



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA**

INFORME DE INVESTIGACIÓN SOBRE:

**“RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y LA SATISFACCIÓN  
MARITAL EN DOCENTES”**

Requisito previo para optar por el Título de Psicóloga Clínica

**Autora:** Vega Pico, Juana Cristina

**Tutor:** Ps.Cl. Gaibor Gonzales, Álvaro Ismael Mg.

**Ambato – Ecuador**

**Diciembre, 2017**

## APROBACIÓN DEL TUTOR

En calidad de Tutor del Proyecto de Investigación sobre el tema: **“RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y LA SATISFACCIÓN MARITAL EN DOCENTES”** de Juana Cristina Vega Pico, estudiante de la Carrera de Psicología Clínica considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación del jurado examinador designado por el H. Consejo Directivo de la Facultad Ciencias de la Salud.

Ambato, agosto 2017

## EL TUTOR

-----  
Ps.Cl. Gaibor Gonzales, Álvaro Ismael

## AUTORÍA DEL TRABAJO DE GRADO

Los criterios emitidos en el presente trabajo de investigación: “**RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y LA SATISFACCIÓN MARITAL EN DOCENTES**”, como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuesta son de responsabilidad de mi persona, como autora de éste trabajo de grado.

Ambato, agosto 2017

## LA AUTORA

-----  
Vega Pico, Juana Cristina

## DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este Proyecto de Investigación o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación.

Cedo los Derechos en línea patrimoniales de mi proyecto de investigación, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción del Proyecto de Investigación, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta producción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autora.

Ambato, agosto 2017

## LA AUTORA

-----  
Vega Pico, Juana Cristina

## APROBACIÓN DEL JURADO EXAMINADOR

Los miembros del Tribunal Examinador aprueban el Informe de Investigación, sobre el tema: **“RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y LA SATISFACCIÓN MARITAL EN DOCENTES”**, de Juana Cristina Vega Pico, estudiante de la Carrera de Psicología Clínica.

Ambato, diciembre 2017

**Para su constancia firman:**

.....  
PRESIDENTE/A

.....  
1er VOCAL

.....  
2do VOCAL

## DEDICATORIA

Primero a Dios por haberme dado la vida, por ayudarme a superar las barreras que se me cruzaron en mi camino y aprovechar de la segunda oportunidad de vida que me brindó para poder culminar mi carrera y llegar hasta donde estoy.

A mis padres Eleodoro Vega y Cristina Pico que, con su amor, respeto, paciencia, y consejos supieron guiarme por el camino correcto, son mi pilar fundamental para cumplir mis metas, mi padre por ser mi héroe, mi mejor amigo, mi apoyo incondicional, por siempre estar ahí cuando más lo necesito, a mi madre por enseñarme a ser una persona que le da frente a la vida, a dar la cara a los problemas, mi eterna gratitud a ustedes.

A mis hermanos por ser los mejores amigos que he tenido, por creer en mí, por depositar toda su confianza y brindarme su apoyo incondicional.

A mi actual familia, mi Esposo porque ha pasado a ser parte de mi vida y ser la persona que me apoya, dedico especialmente a mi verdadero y único amor mi pequeño hijo Edder, por ser mi fortaleza, el pilar que sostiene mi vida y ser mi gran motivación para seguir adelante.

Como no dedicar a mis amigas Guadalupe Real, Anita Aldás, quien con su ayuda he podido cumplir mis objetivos.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Técnica de Ambato por haber sido como mi segundo hogar por hacer de mí una persona correcta con buenos valores y ser una buena profesional.

A la Facultad Ciencias de la Salud que, por medio de sus funcionarios y personal administrativo, me apoyaron y me dieron la apertura para realizar mi investigación.

A todos los docentes de la Carrera de Psicología Clínica por compartir sus enseñanzas y sabiduría dentro y fuera de las aulas, especialmente quiero agradecer a mi Tutor Ps.Cl. Mg. Ismael Gaibor Gonzales, por la paciencia y dedicación que me demostró para poder realizar la presente investigación, por la orientación, confianza y consejos brindados y como no agradecerle por su valiosa amistad.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>APROBACIÓN DEL TUTOR</b> .....	<b>ii</b>
<b>AUTORÍA DEL TRABAJO DE GRADO</b> .....	<b>iii</b>
<b>DERECHOS DE AUTOR</b> .....	<b>iv</b>
<b>APROBACIÓN DEL JURADO EXAMINADOR</b> .....	<b>v</b>
<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>vi</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>ÍNDICE DE CONTENIDO</b> .....	<b>viii</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>xvi</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I</b> .....	<b>2</b>
<b>EL PROBLEMA</b> .....	<b>2</b>
1.2 <i>Planteamiento del problema</i> .....	2
1.2.2 <i>Formulación del problema</i> .....	6
1.3 <i>Justificación</i> .....	6
1.4 <i>Objetivos</i> .....	7
Objetivo General.....	7
Objetivo Específicos .....	7
<b>CAPÍTULO II</b> .....	<b>8</b>
<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>8</b>
2.1 <i>Estado del arte</i> .....	8
Síndrome de Burnout .....	8
Satisfacción Marital .....	10
2.2 <i>Fundamentación teórica</i> .....	12
Estrés.....	12
Etapas del desarrollo del estrés .....	13
Antecedentes Históricos del Síndrome de Burnout .....	14
Definiciones del Síndrome de Burnout.....	14
Factores del Burnout.....	15

Consecuencias Del Síndrome De Burnout.....	15
Causas del síndrome de Burnout .....	16
Tipos de Burnout .....	16
Tratamiento del síndrome de burnout.....	17
<i>Satisfacción marital</i> .....	18
Relaciones Interpersonales .....	19
Relaciones de Pareja .....	19
Definición de Satisfacción Marital .....	20
Dinámicas de interacción y Satisfacción Marital .....	22
Áreas de la Satisfacción Marital .....	23
Factores que influyen en la Satisfacción Marital.....	24
Indicadores de Satisfacción Marital.....	24
2.3 <i>HIPÓTESIS</i> .....	25
2.3.1 Hipótesis alterna H.1.....	25
2.3.2 Hipótesis nula H.0.....	25
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>26</b>
<b>MARCO METODOLÓGICO .....</b>	<b>26</b>
3.1 <i>Nivel y tipo de investigación</i> .....	26
3.2 <i>Selección del área o ámbito de estudio</i> .....	26
3.3 <i>Población</i> .....	26
3.4 <i>Criterios de Inclusión y Exclusión</i> .....	26
Criterios de Inclusión.....	26
Criterios de Exclusión.....	27
3.5 <i>Diseño Muestral</i> .....	27
3.6 <i>Operacionalización de las variables</i> .....	28
Tabla N1: Operacionalización de la variable Síndrome de Burnout .....	28
Tabla N2: Operacionalización de la variable Satisfacción Marital .....	29
3.7 <i>Confiabilidad y validez de los reactivos utilizados</i> .....	30
<i>Descripción de la intervención y procedimientos para la recolección de información</i> .....	31
3.8 <i>Aspectos Éticos</i> .....	31
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>33</b>
<b>ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>33</b>
4.1 <i>Resultado de la investigación por género</i> .....	33
4.2 <i>Resultados de la investigación por edades</i> .....	34
4.3 <i>Resultados de la investigación relacionada con la carrera</i> .....	36

<i>4.4 Resultados de la escala de síndrome de Burnout</i> .....	37
<i>4.5 Resultado de las dimensiones de la escala de Burnout</i> .....	38
<i>4.6 Resultados de la escala de satisfacción marital</i> .....	41
<i>4.6 Resultados de las dimensiones de la escala de satisfacción marital</i> .....	42
<i>4.7 Resultados de la investigación por rango de edad</i> .....	45
<i>Tabla de contingencia Satisfacción Marital * Total burnout</i> .....	49
<i>Pruebas de chi-cuadrado</i> .....	51
<b>CAPITULO V</b> .....	<b>54</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	<b>54</b>
<i>Conclusiones:</i> .....	54
<i>Recomendaciones:</i> .....	55
<b>Referencias Bibliográficas</b> .....	<b>56</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización Síndrome de Burnout .....	28
TablaN2: Operacionalización de la variable Satisfacción Marital.....	29
Tabla N 3: Género .....	33
Tabla N4: Edad .....	34
Tabla N5: Carrera.....	36
Tabla N6: Total Síndrome De Burnout.....	37
Tabla N7: Puntuación Total Agotamiento .....	38
Tabla N8: Puntuación Total Despersonalización.....	39
Tabla N9: Puntuación Total Realización Personal.....	40
Tabla N10: Puntuación Total Satisfacción Marital .....	41
Tabla N11: Puntuación Total Satisfacción con Interacción de pareja .....	42
Tabla N12: Puntuación Total Satisfacción con Aspectos Emocionales.....	43
Tabla N13: Puntuación Total Aspectos Organizacionales.....	44
Tabla N14: Estadísticos rango de edad .....	45
Tabla N16: Rango de edad satisfacción marital.....	48
Tabla N17: Tabla de contingencia Satisfacción marital * Total burnout.....	49
Tabla N18: Prueba del chi cuadrado .....	51
Tabla N19: Correlación de dimensiones .....	52

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura N 1: Género.....	33
Figura N2: Edad .....	35
Figura N3: Carrera .....	36
Figura N4: Total Síndrome De Burnout .....	37
Figura N5: Puntuación Total Agotamiento .....	38
Figura N6: Puntuación Total Despersonalización.....	39
Figura N7: Puntuación Total Realización Personal .....	40
Figura N8: Puntuación Total Satisfacción Marital.....	41
Figura N9: Puntuación Total Satisfacción con Interacción de pareja .....	42
Figura N10: Puntuación Total Satisfacción con Interacción de pareja .....	43
Figura N11: Puntuación Total Aspectos Organizacionales .....	44
Figura N12: Estadísticos rango de edad.....	46
Figura N13: Rango de edad síndrome de burnout .....	47
Figura N14: rango de edad satisfacción marital.....	49
Fuente: Relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción marital en docentes ..	49
Figura N15: Tabla de contingencia Satisfacción marital * Total burnout .....	50

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>ANEXO 1 .....</b>	<b>60</b>
<b>MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH) .....</b>	<b>60</b>
<b>ANEXO 2 .....</b>	<b>62</b>
<b>ESCALA DE SATISFACCIÓN MARITAL .....</b>	<b>62</b>
<b>ANEXO 3 .....</b>	<b>63</b>
<b>Carta de Consentimiento Informado .....</b>	<b>63</b>

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA**  
**“RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y LA SATISFACCIÓN**  
**MARITAL EN DOCENTES”**

**Autora:** Vega Pico, Juana Cristina

**Tutor:** Ps. Cl. Gaibor Gonzales, Álvaro Ismael

**Fecha:** agosto, 2017

**RESUMEN**

La presente investigación tiene por objetivo determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción marital en docentes. El síndrome de burnout es una respuesta prolongada de estrés a nivel biológico debido a la presencia de situaciones estresantes ya sean emocionales o interpersonales, la evaluación del síndrome de burnout se realizó a través del Inventario de Burnout de Maslach (MBI), la misma que evalúa tres dimensiones: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal. La satisfacción marital es una disposición actitudinal autoexhortativa que los individuos tienen hacia su pareja y hacia la relación. Es decir, la interacción positiva de una persona con su pareja y de la persona en su rol de pareja, para esta valoración se utilizó la Escala de Satisfacción Marital (MSS) que evalúa tres dimensiones Satisfacción con la Interacción en Pareja, Satisfacción con Aspectos Emocionales y Satisfacción con Aspectos Organizacionales de la pareja. Esta investigación fue aplicada a 60 docentes de la Facultad Ciencias de la Salud. Para el análisis de los datos se empleó el programa estadístico SPSS a través de la prueba  $X^2$  y la significancia exacta de chi cuadrado ( $0.225 > 0.05$ ), en la cual de acuerdo a los resultados de la aplicación de la prueba chi cuadrado de Pearson se encuentra que no existe relación entre la puntuación total de burnout y la de satisfacción marital  $X^2(4) = 4,149$ ,  $p > 0,05$ ,  $N= 60$ ). Por lo que la hipótesis de correlación no se cumple entre las puntuaciones generales, sin embargo se realizó un análisis más específico entre las puntuaciones de las tres dimensiones de ambas variables mediante la prueba R de Pearson encontrando que si existe correlación entre la Puntuación total de Burnout y la Satisfacción con aspectos emocionales ( $R= -0,298$ ,  $p < 0,05$ ,  $N= 60$ ) y también existe correlación entre el Agotamiento

Emocional y la Satisfacción con los Aspectos Emocionales de la pareja ( $R = -0,300$ ,  $p < 0,05$ ,  $N = 60$ ), por lo que se concluye que la hipótesis se cumple parcialmente.

**PALABRAS CLAVE:** SÍNDROME\_BURNOUT, SATISFACCIÓN\_MARITAL, REALIZACIÓN\_PERSONAL, DOCENTES.

**TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO**

**HEALTH SCIENCES DEPARTMENT**

**CLINICAL PSYCHOLOGY DEGREE**

**‘RELATIONSHIP BETWEEN BURNOUT SYNDROME AND MARITAL  
SATISFACTION IN TEACHERS’**

**Author:** Vega Pico Juana Cristina

**Director:** Ps. Cl. Gaibor Gonzales, Alvaro Ismael

**Date:** august, 2017

**SUMMARY**

The present research project has as main objective to determine the relation between Burnout syndrome and marital satisfaction in teachers. Burnout syndrome is a prolonged stress response at the biological level due to the presence of emotional or interpersonal stressful situations, the evaluation of the burnout syndrome was performed through the Maslach Burnout Inventory (MBI), which evaluates three Dimensions: Emotional Exhaustion, Depersonalization and Personal Realization. Marital satisfaction is a self-exaggerated attitudinal disposition that individuals have toward their partner and towards the relationship. In other words, the positive interaction of a person with their partner and the person in their role as a couple, for this assessment was used the Marital Satisfaction Scale (MSS) that evaluates three dimensions Satisfaction with the interaction in Couple, Satisfaction with Emotional Aspects and Satisfaction with organizational aspects of the couple. This research was applied to 60 teachers of the Faculty of Health Sciences. For the analysis of the data the SPSS statistical program was used through the test X<sup>2</sup> and the exact significance of chi square ( $0.225 > 0.05$ ), in which according to the results of the application of the test chi square of Pearson ( $4 = 4,149$ ,  $p > 0.05$ ,  $N = 60$ ). There is no relationship between total burnout score and marital satisfaction score. Therefore, the correlation hypothesis is not met among the general scores, however, a more specific analysis was performed between the three-dimensional scores of both variables using Pearson's R test, finding that if there is a correlation between the Total Burnout Score And Satisfaction with Emotional Aspects ( $R = -0.298$ ,  $p < 0.05$ ,  $N = 60$ ) and there is also a correlation between Emotional Exhaustion and Satisfaction with the Emotional

Aspects of the couple ( $R = -0.300$ ,  $p < 0,05$ ,  $N = 60$ ), so it is concluded that the hypothesis is partially fulfilled.

**KEY WORDS:** BURNOUT\_SYNDROME, MARITAL\_SATISFACTION, PERSONAL\_REALIZATION, TEACHERS.

## INTRODUCCIÓN

El objetivo planteado es determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción marital en docentes de la Universidad Técnica de Ambato Facultad Ciencias de la Salud, El síndrome es el resultado de un proceso en donde el sujeto se ve expuesto a situaciones de estrés crónico laboral y ante este, las estrategias de afrontamiento utilizadas no son eficaces. Este síndrome fue explicado por H.B. Bradley en el año 1969 como resultado de acontecimientos psicosociales en oficiales de policía que presentaban libertad condicional, en el cual utilizó el término staff burnout.

Para Dávila y Godoy (2012) la satisfacción de pareja surge entre la realización personal y el asertividad conductual. Además, la satisfacción marital, dependerá del nivel de autoconocimiento de los integrantes de la pareja, su nivel de desarrollo, su capacidad de compromiso, la madurez emocional lo cual involucra en la aceptación al otro en su totalidad.

Una de las cualidades más importante de la satisfacción con la pareja es su fuerte relación con el bienestar individual, cuando existe de por medio un conflicto matrimonial o de pareja el único predictor positivo de satisfacción es la intimidad, esto sería un medio que posibilitaría la felicidad de las personas, la manera que afecta en el contexto a la satisfacción con la pareja, se pudo comprobar que las causas que influyen en la satisfacción marital son los aspectos económicos, tiempo laboral, seguridad en su hogar, estrés en el ambiente y lugar donde viven.

Esta investigación cuenta con una base teórica cognitiva-conductual el cual es muy útil ya que el individuo actúa de acuerdo a como piensa, y este enfoque se centra en que la persona aprenda a reconocer y a controlar sus pensamientos negativos o automáticos y los pueda modificar a pensamientos y conductas positivas, este enfoque se basa en técnicas específicas que sustituyen las cogniciones desviadas por interpretaciones más realistas y a aprender a identificar y modificar las creencias falsas que hacen que sus experiencias se distorsionen.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **1.1 Tema:**

RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y LA SATISFACCIÓN MARITAL EN DOCENTES

#### **1.2 Planteamiento del problema**

##### **1.2.1 Contexto**

La Organización de las Naciones Unidas ONU (2015), menciona que a nivel mundial los individuos se encuentran expuestos a diversas realidades como lo es el estrés laboral o también llamado síndrome de burnout la misma que provocan malestar clínico psicológico en los trabajadores el cual afecta su comportamiento, una vez realizado el estudio se ha encontrado que a nivel de mundial del 100% de seres humanos el 54% de la humanidad presentan síntomas de estrés laboral como la hipertensión arterial, y el 46% suelen reorganizar sus actividades y su tiempo pudiendo evitar así el estrés(ONU, 2015).

En un estudio realizado a nivel mundial acerca del síndrome de Burnout la revelo que existe una afectación alrededor del 10% en toda la población, por estar considerada como uno de los mayores problemas del área laboral, debido a que esta enfermedad se presenta de forma silenciosa puede ocasionar graves problemas a largo plazo, incluso si no es tratada a tiempo puede ocasionar la expiración de las personas que la padecen, por lo que su tasa de morbilidad es del 15%, por este motivo se ha incluido en varios países un sin número de cambios dentro de sus programas de salud (OMS, 2015).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Panamericana de la Salud y Censos en el año 2013, indicaron que cada año se presenta Doscientos

Cincuenta millones de accidentes laborales en todo el mundo y afirman que 3.000 personas mueren a causa del estrés laboral. Se han registrado 160 millones de casos con enfermedades mortales relacionadas al trabajo, estas enfermedades pueden ser como accidentes de tránsito, ataques cardíacos, derrame cerebral, incluso se puede dar hasta por violencia intrafamiliar. (OPS y Censos, 2013).

En Latinoamérica un especialista en Psiquiatría detalla que el estrés laboral afecta a todas las esferas de la vida de una persona, no sólo en el momento del trabajo, sino también en su vida personal, incluso mostrando signos y síntomas psicopatológicos, debido al elevado nivel de estrés al que se encuentran sometidos encontrando que el 60% de la población evidencia problemas de estrés, mientras que el 40% se muestra saludable (Mur de Viu, 2014).

En Latinoamérica se puede determinar que los casos de personas que padecen síntomas de Burnout en el lapso de 20 años (entre 1990 y 2010) aumentado, y actualmente entre el 20 y 25% de los trabajadores sufren de estrés laboral, esta información es obtenida gracias al experto en salud laboral Traut que hizo su investigación a 700 empresas. (Illner, 2011).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) indica que, en América Latina y el Caribe, el informe de enfermedades ocupacionales apenas alcanza entre el 1 y el 5% de los casos, ya que por lo general se registran solo aquellos que causan incapacidad sujeta a indemnización. El costo económico estimado de estas enfermedades es entre el 10 y 12% del Producto Interno Bruto (PIB) de los países, entendiéndose que los costos humanos son imposibles de medir. (OPS y Censos, 2013)

En Ecuador, entre el 30 y 50% de los trabajadores son expuestos a altos niveles de síndrome de Burnout por la sobrecarga de trabajo que resisten día a día, sea en la empresa o en su propia casa con los deberes y obligaciones que tienen como padres hacia sus hijos, actualmente el estrés ya es una enfermedad natural para todas las personas. Un estudio realizado por la Universidad San Francisco de Quito en el año 2010 revela que el 40% de los trabajadores de cualquier dependencia laboral sufren de estrés en el trabajo (Llerena, 2014).

En diversas Industrias de la ciudad de Guayaquil se llevó a cabo un estudio en donde se encuentra que el 60% de casos de hipertensión de los trabajadores, son asociados al estrés. Esta patología es causada por la tensión y presión en las tareas diarias, sean

laborales, académicas, domesticas o relaciones de pareja la cual puede causar incluso un infarto en la persona (Nieto, 2011).

En Ecuador el estudio sobre el síndrome de Burnout es escaso sin embargo se inician sus estudios tomando en cuenta el ámbito físico debido a la situación geográfica del Ecuador. Amable Ayora escritora del Diario “La Hora” en su artículo del 1 de mayo del 2014 manifiesta que “en los últimos años el tema del estrés laboral va cobrando gran importancia en los ámbito laboral y familiar” ya que en estudios realizados por el ministerio de salud pública manifiestan que en las unidades de salud de la ciudad existe un porcentaje considerable de pacientes que asisten con síntomas de estrés laboral (Ayora, 2014).

La Organización de las Naciones Unidas ONU (2015) en un estudio a nivel mundial acerca de la satisfacción marital manifiesta que el índice de divorcios ha incrementado significativamente, estamos hablando de un 58%, si bien la causa del divorcio es multifactorial, este se encuentra íntimamente relacionado con la satisfacción marital que se presenta en las relaciones de pareja, siendo esta una de las determinantes para la estabilidad y duración de una relación, y por ende un indicador del adecuado funcionamiento del matrimonio (ONU, 2015).

Según la organización mundial de la salud (2016) en las investigaciones realizadas sobre las relaciones de pareja han encontrado que del 100% de parejas que han contraído matrimonio el 45% de cónyuges comparten actividades durante su tiempo libre lo cual es favorable para las parejas por que brindan resultados favorables para sí mismos como una mayor satisfacción y estabilidad marital. Es por esto que se estima que, para lograr un nivel de satisfacción marital alto, es imprescindible lograr un equilibrio entre la independencia y el tiempo compartido en pareja (OMS, 2016).

De acuerdo a la organización Panamericana de la salud (2016) en un estudio a nivel mundial sobre la satisfacción conyugal concluye que la satisfacción también está relacionada con el apego de la infancia, por lo que, si el cónyuge se siente amado, seguro, refugiado, apoyado, entre otros, se sentirá más satisfecho en su relación marital, mientras que a su vez ocurre lo contrario, se siente desentendido y temeroso, presentara niveles más bajos de satisfacción marital (OPS, 2016).

La organización latinoamericana de la salud (2016) en un estudio acerca de la relaciones conyugales favorables concluyo que las habilidades en pareja, los estilos individuales la satisfacción de los derechos del cónyuge que no interfieren con los propios y la intimidad sexual, contribuyen a una comunicación constructiva, y son buenos predictores de la satisfacción marital, cabe destacar que los factores que contribuyen a la estabilidad y el funcionamiento de una relación conyugal, como el amor, la comunicación, las estrategias de mantenimiento y la satisfacción marital, son dinámicos, es decir, cambian constantemente no solo en el ciclo vital de la pareja, sino también en el transcurso del contexto socio histórico cultural.

La Organización Mundial de la Salud (2016) indica que en un estudio realizado en el Caribe a una población de 500 matrimonios acerca de su satisfacción marital y concluyeron que 246 matrimonios presentan satisfacción marital gracias que en estos matrimonios o parejas existe un elemento que influye en la satisfacción y funcionalidad en una relación marital es el compromiso, tomando en cuenta que el compromiso de los cónyuges será directamente proporcional a la satisfacción que éstos presenten en la relación, es decir, se estará más comprometido respecto a mayor satisfacción, y habrá mayor satisfacción entre mayor compromiso se emplee. Por otro lado, si las expectativas sobre la relación conyugal son diferentes, se puede ver afectada la satisfacción y calidad matrimonial (OMS, 2016).

A nivel local, en Ecuador son limitadas la investigaciones acerca de satisfacción marital, sin embargo el Ministerios de Salud Pública (2015) a nivel nacional realiza un estudio acerca de la relaciones favorables de pareja manifestando que existe un porcentaje significativo de conyugues que no se sienten bien con sus parejas por problemáticas de falta de confianza, los esposos no desean que sus parejas trabajen y no comparten momentos ni en pareo ni en familia lo que genera un malestar conyugal y por ende la insatisfacción marital (MSP, 2015).

Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos en una encuesta sobre relaciones familiares y violencia de género contra el sexo femenino realizada en 2011 a mujeres en 18.800 viviendas a nivel nacional tanto en zona urbana como en zona rural se encontró que el 60.6% de la muestra total ha vivido algún tipo de

maltrato físico, psicológico, sexual o patrimonial, encontrando que no hay diferencias significativas entre las áreas urbanas y rurales con promedio de 61.4% y el 58.7% respectivamente, siendo la violencia más común la de tipo psicológica con un 53.9%, física 38% se ubica la violencia física, sexual 25.7% y patrimonial con el 16.7%, lo que quiere decir que aún se vive en una sociedad primitiva carente de valores que se deben fomentar dentro de la pareja como la comunicación, el respeto y el compromiso para así lograr en los conyugues la satisfacción marital(INEC, 2012).

### **1.2.2 Formulación del problema**

¿Existe relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción marital en los docentes?

### **1.3 Justificación**

Esta investigación está encaminada en determinar la relación entre síndrome de Burnout y la satisfacción marital en los docentes. Estos dos fenómenos son importantes debido a la influencia entre las variables de estudios, pues ayudan a tener una mejor visión del ser humano en el desarrollo de su contexto social.

La presente investigación es importante, ya que hoy en día la sociedad vive en una competencia sin descanso, sin límite, donde nos encontramos inmersos en todo tipo de problemática, siendo necesario encontrar pautas, donde podamos desarrollarnos como sociedad y mejorar el bienestar personal de cada individuo, para identificar si el Síndrome de Burnout genera influencia en la Satisfacción Marital, y de esta manera establecer estrategias de intervención y prevención para mejorar el estilo de vida de los docentes.

La investigación es oportuna debido a que cada variable es de suma importancia en la sociedad tomando en cuenta la cantidad de personas que presentan estrés laboral lo cual repercute en las relaciones de pareja y la cantidad de divorcios y denuncias presentadas por situaciones como maltrato físico, maltrato psicológico, los mismos que generan un gran impacto en la sociedad.

La investigación es novedosa porque el tema a investigar no ha sido tratado a profundidad en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Ambato por lo cual se convierte en una necesidad notoria para ser investigada y

permitirnos identificar la población que se encuentra en riesgo de padecer estrés laboral y que esté afectando sus relaciones de pareja y de actuar de una forma rápida pues las consecuencias del estrés laboral y las dificultades en la satisfacción marital, producen secuelas psicológicas como baja autoestima, carencias afectivas, problemas en sociabilizar, dificultades laborales, entre otras.

La investigación es útil y beneficioso porque nos permite concientizar y mejorar disminuyendo los niveles de estrés y fortaleciendo las relaciones de pareja para que lleguen a su satisfacción y así evitar futuras patologías.

Es factible debido a que se cuenta con los instrumentos técnicos, económicos necesarios y la apertura de los docentes donde se va a realizar y ejecutar la presente investigación, se beneficiará ya que se aportara a futuras investigaciones, con respaldo a los docentes para el desarrollo y crecimiento de la Facultad, se presenta interesante debido que abarca varias investigaciones tangibles e intangibles que aportaran a solucionar la problemática planteada.

#### **1.4 Objetivos**

##### **Objetivo General**

Determinar si existe relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción marital en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Ambato, con el fin de conocer el estado de salud mental y de esta manera promover la Satisfacción Marital para el funcionamiento tanto laboral como de pareja a través del Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y Escala de Satisfacción Marital (MSS).

##### **Objetivos Específicos**

- Identificar el nivel de síndrome de burnout que presentan los docentes de la Facultad Ciencias de la Salud.
- Detectar el grado de satisfacción marital que presentan los docentes
- Analizar la prevalencia en el rango de edad de los docentes de la Facultad Ciencias de la Salud.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Estado del arte**

##### **Síndrome de Burnout**

Estudios realizados en docentes de secundaria del Caribe Colombiano, determinan la asociación entre las dimensiones de apoyo social con las manifestaciones del Síndrome de Burnout, en una población de 235 docentes de diferentes instituciones educativas, se obtuvo que el 23% presentó agotamiento emocional y el 22.5% despersonalización (Gantiva; Jaimes y Villa, 2010).

Se encontró que la satisfacción laboral y características socio-demográficas y laborales de los docentes de nivel secundario, pueden disminuir o aumentar el síndrome, en una población de 123 docentes de la provincia de Misiones, Argentina. Se obtuvo que la baja satisfacción laboral es causada por el síndrome de burnout, se identificó que la variable laboral que predice significativamente el burnout es la edad porque los docentes jóvenes son más propensos a padecer el Síndrome (Malandar, 2016).

En una población de 96 docentes de la escuela de Bio análisis de la Universidad de Carabobo, Venezuela, se mostró que el 16% presentaron el Síndrome de Burnout mientras que los demás docentes presentaron un predominio de niveles medio para las dimensiones del síndrome: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal (Bustamante, Ekaterina, Freyli, Gonzales, Gilberto, y Luz, 2016).

Diferentes estudios muestran que la docencia universitaria es una de las profesiones con mayor riesgo a experimentar inestabilidad y estrés laboral, ya que se ha observado que, debido a la sobrecarga y condiciones de trabajo, el docente

universitario se ve expuestos a efectos en la salud mental, ya que pueden experimentar cansancio, fatiga física, que pueden promover un desarrollo progresivo de Burnout. (Caruso, Giammanco y Gitto, 2014).

Diferentes estudios mencionan que el estrés se produce en dos fases la primera indica que el individuo determina cual es el objetivo que le provoca estrés y las causas del objeto estresor y en la segunda fase el sujeto hace consciente que recursos puede utilizar para poder afrontar al objeto estresor, se analiza que esa carga a que área afecta al individuo puede ser que genere respuestas fisiológicas, emocionales y comportamentales. (Fernández, Gonzáles y Trianes, 2015).

Los trabajadores de los diferentes países se ven afectados por el estrés laboral causado por bajo apoyo social y bajo control sobre el trabajo, por esto se planteó un modelo de red bayesiana que brinda información de los niveles de estrés en relación al modelo demanda-control-apoyo social, caracterizado en situaciones laborales como autónomo, privado y público. Este modelo identifico las similitudes de las situaciones laborales, comprobando que, al tener niveles bajos de demanda, en conjunto con control y apoyo social alto, la probabilidad de padecer estrés disminuye. (García-Herrero, 2013).

Dentro de las principales características que describen al síndrome de burnout se encuentra los horarios extensos de trabajo, desarrollo de tecnología avanzada, empleados multifuncionales, relaciones competitivas e individualistas, relación de pareja, altas exigencias, condiciones que han afectado a los empleados, siendo una de las principales afecciones el estrés laboral. (Minsal, 2013).

En una muestra de 200 docentes de Enseñanza Media de la comuna de Santiago, busca evaluar la asociación entre el clima organizacional y el estrés laboral, se utilizó una metodología cuantitativa, considerándose un diseño no experimental transaccional correlacional, para la evaluación se utilizó el cuestionario de clima organizacional para instituciones educacionales y el Inventario de Burnout, los resultados demuestran correlaciones significativas entre las dos variables. (Miño, 2012).

Investigaciones muestran al estrés como una reacción donde se encuentra una amenaza o reto para las personas, cada individuo realiza una prueba de las metas y calcula cual podría ser la posibilidad de que estos resultados puedan ser superados según sus recursos. Para cada una de las personas su trabajo es demasiado importante aún más de lo estimado, ya que les dará una vida más estable. Sí esto se ve afectado por una enfermedad probablemente la motivación laboral se verá involucrada y no podrán obtener una buena calidad de vida (Fernández, 2003).

Diferentes estudios manifiestan que el estrés laboral no solamente trae consigo graves problemas a nivel de salud mental y física de las personas, también muestra consecuencias en el aspecto económico de las instituciones donde se trabaje. Al momento de surgir esta situación en la empresa se inicia con una inestabilidad laboral, rotación y recorte de personal lo cual no dará confianza a los colaboradores, por lo tanto, la productividad se verá seriamente afectada porque la forma de trabajo no motivará a realizarlo con un buen desempeño (Menciona Guic, 2002).

#### Satisfacción Marital

Se realizó otra investigación cuyo objetivo fue evaluar las diferencias de la satisfacción marital en función de los estilos de apego y el efecto de interacción entre el estilo de apego propio y el de la pareja sobre la satisfacción por lo cual se necesitó de una población de 129 parejas, luego de la respectiva evaluación se obtuvo como resultado que las parejas con estilo de apego seguro son las que presentan un alto nivel de satisfacción mientras que las personas con estilos inseguros presentan el nivel más bajo (Guzmán, Contreras y Paula. 2012).

Una de las cualidades más importante de la satisfacción con la pareja es su fuerte relación con el bienestar individual, cuando existe de por medio un conflicto matrimonial o de pareja el único predictor positivo de satisfacción es la intimidad, esto sería un medio que posibilitaría la felicidad de las personas (Alzugaray y García, 2015).

La satisfacción marital presenta varios factores determinantes una de ellas son las habilidades sociales de pareja la cual presenta tres clases de destrezas que expresan a los esposos como el autocontrol proactivo, autocontrol reactivo y expresividad o

empatía, y tres destrezas que presentan las esposas como es la conversación asertiva, autoafirmación asertiva y expresividad o empatía (Villa, Miriam Bratfisch, Prette y Pereira, 2013).

Diferentes investigaciones mencionan que el dominio de la satisfacción marital en las mujeres profesionales mantiene un equilibrio en su papel de esposa, madre y profesional, interpretando una complicación decisiva, puesto que el perfil profesional está asociado a largas horas de duración y agitación (Dávila y Godoy, 2012).

La manera que afecta en el contexto a la satisfacción con la pareja, se pudo comprobar que las causas que influyen en la satisfacción marital son los aspectos económicos, tiempo laboral, seguridad en su hogar, estrés en el ambiente y lugar donde viven (Armenta, Sánchez y Díaz 2012).

Investigaciones estudiaron el objetivo de los recursos psicológicos y la satisfacción marital en parejas de dos diferentes etapas de ciclo vital sin hijos y con hijos pequeños, la población fue de 72 parejas, como resultado a nivel psicológico no se encontraron diferencias entre los pares pero si se presentó que las parejas sin hijos mantienen un mayor gusto y satisfacción en su relación mientras que en las parejas con hijos lo contrario menos satisfacción con su pareja pero mayor gusto con su relación familiar (Mora, Gómez y Rivera 2013).

Las relaciones entre el trabajo y los conyugues pueden tener un efecto importante en la satisfacción laboral y la satisfacción de la vida, el nivel de involucramiento que los trabajadores asignan al trabajo y a los roles maritales está asociado con esta relación, así como la relación entre trabajo y la relación conyugal pueden ser caracterizados simultáneamente por conflicto y apoyo. (King, 2013).

Diferentes investigaciones encontraron que él o la pareja pueden encontrar dificultad en dar apoyo social al trabajador, cuando las demandas del empleo del trabajador, interfieren con las demandas conyugales afectando su satisfacción marital (Beehr, y Summers, 2013).

## **2.2 Fundamentación teórica**

La presente investigación tiene un enfoque cognitivo-conductual el cual es muy útil ya que el individuo actúa de acuerdo a como piensa, y este enfoque se centra en que la persona aprenda a reconocer y a controlar sus pensamientos negativos o automáticos y los pueda modificar a pensamientos y conductas positivas, este enfoque se basa en técnicas específicas que sustituyen las cogniciones desviadas por interpretaciones más realistas y a aprender a identificar y modificar las creencias falsas que hacen que sus experiencias se distorsionen.

### **Estrés**

El estrés es el proceso que surge cuando un individuo percibe algún tipo de acontecimiento como amenazante lo que exige al individuo realizar un sobreesfuerzo lo que genera una alteración en su bienestar personal.

Hans Selye (1936) define al estrés como una manifestación corporal en donde se da cambios fisiológicos, emocionales y conductuales ante un suceso, las personas se perciben con incapacidad de responder asertivamente y afloran consecuencias negativas.

### **Enfoques del estrés**

Para la comprensión acerca del estrés se detallan tres momentos: el primero es el estímulo, el segundo es la respuesta a este estímulo y el tercero es el producto de la relación de los dos primeros enfoques, el estímulo es el foco de atención, las circunstancias que influyen directamente en el individuo, por ejemplo los sucesos catastróficos que se dan de forma inesperada, los procesos significativos de cambio que se presenta en la vida van a generar en el individuo alta tensión, estos serían el estímulo, la respuesta es que se genera una reacción adaptativa del individuo con cambios fisiológicos de tipo hormonal, conductual y emocional activando así los factores estresantes, finalmente surge el estrés como producto de relación de los dos primeros enfoques en donde el individuo se siente presionado por el entorno y por sí mismo respondiendo de tres formas: psicológica, biológica y social (Díaz, Bonilla & García, 2004).

### **Etapas del desarrollo del estrés**

De acuerdo al modelo explicativo quien denomina al estrés como síndrome de adaptación general manifiesta que este se desarrolla dos etapas, la reacción de alarma en la cual el sujeto está sometido a una situación de alarma estresante aguda. La primera etapa es la resistencia, la misma que se hace crónica y el sujeto se ve obligado a adaptarse forzosamente a la situación o circunstancia y la segunda etapa es el agotamiento psicofisiológico del sujeto puesto que se agotan sus niveles de afrontamiento provocando síntomas psicológicos y fisiológicos lo cual incide en las patologías que se relacionan al estrés (Lazarus, Ivancevich, J y Mattesin, M., 1992)

Conforme pasa el tiempo el estrés está teniendo gran importancia por la influencia en las personas según el contexto en que desarrollen, los constantes cambios que sufren las personas en su ambiente provocan alteraciones cognitivas y conductuales teniendo reacciones fisiológicas las mismas que son una respuesta que produce el organismo al evento amenazador del sujeto. Los elementos del estrés son: la persona, la situación que viene a ser las presiones del medio social, la capacidad de adaptación que tenga el sujeto, dificultades personales, que ocasionan en el sujeto un malestar psicológico que afecta a su vida cotidiana y la reacción de la persona que es la respuesta ante las circunstancias amenazantes para el sujeto tomando en cuenta el tiempo las condiciones laborales y personales (Gil-Monte, 2005).

Lo que concierne a una respuesta fisiológica ante un acontecimiento estresor se desencadena en tres sistemas: el nervioso, el endócrino y el inmunitario los mismas que se activan en conjunto ocasionando la aceleración del ritmo cardiaco, el aumento de la presión, la segregación de adrenalina y noradrenalina haciendo que se prepare para un escape del acontecimiento estresor, en caso de que la reacción del organismo fracase se origina a lo que llamamos trastorno psicológico o una enfermedad psicosomática, dado que mente y cuerpo son uno solo y su estado de salud sufrirá un declive con consecuencias negativas, sin embargo es importante recalcar que el estrés no ocasiona la enfermedad si no que impide un adecuado funcionamiento con cambios en la conducta como alteraciones del sueño, una dieta incorrecta, ingestión de fármacos o drogas, afectando así la salud en general (Selva, 2004).

### **Antecedentes Históricos del Síndrome de Burnout**

Este síndrome es el resultado que se genera ante situaciones de estrés crónico laboral, fue descrito por primera vez por H.B. Bradley en 1969 como metáfora de un acontecimiento psicosocial en un oficial de policía que presentó libertad condicional, se utilizó el término *staff burnout*. El síndrome de burnout es una de las problemáticas más grandes que involucra a gran parte de los trabajadores. En 1974 Freudenberg describió los estados de agotamiento físico y mental tras su estudio en trabajadores de una clínica de intoxicación de esta manera introdujo el término síndrome de burnout (Freudenberg, 1974).

Maslach en 1976, refiere que es un síndrome que se genera en individuos que trabajan con personas exigentes, de esta manera se puede evidenciar agotamiento emocional, despersonalización y actitud negativa e insensible hacia los demás.

El síndrome de burnout abarca tres problemáticas:

- Individuales: problemas de salud (cefaleas, úlceras) y problemas psicológicos (depresión, ansiedad).
- Interpersonales: deterioro en las relaciones sociales y familiares
- Conductuales: baja calidad en el rendimiento laboral, absentismos, huelgas, retrasos, uso de drogas y alcohol (Llorens, García y Salanova, 2005).

### **Definiciones del Síndrome de Burnout**

Desde la aparición de este término varios autores han conceptualizado o definido al síndrome de varias maneras, a continuación, se señala algunas de estas:

El síndrome de burnout "se caracteriza por un agotamiento emocional, falta de energía, distanciamiento y cinismo hacia los destinatarios, sentimientos de incompetencia, deterioro del auto-concepto profesional, actitudes de rechazo hacia el trabajo y por otros diversos síntomas psicológicos como irritabilidad, ansiedad, tristeza y baja autoestima" (Farber, 1983).

El síndrome de estar quemado por el trabajo es un "síndrome de agotamiento físico y emocional que implica el desarrollo de actitudes negativas hacia el trabajo, pobre auto concepto, y pérdida del interés por los clientes que aparece en los profesionales de las organizaciones de servicio", (Maslach y Pines, 1977).

El síndrome es una progresiva pérdida del idealismo, de la energía y del deseo de alcanzar objetivos que aparece en los profesionales de ayuda como resultado de sus condiciones de trabajo” (Edelwich y Brodsky, 1980).

#### Factores del Burnout

Maslach y Jackson (1981) menciona 3 factores que intervienen en el Síndrome de Burnout los cuales son:

- a) Agotamiento emocional: se define a este factor como desgaste a nivel psicológico y a la vez físico producto de una actividad prolongada como es la interacción por motivos de trabajo lo que ocasiona sensaciones negativas como frustración o apatía por ejemplo incapacidad de trabajar de una manera productiva.
- b) Despersonalización: falta de entusiasmo por parte de los profesionales hacia los pacientes, clientes o usuarios en la cual se demuestra actitudes insensibles, frialdad y negatividad. Los profesionales muestran esa actitud no solo con las personas a las que tiene que brindar su trabajo sino también con los colegas y compañeros de trabajo, esta actitud la usa de manera en la que desahoga su frustración e irritabilidad.
- c) Realización personal o sentimiento de logro: esta escala es positiva donde las personas alcanzan grandes logros a nivel personal y laboral lo cual los lleva a estar satisfechos. Sin embargo, existen personas que no han alcanzado dicha realización personal y manifiestan bajo sentimiento de logro, estas personas no pueden realizar su trabajo de manera excelente como quisieran y es por el exceso de responsabilidades, causándole un auto concepto negativo de sí mismo, lo que conlleva a una autoestima baja y por tanto un rendimiento inadecuado en el lugar de trabajo por ejemplo la persona llega a ser impuntual y faltar al lugar de trabajo.

#### **Consecuencias Del Síndrome De Burnout**

El Síndrome de Burnout puede tener consecuencias como las siguientes:

- **Aumento del riesgo de consumo de alcohol y drogas:** En las personas con niveles previos de consumo, este puede incrementarse, incluso puede presentarse en trabajadores que anteriormente no consumían este tipo de sustancias
- **Alteraciones del sueño:** Puede presentarse insomnio de conciliación o por interrupción del sueño.
- **Bajada de las defensas:** El Burnout repercute negativamente sobre el sistema inmunológico, haciendo que seamos propensos a sufrir enfermedades infecciosas y un sistema inmune débil.

### **Causas del síndrome de Burnout**

Las siguientes causas pueden generar una situación de "Burnout", en especial cuando se dan por largos periodos de tiempo y de modo continuo:

- Actividades relacionadas con atención al público, clientes o usuarios.
- **Acoso laboral:** maltrato psicológico a la víctima para destruir su autoestima.
- **Elevado nivel de responsabilidad:** gran nivel de atención y concentración sobre la tarea realizada. Se trata de profesiones sometidas a altos grados de estrés y por tanto propicias para sufrir el Síndrome de Burnout.
- **Jornadas laborales o turnos demasiado largos:** mantenerse en su puesto por 10, 12 e incluso 16 horas, pueden aumentar la posibilidad de padecer este síndrome.
- **Trabajos muy monótonos:** puestos laborales aburridos, carentes de incentivos también pueden ser causa del Síndrome de Burnout.

### **Tipos de Burnout**

Gillespie (1980), propone una clasificación sencilla en función de la conducta del trabajador: Burnout activo y pasivo.

**Burnout activo:** Este tipo de Burnout, el empleado presenta comportamientos de resistencia activa frente al Burnout y su conducta es asertiva.

### **Algunos ejemplos de conductas asertivas:**

- Respeto hacia uno mismo y los demás.

- Ser educado y firme.
- Ser honesto y directo con los demás.
- Expresar nuestro malestar con educación.
- Saber escuchar y hablar sin enojarse.
- Controlar nuestras emociones.

### **Burnout pasivo:**

El Burnout Pasivo, se caracteriza por una actitud derrotista, generando una conducta evitativa, prefiriendo el distanciamiento a las situaciones que provocan estrés.

### **Ejemplos de conductas no asertivas:**

- Reprimir emociones.
- Enojarse fácilmente.
- Preferir ignorar los problemas sin solucionarlos.

El Burnout activo está asociado a elementos organizacionales o externos al trabajador, mientras que el Burnout pasivo, se encuentra asociado a elementos internos psicosociales.

### **Tratamiento del síndrome de burnout**

Para un tratamiento eficaz del Síndrome de Burnout es importante detectarlo en sus primeras fases, cuanto antes trabajemos en el problema podremos mantenerlo bajo control.

La iniciativa para el tratamiento puede venir tanto del propio trabajador como de la empresa para la que trabaja, por lo que es importante que haya comunicación entre ambas partes y que se establezcan mecanismos necesarios para detectar este tipo de enfermedades a tiempo.

Entre los tratamientos para el síndrome de Burnout están las técnicas de relajación como la meditación o escuchar música relajante, pues son eficaces para reducir la ansiedad y mejorar el modo en que los trabajadores se enfrentan al

Síndrome de Burnout haciendo que aquellas zonas del cerebro encargadas de las emociones positivas se estimulen, logrando que el trabajador enfrente los problemas de un modo productivo.

También es importante tomar en cuenta la parte física del problema ya que este síndrome genera tensión muscular en determinadas partes del cuerpo, como los hombros o el cuello, lo cual puede generar contracturas musculares, hernias discales y otro tipo de lesiones, agravando la situación física del trabajador y se recomienda realizar ejercicios de estiramiento y anti estrés como una rutina para evitar este tipo de problemas. Es importante también la realización de deportes ya que ayudaran a disminuir los efectos del estrés ya que el deporte ayuda a mejorar la salud y permite la desconexión de los problemas mientras se los practica.

Y la más importante porque mediante está el paciente podrá desahogar sus emociones, la terapia psicológica la misma que puede ser individual o grupal, la terapia permitirá que el trabajador desarrolle mecanismos eficaces de afrontamiento para superar las situaciones que le provoquen estrés y ansiedad.

### **Satisfacción marital**

Es un hecho que la vida matrimonial es más que la suma de dos miembros que deciden casarse, dándose una dinámica diádica multifactorial; sin embargo, el objetivo de esta investigación es analizar los factores que favorecen u obstaculizan la satisfacción marital de la mujer. Concluyéndose que el grado de satisfacción que experimente dependerá de múltiples variables, tanto internas como creencias, valores, mitos, y como externas relacionales con el cónyuge, nivel de comunicación, manifestación de afecto, entre otros. Por ello, es probable que, en ciertos sectores, la mujer no esté encontrando la satisfacción adecuada de sus necesidades.

Cuando dos individuos se casan pasan a integrar una nueva unidad social conocida como “sistema marital”. Dicho sistema, va más allá de la simple suma de dos personalidades con sus respectivas características y necesidades, ya que se transforma en una entidad cualitativamente distinta, esto debido, a que sea como fuere la historia personal de cada miembro de la pareja y el tipo de relación que hayan mantenido durante el noviazgo se comienzan a establecer nuevas pautas de interacción conyugal (Cole, 2002).

Así el sistema diádico, se convierte en una “tercera persona autónoma” cuyos propósitos pueden complementar o contrariar los objetivos maritales de cada cónyuge. Existiendo la posibilidad de que los efectos de esto, afecten el funcionamiento de cada miembro dentro de otros sistemas. Siendo dicho ambiente el creador del concepto de satisfacción o insatisfacción marital (Margalef, 2006).

### **Relaciones Interpersonales**

El ser humano durante toda su vida tiene la necesidad de hacer vínculos y relacionarse con otros individuos, la cual es fundamental para su adaptación. Las relaciones interpersonales hacen referencia a una conducta social eficaz hacia nuestros padres, hermanos, familiares, amigos, compañeros de trabajo, etc. Respondiendo a pautas de reglamentación conductual adaptadas al contexto cultural

Las relaciones interpersonales se vinculan incluso con la felicidad (Diener y Biswas-Diener, 2008)

Peterson (2006) encontró que la felicidad se encuentra correlacionada de manera positiva el número de amigos, el estado civil casado llegando a la conclusión que las personas con mayor interacción social, incluidas las de pareja son más felices por otra parte una persona que en su infancia y juventud fue feliz regocijará en su vida matrimonial mayor grado de satisfacción de pareja (Lyubomirsky, King y Diener, 2005).

### **Relaciones de Pareja**

Según Seligman (2011) manifiesta que la vida involucrada o comprometida es el segundo pilar para el bienestar, dentro de la misma se evidencia a las relaciones interpersonales como un elemento fundamental en la satisfacción con la vida. La interacción positiva entre individuos genera procesos de recepción y retroalimentación de emociones positivas.

Las relaciones interpersonales más íntimas son aquellas que implican un grado de afecto más elevado, intenso y recurrente, la relación de pareja además que es una vivencia satisfactoria con evidencia histórica que data desde 4000 a.C. (Maureira, 2012).

La calidad de la relación de pareja dependerá de la eficacia del intercambio del vínculo mencionado de parte de cada uno de los integrantes respondiendo a las

necesidades adaptativas. Cada uno de los individuos que forman la relación de pareja posee características propias como cognitivas (ideas, pensamientos, creencias), conductuales y afectivas. El conocimiento propio de estas características más la capacidad receptiva eficaz de conocimiento exógeno al individuo permitiría una compatibilidad en la pareja basada en la conjunción del objetivo que se pretende alcanzar en la relación. La relación de pareja tiene tres componentes esenciales: El compromiso, la intimidad, y el romance (Maureira, 2011)

El compromiso se relaciona con el deber y la responsabilidad, así como la decisión de mantener la relación de pareja. Por otra parte, la intimidad se refiere al dialogo, a la capacidad de compartir los afectos y el tercer elemento romance o pasión depende de elementos culturales implica la disposición al ímpetu que cada miembro de la pareja muestra en la relación, sin embargo, este elemento tiende a disminuir con el tiempo. (Yela, 1997)

### **Definición de Satisfacción Marital**

La satisfacción marital es una disposición actitudinal auto exhortativa que los individuos tienen hacia su pareja y hacia la relación. Es decir, la interacción positiva de una persona con su pareja y de la persona en su rol de pareja (Pick y Andrade, 1988)

Para Dávila y Godoy (2012) la satisfacción de pareja surge entre la realización personal y la asertividad conductual. Además, la satisfacción marital, dependerá del nivel de autoconocimiento de los integrantes de la pareja, su nivel de desarrollo, su capacidad de compromiso, la madurez emocional lo cual involucra en la aceptación al otro en su totalidad. Para que la relación de pareja surja de forma efectiva se deber tener conciencia de las diferencias de cada uno para dar respuestas de solución del conflicto y trabajar en equipo en pro de la relación, un factor muy influyente en la relación es el factor psicológico pues influye en la conducta y satisfacción de pareja. La fidelidad sexual, los celos, el equilibrio entre el compromiso adquirido y la independencia deseada, la equidad, la idealización, son características que obstaculizan la relación de pareja provocando relaciones de inestabilidad, carencia de autoestima, la necesidad de cambiar al otro, desigualdad en valores, la conducta dominante y absorbente de uno de los dos, las expectativas mal expresadas, el

negativismos hacia el sexo, la falta de comunicación, lo que conlleva al que la relación de pareja fracase dejando secuelas emocionales graves (Palmieri, 2008).

Guerra y McCann (1988) postulan que se pueden observar que existen tres modelos de acercamiento para definir el concepto de satisfacción marital, a saber:

a.- El modelo bipolar de satisfacción global. - Es la base de la investigación clásica, placer-displacer, propuesta por autores como Burgess y Cottrell, Terma, Locke, Karlsson, entre otros, en donde señalan que la satisfacción es producto de un balance entre aspectos positivos y negativos del matrimonio.

b.- El modelo unipolar de la satisfacción marital. - Plantea que la satisfacción marital es la frecuencia de lo sobresaliente de ciertos aspectos satisfactorios del matrimonio. Lo indican autores como Kirkpatrick, Frumkin, Wessman, Butter, Bland y Spanier.

c.- El modelo de dimensiones separadas de la satisfacción marital: Bradburn y Caplovitz concluyen que la felicidad en la vida no es unidimensional sino un estado complejo resultante de dos dimensiones independientes: “satisfacciones e insatisfacciones”. Orden y Bradburn agregan que la felicidad marital es la resultante del balance entre esas dos dimensiones

Sea como fuere, se puede observar que la satisfacción marital es un concepto multidimensional que generalmente incluye conceptos a nivel individual, tales como ajuste y felicidad, así como niveles diádicos como cohesión y consenso entre la pareja.

A la vez, esta definición está inmersa en el modelo bipolar de satisfacción global, ya que el sujeto debe considerar las situaciones positivas y negativas de su vida marital.

Por otra parte, a manera de inferencia se puede decir que un matrimonio satisfactorio significa la relación franca entre dos personas, relación que tenga su base en una libertad e identidad igual para cada una de las partes. Entraña un compromiso verbal, intelectual, social, emocional, etc., de respetar mutuamente el derecho al desarrollo individual dentro del matrimonio. Se puede definir como una relación no manipulativa entre hombre y mujer (O’Neill, 1972).

Además, es importante enfatizar que no existe una única manera de relacionarse entre dos personas para lograr obtener un alto grado de satisfacción marital, pero los

siguientes elementos parecen ser de vital importancia en una relación marital satisfactoria:

- a) respeto mutuo, cada cónyuge debe de buscar algunas cualidades y habilidades importantes para respetar en el otro.
- b) la tolerancia de un cónyuge hacia el otro.
- c) cada cónyuge debe de cumplir con sus roles y funciones, sin verlos como una obligación. (Lederer y Jackson, 1968).

Existen factores que influyen en la dinámica marital como:

**El sentimiento de amor:** Este factor focaliza la atención a los sentimientos y sensaciones propias y del otro, fortaleciendo así el vínculo de amor.

**Refuerzo positivo:** es una conducta de interrelación que refuerza mediante repeticiones de conductas agradables para el bienestar conyugal

**Saldo positivo:** Este factor es el dominio de sentimientos positivos ante los negativos resultado de la interacción de pareja. Tomando en cuenta los aspectos agradables de la relación dejando a un lado la idealización de la pareja feliz y enfocada a la realidad cotidiana.

**Acuerdos en la relación:** centrada en el compromiso mutuo de las metas que se hayan trazado para el logro del objetivo común.

**Habilidad personal:** son las capacidades de cada uno miembro de la pareja para adaptarse al medio, como: de comunicación, empatía, manejo de expectativas y la capacidad del disfrute mutuo generando un cuadro positivo para cualquier tipo de conflicto que se genere.

**Reciprocidad:** Es el equilibrio entre los miembros de la pareja en cuanto a la satisfacción de necesidades. Finiquitando que la satisfacción marital dependerá del adecuado desenvolvimiento personal e interpersonal (Melano, 2008).

### **Dinámicas de interacción y Satisfacción Marital**

La forma en la que una pareja vive su relación viene determinada tanto por las características particulares de sus miembros como: el estilo afectivo, historia de aprendizaje, experiencias en relaciones románticas previas, entre otros, y por el

contexto social y cultural en el que se inicia y se desarrolla los factores culturales, roles de género, entre otros. Todos estos aspectos van a ser determinantes en las dinámicas de interacción que se generan en la pareja y, por tanto, en la satisfacción y calidad de la misma.

### **Áreas de la Satisfacción Marital**

En toda relación de pareja existen una serie de áreas a las que las parejas se enfrentan y que condicionan las dinámicas y la calidad de la relación. En términos generales, cuando existen acuerdos entre ellas, la relación se ve fortalecida, pero, si, por el contrario, existen desacuerdos y la pareja no posee las habilidades básicas para solucionar tolerar estas desavenencias, es probable que conduzcan a interacciones disfuncionales que dificulten el correcto funcionamiento de la relación (Pick & Andrade, 1988)

Existen tres áreas que comprenden la satisfacción marital:

**Satisfacción con la interacción marital:** Este factor 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, sin embargo en este factor se toma en cuenta a los hijos ya que pueden tener un efecto negativo sobre la interacción conyugal, especialmente cuando son pequeños y un efecto positivo ya que se muestra que los niños son la mayor satisfacción tanto para matrimonios satisfechos como insatisfechos (Pick & Andrade, 1988)

**Satisfacción con los Aspectos Emocionales del Conyuge:** Este factor revisa la satisfacción que tiene un cónyuge hacia los aspectos y reacciones emocionales del otro. Se espera que, en una relación de pareja entre adultos, la expresión del afecto sea madura, es decir, que sean capaces de ser complementarios y autónomos; que puedan expresar sus emociones y reconocer las del otro, que logren establecer un compromiso que les permita enfrentar los momentos de crisis y les dé seguridad, la percepción de las emociones, la comprensión, el razonamiento acerca de ella y la regulación en gestión de las mismas son importantes en el matrimonio (Fisher, 2007)

**Satisfacción con los Aspectos Organizacionales y estructurales del cónyuge.** Este factor se refiere a la satisfacción que un cónyuge espera de la forma de organización del establecimiento y cumplimiento de las reglas por parte de su pareja. La

organización familiar es un tema de constante conflicto entre los matrimonios; sin embargo, es la negociación efectiva lo que lleva a su solución, y lo contrario a su agravamiento, la división del trabajo en el hogar aumenta la satisfacción marital y, en consecuencia, mejora la relación con los hijos, sobre todo en las parejas que llevan más de diez años de matrimonio (Gottman, 1998).

### **Factores que influyen en la Satisfacción Marital**

Al hablar de satisfacción marital, se debe tener en cuenta que esta es una característica propia de cada individuo. Por esta razón, en un matrimonio puede existir un miembro satisfecho con su relación y otro no. Pero aun cuando la satisfacción marital es considerada una variable individual existen ciertos factores y características que la describen como responsabilidad de dos. Esto debido a que se desarrolla cuando existe un proyecto de vida en común que brinda a los cónyuges armonía, placer y descanso. Existen muchos factores que inciden sobre la satisfacción marital, entre ellos se puede mencionar el afecto, el cual es una variable subjetiva que ayuda comprender mejor la experiencia matrimonial. Al elegir al ser amado debe estar presente algún elemento de egolatría, puesto que los esposos y los amantes tienden a presentar rasgos comunes: apariencia y atractivo físico, salud mental y conyugal, algunos otros factores como el estado económico, raza, religión, educación e ingresos. (Herrera, 2007)

Papalia y Cols (2005), enfatizan que un predictor de la duración del matrimonio, es decir, de la satisfacción marital, es la edad. Los adolescentes tienen tasas de divorcio elevadas; en cambio, las personas casadas a más de 27 años tienen más probabilidades de éxito. Se ha revisado a muchos autores y se ha encontrado muy poca referencia a los factores externos que influyen en la satisfacción, estos factores podrían ser el trabajo y la distancia física de los cónyuges por motivo de trabajo, u otros propios de nuestro tiempo como los relacionados con la dependencia que crean los medios digitales como el internet, los juegos de red; el alcohol, la droga, las infidelidades, los estudios o especializaciones en ciudades distantes y las competencias deportivas.

### **Indicadores de Satisfacción Marital**

Como indicadores de satisfacción marital, se pueden mencionar aquellos aspectos emocionales y de actitudes en la pareja que son provocados por factores externos

como el tiempo de la relación, o por factores internos como la personalidad de cada uno de los cónyuges, el amor, el estrés provocado por la misma relación de pareja o por agentes externos como la calidad de la relación de pareja, el aburrimiento en la relación, el deseo de cambiar de pareja, el gusto por conocer, el gusto por interactuar, el temor al interactuar la frustración, sentimientos. Pick y Andrade (1986)

Las parejas que menos tiempo llevan con su relación son las que menos deseos tienen de cambiar de pareja, pero a medida que pasa el tiempo, este deseo es ligeramente mayor, agregando que el factor del paso del tiempo también influye en el incremento del aburrimiento. Con respecto al número de años de casados, Pick y Andrade (1986), encontraron que las parejas que tienen un matrimonio joven entre 3 a 6 años, están más satisfechas que las que tienen 13 o más años de casados.

Carter (1980), agrega que el factor estrés se ha considerado como influyente en la satisfacción con relación de pareja, afirmando que cuando el nivel de estrés es mayor, habrá mayor probabilidad de que se desarrollen conflictos dentro de la pareja, y que los eventos productores de estrés pueden ser externos por conflictos ajenos a la pareja pero que tienen influencia directa o internos cuando provienen de la pareja misma.

## **2.3 HIPÓTESIS**

### **2.3.1 Hipótesis alterna H.1**

El síndrome de Burnout se relaciona con la satisfacción marital.

### **2.3.2 Hipótesis nula H.0**

El síndrome de Burnout no se relaciona con la satisfacción marital.

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1 Nivel y tipo de investigación**

La presente investigación es de tipo correlacional, ya que relaciona dos variables: el síndrome de burnout y la satisfacción marital, también es transversal porque se realizó solo en un momento determinado en el tiempo, es documental y bibliográfica puesto que se realizaron diversas consultas a fuentes bibliográficas y bases de datos para sustentar esta investigación, pero también es un estudio de campo puesto que se llevó a cabo en el lugar de los hechos, es decir se abordó a la población en su lugar de trabajo.

#### **3.2 Selección del área o ámbito de estudio**

Este estudio se llevará a cabo en la Universidad Técnica de Ambato en la Facultad Ciencias de la Salud en los docentes de las Carreras de Medicina, Psicología Clínica, Laboratorio Clínico, Terapia Física, Estimulación Temprana.

#### **3.3 Población**

La investigación se realizó con un grupo de 60 docentes de la Universidad Técnica de Ambato de la Facultad Ciencias de la Salud en la Provincia de Tungurahua, Cantón Ambato.

#### **3.4 Criterios de Inclusión y Exclusión**

##### **Criterios de Inclusión**

- Docentes que presten sus servicios profesionales en la Facultad de Ciencias de la Salud
- Docentes vinculados a la jornada laboral matutina y vespertina de la Facultad de Ciencias de la Salud

- Docentes que hayan firmado el consentimiento informado para la aplicación de reactivos psicológicos

### **Criterios de Exclusión**

- Docentes que trabajan en la jornada nocturna
- Docentes que presten sus servicios profesionales en otras Facultades.
- Docentes de la Carrera de Enfermería, por encontrarse en proceso de acreditación
- Docentes que no firmen el consentimiento informado

### **3.5 Diseño Muestral**

La presente investigación no cuenta con un diseño muestral ya que se trabajó con toda la población disponible.

### 3.6 Operacionalización de las variables

**Tabla N1: Operacionalización de la variable Síndrome de Burnout**

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Instrumento
Síndrome de Burnout	Agotamiento a nivel físico, emocional y psicológico en el área laboral donde se ve afectada la conducta del individuo. (Pines y Aronson 1988)	-Agotamiento Emocional  -Despersonalización  -Realización Personal	Falta de energía y la sensación de que los recursos emocionales se encuentran agotados. Se manifiesta con un conjunto de sentimientos, frustraciones y falta de motivación, el cual se enfoca en la desesperanza laboral.  Actitudes positivas y negativas de las personas a quienes se les brindan los servicios laborales donde las relaciones interpersonales se ven afectadas por la conducta de aislamiento que presentan en el trabajo.  Falta de autoestima y motivación que presenta la persona mediante el cual siente que no desarrolla bien su trabajo, y se autocalifica negativamente presentando conflictos en el área laboral	Inventario de MBI de Maslach.(Pines y Aronson 1988)

**Tabla 1: Operacionalización Síndrome de Burnout**

**Fuente:** Síndrome de Burnout y Satisfacción Marital

**Autora:** Vega, C. (2017)

**Tabla N2: Operacionalización de la variable Satisfacción Marital**

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Instrumento
Satisfacción Marital	Disposición actitudinal autoexhortativa que los individuos tienen hacia su pareja y hacia la relación. Es decir, la interacción positiva de una persona con su pareja y de la persona en su rol de pareja (Pick y Andrade, 1988)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Satisfacción con la interacción marital</li> <li>-Satisfacción con aspectos emocionales del cónyuge</li> <li>-Satisfacción con aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge</li> </ul>	<p>Se refiere al intercambio verbal y no verbal de la pareja.</p> <p>Grado de satisfacción que tiene el cónyuge hacia los aspectos y reacciones emocionales del otro.</p> <p>Abarca la satisfacción con el establecimiento de reglas y acuerdos mutuos.</p>	<p>Escala de Satisfacción Marital (MSS)</p> <p>(Pick y Andrade, 1988)</p>

**TablaN2: Operacionalización de la variable Satisfacción Marital**

**Fuente:** Síndrome de Burnout y Satisfacción Marital

**Elaborado por:** Vega, C. (2017)

### **3.7 Confiabilidad y validez de los reactivos utilizados**

#### **El inventario MBI Inventario de Burnout de Maslach**

**Autor:**

Maslach (1988)

**Objetivo:**

Evaluar los niveles de estrés

**Estructura y dimensiones**

Consta de 22 preguntas, que son respondidas en una escala de Likert de 0 a 5 en donde las puntuaciones más altas implican un mayor acuerdo con las afirmaciones de la prueba, la cual proporciona una calificación general y una para cada dimensión: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal

**Validez y confiabilidad**

La prueba piloto tuvo una confiabilidad de 80% calculada por el método de la consistencia interna con el coeficiente alfa de Cronbach de 0.83

La validez concurrente se demuestra por los altos índices de correlación del MBI con mediciones bien establecidas de constructos vinculados con el síndrome de Burnout.

#### **La escala de Satisfacción Marital (MSS)**

**Autor:**

Pick y Andrade, 1988

**Objetivo:**

Evaluar la satisfacción marital

**Estructura y dimensiones**

El reactivo consta de 24 ítems formulados en una escala Likert de 0 a 5 en donde las puntuaciones más altas implican un mayor acuerdo con las afirmaciones de la prueba, la cual proporciona una calificación general y una para cada dimensión:

Satisfacción con la Interacción en Pareja, Satisfacción con Aspectos Emocionales y Satisfacción con Aspectos Organizacionales de la pareja

### **Validez y confiabilidad**

La confiabilidad fue analizada usando los coeficientes de correlación intraclases (ICC) de los resultados de las dimensiones, el cálculo de los coeficientes de correlación intraclases se realizó usando el modelo de efectos mixtos de dos factores, con un intervalo de confianza del 95%.

Se demuestra la validez por los altos índices de correlación de las dimensiones del reactivo las mismas que tienen relación directa con la satisfacción marital.

### **Descripción de la intervención y procedimientos para la recolección de información**

1. Sociabilizar a la población de estudio los objetivos y reactivos psicológicos que se utilizara para la investigación
2. Aplicación de los reactivos psicológicos Inventario de MBI de Maslach (Anexo 1); Escala de Satisfacción Marital (MSS) (Anexo 2)
3. Firma del consentimiento informado (Anexo 3)
4. Recolección de resultados
5. Análisis de los datos obtenidos mediante el programa estadístico SPSS

### **3.8 Aspectos Éticos**

En este estudio se cumplió con lo establecido en el Código de Ética de la Universidad Técnica de Ambato que refiere lo siguiente:

Art.- 2. Objetivos del comité: Son objetivos del CBISH-FCS-UTA:

- a) Promover los principios éticos y profesionales enfocados en los derechos humanos, valores y responsabilidades con los compromisos sociales y brindando la protección a la dignidad de los derechos humanos, así como el bienestar y seguridad enmarcados en los procedimientos y protocolos en la investigación de la salud para que se de estricto cumplimiento.

- b) Asegurar la confidencialidad mediante el consentimiento informado al individuo que estará involucrado en la investigación protegiendo sus derechos y su bienestar.

Art 3. Principios bioéticos: Se basará en los siguientes principios:

- a) Beneficencia, no beneficencia, autonomía y justicia, además, todos los participantes en el estudio dieron su respectivo consentimiento informado

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

#### 4.1 Resultado de la investigación por género

#### GÉNERO

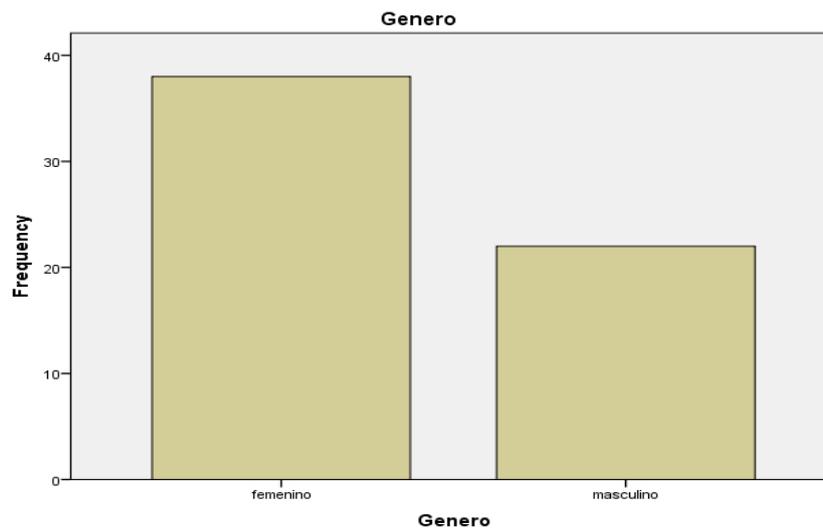
Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	38	63,3%
Masculino	22	36,7%
Total	60	100,0%

**Tabla N 3: Género**

**Fuente:** Relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción marital en docentes

**Autor:** Vega, C. (2017)

**Análisis:** En la población se encontró que 38 docentes son mujeres y 22 son varones, presentándose un mayor porcentaje de población femenina



**Figura N 1: Género**

**Fuente:** Relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción marital en docentes

**Autor:** Vega, C. (2017)

**Interpretación:** El 63,3% de la población son mujeres y el 36,7% varones lo que coincide con la tendencia de la población de profesionales y estudiantes en las carreras evaluadas en donde hay una mayoría femenina.

#### 4.2 Resultados de la investigación por edades

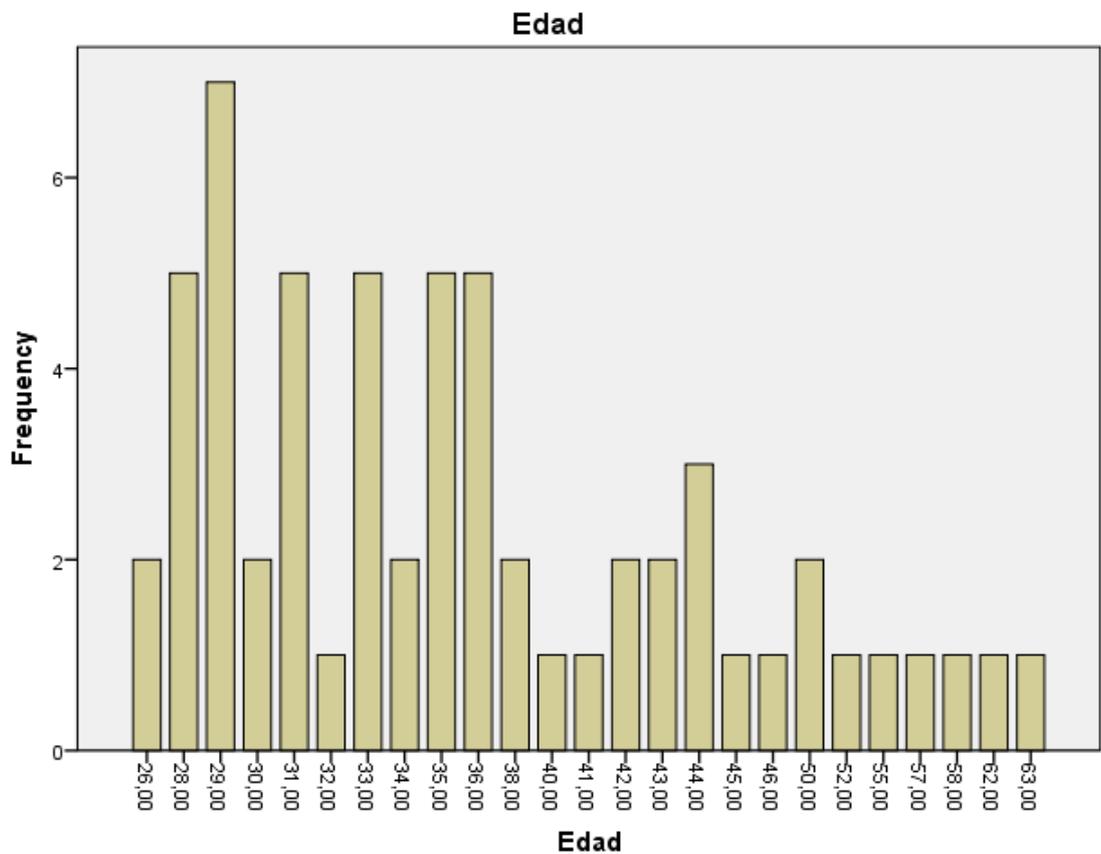
##### EDAD

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
26,00	2	3,3	3,3
28,00	5	8,3	11,7
29,00	7	11,7	23,3
30,00	2	3,3	26,7
31,00	5	8,3	35,0
32,00	1	1,7	36,7
33,00	5	8,3	45,0
34,00	2	3,3	48,3
35,00	5	8,3	56,7
36,00	5	8,3	65,0
38,00	2	3,3	68,3
40,00	1	1,7	70,0
41,00	1	1,7	71,7
42,00	2	3,3	75,0
43,00	2	3,3	78,3
44,00	3	5,0	83,3
45,00	1	1,7	85,0
46,00	1	1,7	86,7
50,00	2	3,3	90,0
52,00	1	1,7	91,7
55,00	1	1,7	93,3
57,00	1	1,7	95,0
58,00	1	1,7	96,7
62,00	1	1,7	98,3
63,00	1	1,7	100,0
Total	60	100,0	

**Tabla N4: Edad**

**Fuente:** Relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción marital en docentes  
**Autor:** Vega, C. (2017)

**Análisis:** La población se encuentra entre los 26 y 63 años de edad, registrándose un 85% de docentes menores a 45 años, la media de edad de los docentes fue de 37,1.



**Figura N2: Edad**

**Fuente:** Relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción marital en docentes

**Autor:** Vega, C. (2017)

**Interpretación:** El rango de edad de los docentes es muy amplio, sin embargo, existe una mayoría de población menor a 41 años, lo que indica que se trata de una población joven, lo que obedece a que las carreras de Ciencias de la Salud son nuevas en la provincia de Tungurahua y los profesionales en éstas también son jóvenes.

### 4.3 Resultados de la investigación relacionada con la carrera

#### CARRERA

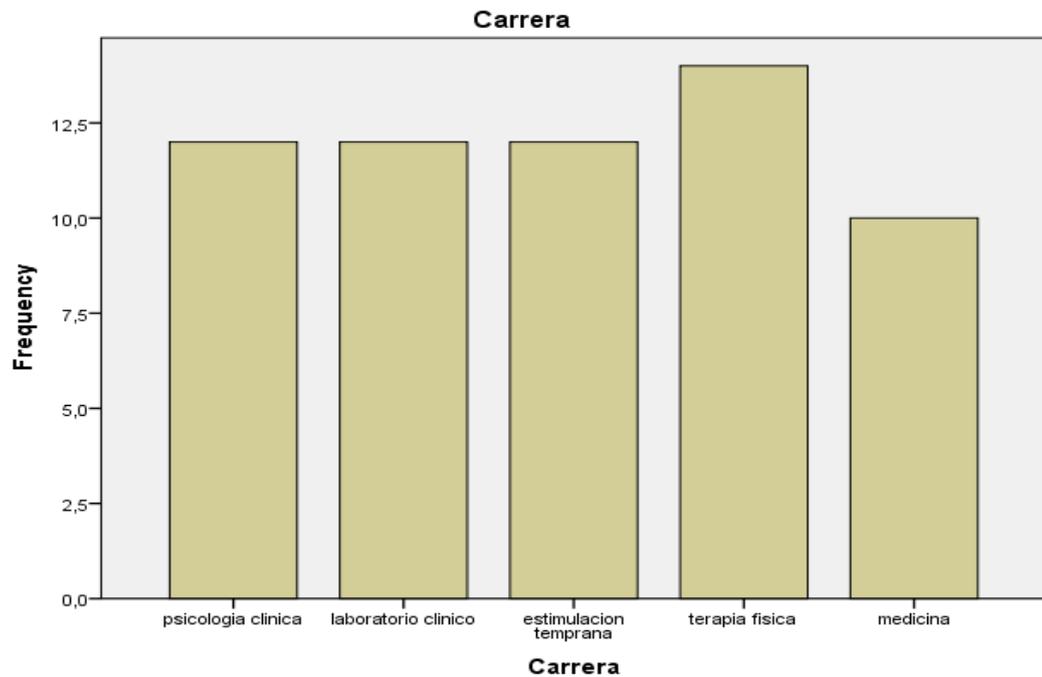
	Frecuencia	Porcentaje
Psicología Clínica	12	20,0
Laboratorio Clínico	12	20,0
Estimulación Temprana	12	20,0
Valid Terapia Física	14	23,3
Medicina	10	16,7
Total	60	100,0

**Tabla N5: Carrera**

**Fuente:** Relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción marital en docentes

**Autor:** Vega, C. (2017)

**Análisis:** De la población estudiada 14 docentes trabajan en la carrera de terapia física, 10 en la de medicina y 20 en las demás carreras



**Figura N3: Carrera**

**Fuente:** Relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción marital en docentes

**Autor:** Vega, C. (2017)

**Interpretación:** De los docentes hay un 23% que trabajan en la carrera de terapia física, un 16,7% en la de medicina y un 20% en las demás carreras, lo cual se explica porque las cuatro carreras excepto medicina tienen un número similar de docentes y trabajan en las mismas jornadas, en cambio medicina a pesar de tener mayor número de estudiantes y paralelos tiene menos docentes laborando en el día porque comparten su jornada laboral con las instituciones de salud.

#### 4.4 Resultados de la escala de síndrome de Burnout

##### Síndrome de burnout

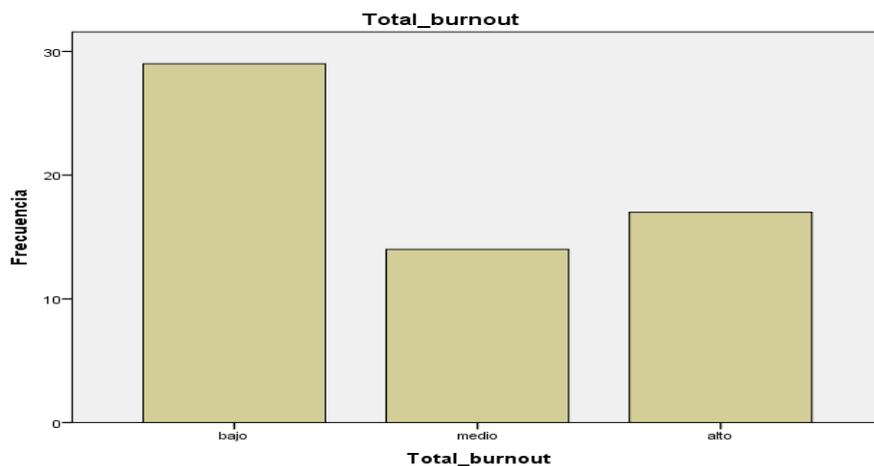
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	29	48,3%
Medio	14	23,3
Alto	17	28,3
Total	60	100,0

**Tabla N6: Total Síndrome De Burnout**

**Fuente:** Relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción marital en docentes

**Autor:** Vega, C. (2017)

**Análisis:** De los 60 casos evaluados 29 docentes presentan un nivel de burnout bajo, 14 docentes un nivel medio y 17 docentes un nivel alto.



**Figura N4: Total Síndrome De Burnout**

**Fuente:** Relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción marital en docentes

**Autor:** Vega, C. (2017)

**Interpretación:** El 48,3% tienen un nivel bajo de burnout, es decir casi la mitad de docentes no presentan este síndrome lo cual puede deberse a que se trata de una población con un buen nivel de adaptación, que disfrutan su trabajo, el 23,3% tienen un nivel medio de burnout posiblemente debido a las múltiples tareas que deben realizar y el 28,3% un nivel alto posiblemente porque tienen otras dificultades en distintos aspectos de su vida.

#### 4.5 Resultado de las dimensiones de la escala de Burnout

##### PUNTUACIÓN TOTAL AGOTAMIENTO

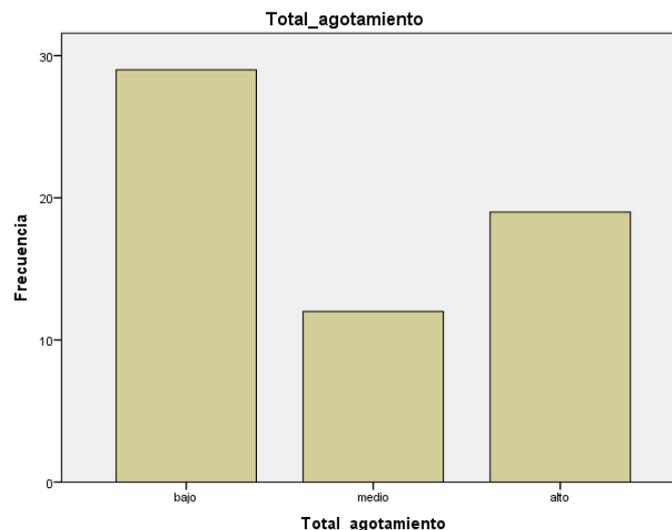
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	29	48,3
Medio	12	20,0
Alto	19	31,7
Total	60	100,0

**Tabla N7: Puntuación Total Agotamiento**

**Fuente:** Relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción marital en docentes

**Autor:** Vega, C. (2017)

**Análisis:** De la población de docentes 29 tienen un nivel de agotamiento bajo, 12 un nivel medio y 19 un nivel alto.



**Figura N5: Puntuación Total Agotamiento**

**Fuente:** Relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción marital en docentes

**Autor:** Vega, C. (2017)

**Interpretación:** El 48,3% tienen un nivel bajo de agotamiento emocional, el 20% un nivel medio y el 31,7% un nivel alto de agotamiento, pues si bien muchos disfrutaban de su trabajo, hay también docentes que sienten que deben realizar múltiples tareas que pueden agotarlos

### PUNTUACIÓN TOTAL DESPERSONALIZACIÓN

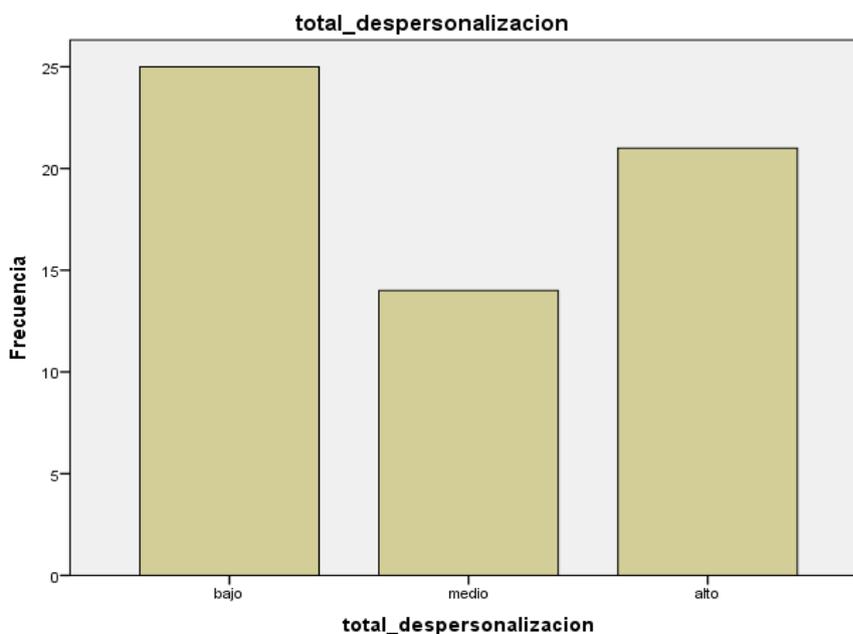
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	25	41,7
Medio	14	23,3
Alto	21	35,0
Total	60	100,0

**Tabla N8: Puntuación Total Despersonalización**

**Fuente:** Relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción marital en docentes

**Autor:** Vega, C. (2017)

**Análisis:** Del total de docentes 25 tienen un nivel bajo de despersonalización, 14 un nivel medio y 21 un nivel alto.



**Figura N6: Puntuación Total Despersonalización**

**Fuente:** Relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción marital en docentes

**Autor:** Vega, C. (2017)

**Interpretación:** El 41,7% tienen un nivel bajo de despersonalización, el 23,3% un nivel medio y el 35% un nivel alto, es decir la mayoría experimenta cierto grado de esta dimensión, muy asociada a los profesionales que deben atender a altas cantidades de personas con distintas problemáticas

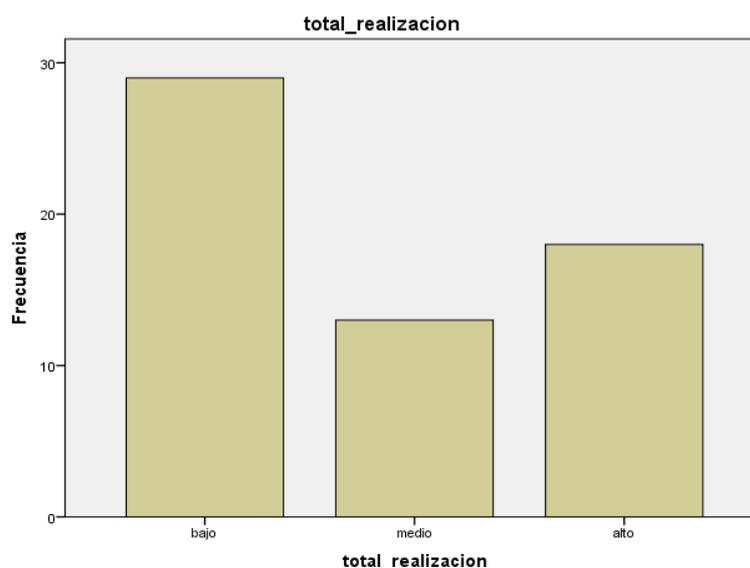
### PUNTUACIÓN TOTAL REALIZACIÓN PERSONAL

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	29	48,3
Medio	13	21,7
Alto	18	30,0
Total	60	100,0

**Tabla N9: Puntuación Total Realización Personal**

**Fuente:** Relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción marital en docentes  
**Autor:** Vega, C. (2017)

**Análisis:** 18 docentes mostraron un nivel alto de realización personal, 13 docentes un nivel medio y 29 docentes un nivel bajo



**Figura N7: Puntuación Total Realización Personal**

**Fuente:** Relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción marital en docentes  
**Autor:** Vega, C. (2017)

**Interpretación:** El 48,3% tienen un nivel bajo de realización personal, esto se debe posiblemente a que la gran mayoría tienen una relación laboral ocasional con la universidad, es decir no encuentran estabilidad en su trabajo, sin embargo, un 21,7% tienen un nivel medio y el 30% un nivel alto de realización.

#### 4.6 Resultados de la escala de satisfacción marital

##### PUNTUACIÓN TOTAL SATISFACCIÓN MARITAL

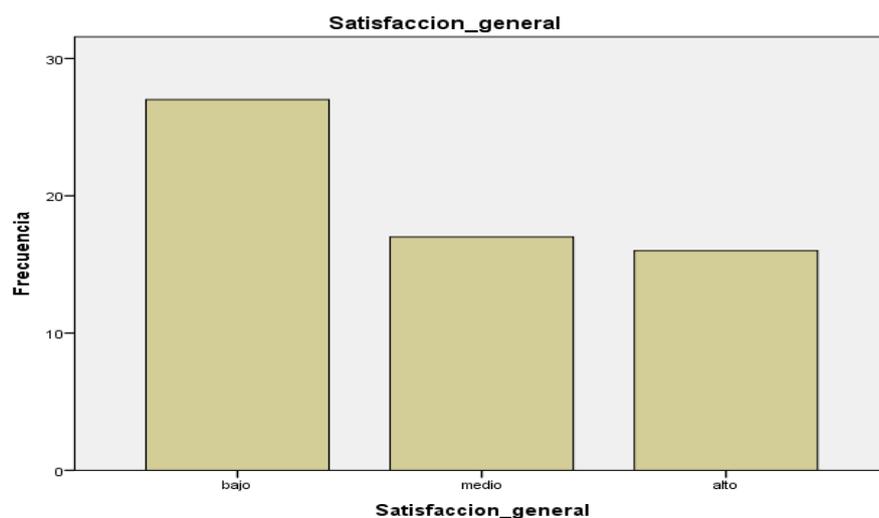
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	27	45,0
Medio	17	28,3
Alto	16	26,7
Total	60	100,0

**Tabla N10: Puntuación Total Satisfacción Marital**

**Fuente:** Relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción marital en docentes

**Autor:** Vega, C. (2017)

**Análisis:** De los 60 casos evaluados, 27 docentes presentaron un nivel de satisfacción marital bajo, 17 un nivel medio y 16 un nivel alto de satisfacción



**Figura N8: Puntuación Total Satisfacción Marital**

**Fuente:** Relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción marital en docentes

**Autor:** Vega, C. (2017)

**Interpretación:** El 45 % presenta un nivel bajo de satisfacción marital, el 28,3% un nivel medio y el 26,7% un nivel alto, es decir la mayoría se ubica entre los niveles medio y bajo lo cual coincide con datos de la población general en donde se ve altos índices de divorcios separaciones sobre todo en jóvenes.

#### 4.6 Resultados de las dimensiones de la escala de satisfacción marital

##### PUNTUACIÓN SATISFACCIÓN CON INTERACCIÓN DE PAREJA

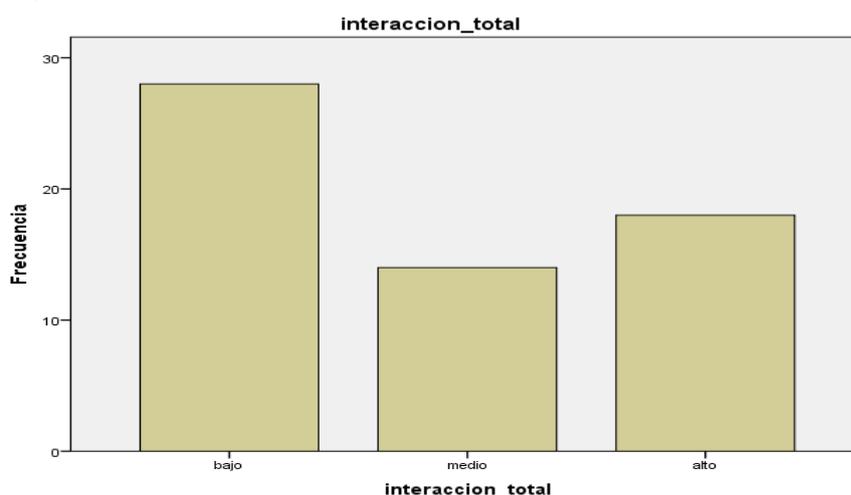
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	28	46,7
Medio	14	23,3
Alto	18	30,0
Total	60	100,0

**Tabla N11: Puntuación Total Satisfacción con Interacción de pareja**

**Fuente:** Relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción marital en docentes

**Autor:** Vega, C. (2017)

**Análisis:** De los 60 casos evaluados, 28 docentes presentaron un nivel de satisfacción con la interacción de pareja bajo, 14 un nivel medio y 18 un nivel alto de satisfacción



**Figura N9: Puntuación Total Satisfacción con Interacción de pareja**

**Fuente:** Relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción marital en docentes

**Autor:** Vega, C. (2017)

**Interpretación:** El 46,7 % presenta un nivel bajo de satisfacción con la interacción de pareja, el 23,3% un nivel medio y el 30% un nivel alto, es decir la mayoría se ubica entre los niveles medio y bajo lo cual concuerda con los niveles generales de satisfacción en los que la interacción es muy importante

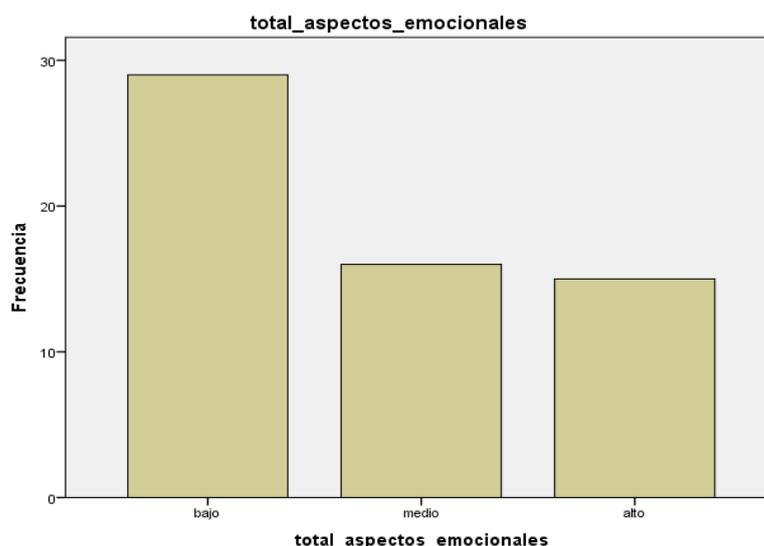
### PUNTUACIÓN SATISFACCIÓN CON ASPECTOS EMOCIONALES

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	29	48,3
Medio	16	26,7
Alto	15	25,0
Total	60	100,0

**Tabla N12: Puntuación Total Satisfacción con Aspectos Emocionales**

**Fuente:** Relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción marital en docentes  
**Autor:** Vega, C. (2017)

**Análisis:** De los 60 casos evaluados, 29 docentes presentaron un nivel de satisfacción con aspectos emocionales de la relación de pareja bajo, 16 un nivel medio y 15 un nivel alto de satisfacción



**Figura N10: Puntuación Total Satisfacción con Interacción de pareja**

**Fuente:** Relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción marital en docentes  
**Autor:** Vega, C. (2017)

**Interpretación:** El 48,3 % presenta un nivel bajo de satisfacción con aspectos emocionales de la relación de pareja, el 26,7% un nivel medio y el 25% un nivel alto, es decir la mayoría se ubica entre los niveles medio y bajo lo cual concuerda con los niveles generales de satisfacción y además con las puntuaciones de Burnout, el mismo que afecta principalmente a esta área

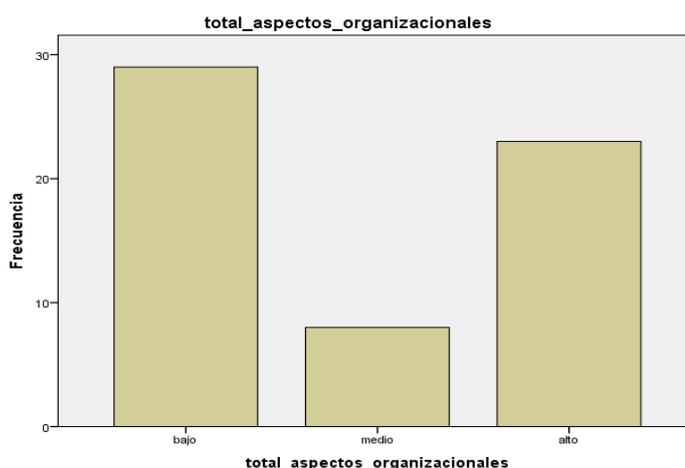
### PUNTUACIÓN TOTAL ASPECTOS ORGANIZACIONALES

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	29	48,3
Medio	8	13,3
Alto	23	38,3
Total	60	100,0

**Tabla N13: Puntuación Total Aspectos Organizacionales**

**Fuente:** Relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción marital en docentes  
**Autor:** Vega, C. (2017)

**Análisis:** De los 60 casos evaluados, 29 docentes presentaron un nivel de satisfacción con aspectos organizacionales de la relación de pareja bajo, 8 un nivel medio y 23 un nivel alto de satisfacción.



**Figura N11: Puntuación Total Aspectos Organizacionales**

**Fuente:** Relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción marital en docentes  
**Autor:** Vega, C. (2017)

**Interpretación:** El 48,3 % presenta un nivel bajo de satisfacción con aspectos organizacionales de la relación de pareja, el 13,3% un nivel medio y el 38,3% un nivel alto, es decir la mayoría se ubica entre los niveles medio y bajo lo cual concuerda con los niveles generales de satisfacción, sin embargo la puntuación alta en este aspecto es más marcada, pues posiblemente los docentes por las exigencias de su trabajo tengan una importante capacidad de organización.

#### 4.7 Resultados de la investigación por rango de edad

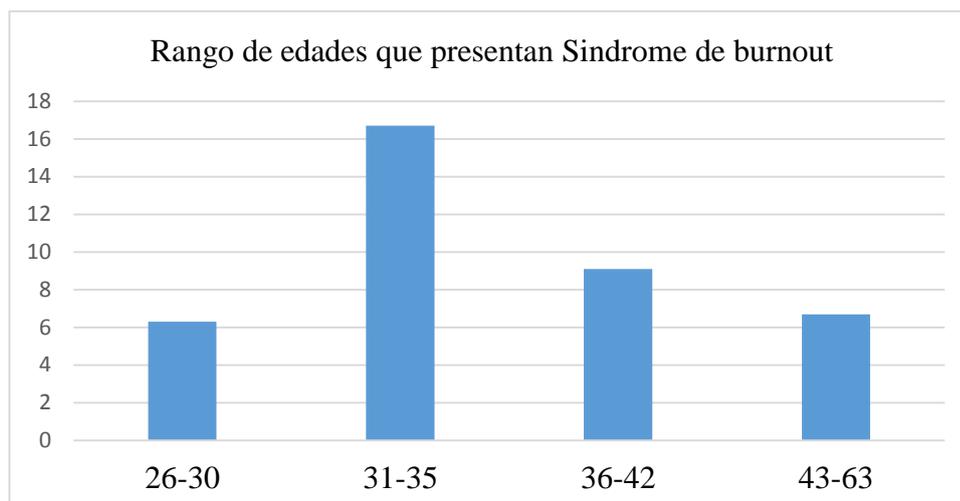
##### Rango de Edad

				Estadísticos	
Edades			Burnout	Satisfacción_Marital	
26-30 años	N	Válidos	16	16	
		Perdidos	0	0	
31-35 años	N	Válidos	18	18	
		Perdidos	0	0	
36-42 años	N	Válidos	11	11	
		Perdidos	0	0	
43-63 años	N	Válidos	15	15	
		Perdidos	0	0	

**Tabla N14: Estadísticos rango de edad**

**Fuente:** Relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción marital en docentes  
**Autor:** Vega, C. (2017)

**Análisis:** El 26,7% tienen entre 26 y 30 años de edad, el 30 % tienen entre 31 y 35 años. El 18,6 % tienen entre 36 y 42 años y el 25 % tienen más de 43 años



**Figura N12: Estadísticos rango de edad**

**Fuente:** Relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción marital en docentes

**Autor:** Vega, C. (2017)

**Interpretación:** La mayoría de docentes son jóvenes menores 43 años debido a que este segmento etario tiene un posgrado requisito indispensable para ingresar a la docencia universitaria, además dado que estas son carreras relativamente nuevas los profesionales en estas son jóvenes.

**Rango de edad Síndrome de Burnout**

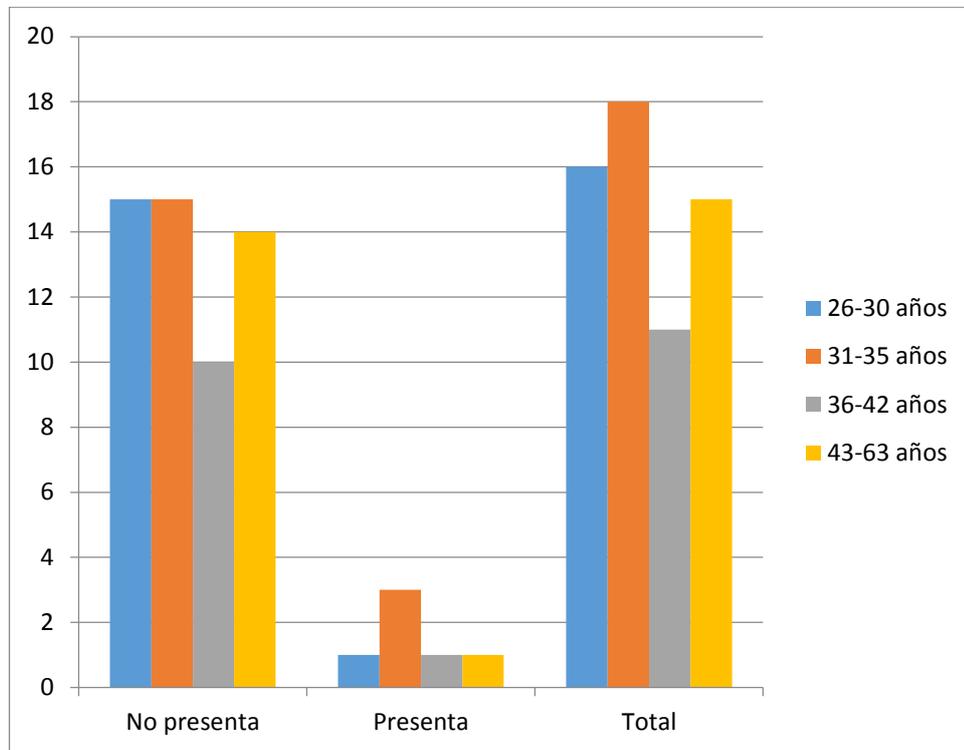
Edades	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
26-30 años	No presenta	15	93,8	93,8
	Presenta	1	6,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0
31-35 años	No presenta	15	83,3	83,3
	Presenta	3	16,7	100,0
	Total	18	100,0	100,0
36-42 años	No presenta	10	90,9	90,9
	Presenta	1	9,1	100,0
	Total	11	100,0	100,0
43-63 años	No presenta	14	93,3	93,3
	Presenta	1	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0

**Tabla N15: Rango de edad síndrome de burnout**

**Fuente:** Relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción marital en docentes

**Autor:** Vega, C. (2017)

**Análisis:** En el grupo de 26 a 30 años el 6,3. % presenta burnout. En el grupo de 31 a 35 años el 16,7 % presenta burnout mientras en el rango de 36 a 42 años el 9,1 % presenta el trastorno y en el rango de edad de 43 años o más presenta el 6.7 %



**Figura N13: Rango de edad síndrome de burnout**

**Fuente:** Relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción marital en docentes

**Autor:** Vega, C. (2017)

**Interpretación:** En todos los rangos de edad se presentan porcentajes similares excepto en el de 31 a 35 años esto debido a que en este rango de edad generalmente los jóvenes buscan consolidar su independencia económica lo cual genera mayor estrés.

## Rango de edad satisfacción marital

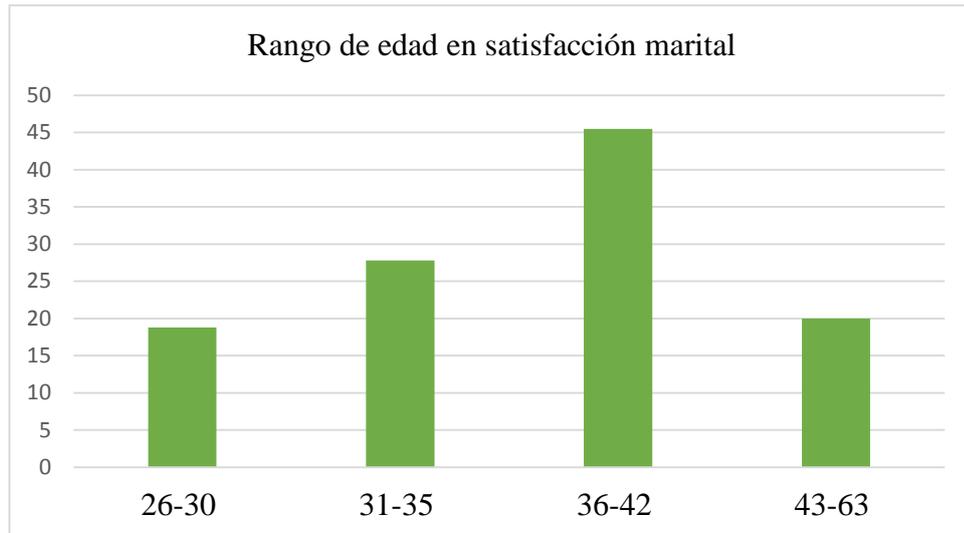
Satisfacción Marital					
Edades		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
26-30 años	Válidos	Baja	3	18,8	18,8
		Moderada	2	12,5	31,3
		Alta	11	68,8	100,0
		Total	16	100,0	100,0
31-35 años	Válidos	Baja	5	27,8	27,8
		Moderada	4	22,2	50,0
		Alta	9	50,0	100,0
		Total	18	100,0	100,0
36-42 años	Válidos	Baja	5	45,5	45,5
		Moderada	3	27,3	72,7
		Alta	3	27,3	100,0
		Total	11	100,0	100,0
43-63 años	Válidos	Baja	3	20,0	20,0
		Moderada	7	46,7	66,7
		Alta	5	33,3	100,0
		Total	15	100,0	100,0

**Tabla N16: Rango de edad satisfacción marital**

**Fuente:** Relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción marital en docentes

**Autor:** Vega, C. (2017)

**Análisis:** Grupo de 26 a 30 años el 68.8 % satisfacción alta, 12,5 % moderada y 18.8 % baja. En el grupo de 31 a 35 años alta 50 %, baja 27,8 % y moderada 22.2%, en el grupo de 36 a 42 años baja 45,5 % moderada 27.3 % y alta 27.3 % y el grupo mayor de 42 años moderada 46. 7%, alta 33,3% y baja 20 %.



**Figura N14: rango de edad satisfacción marital**

**Fuente:** Relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción marital en docentes

**Autor:** Vega, C. (2017)

**Interpretación:** En los dos primeros grupos es decir de 26 a 35 años la satisfacción es predominantemente alta, pero en el grupo de 36 a 42 baja significativamente y en el de mayores de 42 años tiende a recuperarse esto debido a q en este rango de edad normalmente las personas logran sus objetivos laborales y se vuelven más críticos con su situación de pareja.

### VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

**Tabla de contingencia Satisfacción Marital \* Total burnout**

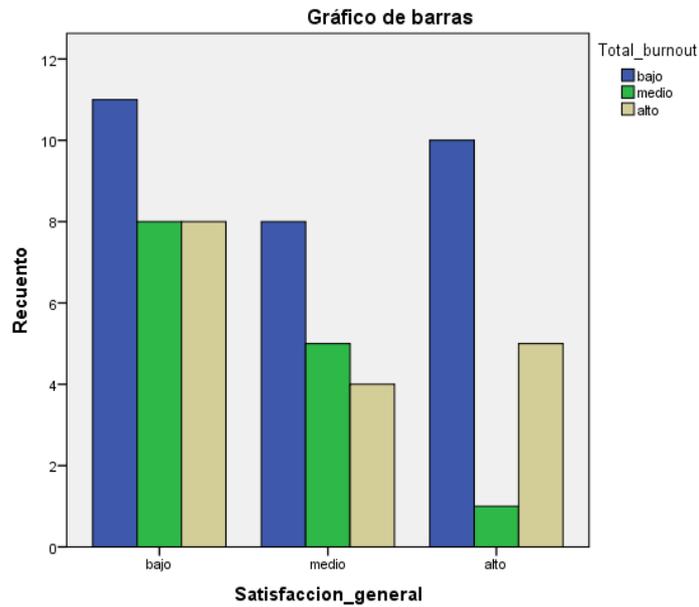
		Total burnout			Total
		bajo	Medio	Alto	
Satisfacción Marital	Bajo	11	8	8	27
	Medio	8	5	4	17
	Alto	10	1	5	16
Total		29	14	17	60

**Tabla N17: Tabla de contingencia Satisfacción marital \* Total burnout**

**Fuente:** Relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción marital en docentes

**Autor:** Vega, C. (2017)

**Análisis:** De los docentes que presentan un nivel de satisfacción marital bajo, la mayoría presenta niveles de burnout medios y altos, mientras que de quienes tienen un nivel de satisfacción alto la mayoría presenta niveles de burnout bajos.



**Figura N15: Tabla de contingencia Satisfacción marital \* Total burnout**

**Fuente:** Relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción marital en docentes

**Autor:** Vega, C. (2017)

**Interpretación:** Al parecer si existe una relación entre el burnout y la satisfacción marital, pues en donde está más presente el síndrome existe menor satisfacción y viceversa.

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)	Probabilidad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	3,924 <sup>a</sup>	4	,416	,433		
Razón de verosimilitudes	4,666	4	,323	,364		
Estadístico exacto de Fisher	4,149			,395		
Asociación lineal por lineal	,582 <sup>b</sup>	1	,445	,471	,252	,054
N de casos válidos	60					

a. 4 casillas (44,4%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 3,73.

b. El estadístico tipificado es -,763.

viceversa.

#### Tabla N18: Prueba del chi cuadrado

**Fuente:** Relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción marital en docentes

**Autor:** Vega, C. (2017)

### Correlación de las dimensiones de los test

		Puntuación Burnout	Agotamien to Emocional	Despersón alización	Realizac ión
Total Satisfacción	Correlación de Pearson	-,088	-,114	-,253	,163
	Sig. (bilateral)	,502	,384	,051	,213
	N	60	60	60	60
Interacción marital	Correlación de Pearson	-,026	-,083	-,244	,213
	Sig. (bilateral)	,846	,527	,061	,103
	N	60	60	60	60
Aspectos emocionales	Correlación de Pearson	-,298*	-,300*	-,228	,038
	Sig. (bilateral)	,021	,020	,080	,775
	N	60	60	60	60
Aspectos organizacionales	Correlación de Pearson	,008	,016	-,148	,097
	Sig. (bilateral)	,951	,903	,259	,462
	N	60	60	60	60

**Tabla N19: Correlación de dimensiones**

**Fuente:** Relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción marital en docentes

**Autor:** Vega, C. (2017)

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

\* . La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

De acuerdo a los resultados de la aplicación de la prueba chi cuadrado de Pearson se encuentra que no existe relación entre la puntuación total de burnout y la de satisfacción marital  $X^2(4) = 4,149$ ,  $p > 0,05$ ,  $N = 60$ ). Por lo que la hipótesis de

correlación no se cumple entre las puntuaciones generales, sin embargo se realizó un análisis más específico entre las puntuaciones de las tres dimensiones de ambas variables mediante la prueba R de Pearson encontrando que si existe correlación entre la Puntuación total de Burnout y la Satisfacción con aspectos emocionales ( $R = -0,298$ ,  $p < 0,05$ ,  $N = 60$ ) y también existe correlación entre el Agotamiento Emocional y la Satisfacción con los Aspectos Emocionales de la pareja ( $R = -0,300$ ,  $p < 0,05$ ,  $N = 60$ ), por lo que se concluye que la hipótesis se cumple parcialmente.

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### Conclusiones:

- De acuerdo a los resultados de la aplicación de la prueba chi cuadrado de Pearson no existe correlación entre las puntuaciones generales de Burnout y Satisfacción Marital , sin embargo mediante la prueba R de Pearson se encontró que si existe correlación entre la Puntuación total de Burnout y la Satisfacción con aspectos emocionales y también entre el Agotamiento Emocional y la Satisfacción con los Aspectos Emocionales de la pareja por lo que se concluye que la hipótesis de correlación entre las variables de estudio se cumple parcialmente
- El 48,3% de docentes presentaron un nivel bajo de burnout, es decir casi la mitad de docentes no presentan este síndrome lo cual puede deberse a que se trata de una población con un buen nivel de adaptación, que disfrutan su trabajo, el 23,3% tienen un nivel medio de burnout posiblemente debido a las múltiples tareas que deben realizar y el 28,3% un nivel alto tal vez porque tienen otras dificultades en distintos aspectos de su vida.
- El 45 % de los docentes presentó un nivel bajo de satisfacción marital, el 28,3% un nivel medio y el 26,7% un nivel alto, es decir la mayoría se ubica entre los niveles medio y bajo lo cual coincide con datos de la población general en donde se ve altos índices de divorcios separaciones sobre todo en jóvenes, causadas por una diversidad de factores, no exclusivamente los referentes al burnout
- El 48,3% de los docentes tienen un nivel bajo de realización personal, esto se debe posiblemente a que la gran mayoría tienen una relación laboral ocasional con la universidad, es decir no encuentran estabilidad en su trabajo, sin embargo, un 21, 7% tienen un nivel medio y el30% un nivel alto de realización pues posiblemente disfrutan del mismo.

- Tanto el Síndrome de Burnout como la Satisfacción Marital son variables multidimensionales muy complejas que obedecen a muchos factores y no pueden tener una relación lineal directa y mucho menos exclusiva

### **Recomendaciones:**

- Se sugiere realizar más estudios acerca de estas dos variables incorporando otras variables como la personalidad, otros trastornos clínicos, para ampliar la descripción de esta problemática tan compleja.
- Es necesario que se atienda el tema de la realización personal de los docentes, investigando las causas internas y externas que pueden afectarla, ya que de esta depende en gran medida el buen desempeño en su trabajo y disminuir la sintomatología del síndrome de burnout.
- Se debe trabajar en intervenciones que fortalezcan las destrezas emocionales de los docentes pues el aspecto emocional es fundamental tanto en el trabajo como en la relación de pareja lo cual se constató en este estudio, los niveles de separaciones y conflictos en las parejas que existen en nuestro medio son muy relevantes y deben ser abordados desde varios enfoques y disciplinas evitando el reduccionismo de asociarlo a un solo factor, aunque sea tan importante como el laboral.
- Dado que la satisfacción marital y el burnout siguen sendas distintas, aunque ligadas en cierto sentido por la esfera emocional es necesario que se investigue y se intervenga en cada uno de los individuos tomando en cuenta las edades, recordando que la satisfacción y la insatisfacción no son partes de un mismo continuo pues cada aspecto obedece a variables distintos, es decir alguien que no está insatisfecho en su trabajo o en su relación de pareja no necesariamente está satisfecho.

## Referencias Bibliográficas

- Arce, B. S. (2007). *Inmunología Clínica y estrés. En busca de la conexión perdida entre el alma y el cuerpo*. La Habana-Cuba. Editorial: Médica Panamericana
- Barraza & A. Jaik. (Eds.). *Estrés, burnout y bienestar subjetivo. Investigaciones sobre la salud mental de los agentes educativos*. México: Instituto Universitario Anglo Español, Red Durango de Investigadores Educativos.
- Chacón, M. & Grau, J. (2003). *Burnout en los equipos de cuidados paliativos: evaluación e intervención*. La Gran Canaria-Estado Unidos. Editorial: GAFOS.
- Gil-Monte, P. & Noyola, V. (2011). *Estructura factorial del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo en maestros mexicanos de educación primaria*. Revista Mexicana de Psicología.
- Gil-Monte, P., Unda, S. & Sandoval, J. (2009). *Validez factorial del «Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT) en una muestra de maestros mexicanos*. Salud Mental.
- Gil-Monte, P. & Zúñiga-Caballero, L. (2010). *Validez factorial del "Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT) en una muestra de médicos mexicanos*. Universitas Psychologica.
- Pérez Corral F. *Síndrome del "burnout" o de desgaste profesional*. En: Mingote-México. Edición: Corral
- Morata MA, Ferrer VA. *Interacción entre estrés ocupacional, estrés psicológico y dolor lumbar: un estudio en profesionales sanitarios de traumatología y cuidados intensivos*. Madrid, España. Edirtorial: MAPFRE
- Nieto, (2011). *Satisfacción laboral y síndrome de burnout en profesores de educación primaria. Análisis de una relación*. Editorial: IM&C

Vera, C. (2010). *“Satisfacción Marital: Factores Incidentes”*. (Tesis de Licenciatura), Universidad del Bío-Bío, Chillán, México. Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

## LINKOGRAFÍA

Aparicio, M. (2011). *El Bienestar Psicológico en el Trabajo Y Su Vinculación con el Afrontamiento en Situaciones Conflictivas*. Recuperado de: [http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071869242011000100011&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071869242011000100011&script=sci_arttext)

Barraza, M. A. (2007). *Síndrome de Burnout: Un estudio comparativo entre profesores y médicos de la ciudad de Durango, Investigación Educativa Duranguense*. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos46/burnout-medicos/burnoutmedicos2.shtml> iii

Carbonel, C., Bayarre, H., Hernández, L. & Fagundo, I. M. (2011). *Síndrome de Desgaste Profesional en especialistas de medicina general integral del Municipio Plaza, Ciudad de La Habana; Cuba. Año 2007*. Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/49481906/Sindrome-de-Desgaste-Profesional>

DSM IV. *Criterios diagnósticos de los trastornos mentales*. Recuperado de : <http://biblioteca.consultapsi.com/DSM/dsmptsd.htm>

Guerrero Barona, Eloisa (2003). *Análisis pormenorizado de los grados de burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario*. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10201/8524>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2013). *Violencia en la mujer Ecuatoriana*. Disponible en <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/salud/>

- 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)
- Organización Mundial de la Salud. (2013). *Violencia en la mujer*. Disponible en <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs239/es/>
- Pick, S. & Andrade, P. (1988). *Diferencias sociodemográficas en la satisfacción marital: el caso de México*. *Revista de Psicología Social*. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2903303>
- 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.tesismonografias.net/representaciones-de-lasrelaciones-de-pareja/1/>

## CITAS BIBLIOGRÁFICAS-BASE DE DATOS UTA

**Redalyc:** Vinaccia, S., & Orozco, L. (2011). Aspectos psicosociales asociados con el síndrome de Burnout. Universidad Santo Tomás Colombia. Obtenido de: <http://www.redalyc.org/pdf/679/67910202.pdf>

**Science Direct:** Elsevier, M. (2013). Satisfacción marital y su relación en el área laboral. Valencia-España: Universidad de Valencia. Obtenido de: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S021265671400273X>

**Ebrary:** Rodríguez, M. (2014). La calidad de vida y la Satisfacción marital. España. Obtenido de: <http://site.ebrary.com/bethescaliadadeviadatherapy.com/wpcontent/uploads/de-bowen-PREVIEW.pdf>

**Ebrary:** Acosta, P., Nekane, B., & Prado, e. (2010).“Bornout y estrategias de afrontamiento en docentes sometidos a horas extras de trabajo”. Bogotá – Colombia: Universidad Nacional de Colombia. Obtenido de: <http://site.ebrary.com> cambios\_en\_las\_estrategias\_de\_afrontamiento\_en\_los.pdf

## ANEXO 1

### MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

- (1) Nunca
- (2) Algunas veces al año
- (3) Algunas veces al mes
- (4) Algunas veces a la semana
- (5) Diariamente

Por favor señale el número que considere más adecuado

	ÍTEMS	1	2	3	4	5
A. E	1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo					
A. E	2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado					
A. E	3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado					
R. P	4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender					
D.	5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos impersonales					
A. E	6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa					
R. P	7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender					
A. E	8. Siento que mi trabajo me está desgastando					
R. P	9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo					
D.	10. Siento que me he hecho más duro con la gente					
D.	11. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente					
R. P	12. Me siento muy enérgico en mi trabajo					
A. E	13. Me siento frustrado por el trabajo					

A. E	14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo					
D.	15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente					
A. E	16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa					
R. P	17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo					
R. P	18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender					
R. P	19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo					
A. E	20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades					
R. P	21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada					
D.	22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas					

A. E. AGOTAMIENTO EMOCIONAL  
D. DESPERSONALIZACIÓN  
R. P. REALIZACIÓN PERSONAL

**COMPRUEBA QUE HAS CONTESTADO A TODAS LAS FRASES Y  
CONTINÚA EN LA SIGUIENTE PAGINA**

## ANEXO 2

### ESCALA DE SATISFACCIÓN MARITAL

(Pick y Andrade, 1998)

**Estado civil:**

**Edad:**

Cada uno de nosotros espera diferentes cosas en su relación de pareja, y en base a lo que espera, le gusta o no le gusta lo que está pasando. A continuación, se presenta la lista con tres opciones de respuesta. Por favor conteste cada una de ellas en base a la siguiente lista de opciones:

1	2	3
Me gustaría que pasara de manera muy diferente	Me gustaría que pasara de manera algo diferente.	Me gusta cómo está pasando.

1. El tiempo que mi cónyuge dedica a nuestro matrimonio	1	2	3
2. La frecuencia con la que mi cónyuge me dice algo bonito.	1	2	3
3. El grado el cual mi cónyuge me atiende	1	2	3
4. La frecuencia con que mi cónyuge me abraza	1	2	3
5. La atención que mi cónyuge pone a mi apariencia.	1	2	3
6. La comunicación con mi cónyuge.	1	2	3
7. La conducta de mi cónyuge frente a otras personas.	1	2	3
8. La forma como me pide que tengamos relaciones sexuales.	1	2	3
9. El tiempo que me dedica a mi	1	2	3
10. El interés que mi cónyuge pone en lo que hago.	1	2	3
11. La forma en que se comporta cuando esta triste.	1	2	3
12. La forma en que se comporta cuando está enojado (a)	1	2	3
13. La forma en que se comporta cuando está preocupado (a)	1	2	3
14. La forma en que se comporta cuando esta de mal humor.	1	2	3
15. La reacción de mi cónyuge cuando no quiero tener relaciones sexuales	1	2	3
16. El tiempo que dedica así mismo (a)	1	2	3
17. La forma como mi cónyuge se organiza.	1	2	3
18. Las prioridades que mi cónyuge tiene en la vida.	1	2	3
19. La forma cómo pasa el tiempo libre.	1	2	3
20. La puntualidad de mi cónyuge	1	2	3
21. El cuidado que mi cónyuge tiene a su salud.	1	2	3
22. El tiempo que pasamos juntos	1	2	3
23. La forma con que mi cónyuge trata de solucionar sus problemas	1	2	3
24. Mi cónyuge coopera para que se cumplan las labores del hogar	1	2	3

### ANEXO 3

#### Carta de Consentimiento Informado

Por medio de la presente, quisiéramos tu consentimiento para que participes en esta investigación que tiene por título: “Relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Marital en Docentes”

Los objetivos de esta investigación son:

1. Determinar si existe relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción marital en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud
2. Identificar el nivel de síndrome de burnout que presentan los docentes de la Facultad Ciencias de la Salud.
3. Detectar el grado de satisfacción marital que presentan los docentes
4. Analizar diferencias de género en estas variables

Por ello, te pedimos tu autorización para participar en este estudio. Se te informa que toda la información que proporcione será **anónima**. Los datos servirán para dar respuesta a los objetivos propuestos en este estudio.

Te informamos que podrás dejar de responder a este cuestionario en el momento que lo desees. Si aceptas participar, por favor marca con una X y una vez finalizado devuelve la copia a la persona que te solicita la autorización.

**Acepto ser encuestado**

Fecha: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ \_\_\_\_\_

A continuación, vas a encontrar unos cuestionarios respecto a tema de investigación mencionado.

Para que este ejercicio sea anónimo, vamos a crear un código para cada uno: lo primero es poner las iniciales de tu nombre, el día, mes y año en que naciste.

Por ejemplo:

Si te llamas Andrea Elizabeth Paredes Ruiz y naciste el 8 de febrero de 2001, tu código es: **AEPR-080201**

Tu Código es: \_\_\_\_\_

Por favor, responde también a estas preguntas:

Carrera: \_\_\_\_\_

Mujer  Hombre  Edad:

A continuación encontrarás algunos cuestionarios que debes responder como se indica.

Recuerda que no hay respuestas buenas ni malas. Lo importante es que seas sincero, nos interesa tu opinión.

Por favor, contesta todas las preguntas, no dejes ninguna en blanco. ¡Muchas gracias!