

**UNIVERSIDAD SALESIANA**

---

**ESCUELA DE PSICOLOGÍA.**

INCORPORADA A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**“EL SÍNDROME DE BURNOUT Y SU RELACIÓN CON  
LA SATISFACCIÓN MARITAL EN DOCENTES DE  
EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR EN UNA ESCUELA  
PARTICULAR”**

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

**L I C E N C I A D A E N P S I C O L O G I A**

**P R E S E N T A :**

**IXTCHEL IVONNE CASTILLO GARFIAS**

**DIRECTORA DE TESIS: LIC. MARTHA LAURA JIMENEZ MONROY**

**MÉXICO, D. F.**

**NOVIEMBRE 2010**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



## **Dedicatoria:**

*Esta etapa me permitió evaluarme como profesional y persona y en este proceso me nace la necesidad de ofrecer mis más sinceros agradecimientos de todo corazón:*

*A mi **Mamá** por estar siempre conmigo, y ser mi mejor amiga, por todas tus excentricidades que me hacen recordar lo maravillosa que es la vida, por tus consejos y por todos los momentos difíciles, tristes y divertidos que he pasado a tu lado.*

*A mi **Papa** por tus consejos, y todos los grandes momentos de calidad que me has dedicado, tu has fomentado en mí el deseo de saber, eres mi mayor ejemplo de superación y sabiduría.*

*Gracias por todos los sacrificios que hicieron para que cumpliera mis sueños.*

*A mi **Hermano Carlos** quien es muy importante por el simple hecho de estar ahí y compartir conmigo los días.*

*A mis **Abuelitas Maru y Martha** por que su presencia ha sido el regalo más maravilloso que la vida me pudo dar y a mis **Abuelitos René y Armando** que desde el cielo cuidan cada uno de mis pasos siendo mis ángeles.*

*A mis **Hermanitas Cris, Evita y Gisell** por todas las risas, lagrimas, terapias, y fiestas, por crecer junto a mí y estar a mi lado cada vez que las he necesitado y ser fieles al sentimiento que une nuestra gran amistad después de tantos años.*

*A mi **Novio Valery** por estos maravillosos casi 4 años juntos, por todas las risas, tu apoyo, comprensión, escucha, consejos, por abrazarme cuando sobran las palabras, por darme la oportunidad de conocer a una nueva familia y sobre todo porque tu amor me permite sentir que puedo lograr lo que me proponga. Gracias, eres el sol de mi vida.*

*A mis **Sobrinos Rosita, Jovany, Wendy y Brandon** por su cariño, risas, entusiasmo, confianza y siempre oportunas muestras de amor que me motivan a ser su mejor ejemplo.*

*A mi **Madrina Cuquis** por estar siempre al pendiente de mí, por todos sus consejos y ser una segunda madre.*

**Los amo infinitamente**



A mi **Familia Garfias y Castillo** a todos mis tíos, primos y sobrinos los que están cerca, los que están lejos, y los que están por llegar, por su tiempo, diversiones, consejos, apoyo y cariño que me han demostrado.

A mis **Amigos los presentes y los pasados especialmente a Ángeles, Octavio, Casandra y Sonia** por ayudarme a crecer y madurar como persona, por estar conmigo apoyándome en todo, compartiendo grandes momentos. **Gabriel**, gracias por apoyarme en todo mi proceso de titulación tu compañía fue muy importante.

**Los quiero mucho.**

A cada uno de los Maestros, Hermanas del verbo encarnado, y de manera especial a las **Hermanas Dominicás de la presentación del Instituto Mier y Pesado** que participaron en mi desarrollo profesional durante mi desarrollo escolar, sin su ayuda y conocimientos no estaría en donde me encuentro ahora.

A la **Universidad Salesiana** de México por estos años de formación, me enseñaron a consagrar la vida a la búsqueda de la verdad, fue un privilegio ser parte de la comunidad **VITAM IMPEDERE VERO.**

A mis **asesores Martha Laura y Lezama** por guiarme en este gran proyecto, por sus acertados comentarios; por que son excelentes seres humanos y profesionales siendo un ejemplo a seguir.

A mi alma Mater **la Universidad Autónoma de México** por brindarnos oportunidades, programas académicos de excelencia y por el reconocimiento de **alumna sobresaliente** que me motiva a superarme cada día. **POR MI RAZA HABLARA EL ESPÍRITU.**

Al **Mto. Roberto Carlos Malagón** director del CLAM (Colegio Latinoamericano de México) por todas sus facilidades para realizar esta tesis.



ÍNDICE.

<b>RESUMEN</b>	<b>7</b>
<b>INTRODUCCIÓN.</b>	<b>8</b>
<b>CAPITULO I SÍNDROME DE BURNOUT</b>	
1.1 Diferencia entre Burnout y Estrés.	<b>12</b>
1.2 Conceptualización del síndrome Burnout.	<b>13</b>
1.3 Perspectivas para entender el síndrome de Burnout.	<b>18</b>
1.3.1 Perspectiva clínica.	<b>18</b>
1.3.2 Perspectiva psicosocial.	<b>19</b>
1.4 Teorías explicativas del Síndrome de Burnout.	<b>21</b>
1.4.1 La teoría socio-cognitiva del yo.	<b>22</b>
1.4.2 La teoría de intercambio social.	<b>23</b>
1.4.3 La teoría organizacional.	<b>25</b>
1.4.4 La teoría ecológica.	<b>27</b>
1.4.5 Modelo integrador.	<b>28</b>
1.5 Etapas del desarrollo del síndrome de Burnout.	<b>29</b>
1.5.1 Modelo de Golembiewski, Munzenrider y Carter .	<b>31</b>
1.5.2 Modelo de Leiter y Maslach.	<b>31</b>
1.5.3 Modelo de Leiter.	<b>31</b>
1.5.4 Modelo de Lee y Ashforth .	<b>31</b>
1.5.5 Modelo de Gil-Monte, Peiró y Valcárel .	<b>32</b>
1.5.6 Modelo de Cherniss.	<b>32</b>
1.5.7 Modelo de Edelwich y Brodsky.	<b>32</b>
1.5.8 Modelo de Maslach.	<b>35</b>
1.6 Factores de riesgo que influyen en la aparición del síndrome de Burnout.	<b>37</b>



1.6.1 Variables intrapersonales.	39
1.6.2 Variables del contexto organizacional.	41
1.6.3 Variables del contexto social y ambiente.	45
1.7 Síntomas y consecuencias del síndrome de Burnout.	47
<b>CAPITULO II SÍNDROME Burnout EN LA DOCENCIA Y SU RELACIÓN CON SATISFACCIÓN MARITAL.</b>	
2.1 Conceptualización.	52
2.2 Origen y desarrollo del Burnout en la carrera del docente.	54
2.2.1 Eficacia profesional del síndrome de Burnout y posibles consecuencias.	56
2.3 Rasgos que contribuyen en el desarrollo del Burnout en la docencia.	57
2.4 Modelo estructural del Burnout Docente.	59
2.5 Prototipos de profesores son Síndrome de Burnout.	62
2.5.1 Profesores agotados.	62
2.5.2 Profesores Frenéticos.	62
2.5.3 Profesores Infraincentivados.	63
2.6. Consecuencias del Burnout.	63
2.6.1 Ausentismo en los docentes.	63
2.6.2 Intenciones de dejar la profesión.	64
2.6.3 Enfermedades en el Docente.	65
2.6.4 Consecuencias del Burnout en la satisfacción marital.	65
2.7 Tratamiento del síndrome de Burnout.	67
2.7.1 Modificaciones de la conducta individual.	67
2.7.2 Modificaciones de conducta social.	67
2.7.3 Modificaciones a las instituciones.	68
<b>CAPITULO III SATISFACCIÓN MARITAL.</b>	



3.1	Conceptualizaciones de satisfacción marital (SM).	70
3.2	Expectativas Matrimoniales.	73
3.3	Modelos Teóricos de Satisfacción Marital.	75
3.3.1	Postura Sociológica.	75
3.3.2	La postura conductual.	76
3.3.3	El modelo contextual.	76
3.4	Factores que influyen en la Satisfacción Marital.	78
3.5	Investigaciones relacionadas con la satisfacción marital.	84
3.5.1	Satisfacción marital y estabilidad marital.	84
3.5.2	Satisfacción marital y comunicación.	85
3.5.3	Satisfacción marital y personalidad.	86
3.5.4	Satisfacción marital y paternidad.	87
3.5.5	Satisfacción marital y ciclo vital de la familia.	89
<b>CAPITULO IV TEST</b>		
4.1	MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)	91
4.1.1	Características	91
4.1.2	Confiabilidad y validez	92
4.1.3	Un estudio de validez en población mexicana.	93
4.2	Inventario Multifacético de Satisfacción Marital.	95
4.2.1	Características	95
4.2.2	confiabilidad y validez	96
<b>CAPITULO V METODOLOGÍA</b>		



5.1. Tipo de estudio	98
5.2. Hipótesis	98
5.3 Variables.	99
5.4. Población	100
5.5. Procedimiento.	100
<b>RESULTADOS</b>	
6.1 Burnout Alto y Bajo	103
6.1.1 Burnout Bajo.	103
6.1.2 Burnout Alto	107
6.2 Comparación de resultados	110
<b>CONCLUSIONES</b>	133
<b>LIMITACIONES Y SUGERENCIAS.</b>	137
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	138
<b>ANEXOS</b>	145





## RESUMEN

El presente trabajo está enfocado, al estudio del Síndrome de Burnout en docentes y su relación con la satisfacción marital. Parte, por un lado de la propuesta de Maslach (1981) quien determina tres factores principales propios del Síndrome, Agotamiento Emocional, (AE), Despersonalización (D) y baja Realización Personal (RP) y por otro lado, de la propuesta de evaluación de Satisfacción Marital elaborada y estandarizada por Cortés, Reyes y Díaz-Loving, Rivera y Monjaraz (1994) que mide seis aspectos emocionales: físico-sexual, organización y funcionamiento, realización de tareas que se dan en el hogar, familia, diversiones e hijos.

La investigación se llevó a cabo en el “Colegio Latinoamericano de México” con 25 Docentes, los cuales fueron clasificados en dos grupos: uno de bajo Burnout y otro de alto Burnout. Para la recolección de datos se utilizaron dos test: el instrumento de Maslach Burnout Inventory (MBI) y el Inventario Multifacético de Satisfacción Marital (IMSM)

El estudio permitió aceptar la hipótesis de investigación, lo que implica que si hay diferencias significativas en la relación del Síndrome de Burnout con la satisfacción marital, a su vez se observaron en ambos test la incidencia de las siguientes variables y su relación con respecto a los resultados obtenidos: género, edad, años de casados, antigüedad en el puesto y número de hijos en



## INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como objetivo evaluar si el síndrome de Burnout repercute en la satisfacción marital en docentes de educación media superior en una escuela particular, así como la relación entre las variables demográficas de la población.

Se buscó a su vez elaborar una revisión bibliográfica relativa al tema en cuestión, dado el aumento del padecimiento en los docentes de nuestro país.

Este interés surge debido a que el síndrome de Burnout ha ido aumentando y las instituciones educativas no constituyen una excepción en la generación del desgaste profesional y sus consecuencias.

Los docentes con frecuencia no pueden enfrentar las constantes modificaciones que se producen en las demandas del entorno, dando como resultado una disminución en su actividad laboral, mental, y física que en algunas situaciones puede tener consecuencias negativas en la satisfacción marital.

Pines, A., (1993) ha señalado la importancia de considerar diversos factores como son: los de tipo organizacional, la edad, el sexo, los años de trabajo en el puesto, el apoyo social y la autoestima, como elementos relevantes en la presentación del síndrome de Burnout.

Por otro lado, el término satisfacción marital al no ser tan conocido en México podría tener una connotación de índole sexual, cuando este es sólo un componente de menor escala; por lo que es importante resaltar que la satisfacción marital se define como la forma en la cual cada miembro de la pareja percibe, siente su relación y a su compañero, así mismo se muestra como un posible indicador de la estabilidad y felicidad para los miembros que integran la relación de pareja (Ices y Platt 1979, en Roca 2003).

A fin de cumplir con el objetivo establecido en el capítulo 1 se hablará sobre la diferencia de estrés y el síndrome de Burnout, su conceptualización desde el



punto de vista de diversos autores, así mismo se mencionarán las perspectivas clínica y psicosocial, las teorías explicativas para entender el mismo y conocer las etapas en las cuales se desarrolla el síndrome, finalmente se mencionarán los factores de riesgo que influyen en la aparición del síndrome de Burnout, sus síntomas y consecuencias.

En el capítulo 2 se abordará el concepto de Burnout en los docentes, retomaremos su origen y desarrollo, abordando los rasgos que contribuyen al síndrome, se revisará el modelo estructural del Burnout docente y los prototipos de docentes que lo padecen así como sus consecuencias en la satisfacción marital.

En el capítulo 3 se revisará la evolución del concepto de satisfacción marital y los diferentes modelos que existen para obtener un marco referencial, posteriormente se mencionarán y describirán algunas de las variables que se hallan inmersas en la Satisfacción marital.

En el capítulo 4 se describirán los instrumentos que servirán de apoyo para recabar información, se detallarán las variables que miden, así como su validez.

En el cap 5 se mencionará la metodología, el planteamiento del problema, objetivos, hipótesis, tipos de estudios, las variables y la población.

Finalmente se presentarán los resultados y las conclusiones obtenidas, así como los alcances y limitaciones que presenta esta investigación.

## CAPITULO I



Fuente: **El grito de Edward Munch**



## EL SÍNDROME DE BURNOUT

En este capítulo se hablará sobre la diferencia de estrés y el síndrome de Burnout, revisando su conceptualización desde el punto de vista de diversos autores, así mismo se mencionarán las perspectivas clínica y psicosocial, las teorías explicativas para entender el mismo y así conocer las etapas en las cuales se desarrolla en síndrome, posteriormente se mencionaran los factores de riesgo que influyen en la aparición del síndrome de Burnout, sus síntomas y consecuencias.

### 1.1. Diferencia entre Burnout y estrés.

Farber (1985, citado en Pinelo y Salgado, 2002) señala que aunque el estrés y el Burnout son conceptos similares, no son idénticos. El Burnout no es el resultado del estrés, sino que se genera por no tener algún “escape” de éste, y no contar con un sistema de soporte. El estrés puede tener efectos positivos o negativos, mientras que el Burnout siempre tiene efectos negativos.

El estrés por sí solo no es un causante directo de Burnout ya que es posible vivir y progresar en un ambiente estresante, siempre y cuando exista un sentimiento de que la labor realizada es apreciada y tiene significado. Es cuando el nivel de estrés sobrepasa las recompensas y el trabajo carece de significado que sobreviene el Burnout (Pines y Aronson, 1988).

El síndrome de desgaste profesional no es lo mismo que una fatiga crónica o tensión temporal, sin embargo estos sentimientos pueden ser signos tempranos de Burnout (Cherniss, 1980).

Maslach (1982) menciona que el estrés surge de la interacción social entre el que ayuda y el que es ayudado.

El término de desgaste profesional, en contraste con el estrés generado por el trabajo, ha sido reservado para los efectos de un estrés crónico severo, en los profesionales con un alto grado de contacto humano. (Van Leeuwen y Kwee, 1990; y Beverly, A.P. 1991, citados en Gil Monte y Peiró, 1997)



A continuación se presenta un cuadro en el cual se muestran las diferencias más significativas entre estrés y Burnout.

Estrés	Burnout
- Exceso de compromiso	- Falta de compromiso.
- Emociones exaltadas	- Emociones aplanadas.
- Daño físico	- Daño emocional.
-El agotamiento afecta la energía física.	- El agotamiento emocional afecta la motivación y la energía psicológica
-Produce desintegración.	- Produce desmoralización.
-Pérdida de “combustible y energía”	- Pérdida de ideales y esperanza.
-Depresión causada por la necesidad del cuerpo de protegerse y preservar energía.	-Depresión causada por la pérdida de los ideales y la esperanza.
-Sentimiento de urgencia e hiperactividad.	-Sentimiento de indefensión y desesperanza.
- Desórdenes de pánico, fobias y ansiedad.	-Despersonalización y desapego.

## 1.2 Conceptualización del Síndrome de Burnout.

Freudenberg (1974) en Estados Unidos describió por primera vez el Burnout como “un conjunto de síntomas físicos y psíquicos (hundimiento físico y emocional) sufridos por el personal sanitario como resultado de las condiciones de trabajo”. Describía el estado físico y mental en relación con el trabajo que observó entre los jóvenes y voluntarios que trabajaban en la clínica de desintoxicación, que al pasar un año muchos de ellos se sentían agotados, fácilmente irritables y habían desarrollado una actitud cínica hacia sus pacientes y una tendencia a evitarlos. Freudenberg acuñó el término Burnout pensando en lo que queda después de un incendio; es decir una imagen devastadora, aquello que antes era estructura vital, ahora es desolación, donde antes había actividad, ahora sólo hay pedazos de energía y vida.

Cherniss (1980) lo define como “un proceso que comprende cambios negativos en las actitudes y la conducta del profesional que brinda un servicio a



seres humanos, en respuesta a una experiencia de trabajo demandante, frustrante y poco gratificante”.

Para Edelwich y Brodsky (1980) es “una pérdida progresiva del idealismo, energía y el propósito, experimentado por la gente que se dedica a profesiones de ayuda, como resultado de su trabajo”

Pines y Cols (1981) definen el síndrome de Burnout como un “estado de agotamiento físico emocional y mental caracterizado por decaimiento físico, sentimientos de desesperanza e indefensión, pérdida de recursos emocionales y desarrollo de actitudes negativas hacia el trabajo. Hacia la vida y hacia otras personas durante un prolongado periodo de tiempo”

Jones, lo entiende como “un síndrome de agotamiento físico y emocional que conlleva el desarrollo de actitudes negativas, hacia el trabajo, pobre autoconcepto profesional, rencor, dureza y pérdida de interés por las personas hacia las que se trabaja” (Gil-Monte y Peiró, 1997)

Por su parte, Padró (1982) lo define como “un proceso que agota o cansa los recursos físicos y emocionales, afectando a los individuos responsables del tratamiento y/o bienestar del paciente, Involucra un deterioro en la ejecución del tratamiento, creando en los individuos un autoconcepto negativo, actitudes negativas hacia el trabajo y pérdida de interés por los pacientes”.

Fischer (1983 en Gil-Monte y Peiró, 1997) lo consideró como “un estado resultante del trauma narcisista que conlleva una disminución en la autoestima de los sujetos”.

Price y Murphy (1984 en Op. Cit.), lo entienden como “un proceso de adaptación a las situaciones de estrés laboral caracterizándolo por sentimientos de culpa por la falta de éxito profesional, frialdad o distanciamiento emocional y aislamiento”.

Harrison, (1983, citado en Tonon, 2003) nos menciona que las personas que trabajan en profesiones de servicios están motivadas para ayudar a las demás.



En su contexto laboral existen factores que obstaculizan su tarea y no la dejan conseguir sus objetivos, esto afecta su esperanza de conseguirlos y con el tiempo se genera el Burnout, que así mismo retroalimenta negativamente su motivación para ayudar.

Brill (1984 en Sánchez, 2001) lo propone como “un estado disfuncional disfórico relacionado con el trabajo, en una persona que no padece alguna otra alteración psicopatológica mayor, en un puesto de trabajo al que antes ha funcionado bien, tanto a nivel de rendimiento objetivo como de satisfacción personal y que está en relación con las expectativas previas”.

Etzion (1987 en Op.cit.) lo describe como un proceso latente, solapado y silencioso, que se desarrolla lentamente desde su comienzo hasta que de forma inesperada se expresa como una experiencia devastadora de agotamiento personal, sin relación con ningún estresante particular.

Burke (1987 en Pinelo y Salgado, 2002), entiende que el síndrome de Burnout “es un proceso de adaptación a las situaciones de estrés laboral. Caracterizado por desorientación profesional, desgaste, sentimientos de culpa por la falta de éxito profesional., frialdad o distanciamiento emocional y aislamiento”.

Pines y Aronson (1988) lo definen como “un estado de agotamiento físico, emocional y mental, desarrollado en personas que se ven implicadas en situaciones emocionalmente demandantes”. Las demandas emocionales son acusadas generalmente por una combinación de expectativas muy altas y situaciones de estrés crónico. El Burnout implica la dolorosa conciencia de que hemos fallado (en hacer el mundo un mejor lugar, en ayudar al necesitado, en tener un verdadero impacto en una organización) de que nuestros esfuerzos no sirvieron para algo, de que no tenemos energía necesaria para realizar lo que prometemos hacer y que no queda algo para dar.

Álvarez y Fernández (1991, citados por Covarrubias, 1995) aseguran que es una disfunción psicológica que parece suceder de forma común entre los trabajadores cuya labor se realiza en relación directa con la gente. Afirman que es la consecuencia de altos niveles de tensión en el trabajo, frustración





personal e inadecuadas actitudes de enfrentamiento a las situaciones conflictivas que va a suponer costos importantes a nivel personal, organizacional y social.

Riordan y Saltzer (1992) proponen una definición que involucra un ambiente hospitalario: “Burnout es un mecanismo de afrontamiento utilizado por los miembros del staff, para distanciarse emocionalmente del paciente, lo cual les da la posibilidad de poder seguir trabajando en ese campo”

Rodríguez- Marín (Gil-Monte y Peiró, 1997) señalan que el síndrome debe ser entendido como “una respuesta a fuentes de estrés crónico que surgen de las relaciones sociales entre proveedores de los servicios y receptores de los mismos; es un tipo particular de mecanismo de afrontamiento y autoprotección frente al estrés generado en la protección profesional- cliente, y en la relación profesional-organización”

Gil-Monte y Peiró, (1997) han afirmado que el síndrome del quemado puede estudiarse desde dos perspectivas clínica y psicosocial. La perspectiva clínica lo asume como un estado al que el individuo llega como consecuencia del estrés laboral, en tanto que la perspectiva psicosocial lo define como un proceso o serie de etapas que se generan por la interacción de las características personales y del entorno laboral.

Por su parte, Rivera (1997) señala que el Burnout ocurre a menudo en profesionales con largos años de trabajo a sus espaldas y en tareas a veces muy delicadas que requieren alto grado de especialización y cuidado en personas que antes encontraban el trabajo motivador, ilustrante o llevadero y que ha pasado a odiarlo y a sentirse “quemados” por él.

Garcés de los Fayos (2003, citado en Cárdenas y Esquivel, 2005) indican que se trata de una respuesta afectiva crónica como consecuencia de condiciones estresantes del trabajo que se dan en profesiones con altos niveles de contacto personal.

En general el síndrome de Burnout, es un tipo específico de trastorno adaptativo crónico asociado a las demandas psicosociales del trabajo directo



con personas a través de una relación de interdependencia mutua. Se caracteriza por construir una respuesta desadaptativa que se produce como consecuencia del estrés prolongado (más de 6 meses) entre demandas y recursos de afrontamiento. Se manifiesta por una sintomatología multidimensional a nivel cognitivo, conductual, somático y emocional, con la presencia de un excesivo malestar personal y por un deterioro social significativo.

Para fines de este estudio emplearemos la definición de Maslach y Jackson (1981) que consideran que es una respuesta inadecuada a un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son:

- ❖ Agotamiento emocional, definido como cansancio y fatiga, que puede manifestarse física, psíquica o una combinación de ambos. Es la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás.
- ❖ Despersonalización es el desarrollo de sentimientos, actitudes, así como respuestas negativas, distantes y frías a otras personas. El profesional despersonalizado intenta distanciarse tanto de los beneficiarios de su trabajo como de los miembros de su equipo, mostrándose cínico, irónico, despectivo y culpándolos de sus frustraciones así como de su bajo rendimiento laboral.
- ❖ Sentimiento de bajo logro o realización personal. Surge cuando las demandas que se le hacen al profesional exceden su capacidad para atenderlas de forma competente. Supone respuestas negativas hacia uno mismo, el trabajo y las relaciones personales, bajo rendimiento laboral y baja autoestima, el profesional experimenta sentimientos de fracaso personal y carencia de expectativas laborales aunadas a una generalizada insatisfacción.

Para estas autoras, en el Síndrome de Burnout se produce un cansancio emocional que lleva a la pérdida de la motivación y que conduce a la frustración y el fracaso.

Maslach (2001, Citado en Ángeles y Valero, 2006), señala que el agotamiento emocional representa la dimensión básica del síndrome; la despersonalización



expresa el contexto interpersonal en donde se desarrolla el trabajo del sujeto, es el componente asociado a la evaluación de los demás donde se dan sentimientos negativos de distanciamiento y cinismo con respecto a los clientes y la disminución de la realización personal representa la autoevaluación que realiza el individuo en su desempeño laboral y personal.

Como observamos con esta revisión teórica, el síndrome de Burnout se manifiesta a través de tres dimensiones, descritas por Maslach, al agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Por otro lado, en ocasiones se considera un tipo particular de mecanismo de afrontamiento frente al estrés, puede considerarse también como el estado final de una progresión de intentos fracasados de manejar el estrés que se produce igualmente en los marcos laborales que en las profesiones de asistencia médica (Moreno Oliver, Pastor y Aragonese, 1990, citados en Martín, Vera, Cano y Molina, 2004).

### **1.3 Perspectivas para entender el síndrome de Burnout**

Para delimitar el concepto de Burnout retomaremos la propuesta de Gil-Monte y Peiró, (1997) quienes diferenciaron dos perspectivas: La clínica y la Psicosocial, en este apartado se explicaran cada una de ellas.

#### **1.3.1 Perspectiva clínica.**

Desde la perspectiva clínica se entiende el síndrome de Burnout como un estado mental negativo al que llega un sujeto como consecuencia del estrés laboral. Esta aproximación basada en el modelo clásico de salud-enfermedad, es útil para efectos prácticos de diagnóstico, pero no para la comprensión del fenómeno, ni para su tratamiento o prevención.

Diagnosticar consiste en categorizar y por tanto, es necesario evaluar si un individuo tiene unos determinados niveles sintomáticos, aunque se ignore la dinámica del proceso que ha llevado a esta situación.

La aproximación clínica sugiere manejar denominaciones como “estar quemado” quemazón profesional o “estar Burnout” que desvían el foco de



atención hacia el trabajador y no delimitan el fenómeno en toda su extensión, al diluir los síntomas bajo esas etiquetas y reducir el síndrome a la categoría del síntoma, se evalúa el grado de quemazón o el grado de Burnout. Esta perspectiva es importante considerarla para saber a partir de que nivel el síndrome del Burnout empieza a ser problemático para el individuo y para la organización. (Gil-Monte y Peiró, 1997)

Desde este enfoque, Freunderberger (1974), señala que el síndrome de Burnout hace alusión a la experiencia de agotamiento, decepción y pérdida de interés por la actividad laboral que surge en los profesionales que trabajan en contacto directo con personas en la prestación de servicios. Este estado sería el resultado de gastarse por la persistencia en lograr un conjunto de expectativas inalcanzables.

Es decir, el estudio del síndrome de Burnout, conlleva a problemas de diagnóstico debido a la ausencia de estudios que establezcan normas psicométricas en muestras aleatorias de profesionales o estudios que evalúen el fenómeno en muestras representativas de profesionales afectados (Gil-Monte y Peiró, 2005)

### 1.3.2 Perspectiva psicosocial

A diferencia de la clínica, esta perspectiva recomienda considerar el síndrome de Burnout como un proceso que se desarrolla debido a la interacción entre las características del entorno laboral y las características personales. Estas aproximaciones son más útiles para entender como se inicia y progresa el síndrome y sus síntomas a lo largo de un proceso en el que el individuo va pasando por una secuencia de etapas o fases diferentes con sintomatología diferenciada.

Este proceso puede ser reversible si el individuo emplea estrategias de afrontamiento adecuadas para gestionar las situaciones de estrés laboral crónico; de lo contrario puede progresar hasta una situación irreversible que conlleva el abandono del trabajo e incluso de la profesión y de la que el individuo no puede salir sin ayuda de un profesional especializado. Para el



diagnostico esta perspectiva aboga por un análisis multidimensional del síndrome.

Varios son los autores han descrito el desarrollo del síndrome siguiendo esta aproximación y, sin lugar a dudas, el modelo del MBI (Maslach Burnout Inventory) es uno de los más completos, pues combina la teoría con la evaluación, mientras que para el resto de modelos no se han elaborado instrumentos psicométricos que permitan evaluar el síndrome acorde a los síntomas descritos.

En sus trabajos iniciales Maslach (1982) lo define como un proceso que aparece debido a la falta de preparación de los profesionales de ayuda para afrontar el estrés emocional derivado del trabajo, lo que les lleva a perder el compromiso hacia el trabajo con el que iniciaron su profesión. Este proceso se caracteriza por la aparición de agotamiento emocional, esto supone que los profesionales dejan de expresar sentimientos positivos, simpatía o respeto hacia los clientes o pacientes. Además se desarrolla una percepción muy cínica y deshumanizada de estas personas, pues las etiquetan con adjetivos despectivos y los tratan de acuerdo a esas etiquetas. Como consecuencia de este proceso de deshumanización los profesionales desarrollan la creencia de que los clientes del servicio merecen los problemas que tienen y les culpan por hacerse victimas. Por último aparece un deterioro en la calidad del servicio que estos profesionales ofrecen. Con esta concepción Maslach da a entender que, en el proceso de desarrollo del síndrome de Burnout, el agotamiento emocional es un síntoma que precede a la aparición del trato deshumanizado y frío que se da a los clientes. A raíz de la elaboración del MBI-HSS (Maslach y Jackson, 1981), la autora modifica parcialmente su definición del síndrome y pasa a describirlo como un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo. Esta secuencia ha sido probada en numerosos estudios pero aún no ha obtenido un apoyo empírico concluyente. Debido a ello se han propuesto secuencias diferentes de reacción antecedentes-consecuentes entre esas dimensiones y por tanto han surgido modelos alternativos para explicar el proceso del síndrome del Burnout, aunque siguiendo las pautas del MBI (Gil-Monte, 1997).



1.4 Teorías explicativas del síndrome de Burnout.

Estas teorías han sido elaboradas con diversos modelos para explicar la relación de antecedentes-consecuentes y a través de qué procesos los empleados llegan sentirse quemados. Las teorías consideradas para este caso provienen principalmente de la psicología social y de la psicología de las organizaciones. Los intentos que hubo por elaborar modelos explicativos desde la psicología, particularmente desde la teoría psicoanalítica, han perdido vigencia.

Para Gil-Monte y Peiró (1997) existen cuatro grandes marcos teóricos desde los que se han elaborado estos modelos y ellos son:

	Teoría	T. Cognitiva	T. Intercambio social	T. Organizacional	T. Ecológica.
Modelo integrador	Ideas	La percepción que realiza el sujeto de la situación	Centrada en los procesos de interacción social	Las variables del contexto laborales son determinantes	Interacción entre los distintos ambientes.
	Origen	Variables personales (percepción, autoconcepto)	La percepción de relaciones como no equitativas	Estresores contextuales	Desajustes ecológicos.
	Consecuencias	Los propios esquemas mentales configuran el estrés	Procesos de interacción social percibidos como amenazantes	Problemas y disfunciones del rol derivados de la estructura y clima organizacional.	Las distintas normas y exigencias entran en conflicto.
	Modelos	-Competencia social de Harrison (1983) - Cherniss (1993) -Autocontrol de Thompson, Page, Cooper (1993)	-Comparación social de Buunk y Schaufeli (1993) - Conservación de recursos de Hobfoll y Freedy (1993).	- Golembiewski, Munzenrider y Carier (1983). -Cox, Kuk y Leiter (1993)- Winnubst (1993).	

Alvarado Carranza Juan Francisco "síndrome Burnout y su relación con el rendimiento laboral del Docente de Educación Media Superior" Tesis psicología 2010.



## 1.4.1 La teoría socio-cognitiva del yo.

### a) El modelo de la competencia social de Harrison

La motivación va a contribuir a determinar la eficacia del empleado en el logro de objetos laborales, de tal manera que a mayor motivación del sujeto, habrá mayor eficacia laboral. Por el contrario, cuando los sujetos encuentran barreras en el medio, los sentimientos de eficacia disminuyen porque el profesionista no logra conseguir sus objetivos, lo que afecta negativamente la esperanza de conseguirlos. Al mantenerse esta situación con el tiempo se origina el Síndrome de Burnout.

Este autor señala que el modelo de competencia social se puede aplicar de manera particular a los sujetos que han desarrollado expectativas muy elevadas sobre el logro de sus objetivos en el trabajo intentando ayudar a los demás en situaciones en las que se necesita algo más que la simple motivación para alcanzar el éxito.

Pines (1988) ha desarrollado un modelo parecido al de Harrison, pero incluyendo la idea de darle un sentido existencial a su empleo. Así, cuando ellos fracasan en el logro de sus objetivos, se frustran sus expectativas, generándose la idea de que no puede realizar una contribución de importancia en la vida, provocándoles el síndrome de Burnout. De acuerdo con Pines, un individuo que inicialmente no se encuentre muy motivado con su trabajo puede llegar a experimentar estrés, alienación, depresión o fatiga.

### b) El modelo de Cherniss.

La motivación y la satisfacción laboral se incrementan cuando un empleado experimenta sentimientos de éxito en la realización de una tarea, estos sentimientos conllevan al individuo a involucrarse más en el trabajo buscar objetivos que impliquen un mayor esfuerzo y le generen mayor autoestima. En el caso contrario, cuando no se logra el éxito se tiende a “desconectar” y huir. En estas condiciones el sujeto se retira emocionalmente de la situación, disminuye su ejecución, se incrementa su apatía y desinterés, se vuelve más materialista, despreciando el valor de las recompensas intrínsecas del puesto,



defiende su autoconcepto por medio de mecanismos de defensa, se enfrenta a la organización y finalmente termina abandonándola. Para este autor, existe una unión entre sentimientos de autoeficacia, compromiso y motivación y el estrés. Los sujetos con fuertes sentimientos de autoeficacia sufren menos estrés en situaciones de amenaza.

c) El modelo de autocontrol de Thompson, Page y Cooper.

Estos autores indican que son cuatro las variables en la etiología del síndrome:

- a) Las discrepancias entre la demanda de la tarea y los recursos del individuo.
- b) El nivel de autoconciencia.
- c) Sus expectativas de éxito.
- d) Sus sentimientos de autoconfianza.

Para este modelo, la autoconciencia desempeña un papel importante en la etiología del síndrome. Esta variable se considera un rasgo de personalidad y se concibe como la capacidad del individuo de autorregular los niveles de estrés percibido durante la realización de una tarea.

De acuerdo con ellos, los empleados con alta autoconciencia se caracterizan por una tendencia exagerada a autoperibirse y a concentrarse en su experiencia de estrés, por lo que perciben mayores niveles de estrés que los individuos con baja autoconciencia.

## **1.4.2 La teoría del intercambio social.**

Los modelos que parten de las teorías del intercambio social derivan de los principios de la teoría de la equidad o de la teoría de la conservación de los recursos y señalan que el síndrome de Burnout tiene su etiología fundamentalmente en las percepciones de la falta de equidad, que surgen en los profesionales como resultado del proceso de comparación social cuando se establecen relaciones interpersonales.





Los empleados de los servicios de ayuda entablan relaciones de intercambio (ayuda, aprecio, gratitud, reconocimiento) con los receptores de su labor: los compañeros, los supervisores y con la organización. En estas relaciones las expectativas de equidad sobre estos intercambios juegan un papel importante. Cuando de manera sistemática los empleados perciben que aportan más de los que reciben a cambio de su compromiso personal y de su esfuerzo y no son capaces de afrontar adecuadamente esta situación, desarrollan sentimientos de “quemarse por el trabajo”.

## A) El modelo de comparación social de Buunk y Schaufeli. (1993)

Estos autores plantean su modelo para explicar la etiología del síndrome de profesionales de enfermería y establecen que, dentro de este campo profesional, el síndrome tiene una doble etiología:

- a) Los procesos de intercambio social con los pacientes.
- b) Los procesos de afiliación y comparación social con los compañeros.  
En este punto los autores coinciden en que las personas no buscan apoyo social durante etapas de estrés, sino por el contrario, en este tipo de situaciones evitan la presencia de los compañeros y rechazan al apoyo social por el miedo a la crítica o a ser señalados como incompetentes.

Buunk y Schaufeli (1993) ubican tres variables estresoras importantes para la aparición del síndrome del Burnout:

- 1) La incertidumbre. Alude a la falta de claridad en lo que se siente y piensa sobre cómo se debe actuar.
- 2) La percepción de equidad. Se refiere al equilibrio percibido entre lo que las personas dan y lo que reciben en sus relaciones con los demás.
- 3) Falta de control. Se asocia con la posibilidad que tiene el individuo de controlar los resultados de sus acciones en el trabajo.



## B) El modelo de conservación de recursos de Hobfoll y Fredy (1993).

Parte de la teoría elaborado por Hobfoll en 1989, para explicar el desarrollo del estrés, el cual aparece cuando los sujetos perciben que eso que los motiva está amenazado o frustrado de alguna manera. Los motivadores son los recursos con los que cuentan la persona, entendiendo por tales a la posesión de objetos o condiciones de valor, características de personalidad o la energía necesaria para el desempeño de las actividades cotidianas. Los estresores en el trabajo amenazan los recursos de los empleados al provocar inseguridad sobre sus habilidades para alcanzar el éxito profesional. De acuerdo con estos autores, los profesionales se esfuerzan permanentemente para protegerse de la pérdida de recursos, a partir de que es más importante tener los mínimos que conseguir recursos extras. La aparición del síndrome se genera cuando la pérdida de recursos se considera de mayor trascendencia que la ganancia de estos.

### **1.4.3 La teoría organizacional**

La característica general de los modelos desarrollados desde el marco de la teoría organizacional es el énfasis en la importancia de los estresores del contexto de la organización y de las estrategias de afrontamiento utilizadas ante la “experiencia de quemarse”. Aquí, variables como la estructura organizacional, el clima organizacional, las disfunciones del rol y el apoyo social percibido son de suma importancia en la etiología de síndrome.

#### a) Modelos de Golembiewski, Munzenrider y Carier (1983).

Para estos tres investigadores el síndrome de Burnout es una respuesta al estrés laboral que contiene tres dimensiones.

- 1) La despersonalización.
- 2) Baja realización personal en el trabajo.
- 3) Agotamiento emocional.



Para ellos, el síndrome es un proceso en el que los empleados pierden el compromiso inicial que habían desarrollado por su trabajo, como una forma de responder al estrés y la tensión que esto les provoca.

El estrés es producido principalmente por situaciones de sobrecarga laboral (cuando existe demasiada estimulación y reto en el puesto), y por la pobreza del rol, (posiciones en las que existe muy poca estimulación y reto). En las dos situaciones los profesionales sienten una pérdida de autonomía y control que los lleva a una disminución de su autoimagen y a estados de irritabilidad y fatiga. En un segundo momento el individuo desarrolla estrategias de afrontamiento, pero estas estrategias pasan necesariamente por un distanciamiento del profesionista para asumir características constructivas y por el contrario, asume otras contraproducentes (tales como la indiferencia, cinismo, rigidez en el trato o ignorar a la persona que se atiende).

En este caso se habla del síndrome de Burnout, cuando el tipo de distanciamiento se correlaciona con la despersonalización. Estos autores indican, a diferencia de lo que dicen otros, que el síndrome de Burnout se puede desarrollar en todo tipo de profesionales, no solamente en aquellos que trabajan en contacto directo con los usuarios del servicio.

b) Modelo de Cox, Kuk y Leiter (1993)

Este modelo analiza el síndrome de Burnout desde la óptica transaccional del estrés laboral, el cual parte de la premisa que la “salud en la organización” puede ser una variable mediadora de la relación estrés-síndrome del trabajador quemado.

La salud en la organización se encuentra determinada por el ajuste, la coherencia e integración de los sistemas psicosociales de la organización y por la forma en que su estructura, su política y procedimientos son percibidos coherentemente por sus miembros. De acuerdo con los autores de este modelo, el síndrome se entiende como una respuesta al estrés laboral, se presentan cuando las estrategias de afrontamientos empleadas no son adecuadas para controlar el estrés y sus efectos. Los sentimientos de cansancio, confusión,



debilidad amenaza, tensión y ansiedad se asocian directamente con la evaluación que hace el sujeto de su respuesta emocional, sus formas de afrontamiento y los efectos sobre la situación y el propio sujeto.

c) Modelo de Winnubst (1993).

Este autor recoge la idea de Pines y Aronson elaborado en 1988 sobre el síndrome, afirmando que es un sentimiento de agotamiento físico, emocional y mental, resultado de la tensión emocional crónica derivada del estrés en el trabajo.

Se asume que el síndrome afecta a todo tipo de profesionales y no solamente al de organizaciones de servicio de ayuda. El modelo propone que el síndrome depende del tipo de estructura organizacional y de la institucionalización del apoyo social; parte del supuesto que a partir del apoyo social, se puede influir sobre las disfunciones de la estructura organizacional. La variable “apoyo social” es fundamental para la intervención sobre el síndrome.

#### **1.4.4 La teoría ecológica.**

Esta teoría se basa en la interrelación entre los distintos ambientes en los que participa el sujeto directo o indirectamente, entendiendo que pueden producir desajustes ecológicos, esto es, cuando las distintas normas y exigencias de cada ámbito entran en conflicto entre sí. Desde esta explicación la organización escolar constituirá un sistema de interrelación con otros sistemas, lo cual podría generar desajustes de muy diversa índole. Concretamente distinguimos los tres ámbitos fundamentales.

- Exosistema, que hace referencia al sistema social más amplio y donde podemos incluir factores como las políticas educativas globales, el tratamiento de los medios de comunicación, etc. Podemos apreciar con facilidad que en aquellas ocasiones en las que los temas relacionados con la docencia y la escuela son tratados en los medios de comunicación, de manera superficial, poco rigurosa o incluso banal, se provoca una profunda sensación de decepción y desencanto en los docentes.



- Mesosistema, que se refiere al conjunto de servicios e instituciones con los cuales, una determinada organización escolar, interactúa de más directa. Aquí podemos incluir los servicios complementarios de la propia organización como las actividades extraescolares y disponer o no de una red eficaz de los mismos para dar respuesta a las posibles necesidades, la cual tendrá una influencia importante sobre el grado de desarrollo del estrés en los docentes.
- Microsistema, que alude a la organización concreta en la que el profesional realiza su acción educativa. Estos factores son los que tienen una mayor proximidad con la persona en cuestión y por ello constituyen los elementos más disponibles para desarrollar posibles estrategias del tratamiento del estrés.

Desde esta perspectiva, el síndrome Burnout es el resultado de un desajuste entre estos ambientes en los que la persona participa directa o indirectamente.

#### **1.4.5 Modelo integrador**

Este modelo recoge de cada una de las diferentes teorías, aquellos aspectos más destacables para reconfigurarlos en una nueva explicación más amplia e integradora, la cual contempla el papel que las variables organizacionales, personales y las estrategias de afrontamiento que juegan un papel importante en el proceso de Burnout.

El modelo integrador (Peiró 1992; Peiró y Salvador 1993; Gil Monte y Peiró, 1997, 2000 en Alvarado 2010) pasa por considerar la importancia de las variables cognitivas del yo, relacionadas directamente con el desempeño laboral (autoconfianza), el papel de algunas variables del entorno organizacional y sus posibles conflictos, las relaciones interpersonales y la importancia de las estrategias de afrontamiento que asume cada individuo (carácter activo evitación, etc) todo ello considerando que se desarrolla en un marco conceptualizador determinado, el de una organización escolar en concreto.

Se explica el síndrome de Burnout como una respuesta al estrés laboral percibido, que surge tras un proceso de reevaluación cognitiva, cuando las



estrategias de afrontamiento empleadas por los profesionales (estrategias activas o de evitación) no son eficaces para reducir el estrés. Consecuentemente esta respuesta acaba actuando como una variable mediadora entre el estrés percibido y sus consecuencias.

Lo cierto es que los profesionales deberían desarrollar estrategias de afrontamiento que les permitan manejar con éxito las respuestas al estrés, a la vez que fueran capaces de eliminar los factores estresores que forman parte de su cotidianidad.

En esta línea, el estrés tiene consecuencias para las organizaciones puesto que las personas que la configuran constituyen el capital humano y sus problemas se reflejan automáticamente en las mismas. Ciertamente la organización tiene incidencia en la generación e inhibición del estrés, a través de sus reglas, estructura y el clima laboral que es capaz de generar; entendiendo que niveles elevados de estrés en la persona afectaran la eficacia, la calidad y el rendimiento de manera global.

Por todo lo expuesto desde este modelo integrador, el síndrome de Burnout queda establecido como una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por una vivencia de encontrarse emocionalmente agotado. A partir de este modelo podemos establecer estrategias de intervención - prevención que se basen en las variables ambientales, las características de la persona, las estrategias de afrontamiento de las propias consecuencias del estrés, así como la estructura organizacional.

## **1.5 Etapas del desarrollo del síndrome de Burnout**

El síndrome de Burnout no es algo que aparezca inmediatamente, más bien es un estado que emerge gradualmente en un proceso de respuesta a la experiencia cotidiana de ciertos acontecimientos, incluso de baja intensidad.

En la perspectiva psicosocial es posible ubicar diferencias al valorar en que orden inician y se desarrollan los síntomas que integran el síndrome. Las principales diferencias se encuentran en la identificación del síntoma que se



presenta como primera respuesta al estrés laboral percibido, en la secuencia progresiva del síndrome y en la explicación de los mecanismos cognitivos que emplean los sujetos en el proceso de desgaste.

De acuerdo con Gil-Monte y Peiró (1997), los autores y los modelos más significativos para explicar las etapas del Burnout son los siguientes:

Modelos	Etapas
Golembiewski, Munzenrider y Carter (1983)	- Despersonalización. - Baja realización personal - Agotamiento emocional.
Leiter y Maslach (1988)	- Agotamiento emocional - Despersonalización - Pérdida del compromiso
Lee y Ashforth (1993)	-Sentimientos de agotamiento emocional. -Despersonalización y falta de realización personal.
Gil-monte, Peiró y Valcárel (1995)	-Bajos sentimientos de realización personal. -Altos sentimientos de agotamiento emocional. -Despersonalización.
Cherniss (1980)	- Fase del estrés. - Fase de agotamiento. - Fase de afrontamiento defensivo.
Edelwich y Brodsky	-Fase inicial o de entusiasmo. - Fase de estancamiento. - Fase de frustración. -Fase de hiperactividad y apatía. -Quemado.
Maslach	- Agotamiento emocional. - Despersonalización -Baja realización personal



## **1.5.1 Modelo de Golembiewski, Munzenrider y Carter (1983)**

El primer síntoma del síndrome de Burnout es el desarrollo de actitudes de despersonalización, después se experimenta la baja realización personal en el trabajo y a más largo plazo el agotamiento emocional.

Al tratar a las personas como objetos los empleados empeoran sus sentimientos de realización personal en el trabajo para desarrollar el síndrome, los profesionales no tienen que cruzar necesariamente por todas las fases. Según las fases por las que pase un sujeto se puede identificar entre un proceso agudo y un proceso crónico.

## **1.5.2 Modelo de Leiter y Maslach (1988)**

A partir de la presencia de estresores laborales los empleados generan sentimientos de agotamiento emocional que después da paso a la actitud de despersonalización hacia las personas que deben atender, teniendo como consecuencias la pérdida del compromiso personal de implicación del trabajo.

Para este modelo, las actitudes de despersonalización son una variable mediadora entre los sentimientos de agotamiento emocional y los de baja realización personal en el trabajo.

## **1.5.3 Modelo de Leiter(1993)**

Los sentimientos de agotamiento emocional se presentan como la respuesta inicial del individuo ante estresores del entorno laboral y cuando se incrementa y se vuelven crónicos, los profesionales desarrollan actitudes de despersonalización como una forma de tratar con ellos. A diferencia del modelo anterior, éste señala que los sentimientos de despersonalización no median relación entre agotamiento emocional y realización personal en el trabajo.

## **1.5.4 Modelo de Lee y Ashforth (1993)**

Tanto la despersonalización como la falta de realización personal en el trabajo son consecuencia directa de los sentimientos de agotamiento emocional. Igual





que el anterior modelo, la despersonalización no se entiende como mediadora entre agotamiento emocional y realización en el trabajo.

### **1.5.5 Modelo de Gil-monte, Peiró y Valcárel (1995)**

El síndrome de Burnout inicia con el desarrollo de bajos sentimientos de realización personal en el trabajo y con los altos sentimientos de agotamiento emocional. La despersonalización que sigue es considerada una estrategia de afrontamiento ante la experiencia crónica de baja realización personal y agotamiento emocional. Desde este enfoque se integra el papel de las cogniciones y las emociones como variables mediadoras en la relación entre el estrés laboral y las respuestas de los empleados.

### **1.5.6 Modelo de Cherniss (1980, citado en Buendía y Ramos, 2001).**

Define el Burnout como un proceso transaccional de acomodación psicológica progresiva entre un trabajador estresado y un trabajo estresante. En el proceso de desarrollo se pueden distinguir varias fases o etapas:

-La primera fase comprende el desajuste (desequilibrio) entre las demandas del trabajo y los recursos del trabajador para hacer frente a esas demandas (fase del estrés).

-La segunda fase es la respuesta emocional inmediata del trabajador a este desajuste, se caracteriza por preocupación, tensión, ansiedad, fatiga y agotamiento (fase de agotamiento).

-La tercera etapa está caracterizada por un número de cambios en las actitudes y en la conducta: Incluye tratar a los clientes de forma fría e impersonal, con gran dosis de cinismo y atendiendo solamente a la satisfacción de las propias necesidades (fase de afrontamiento defensivo).

### **1.5.7 Modelo de Edelwich y Brodsky**

Edelwich y Brodsky (1980) utilizan el término de Burnout para describir una pérdida progresiva de idealismo, propósito y energía como resultado de las condiciones internas del medio ambiente en el trabajo del profesionista.



Después de realizar entrevistas formularon las siguientes fases en el proceso:

- Fase inicial o de entusiasmo.

En general todo profesional experimenta entusiasmo en la etapa inicial de acceso a un nuevo puesto, donde la actividad laboral y las expectativas positivas derivada de las mismas cobran una gran importancia. Al principio el trabajo se siente como algo estimulante, resulta muy atractivo ponerse a trabajar, después de terminados los estudios y aunque el trabajo sea muy exigente nos aporta mucho. Cuando es necesario no importa prolongar la jornada, nuestro trabajo nos gusta tanto que es normal dedicarle más tiempo. Una persona en esta fase la cual se comporta de esta manera puede ser considerada como una amenaza por los otros compañeros de trabajo, que llevan mucho tiempo en la empresa u organización y están acomodados.

- Fase de estancamiento.

Tras comprobar el incumplimiento de nuestras expectativas profesionales nos estancamos, y aunque el trabajo todavía representa una posible fuente de realización profesional, la persona comienza a replantear la relación entre esfuerzo personal y beneficio, comienza a dudar y a sentir una sensación de derrota, pero no se sabe exactamente cual es el motivo; el entusiasmo oscila y se actúa de forma poco eficaz por que nos invaden las dudas, nos contagiamos del negativismo de los demás compañeros de trabajo. La salud empieza a fallar: dolores de estomago, dolores de cabeza, etc.

- Fase de frustración.

Se cuestiona la eficacia del esfuerzo personal frente a los obstáculos derivados del desempeño del trabajo, aunque existe la posibilidad de afrontar la situación y cambiar la sensación de malestar hacia una nueva fase de entusiasmo, la falta de recursos personales y organizacionales pueden condicionar el transito hacia una fase de apatía. El trabajo se siente como algo carente de sentido, continuamente se pregunta si se habrá equivocado de profesión, si la formación que recibió era totalmente inadecuada. Siente miedo de que todo



siga igual hasta el día de la jubilación. Empieza a convertirse en una persona negativa y ve trabas en su camino y en las personas con las que trabaja, piensa “esto no funcionará” jamás. Con el paso del tiempo se siente más impotente y más ignorante y todo lo que hace le parece que no sirve para nada, cualquier cosa le irrita y provoca conflictos en el equipo de trabajo. Los síntomas psicosomáticos se han vuelto ahora crónicos y se encierra más en sí mismo, el saldo de la realidad nunca coincide con lo que se había imaginado; resultados rápidos, positivos y halagos por doquier.

- Fase de hiperactividad y apatía.

El sujeto se olvida de sí mismo, dice “sí” a demasiadas cosas; siempre está trabajando, no escucha y está acelerado. Quiere hacer tantas cosas y termina por no hacer nada. Surge la apatía a partir de un sentimiento de creciente distanciamiento de lo laboral, que conlleva evitación e incluso inhibición de la actitud profesional. La esperanza lo abandona. Se siente resignado por lo que se refiere al trabajo y a las posibilidades de poder cambiar algo. Aumenta la distancia de usted mismo y las personas que atiende, actúa como si fuera robot, lo mismo ocurre con los compañeros de trabajo y su familia. Se despreocupa del trabajo, resuelve algunos asuntos privados, huye y espera a que se produzca la catástrofe o se vuelve totalmente apático.

- Fase de “¡quemado!”.

Colapso físico, emocional y cognitivo que lo obliga a dejar el empleo, ser trasladado, cambiar de trabajo o arrastrar una vida profesional llena de frustración e insatisfacción.

Edelwich y Brodsky (1980) recalcan que este es un ciclo dinámico y que puede ocurrirle a un profesional varias veces en el mismo empleo. Así mismo comentan que es contagioso; por lo tanto puede provocar una enfermedad a nivel institucional.



## 1.5.8 Modelo de Maslach

Maslach (1982) ha realizado investigaciones extensas acerca del síndrome de Burnout, comenzó a encontrar un patrón en la información recolectada de estudios de 200 profesionistas dedicados al servicio asistencial (Maslach, 1976). Los síntomas que encontró en relación al Burnout fueron cinismo, rigidez, alejamiento, actitud despectiva al referirse a las personas que dan su servicio, enfermedades psicosomáticas y problemas familiares. Al publicar estos hallazgos, recibió respuesta de diferentes profesionistas, lo que llevó a pensar que el Burnout es un fenómeno con alta ocurrencia.

En 1977 publicó un artículo en conjunto con Pines, en el que se reportaron los resultados de una encuesta aplicada a 83 miembros del personal de diferentes guarderías. Los resultados mostraron que el número de niños tenía un impacto en la reacción del personal hacia ellos y hacia su trabajo, que el tiempo en horas de contacto con los niños estaba asociado con tensión y actitudes negativas y que los periodos de descanso ayudaban a prevenir el Burnout.

Maslach (1976) había hipotetizado que el Burnout está relacionado con el deseo de dejar el trabajo y que el que sufre de este síndrome tiene deseos de tener menos contacto con gente. Así mismo, predijo que el síndrome de Burnout provocaría un daño en las relaciones interpersonales en general.

A través de sus investigaciones incluyendo entrevistas, observaciones, aplicación de cuestionarios y creación del MBI, Maslach en 1982 conceptualizó el síndrome del trabajador quemado (Burnout) a través de tres dimensiones, que refirió como progresivas:

- Agotamiento emocional.

Comienza cuando la persona, al trabajar en el área de Servicio asistencial, se involucra demasiado emocionalmente y con frecuencia se siente abrumado por la demanda emocional impuesta por otras personas. La respuesta a esta situación puede ser un agotamiento emocional, y por lo tanto una parte del síndrome de Burnout. En este estadio, la persona no tiene la energía para



hacer frente a otro día, sus recursos emocionales están vacíos y no tiene una fuente para abastecerlos.

Cuando el agotamiento emocional ocurre, la persona siente que ya no puede dar más de si mismo. Una manera de manejar este peso emocional es el no involucrarse con los demás, sino distanciarse de ellos: reducir el contacto con la gente al mínimo indispensable y consecuentemente convertirse en un burócrata apegado a las reglas.

El profesionalista que se encuentra en esta fase del Burnout cataloga a la gente dando una misma respuesta a grupos de personas, olvidándose del trato individual, manteniendo relaciones frías y distantes con sus pacientes.

El desarrollo de esta respuesta añejada, insensible y hasta inhumana es el segundo aspecto del Burnout.

## ➤ Despersonalización

Bajo esta actitud, se ve a los otros a través de un cristal, dice Cristina Maslach (1982), juzgándolos y hasta esperando lo peor de ellos. Esta relación negativa se manifiesta de diferentes maneras, el profesional puede volverse cínico, burlón o rehusarse a ser educado con aquellos que buscan su ayuda, ignorando sus demandas, muchas veces el resultado es no poder proveer ayuda, cuidado o servicio, o bien darlo de manera inapropiada. Este distanciamiento puede funcionar como protección cuando se combina con una preocupación genuina por los demás, que es la deseada en los profesionistas dedicados al Servicio.

No obstante, tener una preocupación y al mismo tiempo mantenerse al margen es una combinación difícil de lograr, el armazón de distanciamiento puede proteger al profesional de la presión que surge al trabajar de manera cercana a otros pero puede impedir que surjan sentimientos, dañando la calidad humana en la relación de ayuda (1981).

Cuando una persona siente presión de demandas externas, la reacción más común es alejarse y desear o pedir que nadie lo moleste; irónicamente dice



Maslach (1982), los sentimientos negativos y la actitud agresiva son frecuentemente dirigidas a los que más importantes son en nuestras vidas y consecuentemente, la persona que se encuentra en este estadio puede agravar las cosas ya que se relaciona de una manera poco deseable no solo con sus paciente sino con todos y provocar que su asilamiento se agudice. Tener sentimientos negativos acerca de otros puede progresar hasta incluir a uno mismo, el profesionista puede sentir angustia o culpa por la manera tan inhumana que ha tratado a sus pacientes; es entonces cuando entra en juego el tercer aspecto del síndrome de Burnout, un logro personal reducido.

➤ Baja realización personal

La persona que se encuentra en estado de Burnout duda de su capacidad de relacionarse con sus pacientes o clientes, al considerarse una persona fría y distanciada, con una baja en su autoestima, puede llegar a la depresión y algunos acudirían a terapia por lo que creen son problemas personales, otros intentarían buscar otro trabajo en el cual no exista un acercamiento con la vida interna del otro.

Así pues, nos dicen Buendía y Ramos (2001) se puede considerar el Burnout como un proceso en el que el trabajador se desentiende de su trabajo como respuesta al estrés y agotamiento que experimenta en él. El proceso empieza cuando el trabajador no logra aliviar su situación con las técnicas de solución de problemas adecuadas. Los cambios en sus actitudes y conductas son una desafortunada e ineficaz válvula de escape ante una situación que probablemente resultará a largo plazo insostenible.

## **1.6 Factores de riesgo que influyen en la aparición del síndrome de Burnout.**

Por variables predictoras entendemos como aquellas que anteceden a la ocurrencia del Burnout y pueden ayudarnos a comprender mejor el origen del mismo. Las formas de acceder a la identificación y análisis de estas pueden ser diversas, que van desde planteamientos eminentemente teóricos hasta los estrictamente empíricos (Fernández, 2001).



Las variables a analizar se han enfocado desde varias perspectivas: variables más relacionadas con aspectos puramente personales del individuo con características propias del contexto laboral, o con aspectos relacionados con circunstancias externas al trabajo. Lógicamente situarse en una perspectiva u otra es una cuestión simplemente teórica, en tanto que las posibles causas del Burnout se encuentran relacionadas con el individuo, con el trabajo, con la familia, con los amigos, etc. (Guerrero, 2003).

Los trabajos que se han centrado en el estudio de las variables predictoras del Burnout son muchos, por lo que sería complicado plantearlos en este trabajo; sin embargo se intentará identificar aquellas que han tenido mayor relevancia.

Se pueden dividir las variables en tres categorías desde donde puede enfocarse su estudio, según se haya considerado más importante una categoría u otra.

<b>VARIABLES INTRAPERSONALES</b>	<b>VARIABLES DE CONTEXTO ORGANIZACIONAL</b>	<b>VARIABLES DE CONTEXTO SOCIAL Y AMBIENTE</b>
-Locus de control externo.	-Negativa dinámica del trabajo.	- Apoyo social.
-Indefensión aprendida.	-Inadecuación profesional.	-Relaciones interpersonales.
-Interés social	-Exigencias del trabajo.	-Comunicación
-Personalidad resistente	-Realización en el trabajo.	-Actitudes de familiares y amigos.
-Sexo	-Interacción trabajo- cliente.	- Satisfacción vital.
-Edad	-Conflicto y ambigüedad de rol.	-Exigencias vitales
-Demandas emocionales	-Participación en la toma de decisiones.	-Problemas familiares.
-Estrategias de afrontamiento inadecuadas	-Relaciones con los compañeros	-Recursos de afrontamiento familiares.
-Autoconcepto	-Rigidez organizacional.	-Cultura.
-Expectativas personales.	-Estresores económicos.	
	-Satisfacción laboral.	
	-Adicción al trabajo	
	-Desafío en el trabajo.	



## 1.6.1 Variables intrapersonales.

La existencia de sentimientos de altruismo e idealismo, llevan a los profesionales a implicarse excesivamente en los problemas de los usuarios y convierten en un reto personal las solución de problemas, sintendose culpables de las fallas propias y ajenas; otros factores que influyen son rasgos de personalidad, limitaciones, responsabilidades, aprobación, afecto, sexo, edad y estado civil.

**1) Locus de control externo:** Diversos autores encuentran correlaciones significativas entre locus de control externo y aumento de Burnout. (Buendía, 1998). Cuanto menos control de la situación cree tener el individuo mayores posibilidades habría de que apareciera el síndrome, sobre todo ante situaciones ambiguas, difíciles o novedosas, en las que la persona cree tener poco o ninguna posibilidad de controlar.

**2) Indefensión aprendida:** Pose (2005) plantea que la indefensión aprendida para explicar el Burnout; estaría relacionada entre otras cosas, con el nulo control de la persona sobre la situación o evento aversivo.

**3) Interés social:** Doval y Molerio, (2004) definían esta característica como el interés activo en fomentar el bienestar humano. Según ellos conforme decrece el interés social en la persona aumenta la posibilidad de padecer Burnout.

**4) Personalidad resistente:** Este patrón de personalidad se caracteriza por un sentimiento de compromiso hacia sí mismo y el trabajo, por una percepción de control del ambiente, así como una tendencia a acercarse a los cambios de la vida con una actitud de desafío antes que de amenaza, que suponen las tres dimensiones que configuran este tipo de personalidad (compromiso, control y desafío), Según Buendía (1998) las personas con este tipo de personalidad previenen o reducen la incidencia del Burnout.

**5) Sexo:** Buendía (1998) menciona que se debe advertir también que la interpretación de los efectos del género en la investigación del estrés se complica por varios factores potencialmente distorsionadores; por ejemplo, es más probable que las mujeres sean contratadas en trabajos con baja libertad de decisión que los hombres y más aun no todas las investigaciones apoyan la





idea de que el estrés laboral tienen implicaciones diferentes para hombres y mujeres. Loscocco y Spitze (1994 citado Op. Cit) indicaron que las relaciones entre condiciones laborales y bienestar emocional fueron similares en hombres y mujeres. El mismo autor nos comenta que los estudios donde ha sido examinada la edad en relación con el estrés laboral han tendido a proporcionar resultados conflictivos y que no hay estudios contundentes que manifiesten que la edad es un factor influyente en la aparición del estrés laboral. En términos generales la mujer es más emotiva y menos pragmática que el varón; en cambio éste opta por actitudes más resolutivas. El varón soluciona momentáneamente la sensación de estar quemado por medio de la despersonalización como estrategia de afrontamiento, resuelve así el problema a corto plazo, pero dicha estrategia es nociva con el paso del tiempo. No obstante es difícil interpretar las diferencias de género porque pueden confundirse con un amplio número de variables relacionadas con el Burnout (Martínez 2009)

**6) Edad:** La edad aparece como una variable que puede mediatizar en el proceso del síndrome en el contexto laboral, de tal manera que a mayor o menor edad también se debe encontrar una correspondencia en experiencia y madurez y en la forma de afrontar las diferentes presiones que afectan al individuo. Fernández (2001) plantea que cuanto más joven es el trabajador mayor incidencia de Burnout hallaremos. Respecto a esto, otros autores, como Ramos (1998), nos mencionan que existe una relación negativa entre Burnout y edad porque parece ser que a más años ejerciendo la profesión es menos probable la aparición del síndrome, por eso los profesores más jóvenes tienden a experimentar mayores niveles de cansancio emocional, que los trabajadores veteranos. Este estudio coincide con lo mencionado por el mismo autor, cuando nos dice que los profesores de mayor edad suelen mostrar bajos niveles de Burnout. Por su parte Oliver (1993 citado por Guerrero, 2003) obtuvo resultados más concluyentes y ha constatado que los docentes más jóvenes son los más afectados por el Burnout y observa una paulatina disminución en el grado de afección con los años y asegura que a los largo de los años se da una progresiva adaptación a la problemática laboral. Con respecto a la relación entre Burnout y edad, Moreno y Cols (1991) han puesto de manifiesto que edad



y los años de experiencia como docente son poco relevantes para explicar la problemática del síndrome de Burnout docente.

Escala (2004) propone las siguientes variables:

- 1) **Demandas emocionales:** A mayores demandas mayor probabilidad de padecer el síndrome. Normalmente estas exigencias estarían asociadas con peticiones laborales excesivas, sin embargo no siempre ocurre así. Aquí el aspecto fundamental es el hecho de percibir al individuo que se le hacen dichas demandas emocionales que él considera abrumadoras.
- 2) **Estrategias de afrontamiento inadecuadas:** lo que supone que el individuo está empleando unas estrategias de afrontamiento que no son acertadas para hacer frente a la situación, que hace que aumente la posibilidad de padecer Burnout. Se puntualiza que las estrategias de tipo escapista aumenta la probabilidad de sufrir Burnout, mientras que las de control la disminuyen. En concreto se manifiesta, que es la disminución de los recursos de afrontamiento la característica clara de los individuos que padecen el síndrome.
- 3) **Autoconcepto:** Planteado como el concepto personal general que la persona tiene de sí mismo; aquí incluiríamos el concepto que el individuo tendría acerca de su actuación profesional. Un autoconcepto negativo de sí mismo predispone al Burnout, de ahí que para encontrar conductas no asociadas con Burnout el individuo tenga que presentar un autoconcepto positivo.
- 4) **Expectativas personales:** Se refiere a aquellas expectativas que el individuo tiene hacia cualquier evento vital. Según el autor, conforme las expectativas de la persona no se cumplan aumentará el riesgo de padecer Burnout.

## **1.6.2 Variables del contexto organizacional.**

Son variables intrínsecas a la organización que pueden por sí mismas generar situaciones aversivas, o bien juegan un papel importante en la interacción continua trabajador-puesto de trabajo.



## ❖ Factores institucionales.

Los profesionales trabajan en organizaciones que responden al esquema de una burocracia profesionalizada; estas organizaciones inducen problemas de coordinación entre sus miembros, sufren la incompetencia de los profesionales y los problemas de libertad de acción, la incorporación rápida o innovaciones y respuestas disfuncionales por parte de la dirección, forman un sentimiento por parte de los profesionistas que, no importa lo intenso que trabajen, las recompensas en términos de logro, reconocimiento, progreso y apreciación nunca llegarán, todo esto conlleva varios estresores como: sobrecarga de trabajo, falta de autonomía, apoyo institucional, largas jornadas de trabajo, falta de apoyo y retroalimentación por parte de los jefes y/o compañeros.

Gil-Monte (1997) nos propone las siguientes variables predictoras de Burnout del contexto organizacional:

- 1) **Negativa dinámica del trabajo:** Que es fruto de interacciones mal conducidas con compañeros o supervisores, de planteamientos directivos descendentes pocos claros, de un mal establecimiento de los roles a desempeñar, etc. Se plantean que este tipo de dinámica predispone al Burnout.
- 2) **Inadecuación profesional:** Se indica como una de las posibles causas del Burnout, esta inadecuación (no adaptarse el perfil profesional y personal del individuo al perfil del puesto de trabajo que desempeña) no tanto por sí mismo como por el hecho de tener que seguir trabajando en un puesto con el que objetivamente no está adaptado profesionalmente.
- 3) **Exigencias del trabajo:** Referidas a las exigencias del trabajo que sobrepasan las racionalmente aceptables, y que suelen ir acompañadas de exceso de tareas que no son agradables. A más exigencias y por tanto mayor responsabilidad en sus actuaciones habituales, mayor probabilidad de aparición del síndrome, sobre todo si las exigencias van acompañadas de falta de tiempo.
- 4) **Realización en el trabajo:** Conforme la realización en el trabajo es menor, se plantea la existencia de mayor grado de Burnout. En este contexto se entiende como la realización real que es valorada mediante métodos



objetivos y percepción de la misma que entra dentro de la subjetividad del trabajador.

**5) Interacción trabajador-cliente:** Señala que dicha interacción da lugar a fricciones y conflictos cotidianos, por lo que aparece como una variable predictoras del Burnout.

**6) Conflicto y ambigüedad de rol:** La ambigüedad de rol tiene más relación con la falta de control del rol que el trabajador desempeña, y con la necesidad de conocer mejor cuáles son sus funciones en el puesto de trabajo. El conflicto de rol está relacionado con las diferencias que surjan entre lo que el trabajador espera del desempeño de su puesto de trabajo y los que los otros (compañeros y supervisores) esperan que desempeñe. Lógicamente a mayor ambigüedad y/o Conflicto del rol mayor probabilidad de aparecer Burnout.

**7) Participación en la toma de decisiones:** Esta participación condiciona aspectos tales como seguridad personal, responsabilidad y realización personal; ya que permite al individuo tomar decisiones que van a tener una repercusión en el trabajo, a menor posibilidad de toma de decisiones, mayor probabilidad de padecer Burnout.

**8) Recompensas:** La falta de recompensas (tanto las económicas como sociales consecuentes a un trabajo bien realizado, o a una trayectoria profesional relevante) predicen la aparición de Burnout.

**9) Apoyo organizacional:** Entendido como apoyo recibido en la dinámica propia del trabajo por parte de los supervisores y/o compañeros. A menor apoyo mayor predicción de Burnout. El autor también mantiene este planteamiento, pero señala que se da más en los hombres que en las mujeres. También señala que fundamentalmente la falta de apoyo organizacional provoca agotamiento emocional.

**10) Expectativas en el trabajo:** Tienen que ver con el hecho de que se cumplan en el trabajo aquellas metas que la persona se planteo. Conforme disminuye la probabilidad de que se cumplan las expectativas, mayor es la opción de que aparezca el síndrome. Las cuales están íntimamente relacionadas con la valoración que el trabajador hace de los problemas que se presentan en su contexto laboral. En este sentido se ha comprobado que aquellos individuos que sobrevaloran las situaciones problemáticas del trabajo, presentan una mayor predisposición al agotamiento emocional.



**11) Relaciones con los compañeros:** Dichas relaciones son decisivas en la dinámica que se genera y, por tanto repercuten en el clima laboral. Se plantea que cuanto más aversivo es este clima, más probabilidad hay de que aparezca Burnout. Asimismo se precisa que esto ocurrirá, principalmente con la dimensión de la despersonalización.

**12) Rigidez organizacional:** Esta rigidez se da en aquellas organizaciones excesivamente normativas en las que prácticamente todo está previamente definido, y las posibilidades de improvisar o de tomar decisiones están muy restringidas. En este tipo de organizaciones es más frecuente el Burnout. Martínez Selva (2004) menciona que las variables organizacionales como el ambiente físico de trabajo y los contenidos del puesto pueden ser muy estresantes. Las situaciones como la administración del tiempo para cumplir con las actividades propuestas, la posibilidad de quedarse sin trabajo, los trámites administrativos, el salario con relación a la actividad docente, el mantenimiento de las instalaciones y la información sobre las actividades a realizar son las reportadas por los profesionales como las que mayor estrés generan. Todo esto ha llevado a estos profesionistas a una situación en la que sus roles se ha quedado difuminados (o desprestigiados) para ellos mismos e incluso para la población con la que trabajan. Se genera así el estrés de rol (sobrecarga, ambigüedad y conflicto), los problemas de desarrollo de carrera, falta de seguridad en el puesto, escasas posibilidades de promoción, jubilación anticipada, los problemas vinculados a estructuras organizacionales muy jerárquicas, autoritarias y centralizadas, falta de participación de los empleados en la toma de decisiones, las reivindicaciones por un salario que mantenga el poder adquisitivo, etc.

**13) Estresores económicos:** Cuando existe inseguridad económica (contrato inestable, ausencia del mismo, insuficiencia económica, previsiones negativas sobre el futuro del puesto de trabajo, etc) aumenta la vulnerabilidad al Burnout.

**14) Satisfacción laboral:** La satisfacción laboral está provocada por los diversos componentes del trabajo, e influyen en el individuo que lo desempeña, cuando esta satisfacción no se encuentra en el trabajo aparece el síndrome.

**15) Adicción al trabajo:** El término se ha aplicado a aquellos individuos que presentan una absoluta dedicación al trabajo, por encima de otras actividades



familiares o personales. El autor describió a estas personas como más propensas a padecer Burnout.

**16) Desafío en el trabajo:** Se refiere a la circunstancia que a veces se da en los trabajadores, dentro del contexto laboral, de tener que estar continuamente demostrando su capacidad para desarrollar adecuadamente el desempeño laboral. A más desafío más Burnout, en concreto, mayor despersonalización y menor realización personal.

### 1.6.3 Variables del contexto social y ambiente.

Son variables no relacionadas con el contexto laboral y sí con otros ámbitos que pueden originar fricciones importantes: familia, amigos, estilos de vida etc.

❖ Factores sociales.

Se encuentran como desencadenantes las condiciones actuales de cambio social por las que atraviesan estas profesiones, tales como la aparición de nuevas leyes y status que regulan el oficio de la profesión, nuevos procedimientos en la práctica de tareas y funciones, variación en los perfiles demográficos de la población que requieren cambios en los roles, pérdida del prestigio social, etc.

Son variables propias del individuo y hacen referencia a aspectos de su personalidad, sus sentimientos, pensamientos, emociones y actitudes.

Peiró, y Salvador (1993) nos proponen las siguientes variables predictoras de Burnout del contexto ambiental:

**1) Apoyo social:** Este factor está centrado fundamentalmente en el apoyo que la persona recibe de familiares y amigos, en relación a su desempeño laboral y las circunstancias que su trabajo le deparan. Se define como la ayuda real o percibida, que el individuo obtiene de las relaciones interpersonales tanto en el plano emocional como instrumental para una situación específica. El apoyo social generalmente envuelve a un grupo de familia o amigos que proveen al sujeto de autoestima profesional de la que en muchas ocasiones se carece en el trabajo. Permite al individuo sentirse querido, cuidado, estimado y



valorado las cuales participan en una red de comunicación y de mutuas obligaciones. Protege la aparición de trastornos físicos y psicológicos. A menor apoyo social más posibilidades de padecer el síndrome. Las relaciones familiares y/o de pareja positivas confieren a la persona cierta inmunidad a padecer el Burnout.

**2) Relaciones interpersonales:** Son las relaciones mantenidas con familiares y amigos fundamentalmente, que procuren que el ambiente habitual de la persona sea agradable o no. Conforme aparecen ambientes personales más aversivos aumenta la frecuencia de padecer Burnout, es en ella donde la despersonalización se aprecia.

**3) Comunicación:** Se plantean que cuando los flujos comunicativos se deteriora más en el ambiente social del individuo, la aparición de Burnout aumenta. Donde más incidencia tiene es en la dimensión de realización personal.

**4) Actitudes de familiares y amigos:** Está muy condicionada por las relaciones interpersonales pero, en este caso se refiere al sentido positivo o negativo de las actitudes que familiares y amigos tienen hacia la persona. Ante actitudes más aversivas más Burnout.

**5) Satisfacción vital:** Esta variable describe la sensación de felicidad y agrado que el individuo presenta con su estilo de vida y las interacciones que se producen como consecuencia de él. Según los autores a menor satisfacción vital más Burnout, en concreto mayor nivel de agotamiento emocional.

**6) Exigencias vitales:** Aquí señalan que las demandas intensas y los requerimientos de un compromiso completo en los diversos aspectos de la vida (matrimonio, familia, amistad, etc) pueden derivar en Burnout.

**7) Problemas familiares:** El hecho de que ocurra problemas familiares que estén distorsionando el funcionamiento normal de la dinámica del hogar, predispone a la persona a sufrir Burnout.

**8) Recursos de afrontamiento familiares:** En este punto se plantea que cuando la familia facilita los recursos para afrontar las situaciones que pueden dar lugar a Burnout, la persona presenta menor vulnerabilidad a su padecimiento. Estos recursos de afrontamiento son independientes de los que puede poseer el individuo en su contexto laboral.



9) **Cultura:** Los autores mantienen que el Burnout no afecta de la misma manera a individuos pertenecientes a una cultura u otra, debido fundamentalmente a que ésta marca no sólo la forma de entender el desempeño laboral, sino también la manera de entender las relaciones sociales y los diferentes apoyos que la persona puede recibir. De ahí que estos autores concluyan que la cultura puede ser un mediador relevante en la incidencia del Burnout.

## 1.7 Síntomas y consecuencias del síndrome de Burnout.

A partir de la definición de Maslach y Jaksón (1981) se genera el análisis de los diferentes factores implicados en el síndrome, entre ellos se encuentran: los factores emocionales, los síntomas relacionados con la depresión, la indefensión, el sentimiento de fracaso y la pérdida de autoestima. Es habitual ver la imagen de la persona “quemada” como alguien amargado sin ganas ni voluntad para emprender cualquier tarea, en parte como una consecuencia de los efectos descritos, los sentimientos de irritabilidad, disgusto y agresividad han sido también frecuentemente citados.

La pérdida de las expectativas laborales iniciales marca de forma importante el comienzo del proceso, el síndrome se caracteriza por ser una frustración cognitiva, una especie de depresión cognitiva al comprobar que los valores iniciales de referencia aparecen como insolventes, incapaces de solucionar el problema laboral planteado.

En este contexto se produce una serie de consecuencias bien conocidas como correlatos cognitivos del estrés crónico, tales como las dificultades para concentrarse o tomar decisiones (Buendía y Ramos, 2001). Los mismos autores nos mencionan que el aspecto conductual es otra de las dimensiones insuficientes consideradas en el estudio del desgaste profesional.

La despersonalización puede asumir muchas formas y tener niveles muy diferentes y sin embargo tales aspectos han sido muy poco analizados.

Como manifestaciones conductuales del Burnout los aspectos más usualmente citados han sido el aumento del consumo de estimulantes y otro tipo de abuso





de sustancias. Los hábitos de salud suelen estar relacionados de forma negativa con los niveles de Burnout (Nowack, Hanson y Gibbons, 1895, citados en Buendía y Ramos 2001)

Los aspectos sociales fueron considerados de forma específica desde los primeros momentos de la formulación del síndrome. La descripción habitual suele insistir en la imagen de la persona profesionalmente desgastada como alguien que tiende a aislarse y a encerrarse en su sentimiento de fracaso. El cual en algunas ocasiones puede acompañar la experiencia Burnout, generando consecuencias sobre la organización en la que se presentan los propios servicios. Algunos de tales efectos son el cinismo, otros de índole conductual son el absentismo, la rotación de personal, las intenciones de abandonar la organización.

Los resultados encontrados indican que el Burnout influye en los retrasos, la multiplicación de descansos y absentismo (Maslach y Jackson 1981). Algunos autores han encontrado una disminución de la productividad (Golembiew y Muzenrinder, 1988 citado por Fernández, 1999). En un estudio comparativo realizado entre profesores y médicos del estado de Durango no se encontraron diferencias entre género y estrés además de que los niveles de estrés encontrados son considerables leves o moderados (Barraza Macías y Col. 2005).

De manera general Buendía y Ramos (2001) nos muestran un cuadro en donde nos describen los principales síntomas del síndrome de Burnout.



Emocionales	Cognitivos	Conductuales	Sociales
<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Depresión</li><li>❖ Indefensión</li><li>❖ Desesperanza</li><li>❖ Irritación</li><li>❖ Apatía</li><li>❖ Desilusión</li><li>❖ Pesimismo</li><li>❖ Hostilidad</li><li>❖ Falta de tolerancia.</li><li>❖ Acusaciones a los clientes</li><li>❖ Supresión de sentimientos.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Cinismo</li><li>❖ Pérdida de significado</li><li>❖ Desaparición de expectativas</li><li>❖ Modificación de autoconcepto</li><li>❖ Desorientación cognitiva</li><li>❖ Pérdida de la creatividad</li><li>❖ Distracción</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Evitación de responsabilidades</li><li>❖ Absentismos</li><li>❖ Conductas inadaptativas</li><li>❖ Desorganización</li><li>❖ Sobreimplicación</li><li>❖ Aumento del uso de cafeína, tabaco y drogas.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Evitación de contactos</li><li>❖ Conflictos interpersonales</li><li>❖ Malhumor familiar</li><li>❖ Aislamiento</li><li>❖ Evitación profesional.</li></ul>

Por su parte, Farber (1985) afirma que el Burnout no es un proceso que comienza con el estrés, sino con la pérdida de compromiso y propósito moral en el trabajo. El desarrollo del síndrome de agotamiento, aunque es progresivo es dinámico, por lo que no ocurre siempre en el mismo orden o con la misma intensidad y cada persona vive este proceso de manera diferente, así como también sus causas pueden ser variadas (Ramírez, 1994).

Spaniol y Caputo (citado por Robles, 1995) proponen una serie de pasos del proceso de Burnout, relacionado con la intensidad y duración de los síntomas.

Primero.- Los signos y síntomas de Burnout son ocasionales y de poca duración. A través de distracciones tales como descanso, relajación, ejercicio o pasatiempos, la persona puede recuperar su nivel de entusiasmo hacia el trabajo.

Segundo.- Los síntomas se hacen más constantes, de mayor duración y es más difícil sobreponerse a ellos. Los métodos normalmente utilizados para relajarse parecen ser poco efectivos, después de haber dormido toda la noche



la persona despierta cansada; aún después del fin de semana se siente agotada y tensa.

La preocupación por la efectividad laboral se vuelve un hecho central, al mismo tiempo que el individuo empieza a mostrarse negativo y frío con los pacientes y compañeros. Se notan cambios de humor del profesional.

Tercero.- los síntomas son continuos; aparecen problemas físicos o psicológicos que persisten. Las dudas sobre la competencia personal acosan al profesional, quien se siente deprimido o molesto, sin lograr explicarse qué le sucede. La persona se aísla, tiene pocas relaciones interpersonales y considera seriamente la posibilidad de renunciar o cambiar de profesión. Los problemas familiares se intensifican.

En este capítulo se revisaron las características asociadas con el síndrome de Burnout, el cual se presenta cuando las demandas propias del empleo, sobrepasa las recompensas obtenidas y trae consigo diversos efectos Físicos, psicológicos y/o conductuales, clasificados en tres grupos según Maslach y Jackson (1981): Agotamiento emocional, despersonalización y falta de logro personal.

## CAPITULO II



Fuente: La escuela de Atenas de Rafael



## EL SÍNDROME DE BURNOUT EN LA DOCENCIA Y SU RELACIÓN CON SATISFACCIÓN MARITAL.

En este capítulo se definirá el concepto de Burnout en los docentes, retomaremos su origen y desarrollo, abordando los rasgos que contribuyen al síndrome, se revisará el modelo estructural del Burnout docente y los prototipos de docentes que lo padecen así como sus consecuencias en la satisfacción marital.

### 2.1 Conceptualización

El Burnout docente es un tema poco explorado en México, y la mayor cantidad de información al respecto proviene de otros países con condiciones sociales, culturales, económicas y políticas muy diferentes.

En general, el Burnout se presenta en las profesiones de servicios, y por ello también en la enseñanza, surge de la falta de correspondencias entre las exigencias de la profesión (ayudar a los demás) y las recompensas recibidas (principalmente, comprobar la autoeficiencia para lograr este objetivo, percibir el progreso de los estudiantes, el reconocimiento de los demás, etc.) En general, estas profesiones comparten tres características básicas (Pines y Aronson, 1988):

- 1.- Suponen un trabajo emocionalmente muy gravoso.
- 2.- Tienen una orientación centrada en el cliente (se da como obvia la suposición de que si los estudiantes no aprenden es porque el profesor no enseña bien).
- 3.- Los trabajadores que las eligen tienen rasgos de personalidad comunes.

Esteve (1987) denominó al síndrome de Burnout en la docencia como malestar docente, es decir sabemos que algo no anda bien, pero no somos capaces de definir qué es lo que no marcha y por qué, este malestar está ligado con la desmoralización, la baja autoestima, el cambio social en la valoración del rol



docente, y los cambios que se han generado en la enseñanza y que inciden en la crisis de la identidad docente.

El Burnout docente puede ser definido como un patrón negativo de respuesta a eventos estresantes relacionados con la práctica de la enseñanza; los alumnos y la docencia como profesión, así como una percepción de la falta de apoyo administrativo (Seidman y Zager, 1987). Es decir, se produce como resultado del fracaso en el desarrollo de conductas adaptativas en las situaciones de estrés escolar (Moreno, 2000).

Para Cunningham (1983, en Kyriacoy, 1987) el Burnout que aqueja a los maestros “es el síndrome que resulta del estrés docente prolongado, caracterizado principalmente por agotamiento físico, emocional y actitudinal”.

Según Kyruacou y Sutcliffe (1978), el Burnout docente es “la experiencia sufrida por un maestro de emociones no placenteras como: tensión, frustración, ansiedad, ira y depresión” resultantes de las siguientes percepciones de su labor docente.

- a) Las demandas van dirigidas hacia él o ella.
- b) Es incapaz o tiene dificultad para cubrir dichas demandas.
- c) El fracaso para lograrlo amenaza su bienestar físico y/o mental.

En las tres, el elemento clave es una percepción de amenaza, y las demandas que se mencionan pueden ser impuestas por sí mismo u otros (superiores, padres de familia, administrativos).

El Burnout docente se describe como el resultado final del estrés docente, este síndrome daña seriamente la habilidad del profesor para ejecutar su trabajo: presenta sentimientos negativos, se desarrolla una actitud de cinismo, se pierde la implicación con los alumnos, aumentan las enfermedades físicas y mentales, el ausentismo y en ocasiones, el consumo de drogas y alcohol (Calvete 1997 citado en Hernández y Lara 2006). A pesar de que algunos maestros pueden presentar signos de estrés docente y a la vez manifestar satisfacción en el trabajo, Blaise (1982 Op. Cit) indica que estos individuos son más propensos a presentar el síndrome de Burnout.



Cordeiro (2003) define el rol del maestro como un profesional que debe proyectar, poner en ejercicio, medir y adecuar permanentemente las estrategias para el desarrollo integral de la persona (maduración personal, moral y cívica) a través de la promoción del aprendizaje y la construcción de saberes, habilidades y actitudes de los educandos, más allá de la mera institución transmisora de conocimientos normalizados, propia de un sistema de enseñanza tradicional. Destacan la importancia de tener profesores comprometidos con la realidad social y con las necesidades de sus alumnos en un tiempo y momento determinados, resaltando la obligación profesional de poseer una visión crítica, vocación de servicio, sentido de pertenencia a una comunidad y sobre todo tener la creatividad para poner su formación y su experiencia al servicio de los alumnos.

Con lo revisado hasta aquí podremos darnos cuenta que el profesor tiene una gran responsabilidad sobre sus hombros y las expectativas sociales hacia su labor y los resultados de ésta, son muy altas. Aunado a esto están las metas personales, profesionales y en muchas ocasiones una visión de la educación ideal que se ve confrontada con situaciones que la obstaculizan. El compromiso docente afecta las vidas de muchas personas y las metas por alcanzar no resultan fáciles, incluyendo variables que el maestro no puede controlar, es por eso que la docencia es una profesión de riesgo para padecer el síndrome de Burnout (Hernández y Lara 2006)

## **2.2 Origen y desarrollo del Burnout en la carrera del docente.**

El trabajo con jóvenes puede ser complicado, ya que existe una alta responsabilidad hacia estos, no solo en lo académico, sino también en lo emocional (etapa formativa), a su vez puede resultar un motivador para prevenir o aminorar el Burnout el verlos aprender y crecer es satisfactorio, lo demuestra un estudio realizado con profesores de preparatoria.(Brunetti 2001) a su vez este estudio señala que el sentido de servicio a la sociedad y de autonomía para llevar una clase son motivadores aun más poderosos que los beneficios salariales.



Existe un factor importante a considerar sobre la labor docente: la transición de la preparación profesional para enseñar al salón de clases, de estudiar cómo hacerlo, a ponerlo en práctica en una situación real. Hay una diferencia entre las expectativas de un maestro inexperto y la experiencia auténtica, misma que da un golpe de realidad a sus ideas originales. (Hernández y Lara 2006) Con respecto a esto Cordeiro (2003), Schwab e Iwanicki (1982) arrojaron datos que indican que los docentes principiantes presentan con mayor frecuencia elevados índices de Burnout debido a que no suelen estar adecuadamente preparados para hacer frente a los conflictos emocionales de su labor y tienen menos experiencia en controlar sus propios sentimientos, dando como resultado el miedo al cambio y a las consecuencias de este, así como a las situaciones adversas tales como:

- Recibir el grupo más difícil.
- El peor horario
- La peor aula.

En este proceso es fundamental la aceptación y cordialidad por parte de los compañeros de trabajo también juegan un papel importante en su adaptación y desempeño (estos factores no están bajo su control).

Bryne (1998) señala que en USA el 50 % de los maestros principiantes deja la docencia en los primeros siete años de labor. Explica que en este porcentaje más de dos tercios la abandona en los cuatro primeros años, presentándose el Burnout en el segundo y quinto año de trabajo.

Friedman (2000) encontró que las experiencias del primer año de enseñanza

Pueden ser divididas en tres etapas:

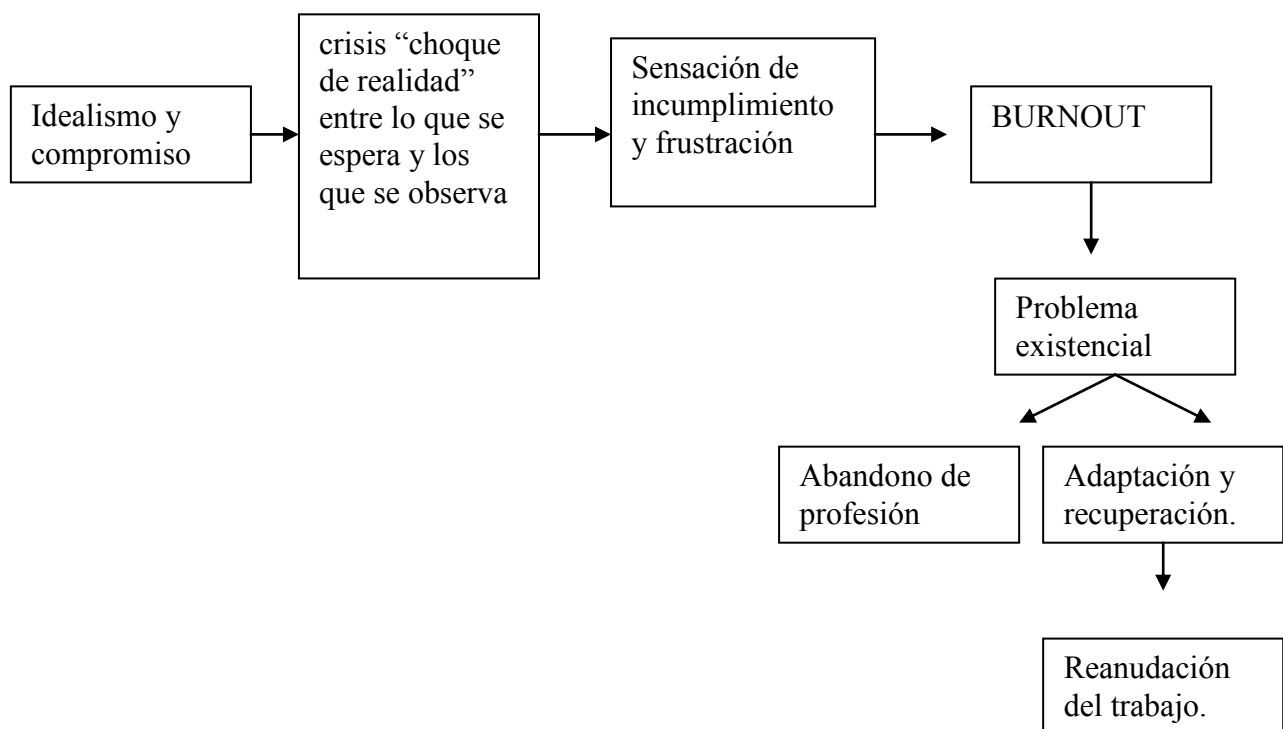
- ❖ La baja repentina: las descripciones de las primeras semanas de clases incluyeron palabras como: Conmoción, Pesadilla, catástrofe, colapso, sufrimiento, desesperación, crisis y presión. Se observa que todas ellas implican experiencias perturbadoras y para las cuales no estaban preparados.
- ❖ Fatiga y agotamiento: los sujetos expresaron su evidente desilusión por la enseñanza y la atribuyeron a los siguientes factores: dificultades con los



estudiantes, sobrecarga de trabajo, críticas hacia su trabajo, falta de reconocimiento y recompensa, aislamiento y temor de pedir consejo a sus compañeros y falta de entrenamiento.

❖ Adaptación: Los individuos trataron de adaptarse o sobrevivir al ambiente académico. Para ello, aprendieron técnicas de enseñanza y encontraron un balance entre la calidad idealista de la enseñanza y la calidad de esta en una situación real.

## 2.2.1 Eficacia profesional, Síndrome de Burnout y posibles consecuencias



Fuente: Friedman, I. (2000). Burnout in Teachers: Shattered Dreams of Impeccable Professional Performance, *Journal of Clinical Psychology*, Vol. 56 (5), p.601.

En el proceso que un profesor puede pasar en su primer año se distinguen tres etapas, este proceso comienza con una actitud sumamente positiva y comprometida por parte del maestro, misma que será confrontada por la experiencia real en un salón de clase. Esto originará sentimientos de cansancio, frustración y desempeño inadecuado de su labor, lo que se traduce en Burnout, si esta etapa no se supera puede darse el abandono de profesión.



Friedman y Lotan (1985, en Friedman, 1991) encontraron que el nivel de Burnout se incrementa con la edad y los años de experiencia, alcanzando su máximo en el rango de 41 a 45 años de edad, a partir del cual comienza a declinar, ellos explican que este fenómeno ocurre principalmente cuando los profesores ostentan mayores estudios, ya que usualmente aspiran a metas más altas y pueden sentirse frustrados al no poder alcanzarlas en la escuela donde laboran.

Cordeiro (2003) expone que el síndrome se manifiesta mayormente en varones con una experiencia docente de 5 a 15 años; en tanto Yeltekin (2005) encontró una menor incidencia de Burnout en varones con más de 10 años de experiencia, específicamente en la subescala de despersonalización.

Pines y Arosón (1989) señalan que las investigaciones de Burnout en tres generaciones de mujeres han comprobado que aquellas que tienen una doble carga de trabajo por tener un empleo y una familia que atender presentan mayor satisfacción con su vida y su labor, tienen más variedad y autonomía y son menos propensas a presentar Burnout.

### **2.3 Rasgos que contribuyen en el desarrollo del síndrome de Burnout en la docencia.**

Un trabajo en el cual una persona ayuda a otra implica siempre un cierto grado de estrés psicológico y emocional, porque los maestros están expuestos a los problemas físicos, emocionales y psicológicos de los alumnos durante largos periodos de tiempo, con la responsabilidad de solucionarlos y que les obligan a una entrega emocional continua en su trabajo (Manassero, 2003).

Gairing (1991) nos dice que la mayoría de las veces, los profesionales que eligen un trabajo de servicio humano comparten una característica especialmente común: son personas especialmente sensibles a las necesidades de los demás, por lo que tienen sus propias fuentes de estrés y Burnout. Algunos rasgos de severidad que contribuyen en agravar los problemas de Burnout entre los profesores con respecto a otras profesiones son:



- ❖ Exige un contacto e interacción personal constantes con los estudiantes, niños o adolescentes en el cual siempre se debe manejar como experta, paciente, sensible y útil.
- ❖ Su trabajo siempre está abierto al examen y evaluación de diferentes personas, frecuentemente competidoras entre sí y con diferentes intereses.
- ❖ El profesor trabaja con individuos que pueden no querer trabajar con él ni aceptan beneficiarse de su esfuerzo y maestría, además carece de posibilidades para actuar sobre estos estudiantes refractarios.
- ❖ La enseñanza ofrece pocas posibilidades a los profesores para relajarse, descansar y entablar relaciones con otros adultos a lo largo del día.
- ❖ La remuneración salarial es siempre menor que otros puestos de trabajo equivalentes por la titulación o formación de los profesores y empuja a los profesores a completar sus ingresos con otros trabajos.

Manassero (2003) también menciona que las expectativas excesivas que los profesores tienen sobre los diversos aspectos de su trabajo suele ser una importante consecuencia, cuando estas expectativas no son satisfechas por los resultados. La autora considera brevemente algunas de las más comunes:

- ❖ La confianza absoluta e ilimitada en la capacidad profesional conduce a una actitud mística, próxima al celo misionero, que espera que la asistencia siempre será decisiva para ayudar a alguien (idealismo narcisista)
- ❖ La creencia que realizar servicios extraordinarios para los alumnos llevará beneficios extraordinarios para ellos y para el propio profesor suele ser bastante irreal y causa a de desánimo cuando no se alcanza.
- ❖ Se espera que los alumnos aprendan con una asistencia sencilla como la que se aprende en la formación inicial; los resultados son otros diferentes, y nunca una sencilla medida suele ser suficiente para que aprendan.
- ❖ La expectativa de que todos los estudiantes responderán bien a su intervención, habitual sobre todos los profesores nuevos, es hecha añicos por la realidad; algunos estudiantes incluso no progresarán, independientemente del trabajo que se haga con ellos ni de quien lo haga.



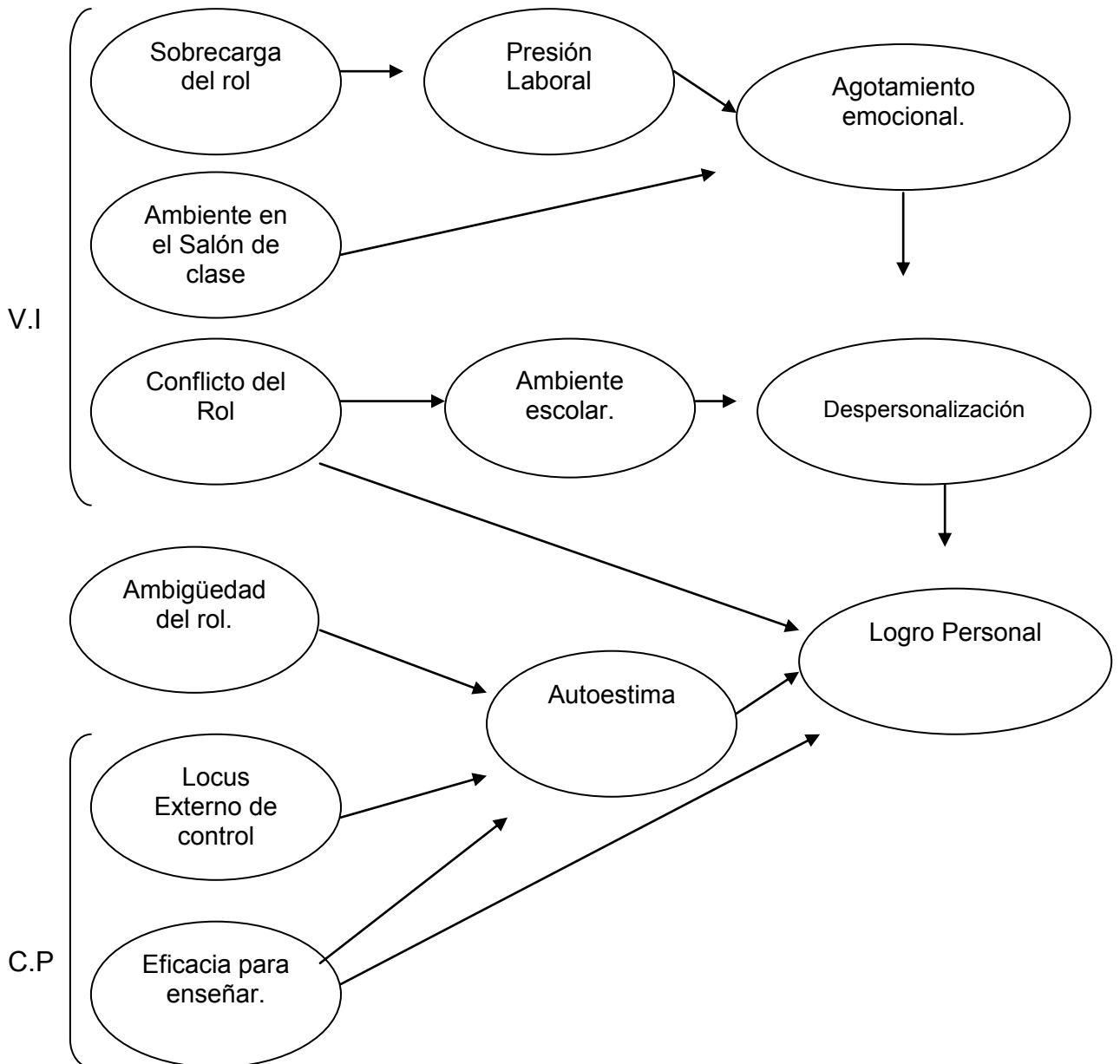
- ❖ La impaciencia por ver los resultados de trabajo inmediatamente, o con un margen temporal demasiado urgente, es otra fuente de consecuencia en una profesión donde los más grandes cambios necesitan largos periodos de tiempo para poderse ver.
- ❖ Los profesores suponen que los estudiantes están motivados para aprender, aunque sea con altibajos; y por lo tanto que están bien dispuestos a acoger su ayuda y su enseñanza; la realidad en muchos casos es otra, la única motivación para enseñar la pone el profesor, mientras que los estudiantes carecen absolutamente de ella.
- ❖ Los profesores esperan que los alumnos se comporten según cierto papel de manera que sean fácilmente controlables y permitan ejercer su autoridad.
- ❖ El profesor espera que su trabajo sea apreciado y valorado por sus compañeros profesores y especialmente por los estudiantes o sus padres, pero esto no es tan frecuente.
- ❖ Los profesores esperan realizar su trabajo en un ambiente estimulante y recompensador.
- ❖ Los profesores esperan aprender en el trabajo los temas que ignoran o recibir preparación formal para la innovación y los cambios.
- ❖ La profesión docente no suele tener una carrera estructurada que permita elevar progresivamente el status de los profesores, de modo que las expectativas de progreso profesional se ven tempranamente truncadas.
- ❖ Los bajos salarios son una de las características más universales de la profesión docente en todos los niveles educativos, los salarios son tan bajos que no son suficientes para satisfacer las necesidades personales y familiares y resultan insultantes cuando se compara con la situación económica de algunos de sus alumnos.

## **2.4 Modelo Estructural del Burnout Docente.**

Maslach y Jackson (1986) agruparon las causas responsables del Síndrome de Burnout en tres categorías de factores: personales, profesionales e institucionales. Por su parte, haciendo referencia al ámbito laboral de los maestros Dorman (2003) postuló un modelo estructural para explicar el Burnout

docente, basado en las investigaciones de Bryne (1994, en Dorman 2003), en el cual relacionó un conjunto de variables, divididas en organizacionales (profesionales e institucionales) y de la personalidad, con las tres subescalas del Inventario de Burnout de Maslach.

## Variables organizacionales V. I y características de la personalidad C.P



Fuente: Dorman, J. (2003). Testing a model for Teacher Burnout. Australian Journal of Educational & Developmental Psychology. Australia. Vol. 3 pp. 35-47.



En este modelo, se observa cómo las variables tanto organizacionales como de personalidad, interactúan y se ven relacionadas con el agotamiento emocional, la despersonalización y el logro personal. Las variables organizacionales son aquellas sobre las cuales el individuo tiene poco o nulo control, ya que dependen directamente en el salón de clase, conflicto, ambigüedad del rol, presión laboral y ambiente escolar. Por otra parte, están las características de la personalidad del sujeto que pueden afectar su desempeño en el trabajo: locus externo de control, eficacia para enseñar y autoestima. Estas variables se pueden relacionar de distintas formas:

- ✚ **La sobrecarga del rol**, es decir, el exceso de tareas y responsabilidades, al combinarse con la presión ejercida por la institución, es causa del agotamiento emocional.
- ✚ Cuando el **ambiente del salón** de clases no es favorable o resulta desagradable para el maestro, también puede presentarse el agotamiento emocional.
- ✚ Al existir **conflicto del rol** como maestro en un ambiente escolar percibido como adverso, sobrevienen indicios de despersonalización.
- ✚ Cuando las **tareas y responsabilidades propias del rol** resultan poco claras o ambiguas, esto puede tener efectos negativos sobre la autoestima y deviene una falta de logro personal en el trabajo.
- ✚ El **locus de control externo**, en el cual el maestro cree que no tiene poder sobre lo que ocurre a su alrededor, también tiene repercusiones sobre la autoestima y por consiguiente, el sujeto no percibe un nivel de logro personal adecuado.
- ✚ La falta de habilidad o **eficacia para enseñar** es otra variable que actúa en contra de la autoestima y ocasiona que el maestro no esté conforme con los logros que ha alcanzado a nivel personal y profesional.

Amiel (1986, en Guerra y Jiménez, 2004), encontraron que los docentes necesitan de gratificaciones de autoestima para el correcto funcionamiento de sus actitudes profesionales. Esto puede aplicarse a cualquier área profesional y resulta un factor determinante para contrarrestar el Burnout, sin embargo en la vida cotidiana es frecuente que dichas gratificaciones sean escasas y se vean



sobrepasadas por las demandas y los conflictos relativos al desempeño de la labor.

## **2.5 Prototipos de profesores con síndrome de Burnout.**

Farber (1991, citado por Martínez, 2009) ha sugerido la existencia de tres prototipos de profesores Burnout, sistematizando todos los rasgos de la conducta profesional, y aunque esta clasificación no debe tomarse como un modelo exacto de la realidad, nos puede ayudar a entender los diferentes prototipos bajo los que aparece el síndrome.

### 2.5.1 Profesores agotados.

Los profesores agotados reaccionan ante las excesivas demandas y los fracasos en la enseñanza, trabajando cada vez menos y con más tranquilidad ya que no esperan alcanzar ningún objetivo. Para ellos trabajar más o mejor no tiene ningún tipo de compensación; en general los profesores agotados han cortado o eliminado su compromiso y dedicación personal con la enseñanza.

### 2.5.2 Profesores frenéticos.

Los profesores frenéticos suelen estar muy comprometidos con su trabajo, reaccionan ante la adversidad y los fracasos incrementando sus esfuerzos. Los docentes excesivamente comprometidos y celosos de su trabajo olvidan incluso, sus propias necesidades y se esfuerzan heroica y frenéticamente hasta agotarse. En este prototipo se distingue un subtipo de profesor, caracterizado además por el rasgo de frenesí y la impaciencia con los demás, a este subgrupo pertenecen aquellos profesores que se creen los únicos que entienden, los únicos que hacen las cosas bien, los únicos que se interesan y que tienen las respuestas correctas a todo. Este perfil corresponde a la típica persona emprendedora que hace siempre las cosas porque está convencida que si no las hace él, nadie las hará. Con frecuencia sus alumnos tienen una opinión positiva de él porque tiene un aspecto de hiperactividad. En cambio, es nocivo y agresivo con sus colegas porque los juzga intolerablemente, a través de su propio entusiasmo y considera que no son tan dedicados y comprometidos.



## 2.5.3 Profesores infra incentivados.

Existe otro tipo de profesores que no encuentran en su trabajo ningún tipo de motivación, no se sienten agotados ni tienen afectada su autoestima. Estos docentes no perciben en su trabajo nada que consideren una buena recompensa y sienten que sus capacidades están infrautilizadas. La enseñanza no les aporta estímulos que recompensen el esfuerzo que hacen y se cuestionan las posibilidades de cambiar de trabajo, por esta razón consideran que reciben mucho menos de los que dan a la profesión y pierden el interés por la enseñanza.

Si bien las tres categorizaciones no se ajusten a la realidad, en el sentido de que no son tan homogéneas y puras como se describen, es cierto sin embargo, que el profesor desgastado puede participar en diversos instantes de las características de uno u otro tipo (Guerrero, 2001)

## 2.6 Consecuencias del burnout

Algunas de las consecuencias que afectan el bienestar físico y psíquico del docente con Burnout según Esteve (1987 en Hernández 2010) son:

### 2.6.1 Ausentismo en la docencia

El ausentismo se presenta como la reacción más frecuente de acabar con la tensión del malestar. Stern (1980 en Op. Cit.) Relaciona el aumento de absentismo con una baja motivación por el trabajo y con la existencia de malas relaciones con sus compañeros, así como la percepción que tiene el docente de unas posibilidades de promoción muy limitadas y con la carencia de equipos y materiales necesarios; menciona que existe una baja de absentismo en los primeros años de labor profesional, siendo en los 5 años de experiencia profesional el punto en el que aparecen los más elevados niveles de absentismo.

Polaine (1982 en Op. Cit.) Establece que el docente adopta actitudes dogmáticas, que pueden ser de utilidad para compensar, neutralizar o





enmascarar su ansiedad, según Nicholls cuando se incrementan las actitudes dogmáticas decrece la ansiedad.

Los periodos de vacaciones de los que gozan los docentes cumplen una función importante ya que estos rompen la acumulación de estrés.

Otras variables que tienen que ver con el absentismo son el salario, expectativas incumplidas, liderazgo desconsiderado, falta de autonomía, deficiente respaldo, ansiedad elevada, ambición, agresión, inseguridad emocional, edad y tiempo que se ha dedicado a la Profesión.

## 2.6.2 Intenciones de dejar la profesión

La intención de abandonar la profesión como nos señala Hernández (2010) nace en el entorno laboral y pasa por las reacciones afectivas de los empleados, en donde ellos toman en cuenta diferentes factores de su entorno laboral, desarrollado reacciones positivas y negativas. Los factores positivos serán importantes para que los empleados continúen con sus labores, pero sin embargo los factores negativos obligaran a los profesores al abandono laboral.

La jubilación anticipada en varios docentes se plantea como la forma de dejar la docencia, y así como este factor existen otros externos que facilitan el sentimiento de abandono como son: la elección de continuar sus estudios, la disponibilidad de empleos alternos etc. Estos factores constituyen el proceso de renuncia al puesto, que pueden ser razonadas o simplemente actuadas impulsivamente, dependiendo del ambiente laboral y la relación que se tenga con el puesto docente o con los compañeros de trabajo.

Bridges (1980) menciona las recompensas intrínsecas como el reconocimiento, sentimientos de satisfacción, de plenitud, superación, las cuales son de mayor importancia que las extrínsecas, las cuales se refieren a condiciones laborales y políticas administrativas que favorece en el proceso de la intención de abandonar la profesión.

Estos factores producen sentimientos de frustración, insatisfacción laboral, desencadenando absentismo, impuntualidad y renuncia.



## 2.6.3 Enfermedades en el docente.

Los problemas de salud que se presentan en los docentes, son aquellos que afectan en el número total de días de ausencia que el profesor genera a lo largo del periodo escolar, entre los cuales las más importantes son:

- Traumatología
- Genitourinarios.
- Obstétricos
- Neuropsiquiátrico.

Estas últimas se presentan en docentes que han tendido a evolucionar constantemente, produciendo bajas debidas a enfermedades que el docente busca para liberarse del estrés laboral, sin necesidad de abandonar el trabajo definitivamente.

Se cree que esto permite a los docentes reajustarse a las situaciones laborales estresantes y así mismo desarrollar la capacidad de controlar el estrés al que se enfrenta.

## 2.6.4 Consecuencias del Burnout en la satisfacción marital.

Teniendo en cuenta que el Burnout afecta a la persona en sí y a la larga puede afectar a la pareja o familia, el resultado sería un desajuste en la satisfacción marital (el cual se entiende como el compartimiento de intereses, objetivos, valores y puntos de vista de una pareja casada según señalan Graham, Fischer, Crawford, Fitzpatrick y Bina, 2000).

El portador o portadora lo esparce. Con frecuencia se lleva a casa los problemas del trabajo y hace que el cónyuge o los hijos paguen por situaciones que le son ajenas. La relación sexual también se afecta reduciéndose su calidad como su cantidad.

Dentro de las consecuencias familiares referidas por Gándara (1998) que se presentan en el síndrome de Burnout que podemos asociar con la satisfacción marital se encuentran:



- ❖ Ruptura familiar: El propio aislamiento social que busca el profesional quemado conlleva una vida paralela que separa al profesional de la familia.
- ❖ La incomunicación: En un principio el docente comparte con la familia parte de los problemas éticos y morales que surgen en la práctica diaria, encontrando en esta comunicación una eficaz fuente de reflexión y protección. La incomunicación corta esa forma de compartir y reflexionar, se prefiere ignorar los problemas de trabajo, de tal forma que todas las repercusiones del síndrome de Burnout se trasladan sutilmente a la familia.
- ❖ El Burnout genera hostilidad, ansiedad e irritabilidad, la cual se hará evidente en todos los ámbitos en que el docente se relaciona, especialmente con el cónyuge, en su grado extremo puede llegar a la violencia física y psíquica que agrava los sentimientos de culpabilidad del síndrome.

Con la revisión de este capítulo se puede observar que el síndrome de Burnout docente es un tema de gran relevancia, por todo el alcance que tiene la docencia y el número de personas que reciben la educación y se ven influenciadas. Es por ello que se requiere tener profesores sanos y dispuestos a hacer de la experiencia educativa algo significativo y agradable, situación que se ve imposibilitada si el maestro presenta el síndrome de Burnout (Hernández y Lara 2006)

Los docentes resultan una población particularmente vulnerable al síndrome de Burnout debido a las características de su labor, como el constante trato con personas ya sean alumnos, colegas o superiores, que en ocasiones pueden resultar sumamente demandantes y saturar al maestro hasta rebasar sus propias capacidades. En estos casos, los recursos del profesor resultan insuficientes para cubrir dichas demandas, lo que ocasiona la aparición del Burnout.

El desconocimiento del Síndrome de Burnout fomenta su aparición ya que se pierden de vista los efectos a largo plazo y las probables soluciones al problema. Por esta razón, es importante la difusión de información sobre el Burnout, con el fin de establecer sistemas efectivos de prevención y planes estructurados de acción ante su aparición.



## 2.7 Tratamiento del síndrome de Burnout

### 2.7.1 Modificaciones de la conducta individual

Mejorar la calidad del trabajo. Es decir, hacer que el trabajo sea cada vez mejor (no que haya más trabajo). Maslach propone varias estrategias, como son:

- Los objetivos a conseguir deben ser realistas, factibles, específicos, teniendo en cuenta nuestras capacidades y limitaciones.
- Modificar la forma de actuación. Romper con la monotonía, modificar las tareas diarias.
- Hacer pausas. Tener la oportunidad de relajarse. Es muy beneficioso, evitar las prolongaciones de jornada. Es necesario a veces, tomarse unas vacaciones o días de permiso.
- Cuidar de sí mismo. “Debemos cuidarnos bien, para atender mejor”
- Acentuar los aspectos positivos del quehacer diario. Los alumnos no siempre son agradecidos. Esto provoca frustración y es causa de Burnout..
- Introspección. Pilar fundamental del tratamiento. Reconocer la existencia del síndrome y en segundo paso, analizar las causas que han dado lugar a la enfermedad. La autocrítica no es agradable porque pone de manifiesto ideas y actitudes negativas.
- Reposo y relajación. Disminuyen los síntomas psicósomáticos. Aprender técnicas de relajación física y mental.
- Separación del trabajo de la vida privada. No llevarse el trabajo a casa ni en la mente ni en las manos, charlar con los amigos, practicar algún ejercicio físico.
- Mantener la vida privada. Consecuencia del punto anterior descargamos la tensión con la mujer, esposo o los amigos. Recuperar aficiones.

### 2.7.2. Modificaciones de conducta social.

- ✓ Solidaridad con los compañeros. Estos conocen los problemas de sus compañeros en su quehacer diario por lo que es importante reunirse con ellos. Los compañeros reducen la tensión emocional. Aportan una visión diferente del problema.



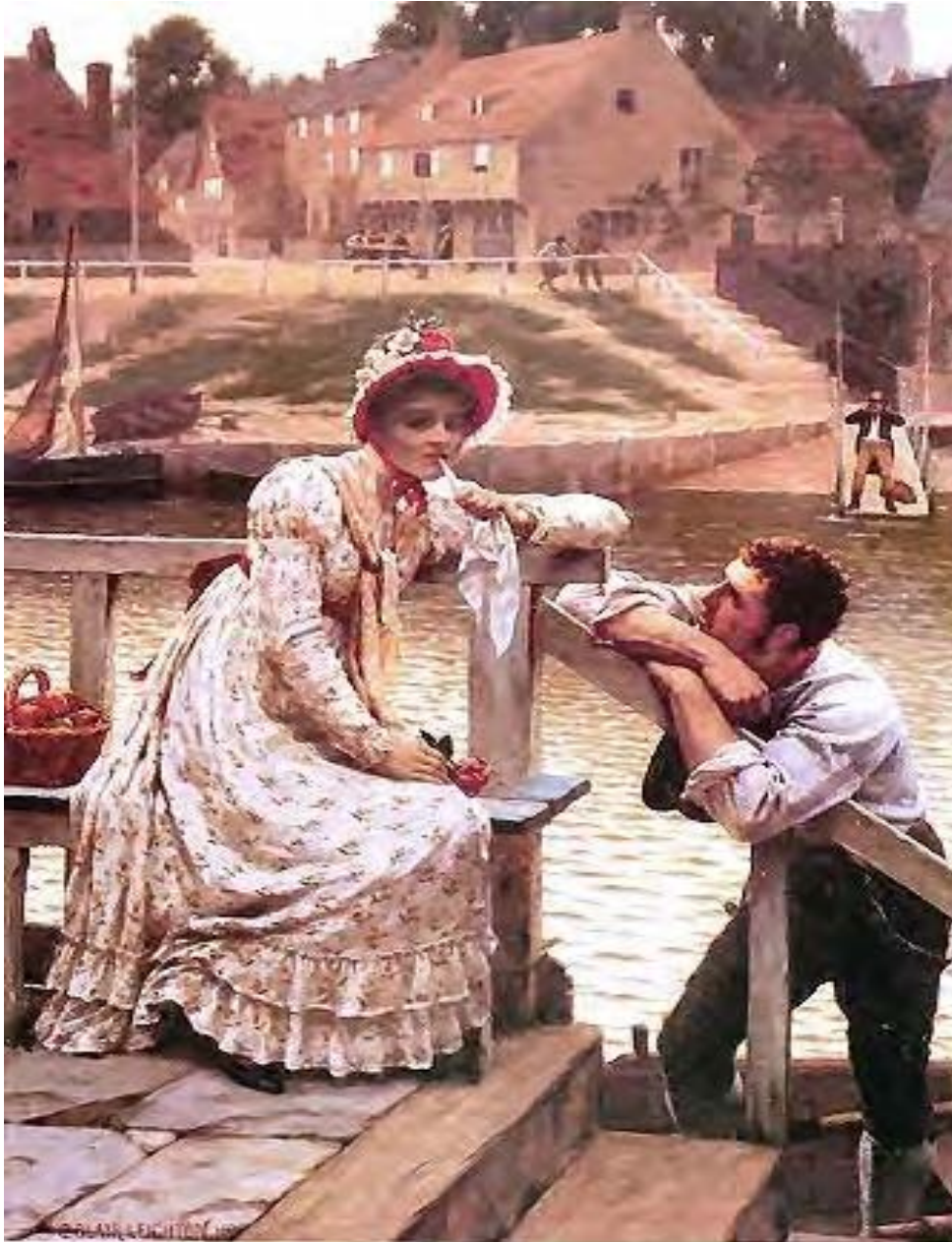
- ✓ Comparar los problemas, evita culparse. Los compañeros reconocen el trabajo bien hecho y son éstos los únicos que lo felicitan.

### 2.7.3 Modificaciones a las instituciones

Algunos factores del Burnout no dependen del profesional, sino de la institución ¿Qué modificaciones se pueden introducir en el funcionamiento de las instituciones? López Soler (2003) propone las siguientes.

- ❖ División del trabajo.
- ❖ Respeto del tiempo libre.
- ❖ Establecer períodos de descanso.
- ❖ Establecer buenas relaciones entre los trabajadores y sus jefes.
- ❖ Los jefes deben dar refuerzo positivo a los trabajadores.
- ❖ Se debe potenciar la tolerancia entre los jefes y los trabajadores.
- ❖ Aportar estímulos que pueden ser:
  - Posibilidades de promoción.
  - Mejora de las condiciones de trabajo.
  - Incrementos económicos.
  - Fomento de trabajo en equipo.
  - Contar con ellos en la toma de decisiones.

## ***CAPITULO III***



Fuente: Courtship Edmund Blair-Leighton



## SATISFACCIÓN MARITAL (SM)

En este capítulo se revisará la evolución del concepto de satisfacción marital y los diferentes modelos que existen para obtener un marco referencial. Posteriormente se mencionarán algunas de las variables que se hallan inmersas en la satisfacción marital y finalmente se describirán.

### 3.1 Conceptualizaciones de satisfacción marital (SM)

Todas las relaciones cercanas dan significado y propósito a nuestras vidas (Díaz Loving, 1996) sin embargo son fuente de conflicto, tensión y desilusión (Sánchez, 1996). Es por eso que la elección de pareja es fundamental por todos los resultados que traerá consigo.

A continuación se presentarán los diferentes conceptos que se han dado, a través del tiempo:

Borges y Locke (1944) refieren que la satisfacción marital es la correspondencia entre la relación actual y la esperada.

Locke & Wallace (1959) definió la satisfacción marital en términos de acomodación con el cónyuge (proceso didáctico mas que actitudinal)

Bloode y Wolfe(1960) la menciona como una evaluación global y subjetiva que se hace del cónyuge y su relación.

Hawkins (1968) señala que son todos aquellos sentimientos subjetivos de felicidad, satisfacción y placer experimentados por un cónyuge al considerar los aspectos actuales de su matrimonio.

Burr (1970) la define como una condición subjetiva en la cual un individuo experimenta un cierto grado de logro, de una meta o un deseo.

Berger y Kelineer (1970) la consideran como una construcción social de la realidad, creada por los miembros de la pareja. Esa realidad se sustenta al estar en interacción con otras personas, por la conversación que modifica a la vez que mantiene la creencia o idea que se tiene sobre cónyuge.



Hicks y Platt (1970) mencionan que se le puede considerar como un posible indicador de estabilidad y felicidad en una relación marital.

Chadwich, Albrecht & Kunz (1976) la definen como una evaluación global y subjetiva que un sujeto hace de su relación, con base en la evaluación de aspectos de la vida matrimonial.

Campbell (1979) considera que la satisfacción marital, se produce por las diferencias entre las percepciones individuales de cada cónyuge, y lo que el o ella aspiran en cada situación de su vida.

Spanler & Lewis (1980) así como Rivera, Díaz y Flores (1988) la conciben como una actitud subjetiva que está relacionada con diferentes conceptos tales como: comunicación adecuada, el ajuste, alto grado de felicidad marital, integración y un alto grado de satisfacción con la relación.

Hawkins, Jones y Ray (1980) la definen como los sentimientos subjetivos de felicidad y placer experimentados por un cónyuge al considerar todos los aspectos actuales de su matrimonio.

Roach, Frazier & Bowden (1981) piensan que es una actitud de mayor o menor agrado hacia la propia relación marital. Es decir, es la percepción del propio matrimonio a lo largo de un continuo en un determinado punto del tiempo.

Bahr, Chapell & Leig (1983) la consideran como una evaluación subjetiva de la calidad total del matrimonio. Básicamente es el grado en el cual las necesidades, expectativas y deseos son cumplidos en el matrimonio.

En México Nina (1985) piensa que es la actitud que tiene una persona sobre su matrimonio, la cual puede ser desde una actitud negativa a una positiva.

Pick y Andrade (1988) la conceptualizan como una realidad construida por los miembros de la pareja y como la actitud hacia la relación, es decir hacia los aspectos del cónyuge y de la interacción.





Marcet, Delgado y Fernando (1990) señalan a la satisfacción marital como el conjunto de actitudes, sentimientos y autoreportes, sobre la relación de pareja en términos de polaridad satisfacción contra insatisfacción.

Patto y Giffin (1990) la consideran una actitud hacia la relación y la pareja en términos de equidad subjetiva.

Selvini Palazzoli (1991) la definen como la evaluación y definición del rol, producto de la posición que cada miembro toma dentro de la pareja conyugal.

Kirkpatrick (1994) considera que la satisfacción marital es la correspondencia entre la relación actual y la esperada, o la comparación de la relación como una alternativa, si la relación presente termina.

Díaz, Ruiz, Cárdenas, Alvarado y Reyes (1994) definen que la satisfacción marital es una actitud que incluye el grado de satisfacción con las reacciones emocionales de la pareja, la reacción en sí y aspectos estructurales que incluyen la organización, establecimiento y cumplimiento de reglas en la pareja.

Podemos observar como las conceptualizaciones con el paso del tiempo han cambiado. En el estudio de la satisfacción marital anteriormente se planteaba una evaluación global y subjetiva del cónyuge y de la relación (Hicks y platt, 1970) sin embargo el término global no es funcional ya que no existe un solo factor o dimensión que determine el grado de satisfacción o insatisfacción sino una serie de los mismos.

Se observa que la satisfacción marital es referida en términos generales a la percepción y evaluación que cada persona hace de su pareja y de su propia relación, en términos del gusto que experimenta de lo que toca a una amplia variedad de aspectos integrantes de la relación de pareja. ( Diaz-Loving, 1990)

Para estudiar la satisfacción marital se considera más adecuado tomar un enfoque actitudinal respecto a lo agradable o desagradable que son ciertos aspectos de la relación, los cuales están sujetos a cambios y basados en experiencias.



Por lo tanto, para efectos de este estudio, podemos definir a la satisfacción marital como la actitud hacia la interacción misma y aspectos del cónyuge (Pick de Weiss y Andrade Palos, 1899) que incluye satisfacción con las reacciones emocionales de la pareja, la relación en sí, así como aspectos estructurales tales como la forma de organización, y de establecimiento y cumplimiento de las reglas en la pareja (Díaz, Ruiz, Cárdenas, Alvarado y Reyes 1994) entre otros aspectos.

### 3.2 Expectativas matrimoniales

En los primeros estudios sobre satisfacción marital se consideraba que era el resultado de la congruencia entre la relación actual y la esperada (Burges y Locke 1944), esto se ve reflejado en las teorías que plantean a parejas ideales, a partir de la internalización de atributos a las personas que en el pasado han sido queridas e inalcanzables, al no ser este proceso totalmente conciente la gente sostiene ideales (Stenberg y Barnes, 1985). Esto es cuando uno de los miembros de la pareja cree que su compañero puede o debe hacerlo feliz y satisfacer sus necesidades, al olvidar que él mismo es responsable de su condición mental.

Si bien es cierto que su pareja puede en diversos aspectos proveer placer, comodidad y compañerismo, también es cierto que su felicidad está en sus propias manos y llegan a presuponer que uno de los miembros puede controlar las reacciones de su compañero. (Stern 1991)

O'Neill y O'Neill (1976) señalan propuestas con falsa expectativas de pareja como son: que será eterno, que equivale a un compromiso total, que aportara una serie de aspectos como son la felicidad, comodidad y seguridad, que su pareja le pertenece que recibirá atenciones, preocupaciones, admiración y consideración constante por parte de su pareja que nunca volverá a conocer la soledad. Sin embargo cada una de estas creencias, ideales y expectativas es falsa de una u otra manera; resulta imposible de realizar y sustentar ya que cuando las expectativas son rígidas y los medios para alcanzarla limitados, se pierde la espontaneidad y la creatividad disminuye (Gutiérrez, 2005)



También O'Neill y O'Neill (1976) presentan una relación de expectativas realistas que se pueden utilizar como explicaciones alternativas y relacionadas con aspectos de cambio y desarrollo, por ejemplo que compartirán la mayoría de las cosas pero no todo, que cada cónyuge cambiará, y que el cambio se producirá tanto a través del conflicto como mediante la evolución gradual de cada uno de ellos, como la misma dinámica de la pareja, con respecto a eso Gaja (1994) señala que cuando una pareja se junta y comienzan a convivir se deben reajustar dichas expectativas, es decir determinar lo que se espera del cónyuge y lo que es capaz de dar y recibir, a partir de ello comenzar a construir elementos para desarrollar satisfactoriamente su relación de pareja.

En 1959 Locke y Wallace plantean este proceso de acomodación, como un ajuste por parte del individuo dentro de su relación en el cual se toman un conjunto de elementos de la pareja para cubrir una expectativa y recibir la misma actitud.

La vida matrimonial implica como lo menciona Bricklin (1981) una interrupción de la identidad de cada miembro originando una serie de cambios que implican dejar su hogar anterior, tomar responsabilidades del tipo económico, social y emocional, Así como la obtención de nuevos privilegios y requerimientos: por una parte la madurez de las personas proporciona mayor impulso psicológico y un nuevo equilibrio que permite la adaptación al status, todo ello requiere una nueva relación con la persona en sí misma.

En la relación de pareja algunas situaciones tienen un significado las cuales no se basan en un hecho real, sino que derivan de conjeturas que contienen creencias, suposiciones, reglas, preconceptos y fórmulas (Beck, 1990) es por eso que los miembros "suponen" muchas cosas acerca de lo que la otra persona piensa, siente y le agrada (Duncan y rock, 1995). Lo que "debe" y "debería" ser para mí, se supone igual a lo que "debe" y "debería" ser para ti, es decir que el otro conozca sin proporcionarle su contenido en detalle (Bernhard, 1991). Todo esto lleva consigo que el otro cada vez imponga expectativas con frases como "debería ser evidente" de manera que comienzan a conducirse por los "debería" (Beck, 1990).



Las parejas que inician el matrimonio con proyectos previamente establecidos sobre asuntos prácticos y sentimentales tienen la creencia de que el amor surja espontáneamente y que siempre continuará así sin ningún esfuerzo (Dattilio y Padesky, 1995). Sin embargo, es importante considerar el amor de una manera más realista, lo cual significa apartar el amor, “el tal vez” o “podría ser” y enfrentarse con lo que es, evitando así las falsas expectativas basadas en fantasías (Gullo y Church, 1989)

Es decir la percepción de las expectativas de los roles en la pareja y en la familia son delimitadas por creencias, opiniones y emociones que predominan en cada individuo y con frecuencia en el matrimonio se produce un desajuste, cuando el rol de uno de los miembros no está de acuerdo a las expectativas del otro. (Juárez y Moreno, 1995)

### **3.3 Modelos teóricos de satisfacción marital**

Joya (2001) señala que el estudio de la satisfacción marital surgió de tres aproximaciones distintas, las cuales determinan los aspectos de actitud hacia la relación de pareja (satisfacción) retomando factores como afectividad, conducta, variables sociodemográficas, rasgos de personalidad, etc.

#### **3.3.1 Postura Sociológica.**

Se caracteriza por encuestas conducidas para determinar las asociaciones entre variables demográficas, de personalidad y familiares (Barry, 1970 en Joya, 2001) sin embargo presentan problemas cuando explican las razones por las que se dan estas correlaciones.

❖ Hicks y Platt (1970) la satisfacción marital es vista globalmente. Es medida como el balance entre ciertos elementos negativos, soledad, contemplación de divorcio, quejas y ciertos elementos positivos, afecto, intereses comunes, adaptación, etc.

❖ Millar (1976), establece elementos necesarios para lograr la satisfacción marital: antecedentes de socialización, roles de transición en la familia, número de hijos, años de casados, frecuencia y duración de la convivencia, nivel socioeconómico y espacio para los niños, de los cuáles solo el de transición de



roles y la duración de la convivencia afectan directamente a la satisfacción marital.

❖ Rollins y Galligan (1978) bajo la teoría de la interacción simbólica concluyen que la presencia, el número y edad de los hijos son variables que tienen una relación muy importante con la satisfacción.

### 3.3.2 La postura conductual

Se caracteriza por establecer diferencias entre parejas con y sin estrés determinadas por conductas negativas, lo que permite la asociación entre las conductas y la satisfacción en una relación (Shaap, 1984 en Sánchez 2003) sin embargo ninguna de estas explica en términos generales el fenómeno de estudio.

❖ Mc Namara y Bahr (1980) clasifican los estudios realizados respecto a la satisfacción marital a través de tres modelos psicológicos.

- El bipolar, en el cual se establece que la satisfacción en el matrimonio es un balance entre aspectos positivos y negativos del matrimonio.
- El modelo Separado, que plantea que la satisfacción o insatisfacción son dimensiones independientes.
- El unipolar, Que está en función de la frecuencia de aspectos satisfactorios en el matrimonio y ha sido el menos utilizado.

### 3.3.3 El modelo contextual

Este modelo señala que durante la interacción de la pareja se muestran conductas por cada miembro en forma alternante, para ello es necesario que los miembros presten atención a la conducta del otro.

❖ Bradbury, Finchman (1991)) mencionan que la investigación en torno a la satisfacción marital gira alrededor de los procesos interpersonales que se operan en los matrimonios, así como los contextos y aspectos socioculturales donde se desenvuelve el matrimonio.



Áreas donde se desenvuelve el matrimonio:

-Cognición es decir todos aquellos esquemas que guían el funcionamiento marital.

-Afecto.

-Fisiología, es decir los problemas físicos que se pudieran presentar.

-Patrones (Demanda / retirada).

-Soporte Social procesos interpersonales durante conflictos.

-Violencia y desacuerdos.

Este modelo esta constituido por tres etapas (Cañetas y Teos, 2004)

-Etapas de procesamiento, en este se realiza la unión de los factores de atención, percepción e interpretación entre cada uno de los miembros de la pareja.

-Contexto proximal este señala que la conducta del miembro receptor como su nombre lo indica estará en función de sentimientos y pensamientos provocados por eventos externos o por específicos de la relación.

- Contexto distal incluye el conocimiento de las características psicológicas estables y continuas del otro miembro de la pareja, las variables preexistentes en la relación y aquellas variables que continúan surgiendo.

❖ Tzeng (1992) habla de una cultura objetiva y otra subjetiva. La primera considera variables de tipo demográfica y la cultura subjetiva considera variables como las características de personalidad que permean la manifestación de aspectos tanto positivos como negativos, las expectativas, la disposición hacia la interacción y las formas de interacción entre miembros de la pareja.



Los modelos anteriores se desarrollaron para explicar los aspectos que determinan que los miembros de una pareja se sienten satisfechos en su relación, retomando factores como la afectividad, la conducta, variables demográficas, rasgos de personalidad, etc.

### 3.4 Factores que influyen en la satisfacción marital

González Núñez (2004) menciona cuales son los aspectos que aumenta la probabilidad de éxito en las relaciones interpersonales de las parejas:

#### *El nivel socioeconómico.*

Tienen más probabilidades de éxito aquellas parejas que pertenecen más o menos al mismo nivel socioeconómico ya que el estilo de vida es más semejante y la forma de enfrentar los problemas es afín; cuentan con amigos y familiares que pertenecen al mismo estrato socioeconómico, lo que les permite compartir de manera más satisfactoria el ámbito social.

#### *Similitud en los estilos de vida.*

Aunque quizá distintos estilos de vida es importante que los dos tengan el mismo punto de vista acerca de la educación, metas, medios, sacrificios para sí mismos y para los hijos, gastos para la educación de éstos y el goce del proceso de formación.

#### *El mismo punto de vista hacia lo religioso.*

Las personas que comparten la misma religión, también tienen más probabilidades de éxito como pareja que aquellas que difieren en creencias. Asimismo, la intensidad con que se vivan las creencias religiosas favorece o no la vida espiritual que, a su vez, cultiva la intimidad de las relaciones interpersonales. Fomentar la empatía y tener la misma *actitud hacia* las creencias del otro, si es que no poseen el mismo credo, favorece las relaciones íntimas en la pareja. Si son de la misma religión, respetar las actividades religiosas del compañero o compañera de la vida es esencial.



✚ *Poseer un ritmo de vida semejante.*

Este aspecto se refiere al ritmo cotidiano de la vida, de movimientos, por ejemplo, caminar rápido, hábitos para levantarse o acostarse. Tienen mejor pronóstico las parejas que poseen un ritmo de vida parecido. Este se refleja en las actividades y en el uso del ocio, tanto en interés como en la frecuencia con que se practican.

✚ *Actitudes semejantes hacia lo sexual.*

La sexualidad, en cierto modo autocurativa. Cumple las metas amorosas, además de incrementar el amor en la pareja, permite la satisfacción y el placer. Esto no implica que no se pueda hacer sexo sin amor, pero la verdadera relación sexual implica el amar al otro. El orgasmo o la simple satisfacción corporal otorgan a la pareja una sensación de felicidad, la cual es la meta; cada uno obtiene satisfacción y la proporciona al otro. En la relación interpersonal subjetiva muchas veces es más importante dar complacencia al otro que recibirla, por supuesto, la relación completa madura implica dar y recibir felicidad a través de la satisfacción sexual, que permite la salida y expresión de las tensiones mediante la gratificación amorosa y sexual.

Es difícil la relación de pareja cuando uno o los dos ha disminuido su erotismo, cuando ya no sienten apetito sexual el uno hacia el otro. En esta situación la relación interpersonal está dañada, si la pareja no logra sobreponerse y darle importancia a otros aspectos y otras metas es casi seguro que esa relación de pareja perecerá. Es una actividad humana universal y suele ser a través de este aspecto que se expresa, como ya se dijo, la felicidad, pero también los conflictos. Por otra parte, si los integrantes funcionan en el aspecto sexual, aunque no lo hagan en otros aspectos trascendentales suele suceder que la pareja decida esforzarse por funcionar.

Para que las relaciones sexuales sean más satisfactorias se necesita:

- 1) La expresión de todos los sentidos de modo que se abran al deseo y a la satisfacción sensual agradable.





- 2) Que haya un conocimiento del otro. Debe saber qué le gusta, qué le disgusta, dónde siente más, dónde le duele, qué grado de placer y de dolor tolera, qué expresión tiene cuando ha llegado al orgasmo, si el otro es monorgásmico o multiorgásmico, etc.
- 3) Con la pareja amada debería existir ausencia de inhibiciones. No debe inhibirse la sexualidad del otro, al contrario es deseable que se le motive, que permite y provoque su expresión en toda su magnitud a fin de alcanzar la satisfacción. La falta de erotismo va acompañada de muchas inhibiciones: “que no piense que soy una golfa”, “que no piense que soy un explotador”, “que no se de cuenta que me da gusto que haga esta u otra cosa”. Sobre todo, es fundamental que no haya inhibición en las caricias, que son las que excitan los sentimientos y la mente. Si los ojos son la ventana del alma las manos y el contacto de piel son las ventanas de los afectos y de las emociones.
- 4) Si existe una semejanza en el concepto de sexo, en el ritmo del apetito, en el acoplamiento de movimientos corporales, en la realización de la preparación, del clímax y del acompañamiento posterior al orgasmo, la relación sexual será intersubjetivamente más placentera y cumplirá sus metas.
- 5) Relación con la familia de la pareja. Es común escuchar que se hace pareja con ella o él y es cierto, porque la pareja vive la intimidad de la sexualidad, de los sentimientos, de los éxitos y de los fracasos; pero también es muy importante la familia de ambos, en cierto modo ésta ha sido incorporada y tiene influencia sobre cada uno de los miembros de la pareja.

## Manejo de dinero.

La pareja llega a tener más éxito y permanencia en la medida en que tienen ambos una misma actitud ante el manejo de dinero. Ambos deben estar de acuerdo en qué se gasta, en que se invierte, en donde se ahorra. Cuando no hay opinión parecida en cuanto a quién lleva la administración económica, esto es, si la lleva uno, si la lleva el otro, o los dos, entonces hay problemas. Cuando se planea un divorcio, suele ocurrir que la en división de a quién pertenece tal o cual cantidad de dinero se hace de manera muy explícita, en tanto que cuando se forma una pareja se administra en una sola cuenta. El



dinero es real y es simbólico, porque puede representar amor, poder, avaricia, cariño, ternura, ayuda y así por el estilo. La pareja debería reflexionar siempre sobre el significado del dinero y cómo se administra para favorecer las relaciones interpersonales.

La mujer ha aumentado su participación en el mercado del trabajo, lo que constituye una mayor participación en el sustento del hogar. Hoy la situación ha cambiado radicalmente y se dan casos en los que la mujer lleva la batuta del sostén económico del hogar, lo que puede ocasionar una supuesta pérdida del protagonismo del hombre, que siempre ha sido visto como el proveedor de las necesidades materiales del hogar (David, 2002)

#### Nivel sociocultural parecido.


La cultura adquirida por la familia e incrementada o disminuida por el individuo, con frecuencia es un factor de éxito en las relaciones interpersonales en general y particularmente de la pareja. Los hábitos de higiene, las costumbres en la mesa, la forma de hablar y de vestirse, influyen en la relación de cada uno. El sexo y el dinero son grandes detonantes de conflicto y después las costumbres de las personas determinan que una pareja funcione o no con el tiempo. Los valores, que también son cultura y personalidad, se ven influidos por el nivel sociocultural y educativo. Todos los valores son importantes pero siempre tiene una jerarquía que mientras más semejante sea entre los miembros de la pareja generará un mejor acoplamiento.

Colleman y Hammen, (1977; citado en Rage, 1995) hablan de los predictores de ajuste matrimonial y dicen que los factores que tienen cierto grado de correlación con la felicidad matrimonial incluyen:

- a) Los antecedentes prematrimoniales de los compañeros casados.
- b) La estructura de la personalidad de la pareja
- c) El ajuste sexual
- d) El grado en que los compañeros pueden acomodarse, el uno al otro y funcionar como unidad.
- e) Los recursos, las limitaciones y las demandas ambientales.



Entre los componentes de la satisfacción marital que se mencionan para completar los factores son:

 Comunicación en pareja

Es el factor determinante de las relaciones que establecerá el individuo con los demás. La comunicación abarca la diversidad de formas cómo la gente transmite información; Qué da qué recibe, cómo utiliza y cómo le da significado. La comunicación es aprendida.

Satir (citada Sánchez 2003) explica algunos elementos de la comunicación de la pareja que aporta el individuo y que son importantes para la comunicación.

- 1) Los valores, los conceptos que presenta, el estilo personal para sobrevivir y tener una buena vida (los debiera y debería para uno mismo y los demás)
- 2) Las expectativas del momento, mismas que brotan de las experiencias pasadas.
- 3) Los órganos de los sentidos, ojos, nariz, oídos, boca y piel, los cuales nos permiten ver, escuchar, oler, gustar, tocar y ser tocados.
- 4) La capacidad para hablar palabras y voz.
- 5) El cerebro, los almacenes de conocimiento, que incluyen los que se ha aprendido de experiencias pasadas, lo que se ha leído y asimilado mediante el aprendizaje y los que ha quedado registrado en los dos hemisferios cerebrales.

En la comunicación hay mensajes sensoriales (fisiológicos), pensamientos (cogniciones), respuestas corporales (conducta) y sentimientos (emociones). Para lograr una buena comunicación existen dos elementos importantes: el primero es la capacidad de expresarle al otro los verdaderos sentimientos y temores y la segunda tener la capacidad de detenerse un momento o ratificar o rectificar si lo que se había entendido era realmente los que el otro deseaba expresar. Uno de los vicios de la comunicación que suele provocar respuestas agresivas es cuando se utiliza expresiones generalizadoras como “siempre” o “nunca”.



Verdiguél (1997 citado en Op. Cit.) explica que el lazo principal de un individuo con otro se basa en la comunicación física e intelectual, por eso es importante recalcar que no hay pareja sin comunicación. Así la clave del éxito de una pareja es la integración de ésta, la cual estará determinada por tres factores que son: comunicación, sexualidad y sentimientos.

Algunos puntos básicos que deben tomarse en cuenta en la comunicación de las parejas según Barnet (1996).

- Escuchar con atención
- Tratar un solo asunto a la vez y en momentos que no hay tensión
- Responder sin reaccionar
- Tratar de ser empático
- Decir exactamente lo que se quiere decir con claridad
- Expresar sentimientos
- Ser honesto.

#### Interacción en la pareja.

El factor tiempo puede actuar a favor del amor o en contra, ahí reside su ambigüedad, pues es un hecho que las pequeñas manías, tics, los modales desagradables, pueden a la larga crear una irritación que se incrementa. La felicidad reside tanto en la capacidad de crearla como en la de experimentarla.

Con el paso del tiempo, los aspectos disminuyen de manera consciente y los negativos aumentan. La rutina desgasta a la pareja porque comienzan a sentir que no hay nada nuevo en el horizonte. Cuando se empieza a experimentar la relación como algo “rutinario” es necesario no preocuparse, porque existen ciertas actitudes y comportamientos que se pueden adoptar para contrarrestar esa sensación displacentera (Sánchez, 2003)

- Nunca dar por segura la relación. Mantener una actitud de conquista y seducción diaria.
- Compartir sus emociones y sentimientos con su pareja y hablar a cerca de ellos.
- Hacer concesiones y negociar cuando surjan discrepancias.



- Nunca dejar que los malentendidos se acumulen.
- Escuchar atentamente los reclamos de manera abierta y comprensiva, evitando una reacción defensiva y procurando el diálogo.
- Intentar mantener su propio espacio personal, sus propias aficiones y amistades. Satisfacer sus propias necesidades, cuanto mejor se está con uno mismo, mejor podrá estar con los demás.
- Respetar la intimidad de la pareja.
- Cuidar la intimidad de la pareja.

Al transcurrir el tiempo, también se disminuye la atención hacia la pareja lo cual provoca desconfianza e intriga hacia el comportamiento del compañero, es decir incrementa los celos. Aumenta la posibilidad de que se presente una conducta infiel, esto podría deberse a que la mayor parte de sus actividades son fuera de casa, lo que da posibilidad a buscar otras relaciones. Así la infidelidad causa insatisfacción, problema de comunicación, intimidad y carencias afectivas (Avelarde, Díaz-Loving, Reyes y Rivera, 1996).

La relación de pareja ha tomado cada vez mayor importancia, ya que siendo ésta el núcleo y la base de la familia es importante que dentro de su formación, desarrollo y trascendencia estén los integrantes de la misma de acuerdo con sus roles, normas e interacción, entre otras cosas; para que en su desenvolvimiento con el mundo externo llámese sociedad, familia extendida, trabajo, etc. puedan funcionar y desarrollarse adecuadamente logrando así la felicidad.

### **3.5 Parámetros vinculados con la satisfacción marital.**

Se han desarrollado diversas investigaciones a fin de establecer la relación entre la satisfacción marital y otros elementos que la modifican e incluso determinan.

#### **3.5.1 Satisfacción marital y estabilidad marital**

Anteriormente la satisfacción marital y la estabilidad marital se habían estudiado por separado, recientemente se han integrado las dos para identificar qué variables en el comienzo del matrimonio predicen la estabilidad marital, así



como posteriormente los niveles de satisfacción marital. Es por eso que diversos investigadores han explorado la utilidad predictiva de las variables de personalidad, interacción de pareja y valoración del matrimonio.

Coan, Carrere y Swanson, (1998, Citado en Kurdek, 2002) encontraron que la frecuencia de afecto positivo (interés, entusiasmo, afecto y humor) era la única variable que predice ambos: Estabilidad y felicidad marital.

Kurdek (2002) encontró que los valores bajos en amor, gusto y confianza al inicio del matrimonio, así como la disminución de las mismas a los largo del mismo están ligados a los niveles bajos de satisfacción marital.

Por otra parte, el ajuste y la satisfacción marital se han estudiado a través de la teoría de la equidad, la cual menciona que cuando dos personas se encuentran en una relación de intercambio y consideran que éste es equitativo, se sentirán más satisfechos con la relación que aquellos que lo consideran no equitativo (Diez y Rodríguez. 1989)

De acuerdo a éste último enfoque, Díez y Rodríguez (1989) comenta que las mujeres consideran su relación marital equitativa cuando perciben un intercambio afectivo igual con sus parejas y aquellas que consideran que sus esposos son más tolerantes que ellas, presentan un alto grado de ajuste, es decir cuando perciben equidad global se sienten más satisfechas maritalmente.

### 3.5.1 Satisfacción marital y comunicación

La comunicación de pareja ha sido considerada por varios autores como un factor facilitador que contribuye a una interacción marital positiva, ya que la cantidad y el grado de intimidad de la información que se intercambia entre los esposos puede ser un indicador de la actitud que existe hacia la relación marital. (Satir, 1965; Millar y cols., 1975; Gilbert, 1976; citado en Pick y Andrade, 1988).

La relación entre las habilidades de comunicación y satisfacción marital no es simple, implica otros factores como moderadores: tipo de habilidad, angustia marital, género y el análisis de la unidad (pareja, ellos mismos, otros). Los



datos indican que la comunicación y sus asociaciones varían en función de los diferentes moderadores.

De esta manera, las habilidades de comunicación y la satisfacción son asociadas positivamente entre parejas sin angustias maritales y fueron negativamente asociadas en parejas con angustia marital (Burlenson y Denton, 1997).

Se encontraron que la dirección y firmeza de la relación entre la jubilación y la satisfacción marital tiene una contingencia con la buena comunicación durante las actividades que se realicen en la jubilación para que se de un alto nivel de satisfacción marital, la relación es buena cuando se comparten estas actividades entre la pareja, sin embargo es esencial la comunicación que se de entre ambos (Colman y Jacquart, 1988)

### 3.5.2 Satisfacción marital y personalidad

La satisfacción marital se ha construido en los últimos años como objeto de investigación en psicología social, clínica y de la personalidad. Desde la perspectiva clínica y social, la satisfacción marital se analiza en función de la interacción entre variables interpersonales y en esta línea destacan la teoría del intercambio conductual, la teoría del aprendizaje social cognitivo y la teoría de la equidad, enmarcada dentro de las teorías de intercambio social. (Marcet, Delgado y Fernando, 1990)

En estos enfoques, la satisfacción se opera en función de la habilidad para solucionar los conflictos, el tiempo que la pareja dedica a estar juntos, las conductas agradables y desagradables de ambos, el tipo de comunicación, las atribuciones que cada uno hace de la conducta del otro, la percepción de igualdad o equilibrio en beneficios que cada una de las partes obtiene de la relación (Op. Cit.)

La psicología de la personalidad enfatiza la relevancia e interacción que las variables interpersonales tienen en la satisfacción marital. Se hace hincapié en la importancia que tienen las dimensiones del temperamento, y la personalidad.



Cuando ambos miembros de la pareja coinciden en determinados rasgos de personalidad, existe mayor satisfacción marital. (Op. Cit.)

Eysenck y Wakefiek, (1981, citado en Marcet, Delgado y Fernando, 1990) demuestran que la similitud predice moderadamente la satisfacción marital. Concretamente se define que las parejas no satisfechas tienen menos similitud con respecto a las parejas satisfechas. A nivel sexo, y respecto a la mujer, la satisfacción marital viene reflejada por el deseo de continuar la relación; mientras que para el hombre, la satisfacción implica fundamentalmente estar de acuerdo y no tener conflictos.

Marcet, Delgado y Fernando, (1990) mencionaron que las dimensiones temperamentales que delimitan al hombre satisfecho, maritalmente son: Flexibilidad, conducta del acercamiento, ritmo en el sueño, afecto positivo hacia su cónyuge y nivel general de actividad alto. En cambio, las dimensiones temperamentales que delimitan a la mujer satisfecha maritalmente es el afecto positivo hacia su cónyuge.

Siguiendo esta misma línea, Swann, Wenzlaff, Krull y Pelma, (1992 citado en Sacco y Phares, 2001) dentro de la apreciación que se hace mutuamente la pareja, se encontró que aceptan con mayor facilidad la información que les confirmen su autoconcepto, porque así mantienen una visión constante y familiar de ellos mismos y del mundo. Las personas están más satisfechas maritalmente cuando la visión de su pareja concuerda con la visión de ellos mismos y más aún si esta es positiva, cuando es negativa sucede lo contrario.

### 3.5.3 Satisfacción marital y paternidad

El conocimiento popular sugiere que los bebés unen a la pareja y algunas nombran una mayor proximidad por el hecho de tener un bebé (Brinley, 1991 citado en Twenge, Campbell y Foster, 2003). Por otro lado, se sugiere que las parejas en realidad están menos satisfechas con su relación marital después de tener niños (Belsky y Pensky, 1988; Feldman, 1964; citado en Pick y Andrade, 1988). Otros discuten que los niños no tienen ningún efecto, que un matrimonio infeliz o feliz seguirá siendo el mismo. Además, se han encontrado





que las parejas en el proceso de crianza están menos satisfechas en su relación conyugal, que los matrimonios sin hijos o que estos ya fueran adultos y vivían lejos del hogar materno (Rene, 1970, citado en Pick y Andrade, 1988).

Por su parte, Le Masters (1977; citado en Op. Cit.) sugirió que la adicción o retiro de un miembro de la familia podría forzar una reorganización del sistema familiar. Esta reorganización puede ser descrita como una crisis; un cambio decisivo para el cual los viejos patrones son inadecuados. Las madres reportan una pérdida de sueño, cansancio crónico, confinamiento al hogar, culpa por no ser buenas madres, preocupación sobre su aspecto y otras insatisfacciones. Los padres reportan experiencias similares y problemas agregados tales como experimentar una declinación en la sensibilidad sexual de sus esposas, presión económica resultado del retiro de sus esposas del lugar de trabajo y descontento general con el rol de padres.

Twenge, Campbell y Foster, (2003) observaron que los padres tenían una satisfacción marital significativamente más baja que los no padres. También encontraron que a diferencia de los hombres, las mujeres mostraron un efecto mínimo pero significativo para la paternidad. De esta manera, la paternidad tenía un efecto negativo más fuerte en la satisfacción marital de las mujeres comparando a los hombres.

Los resultados de este análisis muestran que los padres reportan menos satisfacción marital que los no padres además la gente con más niños reportan mayor satisfacción marital que la gente con pocos niños. Los autores no intentan sugerir que parejas de casados deben evitar tener niños, los efectos negativos sobre la satisfacción marital son relativamente pequeños y afectan sobre todo ciertos grupos e individuos en ciertas etapas de su vida, por el contrario, este conocimiento puede ayudar a parejas para fijar expectativas razonables o hacer cambios estructurales que ayuden a disminuir la carga del cuidado del niño.



## 3.5.4 Satisfacción marital y ciclo vital de la familia.

Se ha reportado una relación lineal entre la satisfacción marital y las etapas del ciclo vital de la familia, al igual que la edad y los años de matrimonio, así como un declive por movimientos de funciones en varias etapas. (Blod y Wolfem 1960; citado en Hudson y Murphy, 1980).

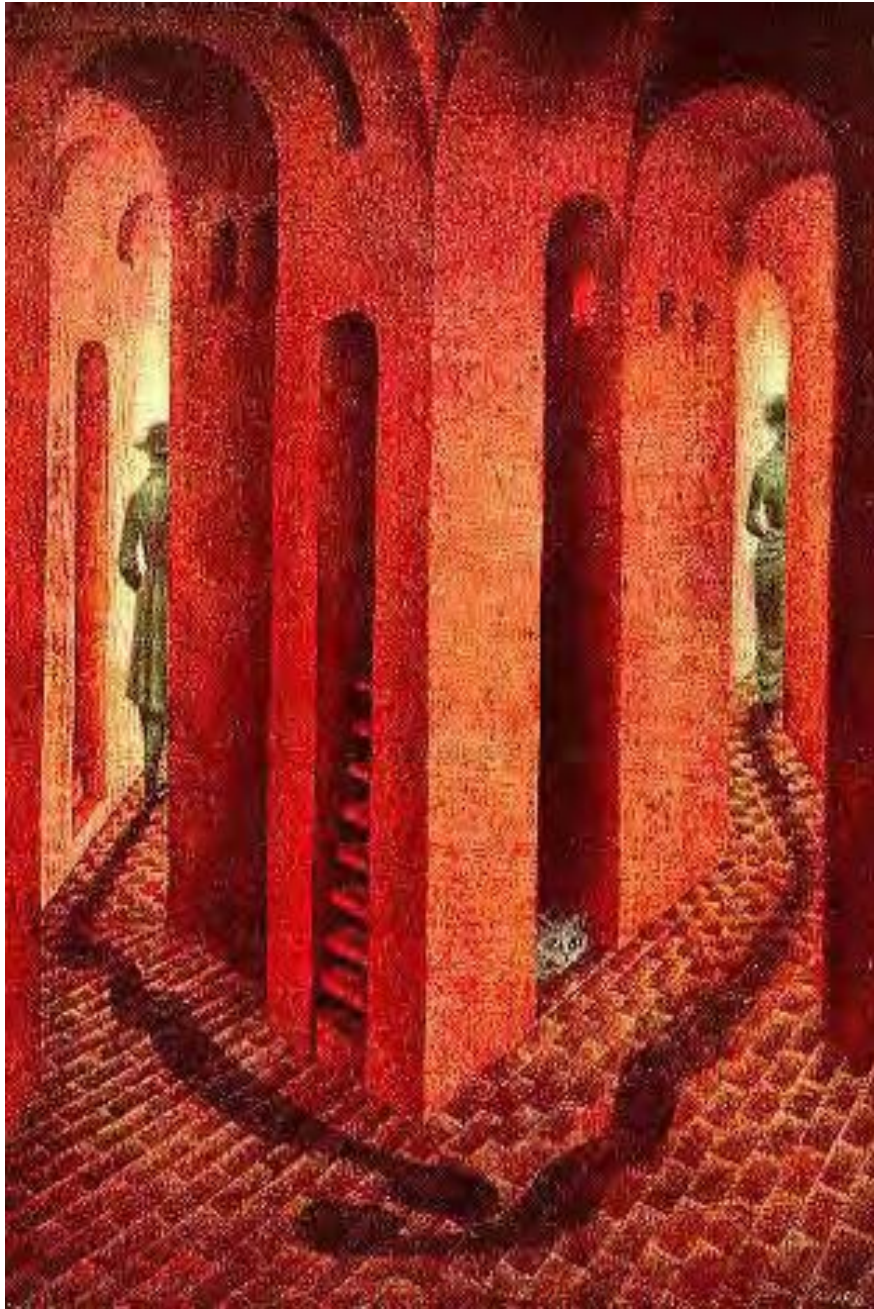
Se ha sugerido que hay una relación no lineal, en las primeras etapas del ciclo hay un declive, después de las etapas de medio un “que hacer” y finalmente un incremento en las etapas finales del ciclo vital de la familia (Rollins Cannon, 1974; Citado en Po. Cit.)

Estudios transversales han divulgado la existencia de niveles bajos de satisfacción marital en las etapas intermedias más que en los años tempranos del matrimonio (Rollins Cannon, 1974, Gilford Benglson, 1979; Hudson y Kohlhepp., 1981; Rhyne, 1981; citado en Lee, 1988).

Se ha observado que la calidad marital no es más alta en las últimas etapas del ciclo vital ( Spanier, Saber, Lazarzelere, 1979; Hundson and Murphy, 1980; citado en Llee, 1988) la evidencia apoya la existencia de una asociación curvilínea entra etapas del ciclo vital de la familia y calidad marital (Schram, 1979; Spanier and Lewis, 1980 citado en Op. Cit).

Por lo tanto al hablar de satisfacción marital estamos implicando una serie de variables que incluye las reacciones emocionales de la pareja y la relación en sí.

## ***CAPITULO IV***



**Fuente La despedida de Remedios Varo**



## TEST

En este capítulo se analizarán los instrumentos que servirán de apoyo para el estudio estadístico de la investigación, detallaremos las variables que miden así como su validez.

Al inicio de cada cuestionario fue agregado un apartado en donde se requerían de los siguientes datos demográficos:

- Sexo
- Edad
- Años de casados
- Ocupación
- Escolaridad
- Número de hijos.

### **4.1 Maslach Burnout Inventory (MBI)**

#### 4.1.1. Características.

Este instrumento utiliza una escala tipo Likert con 22 reactivos para que los sujetos valoren cada ítem, la escala se compone de 7 niveles, valora la frecuencia del síndrome.

- 0.- Nunca
- 1.- Pocas veces al año o menos.
- 2.- Una vez al mes o menos
- 3.- Pocas veces al mes
- 4.- Una vez a la semana.
- 5.- Pocas veces a la semana.
- 6.- Todos los días



El instrumento establece los siguientes criterios:

Subescala	Puntuación		
	Baja	Media	Alta
Agotamiento Emocional (AE)	0 - 18	19 - 26	27 - 54
Despersonalización (D)	0 - 5	6 - 9	10 - 30
Realización Personal (RP)	0 - 33	34 - 39	40 - 48
Total	0 - 56	57 - 74	75 - 132

#### 4.1.2. Subescalas.

Maslach y Jackson, (1981) debido a la demanda que existía sobre la medición del síndrome de Burnout crearon un instrumento llamado Maslach Burnout Inventory (MBI), el cual ha sido el más utilizado hasta el momento.

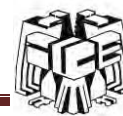
El instrumento se creó en Estados Unidos en 1981, mide la frecuencia e intensidad del síndrome caracterizado por sentimientos de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo. (Bosqued Marisa, 2008)

La escala MBI consta de 22 ítems dividido en tres subescalas:

**Agotamiento Emocional (AE):** sensación de no poder más de sí en el ámbito emocional y afectivo, sentimiento de agotamiento por el trabajo. Esta subescala consta de 9 ítems (1,2,3,6,8,13,14,16 y 20).

**Despersonalización (D):** se refiere a experimentar sentimientos de inestabilidad, actitudes negativas y falta de empatía dirigidas a las personas con las que se trabaja directamente ya sea alumnos, clientes pacientes, etc. Esta subescala consta de 5 ítems (5,10,11,15 y 22).

**Realización personal (RP)** enfocado en sentimientos de improductividad, incompetencia y falta de logros en el ámbito profesional. Esta subescala consta de 8 ítems (4,7,9,12,17,18,19, y 21).



## 4.1.3. Confiabilidad y validez.

Algunas de las investigaciones realizadas para determinar la confiabilidad y validez del MBI han sido realizadas por Nico Schutte y otros (2000), Gorter y Albrecht (1999), Drake y Yadama (1995), Schaufeli y Van Dierendonck (1993), Byrne (1993), Scherer y Cox (1992), Walkey y Green (1992), Evans y Fischer (1992), Abu- Hilal y Salameh (1992), Gold y Roth (1991), Arthur (1990). (Gil-Monte, 2002).

Autor	Año	Población	Resultados.
Iwanicki y Schwab	1981	Probaron la validez y confiabilidad del MBI, en donde observaron los factores señalados por Maslach y Jackson.	Encontraron que el factor de despersonalización se ve afectado por el trabajo y por los estudiantes.
James y Anne Sarros	1992	Aplicaron la muestra a profesionales australianos y mediante un análisis obtuvieron resultados semejantes a los puestos por Maslach y Jackson.	En los ítems 16,11 y 4 obtuvieron cargas superiores a 40, ellos consideran que surgen por las diferencias culturales.
Walkey y Green	1992	Por su parte aplicaron el instrumento a seis grupos diferentes entre ellos a secretarias, personal de servicio humano, maestros, personal de rehabilitación, y enfermeras de nueva Zelanda.	En los resultados se pueden observar dos factores importantes, los cuales estaban conformados por elementos relacionados con la realización personal, a su vez el agotamiento emocional y la despersonalización como factores interrelacionados.
Gryskiewicz y Buttner	1992	Aplicaron una versión del MBI modificada en 23 ítems, con un escala de respuestas de 7 puntos, la cual fue aplicada a 300 empleados de USA.	Obtuvieron resultados similares a Maslach (1981) en donde los factores aumentan a medida que el nivel de Burnout se experimenta.



Byrne	1993	Se intereso en probar la validez factorial del instrumento en una muestra de 3188 maestros de primaria, secundaria y preparatoria del centro de Canadá.	Se observó que los ítems 12 y 16 es necesario modificarlos o eliminarlos para que la escala sea válida para maestros preuniversitarios.
Schaufeli y Daamen	1994	Utilizaron una muestra de 326 maestros holandeses.	Concluyen que es confiable y valido para maestros que no hablan inglés.
Shute, Toppinen, Kalimo y Schaufeli.	2000	Aplicaron a 9055 empleados de una compañía multinacional en Finlandia, Suecia y Holanda.	Se observaron diferencias entra las ocupaciones de los sujetos.
Grajales G	2000	Muestra en Nuevo León de 196 empleados de diversas profesiones.	Observó que el instrumento parece ser consistente, el ítem 15 suele ser confuso ya que utiliza una negación.

Citado en Hernández, Flores 2010.

El MBI preeliminar consistió en 47 enunciados y fue aplicado a una muestra de 605 sujetos de diversas ocupaciones, posteriormente se redujeron de 47 a 25 y su aplicación se llevo con 420 individuos, de los cual se obtuvieron cuatro áreas; sólo tres de ellas fueron válidas y confiables.

La confiabilidad fue valorada utilizando la prueba estadística de Alpha de Cronbach y el coeficiente de confiabilidad de frecuencia fue de 0.83 y de intensidad de 0.84. La escala de agotamiento emocional tuvo un coeficiente de confiabilidad de 0.90; en la de despersonalización 0.79 y en realización personal fue de 0.71. El error estándar resultó de la siguiente manera: 3.80 para agotamiento emocional, 3.16 en despersonalización y 3.73 en ejecución personal. (Franco 1999, citado en Aguilar 2002)



## 4.2. Inventario Multifacético de Satisfacción Marital (IMSM)

### 4.2.1 Características.

Elaborado y estandarizado por Cortés, Reyes y Díaz-Loving, Rivera y Monjaraz (1994).

Este inventario mide la satisfacción marital. Su estandarización se llevó a cabo en una muestra de 400 parejas heterosexuales (los sujetos que estructuraban la pareja debían vivir juntos), con un rango de edades de 20 a 60 años, cuya escolaridad fluctuaba de primaria a posgrado.

El tipo de muestreo fue no probabilístico accidental por cuota; los sujetos pertenecieron a diferentes zonas de la Ciudad de México.

El inventario consta de 47 reactivos que son presentados en una escala tipo Likert, con un valor de 1 a 5 con las siguientes designaciones:

5 = Me gusta Mucho.

4 = Me gusta

3 = Ni me gusta, ni me disgusta.

2 = Me disgusta

1 = Me disgusta mucho.

### 4.2.2 Subescalas.

El instrumento mide 6 factores:

- Factor 1. Interacción, se refiere a aspectos emocionales, afectivos y de comprensión que facilitan la interacción de la pareja. (Reactivos 13-24, 40, 41)
- Factor 2. Físico-sexual, se refiere a expresiones físico corporales, tales como caricias, abrazos, besos y relaciones sexuales (Reactivos 1-12)





- Factor 3 Organización y funcionamiento, se refiere a la parte estructural, instrumental, de toma de decisiones, de solución de problemas y función de la pareja.( Reactivos 27-30, 38, 39)
- Factor 4 Familia, contempla la organización y realización de tareas que se dan en el hogar, tales como distribución y cooperación de las tareas del hogar. (Reactivos 31-34)
- Factor 5 Área de Diversiones, se define como la diversión que tiene la pareja en la convivencia y comunicación afectiva que se lleva a cabo dentro y fuera del hogar. (25, 26, 35-37, 42)
- Factor 6 Área se refiere a la satisfacción que siente el cónyuge por la educación, atención y cuidado que proporciona su pareja a los hijos. (43-48)

#### 4.2.2 Confiabilidad y validez.

Para la validación del instrumento se llevo a cabo un análisis factorial de los componentes principales con rotación octagonal, eligiendo los ítems con cargas o iguales a  $\pm 0.40$ .

Estos factores explican el 68.8% de la varianza y cuentan con alphas mayores a .86. ( consistencia interna)

## CAPITULO V



Fuente: Sala de ballet de la Ópera de la Rue Peletier de Edgar Degas



## METODOLOGÍA

En este capítulo se mencionará el tipo de diseño empleado, se señalará el objetivo general y los objetivos específicos, las hipótesis planteadas, se definirán las variables estudiadas y las características de la población, así como el procedimiento seguido.

### 5.1 Tipos de estudio

- **Prospectivo** ya que la información se recoge para los fines específicos de la investigación, después de su planeación. (Hernández, Fernández y Baptista, 2000)
- **Correlacional**, mide el grado de relación que existe entre dos o más variables, es decir, saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas (Campbell, 2001).
- **Expostfacto** implica que el investigador no manipula la variable independiente, solo la mide.
- Es **transversal** ya que el objetivo de este diseño es describir una población en un momento dado, dejando de lado las circunstancias, historia o status (Hernández, Fernández y Baptista, 2000)
- Este trabajo tiene un **enfoque cuantitativo** y utiliza la recolección y análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población (Hernández, Fernández, Baptista, 2000).

### 5.2 Hipótesis

Hipótesis de trabajo (HI)

Existen diferencias significativas en cuanto a la satisfacción marital entre los grupos de docentes que presentan alto nivel de Burnout y bajo nivel de Burnout.



Hipótesis nula (HN)

No existen diferencias significativas en cuanto a la satisfacción marital entre los grupos de docentes que presentan alto nivel de Burnout y bajo nivel de Burnout.

### 5.3 Variables

Se proporcionará una breve definición de cada una de variables las cuales serán medidas con los instrumentos de Maslach Burnout Inventory (Maslach y Jackson 1981) e Inventario de satisfacción marital (Cortés, Reyes y Díaz 1994).

#### **Independiente: El síndrome de Burnout**

Conjunto de síntomas médico-biológicos y psicosociales específicos que se desarrollan en la actividad laboral como resultado de una demanda excesiva de energía, el cual está conformada por tres factores importantes.

**Agotamiento Emocional (AE):** sensación de no poder más de sí en el ámbito emocional y afectivo, sentimiento de agotamiento por el trabajo.

**Despersonalización (D):** se refiere a experimentar sentimientos de inestabilidad, actitudes negativas y falta de empatía dirigidas a las personas con las que se trabaja directamente ya sea alumnos, clientes pacientes, etc.

**Realización personal (RP)** enfocado en sentimientos de improductividad, incompetencia y falta de logros en el ámbito profesional.

#### **Dependiente: Satisfacción marital**

La relación marital es la interacción que fomenta el intercambio personal y constructivo (Rogers, 1976) que se reconoce al observar los cambios de conductas, pensamientos y sentimientos.

La satisfacción marital es la actitud hacia aspectos del cónyuge, la cual incluye satisfacción con las emociones de la pareja, la relación en si, y aspectos estructurales tales como la forma de organización, establecimiento y



cumplimiento de las reglas de la pareja (Pick y Andrade, 1998; Diaz-Loving, Cárdenas, Alvarado y Reyes, 1994)

- Factor 1. **aspectos emocionales**, afectivos y de comprensión que facilitan la interacción de la pareja.
- Factor 2 **área físico-sexual**, se refiere a expresiones corporales, tales como caricias, abrazos, besos y relaciones sexuales.
- Factor 3 **organización y funcionamiento**, se refiere a la parte estructural, instrumental, de toma de decisiones, de solución de problemas y función de la pareja.
- Factor 4 contempla la **realización de tareas** que se dan en el hogar, tales como distribución y cooperación de las tareas del hogar.
- Factor 5 **área de diversión**, nos indica la diversión que tiene la pareja en la convivencia y comunicación afectiva que se le lleva a cabo dentro y fuera del hogar.
- Factor 6 el **área de hijos** que se refiere a la satisfacción que siente el cónyuge por la educación, atención y cuidado que proporciona su pareja a los hijos.

## 5.4 Población

En esta investigación se trabajó con una población de 25 maestros del turno matutino del Colegio Latinoamericano de México, que participaron de forma voluntaria y que cumplieran los siguientes criterios de inclusión: Sexo, Edad, Número de hijos, Antigüedad en el puesto indistinto y Estado civil Casados.

## 5.5 Procedimiento.

En un primer momento se realizó una entrevista con el Director General de la institución a fin de solicitar su autorización para llevar a cabo el estudio.

Se habló con los profesores señalándoles el objetivo de la investigación enfatizando el carácter confidencial de esta, se aplicó de manera individual el test de Maslach Burnout Inventory, posteriormente se aplicó el Test Inventario



Multifacético de Satisfacción Marital. (IMSM) en la sala de profesores la cual cuenta con un mobiliario cómodo, buena iluminación y ventilación adecuada.

La duración de la aplicación de los instrumentos en promedio fue de 60 min.

A partir de esta evaluación, se clasificaron en dos grupos de alto Burnout y bajo Burnout.

Para el análisis de los datos se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 17 para Windows XP, llevándose a cabo en el siguiente orden.

- ❖ Se capturaron las respuestas de ambos cuestionarios, considerando las subescalas y o factores del Maslach Burnout Inventory, y del Inventario Multifacético de Satisfacción Marital. (IMSM).
- ❖ También se capturaron los datos de las siguientes variables:
  - a) Edad
  - b) Sexo (Femenino, Masculino)
  - c) Antigüedad en el puesto
  - d) Años de casados
  - e) Número de hijos
  - f) Edad de los hijos.
- ❖ Finalmente se llevó a cabo un análisis de frecuencia para cada uno de los instrumentos utilizados.

## ***CAPITULO VI***



**Fuente: Cupido y Psique y Antonio Canova**



RESULTADOS

En este capítulo se describirán los resultados obtenidos de los instrumentos de medición que se utilizaron: Maslach Burnout Inventory de Maslach y Jackson 1981, e inventario de satisfacción marital de Cortés, Reyes y Díaz 1994. A continuación se muestran los valores obtenidos.

6.1 Burnout Alto y Bajo.

En un primer momento se aplicó el instrumento Maslach Burnout Inventory el cual nos permitió dividir a los profesores en dos grupos: bajo Burnout y alto Burnout con base a la siguiente escala:

Subescala	Puntuación		
	Baja (b)	Media (m)	Alta (a)
Agotamiento Emocional (AE)	0-18	19-26	27 o 54
Despersonalización (D)	0-5	6-9	10 o 30
Realización personal (RP)	0-33	34-39	40 o 48
Total	0-56	57-74	75-132

6.1.1 Burnout bajo

A continuación se muestra el puntaje de las subescalas y el total de la prueba de síndrome de Burnout en aquellos sujetos ubicados en un término bajo.

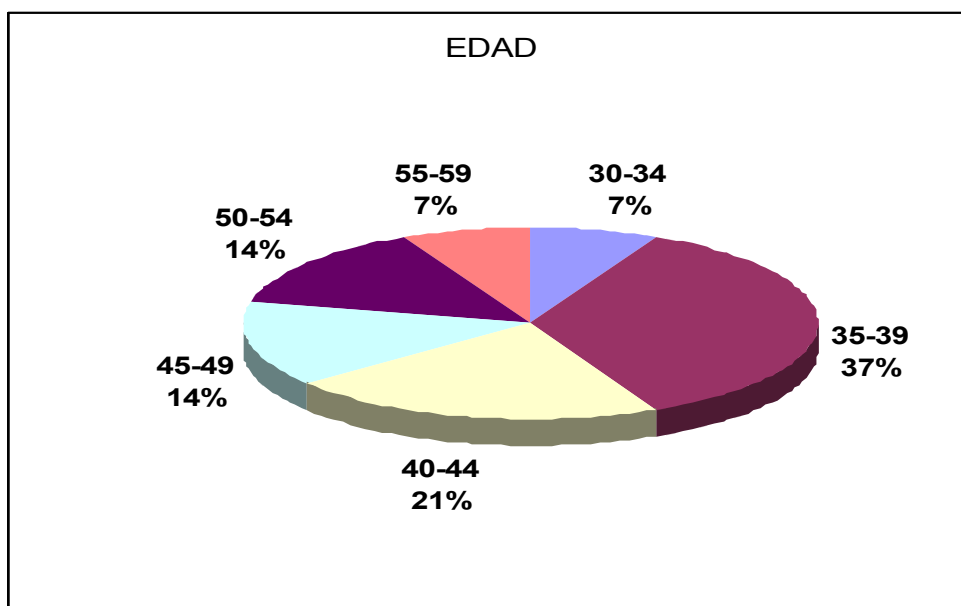




Persona	AE	D	RP	Total
1	11b	3b	30b	44
2	3b	2b	40a	45
3	2b	1b	48a	51
4	2b	1b	48a	51
5	19m	1b	31b	51
6	19m	10 a	22 b	51
7	3b	1b	48a	52
8	11b	1b	40a	52
9	4b	1b	47a	52
10	9b	7m	36m	52
11	20m	6m	28b	54
12	30 a	11 a	14 b	55
13	6b	8m	42 a	56
14	10b	2b	44 a	56

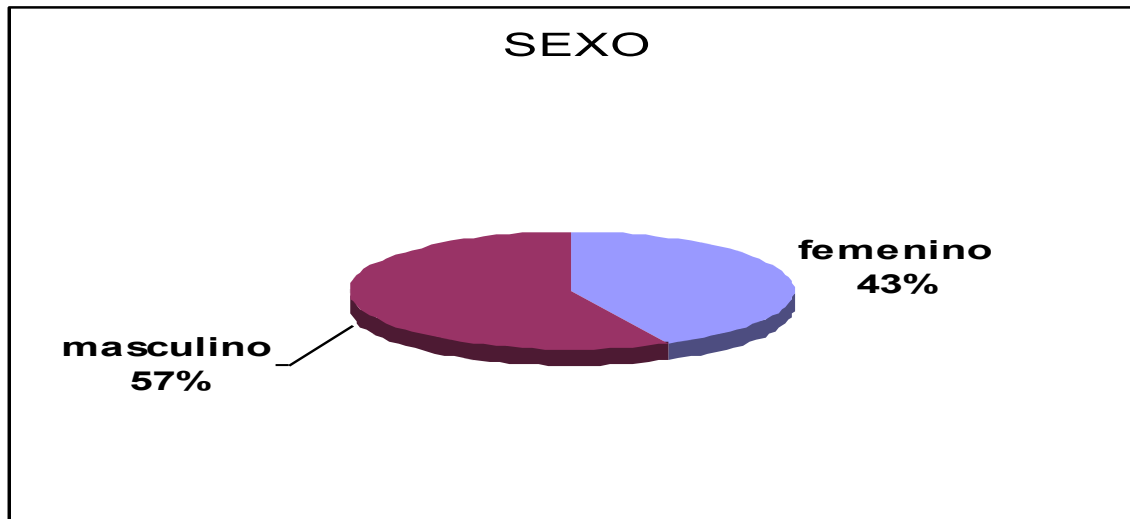
Además de los resultados obtenidos respecto al síndrome de Burnout se midieron otras variables las cuales se muestran a continuación.

Grafica 1.



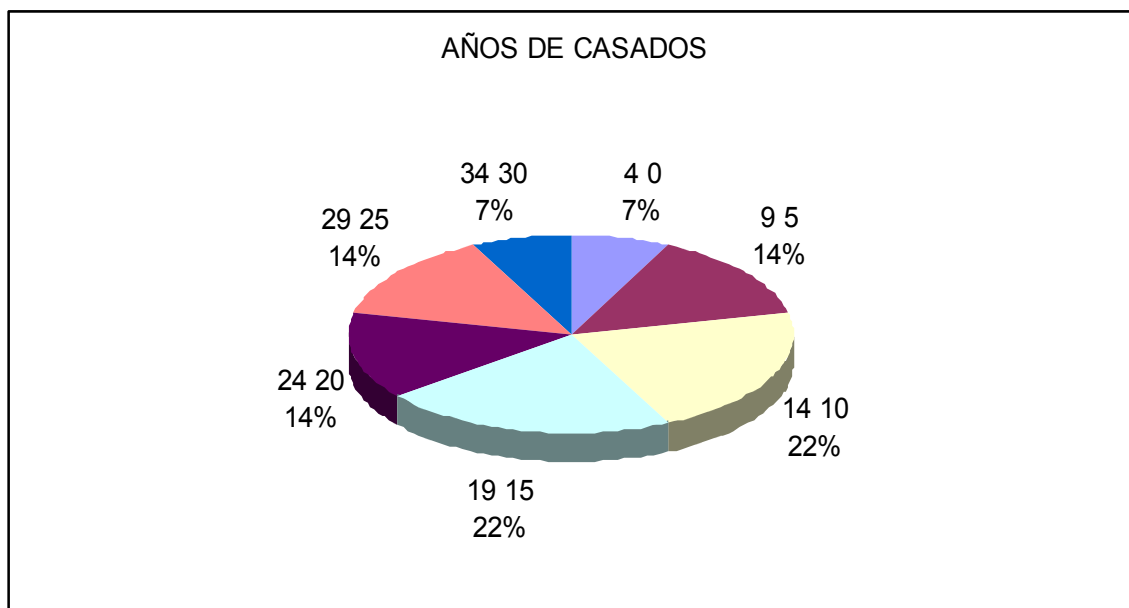
Como puede observarse en la gráfica 1, la edad de 35 a 39 años es la que predomina en la población de Burnout bajo, representado un 37% del total.

Grafica 2



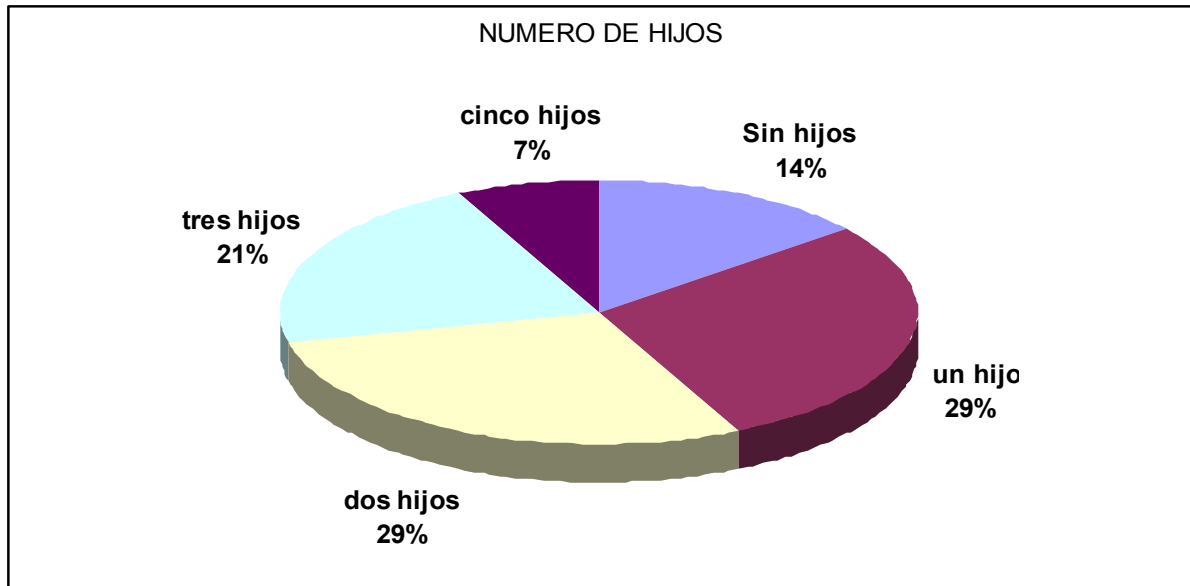
La gráfica 2, muestra que el sexo masculino con un 57% fue el que predominó en la población.

Grafica 3



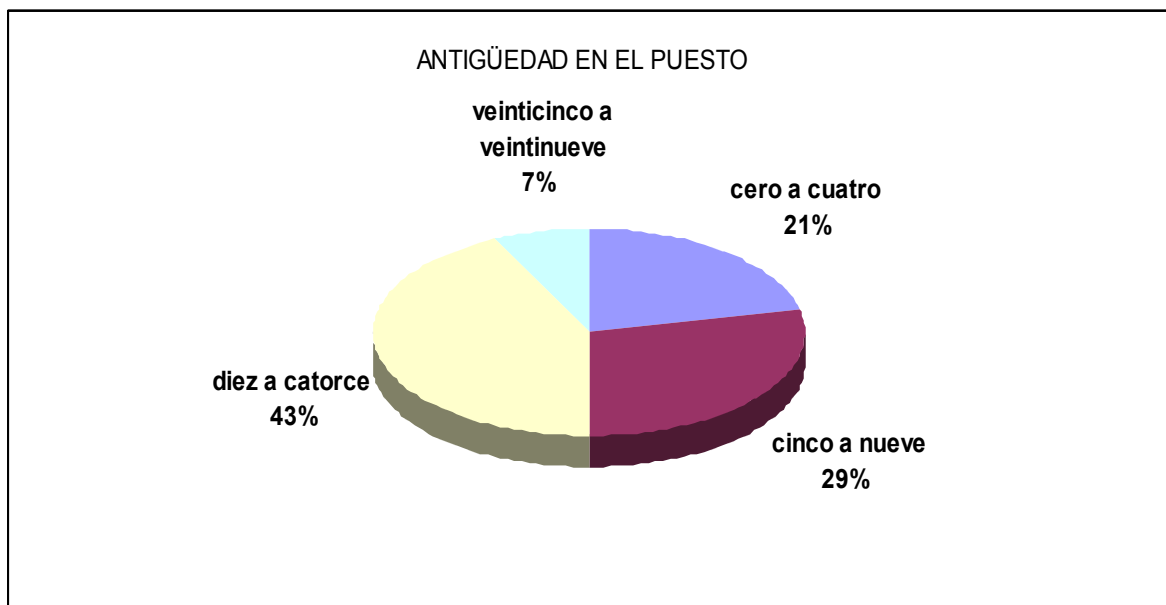
Como se muestra en la gráfica 3, los años de casados que predominan son de 10 a 19 años de la población total.

Grafica 4.



La gráfica 4 muestra que la mayoría de la población tiene uno o dos hijos.

Grafica 5



En la grafica 5 se observa que la antigüedad en el puesto es de diez a catorce años representando un 43% del total.



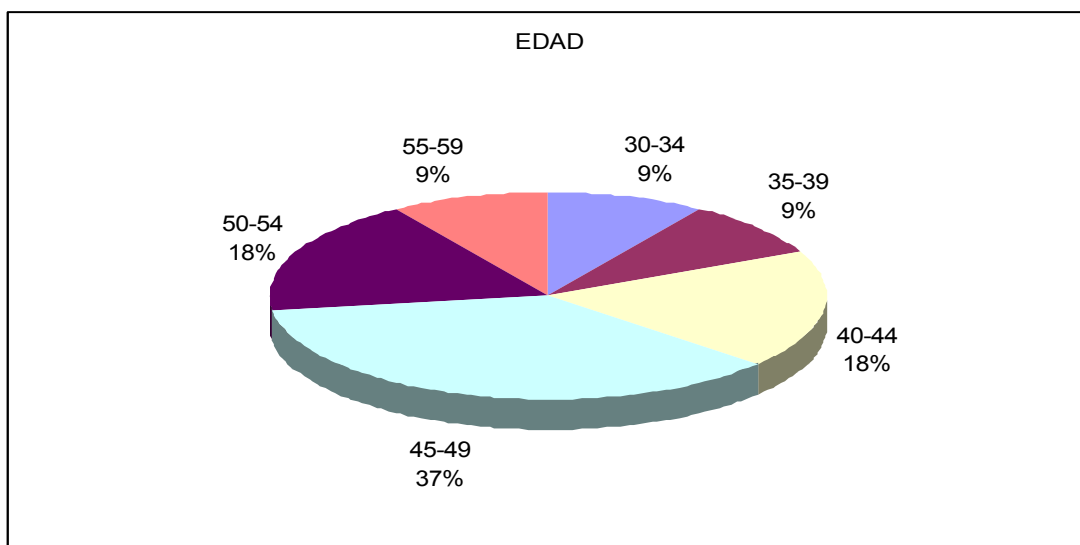
➤ 6.1. 2 Burnout Alto:

En la siguiente grafica se muestran los puntajes obtenidos de las subescalas y el total de la aplicación del Burnout en aquellos sujetos que obtuvieron un puntaje elevado.

Persona	AE	D	RP	Total
1	11b	2b	47 a	60
2	16b	4b	40 a	60
3	7b	6m	48 a	61
4	13b	6m	43 a	62
5	19m	10 a	33b	62
6	19m	6m	39m	64
7	24m	2b	39m	65
8	23m	10 a	35m	68
9	27 a	9m	33b	69
10	34 a	5b	31b	70
11	28 a	6m	39m	73

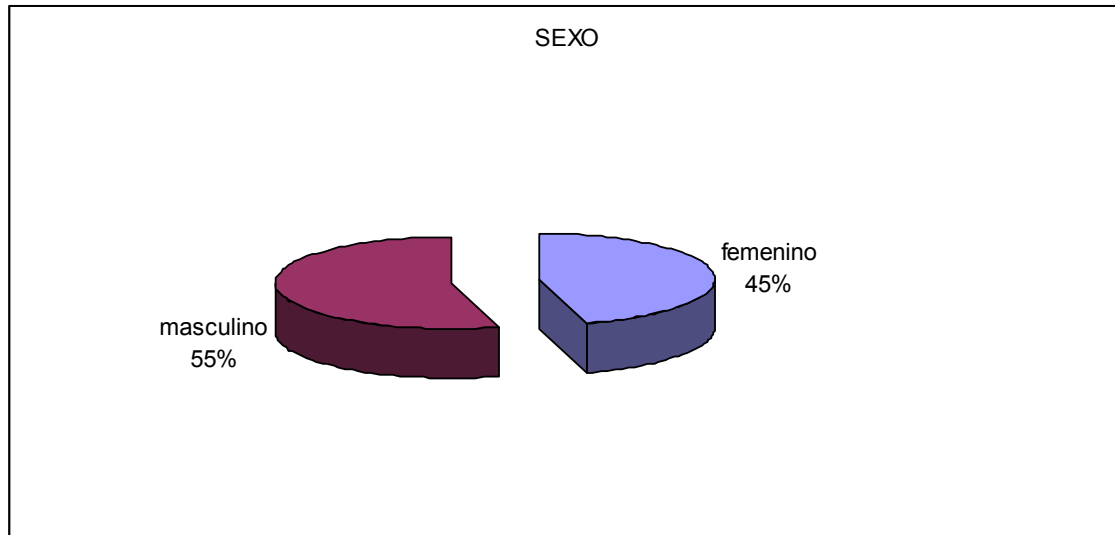
Por otro lado, las características de los profesores con Burnout alto son:

Grafica 1



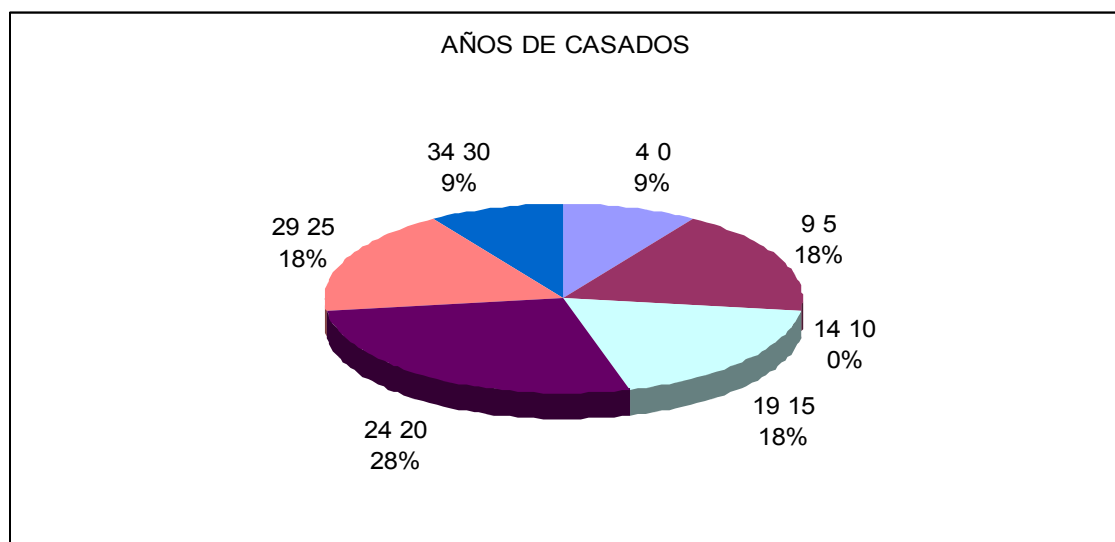
Como puede observarse en la gráfica 1, la edad de 45 a 49 años es la que predomina en la población de Burnout bajo, representado un 37% del total.

Grafica 2



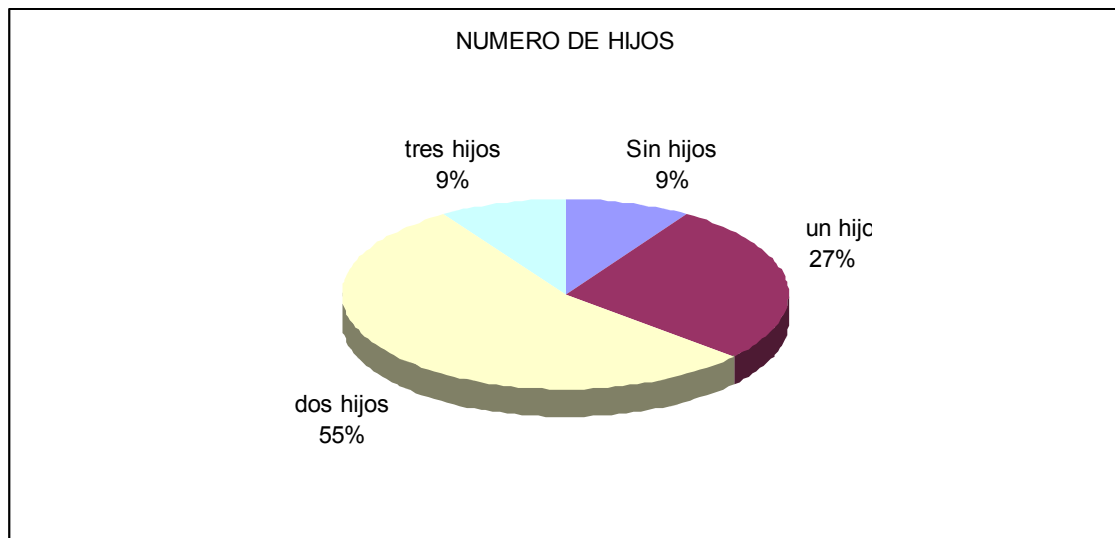
La gráfica 2, muestra que el sexo masculino con un 55% fue el que predominó en la población.

Grafica 3



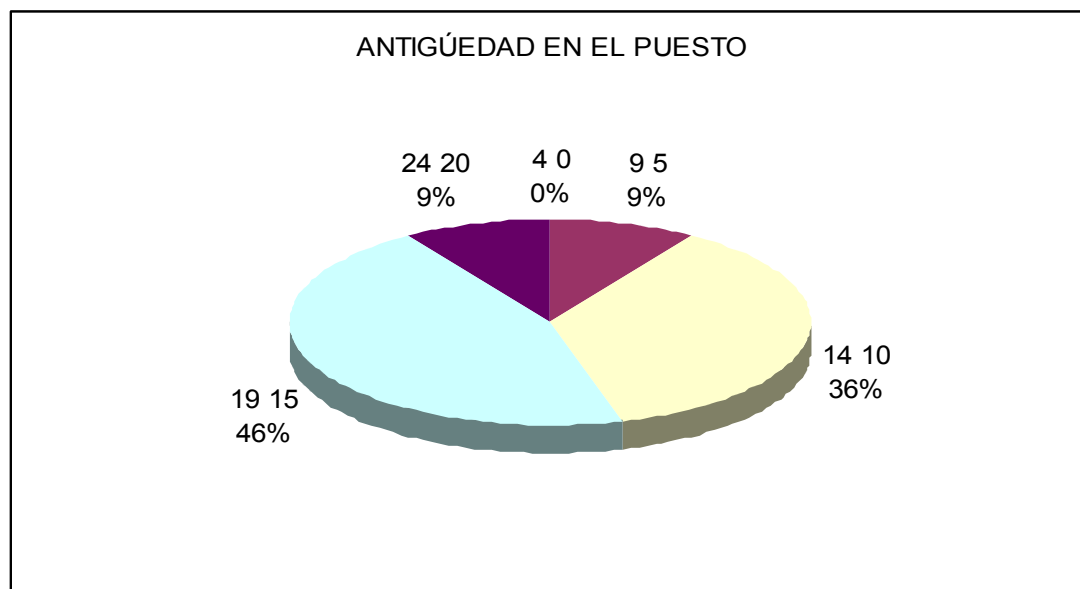
Como se muestra en la gráfica 3, los años de casados que predominan son de 20 a 24 años de la población total.

Grafica 4



La gráfica 4 muestra que la mayoría de la población tiene dos hijos con un 55% de la población total.

Grafica 5



En la gráfica 5 se observa que la antigüedad en el puesto es de quince a diecinueve años representando un 46% de la población total.



### 6.2 Comparación de resultados

A fin de contrastar los datos, se procedió a aplicar t de student comparando los resultados obtenidos en cuanto a satisfacción marital y sus diferentes componentes entre los sujetos que obtuvieron alto puntaje en la evaluación del síndrome Burnout y los que obtuvieron bajo puntaje y su vez se comparó con cada una de las características anteriormente señaladas.

**Cuadros 1 Comparación satisfacción marital y Burnout.**

Group Statistics					
	Burnout (1 bajo, 2 alto)	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Aspectos Emocionales	44-57 bajo	14	40.0714	7.0325	1.87951
	60-73 alto	11	33.7273	7.49788	2.2607
Físico- Sexual	44-57 bajo	14	35.9	17.68054	4.72532
	60-73 alto	11	41.1818	7.60024	2.29156
Organización y Funcionamiento	44-57 bajo	14	36.9286	8.33403	2.22736
	60-73 alto	11	34.9091	7.96812	2.40248
Realización de tareas	44-57 bajo	14	39.0714	8.48949	2.26891
	60-73 alto	11	32.4545	6.1215	1.8457
Área de diversión	44-57 bajo	14	42.0714	6.95551	1.85894
	60-73 alto	11	37	7.36206	2.21975
Área de hijos.	44-57 bajo	14	35.35714	16.676133	4.456884
	60-73 alto	11	36.36364	13.410986	4.043564
Total Satisfacción Marital	44-57 bajo	14	40.0714	5.87648	1.57055
	60-73 alto	11	36.4545	5.39191	1.62572



Independent Samples Test									
	Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means			95% Confidence Interval of the Difference	
	F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Aspectos Emocionales	0.284	0.599	2.17	21.957	0.041	6.344	2.928	0.269	12.42
Físico- Sexual	5.084	0.034	0.96	20.751	0.347	-5.28182	5.487	-16.707	6.144
Organización y Funcionamiento	0.008	0.928	0.61	22.524	0.545	2.01948	3.285	-4.784	8.823
Realización de tareas	1.268	0.272	2.22	22.938	0.036	6.61688	2.983	0.443	12.79
Área de diversión	0.271	0.608	1.76	22	0.092	5.07143	2.885	0.912	11.06
Área de hijos.	0.947	0.341	-0.17	22.987	0.87	-1.00649	6.099	-13.625	11.61
Total Satisfacción Marital	0.411	0.528	1.59	22.69	0.125	3.61688	2.272	-1.088	8.321

A partir de estos datos y al contrastar la t calculada con la t teórica, se encontró lo siguiente:

H1.- Existen diferencias significativas del Síndrome de Burnout y la satisfacción marital entre los docentes.

Factor evaluado	t calculada	t teórica	Hipótesis de investigación
Aspectos Emocionales	2.17	1.32	Se acepta
Físico- Sexual	0.96	1.32	Se rechaza
Organización y Funcionamiento	0.61	1.32	Se rechaza
Realización de tareas	2.22	1.32	Se acepta
Área de diversión	1.76	1.32	Se acepta
Área de hijos	-0.17	1.32	Se rechaza
Total Satisfacción Marital	1.59	1.32	Se acepta





Como puede observarse, no existen diferencias significativas en factor Físico-sexual, el cual se refiere a expresiones corporales, tales como caricias, abrazos, besos y relaciones sexuales, así como en el factor de la organización y funcionamiento, es decir la parte estructural, instrumental, toma de decisiones, solución de problemas y función de la pareja; en cuanto a la satisfacción que siente el cónyuge por la educación, atención y cuidado que proporciona su pareja a los hijos, tampoco se encuentran diferencias.

Esto puede atribuirse a que la sexualidad es importante en la pareja y podría funcionar como una evasión o liberación de las emociones estresantes que se van acumulando, a su vez la parte estructural no se ve afectada de forma significativa porque las parejas suelen encontrar el punto medio en el cual ambos deciden y son participes de las soluciones respecto a las problemáticas que se les presenten. Probablemente estas parejas evitan involucrar en los conflictos personales.

Existen diferencias significativas en los sujetos que presentaron Burnout alto y Burnout bajo, en cuanto a la manifestación de emociones, afectos y de la comprensión que facilitan la interacción de la pareja (Aspectos emocionales), lo que puede atribuirse a que en la medida que el Burnout se hace presente las consecuencias de este afectan de forma directa la interacción entre los miembros de la misma.

Cuando esto sucede, por ende la organización, realización, distribución y cooperación de tareas que se dan en el hogar disminuyen de forma significativa. Como se presenta en el cuadro, la persona con Síndrome de Burnout esta tan inmersa en sus propias tareas laborales que abandona lentamente las del hogar, por último el área de diversiones, que tiene la pareja en la convivencia y comunicación afectiva que se lleva a cabo dentro y fuera del hogar se ve afectada directamente.

Además del análisis de la presentación del síndrome Burnout con respecto a la satisfacción marital, se efectuó también un comparativo considerando algunos factores demográficos vinculados con la satisfacción marital y el síndrome Burnout.



**Cuadros 2 Comparación satisfacción marital entre sexo Femenino y Masculino.**

Group Statistics					
Genero (Masculino, Femenino)		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Aspectos Emocionales	Femenino	11	36.1818	7.08263	2.13549
	Masculino	14	38.1429	8.44764	2.25773
Físico- Sexual	Femenino	11	34.0000	15.70987	4.73670
	Masculino	14	41.5429	12.38744	3.31068
Organización y Funcionamiento	Femenino	11	35.3636	7.86477	2.37132
	Masculino	14	36.5714	8.48269	2.26709
Realización de tareas	Femenino	11	35.6364	7.50030	2.26143
	Masculino	14	36.5714	8.82927	2.35972
Área de diversión	Femenino	11	40.0000	7.93725	2.39317
	Masculino	14	39.7143	7.33200	1.95956
Área de hijos.	Femenino	11	36.72727	14.429767	4.350739
	Masculino	14	35.07143	15.982992	4.271634
Total Satisfacción Marital	Femenino	11	37.6364	6.16884	1.85997
	Masculino	14	39.1429	5.72252	1.52941

Independent Samples Test									
	Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means			95% Confidence Interval of the Difference	
	F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Aspectos Emocionales	.490	.491	-.617	23	.543	-1.96104	3.17625	-8.53162	4.60954
Físico- Sexual	1.01	.325	-1.34	23	.192	-7.54286	5.61243	-19.1536	4.06734
Organización y Funcionamiento	.649	.429	-.365	23	.719	-1.20779	3.31183	-8.05883	5.64324
Realización de tareas	.983	.332	-.280	23	.782	-.93506	3.33519	-7.83443	5.96430



Área de diversión	.104	.750	.093	23	.926	.28571	3.06256	-6.04968	6.62111
Área de hijos.	.157	.695	.268	23	.791	1.655844	6.175436	-11.119	14.430707
Total Satisfacción Marital	.253	.620	-.632	23	.534	-1.50649	2.38552	-6.44132	3.42833

A partir de estos datos y, al contrastar la t calculada con la t teórica, se encontró lo siguiente:

Existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en cuanto a satisfacción marital entre los Docentes.

Factor evaluado	t calculada	t teórica	Hipótesis
Aspectos Emocionales	-.61	1.32	Se rechaza
Físico- Sexual	-1.34	1.32	Se acepta
Organización y Funcionamiento	-.365	1.32	Se rechaza
Realización de tareas	-.280	1.32	Se rechaza
Área de diversión	.093	1.32	Se rechaza
Área de hijos.	.268	1.32	Se rechaza
Total Satisfacción Marital	-.632	1.32	Se rechaza

El aspecto físico sexual muestra una ligera diferencia indicando que el sexo femenino presenta más insatisfacción en este ámbito, lo que puede atribuirse a que algunas mujeres asocian las caricias, abrazos, besos y relaciones sexuales involucrando sentimientos de seguridad y cariño, a diferencia de algunos hombres que perciben este rubro solo como el contacto físico.

En los otros aspectos no se encuentran diferencias significativas, es decir el género no interviene en los niveles de los otros aspecto de satisfacción marital.



**Cuadro 3 Comparación de Edad de los profesores con los Aspectos de Satisfacción Marital.**

Group Statistics					
	Edad ( 32- 58)	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Aspectos Emocionales	JOVEN 30-45	13	38.1538	8.22442	2.28104
	GRANDE 46-60	12	36.3333	7.51161	2.16841
Físico- Sexual	JOVEN 30-45	13	36.2000	15.53340	4.30819
	GRANDE 46-60	12	40.4167	12.81660	3.69983
Organización y Funcionamiento	JOVEN 30-45	13	38.1538	8.07100	2.23849
	GRANDE 46-60	12	33.7500	7.74743	2.23649
Realización de tareas	JOVEN 30-45	13	36.3077	7.73934	2.14651
	GRANDE 46-60	12	36.0000	8.85232	2.55545
Área de diversión	JOVEN 30-45	13	40.6923	7.14592	1.98192
	GRANDE 46-60	12	38.9167	7.95965	2.29775
Área de hijos.	JOVEN 30-45	13	36.92308	13.689787	3.796864
	GRANDE 46-60	12	34.58333	16.887103	4.874887
Total Satisfacción Marital	JOVEN 30-45	13	38.8462	6.53001	1.81110
	GRANDE 46-60	12	38.0833	5.26495	1.51986

Independent Samples Test									
	Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means			95% Confidence Interval of the Difference	
	F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Aspectos Emocionales	.202	.657	.576	23	.570	1.82051	3.15915	-4.71468	8.35570
Físico- Sexual	.573	.457	-.737	23	.469	-4.21667	5.72403	-16.05772	7.62438
Organización y Funcionamiento	.141	.711	1.389	23	.178	4.40385	3.16970	-2.15317	10.9608
Realización de tareas	1.148	.295	.093	23	.927	.30769	3.31878	-6.55772	7.17310



Área de diversión	.150	.703	.588	23	.562	1.77564	3.02084	-4.47344	8.02472
Área de hijos.	.472	.499	.382	23	.706	2.339744	6.125908	-10.33266	15.0121
Total Satisfacción Marital	2.394	.135	.320	23	.752	.76282	2.38534	-4.17164	5.69728

A partir de estos datos y, al contrastar la t calculada con la t teórica, se encontró lo siguiente:

Factor evaluado	t calculada	t teórica	Hipótesis
Aspectos Emocionales	.576	1.32	Se rechaza
Físico- Sexual	-.737	1.32	Se rechaza
Organización y Funcionamiento	1.389	1.32	Se acepta
Realización de tareas	.093	1.32	Se rechaza
Área de diversión	.588	1.32	Se rechaza
Área de hijos.	.382	1.32	Se rechaza
Total Satisfacción Marital	.320	1.32	Se rechaza

Existen diferencias significativas de la edad como factor demográfico y la satisfacción marital entre los Docentes.

Solo se encuentra una diferencia significativa en la organización y funcionamiento de pareja con respecto a las edades de la población estudiada, es decir a mayor edad la toma de decisiones, solución de problemas y función de la pareja incrementa, lo que supone que la experiencia aporta mayor comunicación entre los miembros de las parejas.



**Cuadro 4 Comparación de la antigüedad en el puesto de los profesores con los aspectos de satisfacción marital.**

Group Statistics					
	Antigüedad en el puesto (4m-28)	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Aspectos Emocionales	POCOS AÑOS 1-15	18	37.2778	8.60783	2.02889
	MUCHOS 16-30	7	37.2857	5.67786	2.14603
Físico- Sexual	POCOS AÑOS 1-15	18	38.9778	14.10330	3.32418
	MUCHOS 16-30	7	36.2857	15.25029	5.76407
Organización y Funcionamiento	POCOS AÑOS 1-15	18	35.6667	8.36660	1.97203
	MUCHOS 16-30	7	37.0000	7.78888	2.94392
Realización de tareas	POCOS AÑOS 1-15	18	36.8889	8.55356	2.01609
	MUCHOS 16-30	7	34.2857	7.11136	2.68784
Área de diversión	POCOS AÑOS 1-15	18	40.5556	7.42985	1.75123
	MUCHOS 16-30	7	38.0000	7.72442	2.91956
Área de hijos.	POCOS AÑOS 1-15	18	34.33333	17.259269	4.068049
	MUCHOS 16-30	7	39.57143	6.023762	2.276768
Total Satisfacción Marital	POCOS AÑOS 1-15	18	38.7222	6.22902	1.46819
	MUCHOS 16-30	7	37.8571	5.11301	1.93254

Independent Samples Test									
	Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means			95% Confidence Interval of the Difference	
	F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Aspectos Emocionales	3.502	.074	-.002	23	.998	-.00794	3.54046	-7.33193	7.31606
Físico- Sexual	.154	.699	.419	23	.679	2.69206	6.41931	-10.58729	15.97142
Organización y Funcionamiento	.371	.548	-.364	23	.719	-1.33333	3.66139	-8.90750	6.24083
Realización de tareas	1.036	.319	.713	23	.483	2.60317	3.65338	-4.95442	10.1607



Área de diversión	.010	.921	.764	23	.453	2.55556	3.34424	-4.36254	9.47365
Área de hijos.	4.037	.056	-.776	23	.446	-5.238095	6.750070	-19.2016	8.72548
Total Satisfacción Marital	2.488	.128	.326	23	.747	.86508	2.65394	-4.62501	6.35516

A partir de estos datos y, al contrastar la t calculada con la t teórica, se encontró lo siguiente:

Factor evaluado	t calculada	t teórica	Hipótesis
Aspectos Emocionales	-.002	1.32	Se rechaza
Físico- Sexual	.419	1.32	Se rechaza
Organización y Funcionamiento	-.364	1.32	Se rechaza
Realización de tareas	.713	1.32	Se rechaza
Área de diversión	.764	1.32	Se rechaza
Área de hijos.	.776	1.32	Se rechaza
Total Satisfacción Marital	.326	1.32	Se rechaza

Existen diferencias significativas en la antigüedad del puesto, como factor demográfico y la satisfacción marital entre los Docentes.

La antigüedad en el puesto brinda cierto nivel de seguridad y confianza al tener un ingreso estable y un medio de realización personal, es por eso que en este caso la variable no presenta diferencias significativas con el grado de satisfacción marital.



**Cuadro 5 Comparación de los años de casados con los factores de satisfacción marital**

Group Statistics					
	Año de casado (2- 32)	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Aspectos Emocionales	Pocos 0-15	11	38.6364	7.74949	2.33656
	muchos 16-40	14	36.2143	7.92444	2.11789
Físico- Sexual	Pocos 0-15	11	39.6000	13.67626	4.12355
	muchos 16-40	14	37.1429	14.95047	3.99568
Organización y Funcionamiento	pocos 0-15	11	37.9091	9.21363	2.77801
	muchos 16-40	14	34.5714	7.04616	1.88317
Realización de tareas	pocos 0-15	11	37.4545	8.94834	2.69802
	muchos 16-40	14	35.1429	7.58396	2.02690
Área de diversión	pocos 0-15	11	42.2727	6.84238	2.06306
	muchos 16-40	14	37.9286	7.56982	2.02312
Área de hijos.	pocos 0-15	11	30.45455	20.728549	6.249893
	muchos 16-40	14	40.00000	6.575011	1.757246
Total Satisfacción Marital	pocos 0-15	11	39.7273	5.96810	1.79945
	muchos 16-40	14	37.5000	5.77461	1.54333

Independent Samples Test									
	Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means			95% Confidence Interval of the Difference	
	F	Sig.	T	Df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Aspectos Emocionales	.007	.936	.766	23	.452	2.42208	3.16239	-4.11983	8.96398
Físico- Sexual	.084	.775	.423	23	.676	2.45714	5.80608	-9.55365	14.4679
Organización y Funcionamiento	1.664	.210	1.028	23	.315	3.33766	3.24766	-3.38063	10.0559
Realización de tareas	.217	.646	.699	23	.491	2.31169	3.30593	-4.52714	9.15052





Área de diversión	.964	.337	1.485	23	.151	4.34416	2.92615	-1.70904	10.39735
Área de hijos.	22.400	.000	-1.630	23	.117	-9.545455	5.856080	-21.65967	2.568770
Total Satisfacción Marital	.001	.982	.943	23	.355	2.22727	2.36087	-2.65656	7.11110

A partir de estos datos y, al contrastar la t calculada con la t teórica, se encontró lo siguiente:

Existen diferencias significativas en cuanto a la satisfacción marital global que presentan los docentes, relacionada con el tiempo que llevan de casados

Factor evaluado	t calculada	t teórica	Hipótesis
Aspectos Emocionales	.766	1.32	Se rechaza
Físico- Sexual	.423	1.32	Se rechaza
Organización y Funcionamiento	1.028	1.32	Se rechaza
Realización de tareas	.699	1.32	Se rechaza
Área de diversión	1.485	1.32	Se acepta
Área de hijos.	-1.630	1.32	Se acepta
Total Satisfacción Marital	.943	1.32	Se rechaza

Con respecto a los años de casados no se encuentran diferencias significativas en los aspectos emocionales, al área físico-sexual, la organización, funcionamiento, y realización de tareas, en contraste se muestra en esta población a mayor años de casados disminuye de forma considerable la diversión que tiene la pareja en la convivencia, esto de puede deber a que el trabajo los absorbe en su mayoría y las relaciones con las amistades se van afectando al tener que atender otras necesidades. Se encontraron diferencias significativas en la satisfacción que siente el cónyuge por la educación, atención y cuidado hacia los hijos ya que por un lado la inexperiencia de los primeros años con los hijos puede incomodar a la pareja o la evasión conforme crecen y dejan la responsabilidad sólo a un miembro de la pareja.



**Cuadro 6 Comparación del número de hijos con los factores de la satisfacción marital.**

Group Statistics					
	Número de hijos (0-5)	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Aspectos Emocionales	1-2	7	37.7143	7.49921	2.83443
	3-5	10	35.5000	6.53622	2.06694
Físico- Sexual	1-2	7	44.8571	4.18045	1.58006
	3-5	10	41.4000	6.75278	2.13542
Organización y Funcionamiento	1-2	7	37.0000	8.83176	3.33809
	3-5	10	34.2000	6.05163	1.91369
Realización de tareas	1-2	7	37.2857	7.29644	2.75780
	3-5	10	32.8000	8.75341	2.76807
Área de diversión	1-2	7	41.1429	7.49285	2.83203
	3-5	10	37.9000	7.50481	2.37323
Área de hijos.	1-2	7	41.14286	6.593648	2.492165
	3-5	10	37.20000	6.779053	2.143725
Total Satisfacción Marital	1-2	7	39.2857	5.93617	2.24366
	3-5	10	36.1000	5.10882	1.61555

Independent Samples Test									
	Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means			95% Confidence Interval of the Difference	
	F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Aspectos Emocionales	.452	.512	.648	15	.527	2.21429	3.41883	-5.07277	9.50134
Físico- Sexual	1.316	.269	1.197	15	.250	3.45714	2.88830	-2.69912	9.61340
Organización y Funcionamiento	3.478	.082	.779	15	.448	2.80000	3.59354	-4.85945	10.4594
Realización de tareas	.202	.659	1.110	15	.285	4.48571	4.04186	-4.12931	13.1007



Área de diversión	.001	.972	.877	15	.394	3.24286	3.69606	-4.63510	11.1208
Área de hijos.	.009	.927	1.193	15	.251	3.942857	3.304509	-3.100538	10.9862
Total Satisfacción Marital	.166	.689	1.185	15	.254	3.18571	2.68817	-2.54399	8.91542

A partir de estos datos y, al contrastar la t calculada con la t teórica, se encontró lo siguiente:

Existen diferencias significativas en el número de hijos como factor demográfico y la satisfacción marital entre los Docentes.

Factor evaluado	t calculada	t teórica	Hipótesis
Aspectos Emocionales	.648	1.32	Se rechaza
Físico- Sexual	1.197	1.32	Se rechaza
Organización y Funcionamiento	.779	1.32	Se rechaza
Realización de tareas	1.110	1.32	Se rechaza
Área de diversión	.877	1.32	Se rechaza
Área de hijos.	1.193	1.32	Se rechaza
Total Satisfacción Marital	1.185	1.32	Se rechaza

El número de hijos de las parejas estudiadas no presentan relación con los factores de satisfacción marital, esto puede atribuirse a que las parejas tratan en su mayoría de separar su relación con sus hijos de la relación con su pareja.



**Cuadro 7 comparaciones de síndrome de Burnout y sexo.**

Group Statistics					
	Genero (Masculino, Femenino)	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Agotamiento Emocional	femenino	11	15.2727	8.59175	2.59051
	masculino	14	14.4286	10.36053	2.76897
Despersonalización	femenino	11	5.6364	3.50065	1.05549
	masculino	14	4.2143	3.35533	.89675
Realización Personal	femenino	11	35.1818	10.47681	3.15888
	masculino	14	40.0000	6.74822	1.80354
Burnout (1 bajo, 2 alto)	femenino	11	1.4545	.52223	.15746
	masculino	14	1.4286	.51355	.13725

Independent Samples Test									
	Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means			95% Confidence Interval of the Difference	
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Agotamiento Emocional	.883	.357	.218	23	.830	.84416	3.88064	-7.18356	8.87187
Despersonalización	.000	.983	1.032	23	.313	1.42208	1.37766	-1.42784	4.27199
Realización Personal	2.234	.149	-1.395	23	.176	-4.81818	3.45336	-11.96201	2.32565
Burnout (1 bajo, 2 alto)	.056	.814	.125	23	.902	.02597	.20844	-.40523	.45717



A partir de estos datos y, al contrastar la t calculada con la t teórica, se encontró lo siguiente

Existen diferencias significativas en el sexo, como factor demográfico y el Síndrome de Burnout entre los Docentes.

Factor evaluado	t calculada	T teórica	Hipótesis
Agotamiento Emocional	.357	1.32	Se rechaza
Despersonalización	.983	1.32	Se rechaza
Realización Personal	.149	1.32	Se rechaza
Burnout	.814	1.32	Se rechaza

Con respecto a la variable del sexo en este cuadro podemos identificar que no se presenta relación con el síndrome de Burnout, tanto hombres como mujeres son propensos a desarrollarlo ya que se han producido transformaciones en los roles familiares; la mujer también se proyecta con fuerza al campo laboral, social, económico y político.



**Cuadro 8 Comparación de síndrome de Burnout y edad.**

Group Statistics					
	Edad ( 32- 58)	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Agotamiento Emocional	JOVEN 30-45	13	14.1538	9.65096	2.67669
	GRANDE 46-60	12	15.5000	9.57744	2.76477
Despersonalización	JOVEN 30-45	13	4.6923	3.77237	1.04627
	GRANDE 46-60	12	5.0000	3.16228	.91287
Realización Personal	JOVEN 30-45	13	37.3846	10.47647	2.90565
	GRANDE 46-60	12	38.4167	6.80185	1.96352
Burnout (1 bajo, 2 alto)	JOVEN 30-45	13	1.3077	.48038	.13323
	GRANDE 46-60	12	1.5833	.51493	.14865

Independent Samples Test									
	Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means			95% Confidence Interval of the Difference	
	F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Agotamiento Emocional	.117	.735	-.350	23	.730	-1.34615	3.84943	-9.30930	6.61699
Despersonalización	1.805	.192	-.220	23	.828	-.30769	1.39868	-3.20108	2.58570
Realización Personal	1.347	.258	-.289	23	.775	-1.03205	3.56692	-8.41079	6.34669
Burnout (1 bajo, 2 alto)	1.056	.315	<b>-1.385</b>	23	.179	-.27564	.19904	-.68739	.13611



A partir de estos datos y, al contrastar la  $t$  calculada con la  $t$  teórica, se encontró lo siguiente:

Existen diferencias significativas en la edad, como factor demográfico y el Síndrome de Burnout entre los Docentes.

Factor evaluado	$t$ calculada	$t$ teórica	Hipótesis
Agotamiento Emocional	-.350	1.32	Se rechaza
Despersonalización	-.220	1.32	Se rechaza
Realización Personal	-.289	1.32	Se rechaza
Burnout	-1.385	1.32	Se acepta

Los factores que mide el Burnout no se ven afectados de forma particular por algún grupo de edad en la población, es en su totalidad donde se presentan diferencias entre los profesores grandes y los profesores jóvenes siendo estos propensos a desarrollar Burnout, esto se puede deber a que las personas con menor edad experimentan las situaciones estresantes con menor experiencia.



**Cuadro 9 Comparación de síndrome de Burnout y Antigüedad en el puesto**

Group Statistics					
	Antigüedad en el puesto (4m-28)	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Agotamiento Emocional	POCOS AÑOS 1-15	18	12.6667	8.77832	2.06907
	MUCHOS 16-30	7	20.2857	9.44659	3.57048
Despersonalización	POCOS AÑOS 1-15	18	4.5556	3.61731	.85261
	MUCHOS 16-30	7	5.5714	2.99205	1.13089
Realización Personal	POCOS AÑOS 1-15	18	38.3889	9.63534	2.27107
	MUCHOS 16-30	7	36.5714	6.29437	2.37905
Burnout (1 bajo, 2 alto)	POCOS AÑOS 1-15	18	1.2778	.46089	.10863

Independent Samples Test									
	Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means			95% Confidence Interval of the Difference	
	F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Agotamiento Emocional	.035	.854	-1.910	23	.069	-7.61905	3.98997	-15.87293	.63483
Despersonalización	1.693	.206	-.658	23	.517	-1.01587	1.54348	-4.20880	2.17705
Realización Personal	1.027	.321	.459	23	.650	1.81746	3.95802	-6.37032	10.0052
Burnout (1 bajo, 2 alto)	2.462	.130	-2.951	23	.007	-.57937	.19633	-.98551	-.17322





A partir de estos datos y, al contrastar la  $t$  calculada con la  $t$  teórica, se encontró lo siguiente:

Existen diferencias significativas en la antigüedad del puesto, como factor demográfico y el Síndrome de Burnout entre los Docentes.

Factor evaluado	$t$ calculada	$t$ teórica	Hipótesis
Agotamiento Emocional	-1.910	1.32	Se acepta
Despersonalización	-.658	1.32	Se rechaza
Realización Personal	.459	1.32	Se rechaza
Burnout	-2.951	1.32	Se Acepta

El factor de despersonalización y de realización personal no presentan diferencias significativas relacionadas con la antigüedad en el puesto, en contraste con el agotamiento emocional que se podría relacionar debido a que entre más años ejerciendo la profesión, es mas probable experimentar mayores niveles de cansancio emocional, lo que se ve reflejado en el Síndrome de Burnout que se presenta en su mayoría en personas con mas antigüedad en el puesto.



**Cuadro 10 Comparación de síndrome de Burnout y número de hijos.**

Group Statistics					
	Número de hijos (0-5)	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Agotamiento Emocional	1-2	7	14.1429	7.73366	2.92305
	3-5	10	19.0000	11.07550	3.50238
Despersonalización	1-2	7	4.7143	3.40168	1.28571
	3-5	10	6.2000	3.35989	1.06249
Realización Personal	1-2	7	38.1429	9.71989	3.67377
	3-5	10	36.3000	9.66149	3.05523
Burnout (1 bajo, 2 alto)	1-2	7	1.4286	.53452	.20203
	3-5	10	1.6000	.51640	.16330

Independent Samples Test									
	Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means			95% Confidence Interval of the Difference	
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Agotamiento Emocional	1.895	.189	-.998	15	.334	-4.85714	4.86666	-15.23018	5.51589
Despersonalización	.156	.698	-.893	15	.386	-1.48571	1.66404	-5.03253	2.06111
Realización Personal	.107	.748	.386	15	.705	1.84286	4.77277	-8.33006	12.01577
Burnout (1 bajo, 2 alto)	.045	.834	-.664	15	.517	-.17143	.25809	-.72154	.37868



A partir de estos datos y, al contrastar la  $t$  calculada con la  $t$  teórica, se encontró lo siguiente:

Existen diferencias significativas en el número de hijos, como factor demográfico y el Síndrome de Burnout entre los Docentes.

Factor evaluado	$t$ calculada	$t$ teórica	Hipótesis
Agotamiento Emocional	-.998	1.32	Se rechaza
Despersonalización	-.893	1.32	Se rechaza
Realización Personal	.386	1.32	Se rechaza
Burnout	-.664	1.32	Se rechaza

Como se observa en el cuadro no se presenta relación entre el número de hijos y los factores de Burnout, lo que supone que los factores que involucran al Síndrome son de tipo personal y laboral y no tienen relación con el rol de padre



**Cuadro 11 Comparación de síndrome de Burnout y los años de casados.**

Group Statistics					
	Año de casado (2- 32)	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Agotamiento Emocional	pocos 0-15	11	12.5455	8.64134	2.60546
	muchos 16-40	14	16.5714	9.96698	2.66379
Despersonalización	pocos 0-15	11	3.8182	3.54452	1.06871
	muchos 16-40	14	5.6429	3.22507	.86194
Realización Personal	pocos 0-15	11	39.4545	9.95353	3.00110
	muchos 16-40	14	36.6429	7.81130	2.08766
burnout (1 bajo, 2 alto)	pocos 0-15	11	1.2727	.46710	.14084
	muchos 16-40	14	1.5714	.51355	.13725

Independent Samples Test									
	Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means			95% Confidence Interval of the Difference	
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Agotamiento Emocional	.514	.481	-1.061	23	.299	-4.02597	3.79284	-11.87206	3.82011
Despersonalización	.501	.486	-1.345	23	.192	-1.82468	1.35688	-4.63160	.98225
Realización Personal	.055	.817	.792	23	.436	2.81169	3.54843	-4.52879	10.15217
burnout (1 bajo, 2 alto)	2.358	.138	<b>-1.501</b>	23	.147	-2.9870	.19900	-.71035	.11295



A partir de estos datos y, al contrastar la  $t$  calculada con la  $t$  teórica, se encontró lo siguiente:

Existen diferencias significativas en los años de casados, como factor demográfico y el Síndrome de Burnout entre los Docentes.

Factor evaluado	T calculada	t teórica	Hipótesis
Agotamiento Emocional	-1.061	1.32	Se rechaza
Despersonalización	-1.345	1.32	Se acepta
Realización Personal	.792	1.32	Se rechaza
Burnout	-1.501	1.32	Se Acepta

En cuanto al Agotamiento emocional y la Realización personal no se encuentran diferencia significativas.

En el síndrome de Burnout, en particular el aspecto de Despersonalización, presenta diferencia con respecto a los años de casados ya que a mayor tiempo de casados la comunicación de las parejas se vuelve mas complicada y justo en la etapa de despersonalización la persona se tiende a volver cínico, burlón o rehusarse a ser educado con aquellos que buscan su ayuda, ignorando sus demandas, lo que dificulta aún más la relación en pareja.

## Conclusiones

Esta investigación buscó comprobar en una población de docentes de una escuela particular la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción marital, a partir de encontrar diferencias significativas en el agotamiento emocional, despersonalización y realización personal como factores del síndrome de Burnout y los aspectos emocionales físico sexual, organización y funcionamiento, realización de tareas, diversión e hijos como áreas de la satisfacción marital, lo cual si fue constatado.

Al igual que lo señala Graham, Fischer, Crawford, Fitzpatrick y Bina, (2000), el presente estudio permitió comprobar que el Síndrome de Burnout en el trabajo, se vincula con la satisfacción en la relación de pareja, pudiendo generar un desajuste marital. Este desajuste se ve reflejado en nuestro estudio, particularmente en el rubro de aspectos emocionales, lo que puede ser atribuido, como mencionan estos autores a que el cónyuge con frecuencia se lleva a casa los problemas del trabajo y hace que su pareja pague por situaciones que le son ajenas.

En la investigación llevada a cabo por Graham et al (2000) La relación sexual también se afecta reduciéndose su calidad como su cantidad, sin embargo en la población analizada en este estudio, no se presentaron diferencias significativas en este rubro.

Asimismo, se pudieron identificar diferencias en el área de realización de tareas y diversión, concordando con Gándara (1998) que refiere que el Burnout genera hostilidad, ansiedad e irritabilidad, la cual se hará evidente en los rubros de tareas domésticas y tiempo de convivencia.

Los docentes resultan una población particularmente vulnerable al síndrome de Burnout debido a las características de su labor, como el constante trato con personas, ya sean alumnos, colegas o superiores, que en ocasiones pueden resultar sumamente demandantes y saturar al docente hasta rebasar sus propias capacidades. En estos casos, los recursos del profesor resultan

insuficientes para cubrir dichas demandas, los que ocasiona la aparición del Burnout.

El desconocimiento del Síndrome de Burnout fomenta su aparición ya que se pierden de vista los efectos a largo plazo y las probables soluciones al problema. Por esta razón, es importante la difusión de información sobre el Burnout, con el fin de establecer sistemas efectivos de prevención y planes estructurados de acción ante su aparición

Loscocco y Spitze (1994) indicaron que las relaciones entre condiciones laborales y bienestar emocional fueron similares en hombres y mujeres. En lo que refiere al género de nuestros participantes no se presenta relación con el síndrome de Burnout, tanto hombres como mujeres son propensos a desarrollarlo.

Se encontraron diferencias entre los docentes mas jóvenes y los docentes mayores siendo estos últimos más propensos a desarrollar Burnout, lo que coincide con Friedman y Lotan (1985, en Friedman, 1991) quienes encontraron que el nivel de Burnout se incrementa con la edad y los años de experiencia, alcanzando su máximo en el rango de 41 a 45 años de edad, a partir del cual comienza a declinar. Fredman y Lotan explican que este fenómeno ocurre principalmente cuando los profesores ostentan mayores estudios, ya que usualmente aspiran a metas más altas y pueden sentirse frustrados al no poder alcanzarlas en la escuela donde laboran.

Cordeiro (2002) expone que el síndrome se manifiesta mayormente en varones con experiencia docente de 5 a 15 años; en nuestro caso ambos sexos manifiestan mayor Burnout en los primeros 15 años en el puesto.

Con base en los resultados que arrojó nuestro estudio no se encuentra relación entre el número de hijos y los factores de Burnout, a diferencia de lo que señaló Maslach y Pines (1977), quienes señalan que el número de niños tenía un impacto en la reacción del personal hacia ellos y hacia su trabajo, asociado con tensión y actitudes negativas, lo que supone que los factores que involucran al Síndrome son de tipo personal y laboral y no tienen relación con el rol de padre.

González Núñez (2004) menciona dentro de los aspectos que aumentan la probabilidad de éxito en las relaciones interpersonales de las parejas a la sexualidad, ya que si está dañada y la pareja no logra sobreponerse y darle importancia a otros aspectos y otras metas es casi seguro que repercutirá en la satisfacción marital. En nuestra población se encontraron diferencias significativas en el grado de satisfacción con respecto a los hombres y las mujeres sin embargo no se encontró diferencias que indiquen que este factor determina de manera significativa el total de la satisfacción marital.

Rene en 1970 (citado en Pick y Andrade, 1988) señala que los niños no tienen ningún efecto, que un matrimonio infeliz o feliz segura siendo el mismo, nuestra investigación no encuentra diferencias significativas que denotaran alguna relación entre el numero de hijos con la satisfacción marital.

Se ha escrito y discutido sobre como obtener y mantener una relación satisfactoria de pareja y la realidad nos muestra que en algún punto del desarrollo humano la interacción de pareja se vuelve fundamental, sin embargo los resultados actuales en cuanto a las frecuentes separaciones legales, nos muestra todo lo contrario.

La importancia que posee el saber establecer y desarrollar una relación no se obtiene a través de los libros como receta de cocina, las implicaciones que conlleva una relación de pareja hayan su origen en el establecimiento de las relaciones interpersonales, sin embargo no la determinan. Se puede observar entonces que este tema es imprescindible.

La docencia es una actividad laboral permanente que sirve como medio de vida; la labor docente se ha asociado a un sentido de apoyo, ayuda y sacrificio ante las demandas de los alumnos, padres de familia y autoridades. Además este debe cumplir con los requerimientos oficiales en cuanto a planes y programas de estudio, incluyendo los servicios administrativos relacionados con la evaluación cualitativa y cuantitativa. Las condiciones de trabajo y las presiones a las que se ven sometidos pueden hacerlos mas vulnerables a presentar el síndrome de Burnout



La práctica docente no implica solo las actividades que los maestros realizan dentro del espacio y del tiempo escolares; Aguilar (1985) concibe que dicha práctica es un proceso complejo en el que los profesores cotidianamente construyen su trabajo a partir de la interrelación con otros sujetos del ámbito escolar, con sus condiciones laborales y en contextos particulares. De esta manera, la práctica docente es a su vez producto de las diversas interacciones que los profesores tienen con sus relaciones, por lo tanto si el docente no se encuentra conforme con su rol profesional o presenta Síndrome de Burnout esto podrá repercutir de forma significativa en su relación marital, lo que a su vez afectará la forma en que el docente proyecta a sus alumnos el modelo de una pareja.

Finalmente en México se han realizado muy pocas investigaciones acerca del Síndrome de Burnout en Docentes y su relación con la Satisfacción marital por lo cual no se tienen datos estadísticamente significativos.

## **Limitaciones**

Los hallazgos son aplicables únicamente para la población con la que se llevó a cabo esta investigación, para poder generalizar los datos encontrados habría que repetirla con otro tipo de población o a través de un muestreo representativo

Al hablar de un estudio que aborda el tema del estado de ánimo emocional en el docente para desarrollar su trabajo cotidiano y de aspectos de su vida maritales se presenta en un primer momento dudas sobre el Síndrome de Burnout y la satisfacción marital y por lo tanto no se tiene apertura dentro de la misma población para colaborar de manera fidedigna.

## **Sugerencias de otros estudios.**

Es necesario extender el estudio de este fenómeno a todos los niveles educativos con una muestra más amplia a fin de establecer diferencias y correlaciones contundentes; así como también observar si la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción marital presentan diferencias en la institución pública y privada.

Se sugiere para futuras investigaciones la consideración del Burnout como un problema estructural que no solo depende de las características del profesor o de la institución sino también del contexto histórico-social del rol docente.

## BIBLIOGRAFÍA

- 1) Aguilar Maturano, Raúl (2002), **Síndrome de Burnout y su relación con la adaptabilidad y cohesión en la familia, en trabajadores de salud del primer nivel de atención.** UNAM. Tesis para obtener el diploma de especialista en Medicina Familiar. Facultad de Medicina.
- 2) Alcaraz Sánchez B, Arribas Miranda C, Asencio Pascual JM, Ben Moussa H **Estudio del Síndrome de estar quemado (Burnout) en personal de enfermería.** VII jornadas de medicina preventiva y salud pública 2001. Disponible en: [http:// www.usm.es/info/dosis/jor7/J 7 4 5 htm](http://www.usm.es/info/dosis/jor7/J_7_4_5.htm). 7 pantallas.
- 3) Alvarado Carranza Juan Francisco **“síndrome Burnout y su relación con el rendimiento laboral del Docente de Educación Media Superior”** Tesis psicología 2010.
- 4) Ángeles, E y Valero, A. (2006). **Autocuidado y niveles de estrés de los maestros del Instituto Tecnológico de Roque de Ergonomistas de México, A.C.** Disponible en: [http:// www.semec.org.mx/congreso/Encuentro6-2-pdf](http://www.semec.org.mx/congreso/Encuentro6-2-pdf).
- 5) Bahr, S., Chapell, B. y Leig, G. (1983) Age at Marriage, Role Enactmen, Role Concensus and Marital Satisfacción. **Journal of Marriage and the Family.** 15 (4) 795-803
- 6) Barraza Macías, Carrasco Soto y Arreola Coral. (2005) **Síndrome de Burnut: un estudio comparativo entre profesores y médicos de la ciudad de Durango.** Revista de posgrado de la escuela de enfermería de la Universidad de Ciudad Juárez. Vol. 125
- 7) Berger, P.L. y Dellener. H. (1970) Marriage and constriction of Realty en H.P. Dreitzel (Ed.) **Recent sociology.**2. Londres McMillan.
- 8) Bosqued Marisa, Quemado: **El síndrome de Burnout.** Barcelona, Ed., Paidós, 2008.
- 9) Bradbury, T. Foncham, F. Y Beach, S. (2000). **Research on the nature and determinants of marital satisfaction: a decade in review.** Journal of marriage and the family. 62 (4), 964-980.

- 10) Bricklin, B y Bricklin, P. (1981) **Padres liberales, hijos liberados**. Edit. Pax- México.
- 11) Bryne, J. (1998) **Teacher as Hunger Artist: Burnout: its Causes, Effects and Remedies**. Contemporar
- 12) Buendía y Ramos F, (2001) **empleo, etrés y salud**. Madrid: Pirámide.
- 13) Buendía, J. (1998). **Estrés laboral y salud**. España: Biblioteca Nueva
- 14) Burleson, B. y Denton, W. (1997). **The relationship between communications skill and marital satisfaction: Some moderating effects**. Journal of marriage and the Family. 59 (4), 884-902.
- 15) Burr, W.R.(1970) Satisfaction with various aspects of marriage over the life cycle: A random middle class sample. **Journal of marriage and the family**. 32. Feb. 29-37.
- 16) Byme, B.M (1993), **Burnout: Testing for the validity, replication, and invariance of causal structure across elementary, intermediate and secundary teachers**. American educational Research Journal, 31, 645-673.
- 17) Campbell, A., Converse, P.F. y Rodgers, W.L. (1976) **The quality of american life**. Nueva York. Risell Sage.
- 18) Cañetas, Y. E (200). **Desarrollo y validación de un instrumento de satisfacción marital**. UNAM. Tesis de licenciatura. Facultad de Psicología.
- 19) Cárdenas, L. y Esquivel, M (2005). **Influencia de estrés y el afrontamiento en enfermeras**. Tesis de Licenciatura. México. Facultad de estudios Superiores Zaragoza UNAM.
- 20) Chadwich, B.A., Albrecht, S.L y Kunz, P.R (1976) Marital and family role satisfaction. **Journal of marriage and the family**.431-440.
- 21) Cherniss, C. (1980) **Profesional Burnout In Human Service Organizations**. New York: Preagar.
- 22) Cherniss, C. (1993). **Role of professional self-efficacy in the etiology and amelioration of burnout**. En W.B. Schaufeli, C. Maslasch y T. – Marek (Eds.), Professional burnout pp. 135-150. Washington D.C: Taylor y Francis.

- 23) Cordeiro, J., Guillén, C. y Gala, F. (2003) Educación primaria y Síndrome de Burnout. Situación de riesgo en los y las docentes de la Bahía de Cádiz disponible en: [http://www.intersindical.org/salutlaboral/stepv/vall\\_burnout.pdf](http://www.intersindical.org/salutlaboral/stepv/vall_burnout.pdf)
- 24) Covarrubias, C. (1995). **Propuesta de un programa de capacitación para la reducción de estrés en el trabajo en un cuerpo de seguridad.** Tesis de Licenciatura FES Iztacala.
- 25) Diaz- Loving, R., et. Al. Masculinidad y satisfacción marital: Correlatos e implicaciones. **Psicología social y emociones.**, 138-145
- 26) Diaz- Loving, Ruiz, Cárdenas, Alvarado y Reyes, (1994): En Beltrán A G, Flores M M, Díaz-Loving: **Estilos de amor y Satisfacción marital.** La Psicología Social en México. Vol VIII: 9-16, 2000.
- 27) Diez, A y Rodríguez, A. (1989). **Efectos de la equidad sobre el ajuste y la satisfacción marital en la mujer.** Revista de psicología general aplicada. 42 (3), 395-401.
- 28) Dorman, J. (2003). **Teasting a model for Teacher Burnout.** **Australian Journal of Educational & Developmental Psychology.** Australia. Vol. 3 pp. 35-47.
- 29) Esteve José Manuel (1994) El malestar docente, Barcelona, Ed. Paidós.
- 30) Fernández, M y Garrido, L (1999). **Psicopatología laboral. Trastornos derivados del trabajo.** España: colección ciencias Biomédicas 2. Universidad Pública de Navarra.
- 31) Fernández, M (2001) **El estrés humano, un problema individual con solución Salamanca:** Universidad Pontificada.
- 32) Freudenberger, H.J. (1974). **Síndrome de “estar quemado”.** España: Edit. Edika Med.
- 33) Freudenberger, H.J. (2001) **El estrés y el agotamiento y sus implicancias en el medio ambiente de trabajo.** En oit (ed.) Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo pp-5, 17-5,19. Madrid: Ministerio de trabajo y asuntos sociales.
- 34) Friedman, I. (1991). **High-and Low- Burnout schools: School Culture aspects of Teacher Burnout.** Journal of Educational research, 84 (6), marzo-abril, 325-333.

- 35) **Friedman, I. (2000). Burnout in Teachers: Shattered Dreams of Impeccable Professional Performance**, Journal of Clinical Psychology, Vol. 56 (5), p.601.
- 36) Gairing, M (1991) **Como superar el estrés**. México : Everest.
- 37) Gaja, J.R. (1994) **Vivir en pareja. Cómo construir una convivencia feliz**. Edaf. /Psicología y Autoayuda. Madrid. Barcelona
- 38) Gil-Monte, P,R. (2000) **Aproximaciones psicosociales y estudios sobre el síndrome de quemarse en el trabajo (Burnout)**. Monográfico, Revista de Psicología del trabajo, 16 (2):101-102.
- 39) Gil-Monte, Pedro (2002) **Validez factorial de la adaptación al español de Maslach Burnout Inventory- General Survey**. Revista salud pública de México / Vol. 44, No.1, Enero- Febrero.
- 40) Gil-Monte, Pedro (2005). **El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar**. Ediciones Pirámide.
- 41) Gil-Monte, Pedro y Peiró, José M. (1997). **Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse**. Madrid: Ed. Síntesis.
- 42) Gil-Monte, Pedro y Peiró, José M. (1999). **Validez factorial del Maslach Burnout Inventory en una muestra multiocupacional**. Psicothema 11(3), 679-689.
- 43) González, N. (2004). **Relaciones interpersonales**. México: Manual Moderno.
- 44) Guerrero y Vicente. (2001) **Una investigación con docentes universitarios sobre el afrontamiento del estrés laboral y el Síndrome del Quemado**. Revista iberoamericana de educación.
- 45) Guerrero, E. (2001) **Síndrome de Burnout o desgaste profesional y afrontamiento del estrés en el profesorado**. Madrid: Universidad de Extremadura.
- 46) Guerrero, E (2003). **Análisis pormenorizado de los grados de Burnout y afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario**. Anales de Psicología. 19 (1), 148-158.
- 47) Hawkins, L. Jones, W. y Ray, W. (1980) **Spouse differences in communication style: preference, perception, behavior**. Journal of marriage and the family. 42. August. 585-593.

- 48) Hicks, M.W. y Platt, M. (1970) Marital happiness and stability. A review of the research in the sixties. **Journal of marriage and the family. 31 533-574**
- 49) Hudson, W y Murphy, G. (1980). **The Non-Linear relationship between marital satisfaction and stages of the family life cycle: An artifact of type I error.** Journal of Marriage and the family. 42 (2), 263-267.
- 50) Joya, L (2001). **Reticencia al divorcio.** UNAM. Tesis de Maestría: Facultad de Psicología.
- 51) Kirkpatrick, L.A. y Hazan, C (1994) **Attachment styles and close relationships: a four years prospective study.** Personal Relationships. 1 (2), 123-142
- 52) Kurdek, L. (2002). Predicting the timing of separation and marital satisfaction: A eight-year prospective longitudinal study. **Journal of marriage and the family.** 64 (1), 163-179.
- 53) Kyruacou, C. (2003) **Antiestrés para profesores.** Barcelona: Ediciones Octaedro.
- 54) Lee, G. (1988). Marital satisfaction in later life: **The effects of nonmarital roles.** Journal of marriage and the family. 50 (3), 775-783.
- 55) Locke, H.J. y Wallace, K.M. (1959) . Short marital adjustment and prediction test: Their reliability and validity. **Journal of Marriage and family.** 14. 251-255.
- 56) Manassero, María Antonia ( 2003). **Estrés y Burnout en la enseñanza.** Ediciones Palma Universidad de les Illes Balears.
- 57) Marcet, C. Delgado, M de A y Fernando, P.J.(1990) Las dimensiones del temperamento como predictores de satisfacción marital. **Anuario de psicología** No. 46, 129-142.
- 58) Martín, M., Vera, J., Cano, M y Molina, C. ( 2004). **Nuevos retos de las políticas laborales en las organizaciones de trabajo: Una aproximación al estrés laboral y al Burnout en clave psicosocial.** Temas laborales, No. 75, 187-211. Disponible en: [www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/33\\_705\\_3.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/33_705_3.pdf).
- 59) Martínez Selva, J. M. (2004) **Estrés laboral. Guía para empleados y empresarios.** Madrid: Prentice hall.

- 60) Maslach, C. Jackson, S. (1981) **Maslach Burnout Inventory**. Palo Alto: consulting Psychological Press.
- 61) Maslach, C. (1976) **Burnout**. Human Behavior.
- 62) Maslach, C. (1982) **The Cost Of Caring**. New York: Prentice Hall.
- 63) Maslach, C. Leiter, M. (1997) **The Truth Of Caring**. New York: Prentice Hall.
- 64) Mingote Adán JC, **Síndrome Burnout o Síndrome de desgaste profesional**. Formación Médica Continua 1998;5:493-503.
- 65) Nina E, Ruth. (1985) **Auto divulgación y satisfacción marital en matrimonios de México y Puerto rico**. Tesis de maestría. Facultad de Psicología. UNAM
- 66) Nina E, Ruth. (1986) **Exploración de la Auto divulgación Marital**. La psicología social en México. Vol. I AMEPSO 409-411.
- 67) Padro, R (1982). **El Síndrome de deterioro (Burnout) en las instituciones de salud mental, causas efectos y alternativas de solución**. Tesis de Licenciatura en Psicología. Universidad Iberoamericana: México.
- 68) Peiró, J.M y Salvador, A (1993). **Control del estrés laboral**. Madrid: Eduma.
- 69) Pick De Weiss S, Andrade P.P (1986) **Satisfacción marital en matrimonios mexicanos: diferencia por número de hijos, años de casados, escolaridad, sexo y edad**. La psicología social en México. Asociación mexicana de psicología Social.
- 70) Pick De Weiss S, Andrade P.P (1988):**Relación entre el número de hijos, la satisfacción marital y la comunicación con el cónyuge**. Salud Mental, 11(3):15-18, 1998
- 71) Pick De Weiss S, Andrade P.P (1998): **Desarrollo y validación de la escala de satisfacción Marital**. Psiquiatría, 4 (1): 9-20, 1998.
- 72) Pinelo, N. Salgado, V. (2002). **Comparación del nivel de Burnout en diferentes staffs médico y paramédico del C.M.N. 20 de noviembre (ISSSTE)**. Tesis de Licenciatura, Facultad de Psicología, UNAM. México.
- 73) Pines, A. y Aronson, E. (1989). **Career Burnout, Causes And Causes**. Nueva York: McGraw Hill



- 74) Pose, G. (2005). **Estrés en la evaluación institucional**. (en red) Disponible en <http://www.evaluacioninstitucional.com/index.php>.
- 75) Rage, E.(1995). **La pareja en el pensamiento de la psicología humanista existencial**. Psicología Iberoamericana. 3(1), 45-54.
- 76) Riordan, R. y Saltzer, S. (1992). **Burnout prevention among health care providers working with the terminally**: A Literature review OMEGA
- 77) Rivera, A.M. (1997) “**presencia del syndrome de Burnout en medicos del hospital clínica hermanos amejeiras**”. Tesis de maestria facultad de psicología.
- 78) Roach, A.J Frazier, L.P y Bowden, S.R (1981) **the marital satisfaction scale;**
- 79) **Development of a mensure for intervention research**. Journal of Marriage and family. 43 537-546
- 80) Rogers C, (1976) **El matrimonio y sus alternativas**. Kairós, España.
- 81) Sacco, W. y Phares, V. (2001). **Partner appraisal and marital satisfaction: The role of self-estee, and depression**. Journal and the Family. 63 (2), 504-513.
- 82) Sánchez, A. (2003). **El amor y la cercanía en la satisfacción de la pereja a través del ciclo de vida** . UNAM. Tesis de maestría. Facultad de Psicología.
- 83) Spaier, G. y Lewis, R. (1980) **Marital quality: A review of the severenties** Journal of Marriage and family. 43. 825-829.
- 84) Sternberg,R.J. (1998) **El triángulo del amor: intimidad, amor y compromiso**. Ed.Paidós.
- 85) Tonon, G. (2003) **Calidad de vida y desgaste profesional. Una mirada al síndrome de Burnout**. Buenos Aires: Espacio.
- 86) Twenge, Campbell y Foster, (2003) **Parenthood and marital satisfaction: A meta- analytic review**. Journal of marriage and the family. 65 (3), 574-583.
- 87) Victor Serrano García “ **Características del Burnout y su relación con el conflicto trabajo-familia en un grupo de docentes de nivel superior**” UNAM 2009. Tesis para licenciatura en administración

## ANEXO A

### Test Inventario Multifacético de Satisfacción Marital. (IMSM)

Fecha: \_\_\_\_\_ Antigüedad en el puesto: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: M F Estado Civil: \_\_\_\_\_ Años de Casado: \_\_\_\_\_ No de hijos: \_\_\_\_\_ Edades: \_\_\_\_\_.

INSTRUCCIONES: Señale con una X la respuesta que crea oportuna sobre lo que mejor describa su relación de pareja. No olvide responder a todo.

	Me disgusta mucho.	Me disgusta	Ni me gusta, ni me disgusta.	Me gusta	Me gusta mucho.
1.- La forma en que mi pareja me abraza.					
2.-La frecuencia con que mi pareja me abraza.					
3.-La forma en que mi pareja me besa.					
4.- La frecuencia con que mi pareja me besa.					
5.- La forma en que mi pareja me acaricia					
6.- La frecuencia con que mi pareja me acaricia.					
7.-La frecuencia con que mi pareja me trata.					
8.- La forma en que mi pareja me trata.					
9.-La forma en que me expresa su interés en que tengamos relaciones sexuales.					
10.- La frecuencia con que mi pareja me expresa si interés en que tengamos relaciones sexuales					
11.- La forma en que mi pareja me demuestra su amor.					
12.- La frecuencia con que mi pareja me demuestra su amor.					
13.-La forma en que mi pareja se interesa en mi.					
14.- La frecuencia con que mi pareja se interesa en mi.					
15.- La forma en que mi pareja me protege.					
16.-La frecuencia con que mi pareja me protege.					
17.-La forma en que mi pareja me demuestra su comprensión.					
18.- La frecuencia con que mi pareja me demuestra su comprensión.					
19.- La forma en que mi pareja me demuestra su apoyo.					
20.-La frecuencia con que mi pareja me demuestra su apoyo.					
21.-La sensibilidad con que mi pareja responde a mis emociones.					

22.- La frecuencia con que mi pareja responde en una forma sensible a mis emociones.					
23.- La forma en que mi pareja se interesa en mis problemas.					
24.-La frecuencia con que mi pareja se interesa en mis problemas.					
25.-La forma en que mi pareja presta atención a mi apariencia.					
26.- La frecuencia con que mi pareja presta atención a mi apariencia.					
27.- La manera en que mi pareja soluciona los problemas familiares.					
28.-La frecuencia con que mi pareja soluciona los problemas familiares.					
29.-La forma en que mi pareja me participa en la toma de decisiones.					
30- La frecuencia con que mi pareja participa en la toma de decisiones.					
31- La forma en que mi pareja propone que se distribuyan las tareas familiares.					
32.- La frecuencia con que mi pareja propone que se distribuyan las tareas familiares.					
33.- La manera en que mi pareja participa en la realización de las tareas hogareñas.					
34.-La frecuencia con la que mi pareja participa en la realización de las tareas hogareñas.					
35.- Las diversiones con la que mi pareja propone.					
36.- La frecuencia con que mi pareja propone diversiones.					
37.-La forma en la que se divierte mi pareja.					
38.- La forma en que mi pareja distribuye el dinero.					
39.-La contribución de mi pareja en los gastos familiares.					
40.- La forma en como mi pareja platica conmigo.					
41.-Los temas que mi pareja aborda en nuestras conversaciones.					
42.- La frecuencia con que mi pareja platica conmigo.					
43.- La educación que mi pareja propone para los hijos.					
44.-La forma en que mi pareja educa a nuestros hijos.					
45.- La frecuencia con que mi pareja participa en la educación de los hijos.					
46.- La manera en la cual mi pareja presta atención a nuestros hijos.					
47.- La forma en la cual mi pareja presta atención a nuestros hijos.					
48.-La frecuencia con que mi pareja presta atención a nuestros hijos.					

Le recordamos que la información contenida es confidencial y será utilizada solo con fines de investigación. Por su colaboración Gracia

## Anexo B

### Test Malach Burnout Inventory (MBI)

Fecha: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: M F Estado Civil: \_\_\_\_\_ Años de Casado: \_\_\_\_\_ No de hijos: \_\_\_\_\_ Edades: \_\_\_\_\_.

INSTRUCCIONES: Señale con una X la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que usted siente las situaciones presentadas en los siguientes enunciados.

0 Nunca	1 Pocas veces al año o menos.	2 Una vez al mes o menos.	3 Pocas veces al mes	4 Una vez a la semana.	5 Pocas veces a la semana	6 Todos los días
------------	----------------------------------	------------------------------	-------------------------	---------------------------	------------------------------	---------------------

1.- Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.

0		1		2		3		4		5		6
---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---

2.- Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.

0		1		2		3		4		5		6
---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---

3.- Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.

0		1		2		3		4		5		6
---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---

4.- Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos.

0		1		2		3		4		5		6
---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---

5.- Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales.

0		1		2		3		4		5		6
---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---

6.- Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.

0		1		2		3		4		5		6
---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---

7.- Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos.

0		1		2		3		4		5		6
---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---

8.- Siento que mi trabajo e está desgastando.

0		1		2		3		4		5		6
---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---

9.- Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.

0		1		2		3		4		5		6
---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---

10.- Siento que me he hecho más duro con la gente.

0		1		2		3		4		5		6
---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---

11.-Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.

0		1		2		3		4		5		6
---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---

12.-Me siento con mucha energía en mi trabajo.

0		1		2		3		4		5		6
---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---

13.- Me siento frustrado en mi trabajo.

0		1		2		3		4		5		6
---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---

14.- Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.

0		1		2		3		4		5		6
---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---

15.- Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos.

0		1		2		3		4		5		6
---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---

16.- Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.

0		1		2		3		4		5		6
---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---

17.- Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos.

0		1		2		3		4		5		6
---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---

18.- Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mi alumnos.

0		1		2		3		4		5		6
---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---

19.- Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.

0		1		2		3		4		5		6
---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---

20.- Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.

0		1		2		3		4		5		6
---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---

21.- Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.

0		1		2		3		4		5		6
---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---

22.- Me parece que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.

0		1		2		3		4		5		6
---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---