

INVESTIGACIÓN/RESEARCH

Recibido: 27/03/2016 --- Aceptado: 07/06/2016 --- Publicado: 15/09/2016

SÍNDROME DE DESGASTE EMOCIONAL EN INVESTIGADORAS. EL CASO DE LA UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO

Deneb Elí Magaña Medina¹: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México.
deneb_72@yahoo.com

Edith Georgina Surdez Pérez: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México.
edith.2109@hotmail.com

Norma Aguilar Morales: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México.
gialca@hotmail.com

RESUMEN

Diversos estudios han presentado evidencia de una propensión de las mujeres a presentar niveles elevados de un tipo particular de estrés, el burnout o síndrome de desgaste emocional (SDE) como se le ha operativizado. El objetivo del estudio fue determinar a través de un enfoque cualitativo la presencia del SDE y las causas asociadas en las investigadoras que pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco y su relación con el desarrollo de su trayectoria en investigación. Se realizaron entrevistas semiestructuradas a 13 investigadoras y el análisis de las categorías fue realizado con el método de codificación abierta, axial y selectiva con el apoyo del programa Atlas.ti, 6.0.15. Los resultados presentan evidencia de agotamiento emocional asociado a multiplicidad de funciones y sobrecarga de trabajo, despersonalización hacia los estudiantes y disminución del sentimiento de realización personal relacionado con diversas causas, entre ellas la falta de reconocimiento. Se concluye que las investigadoras si perciben presencia del SDE generado por multiplicidad de funciones, lo cual si afecta su trayectoria en investigación pero no se percibe ligado a una cuestión de género, sino de índole estructural.

Palabras clave

¹ **Deneb Elí Magaña Medina** es profesora investigadora de la División Académica de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco en México. Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores, nivel I.
deneb.magana@ujat.mx

síndrome de desgaste emocional - investigadoras - género.

EMOTIONAL BURNOUT SYNDROME SYNDROME IN WOMEN RESEARCHERS. THE CASE OF THE JUÁREZ AUTONOMOUS UNIVERSITY OF TABASCO

ABSTRACT

The objective was to determine through a qualitative approach the presence of Emotional burnout syndrome (EBS); the causes associated to the women researchers who belong to the National System of Researchers in México, at the Juarez Autonomous University of Tabasco and its relationship to the development of his career in research. Semi-structured interviews were applied to 13 women researchers and analysis of the categories was carried out with the selective axial open code method, with the support of the Atlas.ti 6.0 program. The results show evidence of Emotional burnout syndrome associated with multiple functions and workload, depersonalization toward students and reduced sense of personal accomplishment related to various causes including lack of recognition. It is concluded that the researchers do perceive the presence of the EBS generated by multiple functions, which affects their career in research; but is not perceived to be linked to a gender issue, but of a structural nature.

KEYWORDS

emotional burnout syndrome - women researchers - gender.

1. INTRODUCCIÓN

En muchas organizaciones hoy día, es cada vez más frecuente que las jornadas de trabajo sean cada vez mayores o el ritmo de vida de las grandes urbes dejen poco tiempo para el descanso y el esparcimiento, lo que ha generado el fenómeno del estrés en los trabajadores.

La teoría de los recursos y las demandas de trabajo postula que un empleado con una demanda excesiva de trabajo y recursos limitados presentará síntomas de estrés. Numerosos estudios sobre el tema se han enmarcado en la teoría de las demandas y los recursos laborales (Bakker y Demerouti, 2013) y este modelo se ha empleado para predecir el "Burnout" en el literatura anglosajona o Síndrome de Desgaste Emocional como fue operativizado por los autores (Magaña y Sánchez, 2008).

1.1. Origen del Concepto

En 1974, un médico psiquiatra llamado Herbert Freudenberger que trabajaba como asistente voluntario en una clínica de Nueva York para toxicómanos, observó que al cabo de un periodo más o menos largo, entre uno y tres años, la mayoría sufría una progresiva pérdida de energía, desmotivación, falta de todo interés por el trabajo hasta llegar al agotamiento, junto con varios síntomas de ansiedad y de depresión (Mingote Adán, 1998; Moreno, González y Garrosa, 2001, citados en Carlin y Garcés de los Fayos, 2010). El tipo de trabajo que estas personas hacían se caracterizaba por carecer de un horario fijo, contar con un número de horas muy alto, tener un salario muy escaso y un contexto social muy exigente, habitualmente tenso y comprometido. Freudenberger describió cómo estas personas se vuelven menos sensibles, poco comprensivas y hasta agresivas en relación con los pacientes, con un trato distanciado con tendencia a culpar al paciente de los propios problemas que padece. Para describir este patrón conductual homogéneo, Freudenberger eligió la misma palabra "Burnout" que se utilizaba también para referirse a los efectos del consumo crónico de las sustancias tóxicas de abuso (Freudenberger y Nort, 1985). Esta era una palabra de uso común en la jerga atlética, deportiva y artística, que hacía referencia a aquellos sujetos que no conseguían los resultados esperados pese al esfuerzo realizado (Carlin y Garcés de los Fayos, 2010).

De esta forma, el término "burnout" fue presentado por Freudenberger y comenzó a estudiarse con los trabajos de Pines y Kafry, (1978) y el de Kyriacou y Sutcliffe, (1977), pero su difusión como síndrome se debe principalmente al trabajo de Cristina Maslach y Susan Jackson (1981).

1.2. Causas Asociadas

Existen diversos factores asociados a la presencia del SDE, la mayor parte de los autores clasifica el origen en variables organizacionales, aquellas relativas al contexto laboral (Halbesleben y Buckley, 2004; Maslach y Leiter, 1997; Whitaker, 1996); variables de la personalidad, las que se atribuyen a las características del individuo (Raya, Moriana y Herruzo, 2010), variables asociadas a los roles y a las variables externas a la organización como lo son la interacción del trabajo - familia (Gil Monte y Peiró, 2009), siendo estas últimas a las que mayor influencia se les atribuye en los estudios de género asociados al SDE.

Diversos estudios han demostrado una mayor propensión de la mujeres de presentar síntomas del SDE (Agut, Grau y Beas, 2003; Oplatka, 2002) pues las mujeres deben esforzarse más que los hombres, particularmente en carreras de gran demanda y competitividad como lo puede ser la investigación. Por otra parte las mujeres, presentan tendencias a reprimir las emociones negativas y acumulan tensiones que no siempre son capaces de liberar efectivamente (Rubino, Volpone y Avery, 2013).

Sin embargo Gil-Monte y Peiró (2009) afirman que no hay evidencia concluyente al respecto, pues los resultados de los estudios varían en función de las poblaciones, de los instrumentos empleados y del país (Gil-Monte, 2002). Es preciso señalar que para la cultura latina, la mujer es condicionada socialmente a la educación y cuidado de los hijos, las labores del hogar y la atención de la pareja.

1.3. El sistema nacional de investigadores en México.

El Sistema Nacional de Investigadores (SIN) fue creado en México en el año de 1984 por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT, 2012, p.1) como un mecanismo para contribuir a la formación y consolidación de investigadores con conocimientos científicos y tecnológicos de alto nivel, y como elemento para incrementar la cultura, productividad, competitividad y el bienestar social.

Para recibir la distinción de Investigador Nacional, el solicitante debe poseer e grado de doctor y haber realizado trabajos de investigación científica o tecnológica de calidad. Este sistema brinda reconocimiento en diversos niveles, el primero de ellos es el candidato a investigador, destinado a jóvenes investigadores (menores a 40 años de edad) que deberán cumplir con los requisitos mínimos y demostrar su participación relevante en actividades de investigación. Posteriormente, la siguiente categoría es la de investigador, que se divide en tres niveles: en el nivel I, deberá demostrar haber realizado trabajos de investigación científica o tecnológica original y de calidad, lo que demostrará mediante la presentación de sus productos de investigación o desarrollo tecnológico; haber participado en la dirección de tesis de licenciatura o posgrado, impartición de cursos, así como en otras actividades docentes o formativas, haber participado en actividades de divulgación de la ciencia o la tecnología; para el nivel II, además de cumplir con los requisitos del nivel I, deberá haber realizado, en forma individual o en grupo, investigación original, científica o tecnológica reconocida, apreciable, consistente, donde se demuestre haber consolidado una línea de investigación, y haber dirigido tesis de posgrado y formado recursos humanos de alto nivel; para el nivel III, además de cumplir con los requisitos del nivel II: deberá haber realizado investigación que represente una contribución científica o tecnológica trascendente para la generación o aplicación de conocimientos, haber realizado actividades sobresalientes de liderazgo en la comunidad científica o tecnológica nacional, contar con reconocimiento nacional e internacional, por su actividad científica o tecnológica, y haber realizado una destacada labor en la formación de recursos humanos de alto nivel para el país. La tercera categoría es la del investigador emérito destinada al investigador que ha cumplido quince años de manera ininterrumpida con la distinción de investigador nacional en el nivel III y ser mayor a 65 años (CONACYT, 2012, pp. 10-11).

Este programa se ha constituido como una piedra angular en el aseguramiento de la calidad en las instituciones de educación superior en México, pues además del nombramiento se brinda un estímulo económico según el nivel que se ostente, lo cual ha logrado reducir la fuga de cerebros y estimuló el desarrollo de las actividades de investigación, así como la consolidación de grupos de investigación y redes de colaboración nacionales e internacionales.

Siendo tan importante para el desarrollo científico el programa se hace necesario observar su participación femenina, la cual ha sido históricamente menor que la masculina (Didou y Gerard, 2010, 2011). La cifra más reciente reportada por CONACYT (2014, p. 58) señala que las mujeres representaban tan solo el 35% del total de investigadores en México y esta proporción disminuye conforme la categoría aumenta, lo que hace obligado preguntarse si el género es un factor de

discriminación en el desarrollo de una carrera como investigador y sobre las consecuencias en la salud emocional de las investigadoras.

A pesar de ser un programa con muchos beneficios, la presión que supone compaginar las demandas del Sistema Nacional de Investigadores con los lineamientos de la estructura organizacional de cada institución en los investigadores, es un fenómeno que se ha estudiado con anterioridad y en el que se ha reportado evidencia del SDE (Magaña y Sánchez, 2008; Magaña, Aguilar y Sánchez, 2014).

2. OBJETIVOS

A pesar de la gran diversidad de estudios realizados sobre el burnout en mujeres (Agut, et al., 2003; Oplatka, 2002; Rubino, et al., 2013) o en investigadores (Boardman y Bozeman, 2007; Magaña y Sánchez, 2008; Magaña et al., 2014), no se encontró evidencia de un estudio que refiriera el origen del SDE en investigadoras del Sistema Nacional de investigación.

El objetivo del estudio de caso que se presenta, fue determinar la presencia del SDE y las causas asociadas en las investigadoras que pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, así como su relación con el desarrollo de su trayectoria en investigación.

3. METODOLOGÍA

El diseño del estudio fue un estudio de caso descriptivo y la finalidad fue conocer las causas asociadas a la problemática bajo estudio, desde un enfoque holístico de cada una de las dimensiones que lo conforman. Stake (2010) señala que la selección de los casos se realiza por características únicas o por aquellas situaciones que son comunes, en donde suele ser de mucha utilidad seleccionar casos que sean representativos de otros. Este autor señala que en un estudio instrumental como el que se presenta, algunos casos resultan ilustrativos de circunstancias que pasan inadvertidas en los casos típicos y es por ello que se debe poner atención a los contextos al momento de su selección.

3.1. Población bajo Estudio

La información se obtuvo a través de entrevistas semiestructuradas, con base en las dimensiones del constructo Síndrome de Desgaste Emocional, a 13 de las 42 investigadoras que pertenecen al Sistema Nacional de Investigadoras en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT, 2015, p.255), por ser aquellas que voluntariamente aceptaron participar en el caso bajo estudio y aceptaron presentar síntomas del SDE.

3.2. Instrumento, Confiabilidad y Validez

Para establecer los tópicos de la guía a utilizar en las entrevistas se emplearon las dimensiones del constructo. Para establecer la confiabilidad se solicitó la revisión de la guía a tres investigadoras de diferentes áreas del conocimiento, externas a la institución pero que tuvieran las características de los sujetos que participaron en la entrevista, como parte del pilotaje.

Goetz y Le Compte (1988), definen la validez para los enfoques cualitativos como la interpretación de igual significado y comprensión de los constructos y categorías entre los participantes y el observador. Apegados a esta visión de validez, se realizó una introducción al inicio de la entrevista en donde se les presentó la definición operacional del constructo y cada una de sus dimensiones.

La confiabilidad y validez en investigación cualitativa suele ser cuestionada debido a que los sujetos bajo estudio no siempre suelen expresar su verdadera opinión sobre el tema. En los estudios cualitativos, esta estimación por lo general se basa principalmente en juicios sobre la correspondencia entre los hallazgos y la realidad.

Para minimizar el riesgo de la subjetividad y aumentar la confiabilidad y validez de los datos, la metodología estuvo soportada en los principios de análisis expuestos por Rodríguez, Gil y García (1999), los cuales resaltan la importancia de la triangulación de datos.

3.3. Procedimiento de Recolección y Análisis de Datos

Una vez realizadas las entrevistas, se transcribieron las grabaciones de las sesiones y a través del análisis de contenido se clasificaron las respuestas (frases testimonio) y se agruparon por dimensiones (categorías) de cada variable. De acuerdo con Rodríguez, et al., (1999), los sistemas de categorías dan su nombre al conjunto de los sistemas de observación que se describen y caracterizan por constituir modelos en los que se concreta la explicación que se le da a un fenómeno. Se les visualiza como una construcción conceptual en la que se operativizan las conductas a observar (frases testimonio) y cumplen con ciertas reglas: 1) Exhaustividad de las categorías: cualquier unidad debe poder ser ubicada en alguna de las categorías; es decir, el sistema es capaz de cubrir todas las posibles unidades diferenciadas en los datos, 2) Exclusión mutua: cada unidad se incluye en una sola categoría. Un segmento de texto diferenciado no puede pertenecer simultáneamente a más de una categoría, y 3) único principio clasificatorio: las categorías deben estar elaboradas desde un único criterio de ordenación y clasificación.

El análisis de las categorías fue realizado con el método de codificación abierta, axial y selectiva con el apoyo del programa Atlas.ti, versión 6.0.15. La codificación abierta se concibe por Strauss y Corbin (2002) como un proceso analítico por medio del cual se identifican conceptos y se descubren sus propiedades y dimensiones, de modo que empleando este proceso se pudo asociar los conceptos que surgieron de los análisis de las entrevistas relativos a la problemática bajo estudio. Es axial porque durante el proceso se pudieron relacionar las categorías a sus subcategorías y la codificación se realizó alrededor de las dimensiones del constructo enlazando las categorías con relación a sus propiedades. Por último se define como selectiva pues únicamente se asociaron aquellos referentes apegados al constructo teórico durante las entrevistas

realizadas hasta un punto de saturación teórica en donde la construcción de la categoría ya no presentó relación a las dimensiones del constructo.

4. Resultados

Por medio de los procedimientos de codificación empleados en el análisis de la información con el soporte del programa Atlas.ti, emergieron las tres categorías que corresponden a las dimensiones del constructo, y las subcategorías derivadas del análisis de las entrevistas, las cuales se presentan a través de una red conceptual que de manera gráfica presenta las relaciones establecidas (figura 1).

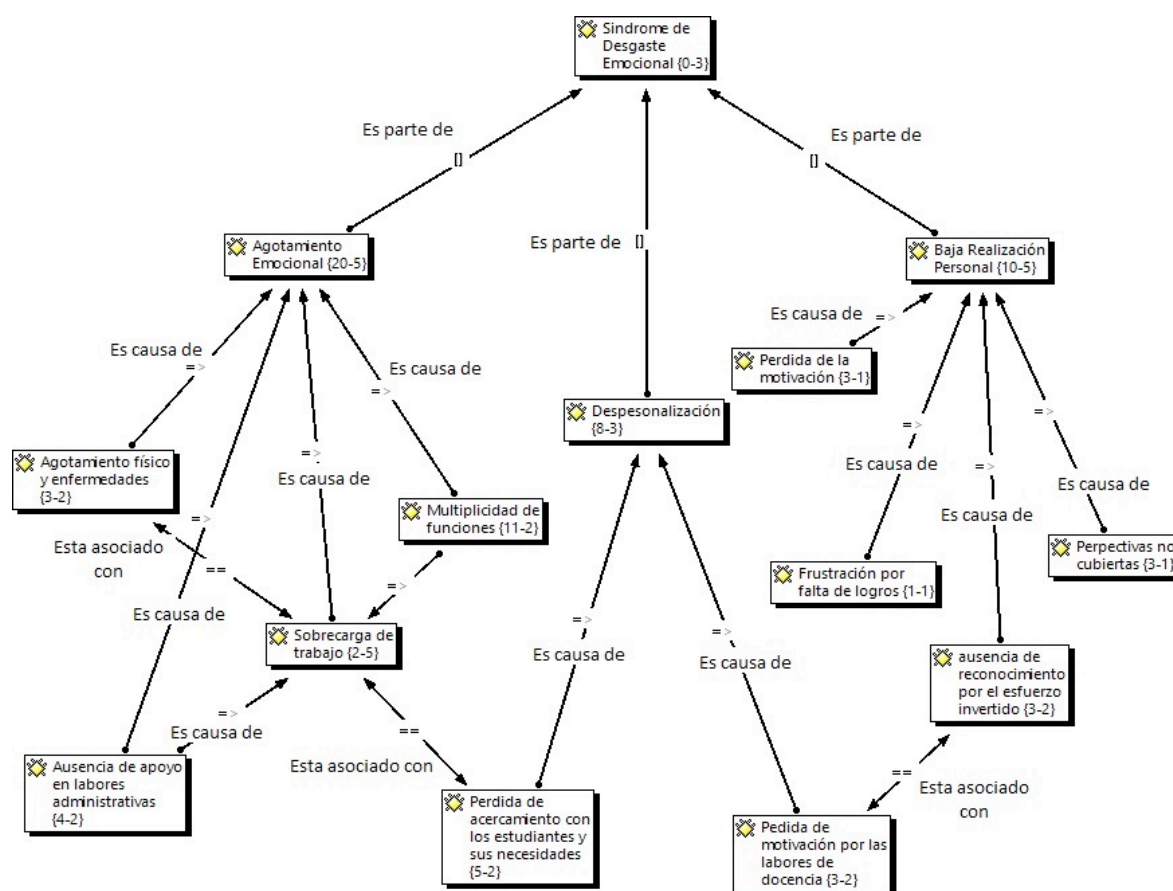


Figura 1.- Red Conceptual del Síndrome de Desgaste Emocional
Fuente: Elaboración propia con el software Atlas.ti, versión 6.0.15

En términos generales la figura 1 presenta evidencia clara de un predominio en el agotamiento emocional en donde la multiplicidad de funciones es la subcategoría de mayor frecuencia referida. Seguido del agotamiento, está la disminución del sentimiento de realización personal por una pérdida progresiva de la motivación, esencialmente en el campo docente, perspectivas no cubiertas y ausencia de reconocimiento por el esfuerzo invertido. Por último la dimensión sobre la despersonalización, se asocia también de manera reiterada con la función docente

como una pérdida de acercamiento a los estudiantes asociado a la sobrecarga de trabajo.

En un análisis particular de cada dimensión del constructo, la figura 2 presenta las subcategorías asociadas al agotamiento emocional, en donde la multiplicidad de funciones es la subcategoría que con mayor frecuencia fue referida al agotamiento emocional, relacionada a la ausencia de apoyo administrativo a las funciones académicas.

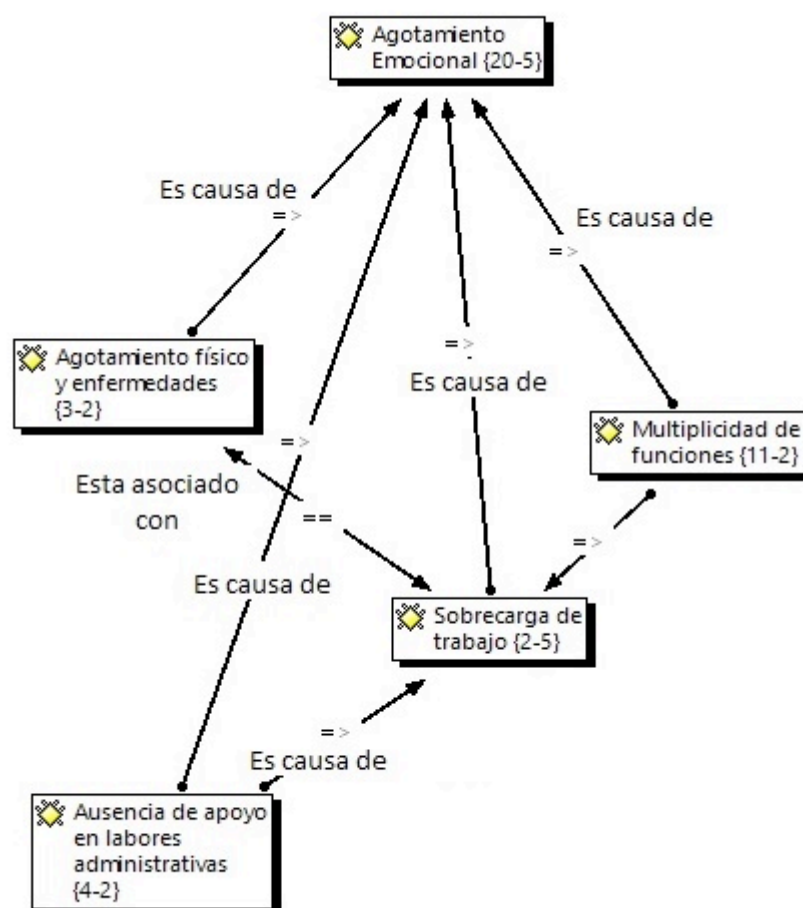


Figura 2.- Red Conceptual de la Dimensión Agotamiento Emocional

Fuente: Elaboración propia con el software Atlas.ti, versión 6.0.15

Esta multiplicidad es referida a una falta de planeación y apego a los tiempos establecidos por las asignaciones académicas al inicio del semestre, lo anterior se refleja de manera clara en la siguiente cita: “...en ocasiones tenemos comisiones que trabajar que no están definidas en la carga académica, pero son importantes y yo le preguntaba al coordinador oye pero también estoy en esta, ¿cuál hago primero las dos son importantes? y la respuesta fue a ver cómo le haces pero tú me tienes que cumplir a mí, le tienes que cumplir al otro, y entonces ese tipo de situaciones si causa mucho desgaste emocional y físico”(entrevista 4:2[102:102]). Las obligaciones de los profesores se refieren con claridad en el capítulo cuatro del contrato colectivo de trabajo, el cual obliga a presentar un plan de actividades académicas ante la autoridad de su

dependencia (Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, 2013, p. 145) y en el cual no se especifica con claridad la asignación de comisiones, y tampoco se señala que no deberán ser programadas de manera simultánea.

Aunado a las funciones no referidas en el contrato colectivo de trabajo, las investigadoras también manifiestan una completa ausencia de apoyo a las labores administrativas que no se encuentran en el perfil del profesor investigador, pero que si desarrollas investigación con financiamiento es una labor que tienen que realizar, y para la cual refieren no recibir ningún apoyo por parte de las instancias correspondientes, *"...lo que me provoca agotamiento emocional es la cuestión administrativa, es la primera vez que yo tengo un proyecto financiado, entonces antes cuando yo no tenía un proyecto financiado pues como que la veía más fácil, pero cuando me toca hacer un proyecto financiado te mortifica, o sea es una cosa chiquita, es sumamente desgastante pues no hay un apoyo administrativo"* (entrevista 3:6 [75:75]).

Esta situación ha generado sobrecarga de trabajo que además de sus obligaciones contratadas realiza investigación, *"...la dinámica del profesor ha cambiado totalmente y eso le ha transformado la vida, su salud, ha transformado todo su panorama porque hay una gran cantidad de trabajo por hacer que no se ve recompensado por el salario, entonces el profesor se ve sometido a una presión laboral que también es parte de una mala planeación de las cosas, y aunado a esa mala planeación, está también la falta de comunicación"* (entrevista 3:11 [313:313]).

Esta sobrecarga de trabajo generada por la multiplicidad de funciones se ha asociado de forma reiterada en la literatura (El Sahili, 2011; Gil-Monte, 2005; Marrau, 2004, Pedrero, Puerta, Lagares, Sáez y Farcia, 2004) al agotamiento físico y diversas enfermedades como el SDE, *"...cuantos problemas no ha habido ya de infartos, cuantos problemas de parálisis facial, tantos problemas de gastritis, cuestiones de migraña, de dolor de cabeza, ósea tanto estrés"* (entrevista 6:1[30:30]).

Los estudios de Friedman (2003) se ha señalado la importancia de la autoeficacia organizativa en los esquemas de trabajo de los profesores, en donde se resalta la relevancia del grado de implicación, planeación y ejecución de actividades importantes en la gestión de recursos para obtener soporte y asistencia.

Los resultados señalan que a pesar de que el profesor pueda planear su esquema de trabajo, son las instancias administrativas las que no están siendo eficientes en la organización de las actividades que involucran la presencia del investigador, pues existen duplicidad de comisiones, y una demanda mayor de los mismos en ellas, por considerárseles parte fundamental en la toma de decisiones en el caso bajo estudio.

En la figura 3 se presenta la dimensión sobre despersonalización, la cual se presenta como una consecuencia de la pérdida de acercamiento con los estudiantes y sus necesidades, así como de la pérdida de motivación por las labores de docencia.

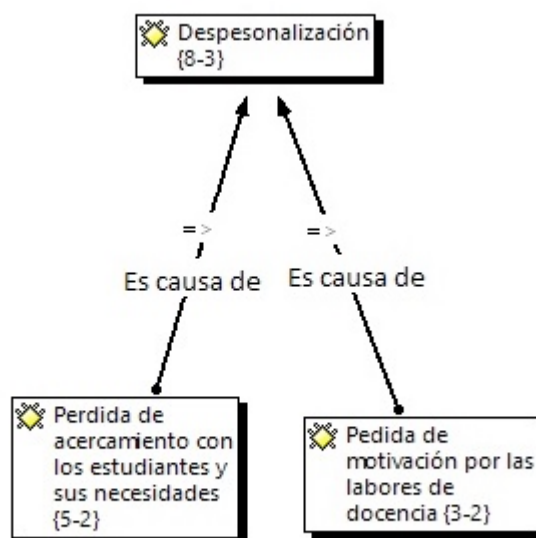


Figura 3.- Red Conceptual de la Dimensión Despersonalización
Fuente: Elaboración propia con el software Atlas.ti, versión 6.0.15

La depersonalización en el ámbito docente es un fenómeno cuyas causas se han documentado ampliamente en la literatura (Guerrero, 2003; Raya, Moriana y Herruzo, 2010). Los resultados de las entrevistas han marcado una pérdida progresiva de acercamiento con los estudiantes y sus necesidades, asociado a la gran cantidad de roles asociados y grupos saturados de estudiantes “...*me pasa con respecto a los alumnos que de repente quisiera yo involucrarme con ellos o tener un acercamiento, pero debido al exceso de actividades, y también a veces al número de grupos, y el número de estudiantes por grupo, me impide a veces llegar a tener este tipo de acercamiento más personal con los estudiantes*” (entrevista 3:1[29:29]).

Otro fenómeno que se reporta es una pérdida progresiva de la motivación hacia la función docente asociada también a la multiplicidad de funciones, “...*a mí lo que me duele como docente es el alejamiento total con el alumno, pues la razón de ser nuestra universidad son los alumnos, que son tan importantes para la institución y tan importantes para el profesor, pero nos vamos alejando cada vez más, porque tienes reuniones a todas horas y le dices voy a estar con ustedes tantos minutos pero ahorita regreso y vamos a una reunión, pero ahorita regreso*” (entrevista 3:13[313:313])

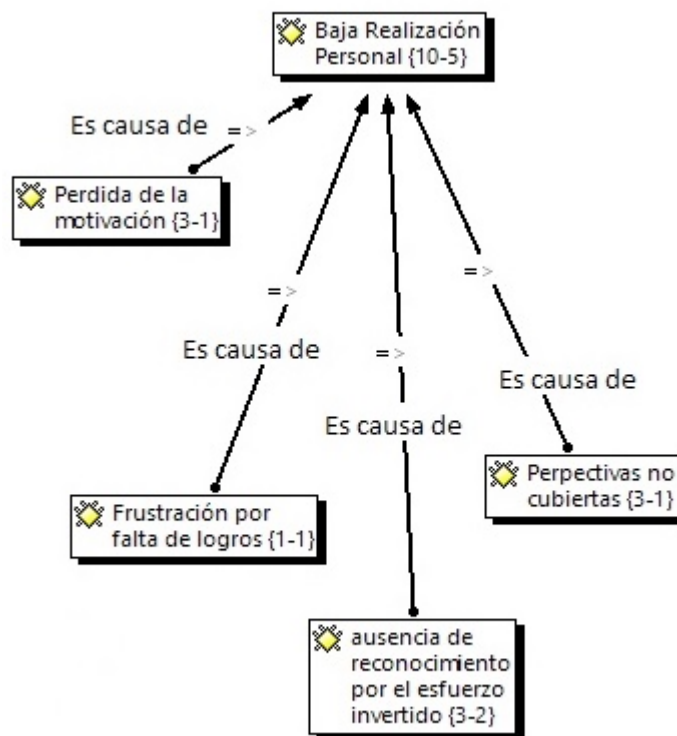


Figura 3.- Red Conceptual de la Dimensión Baja Realización Personal

Fuente: Elaboración propia con el software Atlas.ti, versión 6.0.15

Como causas asociadas a la baja realización personal está la pérdida de motivación general por las dificultades asociadas a esta multiplicidad de funciones y esquemas mal planeados de trabajo en las estructuras existentes “...ser investigadora en este país es como ponerse unas botas llenas de lodo que te dificultan caminar” (entrevista 4:3[133:133]).

En términos generales, la pérdida de motivación tiene un mismo origen, la falta de reconocimiento al esfuerzo invertido, pues la perspectiva de retribución difiere del estímulo recibido y esto genera frustración. “...Si la Universidad nos diera reconocimiento de lo que estamos haciendo aquí a pesar de que nuestros indicadores no se ven más que en sí, dada la diversidad de los que hacemos, por suerte yo no me sentiría tan mal” (entrevista 7:7[87:87]).

Un aspecto a destacar en las perspectivas no cubiertas, es que también se le atribuye como causas el conflicto de rol interpersonal (Gil- Monte y Peiró, 2009), pues refieren las investigadoras estar generando dos o más expectativas de uno o varios miembros de la institución o la familia, las cuales no pueden ser atendidas simultáneamente pues son contradictorias entre sí, aunque se jerarquizan al mismo nivel. Un ejemplo claro es la conjugación de las demandas familiares con las laborales, “ ... en ocasiones me pregunto si vale la pena que yo deje de asistir al festival del día de las madres de mi hija por asistir a un congreso fuera del país, pues mi familia es lo más importante para mí, pero también lo es mi desarrollo profesional, y es ahí cuando entro en conflicto, pues al final no quiero dejar ninguno de los dos pero no puedo estar en ambas partes al mismo tiempo y

sinceramente hay ocasiones que no sé cómo manejarlo y eso me deprime” (entrevista 13:10 [35:35]).

5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Los resultados indican que existe presencia del Síndrome de Desgaste Emocional en la población bajo estudio, el cual, más allá de una cuestión de género, se remite a problemas de la estructura organizacional, ampliamente estudiados en la literatura y que refieren la multiplicidad de tareas que genera una sobrecarga de funciones, como factores principales que desencadenan el agotamiento emocional, la despersonalización y una disminución progresiva del sentimiento de realización personal.

Los estudios de Arquero y Donoso (2013) coinciden con el análisis general realizado, en donde las actividades de investigación no son las que se asocian positivamente al SDE, sino la disminución del reconocimiento de la labor docente por la sociedad, por los estudiantes y por los sistemas de promoción y valoración de méritos, lo cual ha deteriorado los vínculos en la cadena esfuerzo-recompensa y en dónde la despersonalización hacia los estudiantes se ha puesto de manifiesto.

Con relación a los factores causales del SDE referidos, se destaca la multiplicidad de funciones, como principal causa de agotamiento, debido a que la función docente, de tutoría y gestión, no están presentes con la misma jerarquía y número de actividades en los centros de investigación. Otro aspecto asociado a la multiplicidad de funciones es el sistema de estímulo salarial, el cual fomenta la duplicidad de funciones, la diferencia de perspectivas entre el esfuerzo invertido y el reconocimiento recibido (Magaña et al., 2014).

Bakker y Demerouti (2013) haciendo alusión a la teoría de las demandas y los recursos laborales, han señalado en diversos estudios que los puestos de trabajo correctamente diseñados y con buenas condiciones facilitan la motivación de los empleados y reduce su nivel de estrés.

Por otra parte, si bien hay referencias al conflicto de rol con las funciones tradicionales femeninas, éstas no se presentan como las más relevantes en el desarrollo de las actividades de investigación, pues la frecuencia de expresiones relativas al tema fue mínima.

Rubino et al., (2013) destaca estudios que refieren a la importancia del rol de género en el conflicto trabajo-familia, en donde se pone de relieve la distinción entre los individuos que adoptan roles de género tradicionales y aquellos igualitarios. Esta situación afirman también se traslada al aspecto organizacional, pues las mujeres con una concepción tradicional de género, son más propensas a sentir que no tienen tiempo y energía suficiente para concentrarse en ambos roles y ser susceptibles de experimentar conflictos de rol y con ello desencadenar el SDE.

Se concluye que las investigadoras si llegan a percibir presencia del SDE asociado esencialmente a multiplicidad de funciones, lo cual si afecta su trayectoria en investigación pero que no se percibe ligado a una cuestión de género, sino de índole estructural y administrativa.

El estudio al ser de corte cualitativo, restringe las posibilidades de generalizar los hallazgos, pero traza líneas importantes para investigaciones futuras, pues el fenómeno del SDE en mujeres con carreras profesionales con altas demandas y competencia masculina, como lo es la investigación y el desarrollo tecnológico, podría presentar elementos importantes en el desarrollo de los estudios de género.

6. REFERENCIAS

Libros completos:

- El Sahili, L.F. (2011). *Docencia: riesgos y desafíos*. México: Trillas.
- Freudenberger, H.J. & Nort, G. (1985). *Women's Burnout*. London: Penguin Books.
- Gil-Monte, P. R. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Pirámide.
- Gil-Monte, P. y Peiró, J. (2009). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid, España: Editorial Síntesis, S.A.
- Goetz, J.P. y LeCompte, M.D. (1988). *Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa*. Madrid, España: Ediciones Morata.
- Stake, R.(2010). *Investigación con estudios de casos*. (5ta Edición) Madrid, España: Ediciones Morata

Artículos en papel y electrónicos:

- Agut, S., Grau, R. y Beas, M. (Diciembre, 2003). *Burnout en mujeres: un estudio comparativo entre contextos de trabajo y no trabajo*. Trabajo presentado en el Simposio del 2003 en Aspectos psicosociales del estrés ocupacional de la Universitat Jaume I. Recuperado de http://www.salves.com.br/virtua/Burnout_en_muj.htm
- Arquero, J.L. y Donoso, J.A. (2013). Docencia, investigación y burnout. El síndrome del quemado en profesores universitarios de contabilidad. *Revista de contabilidad*, 16(2), 94-105. <http://dx.dor.org/10.1016/j.rcsar.2013.04.001>
- Bakker, A. y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29 (Special Issue), 107-115. DOI: <http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Boardman, C. y Bozeman, B. (2007). Role strain in university research centers. *Journal of Higher Education*, 78(4), 430-463
- Carlin, M., y Garcés de los Fayos, E. (2010). El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *Anales de psicología*, 26(1), 169-180
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología [CONACYT] (2012, 26 de diciembre). ACUERDO por el que se reforman diversos artículos del Reglamento del Sistema Nacional de Investigadores. *Diario Oficial de la federación*. Segunda Sección, 1-16.

- Didou, A., y Gérard, E. (2010). *El Sistema Nacional de Investigadores, Veinticinco años después. La comunidad científica entre distinción e internacionalización*. México: ANUIES.
- Didou, A., y Gérard, E. (2011). El Sistema Nacional de Investigadores en 2009. ¿Un vector para la internacionalización de las élites científicas? *Perfiles Educativos*, 33(132), 29-47. Recuperado de <http://www.redalyc.org/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=13218510003>
- Friedman, I. (2003). Self-efficacy and burnout in teaching: the importance of interpersonal-relations efficacy. *Social Psychology of Education*, 6, 191-215.
- Gil-Monte, P. (2002). The influence of gender on the development of Burnout syndrome process in nursing professionals. *Psicologia em Estudo, Maringá*, 7(1), 3-10. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722002000100003&lng=pt&nrm=iso
- Guerrero, B. E. (2003). Análisis pormenorizado de los grados de burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. *Anales de psicología*, 19, 145-158. Recuperado de <http://www.invenia.es/oai:dialnet.unirioja.es:ART0000015651>
- Halbesleben, J.R. & Buckley, R.M. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of Management*, 30(6), 859-879
- Kyriacou, C. & Sutcliffe, J. (1977). Teacher stress: A review. *Educational Review*, 29, 299-306
- Magaña, D., Aguilar, N. y Sánchez, P. (2014). Burnout among Research teams: Evidence from Mexican 'cuerpos academicos'. *Business Education & Accreditation*. 6(2), 35-46.
- Magaña, D.E. y Sánchez, P.A. (2008). Síndrome de Desgaste Emocional en Investigadores Mexicanos. *Interamerican Journal of Psychology*, 42(2), 353-362.
- Marrau, C. (2004). El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Fundamentos en Humanidades Universidad Nacional de Fundamentos en Humanidades*, 5(010), 53-68. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=18401004>
- Maslach, C. & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113. Recuperado de <http://www.rci.rutgers.edu/~sjacksox/PDF/TheMeasurementofExperiencedBurnout.pdf>
- Maslach, C. & Leiter, M. (1997). *The truth about burnout. How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, California: Jossey Bass Publishers.
- Oplatka, I. (2002). Women principals and the concept of burnout: an alternative voice? *International Journal of Leadership in Education*, 5(3), 211-226. DOI: 10.1080/136031200112873
- Pedrero, P.E., Puerta, G.C., Lagares, R.A., Sáez, M.A. y Farcia, B.I. (Enero, 2004) Estudio del burnout en profesionales de drogodependencias. *Doyma*, 6 (1), 5-15. Recuperado de <http://db.doyma.es/cgi-bin/wdbcgi.exe/doyma/mrevista.resumen?pid=13056395>

- Pines, A. & Kafry, D. (1978). Occupational tedium in the social services. *Social Work*, 23(6), 499-508
- Raya, F., Moriana, A. y Herruzo, J. (2010). Relación entre el síndrome de burnout y el patrón de conducta tipo A en profesores. *Ansiedad y Estrés*, 16 (1), 61-70
- Rodríguez, G., Gil, J. y García, E. (1999). *Metodología de la investigación cualitativa*. (2ª ed.). Málaga: Aljibe.
- Rubino, C. , Volpone, S., & Avery, D. (2013). Burnout on Mars and Venus: exploring gender differences in emotional exhaustion. *Gender in Management: An International Journal*, 28(2). 74- 93.
<http://dx.doi.org/10.1108/17542411311303220>
- Strauss, A. y Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Colombia: Editorial Universidad de Antioquía.
- Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (2012). *Contrato Colectivo de Trabajo 2013 - 2015*. Villahermosa, Tabasco, México: Autor.
- Universidad Juárez Autónoma de Tabasco [UJAT] (2015). *Tercer Informe de Actividades 2014*. Dr. José Manuel Piña Gutiérrez. Tabasco, México: UJAT.
- Whitaker, K.S. (1996). Exploring causes of principal burnout. *Journal of Educational Administration*, 34(1), 60-71. Recuperado de <http://www.emeraldinsight.com/10.1108/09578239610107165>

AUTOR/ES:

Deneb Elí Magaña Medina es Doctora en Ciencias Administrativas: Gestión Socioeconómica por la Universidad Anáhuac Mayab. Profesora investigadora líder del grupo de investigación sobre Gestión y Comportamiento Organizacional. Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) en el nivel I, profesor certificado en Informática Administrativa por parte de la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ANFECA), y Perfil Acreditado por el Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) de la Subsecretaría de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública. Se puede contactar en la División Académica de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad Juárez Correo electrónico: deneb_72@yahoo.com

Edith Georgina Surdez Pérez es Doctora en Gestión Estratégica y Políticas de Desarrollo por la Universidad Anáhuac Mayab. Profesora investigadora del grupo de investigación deneb_72@yahoo.com sobre Gestión y Comportamiento Organizacional. Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) en el nivel I, profesor certificado en Administración por parte de la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de

Contaduría y Administración (ANFECA), y Perfil Acreditado por el Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) de la Subsecretaría de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública. Se puede contactar en la División Académica de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad Juárez Correo electrónico: edith.2109@hotmail.com

Norma Aguilar Morales es Doctora en Gestión Estratégica y Políticas de Desarrollo por la Universidad Anáhuac Mayab. Profesora investigadora del grupo de investigación sobre Gestión y Comportamiento Organizacional. Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) en el nivel I, profesor certificado en Administración por parte de la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ANFECA), y Perfil Acreditado por el Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) de la Subsecretaría de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública. Se puede contactar en la División Académica de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad Juárez Correo electrónico: gialca@hotmail.com