



UNIVERSIDAD  
PRIVADA  
DEL NORTE

# FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

---

CARRERA DE PSICOLOGÍA

“SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN MARITAL  
EN TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DE LA  
PROVINCIA DE TRUJILLO.”

Tesis para optar el título profesional de:

**Licenciada en Psicología**

**Autor:**

Vanessa Clarisa García Castillo

**Asesor:**

Dr. Carlos Borrego Rosas

Trujillo – Perú

2016

## APROBACIÓN DE LA TESIS

El asesor y los miembros del jurado evaluador asignados, **APRUEBAN** la tesis desarrollada por la Bachiller **Vanessa Clarisa García Castillo**, denominada:

**“SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN MARITAL EN TRABAJADORES  
DE UNA MUNICIPALIDAD DE LA PROVINCIA DE TRUJILLO”**

---

Dr. Carlos Borrego Rosas  
**ASESOR**

---

Dra. Karla Azabache  
**JURADO**  
**PRESIDENTE**

---

Psi. Gipsy Tacure  
**JURADO**

---

Psi. Paulo Florián  
**JURADO**

## DEDICATORIA

*A Dios:*

*Porque ha estado conmigo en cada paso que doy,  
cuidándome y dándome fortaleza para continuar.*

*A mis padres:*

*Clarisa y Rubén quienes a lo largo de mi vida han  
velado por mi bienestar y educación. Depositando su  
entera confianza en cada reto que se me presentaba sin  
dudar ni un solo momento de mis capacidades.*

*A mi hermano:*

*Piero por su apoyo*

## AGRADECIMIENTO

*Mis sinceros agradecimientos están dirigidos hacia mis asesores Carlos Borrego y la profesora Gina Chávez quienes me ayudaron en todo momento y me permitieron aprender mucho más de lo estudiado en el proyecto.*

*A la Municipalidad Distrital de el Porvenir por haber aceptado que se realice mi Tesis y al personal obrero de dicha entidad.*

*A todas aquellas personas que, de alguna forma, han sido parte de su culminación.*

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b><u>APROBACIÓN DE LA TESIS</u></b> .....	ii
<b><u>DEDICATORIA</u></b> .....	iii
<b><u>AGRADECIMIENTO</u></b> .....	iv
<b><u>ÍNDICE DE CONTENIDOS</u></b> .....	v
<b><u>ÍNDICE DE TABLAS</u></b> .....	vi
<b><u>RESUMEN</u></b> .....	vii
<b><u>ABSTRACT</u></b> .....	viii
<b>CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>9</b>
1.1. Realidad problemática .....	9
1.2. Formulación del problema.....	11
1.3. Justificación.....	11
1.4. Limitaciones .....	11
1.5. Objetivos .....	12
1.5.1. <i>Objetivo General</i> .....	12
1.5.2. <i>Objetivos Específicos</i> .....	12
<b>CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>13</b>
2.1. Antecedentes .....	13
2.2. Bases Teóricas .....	14
<b>CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA</b> .....	<b>23</b>
3.1. Tipo de diseño de investigación.....	25
3.2. Material de estudio.....	26
3.2.1. <i>Unidad de estudio</i> .....	26
3.2.2. <i>Población</i> .....	26
3.2.3. <i>Muestra</i> .....	26
3.3. Técnicas, procedimientos e instrumentos.....	29
3.3.1. <i>Para recolectar datos</i> .....	29
3.3.2. <i>Para analizar información</i> .....	33
<b>CAPÍTULO 4. RESULTADOS</b> .....	<b>35</b>
<b>CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN</b> .....	<b>44</b>
<b>CAPÍTULO 6. CONCLUSIONES</b> .....	<b>50</b>
<b>CAPÍTULO 7. RECOMENDACIONES</b> .....	<b>51</b>
<b>CAPÍTULO 8. REFERENCIAS</b> .....	<b>52</b>
<b>CAPÍTULO 9. ANEXOS</b> .....	<b>58</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Datos sociodemográficos de la muestra evaluada .....	29
Tabla 2. Prueba para las escalas: Síndrome de Burnout y Satisfacción Marital en trabajadores de una Municipalidad de la provincia de Trujillo.....	36
Tabla 3. Correlaciones entre las dimensiones del Síndrome de Burnout y la Satisfacción Marital, en los trabajadores de una municipalidad de una provincia de Trujillo.....	37
Tabla 4. Incidencia del Síndrome de Burnout en trabajadores de una Municipalidad de la provincia de Trujillo, según género.....	38
Tabla 5. Incidencia de la Satisfacción Marital en trabajadores de una Municipalidad de la provincia de Trujillo, según género.....	39
Tabla 6. Índices de consistencia de la dimensión de Eficacia Profesional, Cinismo y Desgaste Emocional del Maslach Burnout Inventory-General Survey.....	40
Tabla 7. Análisis factorial del Maslach Burnout Inventory-General Survey.....	41
Tabla 8. Índices de consistencia de la dimensión de Interacción, Aspectos Organizacionales, Deseo Sexual, Aspecto Emocional y Toma de decisiones de la Escala de Satisfacción Marital.....	42
Tabla 9. Análisis factorial de la Escala de Satisfacción Marital.....	43

## RESUMEN

El objetivo general del presente estudio fue determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Marital en los trabajadores de una municipalidad de la provincia de Trujillo. La investigación se caracteriza como, descriptiva correlacional, no experimental. Se consideró a 100 trabajadores del área obrera de la municipalidad, los cuales cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión. Se aplicaron dos tipos de instrumentos: Maslach Burnout Inventory-General Survey (Maslach, Jackson y Leiter, 1996) y la Escala de Satisfacción Marital (Pick y Andrade, 1988). Ambos instrumentos fueron adaptados en una población con características similares, los resultados revelan la adecuada confiabilidad de los instrumentos (0.774 y 0.907 respectivamente). Se encontró la relación parcial entre sus variables siendo altamente significativas entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Marital ( $p=0.035$  y  $\chi^2=4.458$ )

**Palabras clave:** Síndrome de Burnout, Satisfacción Marital, MBI-GS, Escala de Satisfacción Marital.

## ABSTRACT

The overall objective of this study is to determine the relationship between burnout syndrome and Marital Satisfaction among employees of a municipality in the province of Trujillo. The research is portrayed as descriptive correlational, no experimental. There were considered 100 workers from the laborer area of the municipality, who fulfilled the criteria of inclusion and exclusion. Two kinds of instruments were applied: Maslach Burnout Inventory-General Survey (Maslach, Jackson & Leiter, 1996) and Marital Satisfaction Scale (Pick and Andrade, 1988). The results reveal adequate reliability in the instruments (0.774 and 0.907 respectively). The relationship between its variables were found, being highly significant between the burnout syndrome and Marital Satisfaction ( $p=0.035$  y  $\chi^2=4.458$ ).

**Keywords:** Burnout Syndrome, Marital Satisfaction, MBI-GS, Marital Satisfaction Scale.



## CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

La vida moderna, a comienzos del siglo, obliga a tener una vida tan a prisa, a tan alta velocidad, que no permite por más horas de descanso, a las personas tener una reparación completa de la energía gastada en el día. Es así como, se presentan problemas de todo tipo, casi siempre sin traducción orgánica comprobable. Estos problemas, que no desarrollan aún lesiones en los órganos, se denominan trastornos funcionales. Estos trastornos sin aparente origen están englobados dentro de la palabra 'estrés' (Pérez, 1998).

El concepto de estrés ha sido uno de los constructos más polémicos dentro de la Psicología, tanto en su definición como en sus modelos teóricos explicativos (Sandín, 2003). Sin embargo, el término burnout ha sido delimitado y aceptado por la comunidad científica casi en su totalidad, desde la conceptualización establecida por Maslach (1981) en la que define el burnout como una respuesta de estrés crónico formada por tres factores fundamentales: desgaste emocional, cinismo y eficacia profesional.

Actualmente, el burnout es una enfermedad descrita en el índice internacional de la Organización Mundial para la Salud ICD-10, como “Z73.0 Problemas relacionados con el desgaste profesional (sensación de agotamiento vital)”, dentro de la categoría más amplia Z73 de “problemas relacionados con dificultades para afrontar la vida”, lo que llega a denotar la importancia de este padecimiento a nivel mundial (Maslach, 1981).

El apoyo social es uno de los factores importantes para prevenir o tratar el Burnout (Gil-Monte, 1997). Es así como Ivancavich y Matteson (1997) recomiendan que debe promoverse el apoyo social en personas que presentan este síndrome incluyendo el apoyo familiar, la pareja, los amigos o los compañeros quienes constituyen una buena protección frente a la tensión emocional y sobrecarga diaria, siendo las relaciones positivas dentro de la organización lo que creará un clima laboral favorable. Entonces, teniendo en cuenta que el Burnout afecta a la persona en sí y que a la larga puede afectar a la pareja o familia, el resultado de ello sería un desajuste marital (Graham, Fischer, Crawford, Fitzpatrick & Bina, 2000).

Por ello, el estudio sobre la satisfacción marital también es importante puesto que se ha demostrado que las relaciones satisfactorias contribuyen a una mejor calidad de vida (Arriaga, 2011, citado en Iboro, 2011), siendo la satisfacción marital uno de los indicadores más extensamente estudiados de la felicidad y estabilidad de las relaciones (Iboro, 2011).

Así mismo, Spanier (1976) indica que la satisfacción y la insatisfacción marital repercute directamente en esferas de la vida como: salud, integración social y psicológica de los hijos, trabajo, entre otras, ya que asumen que si uno de los miembros de la diada se siente insatisfecho consigo mismo o con su relación será imposible que desarrolle un sentimiento de bienestar, felicidad y satisfacción con respecto a la vida.

Otras investigaciones precisan, que las personas que desempeñan ocupaciones de poco prestigio, con bajos ingresos y bajo nivel de escolaridad estaban más insatisfechas en sus matrimonios (Renne, 1970). Al mismo tiempo, Carrillo (2009) nos menciona que procrear tiene una influencia negativa sobre los esposos porque es motivo de responsabilidades, tensión y conflictos. De esta manera, Nava (2004) refiere que el aumento de demandas que surgen en la pareja y el cambio de roles que se efectúan principalmente en la mujer; exige una sobrecarga de su rol, casi como un doble empleo, atender las demandas sociales y laborales, dentro y fuera del hogar (Carrillo, 2009); mientras que, para el hombre, es más sencillo continuar con su rol de proveedor económico y de seguridad familiar, sin afectarle tanto la presencia de los hijos (Nava Zúñiga, 2004).

Un estudio realizado por Rebaza y Julca (2009) sobre la satisfacción marital y ansiedad por concebir un hijo en mujeres con diagnóstico de infertilidad, realizada en el Hospital Víctor Lazarte Echegaray de Trujillo. Los resultados mostraron que, a mayor satisfacción marital menor ansiedad por concebir un hijo en mujeres con diagnóstico de infertilidad; así también existe una relación negativa entre los factores de la satisfacción marital y los factores por concebir un hijo.

Por esta razón, Leiter (1992) advierte que si ocurren problemas familiares que estén distorsionando el funcionamiento normal de la dinámica del hogar, va predisponer a la persona a sufrir Burnout.

Al respecto, la investigación de Alvites y Kcomt (2010) sobre el Síndrome de Burnout y funcionalidad familiar en los agentes de vigilancia de una empresa de seguridad, concluyeron que no existe una relación significativa entre ambas variables, ni tampoco con los indicadores de agotamiento emocional, realización personal y despersonalización en los agentes de vigilancia.

Tras un diálogo directo con el Gerente del área de Recursos Humanos y los jefes de Áreas verdes, Segregación y Limpieza pública, refieren que actualmente los trabajadores de una municipalidad de la provincia de Trujillo, vienen presentando constantemente un conjunto de malestares psicosomáticos como tensión, agotamiento y cambios de personalidad, que se desencadenan en conductas impredecibles, posiblemente influenciadas por la dinámica familiar. Asimismo, el inadecuado clima laboral entre compañeros y los conflictos familiares

sin soporte psicológico, va a generar cuantiosas pérdidas económicas ocasionadas por la inadecuada solución de conflictos, ausentismo, apatía y rotación del personal.

Es por ello que, en dicha entidad las autoridades al ver los diversos problemas que aquejan directamente a sus trabajadores han comenzado a preocuparse por la salud mental de ellos, buscando estrategias de solución para la estabilidad emocional de los mismos.

El siguiente estudio tiene el propósito de identificar la relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción marital en los trabajadores de una municipalidad de la provincia de Trujillo. Puesto que, las consecuencias no son netamente económicas sino también afectan a la persona en sí y a su núcleo familiar. Esto sugiere la importancia de la investigación lo cual permitirá plantear conclusiones que puedan derivar en propuestas de intervención, dirigidas a mejorar la calidad laboral e identificar los aspectos y la relación de las exigencias del trabajo y cómo son llevados por la relación conyugal.

## **1.2. Formulación del problema**

¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción marital en trabajadores de una municipalidad de la provincia de Trujillo?

## **1.3. Justificación**

La presente investigación proporcionará mayor alcance para el conocimiento acerca de las variables de investigación y permitirá conocer la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Marital, pudiendo obtener conocimientos para generar estrategias que permitan crear acciones de ayuda a los trabajadores del sector público y así lograr un equilibrio en su desempeño laboral y personal, que sirvan para proporcionar a los trabajadores alcances de su realidad problemática a partir del cual puedan establecer medidas de prevención. Al mismo tiempo los resultados obtenidos ofrecerán la oportunidad de contar con un panorama más amplio de esta temática, aportando nuevos alcances para futuras investigaciones vinculadas al tema.

## **1.4. Limitaciones**

La escasez de investigaciones que involucren a las dos variables en la ciudad de Trujillo, lo cual impide realizar una comparación en la discusión de resultados.

Los resultados obtenidos en la investigación solo podrán extenderse a poblaciones con características similares al mismo tiempo los protocolos podrán ser utilizados en la misma población.

## 1.5. Objetivos

### 1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación entre Síndrome de Burnout y Satisfacción marital en trabajadores de una municipalidad de la provincia de Trujillo.

### 1.5.2. Objetivos específicos

- Identificar la presencia del Síndrome de Burnout en trabajadores de una municipalidad de la provincia de Trujillo.
- Identificar los niveles de Satisfacción Marital en trabajadores de una municipalidad de la provincia de Trujillo.
- Identificar las relaciones presentes entre los componentes del Síndrome de Burnout (Agotamiento emocional, Cinismo y Eficacia profesional) con los factores de Satisfacción Marital (Aspecto de interacción, Aspecto de Organización, Deseo sexual, Expresión de cólera, Expresión afectiva) en trabajadores de una municipalidad de la provincia de Trujillo.
- Adaptar y validar el Cuestionario del Síndrome de Burnout-General Survey de Maslach, Jackson y Leiter que mide el Síndrome de Burnout, así también la Escala de Satisfacción Marital de Pick y Andrade que mide la satisfacción conyugal en trabajadores de una municipalidad de la provincia de Trujillo.

## CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

### a) Antecedentes

Mora, Gómez y Rivera (2013) realizaron su estudio con la finalidad de comparar los recursos psicológicos y la satisfacción marital en parejas de dos diferentes etapas de ciclo vital: 1) sin hijos y 2) con hijos pequeños, en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo - México. En este estudio participaron 144 personas, dando un total de 72 parejas. Se utilizó la Escala de Evaluación de Relaciones Intrafamiliares (ERI) versión breve de Rivera-Heredia y Andrade, la Escala para la Evaluación de los Recursos Psicológicos de Rivera - Heredia, Andrade y Figueroa y la Escala de Satisfacción Marital (ESM) elaborada por Pick y Andrade. Se concluyó que las parejas sin hijos perciben con mayor satisfacción marital que las parejas con hijos pequeños, dicha satisfacción marital se encuentra construida a partir de estrecha relación entre sus componentes, es decir, se requiere que la pareja perciba los tres aspectos que conforman la satisfacción marital en niveles altos.

Carrillo (2010) realizó su estudio con la finalidad de Identificar si las enfermeras que trabajan en el Hospital Regional de Psiquiatría Morelos sufren del Síndrome de Desgaste Profesional, en el Instituto Politécnico Nacional, México. La población es el total de 70 enfermeras. Se aplicó el instrumento de Maslach Burnout Inventory (MBI) y una encuesta de datos sociodemográficos generales. Con los resultados obtenidos se concluyó que el síndrome de desgaste profesional en las enfermeras que trabajan en el Hospital Regional de Psiquiatría Morelos del IMSS es un grado medio, medido con el Maslach Burnout Inventory (MBI), con resultados similares a otros estudios realizados a enfermeras en otras especialistas diferentes a la psiquiatría.

Vera (2010) realizó una investigación de la Satisfacción Marital y sus factores incidentes, en la Universidad del Bío-Bío, Chile. Al mismo tiempo validaron la Escala de Satisfacción Marital de Pick y Andrade, la Escala multidimensional del sentido de humor de Thorson y Powell y el Ajuste diádico de Spanier. La muestra del estudio, considero un total de 170 personas casadas de la comuna de Concepción entre 15 y 29 años de relación. Con respecto al nivel de fiabilidad de la Escala de Satisfacción Marital se encontró con un alfa de Cronbach = .845 y la fiabilidad de sus factores fueron: Aspectos emocionales de la relación = .870, la Satisfacción con la interacción conyugal = .906, Satisfacción con los aspectos organizacionales y conyugales de la relación = .862. Finalmente se pudo comprobar que se debe tratar a la Satisfacción Marital como una entidad multidimensional.

Brofman (2007) realizó un estudio con la finalidad de determinar la relación del síndrome de Burnout en el ajuste marital en el personal de un Organismo Internacional en la Universidad Católica Boliviana "San Pablo". Su población constó de 30 personas. Se aplicaron dos tipos de instrumentos: Maslach Burnout Inventory de Maslach y Jackson y la Escala de satisfacción marital de Barragán, Morales, Barreto y Ayala. Se concluyó, que no existe una relación de estas dos variables en los trabajadores de la organización. También determinaron que la mayoría de los trabajadores no presenta este síndrome, sin embargo en el ajuste marital un poco más de la mitad esta medianamente a altamente satisfecho con sus matrimonios, lo cual implica que el síndrome de burnout al no estar presente no necesariamente significa que puede estar afectando o que afecta al ajuste marital.

Oramas, González y Vergara (2007) Trataron de determinar su consistencia interna y la factorización del MBI-GS, así como las relaciones entre los tres componentes: desgaste emocional, cinismo y eficacia profesional. Aplicaron esta nueva versión a 125 trabajadores de ambos sexos y de diferentes ocupaciones. Los resultados confirmaron una adecuada consistencia interna del instrumento ( $\alpha$  de Cronbach = 0,7761), así como de los factores extraídos, los cuales coinciden esencialmente con las escalas teóricas propuestas. Y se concluyó que esta versión del MBI-GS resulta válida y confiable para medir el Burnout en trabajadores cubanos de profesiones no asistenciales.

Díaz (2006) realizó una investigación para determinar la validez y confiabilidad de la Escala de Satisfacción Marital de Pick y Andrade. La muestra considerada fue de 120 parejas del grupo de Bodas de Cana del distrito de la Esperanza-Trujillo. Se concluyó que la consistencia interna de la Escala de Satisfacción Marital de cada uno de los factores se evaluó mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, obteniéndose los siguientes resultados para cada factor: Satisfacción con la interacción marital = .89, Satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge = .81 y Satisfacción con los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge = .86. Así mismo, se halló la validez de la construcción de la prueba mediante el coeficiente Mc Nemar, aceptando los ítems mayores a 0.21. Siendo los resultados encontrados: En interacción marital se obtiene una correlación ítem test, que oscila entre 0.32 y 0.66. Los aspectos emocionales del cónyuge, presenta una correlación, que oscila entre 0.50 y 0.87. Y en los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge se muestra una correlación que fluctúa entre 0.50 y 0.68. Habiendo el estudio obtenido resultados semejantes a los de la versión original.

Álvarez, Arce, Barrios y Sánchez (2004), realizaron un estudio con el objetivo de establecer la presencia del síndrome de Burnout en médicos de hospitales públicos de la ciudad de Corrientes. El estudio fue descriptivo y transversal. La población fue de 80 médicos, 42 del sexo femenino y 38 del sexo masculino, de entre 25 años y 50 años. Los datos fueron

recogidos a través de una encuesta que contaba con una parte sociodemográfica y el Maslach Burnout Inventory. Los resultados obtenidos fueron: el síndrome de Burnout predominó en el sexo femenino, con un total de 22 profesionales (25%) en la categoría cansancio emocional; con respecto a edades el grupo 1 (25-34 años) resultó ser el más afectado, con un total de 36 profesionales (45%) .

## **b) Bases teóricas**

### **b.1) Síndrome de Burnout**

#### **Definiciones**

La revisión de la literatura nos ofrece al menos diecisiete denominaciones diferentes en español para el fenómeno, algunas de ellas presentan una gran similitud. Considerando ese grado de similitud, las denominaciones pueden ser clasificadas en tres grupos (Gil Monte & Moreno, 2007).

- a) Denominación que toma como referencia el término original anglosajón Burnout (síndrome del quemado).
- b) Denominación que toman como referencia el contenido semántico de la palabra, o el contenido de la patología (desgaste profesional, síndrome del cansancio emocional).
- c) Estudios en los que se considera que el síndrome de quemarse por el trabajo es sinónimo de estrés laboral (estrés laboral asistencial, estrés profesional)

El síndrome ha sido estudiado a lo largo de varias décadas. Su origen tiene lugar en los años 70, iniciando las investigaciones sobre el burnout Freudenberger entre 1971 y 1974 (Corcoran, 1985). En sus comienzos estos estudios estaban dirigidos a la delimitación conceptual del fenómeno. Luego en los 80, la investigación se centró en desarrollar instrumentos y modelos que integren la patología en los modelos elaborados para explicar el estrés laboral. Y en los 90 se produce un cambio importante en el estudio del Burnout. (Gil-Monte & Peiró, 2009)

Los avances en la metodología llevaron a la elaboración de modelos causales y se producen numerosos estudios de carácter psicológico y en el ámbito médico que complementan a los publicados hasta el momento. Es por este gran giro, donde la patología comienza a tener proyección social, y se reclama su diagnóstico oficial por numerosas organizaciones a lo largo del mundo con el objeto de prevenir y controlar el síndrome en el contexto laboral, todo ello vinculado al auge de la calidad de vida laboral y la prevención de riesgos en el trabajo. (Gil-Monte & Peiró, 2009)

Por su parte, Burke (1987) lo definió como un proceso de adaptación al estrés laboral, caracterizado por desorientación profesional, desgaste, sentimientos de culpa por falta de éxito profesional, distanciamiento emocional y aislamiento.

En este sentido, para Pines (1996) nos señala que el síndrome se instala en la persona que fracasó en el intento de darle sentido a su vida. Afectará a aquellos trabajadores altamente motivados hacia su trabajo, debido a que inicialmente consideraron la posibilidad de realizarse en esa actividad, para descubrir que no es así, pues al contrario, terminaron renunciando a su vocación.

En la delimitación conceptual del Síndrome de Burnout se pueden diferenciar dos perspectivas: la clínica y la psicosocial. La perspectiva clínica se entiende como un estado al que llega el sujeto como consecuencia del estrés laboral. La psicosocial como un proceso que se desarrolla por la interacción de características del entorno laboral y personales. La diferencia está en que el burnout como estado entraña un conjunto de sentimientos y conductas normalmente asociadas al estrés laboral, mientras que, entendido como proceso, asume una secuencia de etapas o fases diferentes con sintomatología diferenciada (Jackson, 1981).

Desde la perspectiva psicosocial, Maslach y Jackson (1981), lo conceptualizan como un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo que puede desarrollarse en aquellos sujetos cuyo objeto de trabajo son personas en cualquier tipo de actividad, pero se establecen diferencias entre los autores al considerar el orden secuencial en que aparecen estos síntomas (relación antecedentes-consecuentes) en el desarrollo del proceso de “quemarse”, es decir, cual síntoma actúa como determinante de los demás apareciendo con anterioridad.

Sin embargo en la tercera edición del MBI General Survey (Maslach, Jackson & Leiter, 1996) aparece de forma explícita la reelaboración teórica y operacional del burnout aplicado a profesionales no asistenciales. Proponiéndolo como un instrumento para la evaluación de las actitudes ante el propio trabajo que van desde la implicación o compromiso hasta el burnout.

Las tres escalas propuestas por el MBI-GS son:

- **Agotamiento emocional**, es una experiencia en la que los trabajadores sienten que ya no pueden dar más de sí mismos debido a la sobrecarga de trabajo u otras demandas laborales, se correlaciona con altos niveles de cinismo y bajos niveles de dedicación, de absorción, de autoestima y de satisfacción con la vida (Maslach, Jackson & Leiter, 1986).
- **Cinismo**, es el desarrollo de actitudes, sentimientos y conductas negativas y cínicas hacia las personas destinatarias del trabajo. En el caso de burnout fuera de ocupaciones de servicio, esta dimensión hace referencia a la actitud cínica respecto a los objetivos o utilidad del trabajo que se realiza (Maslach, Jackson & Leiter, 1986).



- **Eficacia profesional**, a menor eficacia hay más altos niveles de cinismo. Altos niveles de vigor se relacionan con altos niveles de eficacia profesional. Por ejemplo: Si me siento vigoroso estoy muy motivado. Esto se aplica igual a hombres y mujeres (Maslach, Jackson & Leiter, 1986).

### **Aproximaciones teóricas**

Los modelos elaborados desde consideraciones psicosociales para explicar el síndrome de quemarse por el trabajo pueden ser clasificados en tres grupos (Gil-Monte & Peiró, 1997).

- 1) Modelos desarrollados en el marco de la teoría sociocognitiva del yo.

En este grupo el más representativo es el modelo de competencia social de Harrison (1983) señalando que la competencia y la eficacia percibida son variables clave en el desarrollo de este proceso. Por ejemplo, la mayoría de los individuos que empiezan a trabajar en profesiones de servicios de ayuda están motivados para ayudar a los demás y tienen un sentimiento elevado de altruismo. Esta motivación, junto con la presencia de factores de ayuda o factores barrera, va a determinar la eficacia del individuo en la consecución de sus objetivos laborales. Por el contrario, los factores barrera (ausencia de objetivos laborales realistas, disfunciones del rol, ausencia o escasez de recursos, sobrecarga laboral, conflictos interpersonales, etc.) dificultan la consecución de los objetivos, disminuyendo los sentimientos de autoeficacia y, con el tiempo, dando lugar al origen del síndrome de quemarse por el trabajo.

- 2) Modelos elaborados desde las teorías del intercambio social

En estos modelos señalan que el síndrome de burnout, tiene su etiología en las percepciones de falta de equidad o falta de ganancia que desarrollan los individuos como resultado del proceso de comparación social cuando establecen relaciones interpersonales. Por ejemplo, para Buunk y Schaufeli (1993), el síndrome de burnout tiene doble etiología: La primera, son los procesos de intercambio social con las personas a las que se atiende donde se identifican tres fuentes de estrés relevantes: la incertidumbre (falta de claridad sobre lo que uno siente y piensa sobre cómo debe actuar), la percepción de equidad (equilibrio percibido entre lo que las personas dan y lo que reciben en el transcurso de sus relaciones), y la falta de control (posibilidad del individuo de controlar los resultados de sus acciones laborales). Y la segunda son los procesos de afiliación y comparación social con los compañeros del trabajo, es crucial en el desarrollo del síndrome la falta de apoyo social por miedo a las críticas o a ser tachado de incompetente.

Los profesionales de salud pueden rehuir el apoyo social porque puede suponer una amenaza para la autoestima. En el contexto de las organizaciones sanitarias

también contribuye al desarrollo del síndrome de quemarse los procesos de afiliación social que originan situaciones de contagio del síndrome (profesionales que adoptan los síntomas del síndrome que perciben en sus compañeros) Hofboll & Fredy (1993).

### 3) Modelos elaborados desde la teoría organizacional

Estos modelos incluyen como antecedentes del síndrome las disfunciones del rol, la falta de salud organizacional, la estructura, la cultura y el clima organizacional. Un modelo característico de este grupo es el modelo de Winnubst (1993), que resalta la importancia de la estructura, la cultura y el clima organizacional como variables clave en la etiología del síndrome. Los antecedentes del síndrome varían dependiendo del tipo de estructura organizacional y de la institucionalización del apoyo social.

Gil-Monte (2000) menciona que los antecedentes del Síndrome varían dependiendo del tipo de estructura organizacional y de la institucionalización del apoyo social. En las burocracias mecánicas, el Síndrome de Burnout es causado por el agotamiento emocional diario, consecuencia de la rutina, por la monotonía y por la falta de control derivadas de la estructura organizacional.

#### **Consecuencias del Burnout**

Las experiencias de estrés provocan en el individuo respuestas fisiológicas, cognitivo-afectivas y conductuales que, si se mantienen en el tiempo, ocasionan alteraciones en su adaptación. En las consecuencias del estrés asociadas al Burnout podemos diferenciar las que se derivan para el propio individuo y las que se derivan para la organización (Martínez & López, 2005).

##### ✓ **Consecuencias para el individuo**

Desde la perspectiva individual producen un deterioro de la salud de los profesionales y de sus relaciones interpersonales fuera del ámbito laboral.

Según Gil-Monte y Peiró (2005) las consecuencias a nivel individual si identifican con una sintomatología que integran en cuatro grandes grupos en función de sus manifestaciones, como son: emocionales, actitudinales, conductuales y psicosomáticos.

##### ✓ **Consecuencias para la organización**

Entre las consecuencias más importantes que repercuten en la organización podemos destacar que existe un deterioro en la comunicación y las relaciones interpersonales (como indiferencia o frialdad con las personas con las que se trabaja). También se va presentar una disminución en la capacidad de trabajo

lo cual generara un menor compromiso y eficacia en el centro laboral. Provocando el aumento de absentismo, desmotivación, rotaciones y abandono de la organización. Todos estos problemas conllevan a una serie de costes tanto directos como indirectos para las empresas que a la larga resultan muy elevados.

Se ha visto que existe una relación directa entre burnout y mayor número de errores en el trabajo, conductas más deshumanizadas, recriminaciones y niveles de compromiso organizacional más bajo (Maslach, 2003).

### **Estrategias y prevención del Síndrome de Burnout**

Este síndrome es un modelo multidimensional y tiene grandes implicaciones que debemos prevenir de una forma planificada y dirigida según el componente específico que se pretenda corregir. La prevención va encaminada fundamentalmente hacia el componente humano (intervención personal) y hacia contexto de trabajo y la profesión (intervención organizacional y social) (Gil – Monte, 2006).

En cuanto a la intervención personal, se usan técnicas de afrontamiento del estrés, ensayo conductual y entrenamiento en relación al autocontrol. El afrontamiento se define como respuestas cambiantes de tipo cognitivo o conductual ante una situación amenazante. Lazarus y Folkman (1986) lo definen como aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo, además ellos identifican dos tipos básicos de estrategias de afrontamiento:

- a. **Las dirigidas a regular las emociones**, se refiere a regular la respuesta emocional se entiende aquella serie de procesos cognitivos encargadas de disminuir el grado de trastorno emocional que genera una situación estresante.
- b. **Las dirigidas al problema**, se entiende aquellas estrategias que intentan modificar la fuente generadora de estrés.

### **Intervenciones a Nivel Social:**

En relación a la intervención social, ésta se encamina a la orientación de los nuevos profesionales, a la realización de cursos de formación continuada, a la mejora de los recursos instrumentales y al aumento de la competencia psicosocial del profesional. Siendo a su vez muy importantes las relaciones interpersonales y la mejora del soporte social entre compañeros y superiores, donde se deben de fortalecer los vínculos sociales entre los trabajadores (Pines, 1988).

## **b.2) Satisfacción Marital**

### **Definición**

La satisfacción marital involucra una variedad de conceptos individuales, los cuales son definidos por diversos autores según sus orientaciones.

Blood y Wolpe (1960) refieren que la satisfacción marital es conceptualizada tanto en términos de evaluación global y subjetiva que se hace del cónyuge.

Así también, Chadwick, Albrecht y Kunz (1976) expresan que existe una base de evaluación de aquellos aspectos específicos en la vida marital tales como factores sociales fundamentales, similitud en la pareja en cuanto al nivel socioeconómico, adecuación en las funciones y roles de la familia, etc.

Para propósitos de este estudio, se utiliza la definición de Pick y Andrade (1988), quienes mencionan que la satisfacción marital es el grado de favorabilidad hacia los aspectos del cónyuge y de la relación, al involucrar una actitud condicionada por la complacencia positiva o negativa de las necesidades personales, emocionales, afectivas, comunicacionales y sexuales.

Por ello, un instrumento que ha sido intensamente estudiado es la Escala de Satisfacción Marital, la cual está compuesta por tres factores Pick y Andrade (1988, citado por Scorsolini-Comin, 2012).

- a) Satisfacción en la interacción marital:** evalúa la percepción de los cónyuges respecto a la satisfacción percibida en el matrimonio, comparándola con otros parámetros conocidos, como los de la familia y los miembros del círculo social más amplio (Pick & Andrade, 1988).
- b) Satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge:** satisfacción del cónyuge respecto a cómo se dan las experiencias afectivas y se muestran las emociones en su matrimonio (Heyman, 1994).
- c) Satisfacción en los aspectos estructurales y la organización física del cónyuge:** evalúa la satisfacción de los cónyuges en cuanto a cómo la pareja se organiza internamente, la forma en la que se enfrentan a su matrimonio (Bellack, 1994).

### **Teorías de satisfacción marital**

Murstein (1976, citado en Díaz, Aragón & Sánchez, 1996), a través de su estudio sobre la selección de pareja establece que existen tres etapas:

- 1) La atracción entre los atributos físicos, sociales e intelectuales de los miembros de la pareja.

- 2) La comparación mutua de valores donde se negocia mediante intercambios verbales.
- 3) El funcionamiento de la pareja mediante roles individuales y compatibles.

Así como Murstein, otros investigadores han desarrollado teorías que tratan de explicar el proceso de satisfacción marital:

### **Teoría sobre el Principio de Semejanzas**

Esta teoría trata sobre la atracción que sienten las personas por aquellas que tienen actitudes, valores y rasgos semejantes.

Como podemos ver, la mayoría de los miembros de las parejas antes de casarse es posible que tengan similitudes en algunos aspectos y en otros es posible que se perciban iguales o bien se van haciendo iguales durante la convivencia diaria, en estos casos la similitud es la base del inicio de la relación. En diversos estudios se ha encontrado que las parejas buscan el mismo nivel de atractividad, tal es el caso de Berscheid, Dion, Walster & Walster (1972, citado en Vírseda, 1995).

### **Teoría de las Necesidades Complementarias**

Propuesta por Winch (1958, citado por Myers, 1995) en su teoría Winch hace hincapié en que no es con base en las similitudes que se da la atracción en una pareja sino que a partir de las diferencias que son complementarias. Por lo tanto la atracción entre dos personas surge a medida de que las necesidades de uno de los individuos satisface las necesidades del otro, además propone dos razones básicas por las cuales se atraen las personas a) La gratificación mutua de las necesidades, donde a cada miembro de la pareja le resulta mutua o recompensante la atracción porque sus necesidades se expresan en un comportamiento que es recompensante para el otro miembro b) La atracción hacia un yo ideal, debido a que las personas se sienten atraídas hacia otras.

### **Teoría del Intercambio Social**

La relación se basa en que da uno y que da otro, refiriéndose que la pareja no se une por cuestiones emocionales sino que los mantiene unidos el hecho de recibir algo material a cambio de lo que se está dando a la pareja, ya que el interés está puesto más que nada en factores emocionales como: nivel de aspiración e ideales, nivel de comparación propio y de las alternativas reales e imaginables (Pedraza, 2006).

### **Conflicto y satisfacción de pareja**

Para poder entender la calidad en la relación de una pareja y comprender el futuro, debemos tener en cuenta los estresores crónicos a los que está expuesta: estresores laborales y largas jornadas de trabajo, que deben tenerse en cuenta en la comprensión del estrés en el matrimonio. Estos estresores han sido asociados a mayor conflicto matrimonial, menor apoyo marital y más insatisfacción marital (Perry-Jenkins, Repetti, & Crouter, 2000).

Durante las últimas décadas, en la literatura se ha ido aumentando la relación entre familia-trabajo, con especial atención en lo que concierne entre el aspecto laboral y el familiar (Allen, Herst, Bruck, y Sutton, 2000).

Existen dos tipos de conflicto entre roles: a) conflicto trabajo-familia (un trabajo con un esquema poco favorable de tiempo, e importantes implicaciones emocionales podría generar tensiones en casa); y b) un conflicto familia-trabajo (las presiones en casa por el cuidado de la casa, los problemas con los hijos, etc. afectan al funcionamiento en el trabajo).

Ford, Heinen y Langkamer (2007) resaltaron que la satisfacción laboral viene explicada en parte por variables familiares, especialmente el conflicto, apoyo y estrés, y lo mismo ocurre con la satisfacción familiar que está influenciada por aspectos laborales.

El apoyo emocional puede ayudar a proteger a la relación matrimonial de las consecuencias de los estresores laborales reduciendo el malestar emocional. Parejas insatisfechas y de alto conflicto tienden a ser más proclives a la escalada negativa bajo estrés, debido a que son más proclives a comprometerse en interacciones negativas y a responder recíprocamente a la negatividad emocional durante la interacción (Story & Repetti, 2006).

### **c) Hipótesis**

#### **Hipótesis General:**

Existe relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción marital en trabajadores de una municipalidad de la provincia de Trujillo.

#### **Hipótesis Específicas:**

- Existe presencia del Síndrome de Burnout en trabajadores de una municipalidad de la provincia de Trujillo.
- Existe niveles de la Satisfacción Marital en trabajadores de una municipalidad de la provincia de Trujillo.
- Existe relación entre los componentes del Síndrome de Burnout (Agotamiento emocional, Cinismo y Eficacia profesional) con los factores de Satisfacción Marital (Aspecto de interacción, Aspecto de Organización, Deseo sexual, Expresión de cólera, Expresión afectiva) en trabajadores de una municipalidad de la provincia de Trujillo.

## CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA

### 1.1 Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM
Síndrome de Burnout	Es un proceso que surge como consecuencia del estrés laboral crónico en el cual se combinan variables de carácter individual, social y organizacional. Maslach, Jackson y Leiter (1996)	Agotamiento Emocional	Disminución y pérdida de recursos emocionales (Fatiga, Molestia física, Apatía).	1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo. 2. Me siento acabado al final de la jornada. 3. Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo. 4. Trabajar todo el día realmente es estresante para mí. 5. Me siento quemado por mi trabajo.
		Cinismo	Desarrollo de actitudes negativas, de insensibilidad y de cinismo hacia los receptores del cuidado proporcionado (Deshumanización, Desinterés).	8. Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo interés en mi trabajo. 9. He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo. 13. Sólo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten. 14. Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo. 15. Dudo sobre el valor de mi trabajo.
		Eficacia Profesional	Tendencias a evaluar el propio trabajo de forma positiva, con vivencias de competencia profesional y elevada autoestima personal.	6. Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo. 7. Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización. 10. En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo. 11. Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo. 12. He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo. 16. En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM
Satisfacción Marital	Es el grado de favorabilidad (actitud) hacia aspectos del cónyuge y de la interacción conyugal (Pick y Andrade, 1988), se refiere a la Satisfacción Marital cuando los cónyuges consideran que su relación es satisfactoria, por lo que se define ésta, como la actitud que tiene una persona sobre su matrimonio, la cual puede ser desde una actitud negativa o positiva, a la cobertura de necesidades y a su realización personal.	Satisfacción con la interacción marital.	Físico – sexual  Comunicación  Diversión	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El tiempo que mi cónyuge dedica a nuestro matrimonio.</li> <li>2. La frecuencia con la que mi cónyuge me dice algo bonito.</li> <li>3. El grado en que mi cónyuge me atiende.</li> <li>4. La frecuencia con que mi cónyuge me abraza.</li> <li>5. La atención que mi cónyuge pone a su apariencia.</li> <li>6. La comunicación con mi cónyuge.</li> <li>7. La conducta de mi cónyuge frente a otras personas.</li> <li>8. La forma como me pide que tengamos relaciones sexuales.</li> <li>9. El tiempo que me dedica a mí.</li> <li>10. El interés que mi cónyuge pone en lo que yo hago.</li> </ol>
		Satisfacción con aspectos emocionales del cónyuge.	Afectivo – emocional  Relación interpersonal	<ol style="list-style-type: none"> <li>11. La forma en que mi cónyuge se comporta cuando esta triste.</li> <li>12. La forma en que mi cónyuge se comporta cuando está enojado.</li> <li>13. La forma como se comporta cuando está preocupado.</li> <li>14. La forma como mi cónyuge se comporta cuando esta de mal humor.</li> <li>15. Las reacciones de mi cónyuge cuando no quiere tener relaciones sexuales.</li> </ol>
		Satisfacción con aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge.	Apoyo  Organización familiar  Decisiones	<ol style="list-style-type: none"> <li>16. El tiempo que mi cónyuge dedica a sí mismo.</li> <li>17. La forma como se organiza mi cónyuge.</li> <li>18. Las prioridades que mi cónyuge tiene en la vida.</li> <li>19. La forma como mi pareja pasa su tiempo libre.</li> <li>20. La puntualidad de mi cónyuge.</li> <li>21. El cuidado que mi cónyuge le tiene a su salud.</li> <li>22. El tiempo que pasamos juntos.</li> <li>23. La forma como mi cónyuge trata de solucionar los problemas.</li> <li>24. Las reglas que mi cónyuge hace para que se sigan en casa.</li> </ol>



## 1.2 Diseño de investigación

### Según el propósito

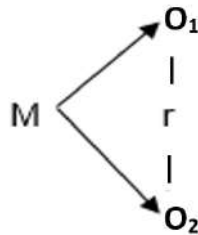
Sánchez y Reyes (1996), definen una investigación sustantiva, porque combina características de la investigación pura y aplicada; es decir, se asume una perspectiva teórica para describir y explicar un problema y al mismo tiempo los resultados del estudio pueden ser de utilidad para la población sobre la que se realiza la investigación.

Así también, el presente trabajo es un estudio explicativo que pretende validar dos instrumentos de medición y establecer las condiciones bajo las cuales se manifiestan las variables estudiadas (Hernández, Fernández y Baptista, 2008).

### Según el diseño de investigación

Se utilizará el diseño descriptivo correlacional. Este diseño según Sánchez y Reyes (1996), se orienta a determinar el grado de relación existente entre dos o más variables.

Este diseño presenta el siguiente esquema:



Donde:

M: Muestra

O<sub>1</sub>: Observaciones en la variable Síndrome de Burnout.

O<sub>2</sub>: Observaciones en la variable Satisfacción Marital.

r : Relación entre ambas variables.

### 1.3 Unidad de estudio

Trabajador de una municipalidad de la provincia de Trujillo.

### 1.4 Población

La población está conformada por 135 trabajadores, de los cuales 49 de ellos son de sexo masculino y 86 del sexo femenino.

### 1.5 Muestra

La muestra realizada para el estudio se realizó con un muestreo aleatorio simple probabilístico, en el cual se utilizó un error del 5%. Obteniéndose 100 trabajadores de los cuales 34 de ellos son de sexo masculino y 66 del sexo femenino.

- **Fórmula del Muestreo Aleatorio Simple.**

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{E^2 (N - 1) + Z^2 P Q}$$

$$n = \frac{1.96^2 0.5 * 0.5 * 135}{0.05^2 (135 - 1) + 1.96^2 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{130.61}{0.34} = 100.4 \approx 100$$

Para la realización de la validez y confiabilidad del estudio se utilizó una muestra de 300 trabajadores pertenecientes a una de la provincia de Trujillo. De los cuales 142 son del sexo masculino y 158 del sexo femenino.

- **Fórmula del Muestreo Aleatorio Simple.**

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{E^2 (N - 1) + Z^2 P Q}$$

$$n = \frac{1.96^2 0.5 * 0.5 * 800}{0.05^2 (800 - 1) + 1.96^2 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{768.32}{2.9604} = 259.5 \approx 300$$

- **Criterios de Inclusión:**

- Trabajadores de una municipalidad de la provincia de Trujillo.
- Trabajadores que sean casados o convivientes
- Trabajadores de ambos sexos.
- Trabajadores entre 21 a 68 años
- Trabajadores que participen voluntariamente.
- Antigüedad en la empresa.

- **Criterios de Exclusión:**

- Trabajadores que no quieran participar voluntariamente de la encuesta.
- Personal que se encuentre de vacaciones o de licencia.
- Cuestionario incorrectamente contestados por el personal evaluado.

**Tabla 1**

*Datos sociodemográficos de la muestra evaluada*

	Características	F	%
<b>Sexo</b>	<b>Masculino</b>	34	34%
	<b>Femenino</b>	66	66%
<b>Edad</b>	<b>21 – 27</b>	7	7%
	<b>27 – 33</b>	18	18%
	<b>33 – 39</b>	11	11%
	<b>39 – 45</b>	18	18%
	<b>45 – 50</b>	16	16%
	<b>50 – 56</b>	20	20%
	<b>56 – 62</b>	6	6%
	<b>62 – 68</b>	4	4%
<b>Escolaridad</b>	<b>Primaria</b>	21	21%
	<b>Secundaria</b>	79	79%
	<b>Superior</b>	0	0%
<b>Estado civil</b>	<b>Conviviente</b>	65	65%
	<b>Casado</b>	35	35%

**Nota.** Participaron en la investigación 100 sujetos, de los cuales 66 eran mujeres y 34 hombres. Las edades de estos oscilaron entre 21 y 68 años, lo que corresponde con el periodo del adulto joven y maduro. Predominan los sujetos con un nivel de escolaridad Secundaria. En relación con la vida extra laboral, constituyen mayoría los sujetos con relación de pareja estable. También se muestra la composición de la muestra por edad, se puede observar que un 20 % de los trabajadores fluctúan entre 50 a 56 años y un 18% corresponden a las edades entre 27-33 años y 39-45 años. Sólo 7 trabajadores, es decir el 7% tienen de 21-27 años.

## 1.6 Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos

### ➤ Para recolectar datos

Según Pérez-Pareja (1996), los cuestionarios y escalas son auto informes estructurados. Estos se presentan “de manera integrada y en forma de lista o formulación secuenciada” y se encuentran “construidos por un formulario de preguntas o aseveraciones ante las cuales el sujeto ha de responder”. En este contexto los cuestionarios pueden construirse con preguntas que requieren del sujeto evaluado respuestas dicotómicas como: presencia/ausencia, de acuerdo/en desacuerdo, verdadero/falso, si/no, etc.

### ➤ Procedimientos

Para recoger la información, primero se realizó las coordinaciones con el gerente de la empresa a fin de obtener la autorización para realizar la presente investigación; previa presentación del proyecto respectivo.

Una vez obtenido el permiso, se coordinó la hora de evaluación, se citó a los trabajadores y se les explicó las condiciones de evaluación, los fines de la investigación, el anonimato y la confidencialidad de su participación; adjunto a su cuestionario se les entregará un documento de consentimiento informado en el cual los colaboradores que estuvieran de acuerdo firmarán como muestra de participación voluntaria, luego se procedió a explicar los cuestionarios: el Inventario de Síndrome de Burnout-GS y la Escala de Satisfacción Marital.

La aplicación del instrumento estuvo a cargo de la autora y la duración promedio será de 10 a 15 minutos. Una vez recolectados los datos, se agradeció la participación de los trabajadores y la colaboración del jefe de Recursos Humanos.

## 1.7 Métodos, instrumentos y procedimientos de análisis de datos

### ➤ Instrumentos de recolección:

#### Instrumento: Inventario del Síndrome Burnout (MBI-GS)

#### Ficha Técnica:

El MBI Inventario de Burnout de Maslach, tiene como autores a Maslach, Jackson & Leiter (1996), el cual mide el estrés en la población general y consta de 16 ítems. La aplicación puede ser individual o colectiva y dura aproximadamente entre 10 y 15 minutos. Evalúa tres variables: desgaste emocional, cinismo y

eficacia profesional. La versión del MBI es para profesional asistencial y la versión MBI-GS es para personal no asistencial.

Las propiedades psicométricas del Inventario de Burnout de Maslach en la versión MBI-GS ha sido validada en distintos contextos y poblaciones. Pero en su versión original, Maslach et al. (1981) hallaron un Alfa de Cronbach de 0.68 para la dimensión de cinismo, 0.73 para desgaste emocional y 0.78 para baja eficacia profesional; sin embargo, no hallaron el alfa para la prueba completa. Millán de Lange y D'Aubeterre (2012), en cambio reportaron valores alfa de 0.83, 0.70 y 0.81, para las mismas dimensiones, añadiendo un Alfa para la prueba en su conjunto, de 0.84, en una muestra de 233 participantes provenientes del área metropolitana de Caracas, del sector público y privado.

Las propiedades psicométricas de la versión MB-GS, de Maslach, Jackson y Leiter (1996), ha sido investigada por Moreno-Jiménez, Rodríguez Carvajal y Escobar (2001) en 114 trabajadores administrativos de Madrid, quienes encontraron como resultado del análisis factorial, con el análisis de componentes principales, tres factores que explican un total de 67.8% de la varianza total, confirmando los supuestos teóricos. La fiabilidad de la escala de desgaste emocional es de 0.8941, la de cinismo 0.8491 y la de eficacia profesional es 0.8561.

También Oramas, González y Vergara (2007) aplicaron la prueba a 125 trabajadores cubanos de ambos sexos y de diferentes ocupaciones, encontrando un Alfa de Cronbach de 0.7761 y los factores extraídos concuerdan con la teoría.

La validez factorial del Maslach Burnout Inventory en una muestra multiocupacional donde el estudio de Gil-Monte y Peiró (2002), explora la estructura factorial de una adaptación al castellano del «Maslach Burnout Inventory» (MBI). La muestra la integraron 559 profesionales de diferentes sectores ocupacionales. Se realizó un análisis factorial mediante Componentes Principales y rotación Varimax que presentó 4 factores con eigenvalues mayor que 1. En el primer factor se agruparon los ítems de agotamiento emocional, en el segundo los de despersonalización, y en los factores tres y cuatro los ítems de realización personal en el trabajo. Posteriormente se realizó otro análisis ajustando a tres la extracción de factores. La solución factorial reprodujo la distribución de los ítems del manual, aunque los ítems 6, 12 y 16 se encontraban en más de una subescala. A la luz de los resultados obtenidos y de las conclusiones ofrecidas en estudios similares, el cuestionario se puede considerar válido y fiable en la versión adaptada al castellano. (Gil-Monte & Peiró, 2002)

Los estudios de Buzzetti (2005) intentó medir el síndrome de Burnout, con una población de 98 profesores dirigentes sindicales del Colegio de profesores A.G. en Santiago, Chile. Realizó un análisis de componentes principales y rotación ortogonal de tipo Varimax, el cual presentó 6 factores. En el primer componente se agrupan los ítems de agotamiento emocional, en el segundo los sugeridos para Despersonalización. No obstante, los descriptos para realización personal se fragmentaron en 4 factores. La distribución de los ítems es congruente en forma parcial a los del manual y se propone una solución factorial de dos dimensiones, esto es agotamiento emocional y despersonalización. Asimismo, sugiere revisar el ítem 21, dado que en este estudio se encuentra evidencia para su eliminación. En conclusión, este trabajo plantea que la solución bifactorial permitiría evaluar el síndrome de BO con un buen nivel de validez y confiabilidad.

Pérez, Parra, Fasce, Ortiz, Bastías y Bustamante (2011), evaluaron la estructura factorial y la confiabilidad de una versión del Maslach Burnout Inventory adaptada a estudiantes 305 universitarios chilenos, obteniendo una muestra válida de 279 participantes de 32 carreras distintas. Mediante Análisis Factorial Exploratorio se identificaron tres factores próximos a los propuestos por Maslach, los que junto a la escala general mostraron confiabilidades adecuadas. Estos resultados muestran que el instrumento presenta una apropiada estructura factorial y consistencia interna, siendo útil para evaluar el desgaste emocional, particularmente interpersonal, en población universitaria. Dado que los tres factores apuntan a un constructo común, el Burnout, se calculó también la confiabilidad total del instrumento, obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach de  $\alpha = 0,84$ , con correlaciones entre los ítems y el total corregido desde  $r = 0,20$  (ítem 14) a  $r = 0,58$ .

### **Instrumento: Escala de Satisfacción Marital (ESM)**

#### **Ficha Técnica:**

El instrumento creado por Pick y Andrade (1998) se titula: Escala de la satisfacción marital (ESM); el cual mide la evaluación que hacen los cónyuges de los aspectos de la vida matrimonial con tres dimensiones: con interacción marital, con aspectos emocionales del cónyuge y con aspectos organizacionales o estructurales del cónyuge. El instrumento no tiene tiempo limitado, y la mayoría de los sujetos tarda entre los 15 y 20 minutos en completarlo y consta de 24 afirmaciones.

Las propiedades psicométricas de la Escala de Satisfacción Marital de Pick y Andrade, fue diseñada y validada en 8 colonias del Distrito Federal, ciudad de México a partir de la experiencia que las investigadoras tuvieron con hombres y

mujeres casados de estrato socioeconómico medio y bajo. Para ello, se hicieron dos estudios, el primero con 330 y el segundo con 244 sujetos casados. En el primero de ellos, se obtuvo la consistencia interna de cada factor a través del alpha de Cronbach: = .81 para la dimensión de satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge, = .89 para la dimensión de satisfacción con la interacción conyugal y = .86 para la dimensión de satisfacción con aspectos estructurales y organizacionales (Pick & Andrade, 1988).

Según Pick y Andrade (1988) un análisis de la confiabilidad de la escala de satisfacción marital, considerando los 24 ítems que contiene, con una población de 155 personas, arrojó un alfa de Cronbach de = .901 lo cual indica una alta consistencia interna de la escala con un nivel de significación al 0,000. Lo anterior, es consistente con el nivel de fiabilidad de la escala en su aplicación original, la cual registra un alfa que varía entre = .81 y = .90. Además se aplicó el método de las mitades partidas, estableciéndose para la primera mitad de los ítems, un alfa de Cronbach de = .852 y en la segunda mitad un = .828, cumpliendo con las exigencias de similaridad y altos niveles de 87 confiabilidad. Por su parte, el coeficiente de Spearman – Brown utilizado en ítems de nivel ordinal, declara que la ESM es un instrumento de alta confiabilidad.

La validez factorial de la Escala de Satisfacción Marital de Pick y Andrade, participaron en la validación 244 personas casadas, de 20 a 61 años, realizado en el Distrito Federal, México. Se efectuó un análisis factorial de componentes principales con rotación oblicua. Se produjeron tres factores que explicaron 45.7% de la varianza total. Los índices de confiabilidad obtenidos para las 3 subescalas fueron de  $\alpha = 0.90, 0.81$  y  $0.85$ , respectivamente. Factor 1: Satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge. Este factor revisa la satisfacción que tiene un cónyuge hacia las reacciones emocionales del otro. Factor 2: Satisfacción con la interacción conyugal. Consta de diez reactivos y evalúa la satisfacción que tiene un cónyuge hacia el otro con respecto a la interacción conyugal, en donde se toma en cuenta el interés que pone el cónyuge en su pareja. Factor 3: Satisfacción con aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge. Este factor se refiere a la satisfacción que un cónyuge espera de la forma de su organización del establecimiento y cumplimiento de las reglas por parte de su pareja. La consistencia para cada factor se obtuvo mediante un alfa de Cronbach obteniendo los siguientes datos: Factor 1: 0.81, Factor 2: 0.90, Factor 3: 0.85. En cuanto a la validez, se encontraron 6 factores principales que explican el 58.1% de la varianza total del instrumento. De esos 6 factores, las autoras eligieron los tres primeros porque explicaban el 47.8% de la varianza total por su claridad conceptual, siendo estos los que conforman las subescalas mencionadas (Pick & Andrade, 1998).



➤ **Procedimientos**

En primera instancia se adaptaron los cuestionarios aplicados, al contexto sociocultural de Trujillo-Perú. Dicha adaptación, se vio facilitada gracias al empleo de los instrumentos previamente adaptados y validados en contextos latinoamericanos y en países de habla hispana, por lo que no se necesitaron de grandes modificaciones al no existir discrepancias significativas en el uso del lenguaje. Una vez adaptados los instrumentos, se procedió a realizar una prueba piloto, con el objeto de evaluar la eficiencia de la misma, en función del problema motivo de investigación. Dicha prueba, permitió evaluar el planteamiento, organización, ejecución y control de la aplicación de la técnica, enfatizando diversos aspectos como: verificar el tiempo empleado en la cumplimentación de los instrumentos, comprobar si las preguntas fueron formuladas correctamente, determinar el grado de validez y confiabilidad de los datos recolectados, poner a prueba el plan de crítica o control de calidad de los datos, su grado de consistencia, plan de codificación y procesamiento estadístico.

La muestra para la prueba piloto, fue el equivalente a 50 personas con características semejantes a las del objeto de estudio, que no formaron parte de la muestra global; cuya selección, se hizo siguiendo los mismos principios del muestreo utilizado para la selección de las unidades de análisis de la muestra para el estudio definitivo. Esto con el fin de obtener una muestra más representativa de la población.

Para analizar la confiabilidad del Síndrome de Burnout y la Escala de Satisfacción Marital, se exploró la consistencia interna de las mismas, a través de coeficientes de Spearman y alfa de Cronbach. Donde se obtuvo los siguientes resultados: Síndrome de Burnout = .809 encontrándose dentro del rango considerado válido y los índices de consistencia de sus dimensiones son elevados, manteniéndose entre = .72 =.80 y = .88 .Y en la Escala de Satisfacción Marital = .823 teniendo un puntaje superior al criterio de 0.50 puntos, lo que puede interpretarse como meritorio y los valores de sus dimensiones son: Aspecto de Interacción = .850 Aspecto de Organización = .776 Deseo Sexual =.728 Expresión de cólera = .706 y Expresión afectiva =.663

Luego se realizó el análisis factorial del MBI-GS, mediante el método de componentes rotados y se encontraron 3 factores autovalores superiores a la unidad que explican en conjunto el 59.8% de la varianza total. La escala de mayor peso factorial es Eficacia Profesional, pues explica el 25.7% de la varianza total, seguido de la escala de Cinismo (24.2%), siendo el Desgaste emocional el factor que menos varianza explica con un 9.9%. Seguidamente se hizo el análisis factorial de la Escala de Satisfacción Marital, mediante el método de componentes

rotados, encontrando cinco factores autovalores superiores a la unidad que explican en conjunto el 58.7% de la varianza total. La escala de mayor peso factorial es Aspecto de Interacción, pues explica el 33% de la varianza total, seguido de la escala de Aspecto de Organización (7.9%), Deseo Sexual (6.3%), Expresión de cólera (5.7%) y siendo la Expresión afectiva el factor que menos varianza explica con un 5.5%.

Después de realizar los análisis descriptivos, de la medida de la tendencia central y el análisis de variabilidad, y con la intención de evaluar las relaciones existentes entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Marital, se propone realizar la forma de distribución efectuada a través de la fórmula de Kolmogorov-Smirnov, el cual indica que las variables estudiadas, obtienen coeficientes estadísticamente significativos, por lo tanto es recomendable según Siegel (1995) utilizar para el análisis de los datos estadísticas no-paramétricas. Siendo así como se determinó la asociación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Marital en trabajadores de una Municipalidad de la provincia de Trujillo, obteniendo  $\chi^2=4.458$   $p=0.035$

Luego se hizo las correlaciones entre las dimensiones del Síndrome de Burnout y la Satisfacción Marital, encontrándose a la eficacia organizacional con una asociación de  $-.333^{**}$  siendo altamente significativa con parámetros de la Satisfacción Marital. Y se puede mostrar que la eficacia organizacional se incrementa al disminuir el aspecto de interacción ( $-.294^{**}$ ), el aspecto organizacional ( $-.151^{**}$ ) y la expresión afectiva ( $-.142^*$ ). Así también, el cinismo tuvo asociación significativa de ( $-.118^*$ ) con la Satisfacción Marital; al mismo tiempo solo estuvo relacionado de manera significativa con el aspecto organizacional ( $-.118^*$ ). Y se encontró una correlación nula entre desgaste emocional y la satisfacción marital.

Finalmente los resultados fueron presentados en tablas estadísticas para su análisis e interpretación considerando el marco teórico y los antecedentes.

## **CAPÍTULO 4. RESULTADOS**

Como primer resultado se presentan las correlaciones y los resultados descriptivos los cuales van de acuerdo a los objetivos planteados en la investigación y sus hipótesis respectivas. Luego se presentará la confiabilidad de cada prueba, seguido del análisis factorial general y sus dimensiones, resultados que se obtuvieron de la validación de las mismas.

Tabla 2

*Prueba Chi Cuadrado para las escalas: Síndrome de Burnout y Satisfacción Marital en trabajadores de una Municipalidad de la provincia de Trujillo.*

Síndrome de Burnout	Satisfacción Marital		Total	Prueba de correlación de Pearson
	Insatisfacción	Satisfacción		
Ausencia	46	21	67	$\chi^2=4.458$
Presencia	28	5	33	$p=0.035$
Total	74	26	100	

**Nota.** Los datos presentados en la Tabla 2, son referente a la prueba de correlación de Pearson que determina la asociación o independencia de dos variables cualitativas, sin informar el sentido ni la magnitud de dicha asociación (Pita y Pértega, 2004). El valor de probabilidad asociado a la Prueba de Pearson obtenida en la investigación es  $p=0.035$ , siendo menor que 0.05 entonces, se afirma que la asociación entre Síndrome de Burnout y la Satisfacción Marital es significativa.

Tabla 3  
*Correlaciones entre las dimensiones del Síndrome de Burnout y la Satisfacción Marital, en los trabajadores de una municipalidad de una provincia de Trujillo.*

Síndrome de Burnout	Satisfacción Marital					Satisfacción Marital
	Aspecto de interacción	Aspecto Organizacional	Deseo Sexual	Expresión de cólera	Expresión afectiva	
Desgaste Emocional	-.062	-.007	.049	-.099	-.012	-.151
Cinismo	-.065	-.118*	-.010	-.066	.046	-.314**
Eficacia Profesional	-.294**	-.151**	-.113	-.075	-.142*	-.333**

\*\*  $p < 0.01$ , \*  $p < 0.05$

**Nota.** La eficacia profesional mostró asociación altamente significativa con parámetros de la Satisfacción Marital: la eficacia organizacional se incrementa al disminuir el aspecto de interacción, el aspecto organizacional y la expresión afectiva. El cinismo solo estuvo relacionado de manera significativa con el aspecto organizacional. Se encontró una correlación nula entre desgaste emocional y la satisfacción marital.

Tabla 4  
*Incidencia del Síndrome de Burnout en trabajadores de una Municipalidad de la provincia de Trujillo, según género.*

Síndrome de Burnout	Masculino		Femenino		Total	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Presencia	10	29%	23	35%	33	33%
Ausencia	24	71%	43	65%	67	67%
Total	34	100%	66	100%	100	100%

**Nota.** El 67% de los trabajadores de una municipalidad de la provincia de Trujillo no presenta el Síndrome de Burnout. También se muestra que las mujeres tienen mayor presencia de este síndrome en un 35% en relación a los hombres que presentan un 29%.

Tabla 5  
*Incidencia de la Satisfacción Marital en trabajadores de una Municipalidad de la provincia de Trujillo, según género.*

Satisfacción Marital	Masculino		Femenino		Total	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Satisfacción	8	24%	18	27%	26	26%
Insatisfacción	26	76%	48	73%	74	74%
Total	34	100%	66	100%	100	100%

**Nota.** El 74% de los trabajadores de una municipalidad de la provincia de Trujillo presentan insatisfacción marital. De los cuales el 76% del total de hombres evidencian una mayor insatisfacción marital que las mujeres siendo un 73% las que presentan insatisfacción marital.

Tabla 6  
*Índices de consistencia de la dimensión de Eficacia Profesional, Cinismo y Desgaste Emocional de Maslach Burnout Inventory-General Survey.*

<b>DIMENSIONES</b>	<b>ITEM</b>	<b>FIABILIDAD</b>
<b>EFICACIA PROFESIONAL</b>		<b>.887</b>
	5. Soy capaz de resolver adecuadamente los problemas.	.801
	7. Siento que estoy haciendo una buena contribución a la actividad de mi centro laboral.	.756
	10. En mi opinión, soy muy bueno en lo que hago.	.802
	11. Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo.	.835
	12. He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo.	.774
	16. En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas.	.805
<b>DESGASTE EMOCIONAL</b>		<b>.801</b>
	1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	.838
	2. Me siento acabado al final de la jornada.	.753
	3. Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo.	.805
	4. Trabajar todo el día realmente es estresante para mí.	.645
	6. Me siento quemado por mi trabajo.	.778
<b>CINISMO</b>		<b>.725</b>
	8. Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo interés en mi trabajo.	.854
	9. He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo.	.845
	14. Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo.	.603
	15. Dudo sobre el valor de mi trabajo.	.515

**Nota.** Se muestran los resultados del análisis de consistencia mediante el método de Alfa de Cronbach, junto con el número de ítems que compone cada escala. Como se puede observar los índices de consistencia de las escalas son elevados, manteniéndose entre  $\alpha = .72$  y  $\alpha = .88$ , siendo la escala de mayor fiabilidad Eficacia Profesional (.887)



Tabla 7  
*Análisis factorial del Maslach Burnout Inventory-General Survey.*

ITEMS	EFICACIA PROFESIONAL	CINISMO	DESGASTE EMOCIONAL
5	.801		
7	.756		
10	.802		
11	.835		
12	.774		
16	.805		
8		.854	
9		.845	
14		.603	
15		.515	
1			.838
2			.753
3			.805
4			.645
6			.778
13			.346
% VARIANZA	25.7%	24.2%	9.9%
% VARIANZA ACUMULADA		59.8%	

**Nota.** En el caso del Análisis Factorial Exploratorio prefijado a 3 factores, se confirmaron los supuestos de suficiencia de la estructura factorial obtenida e independencia entre los factores, ya que por un lado la prueba de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin ( $KMO = .809$ ) tiene un puntaje superior al criterio de 0.50 puntos (Pardo & Ruiz, 2005), lo que puede interpretarse como meritorio (Peña, 2009). El  $p_{valor}$  de la Prueba de Esfericidad de Bartlett ( $Sig. = .000$ ), fue menor al criterio de 0.05 puntos, ya que se consideró una confianza de 95% ( $1-\alpha$ ). Y el Chi-cuadrado aproximado correspondiente es 2216.911.

En el análisis factorial del MBI-GS, mediante el método de componentes rotados, se han encontrado tres factores autovalores superiores a la unidad que explican en conjunto el 59.8% de la varianza total. La escala de mayor peso factorial es Eficacia Profesional, pues explica el 25.7% de la varianza total, seguido de la escala de Cinismo 24.2%, siendo el Desgaste emocional el factor que menos varianza explica con un 9.9%. Estos resultados son muy llamativos, sobre todo teniendo en cuenta que en anteriores ediciones del MBI era la escala de despersonalización (actualmente redefinida como cinismo) la de menor representación factorial

Tabla 8

*Índices de consistencia de la dimensión de Interacción, Aspectos Organizacionales, Deseo Sexual, Aspecto Emocional y Toma de decisiones de la Escala de Satisfacción Marital.*

<b>DIMENSIONES</b>	<b>ITEM</b>	<b>FIABILIDAD</b>
<b>ASPECTO DE INTERACCIÓN</b>		<b>.850</b>
	1. El tiempo que mi cónyuge dedica nuestro matrimonio.	.573
	2. La frecuencia con la que mi cónyuge me dice algo bonito.	.720
	3. El grado en que mi cónyuge me atiende.	.728
	5. La atención que mi cónyuge pone a su apariencia.	.350
	7. La conducta de mi cónyuge frente a otras personas.	.382
	9. El tiempo que me dedica a mí.	.330
	10. El interés que mi cónyuge pone en lo que yo hago.	.698
	16. El tiempo que mi cónyuge dedica a si mismo.	.706
<b>ASPECTO DE ORGANIZACIÓN</b>		<b>.776</b>
	13. La forma como se comporta cuando está preocupado.	.537
	17. La forma como se organiza mi cónyuge.	.335
	18. Las prioridades que mi cónyuge tiene en la vida.	.341
	19. La forma como mi pareja pasa su tiempo libre.	.690
	20. La puntualidad de mi cónyuge.	.300
	21. El cuidado que mi cónyuge le tiene a su salud.	.701
	23. La forma como mi cónyuge trata de solucionar los problemas.	.448
	24. Las reglas que mi cónyuge hace para que se sigan en casa.	.331
<b>DESEO SEXUAL</b>		<b>.728</b>
	8. La forma como me pide que tengamos relaciones sexuales.	.700
	15. Las reacciones de mi cónyuge cuando no quiere tener relaciones sexuales.	.764
<b>EXPRESIÓN DE CÓLERA</b>		<b>.706</b>
	12. La forma en que mi cónyuge se comporta cuando está enojado.	.695
	14. La forma como mi cónyuge se comporta cuando esta de mal humor.	.820
<b>EXPRESIÓN AFECTIVA</b>		<b>.663</b>
	4. La frecuencia con que mi cónyuge me abraza.	.687
	6. La comunicación con mi cónyuge.	.630
	11. La forma en que mi cónyuge se comporta cuando esta triste.	.479
	22. El tiempo que pasamos juntos.	.567

**Nota.** Se muestran los resultados del análisis de consistencia mediante el método de Alfa de Cronbach, junto con el número de ítems que compone cada escala. Los índices de consistencia de las escalas se encuentran entre  $\alpha = .66$  y  $\alpha = .85$ , siendo la escala de mayor fiabilidad Interacción (.850).

Tabla 9  
Análisis factorial de la Escala de Satisfacción Marital.

ITEMS	ASPECTO DE INTERACCIÓN	ASPECTO DE ORGANIZACIÓN	DESEO SEXUAL	EXPRESIÓN DE COLERA	EXPRESION AFECTIVA
1	.573				
2	.720				
3	.728				
5	.350				
7	.382				
9	.330				
10	.698				
16	.706				
4		.687			
6		.630			
11		.479			
22		.567			
8			.700		
15			.764		
12				.695	
14				.820	
4					.687
6					.630
11					.479
22					.567
% VARIANZA	33%	7.9%	6.3%	5.7%	5.5%
% VARIANZA ACUMULADA			58.6%		

**Nota.** En el caso del Análisis Factorial Exploratorio prefijado a 3 factores, se confirmaron los supuestos de suficiencia de la estructura factorial obtenida e independencia entre los factores, ya que por un lado la prueba de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin ( $KMO = .823$ ) tiene un puntaje superior al criterio de 0.50 puntos (Pardo & Ruiz, 2005), lo que puede interpretarse como meritorio (Peña, 2009). El  $p_{valor}$  de la Prueba de Esfericidad de Bartlett (Sig. = .000), fue menor al criterio de 0.05 puntos, ya que se consideró una confianza de 95% ( $1 - \alpha$ ). Y el Chi-cuadrado aproximado correspondiente es 3336.698.

En el análisis factorial de la Escala de Satisfacción Marital, mediante el método de componentes rotados, se han encontrado cinco factores autovalores superiores a la unidad que explican en conjunto el 58.7% de la varianza total. La escala de mayor peso factorial es Aspecto de Interacción, pues explica el 33% de la varianza total, seguido de la escala de Aspecto de Organización (7.9%), Deseo Sexual (6.3%), Expresión de cólera (5.7%) y siendo la Expresión afectiva el factor que menos varianza explica con un 5.5%.

## CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN

En el presente capítulo se discuten los hallazgos de la investigación para responder las hipótesis fundadas, con el fin de explorar la existencia de Burnout y si existe alguna relación con la Satisfacción marital y de qué manera se correlacionan cada una de sus dimensiones.

Frente a la hipótesis general planteada, se puede concluir que se acepta, existiendo correlación significativa entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción marital ( $p < .05$ ). Los resultados son concordantes con las perspectivas del Burnout propuestas por Gil-Monte y Peiró (1997) desde la perspectiva clínica presentándolo como un estado al que llega el sujeto en consecuencia del estrés laboral. Mientras que la perspectiva psicosocial lo presenta como un proceso que se desarrolla por la interacción de características del entorno laboral y personales. De tal manera, tratando de explicar lo mencionado, Repeti (1989) acepta que las relaciones familiares y/o amigos permiten al sujeto sentirse querido, valorado y cuidado; pero la falta de apoyo social puede ser un factor de estrés e incluso puede acentuar otros estresores.

A diferencia de lo anterior, el estudio realizado por Brofman (2007) no encontró relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción marital en un organismo internacional. Concluyendo que la mayoría de los trabajadores no presenta este síndrome, sin embargo en el ajuste marital un poco más de la mitad esta medianamente ha altamente satisfecho con sus matrimonios. Seguidamente el autor refiere que el Síndrome de Burnout al no estar presente no necesariamente significa que puede estar afectando o que afecta al ajuste marital.

En cuanto a la primera hipótesis específica, se concluye que, de los 100 participantes en la investigación, se afirma que 33% padecen el Síndrome de Burnout, mientras que el 74% de la población estudiaba presentan insatisfacción marital. A diferencia de ello, el estudio realizado por Brofman (2007) en una población de 30 trabajadores de una organización internacional, la mayoría de sus trabajadores no presentó este síndrome pero un poco más de la mitad estaba medianamente a altamente satisfecho con su matrimonio.

En relación al Burnout y el género, en la investigación se encontró que de un total de 66 mujeres participantes, el 35% padece este síndrome. Y de un total de 34 hombres, el 29% lo presenta. Lo cual evidencia que existe mayor incidencia de Burnout en mujeres. De igual manera, los resultados reportados por Álvarez, Arce, Barrios y Sánchez (2005), quienes estudiaron la presencia del síndrome de Burnout en médicos de hospitales públicos, afirmaron que este síndrome predomina en el sexo femenino, siendo afectados un total de 36 profesionales. Al analizar la literatura y comparar los resultados Carme Vall-Llobert (citado por Zabala 2012) señala que: La doble jornada (doméstica y laboral), la multiplicidad de roles, el papel de cuidadora de niños, la imposibilidad de gozar de un tiempo propio y la desvalorización social y económica del trabajo productivo, han contribuido a que el trabajo doméstico constituya un elemento potenciador

del estrés mental con mayores niveles de depresión y adicciones. Otros autores concuerdan en que las mujeres se ven más afectadas por el síndrome de Burnout que los hombres, Maslach (1981) refiere que "las mujeres experimentan niveles más elevados de síntomas de agotamiento que los varones por estrés, en consecuencia son ellas las que informan mayores niveles de síntomas somáticos".

En cuanto a la Satisfacción Marital y el género, en la investigación se encontró que de un total de 34 hombres evaluados, 26 presentan insatisfacción marital, correspondientes al 76% de la población, mientras que de 66 mujeres evaluadas, 48 tienen insatisfacción marital, correspondiente al 73%. Lo cual quiere decir que existe una inclinación alta de insatisfacción en ambos géneros. Contrariamente a los resultados encontrados en Berko (2000), Faulkner et al. (2005), Nava (2004), Ojeda et al. (2007); Vera et al. (2001), Villamizar (2009) quienes expusieron en sus estudios que las mujeres presentaban índices inferiores en la satisfacción marital debido a las altas exigencias en el hogar por la crianza de los hijos y a las sobrecargas en su rol profesional y/o social; mientras que los hombres mostraban satisfacción alta debido a que su realización personal y matrimonial giraba en torno a su rol de proveedor económico y de seguridad familiar, sin influirle la presencia de los hijos.

Frente a la siguiente hipótesis, las relaciones presentes entre los componentes del Síndrome de Burnout con los factores de Satisfacción Marital, se concluyó que existe una relación altamente significativa ( $p < .01$ ) entre la eficacia profesional con la Satisfacción Marital al igual que el Cinismo con un índice de correlación de  $-.314^{**}$ . Pero se encontró una correlación nula entre desgaste emocional y la Satisfacción Marital.

También se encontró relación entre la Eficacia profesional del Síndrome de Burnout con el aspecto de interacción ( $-.294^{**}$ ), aspecto organizacional ( $-.151^{**}$ ) y la expresión afectiva ( $-.142^{*}$ ) correspondientes a la Satisfacción Marital, esto quiere decir que a mayor sentimiento de competencia y desarrollo profesional, menor interacción con el cónyuge, organización familiar y expresión afectiva.

Para Maslach & Jackson (1981) realización personal, viene a ser la presencia de sentimientos de competencia y éxito en el trabajo, deseos de sobresalir y superarse; Del Líbano, Llorens & Sakanova (2008) refieren que mientras algunos autores lo consideran como una conducta positiva, por lo de reconocimiento social, otros lo consideran negativamente, con la misma consideración negativa que puede tener cualquier otra adicción. También existe una connotación negativa, dado que un alto nivel de presencia de sentimientos de competencia y éxito en el trabajo afectan según Moreno, Gálvez & Garrosa (2005) la salud, la felicidad y a las relaciones personales, para las personas afectadas, el trabajo es lo más importante en sus vidas, mucho más que la familia, amigos y el tiempo libre, el profesional es incapaz de desarrollar su rol familiar, disminuye su atención y dedicación hacia su familia.

Entonces ello afecta a la interacción con la pareja, la cual es definida por Pick & Andrade (1988) como la satisfacción que tiene el cónyuge con respecto a la interacción de la misma, se ve claramente afectada; donde el cónyuge se muestra insatisfecho con respecto al interés que muestra su pareja para atender sus necesidades de dedicación de tiempo.

Así también, daña al aspecto organizacional y estructural de los cónyuges, lo cual evalúa cómo la pareja se organiza internamente y la forma en la que se enfrentan a su matrimonio (Bellack, 1994). De esta manera, siendo la pareja definida como un sistema organizado e interdependiente, que se regula por reglas y funciones dinámicas entre sí y por el constante intercambio con el medio (Andolfi, 1993; Haley, 1980; Minuchín, 1986). Motivo por el cual las relaciones entre sus miembros están influenciadas y organizadas por reglas de relación, que permiten a la diada configurarse como una totalidad. Y lo dicho por Pick y Andrade, (1988) muchos son los factores que afectan la satisfacción marital, entre más satisfechas estén las parejas mejor la calidad de su relación, lo que sucede en el caso contrario provoca desacuerdos e intentos fallidos de negociaciones de derechos y obligaciones establecidos por ambos.

De igual manera es perjudicada la expresión afectiva, la cual es una variable subjetiva que ayuda a comprender mejor la experiencia matrimonial. Ya que entre más satisfechas estén las personas en cuanto al amor, el afecto, la amistad, el interés, la satisfacción sexual y la complacencia positiva de las necesidades personales y comunicacionales, más satisfechas se sentirán con su relación (Acevedo, Restrepo y Tovar, 2007; Díaz-Loving, 1990; Kamei, 2005; Ortiz, Gómez y Apodaca, 2002; Pick y Andrade, 1988; Wilson, 1998; Wilson y Mejía, 2002). Por ello, el matrimonio ofrece a los cónyuges la oportunidad de desarrollarse emocionalmente a través de una relación recíproca al proporcionar recursos de amistad, afecto y compañía (García, 2007), ya que la expresión de amor entre los miembros de la pareja y el sentirse amado se vuelve una fuente innata de satisfacción marital (Ríos, 2006). Al respecto Rogers (1980), señala que el matrimonio es un medio por el cual el individuo satisface sus necesidades de relación con el otro y se dirige hacia la autorrealización, ya que es un sistema que proporciona sostén emocional, protección, seguridad y apoyo a sus miembros.

Sucesivamente, se encontró relación entre Cinismo con el Aspecto Organizacional (-.118\*). Esto quiere decir que a niveles altos de Cinismo; le corresponden niveles bajos de organización familiar. El alto cansancio físico y emocional, la baja motivación; desarrollan sentimientos y conductas negativas y una actitud cínica respecto a los objetivos o utilidad del trabajo que se realiza (Maslach, Jackson & Leiter, 1986). Y si tomamos en cuenta lo dicho por Haley (1980) y Espriella, (2008) la pareja es el subsistema de una estructura más amplia (la familia). Pero por otra parte, en sí, es un sistema con estructura, organización, reglas, roles, etc. independientes al de la familia. Y a la vez; el apoyo familiar, en el hogar, mitiga los efectos estresores menores de la vida diaria y la falta de apoyo social puede ser un factor de estrés e incluso puede acentuar otros estresores; ya que la presencia de éste rebaja o elimina los estímulos estresantes, modifica la percepción de los estresores. (Repeti, 1989).

Prosiguiendo con la última hipótesis, se realizó la adaptación del cuestionario de MBI-GS, el cual presenta una confiabilidad de  $\alpha = .809$  teniendo un puntaje superior al criterio de 0.50 puntos (Pardo & Ruiz, 2005), lo que puede interpretarse como meritorio (Peña, 2009). El pvalor de la Prueba de Esfericidad de Bartlett (Sig. = .000), fue menor al criterio de 0.05 puntos, ya que se consideró una confianza de 95% ( $1-\alpha$ ). Por tanto, los resultados indican que, con la población estudiada y la versión empleada, las características psicométricas del MBI-GS son altamente satisfactorias y corresponden con las propuestas en el manual del Inventario (Maslach, Jackson y Leiter, 1996).

Los valores de sus dimensiones son: Eficacia Profesional = .887 Desgaste Emocional = .801 y el Cinismo = .725. Con respecto a la confiabilidad, se observa que los valores encontrados son adecuados y similares a los resultados de Oramas et al. (2007) donde la dimensión de Cinismo fue la menos favorecida de las tres dimensiones obteniendo un menor puntaje en el coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach. Sin embargo, no se encontró una similitud con el Desgaste Emocional, ya que en comparación con la tradición, es la dimensión con mayor consistencia interna. Y en los resultados obtenidos en la investigación, ubican a la Eficacia Profesional como la escala con mayor consistencia. Y en general, los resultados obtenidos indican puntajes mayores para la escala de Desgaste emocional y menores para la escala de Cinismo (Gil Monte y Peiro, 1997).

En relación al análisis factorial del MBI-GS, se determinó mediante el método de componentes rotados, encontrándose tres factores autovalores superiores a la unidad que explican en conjunto el 59.8% de la varianza total. Siendo la escala de mayor peso factorial la Eficacia Profesional, pues explica el 25.7% de la varianza total, seguido de la escala de Cinismo (24.2%), siendo el Desgaste emocional el factor que menos varianza explica con un 9.9%. Así mismo, existen todavía muy pocos trabajos en castellano con la versión del MBI-GS, la mayoría de ellos presentados en congresos, donde los datos presentados indican que la consistencia interna del MBI-GS es mejor que la versión para profesiones asistenciales. Los resultados de este estudio comprueban la hipótesis sobre los indicadores de la prueba global, dado que dan cuenta de una consistencia interna muy satisfactoria y similar a la que señalan los autores del MBI (Jackson y otros, 1986).

Con respecto a la confiabilidad, se observa que los valores encontrados son muy llamativos, teniendo en cuenta que anteriores ediciones del MBI era la escala de despersonalización (actualmente redefinida como cinismo) la de menor representación factorial. Así también, en la investigación realizada por Oramas et al. (2007) donde la dimensión de Cinismo fue la que obtuvo un menor puntaje en el coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach. Sin embargo, no se encontró una similitud con el Desgaste Emocional, ya que en comparación con la tradición, es la dimensión con mayor consistencia interna. Y en los resultados obtenidos en la investigación, ubican a la Eficacia Profesional como la escala con mayor consistencia.



Para determinar la validez se realizó el Análisis Factorial Exploratorio prefijado a 3 factores, la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin KMO presenta un valor de = .809 y la Prueba de Esfericidad de Bartlett presenta un valor: Sig. = .000. En relación al análisis factorial del MBI-GS, se determinó mediante el método de componentes rotados, encontrándose tres factores autovalores superiores a la unidad que explican en conjunto el 59.8% de la varianza total. Siendo la escala de mayor peso factorial la Eficacia Profesional, pues explica el 25.7% de la varianza total, seguido de la escala de Cinismo (24.2%), siendo el Desgaste emocional el factor que menos varianza explica con un 9.9%.

Así también, la adaptación de la Escala de Satisfacción Marital, presenta una confiabilidad de = .823 teniendo un puntaje superior al criterio de 0.50 puntos (Pardo & Ruiz, 2005), lo que puede interpretarse como meritorio (Peña, 2009). El p valor de la Prueba de Esfericidad de Bartlett (Sig. = .000), fue menor al criterio de 0.05 puntos, ya que se consideró una confianza de 95% ( $1-\alpha$ ). Por consiguiente, lo anterior guarda relación con el análisis de confiabilidad de la Escala de satisfacción marital realizada por Vera (2010), en México, el cual arrojó un alfa de Cronbach de = .901 indicando una alta consistencia interna de la escala con un nivel de significación al =0,000. Lo anterior es consistente con el nivel de fiabilidad de la escala en su aplicación original (Pick & Andrade, 1988).

Los índices de consistencia de la escala son: Aspecto de Interacción = .850 Aspecto de Organización = .776 Deseo Sexual =.728 Expresión de cólera = .706 y Expresión afectiva =.663. Con respecto a la confiabilidad, se observa que los valores encontrados son adecuados y similares a los resultados de Díaz (2006) en su estudio realizado a un grupo de Bodas de Cana del distrito de la Esperanza - Trujillo. Donde encontró la consistencia interna de la Escala de Satisfacción Marital de cada uno de los factores, mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, obteniendo: Aspecto de Interacción = .89, Aspectos emocionales = .81 y Aspectos de organizacionales y estructurales = .86. Y haciendo una comparación con la investigación, el Aspecto de Interacción resultó ser la que tuvo mayor consistencia interna en ambas investigaciones. Pero, a diferencia, de otras investigaciones realizadas por Pick y Andrade (1988) se encontraron 3 dimensiones agregadas a las cuales se les nombró: Deseo sexual = .728, Expresión de cólera = .706 y Expresión afectiva = .663

Para determinar la validez de la Escala de Satisfacción Marital se realizó el Análisis Factorial Exploratorio prefijado a 3 factores, la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin KMO presenta un valor de = .823 y la Prueba de Esfericidad de Bartlett presenta un valor: Sig. = .000. En relación al análisis factorial de la prueba, se determinó mediante el método de componentes rotados, encontrándose cinco valores autovalores superiores a la unidad que explican en conjunto el 58.7% de la varianza total. La escala de mayor peso factorial es Aspecto de Interacción, pues explica el 33% de la varianza total, seguido de la escala de Aspecto de Organización (7.9%), Deseo Sexual (6.3%), Expresión de cólera (5.7%) y siendo la Expresión afectiva (5.5%) el factor que menos varianza explica con un 5.5%.



En lo que respecta a los nuevos factores hallados, se describe la Expresión afectiva, como un sentimiento subjetivo que ayuda a comprender mejor la experiencia matrimonial, ya que entre más satisfechas estén las personas en cuanto al amor, el afecto, la amistad, el interés y la complacencia positiva de las necesidades personales, más satisfechas se sentirán con su relación (Acevedo, Restrepo y Tovar, 2007). Así mismo explica a la Expresión de cólera, como un estado emocional que consiste en sentimientos cuya intensidad varía desde una ligera irritación o molestia hasta niveles de furia intensa o rabia dirigidos hacia el cónyuge (Moscoso & Spielberger, 2011). Mientras que se define al Deseo Sexual, como una de las grandes motivaciones para la relación sexual, siendo un impulso lógico que expresa la sexualidad de cada cónyuge (Hormachea, 2005)

## CAPÍTULO 6. CONCLUSIONES

En función a los resultados obtenidos en la presente investigación, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- La correlación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Marital en trabajadores de una municipalidad de la provincia de Trujillo, se concluyó que existe una correlación estadísticamente significativa ( $p=0.035$  y  $\chi^2=4.458$ ).
- El 33% de los trabajadores de una municipalidad de la provincia de Trujillo presenta Síndrome de Burnout, mientras que el 67% presenta ausencia del síndrome.
- El 74% de los trabajadores de una municipalidad de la provincia de Trujillo presentan insatisfacción marital, mientras que el 36% de los trabajadores evidencian satisfacción conyugal.
- La dimensión de Eficacia profesional del Síndrome de Burnout muestran relación altamente significativa con las dimensiones de Aspecto de interacción (-.294\*\*), Aspecto organizacional (-.151\*\*) y la Expresión afectiva (-.142\*) de la Escala de Satisfacción Marital de forma negativa. Mientras que la dimensión de Cinismo del Síndrome de Burnout solo se relaciona con la dimensión de Aspecto organizacional (-.118\*) de la Escala de Satisfacción Marital de forma negativa. Y se encontró una correlación nula entre la dimensión de Desgaste Emocional del Síndrome de Burnout y las dimensiones de la Escala de la Satisfacción Marital.
- Las propiedades psicométricas de la prueba MBI-GS, presentan una confiabilidad de 0.809 y el análisis de consistencia de las escalas son elevadas, siendo: Cinismo (= .72), Desgaste emocional (= .80) y Eficacia profesional (= .88). Así también, la prueba de Satisfacción Marital, presenta una confiabilidad de 0.823 y el análisis de consistencia de las escalas son: Expresión afectiva (= .663), Expresión de cólera (= .706), Deseo sexual (= .728), Aspecto de organización (= .776) y Aspecto de interacción (= .850)

## CAPÍTULO 7. RECOMENDACIONES

- Comunicar los resultados al jefe de recursos humanos de la municipalidad, sobre la correlación encontrada entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Marital. Con el fin de realizar programas basados para prevenir los riesgos psicosociales, lo cual repercute también en la satisfacción marital de los trabajadores.
- Desde la perspectiva enfocada por el psicólogo, Ramos (1999) planteó estrategias de intervención, las cuales van eliminar o neutralizar el Burnout mediante el enfoque cognitivo-conductual. Entre ellas se encuentran la Inoculación del estrés, la Desensibilización Sistemática, el entrenamiento en asertividad, reestructuración cognitiva, técnicas de resistencia y habilidades de afrontamiento. De igual manera, se deberá fomentar el apoyo social de los grupos con los que el sujeto tenga relación de manera que sea consciente de que hay en su entorno quien realiza esfuerzos para apoyarlo y comprenderlo. Todo ello va a enseñar a los trabajadores a desconectar el trabajo y separar la vida personal y familiar de la laboral, donde va a mejorar la ejecución y efectividad de sus labores y así también repercute de manera positiva en su relación conyugal.
- Si en un futuro se considera investigar nuevamente ambas variables o cada una por separado, se recomienda tomar en cuenta dentro de los criterios de inclusión: el tiempo de relación, la estructura y dinámica familiar, la antigüedad en la empresa.
- Realizar nuevos estudios para ver la evolución del Burnout en estos trabajadores.

## CAPÍTULO 8. REFERENCIAS

- Acevedo, V., Restrepo, L. & Tovar, J. (2007). Parejas satisfechas de larga duración en la ciudad de Cali. *Pensamiento Psicológico*, 3 (008), 85-107.
- Allen, T., Herst, D., Bruck, C., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
- Alvites, M. & Kcomt, K. (2010). *El Síndrome de Burnout y Funcionalidad Familiar en los agentes de vigilancia de la empresa Matt Seguridad*. (Tesis de Licenciatura), Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
- Berko, O. (2000). Influencia del nivel socioeconómico sobre la satisfacción marital y el autoconcepto en parejas mexicanas. Instituto Mexicano de la Pareja, México. Recuperado de internet de [http://www.ametep.com.mx/investigaciones/maestria\\_oshra.htm](http://www.ametep.com.mx/investigaciones/maestria_oshra.htm)
- Blood, R. & Wolfe, D. (1960) *Husband and Wives: The Dynamics of Married Living*. New York, USA: The Free Press.
- Brofman, J. (2007). *Síndrome de Burnout y ajuste marital en un organismo internacional*. (Tesis de Licenciatura), Universidad Católica Boliviana San Pablo, Cochabamba, Bolivia.
- Burke, R. (1987). Psychological burnout among men and women in teaching. An examination of the Cherniss model. *Human Relations*.3 (42), 261 – 274.
- Buunk, B. & Schaufeli, W. (1993). Burnout: A perspective from social comparison theory. En W.B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds), *Professional burnout: Resent developments in theory and research*. Londres: Taylor & Francis.
- Buzzeti, M. (2005). *Validación del Maslach Burnout Inventory (MBI) en dirigentes del colegio de profesores A.G. de Chile*. (Tesis de Titulación), Universidad de Chile, Santiago, Chile.
- Cáceres, C. & Tavera M. (2013). *“Burnout y condiciones laborales en enfermeras y técnicas de cuidados intensivos neonatales”*. (Tesis de Licenciatura), Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

- Carrillo, E. (2010). *Síndrome de desgaste profesional en enfermeras que trabajan en el Hospital Regional de Psiquiatría Morelos*. (Tesis de Maestría), Instituto Politécnico Nacional, Morelos, México.
- Chadwick, B., Albrecht, S. & Kunz, P. (1976). Marital and the family role satisfaction. *Journal of Marriage and the Family*. 38 (3), 431-439.
- Díaz, J. (2006). *Validación de la Escala de Satisfacción Marital en parejas del grupo de Bodas de Caná del distrito de la Esperanza-Trujillo*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Faulkner, R. A., Davey, M. & Davey, A. (2005). Gender-related predictors of change in marital satisfaction and marital conflict. *The American Journal of Family Therapy*, 33, 61-83.
- Freudenberger H. (1971). Staff burnout. *J Soc Issues*, 30(1), 159-65.
- Ford, M., Heinen, B., & Langkamer, K. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57-80.
- Gil-Monte, P. (1997). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. (4ª ed.). Madrid: Pirámide.
- Gil-Monte, P. (2000). Aproximaciones psicosociales y estudios diagnósticos sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). *Revista de Psicología del Trabajo y de las organizaciones*, 16 (2), 101-102.
- Gil-Monte, P. R. & Peiró, J. M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. (11ª ed.). Madrid: Síntesis.
- Gil-Monte, P. & Peiró, J. (1999). Validez Factorial del Maslach BurnoutInventory en una Muestra Multiocupacional. *Psicothema*, 11(3), 679-685.
- Gil-Monte P.R. & Peiró J. M. (2009). *Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse*. (15ª ed.). Madrid: Síntesis.

- Gil-Monte P. & Moreno B. (2007) “*El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): grupos profesionales de riesgo*”. (13ª ed.). Madrid: Pirámide.
- Graham, C., Fischer, J., Crawford, D., Fitzpatrick, J. & Bina, K. (2000). Parental status, social support, and marital adjustment. *Journal of family issues*, 21 (7), 888-905.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2008). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández R., Fernández C. & Baptista P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ª ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Harrison, W.D. (1983). A social competence model of burnout. En: Farber, B. A. (Ed.), *Stress and burnout in the human services professions* (pp. 29-39). New York: Pergamon Press.
- Heyman, R., Sayers, S. & Bellack, A. (1994). Global marital satisfaction versus marital adjustment: An empirical comparison of three measures. *Journal of Family Psychology*, 8(4), 432-446.
- Hobfoll, S. & Freedy, J. (1993). *Conservation of Resources: A general Stress Theory Applied To Burnout*. (2ª ed.). London: Taylor & Francis.
- Hormachea, D. (2005). *Sexualidad con propósito*. Nashville: Editorial Caribe
- Ibora, F. (2011). Predicting marital satisfaction from the attachment styles and gender of a culturally and religiously homogenous population. *Gender & Behaviour*, 9(1), 3656-3679.
- Ivancevich, J. & Matteson, M. (1997). *Stress at work: A managerial perspective*. Glenview, IL: Scott, Foresman & Co.
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. (5ª ed.). España: Martínez Roca.
- Leiter, M. (1992): Burnout as a crisis in professional role structures: Measurement and conceptual issues. *Stress and Coping*, 5(1), 79-93.

- Maslach, C. (1981). Measurement of experience burnout. *Journal of Organizational Behavior*. (2<sup>a</sup> ed.).
- Maslach, C. (2003). *Measurement of experience burnout*. Journal of Organizational Behavior.
- Maslach, C. & Jackson S. (1981). *Maslach Burnout Inventory. Manual Research Edition*. California: Consulting Psychologist Press.
- Maslach, C., Jackson S. & Leiter M. (1996). *Maslach Burnout Inventory*. (3<sup>a</sup> ed.). Palo Alto, C.A.: Consulting Psychologist Press.
- Martínez, C. & López G. (2005). Características del síndrome de burnout en un grupo de enfermeras mexicanas. *Archivos de medicina familiar*, 7(1), 1-9.
- Myers, D. (1995). *Psicología Social*. (1<sup>a</sup> ed.). México: Mc Graw-Hill
- Mora M., Gómez M. & Rivera M. (2013). *La satisfacción marital y los recursos psicológicos en las parejas con y sin hijos pequeños en pro del bienestar familiar*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Michoacana de San Nicolás, Hidalgo, México.
- Moscoso, M. & Spielberger, Ch. (2011). Cross-cultural assessment of emotions: The expression of anger. *Revista de Psicología – PUCP*, 29(2), 344-360.
- Murstein, Bernard I. & Christy, P. (1976). Physical attractiveness and marriage adjustment in middle-aged couples. *Journal of Personality and Social Psychology*, 34(4), 537-542.
- Nava, M. (2004). *Feminidad, masculinidad, androginia y la satisfacción marital: un estudio correlacional en parejas mexicanas*. Instituto Mexicano de la Pareja, México. Recuperado de [http://www.ametep.com.mx/investigaciones\\_monica\\_nava.htm](http://www.ametep.com.mx/investigaciones_monica_nava.htm)
- Ojeda, A., Melby, L., Sánchez, V. & Rodarte, M. (2007). Correlación entre rasgos de masculinidad–feminidad y satisfacción marital en migrantes mexicanos (1870-7599). *Red Internacional de Migración y Desarrollo. Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/>
- Oramas, A., González, A. & Vergara, A. (2007). El desgaste profesional. *Evaluación y factorización del MBI-SG. Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 8(1), 37-45.

- Pardo, A. & Ruiz, M. (2005). *Spss 13: guía para el análisis de datos*. Madrid, España: Mc Graw Hill.
- Peña, G. (2009). *Estadística inferencial: una introducción para las ciencias del comportamiento*. Caracas, Venezuela: Universidad Católica Andres Bello.
- Perry-Jenkins, M., Repetti, R. L., & Crouter, A. C. (2000). Work and family in the 1990s. *Journal of Marriage & the Family*, 62(4), 981-998.
- Pérez-Pareja, F. (1996). Autoinformes. Principios psicométricos en la evaluación psicológica. Manual de evaluación psicológica. Fundamentos, técnicas y aplicaciones. Gualberto Buela Casal y J.C. Sierra (dirs). Siglo XXI. Madrid.
- Pérez, R. (1998) Padres al lado de la incubadora. *Revista El país*. Recuperado de: [http://elpais.com/diario/2006/11/28/salud/1164668401\\_850215.html](http://elpais.com/diario/2006/11/28/salud/1164668401_850215.html)
- Pick S. & Andrade P. (1988). Relación entre el número de hijos, satisfacción marital y la comunicación con el cónyuge. *Salud mental*, 11(3), 25-36.
- Pick, S. & Andrade, P. (1988). Desarrollo y validación de la escala de satisfacción marital. *Psiquiatría*, 4 (1), 9-2.
- Pick, S. & Andrade, P. (1988). Diferencias sociodemográficas en la satisfacción marital: el caso de México. *Revista de Psicología Social*, 3, 91-97. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2903303>
- Pines, A. (1988). *Burn out: from tedium to personal growth*. (1ª ed.). Estados Unidos: Free Press.
- Pines, A. (1996). Characteristics of staff burnout in mental health settings. *Hosp Community Psychiatry*, 29(7) 233- 235
- Pita, S. & Pértega, S. (2004) Asociación de variables cualitativas: test de chi-cuadrado. Disponible en [www.fisterra.com](http://www.fisterra.com) [Consultado el 21/03/07].
- Prieto, L., Robles, E., Salazar, M. & Vega, D. (2002). *Burnout en médicos de atención primaria de la provincia de Cáceres*. (Tesis de Licenciatura) Cáceres, España.



- Salcedo, K. (2007). *Nivel del síndrome de Burnout en el personal de enfermería que trabaja en el Albergue Central Ignacia Rodolfo Vd. De Canevaro*. (Tesis de Licenciatura), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Salkind, N. (1997). *Métodos de investigación*. (3<sup>a</sup> ed.). México: Prentice Hall Hispanoamérica.
- Sandín, M. (2003). *Investigación cualitativa en educación. Fundamentos y tradiciones*. (3<sup>a</sup> ed.). España: McGraw-Hill.
- Scorsolini-Comin (2012). Correlaciones entre bienestar subjetivo, ajuste diádico y satisfacción marital en brasileños casados. *The Spanish Journal of Psychology*, 15(1), 166-176.
- Spanier, G. (1976). Measuring dyadic adjustment: new scales for assessing the quality of marriage and similar dyads. *Journal Marriage & Family*, 38, 15-28.
- Story, L., & Repetti, R. (2006). Daily occupational stressors and marital behavior. *Journal of Family Psychology*, 20(4), 690-700.
- Vera, C. (2010). *"Satisfacción Marital: Factores Incidentes"*. (Tesis de Licenciatura), Universidad del Bío-Bío, Chillán, México.
- Vera, J. A., Félix, J., & Rodríguez, A. L. (2001). Satisfacción marital, edad, número de hijos y años en pareja. *Revista de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, 5(1), 233-250.
- Villamizar, D. (2009). Las representaciones de las relaciones de pareja a los largo del ciclo vital: significados asociados y percepción del cambio evolutivo. Recuperado de <http://www.tesisymonografias.net/representaciones-de-lasrelaciones-de-pareja/1/>
- Vírseda, J. (1995). Elección de pareja. *Psicología Iberoamericana*. 3(4), 20-30
- Winnubst, J. (1993). Organizational structure, social support and burnout. En W. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds), *Professional burnout: Recent developments in theory and research*, 151-162. Londres: Taylor & Francis.
- Zavala, J. Z. (2012). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. *Educación*, 17(32), 67-86.

## **CAPÍTULO 9. ANEXOS**

ANEXO n°1

MASLASH BURNOUT INVENTORY-GS

N		Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2	Me siento acabado al final de la jornada.							
3	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí.							
5	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo.							
6	Me siento quemado por mi trabajo. (estresado)							
7	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización.							
8	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo interés en mi trabajo.							
9	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo.							
10	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo.							
11	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo.							
12	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo.							
13	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten.							
14	Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo.							
15	Dudo si mi trabajo sirve para algo.							
16	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas.							

ANEXO n°2

ESCALA DE SATISFACCIÓN MARITAL (ESM)

**Lo invitamos a completar el cuestionario siguiente. Por favor conteste con sinceridad todas las declaraciones. La información que usted proporcione será confidencial y únicamente será utilizada para los fines de este estudio. Le agradecemos su participación.**

PARTE 1. Datos generales

1. Edad: \_\_\_\_\_ 2. Género: F ( ) M ( ) 3. Años de matrimonio: \_\_\_\_\_ 4. Religión: \_\_\_\_\_

**PARTE 2. INSTRUCCIONES.** Marque con una **X** la respuesta que mejor exprese su estimación con respecto a su pareja. Es muy importante que responda todas las preguntas con una sola alternativa. Cada declaración presenta tres opciones:

1. Indica una total disconformidad con el tema- "me gustaría que pasara de manera muy diferente"
2. Expresa cierta disconformidad, con un deseo de cambio - "me gustaría que pasara de manera algo diferente"
3. Indica conformidad con el tema planteado – "me gusta como esta pasando"

DECLARACIONES	1	2	3
1. El tiempo que mi cónyuge dedica a nuestro matrimonio			
2. La frecuencia con la que mi cónyuge me dice algo bonito.			
3. El grado en que mi cónyuge me atiende			
4. La frecuencia con que mi cónyuge me abraza.			
5. La atención que mi cónyuge pone a su apariencia.			
6. La comunicación con mi cónyuge.			
7. La conducta de mi cónyuge frente a otras personas.			
8. La forma como me pide que tengamos relaciones sexuales.			
9. El tiempo que me dedica a mí.			
10. El interés que mi cónyuge pone en lo que yo hago			
11. La forma en que mi cónyuge se comporta cuando esta triste			
12. La forma en que mi cónyuge se comporta cuando está enojado.			
13. La forma como se comporta cuando está preocupado			
14. La forma como mi cónyuge se comporta cuando esta de mal humor.			
15. Las reacciones de mi cónyuge cuando no quiere tener relaciones sexuales			
16. El tiempo que mi cónyuge dedica a sí mismo.			
17. La forma como se organiza mi cónyuge			
18. Las prioridades que mi cónyuge tiene en la vida.			
19. La forma como mi pareja pasa su tiempo libre.			
20. La puntualidad de mi cónyuge.			
21. El cuidado que mi cónyuge le tiene a su salud.			
22. El tiempo que pasamos juntos			
23. La forma como mi cónyuge trata de solucionar los problemas			
24. Las reglas que mi cónyuge hace para que se sigan en casa.			

Gracias por su participación.

ANEXO n°3.

BAREMOS DEL SÍNDROME DE BURNOUT

Pc	Categoría	Puntajes directos			
		Total	Despersonalización	Cinismo	Eficiencia Profesional
76-100	Alto	40-60	19-34	8-20	12-29
50-75	Medio	28-39	14-18	4-7	5-11
1-49	Bajo	1-27	0-13	0-3	0-4

BAREMOS DE LA SATISFACCIÓN MARITAL

Pc	Categoría	Puntajes directos					
		Total	Interacción	Toma de decisiones	Aspectos emocionales	Aspectos de organización	Deseo Sexual
76-100	Alto	60-85	21-24	11-12	5-6	20-24	6
50-75	Medio	53-59	18-20	9-10	4	17-19	4-5
1-49	Bajo	25-52	9-17	4-8	2-3	9-16	2-3

ANEXO n°4.

### **CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

El Porvenir, 10 de Setiembre, 2014

Por medio del presente documento manifiesto que se me ha brindado información para la participación en la investigación científica titulada Síndrome de Burnout y Satisfacción marital en trabajadores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir, Trujillo 2014, la misma que está registrada en la Universidad Privada del Norte.

Se me ha explicado que la finalidad de la investigación es determinar la relación entre Síndrome de Burnout y Satisfacción marital en trabajadores de la Municipalidad Distrital de El Porvenir. Mi participación consistirá en contestar un cuestionario cuya información obtenida será manejada con absoluta confidencialidad sin que se identifique mi identidad.

Entiendo que tengo el derecho de retirarme de la investigación si así lo considero conveniente.

El investigador responsable se ha comprometido a responder cualquier pregunta y aclarar cualquier duda que le plantee relacionada a la investigación; así mismo podré tener acceso a los resultados encontrados.

---

Participante

---

Vanessa García Castillo

ANEXO n° 5.

SINDROME DE BURNOUT

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.809
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	2216.911
	Gl	120
	Sig.	0.000

SATISFACCIÓN MARITAL

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.823
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	3336.698
	gl	276
	Sig.	0.000

ANEXO n° 6.

DIMENSIONES DEL SÍNDROME DE BURNOUT

Desgaste Emocional

**Estadísticas de escala**

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
14.8033	67.088	8.19074	6

Cinismo

**Estadísticas de escala**

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
5.0100	22.405	4.73335	4

Eficacia Profesional

**Estadísticas de escala**

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
9.3667	78.628	8.86722	6



ANEXO n° 7.

DIMENSIONES DE LA SATISFACCION MARITAL

Interacción

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
17.5083	17.557	4.19016	8

Toma de decisiones

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
9.0698	4.372	2.09088	4

Aspectos emocionales

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
3.7076	1.634	1.27837	2

Aspecto de organización

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
17.2458	13.913	3.72997	8

Deseo Sexual

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
4.2292	2.057	1.43432	2

ANEXO n° 8.

ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN

(Ramos, 1999)

- 1) Modificar los procesos cognitivos de autoevaluación de los profesionales, mediante el entrenamiento en técnicas de afrontamiento, principalmente a las orientadas a la tarea/solución de problemas, como: organización y manejo del tiempo, optimización de la comunicación, relaciones sociales, estilo de vida.
- 2) Desarrollar estrategias cognitivo-conductuales que eliminen o neutralicen las consecuencias del Burnout. Entre ellas destacan: a) Inoculación del estrés, una técnica que prepara a la persona, mediante un ejercicio simulado y progresivo, para soportar las situaciones de estrés. b) Desensibilización Sistemática, con el objetivo de que la persona supere la ansiedad ante situaciones.
- 3) Desarrollar habilidades de comunicación interpersonal, habilidades sociales y asertividad. Así mismo, el desarrollo de habilidades para el manejo de las emociones, como: entrenamiento en relajación, expresión de la ira, de la hostilidad, manejo de sentimientos de culpa.
- 4) Fortalecer las redes de apoyo social, de esta manera se pueda fomentar el apoyo social de los grupos sociales con los que el sujeto tenga relación, en los cuales influye el apoyo de los compañeros de trabajo, amigos, familia y el cónyuge, De manera que sea consciente de que hay en su entorno quien realiza esfuerzo para apoyarle y comprenderle, aunque sea en su ámbito laboral, en que ha de constatar que se valora su trabajo.
- 5) Disminuir y, si es posible, eliminar los estresores organizacionales, por ejemplo: tomar descansos-pausas en el trabajo, uso eficaz del tiempo y plantear objetivos reales y alcanzables.