

28, 29 y 30 de Agosto de 2013

EL BURNOUT Y SU IMPACTO EN LOS DOCENTES DE ÁREAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES EN UNIVERSIDADES PÚBLICAS

Partida, A.¹, Blanco, M.², Osorio, J.³, Jardines, J.⁴

^{1,2,3,4} UANL, Administración, "Monterey", Mexico

*abel.partidap@uanl.mx, moniblanco77@hotmail.com, economíajesus@yahoo.com.mx,
francisco.jardinesg@uanl.mx*

Trabajo preparado para su presentación en el
Primer Congreso Internacional de Investigación Educativa RIE-UANL
Eje Temático: Investigación Educativa Interdisciplinaria
b. Autogestión de los aprendizajes, los roles y funciones del profesor universitario
(didácticas especiales).

Resumen

Existen diversos factores que pueden afectar el bienestar psicológico y la calidad y eficacia del desempeño laboral de las personas en las organizaciones en general. Entre ellos se encuentra el estrés laboral, que 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, sino en la conducta del individuo así como en su estado anímico. Este reflejo que denota estrés laboral es considerado clínicamente como Síndrome de Quemarse en el Trabajo (SQT) o llamado en inglés "Burnout". Este síndrome es considerado como una reacción a tres determinados estresores laborales como el cansancio emocional, la despersonalización y la baja realización personal que se tiene cuando se realiza la actividad laboral. Por lo que, ésta investigación explora básicamente: Cuál es el nivel de estrés laboral de los docentes universitarios en las áreas contables y administrativas medido a través del SQT?, lo que permitirá conocer si la edad, el género o tener pareja son factores que se relacionan en sujetos que padecen el síndrome de SQT, o si la antigüedad laboral, el tipo de contrato y las relaciones laborales tienen algún grado significativo de relación con el nivel de estrés laboral. Es curioso encontrar como resultados de esta investigación que los niveles de estrés laboral medidos a través del SQT son muy bajos casi inexistentes

ya que los docentes de estas áreas administrativas y contables en universidades públicas señalan tener una alta satisfacción profesional y personal.

Palabras claves: “Burnout” (SQT), Docentes, Universidad, Estrés Laboral, Satisfacción.

Introducción.

Durante varios años las investigaciones de mejora que analizan a 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 (Loo, 1996; Maslach, 1996; Gil-Monte, 2000, etc.) han profundizado en los síntomas de ánimo y responsabilidad que presentan los trabajadores al realizar sus labores dentro de las organizaciones.

Los trabajadores están expuestos en cualquier momento de su existencia a padecer alguna condición estresante. Como lo mencionan algunos autores: el estrés es un proceso complejo en el cual el individuo responde a demandas o situaciones amenazante (estresores) con un patrón de respuestas por parte del organismo que pueden ser fisiológicas, conductuales, cognitivas, emocionales o una combinación de todas éstas (Hawkes & Dedrick, 1983).

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 diversos estresores o situaciones sociales, políticas, económicas, culturales, biológicas y psicológicas, entre otras, que originan estados de estrés que afectan su salud. 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. Se conoce que en las universidades públicas se presenta la problemática de la sobre demanda, teniendo en varias ocasiones salones de clases de más de 50 alumnos y una sobrecarga importante de clases frente a grupo que afecta el estado estresante de los docentes, sobre todo de las áreas administrativas y contables que son una de las más demandadas en México.

Planteamiento del problema.

Podemos revisar algunos estudios que muestran que las personas en contacto permanente con otras personas llegan a mostrar un alto cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal conocidas como “Burnout” o Síndrome de Quemado por el Trabajo (SQT)). Este síndrome puede presentarse entre individuos que trabajan con personas al exigir de ellos un desempeño laboral elevado. 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.

Además 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, sobre todo en los cambios del sistema educativo actual. Por tal motivo es necesario cuestionarnos lo siguiente: ¿Cómo afecta el Síndrome del “Burnout” a los docentes de universidades públicas?, ¿Se genera un alto nivel de estrés entre los docentes de áreas contables y administrativas?, ¿Los altos niveles de estrés son considerados el inicio del “Burnout”?,

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. Como lo señala Gil-Monte (2002), 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 una multitud de accidentes.

En base a varios estudios de la actualidad 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 viviendo considerada como de la alta tecnología, exige 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. Razón por la cual nos planteamos la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral de los docentes universitarios en las áreas contables y administrativas medido a través del SQT?

Objetivo de la investigación.

El propósito principal de esta investigación es determinar los niveles de “Burnout” o Grado de Síndrome de Quemado por el Trabajo (SQT) de los docentes de una Facultad de Administración y Contaduría de una universidad pública en México y medir así el grado de estrés laboral que presentan a través del cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal en correlación con los siguientes factores personales como la edad, el género y además si tienen algún grado significativo de relación con los niveles de SQT el estado civil, el tipo de contratación, la categoría laboral, la antigüedad laboral, los dependientes económicos y el grado académico que puede traer como consecuencia el estrés laboral. También se pretende conocer que tan satisfechos están en sus relaciones laborales y personales.

Formulación de la Hipótesis.

El diagnóstico del Grado de Síndrome de Quemado por el Trabajo (SQT) de los docentes de educación superior de las áreas contables y administrativas de las universidades públicas muestran un grado de estrés ALTO en sus actividades laborales y no satisfechos.

Justificación.

Los requerimientos actuales de calidad afectan también a los docentes que 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 que se vive diariamente y que puede ser medido a través del cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal dentro del SQT. Al determinar los factores tanto personales (edad, género...) como laborales (tipo y categoría de contratación...) que tienen algún grado significativo de relación con los niveles de SQT que puede traer como consecuencia el estrés laboral entre los docentes, se pueden proponer políticas públicas educativas direccionadas que permita mejorar esta problemática en los docentes de universidades públicas en México.

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

Limitaciones demográficas.

Tomando en cuenta las condiciones necesarias para la realización de este estudio, se hizo la elección de llevarlo a cabo en Facultad de Contaduría Pública y Administración (FACPYA) de la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL), como un caso de estudio. 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) y es la universidad pública más importante del norte de México y FACPYA es una de las facultades con un mayor número de alumnos y profesores de la universidad, cuenta con más de 13,000 estudiantes en sus 4 licenciaturas, 3 programas de Maestría y 2 Programas de Doctorado.

Es importante señalar que la metodología puede ser tomada en cuenta por otras facultades y universidades para medir los niveles de SQT y sobre todo para realizar estudios comparativos que permitan la mejora de la situación de los docentes de universidades públicas.

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 primeros centran el análisis de las emociones y su influencia negativa o positiva en la motivación

(Weiner, 1986). Los segundo, han estudiado las conductas comunicativas del profesor en el aula (Wazner & McCroskey, 1998) que muestran que existe una correlación directa entre satisfacción e implicación del profesor y niveles motivacionales altos en el alumno, a la vez que prueba menores niveles de ansiedad en las labores escolares (Chesebro & McCroskey, 2001; Chistensen & Menzel, 1998). Finalmente, tenemos la línea de investigación sobre 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 estudios 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, & 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 (SQT) es una de las consecuencias derivadas del elevado estrés en trabajo. El concepto se ha ido modificando a lo largo de los años, en un principio se le definía como “Sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resultaba de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador (Freudenberg, 1974). Pines (1981) logró describirlo de una forma más clara al definirlo como una experiencia general de agotamiento emocional, actitudinal y físico. En 1981, Malasch definió el concepto de Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT) desde una perspectiva tridimensional caracterizada por:

1. **Agotamiento Emocional:** Se define como cansancio y fatiga física, psíquica o como una combinación de ambos. Es la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás.
2. **Despersonalización:** Se entiende como el desarrollo de sentimientos, actitudes y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas, especialmente los pacientes, clientes, usuarios, alumnos, etc. Se acompaña de un incremento en la irritabilidad y una pérdida de motivación.
3. **Sentimientos de baja Realización Personal y/o Profesional:** Surge cuando se verifica que las demandas que se le hacen exceden su capacidad para atenderlas de forma competente.

Estos tres elementos tienen un impacto directo con el estrés, como lo señalan otras investigaciones que 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; Gugliemi & Tatrow, 1998 ; Pithers & Fogarty,1995).

Al respecto, autores como Dierendock, Buunk y Shaufeli (2001) y García (1993) señalan que este Síndrome se manifiesta en las profesiones asistenciales, como puede ser el caso de profesiones sanitarias y docentes, ya que tienen como factor común el contacto directo con personas. En la actualidad, un problema básico es la variedad de formas en que se manifiesta el fenómeno del estrés entre docentes, ya que 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 & Dedrick, 1983; Laughlin, 1984).

El proceso de enseñanza aprendizaje a cambiado y las exigencias también, hay corrientes como los señala Bixio (2010) que le cuestionan 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. En base a estos nuevos roles, Bixio (2010) diferencia cuatro tipos de posiciones de docentes al momento de ejercer la educación:

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 culpan a los medios de comunicación, a las nuevas formas de entretenimiento de los jóvenes, etc., y el chivo emisario es la tecnología. Por lo que se debe 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, por lo que se sugiere estimular la meritocracia entre los docentes tratando de premiar la asistencia a cursos y su 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 transmite 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 señalan que la problemáticas que padecen los docentes tiene su raíz en que la sociedad moderna, en donde se ha mezclado modernidad y narcisismo, existe una resistencia a las exigencias. 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 en las universidades, 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 docentes se han burocratizado más que nunca. Debido a que actualmente, 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 complacencia 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 actualizado con la nueva tecnología. (Enkvist, 2010).

Método de la investigación.

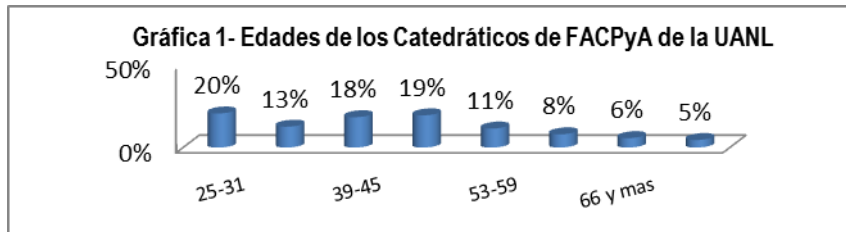
El diseño metodológico utilizado es no experimental y el tipo de investigación es exploratorio, descriptivo y correlacional. El presente trabajo de investigación se realiza con un enfoque cualitativo y cuantitativo en donde se utilizó la investigación bibliográfica para el desarrollo del marco teórico y la investigación de campo a través de cuestionarios para obtener información relevante para la investigación. Se adaptó un instrumento de medición válido y confiable basándose en los ya establecidos para medir el grado del SQT (cuestionario sobre los atributos de la Organización (CATO) y el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI). Se utilizó 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*. Se determinó el tamaño de la muestra en base a la población total de profesores de FACPyA de la UANL que es de 557 profesores. Se aplicó la fórmula estadística para calcular una muestra con un intervalo de confianza al 95 %; estos cálculos dan como resultado un tamaño de muestra de 59 personas. Se aplicaron las encuestas en los tres turnos de la licenciatura y en el Posgrado, obteniéndose 88 encuestas. Finalmente se utilizó el sistema SPSS como herramienta estadística para el análisis de resultados.

Resultados.

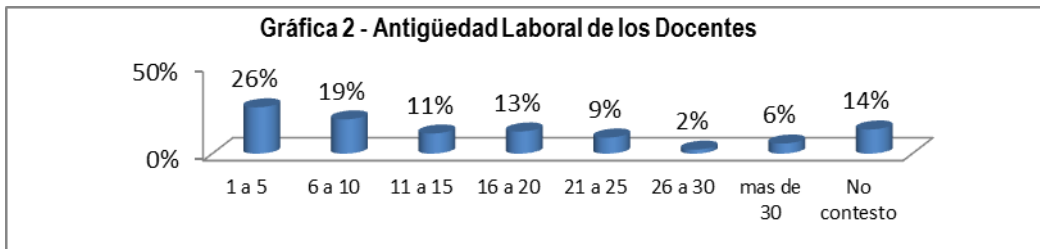
Se presentan a continuación los resultados estadísticos de las tres partes del cuestionario que fue aplicado a los docentes que laboran en la FACPyA de la UANL y que amablemente nos contestaron. Se analiza el perfil de los docentes, la satisfacción tanto laboral como profesional y los niveles de SQT 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) 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) El 70% de los catedráticos son menores de 52 años.



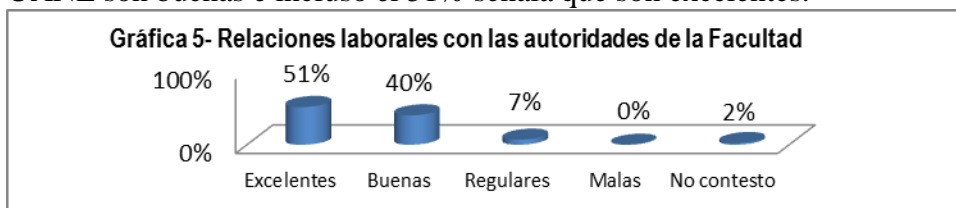
- d) El 56% tienen más de dos hijos y solo el 25% no tienen hijos.
- e) Más del 80% tienen estudios de Posgrado (60% cuentan con nivel de estudios de Maestría y 20% de Doctorado).
- f) El 45% tienen menos de 10 años de antigüedad laboral y solo 8% tienen más de 25 años.



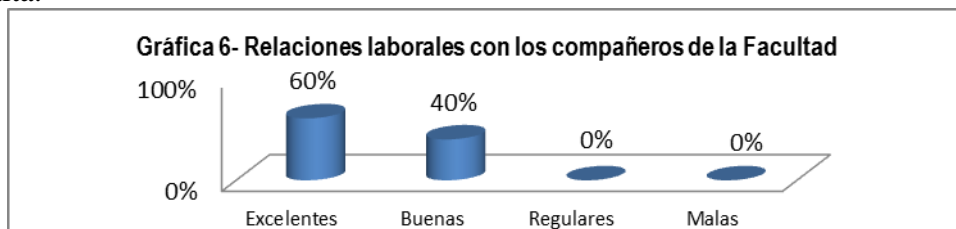
- g) En cuanto al tipo de contratación, los resultados muestran que más del 50% tienen contrato definitivo y la mayoría con la categoría de Profesor de Tiempo Completo. El 41% no tienen una contratación definitiva y esto se puede explicar porque los estudios impartidos en la Facultad son de tipo Profesionalizante (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:

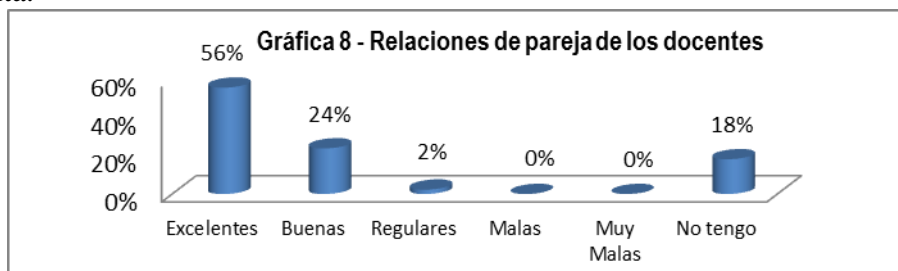
- a) En forma general las relaciones laborales de los docentes de FACPyA de la UANL son buenas e incluso el 51% señala que son excelentes.



- b) Las relaciones laborales con sus compañeros muestran una satisfacción laboral alta.



- c) De igual manera, manifiestan tener muy buenas relaciones en el hogar, 82% excelentes y 17% buenas. 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 FACPyA de la UANL.

- a) Midiendo el Síndrome de Quemado por el Trabajo, en base a la dimensión de Cansancio Emocional en los docentes de FACPyA de la UANL se observa (tabla 1) que el cansancio es BAJO en ambos géneros, aunque algunos índices son ALTO en edades de 32-45 años.

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

Edad	CANSANCIO EMOCIONAL (CE)							
	TOTALES		HOMBRES			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
TOTALES	35	53	25	8	2	45	7	1

- b) En cuanto a la dimensión de la Despersonalización, como actitudes distantes en el SQT, se muestra (tabla 2) que es más BAJO para hombres (80%) que para mujeres (71.69%), las cuales incluso muestran un nivel MEDIO de actitud distante (el 37%). En edades los hombres entre 25 y 45 años son menos distantes y las mujeres son menos frías entre los 46 y 66.

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

Edad	DESPERSONALIZACIÓN (DE)							
	TOTALES		HOMBRES			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
TOTALES	35	53	28	5	2	38	13	2

- c) Con respecto a la Realización Personal del SQT por género, se observa que es más ALTO en los hombres (57.14%) que en las mujeres (43.38%), y por edades encontramos que los docentes de 39 a 52 muestran algunos niveles de MEDIO y BAJO nivel de realización personal.

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

Edad	TOTALES		HOMBRES			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
TOTALES	35	53	20	13	2	23	20	10

- d) Es curioso observar que los docentes solteros presentan en promedio un nivel de SQT más elevado que los casados (tabla 4 y 5) y sobre todo en los hombres. En cuanto a la edad de los solteros son los más jóvenes que manifiestan niveles MEDIOS de SQT.

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
60-66	0	0	0	0	0	0
Totales	7	0	6	9	1	5

- e) En cuanto a la edad, son los casados de 46 a 52 años presentan niveles MEDIOS de SQT, y en género, son los hombres mayores de 53 años.

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
Totales	6	29	12	11	0	0

- f) El nivel de SQT por tipo de contratación muestran que los niveles son BAJOS Y MEDIOS en general, sobre todo en los docentes hombres de contrato definitivo mientras que las mujeres SIN contrato definitivo presentan niveles más ALTOS.

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
Totales	16	35	14	23	0	1

- g) De manera específica cuándo se analiza la categoría, ninguno presenta niveles altos, la única diferencia la hacen los profesores de tiempo completo con niveles MEDIOS.

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
TOTALES	36	15	17	20	0	0

- h) Con respecto a los años de antigüedad, son los docentes que tienen menos años de 1 a 5 que presentan niveles MEDIOS, sobre todo los hombres.

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

Años	BAJO		MEDIO		ALTO	
	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
TOTALES	28	14	12	19	0	0

- i) 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 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
TOTALES	36	15	17	20	0	0

- j) En cuanto al grado académico de los docentes se observa que los niveles de SQT son bajos, aunque se concentran niveles medios a los que tienen nivel de Maestría.

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
TOTALES	36	15	17	20	0	0

- k) Finalmente, al analizar los resultados estadísticos sobre los niveles de SQT por Sexo y Edad, podemos observar que no son ALTOS, solo para las mujeres se concentra en MEDIO para las edades entre 25 y 31 años y para los hombres en todas las edades se presentan niveles MEDIOS .

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

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

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 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, por lo que podemos concluir de manera general que los encuestado son docentes jóvenes con hijos, con buena preparación académica, que la mayoría tienen trabajando entre 5 y 15 años de antigüedad y que la mitad tienen contrato definitivo.

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 señalan 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, es importante concluir que ninguno presenta niveles ALTOS y una gran mayoría presentan niveles BAJOS, ya que en el aspecto de Cansancio Emocional (CE) y el de Despersonalización (DE) de manera general son Bajos y por otra parte el criterio de Realización Personal (RP) es Alto, por lo que nuestra hipótesis se rechaza al asegurar que en base a los resultados los docentes presentan niveles bajos de estrés laboral y además están satisfechos personal y profesionalmente.

Al hacer un análisis según las diferentes variables propuestas 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 se encontraron resultados con diferencias ya que en cuanto a 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 de educación superior de las áreas contables y administrativas de las universidades públicas, caso de estudio FACPYA-UANL muestran un grado de estrés BAJO en sus actividades laborales y un estrés MEDIO en solo algunos

aspectos como en función de los dependientes económicos, grado académico y la edad de los académicos.

Recomendaciones y contribuciones.

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

- a) Retener y darles contrato definitivo a los docentes jóvenes con buen nivel de preparación académica, donde la mayoría tenga trabajando entre más de 5 años de antigüedad a través del otorgamiento de bases, medias plantas y plantas completas.
- b) Que los docentes trasmitan a los estudiantes en las aulas de clase su satisfacción laboral y profesional inculcando valores y buenas prácticas que deberán ser implementadas en el trabajo y la vida personal de los alumnos.
- 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.

Referencias Bibliográficas

- 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., Falzon, J.M. & 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.Crosey, J.C. (2001), The relationship of teacher clarity and immedacy 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. & 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. & 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.
- Freudenberg, H. J. (1974) *The Free clinic handbook*. Society for the Psychological Study of Social Issues.
- 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^a), Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome d quemarse en el trabajo, *Anales de Psicología*. En Silvero Miramón, Martha, *Motivación y Calidad Docente en la Universidad*, 2006, Eunsa, España.
- Guglielmi, R.S. & Tatrow, K. (1998), Occupational stress, burnout, and health in teachers: a metodological and theoretical análisis, *Review of Eduactional Research*, 68(1), 61-99. En Silvero Miramón, Martha, *Motivación y Calidad Docente en la Universidad*, 2006, Eunsa, España.
- Hawkes, R.R. & Detrick, 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.
- 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.
- Loo, Pierre; Loo, Henry. (1996).The permanent stress. Masson: editorial Paris

- Malasch, C. A. (1981). *Malasch Burnout Inventory*. Palo Alto, California: Consulting Psychologist Press.
- Mexicana, O.E. (2010). El síndrome de burnout, un problema social: UAM. *La Prensa*. 10-07-2010.
- Pines, A. K. (1981). *Burnot: from Tedium to Personal Grow*. Nueva York: Frees Press.
- Pithers, R.T. & 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.
- Rey Peña, L. Duran Duran, M. & Pacheco, N. (2001) Burnout en profesionales de la enseñanza: Un estudio en Educación Primaria, Secundaria y Superior. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*.
- Rendueles, G. (1994), “El sujeto en la sociedad industrial tardía”. *Abaco*, nº 3.
- Enkvist, (2010), *La educación en peligro*. Eunsa, España.
- Ruiz Paz, M., (2010). Los límites de la educación. Madrid: Unisón, 1999. En Inger Enkvist, *La educación en peligro*, Eunsa, España.
- Ruiz, J.I. (n.d.) Psicología Jurídica. Retrieved 25 april 2003, from Compromiso con el trabajo y burnout en la organización: <http://www.psicologiajuridica.Org/psj27.html>.
- Silvero M. (2006). *Motivación y calidad docente en la Universidad*. Editorial EUNSA. 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. & 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