

SÍNDROME BURNOUT Y AJUSTE MARITAL EN UN ORGANISMO INTERNACIONAL

Jacobo José Brofman Epelbaum⁽¹⁾

Universidad Católica Boliviana “San Pablo”

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

Se considera que una persona está en una situación estresante o bajo un estresor cuando ha de hacer frente a situaciones que conllevan demandas conductuales que le resulta difícil poner en práctica o satisfacer (James, 1990). Es decir depende tanto de las demandas del medio como de sus propios recursos para enfrentarse a él, o avanzando un poco más, de las discrepancias entre las demandas del medio externo o interno, y la manera en que el sujeto percibe que puede dar respuesta a esas demandas (Op. Cit).

¹ psicolico@hotmail.com

El estrés es un fenómeno que se presenta cuando las demandas de la vida se perciben demasiado difíciles. La persona se siente ansiosa, tensa y en ocasiones se percibe mayor rapidez en los latidos del corazón (James, 1990).

Es inevitable experimentar cierto grado de estrés en la vida y en las ocasiones apropiadas resulta benéfico. No obstante, demasiado estrés es peligroso para la salud en general, ya que se alteran en forma prolongada y perjudicial las funciones de muchos sistemas del organismo (Op. Cit.). El estrés prolongado y nocivo para la salud se lo denomina estrés negativo o distrés. El estrés es una defensa natural del organismo que se encuentra dentro de nosotros mismos y que sirve para hacer frente a demandas excepcionales de experiencias difíciles en nuestra vida diaria, es también un importante aumento en el nivel de activación fisiológica y cognitiva con recursos también excepcionales. El estrés es la respuesta general del organismo ante un estímulo agobiador o situaciones de amenaza física (Op. Cit.).

El estrés que, en situaciones apropiadas puede salvar la vida, se convierte en un enemigo mortal cuando se extiende en el tiempo. Para muchos, las condiciones de hacinamiento, las presiones económicas, la sobrecarga de trabajo, el ambiente competitivo, etc., son circunstancias que se perciben inconscientemente como amenazas. Esto les lleva a reaccionar a la defensiva, tornándose irritables y sufriendo consecuencias nocivas sobre todo el organismo pues eleva la presión sanguínea (hipertensión arterial), nos hace susceptibles a los resfriados, trastornos respiratorios, aumenta el riesgo de los problemas de los trastornos cardiacos, diabetes, asma, colitis y cáncer, gastritis y úlceras en el estómago y el intestino, disminución de la función renal, problemas del sueño, alteraciones del apetito, agotamiento, entre otros (Folkman, 1984).

Para la mayoría de los trabajadores, en lo individual, el trabajo es mucho más que un compromiso. Mucha gente permanece más horas en la oficina, se lleva trabajo a casa por las tardes y regularmente regresa la oficina los fines de semana, invirtiendo más tiempo en

actividades relacionadas con el trabajo. No sólo se invierte una gran cantidad de tiempo en el trabajo; mucha gente encuentra una parte sustancial de su satisfacción y de su identidad en el propio trabajo (James, 1990). Consecuentemente su vida laboral se entrelaza y son interdependientes. El individuo afectado por el estrés profesional es incapaz de desarrollar su rol familiar, disminuye su atención y dedicación hacia su familia alegando que es una forma de protección hacia ellos, aunque realmente es porque no quiere revivir los problemas del trabajo (Reynaga, 1993).

Se ponen en marcha mecanismos que favorecen el desarrollo de las capacidades del individuo, producen una activación intelectual positiva, facilitan la actividad de las áreas neuromusculares y mejoran las funciones cardiovasculares (Síndrome General de Adaptación) (Folkman, 1984). Pero cuando la situación supera determinado nivel, y se vuelve amenazadora, se desencadenan mecanismos nocivos para el organismo. El proceso pasa a ser patológico y algunos lo denominan distrés (Producido por la inadaptación) (Op. Cit).

Estos síntomas terminan invadiendo la vida social y familiar del afectado, que opta por aislarse y quedarse solo. El burnout es sólo una de las maneras que tiene de progresar el estrés laboral.

Este estado es el resultado llamado síndrome de “burnout” o “estar quemado”. A mediados de los años 70 el psiquiatra Herbert Freudenberger describió el síndrome burnout, aunque no con tal nombre, como una patología psiquiátrica que experimentaban algunos profesionales que trabajaban en algún tipo de institución cuyo objeto de trabajo son personas (Atance, 1997).

Es posible definir al burnout como “la respuesta al estrés laboral crónico que afecta a aquellas personas cuyo trabajo tiene como centro ayudar y apoyar a otros; generando en el

profesional síntomas que van desde el agotamiento físico, mental y emocional hasta relaciones conflictivas interpersonales” (Thomaé, Ayala, Sphan, Stortti, 2006, p. 1). Definición mejorada de la propuesta por Maslach (1986): “una respuesta inadecuada a un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son: agotamiento físico, emocional y actitud fría y despersonalizada en la interacción con las demás personas, lo que deriva en comportamientos y sentimientos de inadecuación a las tareas que se han de llevar a cabo.” (p. 3).

Alvarez y Fernandez (Op. Cit.), identifican los siguientes síntomas asociados al burnout: Síntomas psicósomáticos de aparición temprana, en los que se identifica la fatiga crónica, cefaleas, úlcera gástrica, colon irritable, pérdida de peso, y otros; alteraciones conductuales, como ser: ausentismo laboral, consumo de alcohol, u otras drogas, comportamientos de alto riesgo y conflictos familiares; alteraciones emocionales, como: distanciamiento social, irritabilidad, depresión, dificultades de concentración, inclusive ideación suicida; finalmente, se pueden presentar los siguientes mecanismos de defensa: negación de las emociones, atención selectiva, ironía, racionalización, desplazamiento de afectos.

Por lo tanto el burnout tendría un carácter tridimensional: agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal:

- Agotamiento emocional: disminución y pérdida de recursos emocionales.
- Despersonalización: desarrollo de actitudes negativas, de insensibilidad y cinismo hacia las personas que se debe atender.
- Reducida realización personal: tendencia a evaluar el propio trabajo en forma negativa, sentimientos de baja auto-estima (Mendez, s/a).

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 marital que en su opuesto se entiende por ajuste marital al reporte subjetivo en cuanto al nivel de satisfacción en el compartimiento de intereses, objetivos, valores y puntos de vista de una pareja casada (Graham, Fischer, Crawford, Fitzpatrick y Bina, 2000).

La vida moderna impone exigencias cada vez más difíciles de cumplir. Este hecho influye negativamente en las partes física, mental y sexual de muchas parejas (Renne, 1970). Estos hechos afectan tanto a la mujer como al hombre por igual, porque se han producido transformaciones en los roles familiares; la mujer se proyecta con fuerza al campo laboral, social, económico y político (Barañano, 1992).

La socióloga Waite y la investigadora Gallagher (1990) dan la explicación: “Es sorprendentemente clara la evidencia que se obtuvo en cuatro décadas de investigación: Un buen matrimonio es lo mejor para que, tanto hombres como mujeres, vivan una larga vida, llena de salud” (citado en Kaslow, 1992). En promedio, los hombres y las mujeres que se han casado por primera vez disfrutan de un nivel más alto de salud física y mental que aquellas personas que son solteras, divorciadas o que están viviendo en concubinato (estudios citados en Mendoza, 2006).

Partiendo de los beneficios que trae el matrimonio y la satisfacción marital, gracias a los estudios previos relacionados al estrés (Almirall, 1993) se ve que el estrés laboral es un problema que enfrentan tanto mujeres como hombres, y más aún en el ámbito marital. Éste genera separaciones, peleas, conflictos, divorcios, etc. Sí, es un problema y necesita ser estudiado. Se necesita saber cuales son sus efectos y cuánto afecta a la salud de la familia. Es muy difícil padecer de estrés sin que otros lo padezcan. El portador o portadora lo esparce. Con frecuencia se lleva a casa el estrés del trabajo o de la calle y hacemos que el cónyuge o los hijos paguen por situaciones que le son ajenas. La relación sexual también se afecta con el estrés reduciéndose su calidad como su cantidad.

Por esto se puede concluir que el efecto del estrés negativo, tomado en el estudio como presencia de burnout, en el matrimonio y en la familia cada vez es más frecuente que las familias ya ni se vean, ni se hablen, ni convivan, pues nadie tiene ni tiempo, ni ganas de hacerlo. Todos y cada uno están en sus ocupaciones y si no, tratando de descansar unos momentos antes de enrolarse nuevamente en alguna otra actividad (Op. Cit.).

Por lo tanto esta investigación tiene el propósito de identificar estos aspectos y consecuencias, si la mujer esta inmersa en una nueva era de equidad de género, ¿cómo este afecta a sus relaciones familiares?, ¿el ajuste marital se ve entorpecido por el trabajo?, ¿en qué medida el síndrome de burnout afecta a la satisfacción marital?, ¿El hombre y la mujer reaccionan al burnout de la misma manera?

Esta investigación plantea: ¿Existe desajuste marital en relación al nivel de burnout que presentan, en el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)?.

Surgen las siguientes preguntas secundarias de la investigación:

¿Las mujeres presentan mayores niveles de burnout que los hombres o viceversa?

¿El ajuste marital es mayor en las mujeres que en los hombres o viceversa?

Justificación

Sólo en años recientes la sociedad ha comenzado a prestar atención a la importante influencia que tiene el estrés en la salud pública y el impacto económico que ejerce en la producción y en el desenvolvimiento de los diversos sectores. Pero a partir de esa toma de conciencia, se han realizado estudios (Aguirre, 2003, Almirall, 1996, D'Argemir, 1995 entre otros) y propuesto estrategias para mitigar la impronta que representa (las pérdidas económicas que conlleva) eso que muchas veces se confundía con pereza, desgano, falta de voluntad. Conceptos como el de control total de calidad en la empresa, equipos integrales

de producción, ambiente laboral sano, etc., son hoy habituales en la jerga de empresarios y ejecutivos, no sólo por una mayor conciencia de responsabilidad social, sino también por un avanzado concepto de rentabilidad económica (Almirall, 1993).

El burnout resulta de la interacción del trabajador y las condiciones de trabajo. Sin embargo, las opiniones difieren sobre la importancia de las características del trabajador frente a la importancia de las condiciones del trabajo como la causa primera del estrés de trabajo (James, 1990). Estas opiniones que surgen de este tipo de investigaciones son importantes porque sugieren maneras diferentes de prevenir el estrés en el trabajo reduciendo la presencia del burnout y en mejorar la calidad de la relación marital.

Sobre el estrés negativo o burnout se pueden mencionar algunas consecuencias importantes que a final de cuentas causarán efectos sobre la salud mental, física, fisiológica del trabajador, entre los cuales se cuentan: Los efectos subjetivos, conductuales, cognoscitivos, fisiológicos y organizacionales (Folkman, 1984). Cuando se habla de los efectos subjetivos que origina el estrés, se cuenta cuando los trabajadores se muestran nerviosos, se sienten amenazados y presionados durante las ocho horas de trabajo; se manifiesta la soledad; existe nerviosismo; mal humor, vergüenza, frustración, culpabilidad por sentirse incapaces de desarrollar una acción; fatiga, depresión, aburrimiento, apatía, agresión al sentirse marginados como trabajadores dentro de una empresa (Almirall, 1993). En lo que se refiere a la conducta, las tensiones y el estrés pueden originar accidentes entre los trabajadores; puede existir predisposición a las drogas y al alcohol y tabaco; los individuos llegan a manifestar arranques emocionales y en otros casos las personas pueden consumir alimentos de manera compulsiva o lo contrario; además, el trabajador puede mostrarse inquieto, con temblores y su habla puede sufrir bloqueos (Alvarez y Fernandez en Ramos y Peiró, 1996). Por otro lado, los efectos del estrés sobre el estado cognoscitivo de los trabajadores puede generar una serie de deficiencias en la memoria que en un trabajo puede generar amonestaciones serias o accidentes; baja concentración en lo que se hace y la incapacidad en la toma de iniciativas y decisiones dentro del área de trabajo (Op. Cit). Esto se reflejará

sobre el avance en la organización del área laboral, ya que a final de cuentas se producirán ausentismos, relaciones de trabajo decadente, una baja productividad, alto índice de accidentes y sobre todo una indiferencia e insatisfacción por lo que se hace. Por último, los efectos sobre la fisiología del individuo se puede reflejar en el aumento de catecolaminas y corticoides, que son sustancias químicas (hormonas) que bloquean alguna funciones, como la sexual; además, aumentan los niveles de azúcar en la sangre; aumento en el ritmo cardiaco y presión sanguínea; dificultad para respirar; nudos en la garganta; escalofríos y nerviosismo que en muchos de los casos pueden originar hasta la muerte en los trabajadores (James, 1990).

La prevalencia del síndrome de burnout a nivel internacional es variable respecto al grupo ocupacional y fluctúa de 17.83% reportada en enfermeras de España (Del Río y Perezagua, 2003, citado en Alcazar, 2006) hasta un 71.4% en médicos asistenciales del mismo espacio geográfico (Martínez y Del Castillo, 2003, citado en Alcazar, 2006).

En el ámbito latinoamericano, Chile registra una prevalencia del síndrome de burnout del 30% en profesionales de salud de los niveles primario y secundario de atención y afecta principalmente a las mujeres que ejercen la medicina (Román, 2003 citado en Alcazar, 2006). En Perú, estudios efectuados por Quiroz y Saco (1999) citado en la tesis de Alcazar (2006) en la investigación “Factores asociados al síndrome burnout en médicos y enfermeras del Hospital Nacional Sur Este del Cusco”, determinaron que el síndrome burnout bajo se presenta en el 79.7% de médicos y 89% de enfermeras; en grado medio en el 10.9% de médicos y 1.4% de enfermeras, asociado a la jornada laboral mayor de 40 horas semanales, menos de 6 horas de esparcimiento semanal y otros trabajos fuera del hospital. En el departamento de Ayacucho, estudios realizados en el Hospital Regional “Miguel Angel Mariscal Llerena” y específicamente en enfermeras asistenciales, revelan que el 100% de profesionales presenta algún nivel de distrés (Rejas y Acori, 1998:18, citado en Alcazar, 2006) y que el 71.4% experimenta sensación de sobrecarga laboral

cualitativa y cuantitativa, con repercusiones negativas en su desempeño ocupacional y familiar (Arévalo, 2004, citado en Alcazar, 2006).

El presente estudio brinda la oportunidad de conocer la relación entre burnout y ajuste marital para lograr estrategias terapéuticas de pareja y mejora del clima laboral, logrando así una mejor calidad de vida del individuo. Además, de brindar un nuevo enfoque de la realidad contemporánea de nuestro país, es un estudio innovador y precursor en el ámbito planteado.

Objetivos

Determinar la relación del síndrome de burnout en el ajuste marital en el personal de un Organismo Internacional. Por lo tanto, se buscará:

1. Conocer el ajuste marital de hombres y mujeres en el personal de la institución.
2. Comparar el nivel de ajuste marital entre hombres y mujeres en el personal de la institución
3. Establecer la presencia de burnout en los trabajadores de la institución.
4. Comparar niveles de burnout entre mujeres y hombres en el personal de la institución.

Método.

Este trabajo utiliza el método 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). Sirve para describir diversas pautas de comportamientos sociales de una comunidad tales como: origen racial, opiniones, políticas, rango de edad, preferencias, estado, etc. La investigación descriptiva

es aquella que busca definir claramente un objeto. Y se toma en cuenta la parte correlacional ya que se compararán dos pruebas, (Hernandez, Fernandez y Baptista, 2000), una de ajuste marital, referido a una de satisfacción marital (Graham, Fischer, Crawford, Fitzpatrick y Bina, 2000) y la otra de presencia de burnout (Maslach, 1981).

Es transversal ya que el objetivo de este diseño es de describir una población en un momento dado, dejando de lado las circunstancias, historia o estatus (Hernandez, Fernandez y Baptista, 2000). Si bien todas las opciones acaban cambiando con el transcurso del tiempo, en muchos contextos es suficiente conocer cual es el estado actual de la cuestión. En otras palabras un estudio transversal o estudio de prevalencia es un estudio epidemiológico, observacional, descriptivo, en el que en un único momento temporal, se mide a la vez la prevalencia de la exposición y del efecto en una muestra poblacional, es decir, permiten estimar la magnitud y distribución de una enfermedad o condición en un momento dado (Hernandez, Velazco, Mondragón, 2000).

Se plantea, como mínimo, establecer diferencias entre los distintos grupos que componen la población y las relaciones entre las variables más importantes.

Las cuales son: Ajuste marital, y el síndrome de burnout

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 frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población (Hernandez, Fernandez, Baptista, 2000). Sin embargo, en este caso no se plantea una hipótesis, simplemente se analizara el estado actual de la problemática.

Participantes. En esta investigación se toma en cuenta a una muestra representativa, equitativa y segmentada, por conveniencia, éste procedimiento consiste en seleccionar las unidades muestrales más convenientes para el estudio, o en permitir que la participación de la muestra sea totalmente voluntaria (Campbell, Stanley, 2001), de todo el personal casado que se encuentre actualmente trabajando en la institución que formó parte del estudio y de ambos sexos. Es decir, que se toma en cuenta a dos grupos, uno de hombres y otro de mujeres, con la misma cantidad de integrantes, que estén casados. Además se escogió de acuerdo a una jerarquía equitativa, la cual esta compuesta por la misma cantidad de supervisores, asistentes y delegados en ambos grupos.

La muestra que en este caso es toda la población consta de 30 personas, 15 hombres y 15 mujeres. Pero, ¿porqué utilizar al personal institucional, si la mayoría de las teorías (Maslach, 1984, 1987, Burke, 1989, etc.) afirman que solamente afecta al personal de servicio como ser enfermeras y médicos?

Un gran aporte de Pines, Aronson y Kafry, (Citado en Gil-Monte, 1998) es que no circunscribieron el burnout sólo a las profesiones de servicio sino que lo extendieron a otras (comercio, política, entre otras), que también implican excesivas demandas psicológicas.

De esta manera, la institución estudiada trabaja para promover el desarrollo humano sostenible, entendido principalmente como la mejora en la calidad de vida de las personas.

El tipo de trabajo que se realiza en esta institución fue descrito por Pérez (1998) dentro de los factores psicosociales que pueden afectar al trabajador y producir burnout como ser: alta responsabilidad y riesgo económico

Es por eso que esta investigación toma esta población para poder ver si afecta a otros estilos de trabajadores que no corresponden necesariamente a los de servicio.

Variables. Síndrome de burnout: Síndrome caracterizado por sentimientos de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo (Gil-Monte, 2005).

Ajuste marital: Reporte subjetivo en cuanto al nivel de satisfacción en el compartimiento de intereses, objetivos, valores y puntos de vista (Graham, Fischer, Crawford, Fitzpatrick y Bina, 2000).

Instrumentos. Se aplicaron dos tipos de instrumentos:

1. **Inventario de estrés laboral** (Maslach Burnout Inventory (MBI) Maslach y Jackson 1981). El MBI se ha utilizado con mayor frecuencia para medir el síndrome de quemarse por el trabajo, independientemente de las características ocupacionales de la muestra y de su origen (Gil-Monte, 1998). Una revisión de la literatura permite concluir que entre estos instrumentos de la medida el inventario de burnout de Maslach (MBI) se ha empleado con la frecuencia más grande para medir el síndrome, sin importar las características ocupacionales de la muestra o de la fuente (Maslach et al, 2001). El MBI se ha aceptado extensamente en todos los países de América latina, la unión europea (UE), y en los estados unidos (Maslach et al, 2001). Esto es una ventaja porque permite comparar resultados y desarrollar las estrategias de la prevención y del tratamiento para este síndrome en compañías y organizaciones de estos países, y mejora la calidad de la vida laboral.

El cuestionario consta de 22 ítems que según señala el manual se distribuyen en tres escalas denominadas realización personal en el trabajo los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 (8 ítems), agotamiento emocional 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (9 ítems) y despersonalización 5, 10, 11, 15, 22 (5 ítems). En el estudio se empleó la forma de frecuencia. Según esta forma, los sujetos valoran cada ítem del cuestionario con una escala tipo Likert en la que indican la frecuencia con la que han experimentado la situación descrita en el ítem durante el último año. Esta escala de frecuencia tiene 7 grados que van de 0 Nunca a 6 Todos los días.

2. **Escala de satisfacción marital** (Barragán, Morales, Barreto, Ayala, 1998): Esta escala consta de 11 ítems en distintas áreas del matrimonio, responsabilidad del hogar, crianza de los hijos, actividades sociales, dinero, comunicación, sexo, progreso ocupacional de la pareja, independencia personal, independencia del conyugue, satisfacción general. Es un cuestionario que carece especificidad pero brinda simplicidad para evaluar el ajuste marital, por lo que se toma en cuenta por su eficacia (Spanier, 1976).

Cada ítem va en una escala de uno a doce el cual 1 indica insatisfacción y 10 satisfacción. El total indica un puntaje mayor de 110 y una menor de 11 puntos. Los cuales se agrupan en rangos y se clasifican en:

Resultados y Conclusiones

Observando los resultados se dice que no existe un nivel elevado de burnout, la mayoría al parecer no presenta este síndrome. Sin embargo en lo que se refiere al ajuste marital un poco más de la mitad esta medianamente a altamente satisfecho con sus matrimonios, lo cual implica que el síndrome de burnout al no estar presente no necesariamente significa que puede estar afectando o que afecta al ajuste marital. Y los problemas detectados pueden estar siendo provocados por otros diversos factores.

Por otro lado se ve en las correlaciones, que existe una alta correlación negativa en ambos cuestionarios en lo que se refiere, especialmente, a la satisfacción general. Lo cual indica que existe una relación inversa entre el síndrome de burnout y satisfacción general, lo que quiere decir que a mayor satisfacción marital menor burnout en las personas, pero a mayor burnout menor satisfacción marital.

Según los datos los hombres y las mujeres presentan el mismo nivel de burnout. Lo cual brinda la siguiente conclusión. Tanto hombres y mujeres tiene las mismas posibilidades de presentar el síndrome, y que no esta marcado por rasgos sociodemográficos.

Tanto hombres como mujeres presentan el mismo nivel de satisfacción marital, que sería de una satisfacción media con una inclinación a ser una satisfacción alta en ambos géneros. Se puede ver que al no presentar diferencia significativa, el análisis y conclusiones se realizan de forma global y que el género no interviene ni en los niveles de burnout ni en la satisfacción marital.

Respecto a las responsabilidades del hogar la mayoría se encuentra altamente satisfecha con el desempeño de la pareja, tanto en hombres como en mujeres. Al ver las correlaciones se ve una correlación inversa, lo que dice que a mayor satisfacción en las responsabilidades del hogar hay menos despersonalización.

En la categoría de crianza de los hijos la mitad de los sujetos están altamente satisfechos. La tercera categoría se refiere a las actividades sociales. En esta categoría se ve una pequeña diferencia entre mujeres y hombres. Las mujeres presentan una menor satisfacción, aunque la mayoría esta altamente satisfecha como los hombres.

En la categoría de dinero sucede al revés que en la anterior categoría, en este caso los hombres también por poca diferencia están menos satisfechos que las mujeres.

La categoría de comunicación, ambos grupos sociodemográficos están altamente satisfechos, aunque comparado con el inventario MBI existe una alta correlación inversa con la realización personal, y no tan alta con la despersonalización. Parece que la comunicación marital es muy importante para los trabajadores de la institución, que incluso se puede utilizar este aspecto para reducir niveles de burnout.

La sexta categoría se refiere al sexo, que comparte la pareja y no al extramarital. Los hombres están menos satisfechos que las mujeres ya que algunos presentan una baja satisfacción, por otro lado las mujeres en su mayoría se encuentra medianamente satisfecha.

Pasando a la siguiente categoría la cual se refiere a la satisfacción del progreso laboral propio se ve que hombres y mujeres están altamente satisfechos con sus logros personales.

La categoría que continúa, es la satisfacción del progreso laboral de la pareja y se ve que los hombres presentan una tendencia a estar menos satisfechos que las mujeres por el progreso ocupacional de su pareja. Por lo que se puede inferir que en algún momento la persona puede quedar afectada en alguna medida por el trabajo de su pareja, ya sean estos en forma de celos, envidia, preocupación, etc., dependiendo cual sea el caso individual de la pareja.

Pasando a la siguiente categoría la cual se trata de la satisfacción de la independencia personal, aunque la mayoría de los sujetos están altamente satisfechos, los hombres presentan una marcada satisfacción menor en este aspecto. A pesar de este hecho existe una correlación negativa con el inventario de burnout, la cual dice que a mayor independencia personal menor presencia de burnout.

En lo que se refiere a la independencia del conyugue que esta ligada a la anterior categoría, el total de las mujeres están altamente satisfechas con la independencia que presentan sus parejas, los hombres a pesar de que en su mayoría también están altamente satisfechos algunos presentan una satisfacción media o baja.

La ultima categoría que se refiere a la satisfacción general tanto hombres como mujeres presentan la misma satisfacción general de sus matrimonios. Correlacionado con el inventario también se ve que existe una correlación inversa en las categorías de realización personal y despersonalización. Como conclusión a este punto se dice que a mayor satisfacción marital menor presencia de burnout. Esta correlación es muy importante ya que significa que las parejas se apoyan mutuamente para poder hacer el trabajo y el estrés que

provoca menos pesado, las parejas al parecer presentan una estrecha relación y confían unos entre otros. Los sujetos encuentran un momento de relajación y apoyo en sus parejas.

La mayoría de hombres presentan una alta realización personal y apenas la mitad de las mujeres se encuentran realizadas.

La categoría de agotamiento emocional se observa que sucede lo contrario la mayoría de las mujeres se encuentra activas emocionalmente y los hombres en menor medida.

La última categoría corresponde a la despersonalización al cual tanto hombres y mujeres se encuentran en el mismo nivel.

Al analizar el inventario se ve que en forma general no esta presente el síndrome de burnout en los funcionarios de la institución estudiada.

Por todo lo visto y explicado anteriormente; siendo también el aporte de la investigación; se concluye que no existe una relación determinante y que intervenga en la relación de estas dos variables en los trabajadores de la organización.

Las conclusiones teóricas son:

1. A mayor ajuste marital menor presencia de burnout o a mayor burnout menor ajuste marital. La satisfacción marital esta muy estrechamente ligada a la satisfacción personal como se ha visto en el marco teórico. De acuerdo a los resultados también vemos que se cumple este hecho al existir una correlación inversa entre satisfacción general y presencia de burnout. Vale decir que hoy en día esta el trabajo no es solamente el sustento familiar sino el desarrollo personal de cada uno y debe ser llevado y soportado por la pareja en caso de que exista conflicto laboral.

2. Se responde y se percibe de distinta manera a la satisfacción marital en la investigación vemos que los hombres están menos satisfechos con las actividades sociales a diferencia de las mujeres que presentan menos satisfacción en cuanto al dinero, sexo, progreso laboral de la pareja e independencia del conyugue. Este hecho debe ser estudiado en otra investigación y delimitar si son aspectos de personalidad, culturales, etc.
3. El estrés laboral o burnout también es percibido según género. Los hombres presentan un mayor agotamiento emocional y físico a las mujeres que consideran tener una menor realización personal. Se debe analizar a detalle con investigaciones de cada categoría del burnout para ver como afecta a cada género y analizar por que las mujeres parecen ser más propensas a sufrir el síndrome o si es una variable extraña.

La susceptibilidad de los trabajadores es un factor importante a considerar y por ello, en poblaciones o grupos de trabajadores expuestos en forma colectiva a factores causales de estrés y burnout, existe un extenso campo de investigación en materia de acciones para la prevención de las enfermedades. Es necesario realizar nuevos estudios en materia de estrés laboral que permitan identificar con precisión el grado de participación de los factores generadores de estrés en cualquier ámbito laboral.

Es importante enfatizar la trascendencia histórica que asume el burnout en las diferentes sociedades pasadas y contemporáneas, pues representa un claro indicador directo del grado de salud propio de cada organización social, de su estructura, de sus empresas, relaciones, medios y modos de producción. En la actualidad, es esencial la participación de las empresas y empleadores, con objeto de mejorar los ambientes laborales, propiciando el desarrollo de sus trabajadores, para aumentar su productividad, los rendimientos, la calidad en el trabajo y desde luego la salud de sus empleados. Para así también mejorar la calidad matrimonial de los mismos

Referencias

Aguirre V., C., (2003), tesis de grado: *Estrés en funcionarios de instituciones bancarias regionales de la ciudad de La Paz*, Universidad Católica Boliviana

Alcazar, R. C. D., (2006), *Frecuencia y factores de riesgo asociados al síndrome burnout en un hospital de segundo nivel*. Tesis para obtener el título de especialista en medicina familiar, Colombia. Colima.

Alvarez E, Fernández, L., (1991), *El Síndrome de Burnout o el desgaste profesional (I): Revisión de estudios*. En: Revista de la Asociación Española de

D'Argemir, D., C., (1995), *Trabajo, género y cultura*, Barcelona, España, Ed. Iacaria.

DSM-IV: American Psychiatric Association, (1996), *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales*. Madrid: Masson.

Folkman S., Lazarus R., (1984), *Estrés y procesos cognitivos*, Ed. Martinez Roca, Madrid, España.

Gil-Monte, P., (1998), *Validez factorial del Maslach Burnout Inventory en una muestra multiocupacional*, Artículo de psicothema, Universidad La Laguna, Tenerife, España.

Gil-Monte, P., (2002). *The Factorial Validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS)* Salud pública México DF: Enero-febrero. (2002), Vol.44, N°.1, pp. 33-40

Gil-Monte, P., (1997), *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis

Gil-Monte P., (1999), *Validez factorial del Maslach Burnout Inventory en una muestra multiocupacional*. Psicothema; 11:679-89.

Gil-Monte, P., (2005), *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid, Ed. Pirámide.

James, Seward, (1990), *Estrés Profesional, Medicina Laboral*, Ed. Manual Moderno, México.

Keith, D., (1994). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Mc Graw Hill 3° Edición. México. p.p. 557-587.

Maslach, C., Jackson, S.E., (MBI), (1986), *Maslach Burnout Inventory*. Manual Research Edition. Palo Alto: Universidad de California: Consulting Psychologist Press.

Maslach, C., (1982), *Understanding burnout*. En: Payne S, editor. Job stress and burnout. Londres: Sage.

Reynaga, S., (1993), *"Las historias de vida"*, revista Renglones, No. 25 abril-julio.

Spanier, G., (1976), *Measuring dyadic adjustment: New scales for assessing the quality of marriage and similar dyads*. Journal of Marriage and the Family, 32, 15-28.