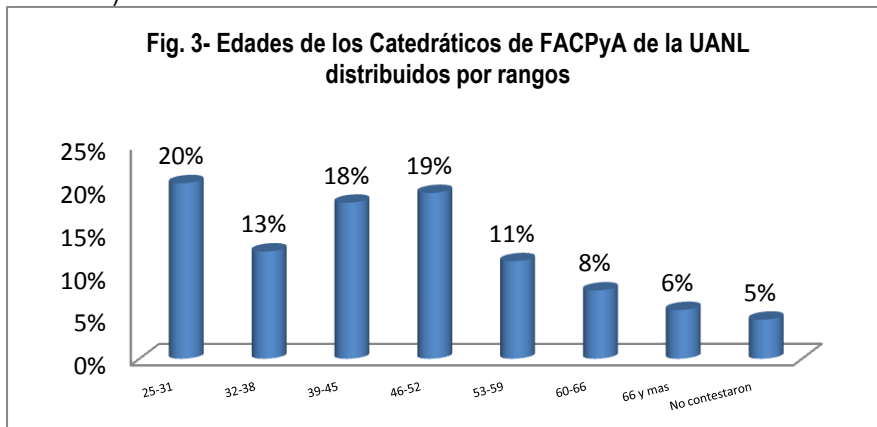
- a) Que el 60% fueron docentes de sexo masculino y 40% femenino.



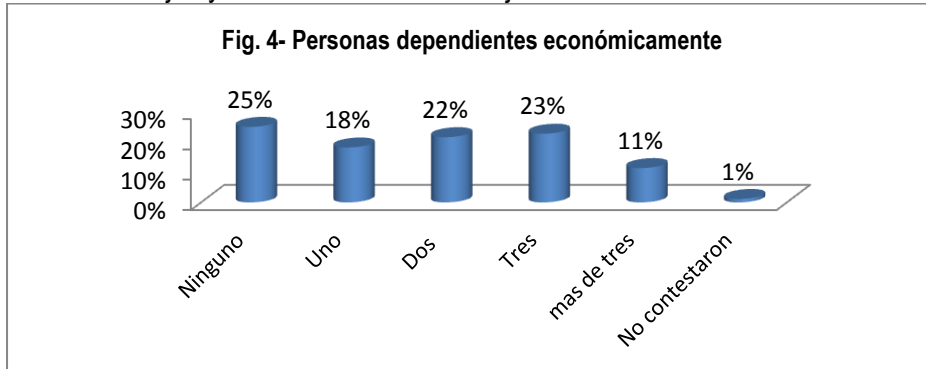
- b) El 66% de los que contestaron esta pregunta son casados y el 34% solteros.



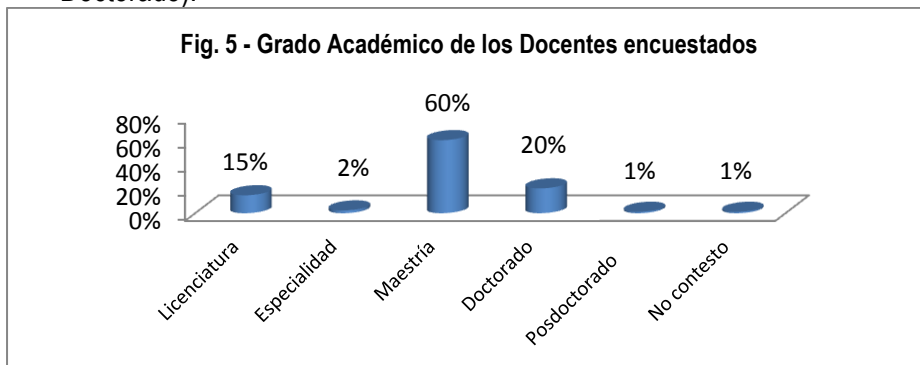
- c) Al analizar la edad de los catedráticos es importante resaltar que hay una predominancia de catedráticos menores de 52 años (casi el 70%).



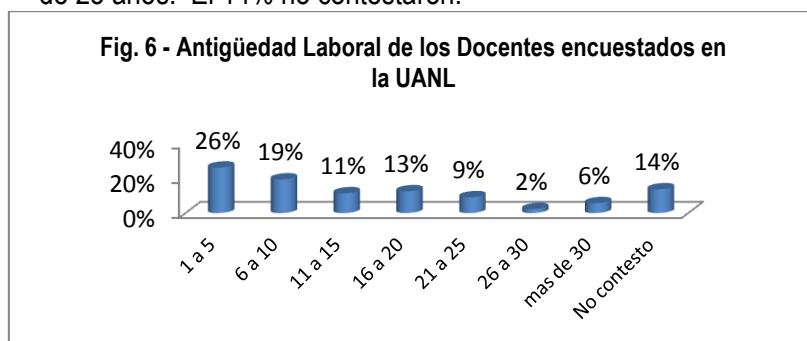
d) En cuanto al número de personas dependientes el 56% tienen más de dos hijos y solo el 25% no tienen hijos.



e) Es importante resaltar que más del 80% tienen estudios de Posgrado (60% cuentan con nivel de estudios de Maestría y 20% de Doctorado).

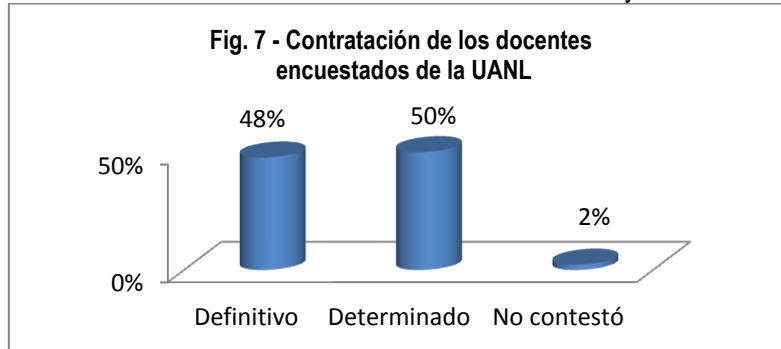


f) Con respecto a la antigüedad laboral de los docentes que contestaron, el 45% tienen menos de 10 años y solo 8% tienen más de 25 años. El 14% no contestaron.

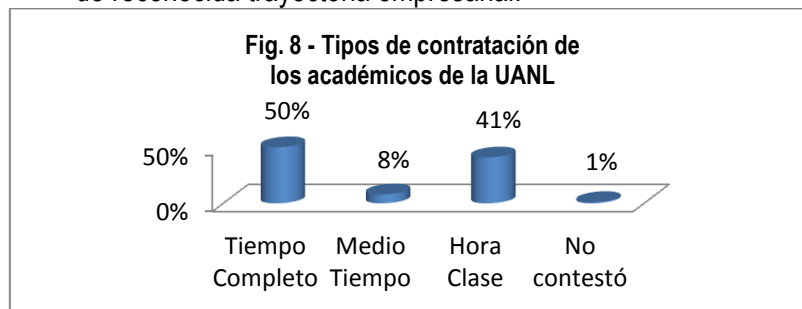


g) En la UANL existen diferentes categorías de Docentes: de Asignatura y de Medio Tiempo y de Tiempo Completo y por Horas.

En base a los resultados de las encuestas, se puede señalar que la mitad de los docentes tienen contrato determinado y la otra no.

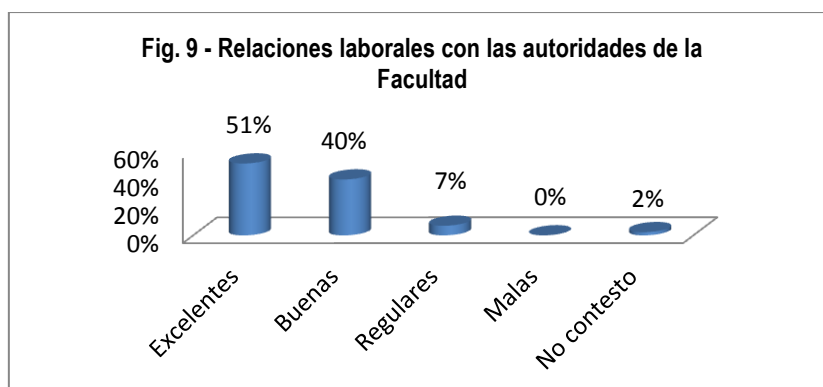


- h) Con respecto a los tipos de contratación, el 50% señalo ser profesor de Tiempo Completo y el resto no tienen una contratación definitiva y esto se puede explicar que la mayoría de los estudios impartidos por la Facultad son de tipo Profesionalizante (aplicadas), por lo que se requiere Profesores de reconocida trayectoria empresarial.

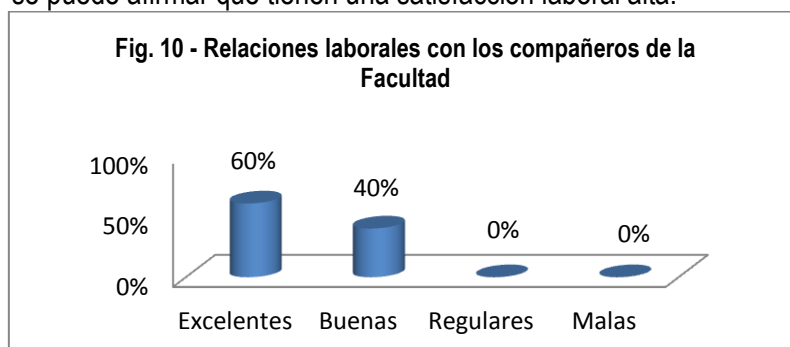


## II- En cuanto a la satisfacción tanto laboral como profesional los resultados son los siguientes:

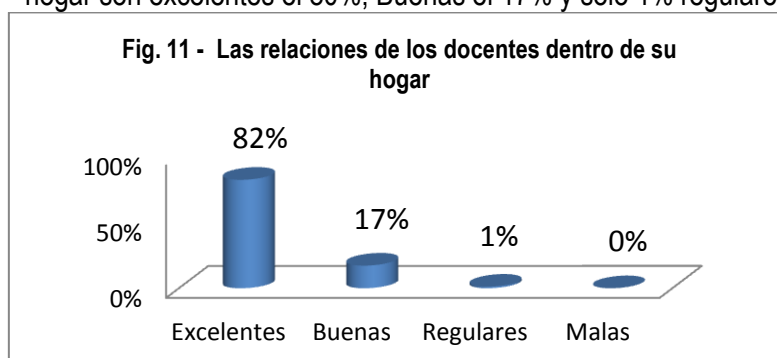
- a) En forma general se puede afirmar que las relaciones laborales de los docentes de la FACPya de la UANL son buenas e incluso el 51% señala que son excelentes.



- b) De igual manera, las relaciones laborales de los docentes de Facultad con sus compañeros son excelentes 60% y 40% buenas. Por lo que se puede afirmar que tienen una satisfacción laboral alta.

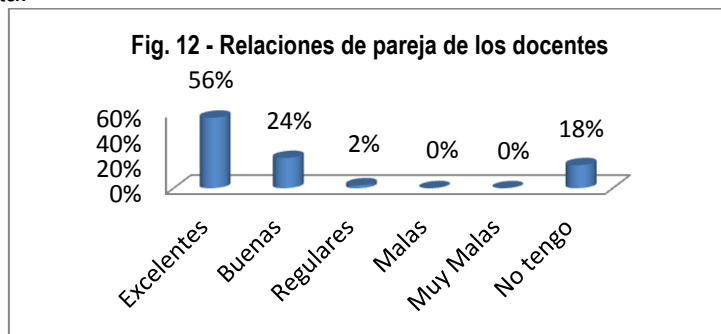


- c) En cuanto a las relaciones de los docentes de FACPya dentro de su hogar son excelentes el 80%, Buenas el 17% y solo 1% regulares.



- d) Con respecto a las relaciones de pareja de los docentes de la UANL encuestados son muy buenas solo el 2% dijo tener relaciones de pareja regulares y 18% señaló no tenerlas. En base estos dos graficas

podemos asegurar que los docentes tienen una satisfacción personal alta.



### III- En cuanto a los resultados de Agotamiento Laboral (SQT)

Se presentan las siguientes tablas que permitirán mostrar el nivel de estrés de los docentes de la FACPya de la UANL.

Tabla 1.- Nivel de Cansancio Emocional por sexo y edad de encuestados

Edad	CANSANCIO EMOCIONAL (CE)							
	TOTALES		HOMBRE			MUJERES		
	Hombres	Mujeres	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Medio	Alto
25-31	5	13	4	1	0	10	3	0
32-38	4	9	3	0	1	6	2	1
39-45	8	8	6	1	1	8	0	0
46-52	8	11	5	3	0	10	1	0
53-59	5	5	3	2	0	4	1	0
60-66	5	7	4	1	0	7	0	0
<b>TOTALES</b>	<b>35</b>	<b>53</b>	<b>25</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>45</b>	<b>7</b>	<b>1</b>

El Cansancio Emocional, dentro del SQT por el Trabajo en los docentes de FACPya de la UANL, se observa que es BAJO, mostrando en este rubro un 71.42% para hombres y un 84.90% para mujeres.

Tabla 2.- Nivel de Despersonalización por sexo y edad de encuestados

Edad	DESPERSONALIZACIÓN (DE)							
	TOTALES		HOMBRE			MUJERES		
	Hombres	Mujeres	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Medio	Alto
25-31	12	6	10	1	1	3	3	0
32-38	2	10	2	0	0	7	3	0
39-45	9	7	8	1	0	5	2	0
46-52	8	12	5	2	1	8	3	1
53-59	2	8	2	0	0	6	2	0
60-66	2	10	1	1	0	9	0	1
<b>TOTALES</b>	<b>35</b>	<b>53</b>	<b>28</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>38</b>	<b>13</b>	<b>2</b>

La Despersonalización (DE), dentro del Síndrome de Quemado por el Trabajo (SQT) en los docentes de la FACPyA de la UANL, se observa que es BAJO, mostrando en este rubro un 80% para hombres y un 71.69% para mujeres.

**Tabla 3.- Nivel de Realización Personal por sexo y edad de encuestados**

Edad	TOTALES		HOMBRE			MUJERES		
	Hombres	Mujeres	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
25-31	12	6	7	3	2	2	4	0
32-38	3	10	2	1	0	4	4	2
39-45	9	7	6	3	0	1	5	1
46-52	7	12	3	4	0	5	4	3
53-59	2	8	1	1	0	4	2	2
60-66	2	10	1	1	0	7	1	2
<b>TOTALES</b>	<b>35</b>	<b>53</b>	<b>20</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>23</b>	<b>20</b>	<b>10</b>

La Realización Personal (RP), dentro del Síndrome de Quemado por el Trabajo (SQT) en los docentes de la FACPyA de la UANL, se observa que es ALTO, mostrando en este rubro un 57.14% para hombres y un 43.38% para mujeres.

**Tabla 4.- Nivel de SQT por Sexo y Estado Civil Solteros**

	Bajo		Medio		Alto	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
25-31	4	0	4	5	0	1
32-38	1	0	0	3	0	1
39-45	1	0	2	1	1	2
46-52	1	0	0	0	0	1
53-59	0	0	0	0	0	0
60-66	0	0	0	0	0	0
<b>Totales</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>5</b>

Es curioso observar que los docentes casados presentan en promedio un nivel de SQT más elevado que los solteros aunque los dos presentan un nivel Medio y Bajo. En cuanto al nivel de SQT por sexo en los hombres se presenta ligeramente un nivel más alto que en las mujeres.

**Tabla 5.- Nivel de SQT por Sexo y Estado Civil Casados**

	Bajo		Medio		Alto	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
25-31	0	0	4	0	0	0
32-38	0	4	1	2	0	0
39-45	4	4	2	1	0	0
46-52	1	9	5	2	0	0
53-59	0	5	0	3	0	0
60-66	1	4	0	1	0	0
Más de 66	0	3	0	2	0	0
<b>Totales</b>	<b>6</b>	<b>29</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Tabla 6.- Nivel de SQT por Sexo y Tipo de Contratación**

	Bajo		Medio		Alto	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Definitivo	8	20	0	14	0	0
Determinado	8	15	14	9	0	1
<b>Totales</b>	<b>16</b>	<b>35</b>	<b>14</b>	<b>23</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

El nivel de SQT por tipo de contratación es importante señalar que los niveles son bajos y medios en general, sin embargo los docentes hombres con contrato definitivo presentan niveles más bajos que los de contrato determinado. En cuanto a las mujeres las de contrato definitivo presentan niveles más bajos que las de contrato determinado presentando estas un nivel Medio.

**Tabla 7.- Nivel de SQT por Sexo y Categoría de Contratación**

Años	BAJO		MEDIO		ALTO	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
TIEMPO COMPLETO	17	6	11	10	0	0
MEDIO TIEMPO	3	3	0	1	0	0
HORA CLASE	16	6	6	9	0	0
<b>TOTALES</b>	<b>36</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

El Síndrome de Quemado por el Trabajo (SQT) en FACPYA, se observa que las mujeres con contrato de TC se concentran en el nivel BAJO y para los hombres de contrato de TC en el nivel MEDIO.

**Tabla 8.- Nivel de SQT por Sexo y Antigüedad Laboral**

BAJO	MEDIO	ALTO
------	-------	------



Años	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
1-5	9	3	2	11	0	0
6-10	10	7	7	2	0	0
11-15	5	2	1	2	0	0
16-20	4	2	2	4	0	0
21-25	6	0	1	1	0	0
26-30	4	1	2	0	0	0
<b>TOTALES</b>	<b>38</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

El SQT en los docentes encuestados se concentra en el nivel BAJO entre los 6 y 10 años de antigüedad laborando tanto para hombres como para mujeres, y en el nivel MEDIO se concentra entre 1 y 5 años de antigüedad para los hombres y entre los 6 y 10 años de antigüedad laborando en la institución para las mujeres.

**Tabla 9.- Nivel de SQT por Sexo y Dependientes Económicos**

	BAJO		MEDIO		ALTO	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
NINGUNO	8	5	4	5	0	0
UNO	6	4	2	4	0	0
DOS	8	3	3	5	0	0
TRES	9	1	6	5	0	0
MÁS DE TRES	5	2	2	1	0	0
<b>TOTALES</b>	<b>36</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

El SQT por dependientes económicos de los docentes de FACPYA, presenta que las mujeres de tres dependientes económicos tienen el SQT más Bajo, mientras que para los hombres en un nivel Medio.

**Tabla 10.- Nivel de SQT por Sexo y Grado Académico**

	BAJO		MEDIO		ALTO	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
LICENCIATURA	6	3	1	3	0	0
ESPECIALIDAD	0	0	1	0	0	0
MAESTRÍA	21	10	11	12	0	0
DOCTORADO	9	2	4	3	0	0
POSDOCTORADO	0	0	0	2	0	0
<b>TOTALES</b>	<b>36</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

En cuanto al nivel de SQT por grado académico de los docentes se observa que para las mujeres se concentra en el nivel de maestría en un SQT Bajo, mientras que para los hombres en un nivel Medio con grado de maestría.

**Tabla 11.- Nivel de SQT por Sexo y por Edades**

	BAJO		MEDIO		ALTO	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<b>25-31</b>	3	3	9	3	0	0
<b>32-38</b>	2	7	1	3	0	0
<b>39-45</b>	5	4	4	3	0	0
<b>46-52</b>	3	10	4	2	0	0
<b>53-59</b>	1	5	1	3	0	0
<b>60-66</b>	1	7	1	3	0	0
<b>TOTALES</b>	<b>15</b>	<b>36</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Se puede observar que para las mujeres se concentra en el nivel de SQT Medio para las edades entre 25 y 31 años, mientras que para los hombres en un nivel SQT Bajo para las edades entre 46 y 52 años.

### **Discusión y Conclusiones.**

De manera específica al analizar el perfil de los docentes encuestados, de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Nuevo León, podemos señalar que son Profesores jóvenes con hijos, con buena preparación académica, que la mayoría tienen trabajando entre 5 y 15 años de antigüedad y solo algunos tienen contrato definitivo. Esto es en función a los siguientes resultados: que el 60% fueron docentes de sexo masculino y 40% femenino, el 66% son casados y el 34% solteros. La mayoría son menores de 52 años; el 56% tienen más de dos hijos y sólo el 25% no tienen hijos. Más del 80% tienen estudios de Posgrado, el 45% tienen menos de 10 años trabajando y sólo el 8% tienen más de 25 años. La mitad de los docentes tienen contrato Determinado y la otra Definido y solo el 50% es profesor de Tiempo Completo.

En cuanto a la satisfacción tanto laboral como profesional los resultados muestran que de manera general, todos están satisfechos con su trabajo y vida personal ya que más del 90% manifestó que son buenas y/o excelentes las relaciones laborales con las autoridades de la

Facultad, así como con sus compañeros de trabajo. De igual manera los docentes de la Facultad encuestados manifestaron que son muy buenas las relaciones personales en su hogar y las relaciones de pareja, aunque este último aspecto presentó un indicador ligeramente bajo ya que solo el 2% dijo tener relaciones de pareja regulares y 18% señaló no tenerlas.

Con respecto al Síndrome de Quemado por el Trabajo (SQT) en los docentes de la FACPyA de la UANL, se observa que el nivel de estrés fue BAJO: ya que por una parte el aspecto de Cansancio Emocional (CE) presenta niveles Bajos al igual que el grado de Despersonalización (DE) que también de manera general es Bajo y por otra parte el criterio de Realización Personal (RP) es Alto.

Al hacer un análisis por sexo se encontró de manera general que tanto hombres como mujeres presentan niveles bajos y medios de SQT tanto en docentes casados como solteros, de contrato determinado o definitivo y docentes de Tiempo Completo o Medio Tiempo y sin distinción en los años laborando. Mientras que el análisis del nivel de SQT por sexo y dependientes económicos se presentó índices Bajos más en mujeres que en hombres docentes de FACPYA, al igual que en base al grado académico es mal Bajo en mujeres que en hombres, mientras que en cuanto al nivel de SQT por Edades se presentan indicadores más Altos en los hombres que en las mujeres.

A manera de conclusión general podemos rechazar nuestra hipótesis ya que el diagnóstico del Grado de Síndrome de Quemado por el Trabajo (SQT) de los docentes encuestados de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Nuevo León muestran un estrés BAJO de manera general y un estrés MEDIO en solo algunos aspectos como en función de los dependientes económicos, grado académico y la edad de los académicos.

### **Recomendaciones.**

Las recomendaciones de acuerdo a los resultados de la presente investigación son:

- a) Retener a los Profesores jóvenes, con hijos, con buena preparación académica, donde la mayoría tienen trabajando entre 5 y 15 años de antigüedad a través del otorgamiento de bases, medias plantas y plantas completas.
- b) Transmitir a los estudiantes en las aulas de clase, la satisfacción de los docentes tanto laboral como profesional inculcando valores y

buenas prácticas llevadas a cabo tanto en su trabajo como en la vida personal.

- c) Dar a conocer los resultados de la presente investigación a toda la comunidad estudiantil de FACPya de la UANL, dado que el criterio de Realización Personal (RP) de los docentes es Alto, esto pudiendo ser un patrón para todos los estudiantes y se vean reflejados en un futuro como profesionistas.

## Bibliografía

- ALBERG, P. (1999), Teacher burnout. En R. Vanderberghe y A.M. Huberman (Eds.), *Understanding research and practice* ( pp. 285-292), Cambridge, UK, New Cork, Cambridge University Press. En Silvero Miramón, Martha, *Motivación y Calidad Docente en la Universidad*, 2006, Eunsa, España.
- Bixio C. (2010). Maestros del siglo XXI. El oficio de educar. Homenaje a Paulo Freire. Editorial Homo Sapiens. Argentina.
- BOYLE; G, J.; M.G. ; FALZON, J.M. y BAGLIONI, A.J. ( 1995), A structural model of the dimensions of teachers stress, *British Journal of Educational Psychology*, 65, 49-67. En Silvero Miramón, Martha, *Motivación y Calidad Docente en la Universidad*, 2006, Eunsa, España.
- BRUNETTI, G. J. ( 2001) ¿Why do they teach? A study of job satisfaction among long-term high school teachers, *Teacher Education Quarterly*, 28(3), 49. En Silvero Miramón, Martha, *Motivación y Calidad Docente en la Universidad*, 2006, Eunsa, España.
- CULLEN, C. (1977), *Critica a las razones de educar*. Temas de filosofía de la educación. Paidós. Bs. As. En Bixio Cecilia, *Maestros del siglo XXI*, 2010, Homo Sapiens, Argentina.
- CHESEBRO, J.L. y Mc.CROSEKEY, J.C. (2001), The relationship of teacher clarity and immediacy with student state receiver apprehension, affect, and cognitive learning, *Communication Education*, 50(1), 59-68. En Silvero Miramón, Martha, *Motivación y Calidad Docente en la Universidad*, 2006, Eunsa, España.
- CHISTENSEN, L.J. y MENZEL, K.E. (1998), The linear relationship between student reports of teacher immediacy behaviors and perception of state motivation, and of cognitive, affective, and behavioral, *Communication Education*, 47(1), 82-90. En Silvero Miramón, Martha, *Motivación y Calidad Docente en la Universidad*, 2006, Eunsa, España.
- DIERENDOCK, D. , BUUNK, B.P. y SCHAUFELI, W. B.(2001), Burnout and inequity among human service professionals: a longitudinal study, *Journal of Occupational Health Psychology*, 6 (1), 43-52. En Silvero Miramón, Martha, *Motivación y Calidad Docente en la Universidad*, 2006, Eunsa, España.
- Enkvist, I.( 2010). *La educación en Peligro*. España. editorial Eunsa.

- GARCÍA, M. (1993), El estrés en contextos laborales: efectos psicológicos de los nuevos estresores. En J. Buendía (Ed.), *Estrés y psicopatología* (pp. 26-38), Madrid: Pirámide. En Silvero Miramón, Martha, *Motivación y Calidad Docente en la Universidad*, 2006, Eunsa, España.
- GIL- MONTE, P. y PEIRÓ, J.M. (1998) (1999<sup>a</sup>), Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse en el trabajo, *Anales de Psicología*. En Silvero Miramón, Martha, *Motivación y Calidad Docente en la Universidad*, 2006, Eunsa, España.
- GUGLIELMI, R.S. y TATROW, K. (1998), Occupational stress, burnout, and health in teachers: a methodological and theoretical analysis, *Review of Educational Research*, 68(1), 61-99. En Silvero Miramón, Martha, *Motivación y Calidad Docente en la Universidad*, 2006, Eunsa, España.
- HAWKES, R.R. y DEDRICK, C.V. (1983) "Teacher Stress: Phase II of a Descriptive Study", *National Association of Secondary School Principals Bulletin*, 67 (461): 78-83. En Cherly J.Travers, Cary L.Cooper, *El estrés de los profesores*, 1997, Paidós, España.
- IVANCEVICH, J. M., & MATTESON, M. T. *Estrés y trabajo: Una perspectiva gerencial*. 2ª edición: editorial Trillas (México. 1989).
- LAUGHLIN, A. (1984), "Teacher Stress in an Australian Setting: The Role of Biographical Mediators", *Educational Studies*, 10 (1): 7-22. En Cherly J.Travers, Cary L.Cooper, *El estrés de los profesores*, 1997, Paidós, España.
- LÓPEZ, H. ENRIQUE. (1995).. *Stress y Ambiente de Trabajo*. Higiene y seguridad. México.
- LOO, PIERRE; LOO, HENRY. (1996).The permanent stress. Masson: editorial Paris
- PITHERS, R.T. y FOGARTY, G. J. (1995), Symposium on teacher stress. Occupational stress among vocational teachers, *British Journal of Educational Psychology*, 64, 3-14. En Silvero Miramón, Martha, *Motivación y Calidad Docente en la Universidad*, 2006, Eunsa, España.
- RENDUELES, G., "El sujeto en la sociedad industrial tardía". *Abaco*, nº 3, 1994. En Inger Enkvist, *La educación en peligro*, 2010 Eunsa, España.
- RIVAROSSA, A. y PERALES, F.J. (1998), La transformación de la pedagogía de los profesores universitarios de ciencias desde la reflexión una propuesta innovadora, *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 33, 141-159. En Silvero Miramón, Martha, *Motivación y Calidad Docente en la Universidad*, 2006, Eunsa, España.
- RUIZ PAZ, M., Los límites de la educación. Madrid: Unisón, 1999. En Inger Enkvist, *La educación en peligro*, 2010 Eunsa, España.
- Silvero M. (2006). *Motivación y calidad docente en la Universidad*. Editorial EUNSA. España.
- TERKEL, F. (1972), *Working*, Nueva York, Avon Books. En Cherly J.Travers, Cary L.Cooper, *El estrés de los profesores*, 1997, Paidós, España.

- TRAVERS, C. y COOPER, C. (1997), El estrés de los profesores. La presión de la actividad docente, Barcelona: Paidós. En Silvero Miramón, Martha, *Motivación y Calidad Docente en la Universidad*, 2006, Eunsa, España.
- WAZNER, M.B. y MCCROSKEY, J.C. (1998), Teacher socio-communicative style as a correlate of student affect toward teacher and course material, *Communication Education*, 47(1), 43-52. En Silvero Miramón, Martha, *Motivación y Calidad Docente en la Universidad*, 2006, Eunsa, España.
- WEINER, B. (1986), An attributional theory of motivation and emotion, Los Ángeles (California): Springer-Verlang. En Silvero Miramón, Martha, *Motivación y Calidad Docente en la Universidad*, 2006, Eunsa, España.
- (1990), History of attributional research in education, *Journal of Educational Psychology*, 82(4), 616-622. En Silvero Miramón, Martha, *Motivación y Calidad Docente en la Universidad*, 2006, Eunsa, España.
- (1991), On perceiving the other as responsible. En R.A. Dienstbier (Ed.), *Perspectives on motivation. Nebraska Symposium on Motivation* (pp. 166-198), Lincoln: University of Nebraska Press. En Silvero Miramón, Martha, *Motivación y Calidad Docente en la Universidad*, 2006, Eunsa, España.
- (1992), *Human motivation: metaphors, theories and research*, London: SAGE Publications. En Silvero Miramón, Martha, *Motivación y Calidad Docente en la Universidad*, 2006, Eunsa, España.
- (1983), "Coping with Stress in Scholls", *Special Education: Forward Trends*, 10 (2): 6-9. En Chery J.Travers, Cary L.Cooper, *El estrés de los profesores*, 1997, Paidós, España.
- (1984a), "Teachers-Targets for Tension", *Safety Education*, 162: 11-13. En Chery J.Travers, Cary L.Cooper, *El estrés de los profesores*, 1997, Paidós, España.

#### **Páginas web visitadas.**

- Acosta Magdalena (2006). Síndrome del burnout en los maestros del CCH.  
<http://www.monografias.com/trabajos38/sindrome-burnoutmaestros/sindrome-burnout-maestros.shtml>
- Caja Costarricense del Seguro Social (1999). El estrés una enfermedad común.  
<http://www.binasss.sa.cr/poblacion/estres.htm>
- Slipack, O. E. (1996). Estrés Laboral  
[http://www.drwebsa.com.ar/aap/alcmeon/19/a19\\_03.htm](http://www.drwebsa.com.ar/aap/alcmeon/19/a19_03.htm)
- Campos María A. (2006). Causas y efectos del estrés laboral.  
<http://www.monografias.com/trabajos34/causas-estres-laboral/causasestres-laboral.shtml#refer>
- Pose Guillermo (2005). Estrés en la evaluación institucional.  
<http://evaluacioninstitucional.idoneos.com/index.php/345577>