

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Profesional de Psicología



Una Institución Adventista

Satisfacción marital y síndrome de Burnout en colaboradores de una clínica privada de Lima

Tesis para obtener el Título Profesional de Psicólogo

Por:

Juan Ricardo Peralta Gil
Yoselit Joreli Farfán Roman

Asesor:

Psic. Mérida Emma Neira Suaña

Lima, Setiembre de 2021

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Mérida Emma Neira Suaña, de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Psicología, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“SATISFACCIÓN MARITAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN COLABORADORES DE UNA CLÍNICA PRIVADA DE LIMA”** constituye la memoria que presenta el (la) / los Bachiller(es) Juan Ricardo Peralta Gil y Yoselit Joreli Farfán Roman para obtener el título de Profesional de Psicólogo, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 21 días del mes de octubre del año 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. Neira Suaña', written over a horizontal line.

Mérida Emma Neira Suaña

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Naña, Villa Unión, a 18 día(s) del mes de Octubre del año 20 21, siendo las 16:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a)

Mg. Julio César Guno Suni, el (la) secretario(a) Mg. Helen Sarq Flores Mamani y los demás miembros Psic. Josías Trinidad Tiese y el (la) asesor(a) Mg. Mérida Emma Naira Suaña

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado Satisfacción marital y síndrome de Burnout en colaboradores de una Clínica privada de Lima.

del(los) bachiller(es) a) Juan Ricardo Peralta Gil

b) Yoselit Joreli Farfán Roman

c)

conducente a la obtención del título profesional de

Psicólogo

(Denominación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Juan Ricardo Peralta Gil

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	17	B+	MUY BUENO	SOBRESALIENTE

Bachiller (b): Yoselit Joreli Farfán Roman

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	17	B+	MUY BUENO	SOBRESALIENTE

Bachiller (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior Esta sustentación fue realizada de manera virtual u online sincrónica conforme al reglamento de grados y títulos.

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente/a

Secretario/a

Asesor/a

Miembro

Miembro

Bachiller (a)

Bachiller (b)

Bachiller (c)

Dedicatoria

A Dios, por darme una segunda oportunidad para vivir y poder cumplir con mis sueños.

A mis padres y hermana, por haber sido mi fortaleza en la debilidad.

A mi familia hospitalaria, este logro también es suyo.

Juan

En primer lugar, a Dios por acompañarme y guiarme al culminar esta otra etapa en mi vida, por todas las oportunidades brindadas y puertas abiertas que me permiten escribir estas palabras.

A mis padres, Walter y Adis y a mi hermana Jimena por el apoyo y soporte incondicional en mi carrera académica, alentándome en cada dificultad, muchos de mis logros se los debo a ustedes entre los que se incluye este, dentro de los valores que más me han inculcado y que tengo arraigado en mi ser es la de sobre todas las cosas siempre confiar en que Dios está al mando de todo.

Yoselit

Agradecimiento

A Dios por habernos permitido emplear nuestras facultades en la elaboración de esta investigación. Asimismo, confiamos que Él nos guio en cada paso de nuestras vidas hasta ahora.

Al Dr. Nelson Díaz Reyes, por habernos brindado las facilidades para poder realizar el proyecto dentro de la clínica.

A nuestra asesora Psic. Emma Mérida Neira Suaña, por habernos guiado desde el inicio hasta el final del proceso de tesis. Por impartirnos sus conocimientos y hacer que entreguemos nuestro mejor esfuerzo para la elaboración de esta investigación.

A nuestros padres por su apoyo incondicional a través de todos estos años.

Índice

Dedicatoria	4
Agradecimiento	5
Resumen	8
Abstract.....	9
Introducción.....	10
Materiales y Métodos	18
Diseño, tipo de investigación	18
Participantes	18
Instrumentos	18
Inventario Multifacético de Satisfacción Marital	18
Inventario de Burnout de Maslach (MBI)	19
Proceso de recolección de datos	19
Análisis estadístico	19
Resultados.....	20
Análisis de los datos sociodemográficos	20
Análisis descriptivo de burnout	20
Análisis descriptivo de satisfacción marital	21
Análisis descriptivo entre el número de hijos y agotamiento emocional en colaboradores de una clínica privada de Lima sur	22
Análisis descriptivo entre el número de hijos y despersonalización	22
Análisis descriptivo entre el número de hijos y realización personal en colaboradores de	

una clínica privada de Lima sur	23
Análisis de correlación entre las variables	24
Discusión	28
Recomendaciones	32
Conclusión	33
Referencias bibliográficas	34

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo conocer la relación entre la satisfacción marital y el síndrome de burnout en colaboradores de una clínica privada de Lima. El tipo de estudio fue descriptivo cuantitativo, correlacional y el diseño no experimental de corte transversal, en una muestra no probabilística y por conveniencia de 300 colaboradores, los cuales cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión. Para la recopilación de los datos se aplicó el Inventario Multifacético de Satisfacción Marital (IMSM) elaborado por Cañetas, Rivera y Díaz (2000) y el Inventario de Burnout (IBM) elaborado por Maslach y Jackson (1981). Los resultados de los hallazgos evidencian que existe una asociación significativa entre la satisfacción marital y las tres dimensiones del síndrome de burnout, agotamiento emocional ($\chi^2=13.338$, $p>.010$), despersonalización ($\chi^2=10.942$, $p>.027$) y realización personal ($\chi^2=19.014$, $p>.001$).

Palabras clave: Síndrome, Burnout, Satisfacción, Marital.

Abstract

This research aims to know the relationship between marital satisfaction and burnout syndrome in employees of a private clinic in Lima. The type of research was descriptive, quantitative, and correlational. The purpose was not experimental and cross-sectional, in a non-probabilistic and intentional sample of 300 employee's collaborations, who met the inclusion and exclusion criteria. For data collection, were applied the Multifaceted Marriage Satisfaction Scale (MMSS) by Cañetas, Rivera & Díaz (2000) and the Maslach Burnout Inventory (MBI) by Maslach and Jackson (1981). The results of the observation indicate that there is a significant association between marital satisfaction and the three dimensions of the burnout syndrome, emotional exhaustion ($\chi^2 = 13.338$, $p > .010$), depersonalization ($\chi^2 = 10.942$, $p > .027$) and personal accomplishment ($\chi^2 = 19.014$, $p > .001$).

Keywords: Syndrome, Burnout, Satisfaction, Marital.

Introducción

El estrés se presenta como una reacción natural dentro de nuestro organismo, sin embargo, en la sociedad en la que vivimos se ha tornado cada vez más complejo que ha generado en el ser humano anomalías, como; agotamiento emocional, desgaste físico y cansancio en general. Este estrés desagradable o distrés altera el equilibrio del hombre, especialmente en el contexto laboral, lo que conlleva al síndrome de burnout que es representado a través de características como los sentimientos de inutilidad, descontento y ansiedad, debido a la inadecuada adaptación en el trabajo (Almeida et al., 2016). Este síndrome afecta significativamente la calidad de vida, altera el bienestar social que comprende la dinámica de un sistema multidimensional que se refleja en la interacción con los amigos, la familia, los colegas y la comunidad (Azari & Rasouyari, 2016). En este contexto, los estresores agotan la capacidad del ser humano para interactuar con su medio, específicamente para manifestar aquellos comportamientos afectivos y propios entre la pareja, ya que gastan su energía resolviendo situaciones de angustia y tensión, y ocupan menos tiempo en la interacción con la pareja, reduciendo la expresión de afecto y del disfrute de los encuentros sexuales (Infobae, 2020).

El síndrome de burnout hace 20 años fue declarado como el factor de riesgo laboral que afecta en la salud mental y la calidad de vida de las personas (Morales & Murrillo, 2015), los síntomas característicos que se presentan en el individuo afectan también a la familia, el afectado expresa quejas continuas, se muestra agresivo y se enfoca reiteradamente en hablar sobre aspectos relacionados al trabajo, lo que se transforma en un problema para los miembros de la familia, incluso, podría repercutir en la relación conyugal a través del divorcio (Cochachin, 2017). Al respecto, diversos estudios registran la relación que existe entre satisfacción marital y burnout.

En Irán, se realizó un estudio para examinar la relación entre el conflicto trabajo-familia con la satisfacción marital y el burnout, aplicaron un cuestionario sociodemográfico, el cuestionario WFC de Netmeyer, *Burnout Maslach inventory* y el cuestionario de satisfacción marital de Enrich

a 420 personas del sexo femenino, casadas y con empleo. Sus resultados evidenciaron una relación negativa significativa entre el rol laboral que interfiere en las responsabilidades familiares y el burnout. A su vez, hallaron que existe una relación significativa entre satisfacción marital con el rol laboral que repercute en el ámbito familiar ($P < .01$) y el rol conyugal que interfiere con el trabajo ($P < .01$), es decir que, si se considera mejorar las condiciones laborales y familiares entonces se podría prevenir aquellos conflictos familia-trabajo y sus consecuencias (Bagherzadeh, et al, 2016). Asimismo, Akbari y Asrami (2015) buscaron comparar la satisfacción marital y el síndrome de burnout en un total 250 ingenieros, a quienes aplicaron el cuestionario de satisfacción marital y el *Burnout Maslach inventory* y encontraron que existe una diferencia significativa entre ambas variables. Por otro lado, en Turquía se analizó la relación que existe entre el síndrome de *burnout* con la insatisfacción de las relaciones románticas en 320 docentes universitarios de las distintas universidades del norte de Chipre y se evidencio una relación negativa entre ambas variables, se indicó que, a mayor burnout, menor satisfacción conyugal (Khoshkar, Farmanesh & Nweke, 2020). En Chile, se analizó la relación entre burnout, satisfacción de pareja y satisfacción sexual en 205 personas, mediante la administración de la escala de satisfacción marital de Roach, Frazier y Browden, el inventario de burnout de Maslach y una encuesta de frecuencia sexual, y encontraron que, a mayor agotamiento emocional, menor es la satisfacción en la pareja (Avilés & Gallegos, 2015). En Ecuador, Vega (2017) por su parte, determinó la relación que existe entre el síndrome de burnout y la manera en la cual los docentes de una universidad percibían su vida de pareja. Lo hizo mediante el *Burnout Maslach Inventory* y la escala de satisfacción marital, no halló relación entre ambas puntuaciones totales, sin embargo, a través de la prueba r de Pearson encontró una relación entre el puntaje total del síndrome y una de las dimensiones de satisfacción marital; el aspecto emocional.

En Perú, se determinó la relación que existe entre el síndrome de burnout y la satisfacción con la vida de pareja en teólogos de la Unión Peruana del Sur, las variables fueron medidas a través

Burnout Maslach Inventory y el inventario multifacético de satisfacción marital, evidenciaron que existe correlaciones inversas significativas entre satisfacción marital y la dimensión de agotamiento emocional, satisfacción marital y despersonalización, y una correlación positiva entre satisfacción de pareja y realización personal, concluyendo que a mayor satisfacción, menos cansancio emocional y despersonalización (Ramírez, 2020).

Entonces, en función a la variable; satisfacción marital, cabe resaltar que la familia, como tal, es uno de los pilares de la sociedad, que, ante la ausencia de relaciones saludables, surge un ambiente hostil en el que los miembros no disfrutan de una salud mental adecuada, ni de una interacción sana (Zheng et al., 2020). De hecho, el acto por el cual se construye una familia es el matrimonio, este se convierte en un acontecimiento atractivo para los integrantes de cualquier cultura, razón por la cual más del 90% de la población experimenta una convivencia conyugal, por lo menos en una ocasión durante toda su vida. Generalmente, las personas se casan por diversas razones, como hallar un sentido a su existencia, experimentar el amor o tener una mejor calidad de vida.

Entre los aspectos predictores de un matrimonio con bases sólidas, se encuentran la comunicación, la adecuada resolución de problemas, el entorno social, la administración del estado económico, la afinidad entre las personalidades, las relaciones sexuales y las creencias espirituales (Meza & Páez, 2016). Es importante destacar que la continuidad de un matrimonio necesita de aspectos como la satisfacción con la vida matrimonial, ya que este solo será exitoso si es que ambas partes se sienten satisfechos el uno con el otro (Kalantarkousheh & Hassan, 2010; Daneshpour et al., 2011). Este fenómeno, se define como satisfacción marital, que consiste en el nivel de afecto que se demuestra en los distintos ámbitos de la interacción de la pareja, donde se experimenta felicidad, satisfacción y amor al estar juntos (Ziaee et al., 2014). De acuerdo a Cañetas, Rivera y Díaz (2000) la satisfacción marital consta de 3 componentes; la actitud para con la relación y la cercanía entre los cónyuges, el gusto hacia el grado de consideración y la frecuencia

de la satisfacción con el clima dentro del hogar.

Según algunos estudios, los temas concernientes al placer sexual se ubican en una posición alta dentro de las prioridades conyugales, por lo que, alcanzar la satisfacción sexual puede conducir a una adecuada relación matrimonial (Navidian, 2017). No obstante, la aceptación del coito antes del matrimonio y la convivencia sin casarse (dos patrones contemporáneos muy comunes), indican claramente una suposición implícita de que una relación puede terminar y otra comenzar si las cosas no van bien. Sin lugar a dudas, esta es una conducta cada vez más común en la actualidad, probablemente ocasionado por la valoración de la felicidad sobre la preservación de los patrones socialmente esperados. Entendiéndolo de otra manera, si se ocasiona un problema de difícil solución, terminar la relación se vuelve en una alternativa más factible que tratar de mantener la relación conyugal. Es así que el matrimonio ya no se percibe con un beneficio social favorable para la sostenibilidad, más bien, dichas relaciones se tornan muy frágiles que pueden cambiar en cualquier momento de la pareja (Nadolu, Runcan & Bahnaru, 2020).

No cabe duda que la satisfacción dentro la vida conyugal depende de diversos factores, ya que es una relación diádica, por ejemplo, tener una percepción positiva del estilo de crianza aplicado en la infancia, tiende a pronosticar una alta satisfacción dentro de la relación marital. Mientras que mostrar actitudes abiertas hacia la vida sexual (no comportamiento infiel) y darle una gran significancia al dinero son indicadores de una satisfacción marital baja (Nadolu, Nadolu & Asay, 2007). Si bien se espera que en el matrimonio haya felicidad y la interacción de relaciones conyugales sean saludables, esto no es así en todos los casos (Ziaee et al., 2014). Stone & Shackelford (2007) consideran que un entorno con falta de comunicación y apoyo, mayor cantidad de hijos, más años de pareja y problemas económicos son perjudiciales para la satisfacción marital. Por ende, la insatisfacción en el matrimonio puede originar el divorcio, según Gottman & Silver (2012), son cuatro las conductas que puede terminar con un matrimonio; las críticas, el desprecio, la expresión de actitudes defensivas y una actitud de distanciamiento con la pareja a fin de evitar

cualquier tipo de problema.

Pereyra (2008) refiere que existen principios para la felicidad que ayudan a la satisfacción marital, dentro de estas se encuentran; la calidad de la interacción familiar, satisfacción laboral, el entorno social, la salud, la libertad y valores personales como la religión y las creencias. Principios que fomentan la satisfacción marital y de los cuales se destaca el trabajo. En el área laboral existen estímulos estresores que activan y agotan el sistema nervioso simpático, lo que conduce a la aparición del *burnout*, que además afecta de manera directa a los demás principios, evidenciándose la relación entre satisfacción marital y síndrome de *burnout* (Lavner & Clark, 2017).

Según Fernández-Prada y otros (2017), el *burnout* es como un conjunto de sentimientos en los que se puede encontrar fatiga, fracaso y burnout, resultado de la exposición prolongada al estrés laboral. Asimismo, Gil-Monte (2003) propuso el concepto de que el *burnout* es una reacción psicológica al estrés laboral crónico, es decir, la fatiga provocada por la carga de actividad laboral, que interfiere en sus relaciones interpersonales y características emocionales, que es su característica es el desgaste y desgarró de los conocimientos adquiridos y pérdida de entusiasmo por el trabajo, es decir, baja realización personal en el ámbito laboral.

Asimismo, Maslach et al. (2001) definen al síndrome de *burnout* como una respuesta provocada por la exposición a diversos factores estresantes dentro de las tareas rutinarias del trabajo, con sus compañeros de labores o con situaciones externas que interfieran a nivel laboral, este contacto debe ser por un tiempo prolongado para poder ser considerado como desgaste laboral. El desgaste laboral está compuesto de tres dimensiones comprendidas por el agotamiento emocional que se desarrolla después de haber estado expuesto a factores estresantes, presentando una sintomatología muy marcada, siendo dentro de los factores más relevantes el deterioro físico y la pérdida de energía, expresándose a través de cansancio durante toda la jornada laboral, acompañada de pensamientos negativos acerca de las arduas jornadas y el excesivo trabajo que

desempeña, sintiéndose frustrado y estresado al interactuar constantemente con seres humanos. La segunda dimensión es la despersonalización, que puede explicarse como un aumento de las conductas y emociones negativas, una respuesta negativa a los estresores, el desdén y la insatisfacción con sus funciones, y una respuesta insensible y objetiva a la interacción con los demás. Se ha demostrado que tratar a los demás como objetos, mostrar insensibilidad hacia otras personas del entorno, ser indiferente a los problemas de los clientes, culparse a sí mismo de los problemas de los demás y expresar una falta de empatía, son características de una persona que tiene altos niveles de despersonalización. Y la tercera dimensión, corresponde a la realización personal, la cual se puede expresar como la satisfacción que experimenta el individuo, debido a las diferentes recompensas obtenidas por buenos resultados con respecto a sus actividades y labores dentro de la entidad en la que labora, sintiéndose recompensado adecuadamente y respetado, llegando a ser un factor importante dentro de la empresa para alcanzar los objetivos trazados.

Por ello que surge la necesidad de dar una explicación acerca del síndrome de burnout e integrarlo dentro de un marco teórico, que permita una mayor comprensión de su origen y las variables que actúan como antecedente para su aparición. Uno de los modelos elaborados desde la perspectiva psicosocial, es la teoría sociocognitiva del yo, que comprende el modelo de Harrison y de Pines, en el cual se basa esta variable de investigación (Maslach & Jackson, 1997).

La teoría de la cognición social del yo se presenta junto con el pensamiento de Albert Bandura, de modo que pueda explicar la aparición del burnout. Plantea la visión de que lo que básicamente interfiere con el comportamiento de cada sujeto son sus pensamientos y cómo percibe su entorno, es decir, si las conductas, el entorno y los factores personales / cognitivos interactúan entre sí puede determinar un comportamiento de la persona y viceversa. También plantea que la autoafirmación o la confianza hacia sus capacidades, será el determinante de los resultados que obtenga con respecto a las labores que ejerce, ya que es el nivel de confianza en sus capacidades

la que lo limitará o apoyará a que alcance ciertas metas trazadas en el cumplimiento de su deber, y a su vez será la responsable de sus reacciones emocionales que pueden acompañar a los resultados. De esta manera, Bandura (1997) define la autoeficacia como una creencia basada en el potencial del individuo y la forma en que estas habilidades entran en contacto con el entorno, y de esta manera pueden tomar acciones o medidas correctas o expectativas laborales. A partir de la teoría social cognitiva del yo, han surgido diferentes modelos para intentar explicar la existencia del agotamiento laboral.

Maslach y Jackson crearon un modelo teórico, donde describen al síndrome de burnout como el agotamiento laboral, en el cual se evidencia sintomatologías como la fatiga, ansiedad, ineficacia, insatisfacción, insensibilidad; existe la posibilidad que se presente en personas que tengan actividades en las que deban interactuar con otros para cumplir una labor, mostrándose propensos a la interacción con los problemas de estos. Cuando se cataloga al trabajador como estar quemado, quiere decir que las cargas han sobrepasado el límite de tolerancia y no es capaz de lidiar con las situaciones estresantes, lo que reduce su capacidad de sobreponerse y adaptarse al ambiente de trabajo. Las dimensiones planteadas de acuerdo a este modelo son: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

El presente estudio es relevante, puesto que tiene como finalidad determinar la relación entre el burnout y la satisfacción marital en colaboradores de una clínica privada de Lima sur. Además, se aporta conocimientos relevantes sobre la relación entre este síndrome y la satisfacción marital, esta investigación también proveerá una visión actualizada del conocimiento teórico sobre las variables de estudio. Desde un punto de vista práctico, a partir de esta investigación, se sugiere a los responsables del área de tareas que implementen planes de intervención para prevenir posibles dificultades en el ámbito laboral o en la pareja. A nivel social, se espera que los colaboradores de la clínica comprendan sus resultados y encuentren formas de buscar ayuda profesional si es necesario. Además, las parejas y los demás miembros de la familia son los más beneficiados de la

investigación porque tienen la oportunidad de aprender sobre el síndrome, y de esta manera están capacitados para reconocer los síntomas y convertirse en una fuente importante de ayuda.

Materiales y Métodos

Diseño, tipo de investigación

La presente investigación corresponde a un enfoque cuantitativo puesto que se hizo uso de la estadística, de diseño no experimental, porque no se manipularon las variables, de corte transversal, porque los datos fueron tomados en un momento determinado, con el propósito de analizar su incidencia en un espacio de tiempo específico. Así mismo, es de tipo correlacional, ya que se analizó la relación entre las variables Satisfacción marital y el Síndrome de *burnout* en trabajadores de una clínica privada de Lima (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Participantes

La población estuvo conformada por el personal de la Clínica Good Hope, que laboró durante el periodo de diciembre del año 2020. Se contó con la participación de personal de ambos sexos, de distintas creencias religiosas y que se encuentren dentro de una relación conyugal.

Para la selección de participantes se hizo un muestreo no probabilístico por conveniencia, porque no dependió de la probabilidad sino de los requerimientos y propósitos de los investigadores, dentro de los principales requerimientos se solicitaba que los participantes tengan una relación conyugal, ser mayores de edad y por conveniencia por que se tomó en cuenta los delimitantes de los participantes, tales como la no exclusión de matrimonios que no posean hijos, o que sean de algún sexo determinado. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Instrumentos

Inventario Multifacético de Satisfacción Marital

Es un inventario elaborado por Cañetas, Rivera & Díaz (2000) para personas que se encuentren dentro de una relación conyugal. Su modo de aplicación puede ser individual o colectivo y su tiempo de ejecución oscila entre los 15 a 20 minutos. Está conformado por 46 ítems, divididos en seis dimensiones: interacción, físico-sexual, organización y funcionamiento, familia, diversión e hijos. Tiene 5 opciones de respuestas: me disgusta mucho (1), me disgusta (2), ni me gusta, ni me

disgusta (3), me gusta (4) y me gusta mucho (5). En el Perú, el 2018 fue validado por Mathews en una población de docentes de lima. Según el juicio de expertos no se presentaron dificultades en el enunciado ni comprensión del contenido. Además, obtuvo un Alfa de Cronbach de .81, lo que muestra un nivel adecuado de confiabilidad.

Inventario de Burnout de Maslach (MBI)

Creado por Maslach y Jackson (1986) y adaptado al idioma español por Gil-Monte y Peiró (1997) con un índice de fiabilidad de 0,79. Mide los niveles de burnout y esta dividido en tres factores agotamiento emocional (puntuación más alta 54 pts.); despersonalización (puntuación más alta 30 pts.) y realización personal (puntuación más alta 48 pts.). El tipo de respuesta es Likert y cuenta con siete opciones (0 a 6) desde “nunca” a “todos los días”. El inventario fue validado por estos autores para seis países de América Latina, incluido Perú.

Proceso de recolección de datos

Para la recolección de datos se coordinó previamente con la Universidad Peruana Unión para la obtención de la constancia escrita de aprobación del comité de ética de la Facultad de Ciencias de la Salud. Luego, se comunicó directamente con la Clínica Good Hope para presentar la solicitud de aplicación y se recibió la autorización escrita de aprobación de la institución para la aplicación de las pruebas a sus colaboradores.

Posteriormente, se inició con la aplicación de las pruebas no sin antes solicitar a cada participante el consentimiento informado; documento a través del cual se informó sobre el proyecto y la anonimidad de los datos obtenidos, finalmente los colaboradores que decidieron participar llenaron los instrumentos de manera anónima.

Análisis estadístico

La información fue recolectada en el periodo de mayo-junio del 2021. Seguido a ello, se procedió a vaciar la data al procesador estadístico SPSS versión 25, posteriormente, el producto obtenido fue redirigido a tablas para ser interpretado y así verificar los objetivos e hipótesis.

Resultados

Análisis de los datos sociodemográficos

En la tabla 1 se puede observar que la población de este estudio estuvo compuesta por 113 participantes del sexo masculino representado por un 37.7%, y un 62.3% del sexo femenino siendo un total de 187. Con respecto al rango de edad, se observa que el grupo mayoritario se ubica entre las edades de 31 a 45 años, conformado por 163 personas. En cuanto al tiempo de relación se identifica a 139 colaboradores entre el año a 10 años de relación, lo que representa el 46% del total. En relación al número de hijos, un 44.3% de la población afirmó tener entre 2 a 3 hijos dentro de su relación, mientras que un 27.7%, ninguno. Finalmente, de acuerdo a las horas de trabajo, un 54.3% de los colaboradores mencionó trabajar más de 48 horas semanales.

Tabla 1

Datos sociodemográficos de colaboradores de una clínica privada de Lima Sur

Datos sociodemográficos	n	%
Sexo		
Masculino	113	37.7
Femenino	187	62.3
Edad		
<30 años	54	18
31 a 45 años	163	54.3
>46 años	83	27.7
Tiempo de relación		
1 a 10 años	139	46
11 a 25 años	109	36.3
26 a 40 años	53	17.7
Número de hijos		
Ninguno	83	27.7
Un hijo	78	26
2 a 3 hijos	133	44.3
Más de 4 hijos	6	2
Horas de trabajo		
Menos de 48 horas	38	12.7
48 horas	99	33
Más de 48 horas	163	54.3

Análisis descriptivo de burnout

En el primer factor, agotamiento emocional, el 46% de los colaboradores presento índices medios de fatiga, cansancio emocional y en ocasiones experimentaron la sensación de que sus

recursos emocionales se habían agotado frente a las demandas de su entorno. En relación, al factor despersonalización, el 49.7% de los colaboradores se encuentra en el nivel medio, es decir, evidencian niveles moderados de incidencia en conductas de insensibilidad emocional hacia los demás, mientras que un 23% de la población, ha desarrollado conductas como la falta de empatía con el público. Finalmente, se encuentra el factor de realización personal, un 28.7% percibe que no está obteniendo los logros laborales de debería, mientras que un 49% se encuentra a gusto con los beneficios logrados.

Tabla 2

Análisis descriptivo de las dimensiones de Síndrome de Burnout

	Síndrome de Burnout					
	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
Agotamiento Emocional	96	32	138	46	66	22
Despersonalización	82	27.3	149	49.7	69	23
Realización Personal	86	28.7	147	49	67	23.3

Análisis descriptivo de satisfacción marital

En la tabla 3, se observa que un 25.7% de la población percibe un nivel bajo de satisfacción marital, es decir que no se encuentra satisfecho con el relacionamiento que tienen con su pareja, mientras que un 24.3% sí se encuentra altamente satisfecho. Con respecto a la dimensión interacción, un 34.3% se encuentra insatisfecho con las habilidades que tiene su pareja para la interrelación. De acuerdo, a la dimensión físico-sexual, un 64.7% se encuentra satisfecho con el contacto e intercambio físico-corporal que mantiene. En relación, a la organización y funcionamiento, un 35.3% se encuentra descontento con la capacidad de producción y planeación de su pareja. Otra dimensión, es la de familia, donde un 55.3% de colaboradores se mantiene satisfecho con la distribución y cooperación de las tareas. En la dimensión recreación, se evidencia que un 74.7%, de los colaboradores que se encuentra satisfecho en la manera en que la pareja se demuestra afecto dentro y fuera del hogar. Finalmente, en la dimensión hijos, se encuentra que

un 73.3% se siente satisfecho con el conyugue respecto a la educación, atención y cuidado que su pareja da a los hijos.

Tabla 3

Análisis descriptivo de Satisfacción marital y sus dimensiones.

	Satisfacción Marital					
	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
Satisfacción marital	77	25.7	150	50	73	24.3
Interacción	103	34.3	197	64.7		
Físico-sexual	106	35.3	194	64.7		
Orga-Func	106	35.3	194	64.7		
Familia	134	44.7	166	55.3		
Recreación	76	25.3	224	74.7		
Hijos	80	26.7	220	73.3		

Análisis descriptivo entre el número de hijos y agotamiento emocional en colaboradores de una clínica privada de Lima sur

En la tabla 4, se observa que el 86.7% de la población total, siendo representados por 260 colaboradores de una clínica privada de Lima sur, se encuentran en un nivel bajo de agotamiento emocional en relación al número de hijos que tienen con su pareja, es decir que no existe una influencia significativa entre la cantidad de hijos y la dimensión de agotamiento emocional.

Tabla 4

Análisis descriptivo entre el número de hijos y agotamiento emocional en colaboradores de una clínica privada de Lima sur.

Número de hijos	Agotamiento Emocional					
	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
Ninguno	75	25	6	2	2	0.7
Un hijo	63	21	14	4.7	1	0.3
2 a 3 hijos	117	39	14	4.7	2	0.7
+ de 4 hijos	5	1.7	1	0.3	0	0
Total	260	86.7	35	11.7	5	1.6

Análisis descriptivo entre el número de hijos y despersonalización

En la tabla 5, se puede observar que el 60.3% de la población evaluada, representados por 181

colaboradores de una clínica privada de Lima sur, se encuentran en un nivel bajo de despersonalización en relación al número de hijos que tienen los colaboradores con sus cónyuges, de igual manera suscita con los colaboradores que se encuentran en el nivel medio, siendo estos un 38.3% de la población total, es decir que la población evaluada en general, no presentan una interferencia entre la cantidad de hijos y la dimensión de despersonalización, ya que solo el 1.3% de los colaboradores se encuentra en un nivel alto en relación al número de hijos y la dimensión de despersonalización.

Tabla 5

Análisis descriptivo entre el número de hijos y despersonalización en colaboradores de una clínica privada de Lima sur

Número de hijos	Despersonalización					
	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
Ninguno	54	18	28	9.7	1	0.3
Un hijo	47	15.7	29	9.7	2	0.6
2 a 3 hijos	76	25.3	56	18.7	1	0.3
+ de 4 hijos	4	1.3	2	0.7	0	0
Total	181	60.3	115	38.3	4	1.3

Análisis descriptivo entre el número de hijos y realización personal en colaboradores de una clínica privada de Lima sur

En la tabla 6 podemos observar que el mayor índice encontrado en esta relación, se ubica en el nivel medio con un 53% de la población evaluada, representados por 159 colaboradores, seguidos por el nivel alto con un 41.7%, representados por 125 colaboradores, los cuales se encuentran asociados a un sentimiento de realización personal en relación al tener hijos con su cónyuge, caso contrario con los colaboradores ubicados en el nivel bajo en esta dimensión de síndrome de Burnout.

Tabla 6

Análisis descriptivo entre el número de hijos y realización personal en colaboradores de una clínica privada de Lima sur

Realización Personal

Número de hijos	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
Ninguno	3	1	42	14	38	27.7
Un hijo	6	2	45	15	27	9
2 a 3 hijos	7	2.3	68	22.7	58	19.3
+ de 4 hijos	0	0	4	1.3	2	0.7
Total	16	5.3	159	53	125	41.7

Análisis de correlación entre las variables

En la tabla 7, se observa que de acuerdo a la prueba estadística chi-Cuadrada de Pearson, el valor de p (sig.) es menor a .05, lo que nos indica que existe una asociación simple entre la dimensión de agotamiento emocional y la variable satisfacción marital ($\chi^2=13,338$, $p=.010$) esto significa que el valor de p (sig.) $=.010$ es menor al alfa (margen de error $=.05$), siendo esto comprobado a través del análisis de correspondencia donde los niveles bajos y medios de agotamiento emocional se encuentran asociados con los niveles altos y medios de satisfacción marital respectivamente, por lo que se observa que mientras mayor sean los niveles de Satisfacción marital en los colaboradores, menores serán los niveles de agotamiento emocional dentro de sus funciones laborales. De igual forma se evidencia en la relación entre la segunda dimensión de Burnout y Satisfacción Marital, ya que el valor de p (sig.) es menor a .05 lo que nos indica que existe una asociación simple entre la dimensión de despersonalización y la variable satisfacción marital ($\chi^2=10,942$, $p=.027$), ya que el valor de p (sig.) $=.027$ es menor al alfa (margen de error $=.05$), lo cual fue comprobado a través del análisis de correspondencia, donde se observa que los niveles bajos y medios de la dimensión despersonalización están asociados con los niveles altos y medios de satisfacción marital, es decir que a menores sean las actitudes negativas, sentimientos negativos o cínicos de los colaboradores hacia sus compañeros o hacia los clientes mayor será la satisfacción conyugal que experimentará el colaborador. La misma incidencia de relación suscita con la tercera dimensión de síndrome de burnout, se observa que de acuerdo a la

prueba estadística chi-Cuadrada de Pearson, el valor de p (sig.) es menor a .05, indicando que existe asociación entre la dimensión de realización personal y la variable satisfacción marital (chi=19,014, p=.001) lo que significa que el valor de p (sig.) =.001 es menor al alfa (margen de error=.05), esto fue comprobado a través del análisis de correspondencia donde se observa que los niveles medios y altos de realización personal se encuentran asociados con los niveles altos y medios de satisfacción marital respectivamente, siendo esto interpretado como a mayor sentimiento de realización del colaborador, percibiéndose realizado, cumpliendo sus metas y desarrollo profesional dentro del entorno laboral, mayor será su satisfacción marital. Por lo anteriormente mencionado, según los niveles de asociaciones entre las dimensiones del síndrome de Burnout y Satisfacción Marital, se procede a aceptar la Ha que indica que existe una asociación simple entre las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal y la variable de satisfacción marital.

Tabla 7

Correlación entre las dimensiones de Síndrome de Burnout y Satisfacción marital.

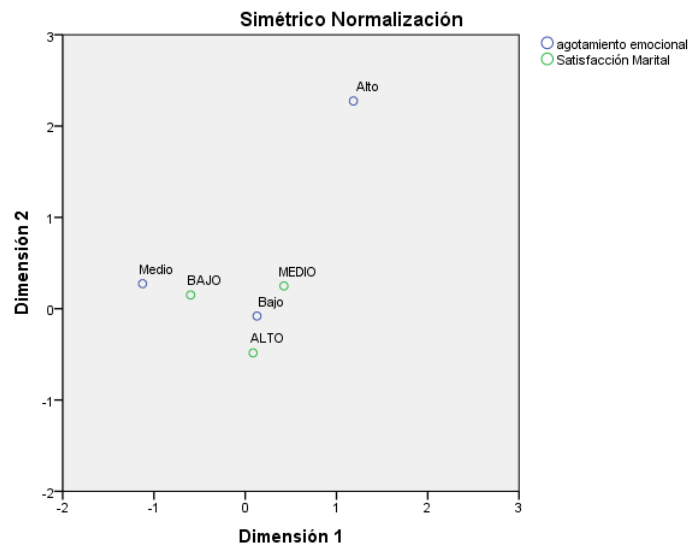
	Satisfacción marital		
	chi-cuadrada	G1	P
Agotamiento emocional	13,338	4	,010
Despersonalización	10,942	4	,027
Realización personal	19,014	4	,001

Análisis de correspondencia entre la dimensión de agotamiento emocional y satisfacción emocional en colaboradores de una clínica privada de Lima sur

En el gráfico 1, se puede observar que a través del análisis de correspondencia, se encuentran asociados el nivel bajo de agotamiento emocional con los niveles medio y alto de satisfacción marital, lo que se interpreta que a mayor Satisfacción Marital presenten los colaboradores, menor serán los niveles de agotamiento emocional dentro del ambiente laboral.

Gráfico 1

Análisis de Correspondencia entre la dimensión de agotamiento emocional y satisfacción emocional en colaboradores de una clínica de Lima sur.

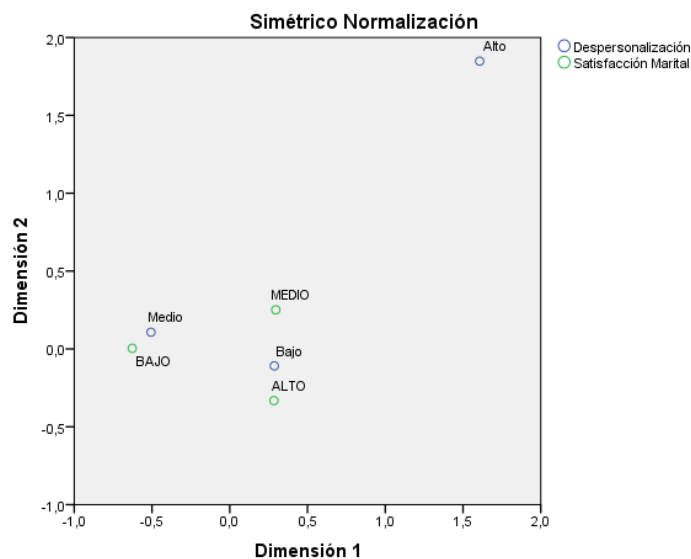


Análisis de correspondencia entre la dimensión de despersonalización y satisfacción marital en colaboradores de una clínica privada de Lima

En el grafico 2, se puede observar que a través del análisis de correspondencia, los niveles medios y altos de Satisfacción Marital se encuentran asociados con los niveles bajos de despersonalización, siendo interpretado como a mayores niveles de Satisfacción Marital experimente el colaborador, menores serán los niveles de Despersonalización que presentará dentro del ambiente laboral.

Gráfico 2

Análisis de correspondencia entre la dimensión de despersonalización y satisfacción marital en colaboradores de una clínica privada de Lima sur.

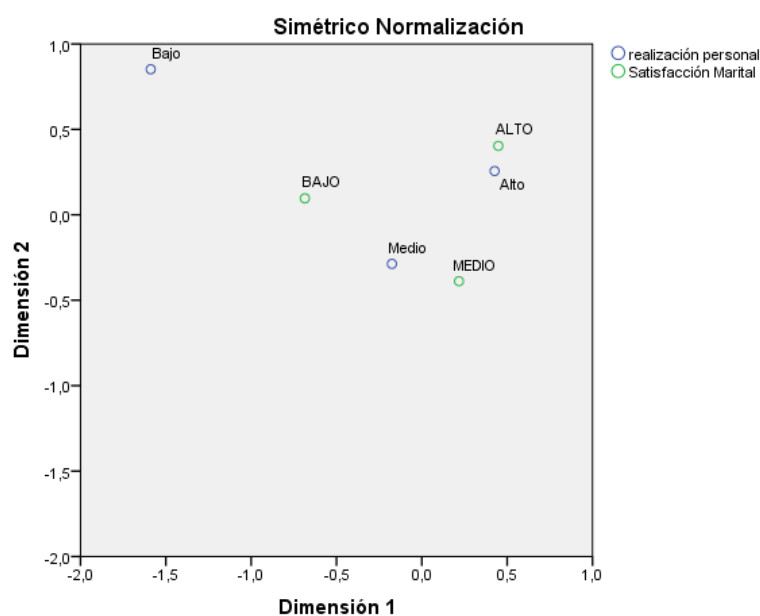


Análisis de correspondencia entre la dimensión de realización personal y satisfacción marital en colaboradores de una clínica privada de Lima sur

Con respecto al Gráfico 3, se puede observar en el análisis de correspondencia, que los colaboradores presentan asociaciones entre los niveles medios y altos de Satisfacción Marital con los niveles medios y altos de Realización Personal, respectivamente, esta asociación de niveles significa que a mayores sean los niveles de Satisfacción Marital presente el colaborador, mayores serán los niveles de Realización Personal que experimente en el entorno laboral.

Gráfico 3

Análisis de correspondencia entre la dimensión de realización personal y Satisfacción marital en colaboradores de una clínica privada de Lima sur.



Discusión

El síndrome de burnout, se encuentra presente en la mayoría de ocupaciones, no obstante, se ha encontrado que son los profesionales de la salud o afines los que presentan un mayor riesgo de desarrollarlo, debido a los requerimientos de sus puestos laborales o a que dedican gran parte de su tiempo a la atención de personas convalecientes (Kavurmaci, Cantekin & Tan, 2014; Wilkinson, 2014). En primera instancia, el burnout afecta a la persona como tal, pero las repercusiones de no intervenir a tiempo, pueden abarcar a la pareja o familia, dando como resultado un desajuste que puede alterar en nivel de satisfacción que se tiene dentro de la relación (Lavner et al., 2017). Por lo que conductas como una mejor comunicación y compromiso ante la resolución de problemas y conflictos dentro del núcleo familiar, podrían aplacar las consecuencias que tiene el agotamiento y cimentar la satisfacción de pareja (Çağ & Yildirim, 2013). A continuación, se presenta el análisis de los resultados obtenidos en la investigación sobre la satisfacción marital y el síndrome de burnout en colaboradores de una clínica privada de Lima. Con relación a la hipótesis general, los datos del presente estudio indican que existe asociación significativa entre el puntaje total de satisfacción marital con los factores del síndrome de burnout. Estos factores son el agotamiento emocional, relacionado con la sensación de sobre esfuerzo físico y cansancio mental; la despersonalización o la presencia de actitudes negativas y cínicas hacia pacientes y colegas; y la baja realización personal, que refleja la tendencia a autoevaluarse negativamente en relación con el desempeño laboral y competencia general percibida.

Frente a lo descrito, este resultado podría ser un indicador de que el síndrome de burnout es un estado importante para predecir el impacto de la disminución de la satisfacción marital en los miembros de la pareja (Hou, Jiang & Wang, 2018). Es decir que cuando uno de los individuos presente agotamiento emocional ($\chi^2=13.338$, $p>.010$), nivel de despersonalización elevados ($\chi^2=10.942$, $p>.027$) y niveles de realización personal reducidos ($\chi^2=19.014$, $p>.001$), esto influirá en el grado de satisfacción y compromiso que tiene su pareja con respecto a su convivencia

marital, debido a que ambos fenómenos se encuentran en una relación bidireccional, por lo que si el vínculo carece de cercanía, agrado y deseo de frecuencia en la intimidad, el compromiso dentro de la misma, también se verá afectado (French, Altgelt & Meltzer, 2019). Específicamente, se ha observado que las personas que están fuertemente comprometidas con el matrimonio tienden a fomentar una mayor unión hacia su compañero, lo que refuerza la satisfacción con el mismo y aplaca los efectos del burnout (Nadolu, Runcan & Bahnaru, 2020).

En cuanto a la dimensión agotamiento emocional, se encontró que existe asociación significativa ($\chi^2=13.338$, $p>.010$) con la satisfacción marital; es decir mientras haya pérdida de entusiasmo, decaimiento emocional y de experimentación de placer por actividades gratificantes dentro del ámbito laboral, el nivel de satisfacción de pareja que experimenta el colaborador, decaerá. Estos resultados se asemejan a lo investigado por Avilés & Gallegos (2015), que encontraron una relación entre la satisfacción de pareja y el factor de agotamiento emocional ($\rho=-.152$) y realización personal ($\rho=.546$) en una población de docentes chilenos. Estos resultados evidenciaron que cuando uno de los dos aumenta, el otro se reducirá. Entendiendo el agotamiento emocional como una sensación de “ya no poder dar más”, se puede identificar que este tiene su inicio en la falta de interacción (poca comunicación) e insatisfacción de las necesidades conyugales (Alsawalqa, 2019). A pesar de que dentro una relación la mayor meta es lograr ser sostenibles y duraderos. Este fin puede verse truncado debido a factores como la escasa resolución de conflictos, problemas de comprensión conyugal (psicoafectivos, económicos o personales) que son fuertes predictores de un deterioro psicológico, físico o social especialmente hacia la satisfacción de pareja (Isidro de Pedro & Peñil, 2014). Pudiendo desarrollar más secuelas que impidan la estabilidad emocional de la relación afectando otras áreas que se encuentran funcionales (Fatemeh, 2020).

Cabe resaltar, que en esta investigación se identificó un menor índice de agotamiento emocional en parejas con hijos. Dicho resultado difiere con el estudio de Pamuk y Durmuş (2015),

que encontraron que las parejas con hijos, presentaban mayores niveles de agotamiento emocional, explicaron que este fenómeno podría deberse a la disminución del tiempo para compartir juntos y resolver problemas de pareja. Por otro lado, diversos autores dicen que esta variable no tiene relación sobre el desarrollo del agotamiento, mientras que otros han encontrado una relación significativa (Cañadas-De la Fuente et al., 2015). En un estudio realizado en España, se encontró que no tener hijos estaba relacionado con niveles más altos de agotamiento emocional y despersonalización, y que tener hijos protegía a los trabajadores de niveles crecientes este factor del burnout. Ya que la responsabilidad de la crianza de los hijos no acentúa, sino que reduce, la sobrecarga emocional y las sensaciones de exceso de trabajo que experimentan a menudo (Cañadas-De la Fuente et al., 2018)

Con respecto a la dimensión despersonalización, se encontró que existe una asociación significativa ($\chi^2=10.942$, $p>.027$) con la satisfacción marital; es decir, de acuerdo a la presencia de actitudes y sentimientos negativos o cínicos hacia los clientes (irritabilidad y respuestas impersonales), será el nivel de satisfacción conyugal que tendrá el colaborador. Estos resultados se corroboran con lo encontrado por Brofman (2007) que concluyó dentro de su estudio que los niveles de burnout, especialmente en el factor despersonalización, se encontraban reducidos puesto que las parejas se apoyaban mutuamente y eso provocaba que la carga laboral se hiciera más llevadera. Siguiendo la misma línea, se encuentra el estudio de García (2016), que encontró una relación altamente significativa ($\rho=-.314^{**}$) entre el factor cinismo y satisfacción marital en colaboradores en un centro municipal del Perú y el estudio de Cañadas-De la Fuente et al. (2018) que encontraron una correlación positiva y altamente significativa entre despersonalización y estado civil. Evidenciaron que los solteros tenían niveles elevados de despersonalización mientras que los casados, que contaban con un estilo de vida de pareja, contaban con un efecto protector, pues esto les brindaba seguridad, apoyo y evitaba que desarrollen actitudes impersonales, cínicas y negativas en el trabajo. Martínez (2010), menciona

que la despersonalización se da en el trabajador con la finalidad de que este pueda verse protegido de la desilusión y desgaste que conlleva el agotamiento emocional. Kasalova et al. (2018), refieren que la relación entre los patrones de conductas ocasionados por la despersonalización y las consecuencias en la satisfacción marital presentan una relación bidireccional, ya que los problemas psicológicos afectan negativamente las relaciones del colaborador, mientras que las actitudes de la pareja afectan significativamente el grado de despersonalización.

Finalmente, en relación a la realización personal, se encontró que existe asociación significativa ($\chi^2=19.014$, $p>.001$) con la satisfacción marital; es decir cuando el colaborador se percibe realizado, encaminado al cumplimiento de sus metas y un desarrollo laboral alentador, mayor es el nivel satisfacción de pareja. En el 2012, Armenta, Sánchez y Díaz, indicaron que los factores económicos, como laborales tienen influencia en la satisfacción marital. Y que es el sexo masculino quien le brinda mayor importancia a la situación laboral en que se encuentra. Por lo que, especialmente, hoy en día, el trabajo no solo debe ser considerado como una manera de sustento para la economía, sino un medio para el desarrollo personal de la persona, y que debe ser impulsado y tratado en caso exista estrés laboral en la pareja (Pérez, 2007).

Recomendaciones

Se recomienda compartir con la población de estudio los resultados obtenidos a través de esta investigación, con el fin de poder concientizar a la población del peligro real de desarrollar un síndrome de burnout, el cual puede llegar a afectar en diversos aspectos tanto en los ámbitos personales como laborales de los colaboradores de una clínica privada de Lima.

Se recomienda a las administraciones dar a conocer y delimitar en el caso de que no se lo haya hecho, las funciones de los colaboradores para evitar la sobrecarga de actividades.

Se recomienda dedicar mayor tiempo y recursos para garantizar el bienestar mental y emocional del personal de la clínica, dando mayor importancia a áreas como salud ocupacional, con el fin de neutralizar posibles afecciones en la vida personal y laboral de los colaboradores.

Conclusión

En cuanto a los resultados obtenidos de las variables satisfacción marital y síndrome de burnout, se evidencia que existen pocos niveles disminuidos de satisfacción marital, el cual se ve representado a través de un 31.7% de la población total, y entre sus dimensiones, interacción marital (34.3%) y dimensión físico-sexual (35.3%). Por lo que se puede concluir que los niveles altos presentan una mayor significancia, pues un 38.7% de la población total se ubica en el nivel medio, mientras que el 28.6% en la mayor categoría siendo un indicador de que gran parte de los colaboradores se encuentran satisfechos con sus relaciones maritales.

Con respecto a las dimensiones de síndrome de burnout, se observa que la mayoría de la población se ubican en un nivel bajo en las dimensiones de agotamiento emocional (86.7%) y despersonalización (60.3%), al contrario de la dimensión de realización personal, en el cual, los colaboradores alcanzaron niveles más altos, tanto en medio (53%) y alto (41.7%), y solo un 5.3% obtuvo un nivel bajo en el sentimiento de realización personal.

Según el objetivo de la investigación de determinar si existe una asociación simple entre la Satisfacción Marital y las dimensiones de Síndrome de Burnout, se evidencia que una asociación simple entre Satisfacción Marital ($\chi^2=13.338$, $p=.010$), con despersonalización ($\chi^2=10.942$, $p=.027$), y realización personal ($\chi^2=19.014$, $p=.001$), ya que el nivel de significancia es menor al Alfa (margen de error=.05), por lo tanto se acepta la H_a que indica que existe una asociación simple entre la variable Satisfacción Marital y las dimensiones de Síndrome de Burnout.

Por lo anteriormente mencionado, se concluye que a mayores niveles de Satisfacción Marital serán menores los niveles de las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización, y se incrementarán los niveles de la dimensión de realización personal, evidenciándose una asociación simple entre las variables de estudio.

Referencias bibliográficas

- Akbari, F., & Asrami, V. (2015). Comparing Different Marital Satisfaction and job Burnout among Engineers of Urban and Non-Urban Areas in Sari- Iran. *An International Journal*, 7(2), 76-80. <https://www.researchtrend.net/bfij/pdf/14%20FAHIMEH%20AKBARI.pdf>
- Almeida, L., de Souza, I., de Barros, A., Martins, C., & Santos, V. (2016). Fatores geradores da Síndrome de Burnout em profissionais da saúde Generating factors of Burnout Syndrome in health professionals. *Revista de Pesquisa: Cuidado é Fundamental Online*, 8(3), 4623–4631. <http://www.seer.unirio.br/index.php/cuidadofundamental/article/viewFile/3469/pdf>
- Alsawalqa, R. (2019). Marriage burnout: When the emotions exhausted quietly quantitative research. *Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences*, 13(2), 1-7. <https://dx.doi.org/10.5812/ijpbs.68833>
- Armenta, C., Sánchez, R., & Díaz, R. (2012). ¿De qué manera el contexto afecta la satisfacción con la pareja?. *Suma Psicológica*, 19 (2), 51-56.
- Avilés, A., & Gallegos, C. (2015). Relación entre el burnout, satisfacción de pareja y satisfacción sexual, en personas pertenecientes a la ciudad de Chillán (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1656/1/Aviles%20Aviles%2C%20Angela%20Soledad.pdf>
- Azari, S., & Rasouyar, A. (2016). A study of relevance quality of life and marital satisfaction with job burnout in nurses. *Biomedical & Pharmacology Journal*, 9(1), 73-80. <https://dx.doi.org/10.13005/bpj/911>
- Bagherzadeh, R., Taghizadeh, Z., Mohammadi, E., Kazemnejad, A., Pourreza, A., & Ebadi, A. (2016). Relationship of work-family conflict with burnout and marital satisfaction: cross-domain or source attribution relations?. *Health Promotion Perspectives*, 6(1), 31-36. <https://dx.doi.org/10.15171%2Fhpp.2016.05>
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory Behavioral Change. *Psychological*

- Review*, 84(2), 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Brofman, J. (2007). Síndrome Burnout y ajuste marital en un organismo internacional. *AJAYU*, 5(2), 170-188. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=461545472003>
- Cag, P., & Yildirim, V. (2013). Relational and Personal Predictors of Marital Satisfaction. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(39), 13- 23. <https://dergipark.org.tr/en/pub/tpdrd/issue/21459/229703>
- Cañadas-De la Fuente, G., Ortega, E., Ramírez-Baena, L., De la Fuente-Solana, E., Vargas, C., & Gómez-Urquiza, J. (2018). Gender, Marital Status, and Children as Risk Factors for Burnout in Nurses: A Meta-Analytic Study. *Int J Environ Res Public Health*, 25(15), 2102. <https://doi.org/10.3390/ijerph15102102>
- Cañadas-De la Fuente, G., Vargas, C., San Luis, C., García, I., Cañadas, G., & De la Fuente, E. (2015). Risk factors and prevalence of burnout syndrome in the nursing profession. *Int J Nurs Stud*, 52(1), 240-9. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2014.07.001>
- Cañetas, E., Rivera, S., & Díaz, R. (2000). Desarrollo de un Instrumento Multidimensional de Satisfacción Marital. *La Psicología Social en México*, 8(1), 266-274. http://www.amepso.org/publicaciones.php?bkt_id=2
- Cochachin, D. (2017). Síndrome de Burnout y su relación con el perfil sociodemográfico en enfermeras que laboran en un hospital nacional especializado de salud mental y psiquiatría (Tesis de pregrado) https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5880/Cochachin_md.pdf?sequence=1
- Daneshpour, M., Asoodeh, M., Khalili, S., Lavasani, M., & Dadras, I. (2011). Self-described happy couples and factors of successful marriage in Iran. *Journal of Systemic Therapies*, 30(2), 43–64. <https://doi.org/10.1521/jsyt.2011.30.2.43>
- Fatemeh, S. (2020). Psychological Well-Being, Marital Satisfaction, and Parental Burnout in

- Iranian Parents: The Effect of Home Quarentine During COVID-19 Outbreaks. *Front Psychol*, 3, 11:3305. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.553880>
- Fernández-Prada, M., Gonzales, J., Ibirar, C., & Peinado, J. (2017). Psychosocial risks and stress as predictors of burnout in junior doctors performing emergency guards. *Medical Gazette of Mexico*, 153(4), 450-458. <https://doi.org/10.24875/gmm.17002395>
- French, J., Altgelt, E., & Meltzer, A. (2019). The Implications of Sociosexuality for Marital Satisfaction and Dissolution. *Psychol Sci*, 30(10), 1460-1472. <https://doi.org/10.1177/0956797619868997>
- García, V. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Marital en trabajadores de una Municipalidad de la Provincia de Trujillo (tesis de licenciatura). Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú.
- Gil-Monte, P. (2003). Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás?. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 19(2), 181–197. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2313/231318052004>
- Gottman, J., & Silver, N. (2012). *Siete reglas de oro para vivir en pareja: Un estudio exhaustivo sobre las relaciones y la convivencia*. Debolsillo.
- Hernández, N., Alberti, M., Núñez, J., & Samaniego, M. (2011). Relaciones de género y satisfacción marital en comunidades rurales de Texcoco, estado de México. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades*, 11(1), 39-64. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65421407003>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación (6ta ed.)*. McGraw Hill.
- Hou, Y., Jiang, F., & Wang, X. (2018). Marital commitment, communication and marital satisfaction: An analysis based on actor-partner interdependence model. *International Journal of Psychology*. 54(3). 369-376. <https://doi.org/10.1002/ijop.12473>

- Infobae (16 de marzo de 2020). Cómo el agotamiento laboral perjudica una relación de pareja y qué hacer cuando esto sucede. <https://www.infobae.com/tendencias/2020/03/16/como-el-agotamiento-laboral-perjudica-una-relacion-de-pareja-y-que-hacer-cuando-esto-sucede/>
- Isidro de Pedro, A., & Peñil, I. (2014). Rosas y espinas en las relaciones de parejas de novios: amor, expectativas y problemas. *Revista de Psicología*, 3(1), 385-393. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349851785038>
- Kalantarkousheh, S., & Hassan. S. (2010). Function of life meaning and marital communication among Iranian spouses in Universiti Putra Malaysia. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 5, 1646-1649. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.07.340>
- Kasalova, P., Prasko, J., Holubova, M., Vrbova, K., Zmeskalova, D., Slepecky, M. & Grambal, A. Anxiety disorders and marital satisfaction. *Neuro Endocrinol Lett.* 38(8): 555-564. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29504737/>
- Kavurmaci, M., Cantenkin, I., & Tan, M. (2014). Burnout levels of hemodialysis nurses. *Ren Fail*, 36(7), 1038-42. <https://doi.org/10.3109/0886022x.2014.917559>
- Khoshkar, P., Farmanesh, P., & Nweke, G. (2020). Assessing the impact of burnout syndrome on romantic relationship satisfaction: the dark side of workplace bullying. *South East European Journal of Economics and Business*, 15(1), 44-55. <http://dx.doi.org/10.2478/jeb-2020-0004>
- Lavner, J., & Clark, M. (2017). Workload and Marital Satisfaction over Time: Testing Lagged Spillover and Crossover Effects during the Newlywed Years. *J Vocat Behav*, 101, 67-76. <https://dx.doi.org/10.1016%2Fj.jvb.2017.05.002>
- Lavner, J., Karney, B., Williamson, H., & Bradbury, T. (2017). Bidirectional Associations Between Newlyweds' Marital Satisfaction and Marital Problems over Time. *Fam Process*, 56(4), 869-882. <https://doi.org/10.1111/famp.12264>
- Martínez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, (112), 42-80. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525752962004>

- Maslach, C., & Jackson S. (1997). *Inventario "Burnout" de Maslach (1ªed.)*. TEA Ediciones.
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mathews, W. (2018). Satisfacción marital y síndrome burnout en profesores de la Asociación Educativa Adventista Central Norte, 2018 (tesis de maestría). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1213/Wilder_Tesis_Maestria_2018.pdf?sequence=7&isAllowed=y
- Meza, J., & Páez, R. (2016). *Familia, escuela y desarrollo humano: Rutas de investigación educativa (Ira ed.)*. Universidad de La Salle.
- Morales, L., & Murrillo, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 1-6. http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014
- Nadolu, B., Nadolu, D., & Asay, S. (2007). Family Strenghts in Romania. *Marriage and Family Review*, 41, 419-446. https://doi.org/10.1300/J002v41n03_09
- Nadolu, D., Runcan, R., & Bahnaru, A. (2020). Sociological dimensions of marital satisfaction in Romania. *PloS ONE*, 15(8), 1-11. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0237923>
- Navidian, A., Asadollah, K., Mahmood, I., Taimoori, B., & Soltani, P. (2017). The Effect of Group Sexual Counseling on the Sexual Response of Pregnant Women. *International Journal of Women's Health and Reproductive Sciences*, 5(1), 60-65.
<http://dx.doi.org/10.15296/ijwhr.2017.11>
- Pamuk, M., & Durmus, E. (2015). Investigation of burnout in marriage. *International Journal of Human Sciences*, 12(1), 162-177. <http://dx.doi.org/10.14687/ijhs.v12i1.3002>
- Pando, M., Varillas, W., Aranda, C., & Elizalde, F. (2016). Análisis factorial exploratorio del "Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo" en Perú. *Anales de la Facultad de Medicina*, 77(4) ,365-371. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=37949317008>

- Pereyra, M. (2008). *Construyendo familias felices: la pareja*. Montemorelos Publicaciones
- Pérez, P. (2007). Satisfacción marital y estrés laboral en mujeres en situación de pareja unida. (Tesis de licenciatura).
<https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/14859/TG-4011.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramírez, S. (2020). Síndrome de burnout y satisfacción marital en pastores de la Unión Peruana del Sur (Tesis de posgrado).
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/3245/Sergio_Tesis_Maestro_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Stone, E., & Shackelford, T. (2007). Marital satisfaction. *Encyclopedia of social psychology*, 1, 541-545. <http://sk.sagepub.com/reference/socialpsychology/n323.xml>
- Vega, J. (2017). Relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción marital en docentes (Tesis de pregrado). <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/26753/2/Relacion-entre-el-sindrome-de-burnout-y-la-satisfaccion-mari.pdf>
- Wilkinson, S. (2014). How nurses can cope with stress and avoid burnout. *Emerg Nurse*, 22(7), 27-31. <https://doi.org/10.7748/en.22.7.27.e1354>
- Zheng, X., Chen, J., Guo, Y., Xiong, Q., Hu, Y., Shi, S., Li, C., & Yu, Q. (2020). The buffer effect of physical activity: Why does parental marital satisfaction affect adolescents' problematic Internet use. *Addictive Behaviors Reports*, 11, 100271. <https://doi.org/10.1016/j.abrep.2020.100271>
- Ziaee, T., Jannati, Y., Mobasheri, E., Taghavi, T., Abdollahi, H., Modanloo, M., & Behnampour, N. (2014). The Relationship between Marital and Sexual Satisfaction among Married Women Employees at Golestan University of Medical Sciences, Iran. *Iranian journal of psychiatry and behavioral sciences*, 8(2), 44–51. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25053956>

ANEXO 1

Prueba de fiabilidad

Fiabilidad de Satisfacción Marital y Síndrome de Burnout

La fiabilidad de la escala de satisfacción marital e inventario de burnout de maslach, se valoró calculando el índice de consistencia interna mediante el coeficiente Alpha de Cronbach. La tabla 8, permite apreciar que la consistencia interna del inventario de síndrome de burnout de Maslach (22) es de ,771 y de la escala de satisfacción marital (46 Ítems) es de ,988 en la muestra estudiada lo que puede ser valorado como indicador de una elevada fiabilidad en ambos instrumentos de evaluación.

Tabla 8

Fiabilidad de la escala de satisfacción marital e inventario de burnout de maslach

Variables	Nº de Ítems	Alpha
Satisfacción Marital	46	,988
Síndrome de Burnout	22	,771

ANEXO 2

Consentimiento informado

Estimado ciudadano(a), le invitamos a participar en el presente estudio que tiene como objetivo hallar la relación entre satisfacción marital y el síndrome de burnout.

En función a lo anterior es pertinente su participación en el estudio, por lo que mediante la presente se le solicita su consentimiento informado:

Todo el contenido de esta encuesta es estrictamente confidencial y anónimo.

Su participación en este estudio es voluntaria, tiene derecho a suspender y dejar inconclusa su participación cuando así lo desee.

El presente estudio ha sido autorizado por la Dirección General de Investigación de la Universidad Peruana Unión y el comité de Docencia e Investigación de la Clínica Good Hope.

Responsables del estudio

Bach. Juan Peralta	
Correo	juanrperalta@upeu.edu.pe
Teléfono	+51981095500
Bach. Yoselit Farfán	
Correo	yoselitfarfan@upeu.edu.pe
Teléfono	+51963121213

Afirmo que he leído lo anteriormente redactado, por lo que presto libre y voluntariamente mi conformidad para participar.

Sí	
No	

Muchas gracias por su participación.

ANEXO 3

Autorización de permiso de la Clínica Good Hope



CLÍNICA
GOOD HOPE
MIRAFLORES

Malecón Bata 956
Miraflores, Lima, Perú
Teléfono: 610-7300
Fax: 446-0411
informes@goodhope.org.pe
www.goodhope.org.pe

Miraflores, 29 de marzo del 2021

Señores
Yoselit Joreli Farfán Roman
Juan Ricardo Peralta Gil
Estudiantes de Psicología
UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

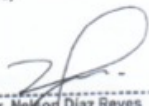
Estimados Estudiantes:

Por medio de la presente emitimos el acuerdo dado por el Comité de Docencia e Investigación, en relación a su solicitud de permiso para realizar la aplicación de dos pruebas psicométricas, por encontrarse realizando el proyecto de Tesis: **"SATISFACCIÓN MARITAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN COLABORADORES DE UNA CLÍNICA PRIVADA DE LIMA"**

EL COMITÉ DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN - Acuerda aprobar, conceder permiso para recolección de datos de los colaboradores de la Institución

Se expide el presente documento, a solicitud de las interesadas para los trámites que considere pertinentes.

Atentamente,



Dr. Nelson F. Díaz Reyes
Servicio de Medicina Interna
CUP- 37660 RNE: 21048
Clínica Good Hope

Dr. Nelson F. Díaz Reyes
Coordinador de Docencia e Investigación
CLÍNICA GOOD HOPE

ANEXO 4

Protocolo de la escala de Satisfacción Marital

El presente, tiene el propósito de recoger información correspondiente al desarrollo de una investigación, relacionada con la satisfacción marital y el síndrome de burnout en colaboradores de una clínica privada de Lima. En este sentido agradecemos de antemano la honestidad de sus respuestas, dada la seriedad exigida, cabe mencionar que no existen respuestas buenas o malas.

Datos sociodemográficos

Sexo	M	F	Edad		Tiempo de relación (años)	
-------------	---	---	-------------	--	----------------------------------	--

Número de hijos: 0 ☐ 1 ☐ 2-3 ☐ +4 ☐

¿Cuántas horas trabaja semanalmente? Menos de 48 horas ☐ 48 horas ☐
más de 48 horas ☐

Lee cada una de las siguientes frases cuidadosamente. Indica tu acuerdo con cualquiera de ellas, en una escala del 1 al 5.

Nº	Ítems	Me disgusta mucho	Me disgusta	Ni me gusta, ni me disgusta	Me gusta	Me gusta mucho
1	La manera en que mi pareja me abraza					
2	La frecuencia con la que mi pareja me abraza					
3	La manera en que mi pareja me besa					
4	La frecuencia con la que mi pareja me besa					

5	La manera en que mi pareja me acaricia					
6	La frecuencia con la que mi pareja me acaricia					
7	La manera en que mi pareja me trata					
8	La manera en que mi pareja me expresa su interés en que tengamos relaciones sexuales					
9	La frecuencia con la que mi pareja me expresa su interés en que tengamos relaciones sexuales					
10	La manera en que mi pareja me demuestra su amor					
11	La frecuencia con la que mi pareja me demuestra su amor					
12	La manera en que mi pareja se interesa en mi					
13	La frecuencia en que mi pareja se interesa en mi					
14	La manera en que mi pareja me protege					
15	La frecuencia con la que mi pareja me protege					
16	La manera en que mi pareja me demuestra su comprensión					
17	La frecuencia con la que mi pareja me demuestra su comprensión					
18	La manera en que mi pareja me demuestra su apoyo					
19	La frecuencia con la que mi pareja me demuestra su apoyo					
20	La sensibilidad con la que mi pareja responde a mis emociones					

21	La frecuencia con la que mi pareja responde en manera sensible a mis emociones					
22	La manera en que mi pareja se interesa en mis problemas					
23	La frecuencia con la que mi pareja se interesa en mis problemas					
24	La manera en que mi pareja presta atención a mi apariencia					
25	La frecuencia en que mi pareja presta atención a mi apariencia					
26	La manera en que mi pareja soluciona los problemas familiares					
27	La frecuencia en que mi pareja soluciona los problemas familiares					
28	La manera en que mi pareja participa en la toma de decisiones					
29	La frecuencia en que mi pareja participa en la toma de decisiones					
30	La manera en que mi pareja propone que se distribuyan las tareas familiares					
31	La frecuencia con que mi pareja propone que se distribuyan las tareas familiares					
32	La manera en que mi pareja participa en la realización de las tareas del hogar					
33	La frecuencia en que mi pareja participa en la realización de las tareas del hogar					
34	Las actividades recreativas que mi pareja propone					
35	La frecuencia con la que mi pareja propone actividades recreativas					

36	La manera en que mi pareja se recrea					
37	La manera en la que mi pareja administra el dinero					
38	La contribución de mi pareja en los gastos familiares					
39	La manera en la que mi pareja dialoga conmigo					
40	Los temas que mi pareja aborda en nuestras conversaciones					
41	La frecuencia con la que mi pareja dialoga conmigo					
42	La educación que mi pareja propone para los hijos					
43	La manera en que mi pareja educa a nuestros hijos					
44	La frecuencia con la que mi pareja participa en la educación de los hijos					
45	La manera en la cual mi pareja presta atención a nuestros hijos					
46	La frecuencia con la que mi pareja presta atención a nuestros hijos					

Anexo 5

Protocolo del Inventario de Burnout de Maslach

NOMBRES Y APELLIDOS: _____

ESTADO CIVIL: _____

CARGO: _____

A continuación usted encontrará un conjunto de afirmaciones a las que deberá responder con la mayor sinceridad, para lo cual coloque una equis (x) en el recuadro correspondiente, de acuerdo a lo siguiente:

0 = Nunca

1 = Pocas veces al año o menos

2 = Una vez al mes o menos

3 = Unas pocas veces al mes o menos

4 = Una vez a la semana

5 = Pocas veces a la semana

6 = Todos los días

ITEMS		0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	CE							
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	CE							
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar	CE							
4. Comprendo fácilmente como se sienten mis clientes	RP							
5. Creo que trato a algunos clientes como si fueran objetos impersonales.	D							
6. Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.	CE							
7. Trato muy eficazmente los problemas de los clientes.	RP							
8. Me siento "quemado" por mi trabajo.	CE							
9. Con mi trabajo influyo positivamente en la vida de las personas.	RP							
10. Me he vuelto más insensible con las personas desde que ejerzo mi profesión.	D							
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.	D							
12. Me siento muy activo.	RP							
13. Me siento frustrado en mi trabajo.	CE							
14. Creo que estoy trabajando demasiado.	CE							
15. No me preocupa lo que le ocurre a mis clientes.	D							
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés.	CE							
17. Es fácil para mí crear una atmósfera relajada con mis clientes.	RP							
18. Me siento bien después de trabajar con mis clientes.	RP							
19. He conseguido muchas cosas satisfactorias en mi profesión.	RP							
20. Siento "que no puedo más" con mi trabajo.	CE							
21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma	RP							
22. Siento que los clientes me culpan por alguno de sus problemas.	D							