

RESUMEN

AJUSTE DIÁDICO Y SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS
TRABAJADORES DE UNA EMPRESA UBICADA
EN EL MUNICIPIO MONTEMORELOS,
NUEVO LEÓN, MÉXICO

por

Raquel Estefanía Durán Armas

Asesora principal: Susana Campos Madrigal

RESUMEN DE TESIS DE POSGRADO

Universidad de Montemorelos

Facultad de Psicología

Título: AJUSTE DIÁDICO Y SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA UBICADA EN EL MUNICIPIO MONTEMORELOS, NUEVO LEÓN, MÉXICO.

Nombre de la Investigadora: Raquel Estefanía Durán Armas

Nombre y título de la asesora principal: Susana Campos Madrigal, Maestra en Relaciones Familiares

Fecha de terminación: Septiembre de 2014

Problema

En la presente investigación se propuso dar respuesta a la siguiente pregunta de investigación: ¿Existe diferencia significativa en el ajuste diádico con respecto al síndrome de burnout en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México?

Metodología

El diseño que posee esta investigación es de tipo cuantitativo, transversal, descriptivo – correlacional. La población estuvo conformada por 156 de empleados que tienen o tuvieron algún tipo de convivencia en pareja en una empresa de

Montemorelos, Nuevo León, México. Las pruebas estadísticas fueron t de Student para muestras independientes, r de Pearson, ANOVA y χ^2 .

Resultados

En el estudio se encontró una diferencia significativa en el ajuste diádico con respecto al síndrome de burnout ($t_{154}=2.662$, $p=0.009$). Al comparar las medias, se encontró que, los trabajadores ausentes del síndrome de burnout tienen una media más alta en el ajuste diádico (101.70); mientras que los trabajadores que presentan síndrome de burnout tienen un menor ajuste diádico (86.70).

Conclusiones

En general se concluyó que si existe diferencia significativa en el ajuste diádico con respecto al síndrome de burnout en los trabajadores de una empresa en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León. La programación de actividades en familia fue una de las recomendaciones más importantes que se brindaron.

Universidad de Morelos

Facultad de Psicología

AJUSTE DIÁDICO Y SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS
TRABAJADORES DE UNA EMPRESA UBICADA
EN EL MUNICIPIO MONTEMORELOS,
NUEVO LEÓN, MÉXICO

Tesis
presentada en cumplimiento parcial
de los requisitos para obtener el grado de
Maestría en Relaciones Familiares con
acentuación en Terapia Familiar

por

Raquel Estefanía Durán Armas

Septiembre de 2014

AJUSTE DIÁDICO Y SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE
UNA EMPRESA UBICADA EN EL MUNICIPIO DE MONTEMORELOS,
NUEVO LEÓN, MÉXICO

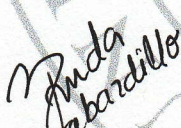
Tesis
presentada en cumplimiento parcial
de los requisitos para el grado de
Maestría en Relaciones Familiares con acentuación en Terapia Familiar


por
RAQUEL DURÁN ARMAS

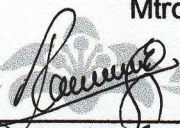
APROBADA POR LA COMISIÓN:


Asesor principal:
Mtra. Susana Campos


Directora de estudios graduados:
Dra. Raquel de Korniejczuk


Asesor secundario:
Mtra. Brenda Tabardillo V.


Asesor metodológico:
Mtro. Tomás Cahuich C.


Examinador externo:
Dr. Ramón Meza Escobar

8/sep/2014

Fecha de aprobación

DEDICATORIA

Dedico este documento primeramente a Dios, por sobre todas las cosas, porque me dio la sabiduría, la fuerza y la esperanza para poder concluir esta tesis, porque sin Él nada soy, todo lo rindo a Él. Mi señor es mi fortaleza, mi luz en la oscuridad, mi redentor y salvador.

A mis padres José Luis Duran Jiménez y Raquel Armas Domínguez, por creer siempre en mí, porque gracias a ellos he llegado hasta aquí, forjándome como persona e instruyéndome en el buen camino. A mi madre porque mejor madre en el mundo no pude tener, quien me empuja a salir adelante.

A mi hermano José Luis, por su ejemplo a seguir, su dedicación y cuidados hacia mí.

A mi abuelita Jovita Domínguez Acosta, por ser como una segunda madre para mí.

A mi tía Delia y su esposo Hugo, por estar al pendiente de mi como si fuera su hija.

A mis amigos que estuvieron conmigo durante todo este tiempo y que pasaron junto conmigo todo este proceso, me apoyaron, me alentaron, me animaron para que esto se hiciera realidad.

A Edrei, que siempre estuvo ahí para apoyarme en mis decisiones, entenderme en mis situaciones, tranquilizarme en mis momentos críticos, en tener la disposición y tiempo de ayudarme.

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE FIGURAS.....	viii
LISTA DE TABLAS.....	viii
RECONOCIMIENTOS.....	ix
Capítulo	
I. INTRODUCCIÓN	1
Antecedentes del problema.....	5
Planteamiento del problema.....	8
Declaración del problema.....	9
Hipótesis.....	9
Hipótesis principal	9
Hipótesis secundarias	9
Objetivos	15
Importancia y justificación del problema	15
Limitaciones	16
Delimitaciones	16
Trasfondo filosófico	16
Introducción.....	16
Dios como base del matrimonio	18
El amor, fundamental en el matrimonio.....	19
Principios del matrimonio	20
Principio de unidad	20
Principio de interdependencia	21
Principio de endogamia	21
Principio de monogamia	21
Principio de permanencia	21
Principio de privacidad.....	22
Principio de intimidad.....	22
El matrimonio en conflicto	22
Conclusión.....	23
Definición de términos.....	24
II. MARCO TEÓRICO.....	26
Introducción.....	26
Noviazgo	26
Etapa 1: Atracción	30

Etapa 2: Incertidumbre	30
Etapa 3: Exclusividad	31
Etapa 4: Intimidad	31
Etapa 5: Compromiso.....	31
Años de convivencia	32
Ajuste diádico	34
Consenso	38
Cohesión	40
Satisfacción	40
Expresión de cariño.....	43
Ajuste diádico, género y edad	44
Ajuste diádico y situación de pareja	45
Síndrome de burnout.....	46
Cansancio emocional	48
Despersonalización	49
Realización personal	51
Relación del síndrome de burnout con otros factores	54
El estrés general	54
La fatiga física	56
La depresión.....	57
El tedio o aburrimiento	57
Efectos del síndrome de burnout	58
El síndrome de burnout y la edad	58
El síndrome de burnout y el género	59
El síndrome de burnout y la antigüedad en la empresa	60
Síndrome de burnout y ajuste diádico.....	61
Síndrome de burnout y la situación de pareja.....	63
III. MARCO METODOLÓGICO	64
Introducción.....	64
Diseño	64
Población.....	65
Variables	65
Instrumentos.....	66
Cuestionario de Burnout de Maslach	66
Escala de ajuste diádico de Spanier	69
Operacionalización de las variables	70
Hipótesis nulas	70
Operacionalización de las hipótesis	80
Recolección de datos	80
Análisis de resultados	89
IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	90
Introducción.....	90

Análisis de resultados	90
Descripción sociodemográfica	90
Género	90
Edad	91
Situación de pareja.....	91
Puesto	91
Antigüedad en la empresa	91
Años de convivencia	92
Tiempo de noviazgo	92
Comportamiento de las variables principales.....	92
Ajuste diádico	93
Expresión de cariño.....	94
Consenso	94
Cohesión	94
Satisfacción	95
Síndrome de burnout.....	95
Cansancio emocional	96
Despersonalización	96
Realización personal	97
Prueba de hipótesis.....	97
Hipótesis nula 1	97
Hipótesis nula 2.....	98
Hipótesis nula 3.....	98
Hipótesis nula 4.....	99
Hipótesis nula 5.....	100
Hipótesis nula 6.....	100
Hipótesis nula 7.....	101
Hipótesis nula 8.....	101
Hipótesis nula 9.....	101
Hipótesis nula 10.....	102
Hipótesis nula 11.....	102
Hipótesis nula 12.....	103
Hipótesis nula 13.....	103
Hipótesis nula 14.....	104
Hipótesis nula 15.....	104
Hipótesis nula 16.....	104
Hipótesis nula 17.....	105
Hipótesis nula 18.....	105
Hipótesis nula 19.....	106
Hipótesis nula 20.....	106
Hipótesis nula 21.....	107
Hipótesis nula 22.....	107
Hipótesis nula 23.....	107
Hipótesis nula 24.....	108
Hipótesis nula 25.....	108
Hipótesis nula 26.....	108

Hipótesis nula 27	109
Hipótesis nula 28	109
Hipótesis nula 29	110
Hipótesis nula 30	110
Hipótesis nula 31	111
Hipótesis nula 32	111
Hipótesis nula 33	111
Hipótesis nula 34	112
Hipótesis nula 35	112
Hipótesis nula 36	112
Hipótesis nula 37	113
Hipótesis nula 38	113
Hipótesis nula 39	114
Hipótesis nula 40	114
Hipótesis nula 41	115
Hipótesis nula 42	115
Hallazgos adicionales	115

V. RESUMEN, DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .. 118

Resumen	118
Discusión	120
Conclusiones	125
Recomendaciones	125
Para el departamento de recursos humanos	125
Para los futuros investigadores	126

Apéndice

A. ESCALA DEL AJUSTE EN LA PAREJA Y RENDIMIENTO LABORAL	127
B. GRÁFICAS DE VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS	131
C. GRÁFICAS DEL AJUSTE DIÁDICO	139
D. GRÁFICAS DEL SÍNDROME DE BURNOUT	145
E. GRÁFICAS DE LAS HIPÓTESIS NULAS	149
F. OTROS HALLAZGOS	191
G. PERMISO DEL INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH	215
LISTA DE REFERENCIAS	216

LISTA DE FIGURAS

1. Histograma con curva normal para ajuste diádico.....	93
2. Grafica de barras para el síndrome burnout.....	96

LISTA DE TABLAS

1. Operacionalización de las variables.....	71
2. Operacionalización de las hipótesis.....	81
3. Correlación significativa entre el ajuste diádico y el síndrome de burnout.....	99
4. Comparación de medias entre el ajuste diádico y el síndrome de burnout.....	99

RECONOCIMIENTOS

El reconocimiento es a todas las personas que me ayudaron a realizar este proyecto.

A mis asesores, la Mtra. Susana Campos, Mtro. Tomas Cahuich, y Mtra. Brenda Tabardillo, por su dedicación y conocimientos para lograr finalizar esta investigación.

A la Dra. Raquel de Korniejczuk por ayudarme y apoyarme en los requisitos para terminar esta investigación.

Al pastor Javier Hidalgo por ayudarme en la redacción de la investigación y brindar aportaciones para mejorarla, añadiendo su comprensión, tiempo y dedicación hacia mí.

A Ciprian Mohorea por dedicar su tiempo en explicarme y enseñarme el estilo APA para mejoría de mi tesis.

Al Mtro. Emmanuel Montesinos García quien amablemente me brindó el permiso para utilizar el Inventario de burnout de Maslach ubicado en su tesis.

A los administradores de la empresa, por abrirme las puertas y darme el tiempo para aplicar las pruebas.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Según Maureira (2011), toda relación de pareja se fundamenta en cuatro pilares: compromiso, intimidad, romance y amor. Los tres primeros componentes son de tipo social y por lo tanto se fundan en el lenguaje, el cuarto componente es de tipo biológico y se presenta de la misma forma en todas las culturas y sociedades, aunque con variaciones individuales dependientes de la constitución estructural sistémica de cada sujeto.

Feliu y Güell (citados en Melero, 2008) mencionan que en toda relación de pareja existen una serie de áreas a las que las parejas se enfrentan y que condicionan las dinámicas y la calidad de la relación. En términos generales, cuando existe acuerdo entre ellas, la relación se ve fortalecida pero, si por el contrario, existe un desacuerdo y la pareja no posee las habilidades básicas para solucionar o tolerar estas desavenencias, es probable que conduzcan a interacciones disfuncionales que dificulten el correcto funcionamiento de la relación, las cuales se mencionan a continuación: comunicación en la pareja, manifestaciones de afecto, relaciones sexuales, manejo de los aspectos económicos y tareas domésticas, educación y crianza de los hijos, manejo del tiempo libre y ocio, amistades y relaciones familiares, cuestiones ideológicas: filosofía de vida, ética, religión, política.

Díaz-Loving y Rivera Aragón (2010) describen la vida en pareja como el más

dulce de los goces y el más perdurable de los bienes, siendo así una fuente de satisfacción y realización plenas; aunque, por otra parte, la realidad puede ser compleja y, en ocasiones, un ideal inalcanzable.

La pareja funciona como una dinámica, un proceso de cambios complejos, progresivos, estáticos y cambiantes, con oscilación entre períodos de cercanía y distanciamiento, donde la relación nace, se desarrolla y muere (Díaz-Loving y Rivera Aragón, 2010).

La pareja con unión conyugal estable y legal, atraviesa por las etapas del ciclo de vida familiar (Rojas, 2007). Las cuales se conocen como etapa I: elección de pareja; etapa II: transición y adaptación temprana; etapa III: reafirmación como pareja y paternidad; etapa IV: diferenciación y realización; etapa V: estabilización y enfrentamiento con la vejez y etapa VI: soledad y muerte (Rojas, 2007).

Atala (citada en Carrillo, 2004) considera que las etapas del ciclo vital de la pareja son jerárquicas y cada ciclo tiene su particular problemática. No obstante, cada etapa es autónoma, completa y distintiva en sí misma. La pareja atraviesa en cada etapa por una serie de conflictos y expectativas que se tienen que ir resolviendo.

A este tipo de dinámica se le llama "ajuste diádico". Spanier (1976), define el ajuste como un proceso de acomodación de dos personas que se ve reflejado en cuatro aspectos básicos: consenso, satisfacción, cohesión y expresión afectiva. Este autor separa el concepto de ajuste del de satisfacción, incluyendo al segundo dentro del primero como una dimensión valorativa del cónyuge y la relación en sí.

El ajuste se convierte en una dimensión cualitativa cambiante que permite sortear los requerimientos de las distintas fases del ciclo (Hernández, 2008).

Steier, Staton y Todd (citados en Carrillo, 2004) investigaron que la comunicación es uno de los factores más importantes para que la relación de pareja funcione adecuadamente, cuando esta falla da lugar al conflicto.

En la sociedad moderna, la mayoría de las personas casadas expresan que la calidad de su matrimonio tiene un fuerte efecto en su felicidad y satisfacción con la vida y que a su vez repercute en el matrimonio. Por dicha razón, diversos autores tratan de explicar cuáles son las variables que intervienen en el inicio, mantenimiento y ruptura de una relación marital (Carrillo, 2004; Herrera, 2007). Ahora bien, sabiendo que la vida matrimonial implica una dinámica diádica multifactorial, se han realizado múltiples estudios con el fin de comprender y analizar este aspecto de la vida marital (Andrade, Spanier y Pick, citados en Vera y Zicavo, 2011).

En un estudio realizado por Britner, Marvin, Morog y Pianta (citados en Villarreal, 2011) en madres de niños con parálisis cerebral encontraron que el ajuste diádico estaba correlacionado negativamente con el estrés parental y positivamente con el apoyo percibido. Similar al estudio con pacientes diagnosticados con cáncer oral, que presentó que el ajuste diádico y el nivel de estrés presentaban una correlación alta (Jenewein, Zwahlen, Zwahlen, Drabe, Moergeli y Büchi, 2008).

Olson y Wong (citados en Villarreal, 2011), encontraron que el ajuste diádico se relacionaba negativamente con los sentimientos de soledad esto producido probablemente por la falta de comunicación e intimidad en la pareja. Apoyando los resultados de este estudio, Ingoldsby, Horlacher, Schvaneveldt, y Matthews (2005), han encontrado que una variable que correlaciona positivamente con en el ajuste diádico es la expresividad en la pareja.

Las generaciones actuales han sido criadas bajo los roles tradicionales; negar que existen diferencias de género y enfrentarse a una convivencia creyendo en ello, genera una serie de demandas y tensiones que originará desajustes que pueden derivar en conflictos e insatisfacción con la relación. De esta posición no se deriva una actitud de resignación sino una visión realista que fomente actuaciones prácticas que logren cambios desde una evaluación real de la situación. En relación con estas expectativas, encontramos también cierta carga psicológica en lo referente a las funciones que la pareja debe cubrir: fomento de la realización profesional de sus miembros, reparto de las tareas del hogar a partes iguales, alta satisfacción sexual, comprensión y apoyo incondicional, completo entendimiento, etc. Esta sobrecarga de demandas hace que se responsabilice a la pareja de la propia felicidad, lo que conduce a niveles de exigencia que, en muchos casos, son una fuente de desilusión y desengaño (Melero, 2008).

En el campo laboral se han generado cambios en las estructuras organizacionales y ocupacionales, trayendo consecuencias favorables y desfavorables y contribuyendo a las desigualdades presentes en el campo laboral, concretamente en el bienestar psicosocial de los trabajadores (Correa-Correa, 2012).

Las exigencias del trabajo y la vida actual que llevan las personas, las obliga a tener un estilo de vida por demás apremiante e intensa, que las horas de descanso y comunicación apacibles se ven peligrosamente reducidas. Es cuando, de repente, se presentan ciertos malestares disfuncionales, conocidos como “estrés” (Pereda, Márquez, Hoyos y Yáñez, 2009).

El síndrome de burnout ha sido ampliamente estudiado en los últimos años, su

protagonismo se debe a que son cada vez más las personas que lo padecen, porque los requerimientos competitivos de la sociedad actual son cada vez mayores, de igual manera se han hecho evidentes las enfermedades generadas por el trabajo (Redondo, 2008). Incluso se puede pensar que los costos económicos, sociales y profesionales resultantes del síndrome han hecho necesaria su investigación y que persista el interés de continuar indagando acerca de esta patología (Ortega, Salas, y Correa, 2011).

El síndrome de burnout es un problema de salud pública que va en aumento y que no sólo repercute en la salud de los profesionales sino también en la calidad asistencial, deteriorando la relación servidor-cliente y suponiendo un alto coste, tanto social como económico (Ortega et al., 2011).

Antecedentes del problema

En la década de 1970, se empezó a emplear como sinónimos los términos de ajuste y satisfacción. Spanier y Cole (1976) realizaron una distinción conceptual entre el ajuste y la satisfacción.

El ajuste diádico es un proceso cuyo resultado depende de diversos factores, tales como las diferencias problemáticas de los miembros del sistema conyugal, las tensiones interpersonales, la satisfacción y cohesión diádica, y el consenso en aspectos importantes para el funcionamiento de la pareja (Spanier, 1976).

Las primeras investigaciones se centraron en estudiar la regulación del ajuste, lo que llevó a la conclusión que las familias que logran volver a un estado relativamente estable (después de haber experimentado cambios), poseen un buen nivel de ajuste (Polaino-Lorente y Martínez, citados en Vera, 2010). Posteriormente, surge un

modelo homeostático de estabilidad que admite la complejidad de las respuestas familiares ante el estrés (Antonovsky y Sourani, citados en Vera, 2010).

La homeóstasis según Simón (citado en Casas, 2012), es el estado interno relativamente constante de un sistema que se mantiene mediante autorregulación. Jackson (citada en Casas, 2012) usó el término homeóstasis fundamentalmente para describir mecanismos y sistemas patológicos. Estos se caracterizaban por una excesiva rigidez, la falta de flexibilidad y un potencial limitado de desarrollo.

Con referencia al divorcio, también se han realizado investigaciones donde se demuestra que uno de los predictores más importantes de este mal es un ajuste marital pobre (Moral de la Rubia, 2009).

Eidelson y Epstein (citados en Parra, 2007), comentan que la existencia de estrés en la pareja, se debe a las creencias destructivas o negativismo que a la satisfacción marital. Según el modelo de Bradbury (citado en Parra, 2007), hay tres grandes variables asociadas con los problemas de las relaciones: el proceso adaptativo dentro del sistema de pareja, la resistencia del individuo a las vulnerabilidades de la pareja, y los eventos estresantes que chocan con el sistema de la pareja.

La mayoría de los estudios sobre el síndrome de burnout manifiestan que los profesionales de la salud y los docentes son la población más vulnerable de las enfermedades debidas al estrés al que están expuestos cotidianamente, siendo los profesionales de la salud la primera población donde se hicieron las primeras investigaciones acerca del síndrome de burnout (Hernández, Terán, Navarrete y León, 2007).

Los estudios relacionados con la presencia de factores psicosociales negativos en las áreas laborales han demostrado que también afectan la salud de los tra-

bajadores. Es así como Lozada (citado en Aranda, Pando, Torres, Salazar y Aldrete, 2006), en su estudio sobre alteraciones psicosomáticas y sociales en trabajadores a quienes les han solicitado su renuncia, reporta haber hallado manifestaciones como irritabilidad, nerviosismo, aislamiento, frustración, falta de concentración, rechazo y marginación familiar, depresión, insomnio, dolores de cabeza, dolores de estómago, pesadez corporal, mareos, náuseas y taquicardia en la totalidad de la población bajo estudio.

En un estudio realizado con médicos de base de una institución de seguro social (IMSS) en Guadalajara, México, se demostró que la presencia de factores psicosociales negativos dentro del área laboral se asocia con las enfermedades gastrointestinales, cardiovasculares, neurológicas y psicológicas (Aranda, Pando, Torres, Salazar, Aldrete y Pérez, 2005). Continuando con la misma investigación, los autores llegaron a la conclusión que las patologías más frecuentes fueron las musculoesqueléticas (20%), seguidas por las respiratorias (19.2%), las gastrointestinales (18.3%) y las psicológicas (15.2%), y que la dimensión cansancio emocional de la escala que evalúa el síndrome fue la única que se comportó como factor de riesgo de alguna enfermedad, específicamente de las gastrointestinales, cardiovasculares, psicológicas y neurológicas (Aranda et al., 2005).

En otro estudio realizado por Rodríguez, (Aranda et al., 2006), llevado a cabo con trabajadores dedicados a la atención en servicios de emergencias y desastres, se reportaron manifestaciones como náuseas, trastornos digestivos, falta de apetito, alteraciones del sueño, migraña, tristeza, llanto, temor, susceptibilidad, irritabilidad, intranquilidad, sentimientos de inutilidad, pesadillas, ansiedad, insomnio, depresión,

distimias, fobias y mayor consumo de tabaco y alcohol.

De igual manera, los factores de riesgo para la salud de los trabajadores son la tensión laboral que se ejerce sobre los trabajadores al exigirles mayor producción con mejor calidad, varios cambios en el sistema y una mayor competitividad (Méndez, citado en Aranda et al., 2006).

En una investigación hecha por Wilson y Mejía (2002), en donde el ajuste marital de los géneros masculino y femenino fue predicho a partir de los reportes de los afectos presentes en la conversación de pareja. En comparación con las mujeres maritalmente más desajustadas, las mujeres mejor ajustadas percibieron menor indiferencia y mayor tranquilidad en sus maridos y, a su vez, fueron percibidas por ellos como más tranquilas durante la conversación. Un 64% de la varianza en el ajuste marital femenino fue explicada conjuntamente por estas variables. En cuanto al ajuste marital masculino, mientras mayor era este, mayor era el cariño y la alegría y menor tranquilidad y la indiferencia que ellos dijeron sentir durante la conversación. Además, las esposas de los maridos mejor ajustados reportan sentir menos indiferencia durante la conversación que las esposas de aquellos no tan bien avenidos.

Siguiendo con este estudio, se encontró que lo que caracteriza a las parejas desajustadas no es la presencia de tristeza o temor y, hasta cierto punto, tampoco enojo. Más bien, aquello que es sintomático de una pareja mal avenida es la indiferencia y la falta de cariño y alegría durante la discusión de sus desacuerdos maritales (Wilson y Mejía, 2002).

Planteamiento del problema

Tradicionalmente, se han separado los aspectos laborales de la vida familiar

las cuales han sido consideradas de forma independientes: el ajuste diádico, por un lado y el síndrome de burnout por el otro. No es común diferenciar estas dos variables, ya que se piensa que las organización del hogar no se deben involucrar con el trabajo o viceversa. Lo relevante es que existe una influencia recíproca entre ambas.

Por lo tanto, este estudio hace hincapié en la importancia de las variables de ajuste diádico y burnout y cómo se diferencian entre sí.

Declaración del problema

Este estudio se enfocó a dar respuesta a la siguiente pregunta de investigación: ¿Existe una diferencia significativa en el ajuste diádico, con respecto al síndrome de burnout, en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México?

Hipótesis

Se plantearon las siguientes hipótesis de Investigación:

Hipótesis principal

H₁: Existe diferencia significativa en el ajuste diádico, con respecto al síndrome de burnout, en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

Hipótesis secundarias

H₂: Existe diferencia significativa en el consenso, con respecto al síndrome de burnout, en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₃: Existe diferencia significativa en la satisfacción, con respecto al síndrome

de burnout, en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₄: Existe diferencia significativa en la cohesión, con respecto al síndrome de burnout, en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₅: Existe diferencia significativa en la expresión de cariño, con respecto al síndrome de burnout, en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₆: Existe relación lineal significativa entre el ajuste diádico y el cansancio emocional en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₇: Existe relación lineal significativa entre el ajuste diádico y la despersonalización en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₈: Existe relación lineal significativa entre el ajuste diádico y la realización personal en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₉: Existe relación lineal significativa entre el consenso y el cansancio emocional en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₁₀: Existe relación lineal significativa entre el consenso y la despersonalización en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H_i11: Existe relación lineal significativa entre el consenso y la realización personal en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H_i12: Existe relación lineal significativa entre la satisfacción y el cansancio emocional en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H_i13: Existe relación lineal significativa entre la satisfacción y la despersonalización en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H_i14: Existe relación lineal significativa entre la satisfacción y la realización personal en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H_i15: Existe relación lineal significativa entre la cohesión y el cansancio emocional en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H_i16: Existe relación lineal significativa entre la cohesión y la despersonalización en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H_i17: Existe relación lineal significativa entre la cohesión y la realización personal en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H_i18: Existe relación lineal significativa entre la expresión de cariño y el cansancio emocional en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de

Montemorelos, Nuevo León, México.

H_i19: Existe relación lineal significativa entre la expresión de cariño y la despersonalización en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H_i20: Existe relación lineal significativa entre la expresión de cariño y la realización personal en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H_i21: Existe diferencia significativa en los años de convivencia con respecto al síndrome de burnout en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H_i22: Existe diferencia significativa en el tiempo de noviazgo con respecto al síndrome de burnout en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H_i23: Existe dependencia entre la situación de pareja y el síndrome de burnout en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H_i24: Existe diferencia significativa en el cansancio emocional con respecto a la situación de pareja en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H_i25: Existe relación lineal significativa entre los años de convivencia y el cansancio emocional en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H_i26: Existe relación lineal significativa entre el tiempo de noviazgo y el can-

sancio emocional en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H_i27: Existe diferencia significativa en la despersonalización con respecto a la situación de pareja en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H_i28: Existe relación lineal significativa en los años de convivencia y la despersonalización en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H_i29: Existe relación lineal significativa entre el tiempo de noviazgo y la despersonalización en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H_i30: Existe diferencia significativa en la realización personal con respecto a la situación de pareja en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H_i31: Existe relación lineal significativa entre los años de convivencia y la realización personal en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H_i32: Existe relación lineal significativa entre el tiempo de noviazgo y la realización personal en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H_i33: Existe diferencia significativa en el ajuste diádico con respecto al puesto de los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₃₄: Existe diferencia significativa en el consenso con respecto al puesto de los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₃₅: Existe diferencia significativa en la satisfacción con respecto al puesto de los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₃₆: Existe diferencia significativa en la cohesión con respecto al puesto de los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₃₇: Existe diferencia significativa en la expresión de cariño con respecto al puesto de los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₃₈: Existe relación lineal significativa entre el ajuste diádico y la antigüedad en la empresa en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₃₉: Existe relación lineal significativa entre el consenso y la antigüedad en la empresa en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₄₀: Existe relación lineal significativa entre la satisfacción y la antigüedad en la empresa en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₄₁: Existe relación lineal significativa entre la cohesión y la antigüedad en la empresa en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemore-

los, Nuevo León, México.

H₄₂: Existe relación lineal significativa entre la expresión de cariño y la anti-güedad en la empresa en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

Objetivos

Este estudio mantuvo los siguientes objetivos:

1. Identificar los porcentajes del síndrome de burnout de hombres y mujeres trabajadores de la empresa.
2. Identificar el nivel ajuste diádico de los trabajadores de la empresa.
3. Percibir la dinámica interna del ajuste diádico y las actividades laborales.

Importancia y justificación del problema

La importancia de este estudio ha surgido en los últimos años, donde han ocurrido en el mundo diversos cambios culturales, sociales, económicos, tecnológicos, etc., que han venido afectando en gran medida la conducta de las personas. Por supuesto, estos han llevado a modificaciones en las organizaciones laborales, que a su vez han traído aparejados inconvenientes o riesgos laborales de carácter psicosocial para el trabajador, vulnerando su salud y bienestar general, (Caballero, Hederich y Palacio, 2010).

Entre los riesgos sociolaborales de carácter psicosocial se encuentra el síndrome de burnout (Pando, Castañeda, Gómez, Águila, Ocampo y Navarrete, 2006).

Sánchez, Moriano, y Sevilla (2011), han detectado el síndrome de burnout como una enfermedad peligrosa que atenta contra la economía de las industrias en

vías de desarrollo y perjudica la producción al verse afectada la salud física y mental de los trabajadores.

La importancia del ajuste diádico se deriva de las implicaciones para la vida personal y de la pareja, pues la falta de ajuste se relaciona con un mayor riesgo de depresión, ansiedad y problemas de salud en general, constituyéndose en un importante predictor del funcionamiento familiar (Steele, Forehand y Armistead, citados en Vera, 2010).

Limitaciones

Debido a las normas industriales, algunos trabajadores no contaron con el tiempo necesario para contestar los instrumentos de manera completa.

Delimitaciones

El estudio se hizo con la población formada por los trabajadores que tienen o hayan tenido una relación en una empresa en el municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

El estudio no propone dar algún seguimiento a los trabajadores diagnosticados con el síndrome de burnout.

Trasfondo filosófico

Introducción

El matrimonio fue constituido por Dios desde el Edén. Dios celebró la primera boda. De manera que la institución del matrimonio tiene como su autor al Creador del universo. “Honroso es en todos el matrimonio” (Hebreos 13:4). Fue una de las primeras dadas de Dios al hombre, y es una de las instituciones que, después de la caí-

da, llevó Adán consigo al salir del paraíso.

Dios dejó un mandato que consistía en que el hombre tenía que dejar padre y madre, y unirse a su esposa y así ser una sola carne (Génesis 2:24). Este mandato fue repetido por Jesús (Mateo 19:5; Marcos 10:7) y por Pablo (Efesios 5:31).

Moisés instituyó una Ley donde se proporciona instrucciones sobre el matrimonio. En Levítico 18 se presentan prohibiciones relacionadas con el matrimonio como medidas de prevención para perseverar la pureza y la santidad del vínculo.

En el Nuevo Testamento también se habla del matrimonio. Jesús menciona que el matrimonio es indisoluble, excepto en el caso de la infidelidad sexual (Mateo 19:9). Pablo aconseja el matrimonio a personas que no puedan estar bajo el celibato, para evitar la inmoralidad sexual (1 Corintios 7:1-5). Pablo recomienda el divorcio solo en el caso cuando un cónyuge incrédulo rehúsa vivir con el conyugue creyente (1 Corintios 7:15).

Con respecto a la celebración del matrimonio, en los tiempos bíblicos, la familia del novio elegía a la novia y hacía los arreglos necesarios para el matrimonio. Algunos casos se pueden tomar como ejemplo: Agar para Ismael (Génesis 21:21), Judá para Er (Génesis 38:6), Manoa para Sansón (Jueces 14:2). Se daban regalos a la familia de la novia y se celebra el compromiso (Deuteronomio 22:23-27). El casamiento era acompañado por una fiesta, en cual participaban los amigos de la pareja, tanto varones como mujeres (Jueces 14:11; Mateo 25:1-13; Juan 3:29). Se usaba vestimenta especial en donde la novia tenía que llevar vestidos bordados (Salmo 45:13,14) y joyas (Isaías 61:10). En el caso del novio, él podía llevar una guirnalda o un turbante especial.

Las tradiciones en los tiempos bíblicos distan mucho con el mundo actual, ya que aunque se perdieron, algunos principios morales, que sirven de protección a las futuras parejas. Por ejemplo la tradición de celebrar el acto del matrimonio, ante Dios en la iglesia. Algunas personas prefieren estar en unión libre y no formalizar la unión ante la ley y ante Dios.

Dios como base del matrimonio

El matrimonio fue ideado por Dios para satisfacer las necesidades de sus criaturas humanas. Dios observó y dijo: “No es bueno que el hombre esté solo; le haré ayuda idónea para él” (Génesis 2:18). Creando a Eva, curó la soledad de Adán (Génesis 2:21-23). El matrimonio tenía el propósito de traer felicidad y bienestar, no sólo al hombre y a la mujer, sino también para la familia y la sociedad, porque la base de la sociedad es la familia. Elena G. de White menciona al respecto: “El matrimonio estaba destinado a ser una bendición para la humanidad. Y lo es siempre que el pacto matrimonial sea sellado con inteligencia, en el temor de Dios, y con la debida consideración de sus responsabilidades” (White, 2007a, p. 275).

White (2011) añade otras ideas importantes sobre este asunto:

Cuando el esposo y la esposa se relacionan entre sí con deferencia, cortesía y amor, se alcanza más íntimamente el ideal divino para el matrimonio. En una asociación así, se satisfacen las necesidades de ambos, del esposo y la esposa; ambos se someten el uno al otro y ninguno domina al otro. Al seguir los principios bíblicos para el matrimonio, cumpliendo los papeles bíblicos en el matrimonio, y llevando a cabo las relaciones ordenadas por la Biblia, las parejas cristianas pueden hacer de sus hogares un pequeño cielo en la tierra. (p. 11)

Dios le dio la importancia necesaria al matrimonio al hacer su primer milagro en una boda (Juan 2). Según White (2007b),

el que creó a Eva para que fuese compañera de Adán realizó su primer milagro en una boda. En la sala donde los amigos y parientes se regocijaban, Cristo principió su ministerio público. Con su presencia sancionó el matrimonio, reconociéndole como institución que él mismo había fundado. (p. 275)

Por eso hay que aprender a tomar en cuenta a Dios en cualquier cosa, en cualquier decisión de nuestras vidas. Si ponemos a Dios en primer lugar (Mateo 6:33), Él nos brindara la persona adecuada para nosotros en el momento adecuado (Proverbios 19:14).

El amor, fundamental en el matrimonio

La Biblia está llena de manifestaciones de amor, empezando con el infinito amor que Dios tiene para con nosotros. El amor es la manifestación más sublime del poder de Dios. Él estipuló en la Biblia lo que debería ser el verdadero amor (1 de Corintios 13:4-13). Dios mismo nos dio el mejor ejemplo de ese amor (Juan 3:16). Él nos ama por sobre todas las cosas (Jeremías 51:3; Romanos 8:38,39; 1 Juan 3:1), por lo tanto quiere que nos amemos los unos con los otros (Juan 15:17). Pero sobre todo, que el esposo ame a su esposa, como Él ama a su Iglesia. El esposo es instado a amar a su esposa con el profundo y significado amor ágape que Cristo mostró cuando se entregó a la muerte para santificar y preparar a la iglesia para ser gloriosa (Efesios 5:25-28).

El ser cabeza del hogar consiste esencialmente en vivir una vida del amor ágape. Es un amor que requiere la entrega verídica, los más altos motivos de santificar y bendecir su objeto, la fidelidad y la constancia de estos altos propósitos. Aunque el liderazgo del varón está indicado en la orden bíblica de que “las casadas estén sujetas a sus propios maridos” (Efesios 5:2), esto no da a entender la superioridad

dad del varón. La deferencia que se pide que la mujer tenga hacia su esposo es igualada por el servicio que se le dice a él que le dé a ella como su protector y proveedor fiel. Podemos tomar como analogía para esta situación la misma Trinidad. La sumisión de Cristo al Padre no es una afirmación de rango inferior, sino la implementación de una función complementaria en una “empresa” unida. Viéndolo desde esta perspectiva, la relación en la Trinidad llega a ser un ejemplo de la igualdad, de esfuerzo y de la autoridad que Dios destinó para la pareja que creó a su semejanza. Este concepto elimina la posibilidad de que por orden de creación, Dios se hubiera propuesto que un género mandara en el otro.

White (1952) menciona algunas de las horas de galanteo entre los esposos que se dedicaban en el noviazgo, también se dediquen después en el matrimonio. Dios quiere que sean románticos, que sean cariñosos, amorosos con su pareja, Dios es amor (1 Juan 4:8), Él mismo es un Dios lleno de romanticismo, así que Él quiere que se regocijen en su amor y sean felices con la pareja (Proverbios 18:22), “el calor de la verdadera amistad y el amor que une los corazones del esposo y la esposa, es un goce anticipado del cielo” (White, 2011, p. 101).

Principios del matrimonio

Principio de unidad

Este principio se remonta al inicio de la creación cuando Adán se encontraba solo y Dios le dio una compañera. En ese instante Adán exclamó: “Esto es ahora hueso de mis huesos y carne de mi carne” (Génesis 2:23). Cabe destacar que esta unidad no solo tiene que ser física, así como psicológica y espiritual, como dice Amós: “¿Andarán dos juntos, si no estuvieren de acuerdo?” (Amós 3:3).

Principio de interdependencia

Este principio hace mención a lo que menciona la Biblia “Por tanto, dejará el hombre a su padre y a su madre, y se unirá a su mujer” (Génesis 2:24). Se ve claramente el consejo de Dios de poner la relación conyugal ante cualquiera de las demás relaciones terrenales. Es importante saber que esto no quiere decir que los cónyuges sean ajenos al círculo de sus familiares y amigos. Simplemente, que se dependa más profunda y permanentemente de la pareja.

Principio de endogamia

Pablo menciona con suma preocupación que no se unan en yugo desigual con los incrédulos (2 Corintios 6:14). Las Sagradas Escrituras toma en cuenta un mensaje global que abarca factores, tales como la edad, la educación, la clase, la cultura, todo esto también afecta el matrimonio.

Principio de monogamia

En la Biblia se mencionan varios casos de poligamia y hasta se veían como algo normal, pero esto no quiere decir que Dios tolere o permita la poligamia, porque la poligamia trae consigo mucho dolor y desastre. Los casos de Abraham con Agar, David y Betsabé, las esposas de Salomón y otros, muestran que mantener la santidad del matrimonio, es una relación para toda la vida.

Principio de permanencia

El propósito de Dios con el matrimonio, es que dure para toda la vida. Una unión que solo se puede terminar con la muerte de alguno de ellos. Por eso dejó un mandato, “Lo que Dios juntó, no lo separe el hombre” (Mateo 19:6).

Según White (2007a),

una mujer puede estar legalmente divorciada de su esposo por las leyes del país y sin embargo, no estar divorciada a la vista de Dios ni según la ley superior. Aunque las leyes del país concedan un divorcio, los cónyuges siguen siendo marido y mujer de acuerdo con la Biblia y las leyes de Dios, incluso aun cuando el matrimonio efectuado sea no aceptable, aun así debe de ser para siempre. (p. 313)

Principio de privacidad

En este punto, se enfatiza Génesis 2:24. Ya que la intención de Dios es que la pareja matrimonial funcione por sí sola, sin ninguna interferencia, ni siquiera de las familias cercanas que deseen “el bien” de la pareja. Y esto no solo se aplica físicamente, si no también emocionalmente. No quiere decir que no haga diálogo con los papás o a la familia, simplemente que los problemas de pareja se deben de discutir y resolver en pareja, ya que solo ellos entienden el porqué de sus conflictos y nadie más que ellos puede resolverlos. En algunas ocasiones la pareja necesitará de algún consejo, pero que éste venga de alguien que esté fuera de la familia. Ya sea un consejero, psicólogo o pastor, que sea objetivo y no se deje llevar por las emociones o situaciones, de modo que pueda dar una buena ayuda a la pareja.

Principio de intimidad

Uno de los principios más sagrados dentro del matrimonio es la intimidad que se vive con el cónyuge, porque Dios creó el sexo para unir a las personas. Es algo que se debe de esperar hasta el matrimonio y tenerlo solo con la pareja (1 Corintios 7:3-5).

El matrimonio en conflicto

El propósito de Dios para el matrimonio era perfecto, pero lamentablemente el

pecado entró en el Edén, y esa perfección terminó. Estar en una relación matrimonial con otra persona es muy complicado, por eso es importante involucrar a Dios en el círculo matrimonial. Varias historias de la Biblia han demostrado este hecho, empezando desde el principio con Adán y Eva. Ellos tuvieron la primera discusión cuando apartaron a Dios de sus corazones e hicieron lo malo ante los ojos de Dios. Otro ejemplo que se encuentra en la Biblia, es el caso de Job, cuando su esposa en su desesperación y su falta de fe en Dios, le pide a Job que maldiga a Dios y que se muera (Job 2:9), sin embargo Job mantuvo su fe en Dios y no titubeó acerca de su amor. Aquí se refleja como el hecho de que con uno de los cónyuges que falle en su relación con Dios, el matrimonio empieza a tambalear.

Es importante que los dos miembros manifiesten el mismo interés por Dios.

White (2010) recalca lo siguiente:

Hizo Satanás un premeditado esfuerzo para corromper la institución del matrimonio, debilitar sus obligaciones, y disminuir su santidad; pues no hay forma más segura de borrar la imagen de Dios en el hombre y abrir la puerta a la desgracia y al vicio. (p. 350)

Conclusión

El matrimonio es algo puro, santo y noble. Dios lo creó con muchos propósitos para beneficio de los seres humanos. Si lo ocurre conforme al mandato de Dios será una bendición para las vidas de los cónyuges.

Dios es y debe de ser el centro de sus vidas, y al ser el centro de sus vidas tiene que ser el centro de su matrimonio. Solo así se puede acercar al ideal divino de una familia, en Salmos 128 se detalla. Hay que aceptar que el amor terrenal es un amor imperfecto y por más que se ame a esa persona, sin la ayuda de Dios, no basta

solo amar, porque aunque se dé todo por esa persona vienen los conflictos, la gente se cansa y se acaba el amor. Así que no basta solo amar a la pareja para decidir estar el resto de tu vida junto a una sola persona, se necesita de decisión, de tolerancia, de negociación y sobre todo de una relación cercana con Dios en el matrimonio.

Satanás sabe que el matrimonio es una de las instituciones más sagradas creadas por Dios. Por eso hoy en día es una de las instituciones más atacadas y degradadas por la propia humanidad. Se van perdiendo los valores y cauterizando nuestra conciencia, logrando así perder el verdadero propósito de la familia, de un matrimonio para toda la vida y lleno del amor de Dios. Hay que regresar a la Biblia y revivir lo que está escrito en ella, volver a recordar e implementar las bases de un matrimonio ideal, fomentar y desarrollar nuevas estrategias para las nuevas problemáticas que se viven hoy en día con respecto al matrimonio.

En medio de la epidemia del divorcio, la "unión libre" y otros ataques al matrimonio, Dios llama a las familias cristianas a ser una luz en las tinieblas, para ayudar a otras parejas y sobre todo ser testimonio del amor de Dios. Si Cristo es centro de vida de los seres humanos y de sus hogar, se puede llegar a tener un pequeño cielo en la tierra.

Definición de términos

A continuación se definen algunos términos que se utilizarán en esta investigación.

Ajuste diádico: Proceso de acomodación entre dos personas que se ve reflejado en cuatro aspectos básicos: consenso, satisfacción, cohesión y expresión afectiva (Spanier, 1976).

Síndrome de burnout: Es el agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que puede ocurrir frecuentemente entre los individuos cuyo trabajo implica atención o ayuda a personas (Maslash y Jackson, 1981).

Pareja: Unidad social que actúa como un ente único en la sociedad en muchos aspectos (García, 2007).

Estrés: Proceso psicofisiológico que se desencadena por una situación determinada que provoca un desequilibrio significativo entre la demanda que experimenta un sujeto y los recursos adaptativos de que dispone (Hernández, Terán, Navarrete y León, 2007).

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Introducción

A continuación, se presenta el sustento teórico de la investigación. En primera instancia se dedica un espacio para explicar la importancia del noviazgo y los años de convivencia, como fundamentos importantes en la relación de pareja y los factores que componen el ajuste diádico: la cohesión, el consenso, la satisfacción y la expresión de cariño. La segunda variable de estudio es el síndrome de burnout, integrada por los factores: despersonalización, cansancio emocional y realización personal.

Noviazgo

A continuación se hablará acerca del noviazgo. En el estudio de las relaciones de pareja, es importante atender a todos aquellos factores socioculturales que están influyendo, de una u otra forma, en la dinámica relacional. Las tendencias sociales repercuten en la forma de entender y vivir la relación de pareja y, por tanto, en el ajuste diádico (Melero, 2008). A continuación nos detendremos en el análisis de algunos de los aspectos socioculturales más influyentes:

Individualidad: entendida como la priorización de los logros personales frente a los de relación: solvencia económica, éxito laboral, sobrevalorización de la libertad personal y anteposición de los propios deseos, etc. Puesto que toda relación implica

cierta dosis de sacrificio personal, el hecho de que existan influencias que sobrevaloren estos aspectos puede tener repercusiones negativas sobre el ajuste. En este sentido, diversos estudios indican cómo en las culturas con tendencias individualistas existe un menor sentimiento de interdependencia con los demás lo que genera actitudes pasionales hacia el amor frente a actitudes de amistad (Goodwin y Findlay, citados en Melero, 2008).

Expectativas sociales: definen lo qué se entiende por una relación y qué comportamientos han de esperarse del otro. Hace apenas dos décadas los roles de género estaban claramente diferenciados, sin embargo, en la actualidad el ideal social de la igualdad entre sexos está generando un conflicto de roles en la relación. La importancia de esta búsqueda de la equidad viene en parte condicionada por el aumento de las actitudes individuales (Amato, 2007).

La idealización del amor: es en parte responsable de que el sentimiento de amor romántico resulte un prerrequisito imprescindible para la consolidación y mantenimiento de la relación de pareja y de la búsqueda constante de la sensación fisiológica de estar enamorado (Sanz, 2002). Con esta idea de partida, cuando la fase pasional decae cediendo espacio al desarrollo de otros aspectos de la relación (Sternberg, citado en Melero, 2008), aumenta la posibilidad de que se desarrolle un sentimiento de pérdida, que puede conllevar cierto desamor e infravaloración de otras áreas de la relación. Ligado a este aspecto, encontramos la sobrevalorización de lo novedoso y lo joven, donde se da un valor añadido a todo lo que suponga novedad y cambio.

La rutina es vista con valencia negativa, olvidando que es una faceta psicoló-

gica necesaria tanto para la estabilidad personal como para generar un sentimiento de seguridad. Una relación necesita de cierta rutina para estabilizarse en el tiempo y proporcionar seguridad. En épocas anteriores, el mundo emocional y las cuestiones sentimentales de la relación estaban menos priorizados que en la actualidad, donde son considerados aspectos centrales en la comprensión de las relaciones. La vida en pareja ya no tiene como objetivo principal ni el logro de una estabilidad económica, ni la crianza de los hijos, ni la regulación o permisividad de la sexualidad. Hoy en día, para comprender el complejo mundo de las relaciones debemos centrarnos, principalmente, en aspectos relacionados con el mundo de lo emocional.

Rusbult (citado en Melero, 2008), definió el compromiso como un estado psicológico que representa una orientación a largo plazo que incluye sentimientos de apego a la pareja y el deseo de mantener una relación. El compromiso implica componentes emocionales y cognitivos, que influyen directamente en un amplio rango de conductas que son esenciales para el crecimiento y mantenimiento de la relación. De esta forma, el compromiso facilita el refuerzo del proyecto afectivo común, promoviendo la estabilidad y la calidad de la relación (Fletcher, Simpson, y Thomas, 2000). Por otra parte, además de su naturaleza afectiva, el compromiso tiene una función amortiguadora de los conflictos. Así, por ejemplo, pequeños problemas pueden ser altamente destructivos en aquellas parejas en las que no se ha establecido un compromiso fuerte.

El noviazgo es un concepto que refiere a la experiencia romántica, de vinculación, compromiso y apoyo en pareja, en el marco de un contexto social y cultural. Aproximarse al noviazgo implica entonces, conocer los sentidos que las personas

otorgan a sus relaciones amorosas y al conocimiento que es compartido sobre el mismo en determinados contextos sociales (Sánchez, Gutiérrez, Herrera, Ballesteros, Izzedin, y Gómez, 2011). El significado psicológico es entendido como una unidad de organización cognoscitiva, constituida por elementos afectivos y de conocimiento que crean un código subjetivo de reacción, el cual refleja la imagen que tiene una persona sobre la realidad y su cultura subjetiva, que estimula la conducta (Szalay y Bryson, citados en Morales y Díaz, 2013).

Según el DIF (2009), vivir un noviazgo pleno tiene las siguientes ventajas:

1. La persona tiene mayor sociabilidad ya que comienza a relacionarse con los demás.
2. Hay un conocimiento recíproco en cuanto a carácter, sentimientos, gustos, aficiones, ideales de la vida.
3. Se forma la voluntad, hay un combate en contra del egoísmo fomentando la generosidad, la confianza, la honestidad, el respeto; estimula la reflexión y el sentido de responsabilidad.
4. Se practica la habilidad de resolver conflictos sin tanta responsabilidad como la que se tiene en el matrimonio.
5. Permite encontrar a la persona adecuada para compartir la vida.
6. Permite ser una persona más fuerte y madurar en diversos aspectos.
7. Brinda la oportunidad de tomar el tiempo necesario para decidir cuando están preparados los dos para llevar esa relación a algo más estable y duradero.

Como cualquier etapa en la vida humana el noviazgo pasa por diversas fases las cuales se deben de vivir para lograr un noviazgo pleno. No hay una regla definida

de cómo o cuando iniciar un noviazgo, lo importante es vivir cada etapa, al eliminar o abreviar una se produce un vacío en la relación (DIF, 2009). A continuación se describirán cada una de las etapas por las que pasa un noviazgo.

Etapa 1: Atracción

En la etapa de atracción se lleva un proceso que a continuación se mencionara: (a) Dos personas se empiezan a gustar entre muchas otras ya sea por atracción física, emocional o ambas; (b) comienzan una amistad más personal conocen sus gustos, intereses, aficiones, miedos, etc.; (c) en esta etapa la atracción y el enamoramiento van de la mano debido a que apenas están empezando a conocerse; (d) ven solo las cualidades del otro, se ve perfecto al ser amado, los defectos desaparecen.

Etapa 2: Incertidumbre

La etapa de incertidumbre se divide en varios aspectos, que se mencionaran a continuación: (a) es la etapa en la que existe un replanteamiento acerca de si la pareja que elegimos es la adecuada para nosotros y si cumple nuestras expectativas; (b) se dedica tiempo especial a la persona que nos atrae comienzan a platicar de manera más profunda sobre la vida misma, se comienza a sentir preocupación por lo que le pudiera suceder al otro; (c) ambos reconocen que existe una fuerte atracción y deciden iniciar una relación de noviazgo más cercana llena de detalles; (d) esta relación debe estar totalmente basado en el respeto para evitar situaciones que pongan en peligro la relación; (e) puede comenzar el amor verdadero; (f) en esta etapa es importante ver rasgos de la personalidad de una manera objetiva como son el senti-

do del humor, capacidad de escuchar, los modales, la espiritualidad y la madurez, así como dar realmente cada quien sus opiniones para conocerse realmente; (g) es importante tomar esta etapa con seriedad ya que aquí es cuando la pareja toma las decisiones inteligentes sobre su compatibilidad; (h) los jóvenes que no toman con madurez esta etapa son aquellos que pasan de una pareja a otra.

Etapa 3: Exclusividad

En la tercera etapa, la exclusividad es lo que predomina en la relación y se va desarrollando en los siguientes pasos: (a) cuando inician una relación de noviazgo deciden salir con una sola persona, dar y recibir de ella, para ella una relación romántica y amorosa; (b) los dos entienden y aceptan que no saldrán con otros; (c) en esta etapa se revela si los involucrados en la relación tienen la madurez necesaria para mantener una relación exclusiva; (d) aumentan los sentimientos de amor debido a que la pareja se dedica más tiempo.

Etapa 4: Intimidad

En la cuarta etapa se describe el proceso que conlleva la intimidad. (a) Existe una entrega única. Ambos se muestran tal y como (c) esta etapa no muestra un límite de tiempo, lo que en verdad se busca es el conocer al otro; (d) se entrega lo mejor de uno mismo; (e) la pareja está más segura que son el uno para el otro; (f) su comprensión es más privada y personal; (g) es el mejor momento de sacar a luz cualquier secreto pasado que pueda perjudicar la relación en un futuro.

Etapa 5: Compromiso

En la última etapa se encuentra el compromiso, en cual contiene los siguientes

aspectos: (a) existe la certeza de que están junto con la persona que se quieren casar; (b) es un estado de emoción y sorpresa; (c) proporciona una base sólida y experimentar un amor y romance para toda la vida; (d) viven al máximo las vivencias positivas pero también la resolución de problemas; para poder enfrentar el gran desafío que significa el matrimonio y la formación de una familia.

Para Nina (2009), el amor romántico comprende una serie de pensamientos y emociones en torno a la pareja, satisface una necesidad de empatía, cercanía y solidaridad hacia el otro.

Años de convivencia

Según la Real Academia Española de la Lengua el término convivir se define como vivir en compañía de otro u otros. Es un término complejo que puede llevar a diferentes interpretaciones. Es frecuente asociar convivencia con cohabitación, es decir, con habitar conjuntamente con otro u otros. En la mayoría de los casos, la cohabitación implica niveles de convivencia intensos en muchos aspectos, los cuales ayudan para fortalecer la relación de pareja (Durán, 2003). Estos niveles de convivencia son explicados detalladamente a continuación.

1. El espacio: es condicionante básico para el desarrollo y fortalecimiento de cualquier relación. La pareja necesita un lugar sobre el cual interactuar, y este espacio es la vivienda. Para la pareja, disponer de ella acelera, el proceso emancipatorio y consolida la construcción independiente de otros modos de vida; su ausencia, por el contrario, se configura como una frustración que impide el disfrute de mayores niveles de libertad (Revilla, 1996).

2. El tiempo: es un recurso básico. Esto ha de entenderse tanto cuantitativa

como cualitativamente. Para analizar la convivencia de dos personas, deben conjungarse ambas perspectivas: cuánto y cómo se vive el tiempo. Encontrar y aprender a construir momentos de calidad es el reto de las personas en esta época de cambios vertiginosos. Muchas personas consideran que la calidad se refiere a momentos especiales y muy elaborados para compartir. Sin embargo, la búsqueda de los momentos de calidad que ayudan a mantener y a alimentar la relación de pareja están más bien dentro de la rutina diaria, que dentro de los escasos momentos súper especiales. Si ambos están cansados se debe aprovechar el tiempo para hacer juntos las tareas domésticas. Esto hará que aparezcan con facilidad las oportunidades para conversar y conocer qué sucede en el mundo del otro (Chong, 2008; Revilla, 1996).

3. El afecto: éste surge como consecuencia de la vivencia cualitativa del tiempo. El afecto se entiende como un tipo de relación social fundamentado en un mutuo e intenso vínculo emocional. En la pareja, la apertura de lo íntimo del individuo a otra persona permite el inicio de la construcción de una identidad conjunta, El afecto es algo que puede almacenarse. Esto significa que en determinadas circunstancias, se almacena una mayor capacidad de afecto que la que se puede dar a los demás. Por otra parte la experiencia enseña que dar afecto es algo que requiere esfuerzo. En la mayoría de los casos, todos experimentan el esfuerzo más o menos intenso que realizan para proporcionar bienestar al otro. El afecto es algo esencial para el ser humano; la especie humana necesita una gran cantidad de afecto, esta necesidad se acentúa al máximo en ciertas circunstancias, por ejemplo, en la infancia y en la enfermedad. La necesidad de afecto, entonces, puede clasificarse como una necesidad básica de la especie humana. Los niños deben expresar y experimentar sus senti-

mientos de forma completa y consciente; de otra forma se exponen a ser vulnerables a la presión de sus pares y de los adultos, aceptando influencias negativas (Revilla, 1996; Yankovic, 2011).

4. La economía; ésta se basa en la posesión y gestión de la riqueza en común. El hecho de compartir rentas, patrimonios y otros bienes es, en muchos casos, el resultado de un proyecto conjunto. Tanto como el disfrute y la gestión de los bienes, lo que da las medidas de la unión económica de las parejas es su capacidad para asumir conjuntamente la responsabilidad y atención de las deudas (Revilla, 1996).

Ajuste diádico

Como cualquier sistema, la pareja humana atraviesa por momentos en que se debe ajustar y enfrentar a diversas tareas para perdurar en el tiempo (Acevedo, Restrepo y Tovar, 2007). Estas transiciones implican, una serie de procesos morfogenéticos y morfoestáticos condicionados en un continuo a lo largo de su ciclo vital, por lo que el ajuste diádico, cumplirá un papel fundamental en la percepción que los miembros de la diada tienen de su relación (Moral, 2008).

“Ajustarse” es concebido como algo muy similar a establecerse, arraigarse, asentarse, resolver, regularse, llegar a un estado más “satisfactorio” y conformarse en uno mismo. Dicho proceso, hace referencia a un acto de adaptación por medio del cual designa un estado de ajuste que permite el acomodamiento de los anteriores conceptos (Polaino-Lorente y Martínez, 2003).

Según Sabatelli (citado en Vera, 2010), en la relación matrimonial, el ajuste tiene que ver con los procesos necesarios que cada miembro de la diada, debe reali-

zar para conseguir una relación funcional y armónica. El concepto ha sido utilizado como sinónimo de “adaptación” generando confusiones (Polaino-Lorente y Martínez, 2003). Desde el modelo “salud/enfermedad”, el ajuste referente al nivel de funcionamiento actual, es comprendido como las respuestas que se dan a los distintos cambios que ocurren en un momento determinado (Polaino-Lorente y Martínez, 2003). Por lo que Bloom (citado en Vera, 2010) postula que “ajuste”, se relaciona con “bienestar”, mientras que “desajuste” con “enfermedad”, dicha concepción, ha sido la base para identificar las dimensiones de funcionamiento que han servido como criterios de bienestar o malestar familiar.

El ajuste es un proceso de adaptación a la convivencia en pareja, siendo la satisfacción un componente del mismo (Spanier, 1976). El logro del proceso de ajuste se ve reflejado en cuatro aspectos: (a) consenso sobre asuntos importantes para el funcionamiento de la pareja, como finanzas, ocio, valores, tareas domésticas y amigos; (b) satisfacción de la pareja; (c) cohesión y (d) expresión de cariño.

Spanier (1976) considera importante separar el término de ajuste del término de satisfacción marital. El ajuste diádico se ve más como un proceso que como un estado invariable, la relación se mide en un punto en el tiempo, en el que intervienen diversos factores que mueven a la pareja a lo largo de su continua interacción.

La pareja con unión conyugal estable y legal, atraviesa por las etapas del ciclo de vida familiar (Rojas, 2007). Las cuales se describen a continuación:

Etapa I: se encuentra determinada por la elección de pareja, en donde la selección se realiza según las necesidades básicas que los cónyuges deseen satisfacer. Dicha selección, se da gracias al proceso de enamoramiento, el cual se encuen-

tra constituido por la influencia de las figuras parentales, de los amores infantiles y de los factores autoproyectivos (Roche, 2006; Rojas, 2007).

Etapa II: se da entre el primer y tercer año de relación. Aquí cada cónyuge debe adaptarse al nuevo sistema de vida, por lo que enfrenta la crisis del compromiso adquirido. En esta etapa se negocian y establecen reglas de convivencia y se da la repartición del poder en relación a la educación de los hijos, la administración del dinero, la toma de decisiones, entre otras cosas (Roche, 2006; Rojas, 2007).

Etapa III: está dada por la productividad y la reafirmación como pareja. En ella una vez resuelta la crisis de la “elección correcta” se consolida o se termina la relación matrimonial. Dicha etapa se da entre el tercer y octavo año de relación y generalmente dentro de este periodo la mayoría de las parejas terminan convirtiéndose en padres (Rojas, 2007).

Etapa IV: identificada como diferenciación y realización, tiene su inicio en la consolidación de la estabilidad del matrimonio (Rojas, 2007). Aquí cada cónyuge enfrenta un proceso de diferenciación, en donde se reafirma la identidad individual y se construye un “nosotros” que les brinda satisfacción al compartir propósitos, valores, metas y modos de intercambio. Es por ello, que una buena resolución respecto a la diferenciación favorece el desarrollo y la realización personal de los miembros de la pareja. Dicha etapa se da entre los 8 y 15 años de relación conyugal (Rojas, 2007).

Etapa V: las tareas principales de esta etapa son la resolución de conflictos relacionados con el desarrollo individual de los miembros de la pareja y la estabilización del matrimonio, ya que en este periodo están teniendo lugar las fases de transición de la mitad de la vida y la búsqueda de equilibrio entre las aspiraciones, logros

personales y el acuerdo respecto a las prioridades individuales. Además, surge la preocupación por la “pérdida de la juventud” y la separación parcial de los hijos. Dicha etapa incluye el periodo entre los 15 y 30 años de relación (Rojas, 2007).

Etapa VI: aquí las tareas a enfrentar son: la vejez, la soledad, la pérdida paulatina de capacidades físicas e intelectuales, la partida de los hijos, el fallecimiento de parientes y/o amigos, cierto rechazo por la condición de “anciano” y el miedo a enfrentar la propia muerte. En esta etapa, el apoyo y cariño mutuo de la pareja resulta vital para hacer frente a estas tensiones, ya que los conflictos presentados se relacionan con las necesidades insatisfechas de apoyo y cariño y el miedo al abandono (Rojas, 2007).

No existen límites claros entre una y otra etapa, debido a que la duración de cada una de ellas es variable. Cada etapa trae consigo una crisis que según como es vivida consolida o disuelve la unión (Rico, 2006).

La vida de los cónyuges pasa por momentos en los que cada uno de ellos experimenta cambios y descubrimientos, surgiendo por ejemplo, intereses nuevos, crisis esperadas o inesperadas, diferencias de opiniones, pero todo esto constituye una oportunidad para fortalecer los lazos y sentimientos, resolver las cosas difíciles que, en algunas ocasiones, no es posible dado el impacto de algunos eventos, como la infidelidad, pérdidas económicas, enfermedades, etc. Cuando la pareja logra superar los retos en la relación, se afina la capacidad de resolver de manera útil los problemas prácticos y emocionales, mejorando así la habilidad para comunicarse de manera eficaz, respetando la individualidad y autonomía de los miembros (Acevedo, Rastrojo y Tovar, 2007).

Hossein (2009), hicieron un estudio con una muestra de 660 parejas heterosexuales, llegaron a la conclusión que las parejas que desempeñan más con sus deberes religiosos (como ceremonias o rituales) tendían a tener un grado más alto en su ajuste diádico, manifestando un mejor cuidado de sus hijos, formando así mejores núcleos familiares.

Analizando variables con las que se ha correlación el ajuste diádico, se encuentra que la autoestima de la esposa ha correlacionado de manera negativa, en parejas de corta y larga duración (Barnett y Nietzel, citados en Villarreal, 2011). A diferencia, Finchman y Bradbury (citados en Villarreal, 2011), plantearon que había correlación negativa entre el ajuste diádico y depresión, y correlación positiva entre ajuste diádico y autoestima.

A continuación, se consideran los cuatro factores que componen el ajuste diádico, según Spanier (1976).

Consenso

La relación marital significa entrega mutua y voluntaria de los cónyuges, en la cual interviene la decisión de compartir valores cotidianamente (Espriella, 2008). Es decir, la comunicación habitual entre los cónyuges precisa de un acuerdo previo. Es el acuerdo entre dos personas logrando solucionar sus diferencias por medio del diálogo y la persuasión sabia. La actitud que debe de caracterizar la relación depende de la capacidad de aportar y recibir en el matrimonio. Sin embargo, la vida matrimonial no solo debe desarrollarse únicamente en función, y por encima, de las reacciones y acciones inconscientes o irreflexivas de los cónyuges, sino, también de las decisiones que se toman en torno a los problemas que suscite todo cambio en la rela-

ción o en cualquier otro aspecto de la vida (Espriella, 2008).

La comunicación representa el medio más idóneo para que una persona exprese apertura y obtenga a la vez retroalimentación acerca de si misma, apoyo, aceptación y confirmación que es un individuo digno para establecer una relación íntima exitosa, este mecanismo actúa como una entidad facilitadora en la emisión de ciertos comportamientos dirigidos a organizar la relación, toma de decisiones, se asignan funciones y papeles y con ello se crea una visión conjunta del mundo (Sánchez Aragón-Díaz Loving, citados en Vera, 2011).

La comunicación dentro de la pareja es fundamental para el funcionamiento de la misma, en cualquier etapa en la que se encuentre, ya que es el medio por el cual se expresan pensamientos, temores, sentimientos y se solucionan problemas (Armenta Hurtarte y Díaz-Loving, 2006).

La comunicación de la pareja es un aspecto de estudio crucial cuando se trata de la satisfacción, y se ha encontrado que las parejas tienden a estar más satisfechas cuando hay un intercambio constante y equitativo de información, mayormente, relacionado con la solución de problemas, tiempo libre, moralidad de la familia, vida sexual, expectativas de la vida conyugal y errores cometidos en la relación. Esta comunicación se caracteriza por el respeto, la cortesía y la disposición de comunicarse con el cónyuge (García, 2007).

Numerosos estudios muestran que la comunicación de la pareja se asocia con su ajuste marital. Más aun, se obtiene este mismo resultado independientemente del modo en que la comunicación marital haya sido evaluada: mediante cuestionarios, observaciones realizadas por los cónyuges mientras interactúan o al ver posterior-

mente un video de su conversación (Wilson y Mejía, 2002).

López (2013) encontró que el 50% de la población encuestada para su estudio, atribuyó que el principal problema en su relación de pareja es la comunicación, de igual manera el 50% de los encuestados mantiene la idea que una vez al mes existen problemas en la comunicación con su pareja, como último resultado sobresaliente se encontró que cuando existen problemas en la relación de pareja el 64% de las personas deja de comunicarse con su pareja lo que podría combinarse con el alto porcentaje de problemas en la comunicación.

Cohesión

La relación de pareja debe ser capaz de construir un “nosotros” que vaya más allá del “tú” y del “yo”, esto con el propósito de consolidar sentimientos de unidad, confianza, cariño y solidaridad que les permitan sortear las dificultades personales y enfrentar los cambios propios del ciclo marital (Roche, 2006).

La cohesión, según Olson (citado en Tueros, 2004), es definida como el vínculo emocional que los miembros de la pareja tiene entre sí. Los conceptos específicos para medir y diagnosticar la dimensión de cohesión son: vinculación emocional, límites, coaliciones, tiempo, espacio, amigos, toma de decisiones, intereses y recreación.

Satisfacción

Pick y Andrade (citados en Vera, 2010), la definen como el grado de favorabilidad (actitud) hacia los aspectos del cónyuge y de la relación, al involucrar una actitud condicionada por la complacencia positiva o negativa de las necesidades personales, emocionales, afectivas, comunicacionales.

Cabe mencionar que dicha definición, se encuentra inmersa en el modelo bipolar de satisfacción global. Debido a que para determinar el grado de favorabilidad hacia la relación y el cónyuge, el sujeto debe realizar una evaluación que considere tanto las situaciones positivas, como negativas de su vida marital (Margalef, 2006).

Al hablar de satisfacción, se debe tener en cuenta que ésta es una característica propia de cada individuo. Por esta razón, en un matrimonio puede existir un miembro satisfecho con su relación y otro no (Herrera, 2007). Pero aun cuando, la satisfacción marital es considerada una variable individual existen ciertos factores y características que la describen como responsabilidad de dos. Esto debido a que se desarrolla cuando existe un proyecto de vida en común que brinda a los cónyuges armonía, placer y descanso (Rojas, 2007).

Al paso de los años se mantiene la misma posición, estudios recientes lo confirman, entre más satisfechas estén las personas en cuanto al amor, el afecto, la amistad, el interés, la satisfacción sexual y la complacencia positiva de las necesidades personales y comunicacionales, más satisfechas se sentirán con su relación (Acevedo, Restrepo y Tovar, 2007).

Moral de la Rubia (2008) observa tres modelos de acercamiento al concepto de satisfacción marital, estos son los modelos: unidimensional, bidimensional y multidimensional.

El modelo unidimensional, parte de la consideración de una dimensión subyacente valorativa: placer-displacer. Bajo este modelo han trabajado autores como Locke y Wallace (citados en Vera, 2010), quienes señalan que la satisfacción es producto de un balance entre aspectos positivos y negativos del matrimonio.

Por su parte, el modelo bidimensional plantea que la felicidad en la vida marital no es unidimensional, sino que es un estado complejo resultante de dos dimensiones independientes: satisfacciones e insatisfacciones, por lo que la felicidad sería el resultado del balance entre ambas dimensiones, según Larson y Bahr (citados en Vera, 2010).

Y finalmente, el modelo multidimensional, define la satisfacción como una actitud multidimensional hacia el cónyuge y la relación marital, donde existen aspectos como: interacción, expresión de afectos, aspectos de organización y estructura diádicos, según Pick y Andrade (citados en Vera, 2010).

Pick y Andrade (citados en Vera, 2010), postulan que los hijos tienen un efecto negativo sobre la interacción conyugal, especialmente cuando son pequeños.

Luckey y Bain (citados en Vera, 2010), mostraron que los niños son la mayor satisfacción tanto para matrimonios satisfechos como insatisfechos. Por su parte Feldman (citado en Vera, 2010), ha visto que los hijos afectan la interacción marital de manera tal que existe una relación negativa entre número de hijos, satisfacción marital y ajuste diádico.

La satisfacción disminuye con el nacimiento del primer hijo, pero que se experimenta una recuperación y estabilidad en las etapas subsiguientes de la vida familiar, y aumenta en la etapa de jubilación o cuando los hijos abandonan el hogar (UDP, 2009).

Burr (citado en Vera, 2010), postula que la satisfacción marital es mayor al principio del matrimonio, desciende en los años intermedios y se incrementa en los años posteriores del mismo. Contrario a esto Pick y Andrade (citados en Vera, 2010),

postulan un decremento lineal de la satisfacción marital, estas diferencias podrían darse por la interacción de otras variables como el ajuste diádico, con el objeto de asegurar la calidad de la relación.

La satisfacción o insatisfacción marital repercute directamente en esferas de la vida como: salud, integración social y psicológica de los hijos, trabajo, entre otras, ya que asumen que si uno de los miembros de la diada se siente insatisfecho consigo mismo o con su relación será imposible que desarrolle un sentimiento de bienestar, felicidad y satisfacción con respecto a la vida (Carrillo, 2004).

Adimark (2008) relacionó el nivel de escolaridad y la satisfacción, en donde encontró que las personas que desempeñan ocupaciones de poco prestigio, con bajos ingresos y bajo nivel de escolaridad, estaban más insatisfechas con sus matrimonios.

En cuanto al género, se descubrió que los hombres tienden a estar más satisfechos con sus matrimonios que las mujeres (Adimark, 2008).

Expresión de cariño

Los niños pequeños exteriorizan sus emociones con facilidad; pasan de la rabia al llanto y a la risa, con gran facilidad; los adultos, a partir del aprendizaje social, aprenden a modular la expresión de sus emociones. Sin embargo, las emociones se producen en forma independiente de la voluntad y que alguien desarrolle destrezas para ocultarlas solo explica una capacidad de ocultamiento, pero de ninguna manera niega el hecho de la emoción misma, que siempre se experimenta como un fenómeno interno (Yankovic, 2011).

La manera de amar y expresar afecto aprendida en la infancia puede repetirse

a lo largo de los años. Este aprendizaje permanecerá a través del tiempo arraigado en el subconsciente mientras no suceda algo que lo modifique y puede activarse de forma automática e inconsciente durante la formación de posteriores lazos afectivos llevando al sujeto a actuar de la manera aprendida en la infancia (Feeney y Noller, citados en Gurza, 2004).

El cariño se entiende como la inclinación afectuosa hacia una persona o cosa y la expresión o señal de la misma; significa también esmero, cuidado e interés con que se hace o se maneja una cosa (Garmendia de Otaola, 1969). Este mismo autor, señala que el afecto comienza con una fuerte llamarada del sentimiento, que va acompañada de diversos cambios psicosomáticos.

La expresión corporal es la más plena y significativa manifestación del ser mismo; el hombre se expresa a sí mismo a través de movimientos, gestos, palabras, posturas silenciosas, miradas, etc.; es decir, en ella están involucrados el lenguaje verbal y no verbal, de ahí que toda emoción incluya un comportamiento expresivo (Santiago, 1985). En la expresión, el ser humano manifiesta lo que es aquí y ahora, su estilo peculiar de tratar a los otros y el mundo, y lo hace desde que nace, y mientras vive. De esta manera, manifiesta lo que es y lo que vive, toda vez que la calidad expresiva condiciona la calidad comunicativa de la persona (Darley, Glucksberg y Kinchla, 1990; Santiago, 1985).

Ajuste diádico, género y edad

Las diferencias entre hombres y mujeres, reporta que los primeros, presentan un grado de ajuste significativamente más alto que las mujeres, en aspectos como: cantidad de dinero, condición física, bienestar mental o emocional, cantidad de diver-

sión, vida sexual y salud en general. Agregando que en general, el ajuste disminuye a medida que aumenta la edad, con excepción de la “vida familiar”, la “vida de pareja” y la “privacidad” (MINSAL, 2006).

La felicidad conyugal es menor entre las mujeres y los estratos bajos, ya que el reporte de ajuste diádico (calificación de la relación como “muy feliz”) tiene una gradiente socioeconómica muy pronunciada, fluctuando desde 52% en el nivel alto hasta 35% en el bajo (Adimark, 2008).

Las cifras muestran que las parejas más jóvenes tienen un grado mayor de ajuste, desde los 26 años y hasta los 35 se produce un desequilibrio, que se extiende hasta poco antes de los 40, luego hay un pequeño repunte. Esto coincide con la etapa de la vida reconocida como crisis de la mediana edad. El desequilibrio que se produce del ajuste con la pareja tiene que ver con lo difícil que es ese período de la vida para todos (Bade, 2010).

Este periodo es una etapa de mucha tensión. Tanto hombres como mujeres están con el peso de las obligaciones encima. Es la época del estrés, de la urgencia, de la responsabilidad que uno tiene respecto de otros, de la competencia laboral; del presupuesto estrecho. Es siempre el período de la vida en que las exigencias se vuelven más apremiantes (Bade, 2010).

Ajuste diádico y situación de pareja

Existe una diferencia pronunciada entre la satisfacción conyugal de casados y convivientes, ya que los primeros reportan un 42% y los segundos un 33%. Esta brecha desaparece solamente en el nivel socioeconómico alto. En los estratos medios y bajos, el matrimonio está vinculado a una mejor calidad de la relación de pareja

(Adimark, 2008).

La UDP (2009) revela que las personas casadas y convivientes presentan mayores niveles de satisfacción que las personas solteras en aspectos como su relación de pareja y su vida sexual. Por lo que existirían diferencias significativas, entre una relación estable y su contrapartida.

Otro dato interesante es ver cómo la satisfacción de parejas casadas y convivientes se homologa con el paso del tiempo. Si bien al principio son más felices los casados, con los años, en ambas situaciones declaran los mismos grados de felicidad marital. Se menciona que la convivencia siempre ha sido un vínculo más inestable, porque está asociada a la ausencia de hijos en común y a jóvenes que están empezando, probando, experimentando. Pero cuando la convivencia tiende a permanecer en el tiempo, produce tanta satisfacción como el matrimonio (Bade, 2010).

Síndrome de burnout

El origen del término burnout se debe a la novela de Graham Greene, *A Burn Out Case*, publicada en 1961, en la que se narra la historia de un arquitecto atormentado espiritualmente que decide abandonar su profesión y retirarse en la selva africana. Esta palabra se comenzó a utilizar en la literatura especializada sobre estrés laboral a partir de los años setenta, (Mc Cornell, citado en Hernández et al., 2007).

El síndrome de burnout se planteó en 1974, cuando Herbert Freudenberger, psiquiatra voluntario de la Free Clinic en Nueva York, observó que después de un período de uno a tres años, la mayoría del personal de la clínica sufría de una pérdida de energía progresiva, desmotivación, falta de interés, incluso hasta llegar al agotamiento; junto con esto, se presentaba varios síntomas de depresión y ansiedad.

Freudenberger (1974) decía que estas personas se vuelven menos sensibles, menos comprensivas y hasta agresivas cuando trataban con el paciente, incluso tenían un trato cínico y distanciado con la tendencia a culpar al paciente de los propios problemas que padecía.

Para poder describir este mismo patrón que se presentaba con frecuencia, Freudenberger (1974) eligió la palabra “burnout”, es decir, “Estar quemado”, “Consumido”, “Apagado”; ésta era también una palabra que se utilizaba en el atletismo, donde se hacían referencia a aquellas personas que no lograban conseguir los resultados esperados, incluso, a pesar del esfuerzo realizado.

La más reciente definición del burnout es aportada por Maslach y Leiter (2008), donde relacionan el burnout con las características del trabajo, incluyendo la elevada carga laboral, conflicto y ambigüedad de rol, baja previsibilidad, falta de participación y apoyo social, y experiencia de injusticia.

En los inicios de las publicaciones del tema del síndrome de burnout, los implicados eran médicos, enfermeras, trabajadores sociales, profesores, policías, etc., los cuales alegaban que era más por las diferencias individuales y la personalidad previa, que, por la propia influencia de las condiciones del trabajo. Fue así como, el término síndrome de burnout perdió precisión conceptual, convirtiéndose en un “cajón de desastre”, sin consistencia científica; relacionado con el trabajo directo con personas, tras un tiempo prolongado de alta implicación emocional con el cliente, y la alta demanda de exigencias adaptativas y bajas posibilidades de ejercer un control eficaz de la situación (Mingote, citado en Carlin y Garcés, 2010).

Otros autores comentaban que el síndrome de burnout, es un problema que

se da usualmente en los trabajos de “servicios humanos”, es decir, aquellos profesionales que tienen que ver con el contacto directo con un cliente, profesionales que están más expuestos a riesgos psicoemocionales (Gil-Montes, Carretero, Roldán y Núñez-Román, 2005).

Existen investigaciones donde se relaciona de manera muy estrecha al síndrome de burnout con diversos problemas, donde se ha observado que, de manera específica, las personas que sufren de dicho trastorno también padecen de otros males y enfermedades asociados clásicamente con el estrés, tales como trastornos cardiovasculares y enfermedades psicósomáticas (Ferrel, Sierra y Rodríguez, 2010).

A través del tiempo, diferentes autores lo han definido de diversas maneras comenzando por Freudenberg (1974) quien lo define como una sensación de fracaso y una existencia agotada, a causa de una sobrecarga de exigencias, recursos personales, gasto de energía del trabajador, etc.

Maslach (1976) define al síndrome de burnout como un proceso que se desarrolla de manera gradual, dando como resultado la pérdida de responsabilidad personal y desinterés hacia los demás. Más tarde, Maslach (1981) lo define como respuesta al estrés laboral crónico, debido a un continuo agotamiento emocional y lo configura como un síndrome tridimensional caracterizado por: el cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal. Conceptos que Maslach define de la siguiente manera.

Cansancio emocional

Se caracteriza por un sentimiento de impotencia ante los repetidos intentos de modificar las situaciones sin poder lograrlo ni tener ninguna recompensa en lo abso-

luto (Maslach, 1976). Tal sentimiento está acompañado de manifestaciones somáticas y psicológicas, tales como abatimiento, irritabilidad, ansiedad y tedio; el individuo se muestra quejumbroso y exhausto, y permanentemente se le percibe insatisfecho y disgustado con las tareas propias del trabajo que debe de realizar, de tal forma que pierde el interés y la capacidad de disfrutar lo que hace y, en general, cualquier sentimiento de satisfacción obtenida en el pasado (Wilkerson y Bellini, 2006).

Según Maslach y Leiter (1997) las personas se sentirían desgastadas e incapaces de recuperarse. Cuando despiertan en las mañanas carecen de la energía para enfrentarse a nuevos proyectos, sintiéndose como si no hubieran dormido en absoluto. Este cuadro sería la primera reacción a las demandas estresantes del trabajo.

Pese a que en un comienzo se define el síntoma en términos puramente emocionales, Maslach y Leiter (1997) amplían su definición, incluyendo el agotamiento físico al emocional, dado que se ha observado que se manifiesta tanto en la salud mental como física del individuo.

En el caso de trabajos que tienen que ver con el servicio a personas, las demandas emocionales pueden minar la capacidad de la persona para involucrarse y ser responsivo a las necesidades particulares de las personas que atiende (Maslach, Leiter y Schaufeli, 2001).

Despersonalización

Se manifiesta en la distancia defensiva que experimenta el profesional hacia otras personas, especialmente frente a los beneficiarios de su trabajo; a la vez atraviesa por un cambio negativo en sus actitudes y reacciones, es decir, manifiesta,

sentimientos y actitudes negativas, frías, agresivas, cínicas y deshumanización debidos a un endurecimiento afectivo e insensibilidad hacia las necesidades de los receptores de su servicio o colegas; esto ocasiona que culpe a éstos de sus problemas en el trabajo, frustraciones y descenso de su rendimiento laboral. Además se comienza a tratar a las personas como objetos, actuando en forma distante e impersonal. El desarrollo de la despersonalización aparece relacionado con la experiencia del agotamiento emocional (Salanova y Llorens, 2008).

Esta dimensión alude al intento de las personas que proveen servicios a otros, de poner distancia entre sí misma y al que recibe el servicio por medio de ignorar activamente las cualidades y necesidades que los hace seres humanos únicos y comprometidos con las personas (Maslach et al., 2001).

La despersonalización es un mecanismo que permite reducir al mínimo las emociones potencialmente intensas que podrían interferir con el funcionamiento en situaciones de la crisis. Cabe señalar que pueden ser apropiados y necesarios para el funcionamiento eficaz en algunas ocupaciones los niveles moderados de distanciamiento hacia los clientes, a diferencia del distanciamiento disfuncional y extremo que ocurre con el burnout (Jackson et al., citados en Buzzetti, 2005). Maslach y Leiter (1997) agregan que esto se debe a que la persona minimiza su involucramiento y compromiso con un trabajo que percibe como muy demandante, sacrificando sus ideales para protegerse de la fatiga y la desilusión.

Así mismo, desarrollan actitudes rígidas y burocráticas, es decir, se guían “estrictamente por las reglas”, aunque no aporten a la solución del problema, de modo que evitan involucrarse personalmente con las dificultades de las personas con las

que trabaja. Posteriormente los autores agregan que las demandas son más manejables cuando las personas a las que atienden son consideradas como objetos impersonales del trabajo (Maslach et al., 2001).

Realización personal

Consiste en el abandono de la realización personal, es cuando la persona cada vez más se convence que el trabajo realizado no vale la pena, por lo tanto, empiezan a pensar en cambiar de trabajo a uno que le dé mejores resultados o de institución que le dé mejores beneficios (Ferrel et al., 2010).

Esta dimensión describe la tendencia a auto evaluarse negativamente, declinando el sentimiento de competencia en el trabajo. En otras palabras, los empleados sienten que no se desempeñan tan bien como lo hacían en un comienzo (Halbesleben y Buckley, 2004). Así mismo, se tiene la constante sensación de falta de progreso y la persona se siente inefectiva, aumenta su sentimiento de inadecuación y cada nuevo proyecto es sentido como abrumador (Maslach y Leiter, 1997).

Hace énfasis en la evaluación personal que hace el trabajador de cómo se desempeña en el servicio ó ayuda que presta a las personas. Este factor habla de sentimientos de insuficiencia y de baja autoestima (Bakker, 2002).

En la actualidad existen multitud de modelos que describen la evolución del síndrome de burnout en contextos laborales, los cuales asumen el burnout como un proceso que se deriva de la interacción del entorno laboral y personal, y consideran que el síndrome es un estado caracterizado por conductas y sentimientos asociados al estrés. Vale la pena mencionar aquí el modelo tridimensional del MBI-HSS (citado en Caballero, Hederich y Palacio, 2010) el modelo de Edelwich y Brodsky (citados en

Ortega et al., 2011), el modelo Cherniss (citado en Hernández et al., 2007), el modelo de Price y Murphy (citados en Caballero et al., 2010) y el Modelo de Gil-Monte (citado en Caballero et al., 2010).

El primero de ellos, conocido como “modelo tridimensional del MBI-HSS” de Maslach (citada en Caballero et al., 2010), propone que el síndrome inicia con la aparición de agotamiento emocional, posteriormente aparece la despersonalización y por último la baja realización personal en el trabajo.

El modelo de Edelwich y Brodsky (citado en Ortega et al., 2011), se diferencia de los anteriores por considerar el burnout como un proceso de desilusión o de desencanto hacia la actividad laboral, y es de naturaleza cíclica, de manera que puede repetir en diferentes momentos en la vida laboral de un sujeto, en el mismo o en diferentes trabajos. Este modelo propone cuatro fases:

1. Entusiasmo: se caracteriza por aspiraciones muy altas, exceso de energía y carencia de la noción de peligro.

2. Estancamiento: esta surge al no cumplirse las expectativas originales, y es cuando aparecen los primeros signos de la frustración.

3. Frustración: aquí es cuando comienzan a surgir los problemas emocionales, físicos y conductuales. Esta fase constituye el núcleo central del síndrome.

4. Apatía: es el mecanismo de defensa ante la frustración; es decir, la persona ya está crónicamente frustrada en su trabajo.

El modelo Cherniss (citado en Hernández et al., 2007), lo muestra desde una perspectiva diferente, ya que lo ve como un proceso transaccional de estrés y tensión en el trabajo, caracterizado por tres momentos:

1. Desequilibrio: el cual ocurre por las demandas del trabajo y los recursos individuales (estrés).

2. Respuesta emocional a corto plazo: causada por el desequilibrio, cuyas características sobresalientes son la ansiedad, tensión, fatiga y el agotamiento.

3. Cambios en actitudes y conductas.

Por otra parte, el modelo de Price y Murphy (citados en Caballero et al., 2010), se centra básicamente en la naturaleza adaptativa del síndrome ante el estrés laboral. Este proceso se asemeja a un duelo, pues conlleva a nivel personal la pérdida de la ilusión, a nivel interpersonal la pérdida de los beneficios, y a nivel social la pérdida de un trabajador competente para el sistema. Desde esta perspectiva, se desarrollan varias fases sintomáticas: (a) desorientación; (b) labilidad emocional; (c) culpa, debido al fracaso profesional y (d) soledad y tristeza. Esto podría desembocar en la necesidad de implementar estrategias de solución pasando por una solicitud de ayuda con el fin de restablecer el equilibrio.

Por último, el modelo de Gil-Monte (citado en Caballero et al., 2010), toma base en la interacción de las emociones y las cogniciones que se establecen en las diferentes esferas del funcionamiento del sujeto. Se distingue aquí dos fases. En la primera, aparece un deterioro cognitivo, consistente en la pérdida de la ilusión por el trabajo, el desencanto profesional o la baja realización personal en el trabajo, y un deterioro afectivo caracterizado por agotamiento emocional y físico, así como por la aparición de actitudes y conductas negativas hacia los clientes y hacia la organización en forma de comportamientos indiferentes, fríos, distantes y lesivos. En la segunda fase, los síntomas anteriores se acompañan de sentimiento de culpa.

El estrés laboral es una causa importante de accidentes y enfermedades laborales. Unas cargas de trabajo excesivas y unos horarios laborales variables e impredecibles, con jornadas excesivamente largas, que además no van acompañados de mayor autonomía de los empleados, se configuran en factores de riesgo para la aparición de enfermedades psíquicas y físicas. Cientos de millones de personas en todo el mundo se están viendo afectadas por enfermedades mentales, y trastornos como la ansiedad, la depresión o el trastorno bipolar tienen ya un aumento exponencial con la actual crisis (Melero, Pérez, Sánchez, Melero y Palacios, 2011).

El síndrome de burnout, con el paso del tiempo, se ha convertido en una patología que se presenta en gran parte de la población trabajadora, el cual es considerado como la fase avanzada del estrés laboral, típico en las organizaciones de servicio (Amador, Rodríguez, Serrano, Olvera y Martínez, 2014).

Relación del síndrome de burnout con otros factores

Los conceptos con los que más se suele confundir el síndrome de burnout, son del estrés general, fatiga física, depresión, tedio o aburrimiento; aunque se comparten algunos síntomas o procesos de evolución similares, existen diferencias (Martínez, 2010).

El estrés general

Se distingue fácilmente del síndrome de burnout, ya que aquel es un proceso psicológico que conlleva efectos positivos y negativos; mientras que el síndrome de burnout, solo hace referencia a efectos negativos para el sujeto y su entorno. Además, el burnout es un síndrome exclusivo del contexto laboral (Martínez, 2010).

Otras de las diferencias del estrés general y el síndrome de burnout es que,

mientras el primero puede desaparecer tras un periodo adecuado de descanso y reposo, el burnout no declina con las vacaciones ni con otras formas de descanso. Sus efectos sobre la salud se dan en los niveles físicos, emocionales, de comportamiento y sociales (Zabala y Gómez, citados en Trejo, Torres y Valdivia, 2011). El deterioro se caracteriza por irritabilidad, dificultad para concentrarse, trastornos del sueño, susceptibilidad aumentada y déficit en la memoria. En el plano psicosomático, además de las perturbaciones del sueño, se dan cefaleas, dolores musculares y disfunciones sexuales. También se han encontrado otros factores asociados como la insatisfacción marital, relaciones familiares empobrecidas, falta de tiempo de ocio y nula actividad física, junto con la insatisfacción permanente y sobrecarga en la agenda laboral (Peiró, citado en Trejo et al., 2011).

El cortisol es el principal glucocorticoide secretado por la corteza suprarrenal humana y es liberado a la circulación sanguínea, con el fin de ejercer sus efectos en el tejido periférico. Entre sus funciones se encuentra: (a) regular el metabolismo de la glucosa; (b) regular la respuesta del organismo al estrés; (c) supresión del crecimiento y diferenciación de las células T y B; (d) inhibición de la producción de linfoquinas (Chiodini, Adda, Scillitani, Coletti y Morelli, 2007).

La secreción del cortisol está determinada por el índice de secreción de la adrenocorticotropina (ACTH) por parte de la adenohipofisis bajo la estimulación del factor de liberación de corticotropina (CRF) procedente del hipotálamo. Cuando el cortisol es hipersecretado en forma crónica, pueden producirse secuelas fisiológicas deletéreas, tales como incremento de la presión arterial, diabetes, aterosclerosis, supresión inmunológica y atrofia muscular (Weigensberg, Toledo-Corral y Goran,

2008).

La fatiga física

Según Gil-Monte y Peiró (1997) la fatiga se divide en dos tipos, la fatiga física y la fatiga mental. La fatiga, a nivel general, es una reacción física en la cual el cuerpo demanda un periodo de descanso debido a la fuerte carga laboral (o física) a la que se ha expuesto. Esta disminuye como tal la capacidad de interrelación con el medio y su desempeño en las tareas a realizar, además de la comunicación tanto intrapersonal como interpersonalmente.

Según Arquer y Nogareda (2000), la fatiga está estrechamente relacionada con la actividad debido a que esta afectara personal, laboral y económicamente al individuo, bloqueando su capacidad en tareas simples aumentando el margen de error en su labor y obligándolo a sobreexigirse sin conseguir ningún resultado o disminuyendo la obtención de los mismos.

Se diferencia del síndrome de burnout, fundamentalmente, en el proceso de recuperación (Pines y Aronson, 1988), ya que el burnout se caracteriza por su recuperación lenta que va acompañada de sentimientos profundos de fracaso, lo que no sucede con la fatiga física, ya que la recuperación de ésta es más rápida, y puede estar acompañada de sentimientos de realización personal y, a veces, de éxito.

La depresión

Se ha demostrado que la depresión y el síndrome de burnout poseen patrones de desarrollo y etiología totalmente distintos, aunque es posible que compartan algunas sintomatologías (Gómez, 2008).

Se ha confirmado que la depresión tiene una correlación significativa con el

cansancio emocional, pero no con las otras dos dimensiones del burnout como son la realización personal y la despersonalización (Mingote, 1997).

En un estudio realizado por Trejo, Torres y Valdivia (2011), asociaron el síndrome de burnout y la depresión en el personal de enfermería que labora en un hospital de alta especialidad en el estado de México y encontraron los siguientes hallazgos: (a) el síndrome de burnout y la depresión están asociados considerablemente en el grupo estudiado; (b) el burnout y la depresión grave están asociados con la antigüedad laboral; (c) se encontró que el personal que también labora en otro hospital cursa con puntajes altos del síndrome asociado a depresión grave y (d) el síndrome de burnout es frecuente en las profesiones asistenciales.

El tedio o aburrimiento

Los términos tedio o aburrimiento han sido utilizados en diversas situaciones y se les ha dado diferentes significados. Por lo tanto, para explicar las diferencias con el síndrome de burnout, es conveniente realizar un análisis según cada autor.

Hallberg (citado en Martínez, 2010) distingue la diferencia de los términos en el proceso de desarrollo, planteando que cuando aumenta el agotamiento emocional, disminuye el tedio. Entonces, sería este proceso lo que lleva al trabajador a desarrollar el burnout. Por el contrario, Faber (1983) y Pines et al. (citados en Roth y Pinto, 2010) limitan el burnout a las profesiones asistenciales y aplican el término de tedio o aburrimiento a los otros tipos de trabajos que no tienen características humanitarias. Pines y Krafy (citados en Roth y Pinto, 2010) y Maslach y Jackson (citadas en Martínez, 2010) concuerdan en que el burnout es generado por repetidas presiones emocionales, mientras que el tedio o aburrimiento puede resultar de cualquier tipo de

presión o falta de motivación o innovación en el ámbito laboral del sujeto, pero apoyan que ambos términos son equivalentes cuando el fenómeno es consecuencia de la insatisfacción laboral.

Efectos del síndrome de burnout

En cuanto al área conductual, que ha sido menos estudiada, la señal más inmediata es la despersonalización. Las consecuencias del síndrome, en este aspecto, se pueden sintetizar en: (a) la pérdida de la acción proactiva y (b) las soluciones que llevan al consumo indiscriminado de estimulantes, abusos de sustancias y, en general, hábitos que dañan la salud. La persona llega a manifestar desórdenes fisiológicos con síntomas como cefaleas, dolores musculares (sobretudo dorsal), dolores de muelas, náuseas, pitidos aurales, hipertensión, úlceras, pérdida de la voz, pérdida de apetito, disfunciones sexuales y problemas para dormir. En general, pueden aparecer y/o aumentar los trastornos psicósomáticos y la fatiga crónica (Martínez, 2010).

En otro orden, las consecuencias sociales se relacionan con la organización del trabajo que desarrolla el sujeto, siendo la más importante su reacción tendiente al aislamiento y su rechazo de cualquier forma de interacción social. También se ha observado que las personas con altos niveles de burnout experimentan menos satisfacción con la pareja, y las conductas en el hogar son de irritación, disgusto y tensión. Esta situación incide, especialmente, en el deterioro de las interacciones personales (Fidalgo, 2009).

Síndrome de burnout y la edad

A simple vista, la edad no parece influir en la aparición del síndrome de

burnout; sin embargo, se considera que puede existir un período de sensibilización durante los primeros años de trabajo, en los que el empleado especialmente vulnerable, cumple jornadas laborales seriadadas, éste sería el período en el que se produce la transición de las expectativas idealistas hacia la práctica cotidiana, aprendiéndose en este tiempo que las recompensas personales, profesionales y económicas, no son ni las prometidas ni las esperadas (Hernández et al., 2007). El burnout se da con mayor frecuencia en los jóvenes que se han incorporado recientemente a su nuevo empleo, toda vez que éstos no suelen estar preparados para afrontar los conflictos emocionales que les plantea el mundo externo (Maslach y Jackson, 1981). Con el paso del tiempo se puede desencadenar el síndrome de burnout cuando el profesional hace un balance negativo de su posición y desarrollo laboral.

Síndrome de burnout y el género

Con respecto al género, muchos autores concuerdan en que el género femenino es el grupo más vulnerable, y que las razones podrían ser la doble carga de trabajo que conlleva la práctica profesional y la tarea familiar así como la elección de determinadas especialidades profesionales que prolongarían el rol de la mujer (Pando et al., 2006).

Los estrógenos y la progesterona han mostrado su efecto sobre los sistemas de neurotransmisión, neuroendocrino y circadiano, los cuales han sido implicados en los trastornos del humor. Las mujeres, además, reportan más frecuentemente trastornos del apetito y del sueño, cansancio, ansiedad e hipocondría (Gaviria, 2009).

Los factores hormonales pueden contribuir con la vulnerabilidad a los trastornos del humor en las mujeres, relacionadas con los ejes hipotálamo, hipófisis, adre-

nal y tiroideo. El hecho de que las mujeres tengan una mayor respuesta al estrés, comparadas con los hombres, tiene importantes implicaciones para entender el estrés y la respuesta de las mujeres a éste. El hecho de que exista una exagerada respuesta de CRH central al estrés en las mujeres puede explicar algunos de los aspectos de su susceptibilidad. También se ha descrito la resistencia a los efectos de feedback de los glucocorticoides endógenos. Es posible que los estrógenos y la progesterona aumenten la respuesta al estrés al interferir con el feedback (Gaviria, 2009).

Síndrome de burnout y la antigüedad en la empresa

En otras palabras, actualmente se aplica el síndrome de burnout a diversos grupos de profesionales que incluyen desde directivos hasta amas de casa, desde trabajadores en los ámbitos sociales, hasta voluntarios de organizaciones; y se acepta que el síndrome es el resultado de un proceso en el que el sujeto se ve expuesto a una situación de estrés crónico laboral y ante el cual las estrategias de afrontamiento que utiliza no son eficaces. Es decir, que en el ámbito individual, los sujetos, en su esfuerzo por adaptarse y responder eficazmente a las demandas y presiones laborales, pueden llegar a esforzarse extremadamente y de manera prolongada que el correr del tiempo, experimentan una sensación que ellos describen como “estoy quemado”. En el ámbito laboral en el que se producen la mayoría de los casos estudiados –cada día más por intereses de las propias empresas–, la sensación que el rendimiento es bajo y la organización falla, conducen al deterioro en la calidad del servicio, ausentismo laboral, alto número de rotaciones, incluso, al abandono del puesto de trabajo (Martínez, 2010).

Síndrome de burnout y ajuste diádico

Equilibrar el trabajo y la familia, el ámbito laboral y el ámbito doméstico, es la lucha diaria de toda persona que debe satisfacer las demandas, a menudo contrapuestas, de ambas esferas de su vida. La familia es el primer ámbito irrenunciable donde la persona desarrolla todas sus potencialidades y ejerce una dimensión propia: darse a sí mismo. No obstante, por lo general se considera que esta cuestión atañe sólo a las mujeres, porque se la asocia exclusivamente con la maternidad. Pero no es así, también el hombre ha de dedicar tiempo y entregar sus mejores energías dentro del hogar, porque no puede renunciar a una de las principales facetas de su personalidad: ser esposo, padre, hijo o abuelo (Debeljuh y Jáuregui, 2004).

Por su parte, Melendo (1994) afirma que el trabajo es otro ámbito de perfeccionamiento personal en el cual el individuo despliega otras capacidades y las pone al servicio de los demás. El trabajo tiene que llevar a un verdadero desarrollo personal. De igual manera afirma que un trabajo no puede ser personalmente enriquecedor cuando se realiza de manera tal que impide al ser humano – por cantidad o calidad – ejercer las funciones más nobles de su personalidad en el desempeño de su labor o fuera de ella.

Existen investigaciones con respecto a la interacción entre el área familiar y el área laboral y sus posibles consecuencias sobre el bienestar físico y psicológico, las cuales se han movido en torno a dos posturas teóricas opuestas: las conocidas como “hipótesis de facilitación o enriquecimiento” e “hipótesis de agotamiento o conflicto” (Grzywacz y Bass, 2003). La hipótesis de conflicto establece que el desempeño de múltiples roles está necesariamente relacionado con estrés y malestar, ya que pro-

duce un desgaste o sobrecarga al competir los distintos roles entre sí por los recursos personales existentes. Así, el trabajo reclama tiempo y energía que se toma de otros ámbitos como el familiar, lo hecho puede generar estrés, tensión y conflicto entre ambos roles (Rothbard, 2001).

La hipótesis de facilitación señala que el desempeñar múltiples roles puede tener importantes efectos positivos para la persona (Díaz y Marcano, 2010). El abordar un mayor número de roles puede tener un efecto potenciador al proporcionar más recursos que compensa el coste del aumento de ocupaciones y se acompañan de unos mayores índices de bienestar tanto físicos como psicológicos.

Se plantean ciertos procesos simultáneos de conflicto y de facilitación, los cuales se dan en dos direcciones: de la familia al trabajo y del trabajo hacia la familia (Grzywacz y Bass, 2003), el efecto benéfico o perjudicial sobre los resultados (salud física y mental, salud del cónyuge, desarrollo de los hijos, calidad de la relación, productividad y motivación laboral, etc.) dependerá de la compleja relación entre todas las variables. De ahí que sea necesario identificar qué aspectos del individuo, del contexto familiar, social y del contexto laboral (las demandas experimentadas en cada rol, el apoyo familiar, la flexibilidad laboral, los recursos personales, etc.) determine que el desempeño simultáneo de roles familiares y laborales lleve asociado o no un alto nivel de tensión y la vivencia de conflicto que esa tensión puede generar. De la interacción de todos estos factores, dependerá que el resultado sea positivo o negativo, tras compaginar fundamentalmente ambas esferas.

Esta compleja relación entre las condiciones laborales y la situación familiar, recibe el nombre de “ajuste trabajo-familia“, y se refiere a un proceso dinámico de

ajuste entre esas condiciones, la situación familiar y las características del trabajador y sus estrategias para satisfacer sus necesidades y las de las personas de su entorno (García-Mina y Carrasco, 2005).

Estudios realizados por Saxbe e investigadores de la Universidad de California, en Los Ángeles, en el 2008, confirmaron que, al llegar a la casa de un cónyuge amoroso y buen matrimonio estable, ayuda a las mujeres trabajadoras a olvidarse del estrés laboral; y los hombres, por otro lado, dejan el estrés en la puerta al llegar a casa, independientemente de cómo sea su relación.

Al menos en cuanto a lo que tiene que ver con las mujeres, un matrimonio feliz parece mejorar la recuperación fisiológica después del trabajo, aseguró Saxbe (2008). Luego de un día de trabajo duro, los niveles de cortisol se redujeron más entre las mujeres felizmente casadas que entre las que eran menos felices en su matrimonio. Las mujeres que no estaban tan felizmente casadas también mostraron un patrón diario más pleno de liberación de cortisol, lo que sugiere que se estaban sobreponiendo menos al estrés de la vida diaria.

Síndrome de burnout y la situación de pareja

El síndrome de burnout se ha asociado más con las personas que no tienen pareja estable, al parecer las personas solteras tienen mayor cansancio emocional, menor realización personal y mayor despersonalización, que aquellas otras que, o bien están casadas o conviven con parejas estables (Martínez-López y López-Solache, 2005). Concuerdan con estudios hechos por Brofman y Pinto (2007), donde encontraron que a mayor satisfacción marital menor es la probabilidad de presentar indicadores del síndrome de burnout.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Introducción

En este capítulo se presenta la metodología que se aplicó en el desarrollo de la investigación. La cual tiene como objetivo describir la diferencia significativa que existe en el ajuste diádico con respecto al síndrome de burnout en los empleados de una empresa en el municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

A continuación se describe el tipo de investigación, la población, los instrumentos de medición aplicados, los procedimientos de recolección de datos, la operacionalización de las hipótesis y la operacionalización de las variables.

Diseño

El diseño que posee esta investigación es del tipo cuantitativo, no experimental, transversal y descriptivo–correlacional. Es cuantitativo porque se utiliza la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. También es no experimental, ya que no se manipularon variables, solo se observaron los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos, es decir, se trata de estudios donde no se hace variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. No se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la

investigación por quien la realiza. De igual manera es transversal porque se recolectaron los datos en un solo momento dado, en un solo tiempo, no se aplicaron dos o tres veces. Esto con el propósito de describir variables y analizar el grado de incidencia e interrelación en un momento seleccionado. Como último se trata de un diseño descriptivo-correlacional, refiriéndonos al primer concepto, se tiene como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables de una población. La técnica consiste en colocar en una o diversas variables a un grupo de personas y brindar su descripción. Cuando se fundan hipótesis, éstas son también descriptivas. De igual manera es correlacional ya que explica relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento establecido, ya sea en términos correlacionales, o en función de la relación causa-efecto (Hernández Sampieri, 2010).

Población

La población fueron todos los empleados que tienen o tuvieron algún tipo de convivencia con su pareja en la empresa de Montemorelos, Nuevo León, México.

Variables

Las variables de la investigación son: edad, género, situación de pareja, años de convivencia, tiempo de noviazgo, antigüedad en la empresa, puesto, ajuste diádico, consenso, satisfacción, cohesión, expresión de cariño, síndrome de burnout, cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

Instrumentos

Según Grinnell, Williams y Unrau (citados en Hernández Sampieri, 2010), un instrumento de medición adecuado es aquel que registra datos observables que representan verdaderamente los conceptos o las variables que el investigador tiene en mente. Las variables principales de la investigación fueron medidas por dos instrumentos validados y confiables, las cuales se describen a continuación.

Cuestionario de Burnout de Maslach

La variable de síndrome de burnout, se midió por medio del cuestionario Maslach. La primera versión del instrumento fue desarrollada por Christina Maslach y Susan E. Jackson, en 1981 y en el 2001 fue traducido al castellano, ha sido validado por Gil Monte, P. (Quiceno y Vinaccia, 2007).

El MBI ha pasado por distintas fases de experimentación. Al principio se usaron 47 ítems que eran contestados sobre dos continuos de medida formados por la frecuencia y la intensidad de los sentimientos. A partir de las revisiones del instrumento se seleccionaron primero los 25 elementos que mejor contribuían a las dimensiones obtenidas, y más finalmente quedó reducido a 22 ítems.

Los ítems están redactados en forma de afirmaciones, referidas a las actitudes, emociones y sentimientos que el profesional muestra hacia el trabajo y hacia los receptores de sus servicios (clientes, pacientes, alumnos, padres de alumnos).

El cuestionario Maslach se realiza en 10 a 15 minutos y mide los 3 aspectos del síndrome: cansancio emocional, despersonalización, realización personal.

1. Subescala de agotamiento emocional. Consta de nueve ítems (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20). Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las de-

mandas del trabajo. Puntuación máxima 54.

2. Subescala de despersonalización. Está formada por cinco ítems (5, 10, 11, 15 y 22). Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 30.

3. Subescala de realización personal. Se compone de ocho ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21). Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima 48. Se relaciona de manera inversa con el burnout.

Los sujetos que presentan síndrome de burnout serán aquellos que puntúen alto en despersonalización y cansancio emocional, y que obtengan puntuaciones bajas en realización personal. El burnout es un resultado acumulativo positivo del cansancio emocional y despersonalización, y negativo de la realización personal (Seisdedos, 1997).

La escala se mide según los siguientes rangos: 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).

Autores reportaron coeficientes de consistencia interna en los rangos de .71 a .90, dicha prueba fue construida a partir de una aproximación estadística más que teórica, por lo que se trata de un instrumento que sigue siendo objeto de estudio (García, Herrero y Fuentes, 2007).

Iwanicki y Schwab (citados en Gil-Monte y Peiró, 1997) administraron el MBI a una muestra de 469 maestros. Los resultados por cada uno de los factores alcanzaron: un alfa de .90 para realización personal, uno de .76 para cansancio y uno de .76 para despersonalización. Por otra parte, la investigación de Gold (citado en Gil-Monte

y Peiró, 1997) realizada con una muestra de 462 maestros arrojó resultados similares, .88, .74 y .72, respectivamente. Una investigación reciente de García, Herrero y Fuentes (2007), obtuvo niveles de confiabilidad altos de .81 para realización en el trabajo, .88 para cansancio y .79 para despersonalización.

En consecuencia, y a nivel internacional, los investigadores afirman que la validez factorial del MBI ha sido probada.

No obstante, se recomienda mantener separadas las puntuaciones de cada subescala, es decir, no combinarlas en una puntuación única, pues no hay evidencia teórica para afirmar o rechazar si cada una de las tres escalas mide un mismo constructo, en cuanto a la validez factorial de los ítems, se han señalado algunos de ellos con ambigüedad factorial, como los ítems 2, 6, 12, 16 y 20, ya que saturan en más de un factor; sin embargo, en este punto no hay un dato definitivo pues varía según la investigación (Alvarado, 2009).

En México, las investigaciones sobre el MBI son escasas y muy limitadas en su muestra y alcance (Aranda et al., 2005; Moreno, Meda, Rodríguez, Palomera y Morales, 2006; Palmer, Gómez, Cabrera, Prince y Searcy, 2005). Por lo que un grupo de investigadores mexicanos, realizaron un análisis factorial exploratorio del test MBI-HSS en población mexicana. Tomando una muestra de 454 psicólogos mexicanos de distintos estados de la república, 154 de ellos varones y 298 mujeres con edades entre 27 y 70 años. Los resultados de este estudio, encontraron que las propiedades psicométricas del MBI-HSS en población mexicana, muestran índices adecuados que superan el .70 (Meda, Moreno, Rodriguez, Morante y Ortiz, 2008).

Para este estudio se contó con la colaboración del Mtro. Emmanuel Montesi-

nos García, quien otorgo el permiso de utilizar el Inventario de burnout de Maslach encontrado en su tesis de maestría (ver Apéndice G).

Escala de ajuste diádico de Spanier

La variable de ajuste diádico se midió con la Escala de Ajuste Diádico (Dyadic Adjustment Scale, DAS) fue creada por Spanier (1976) en población estadounidense en la década de los setenta. Se compone de cuatro factores relacionados: (a) consenso: asuntos de importancia para el funcionamiento de la pareja (1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15), (b) satisfacción (16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 31 y 32), (c) cohesión (24, 25, 26, 27 y 28) y (d) expresión de cariño (4, 6, 29 y 30), con consistencias internas que varían de .73 a .94. Es una escala tipo likert de 32 reactivos, con seis puntos de amplitud cada uno, salvo dos elementos con cinco puntos y otros dos dicotómicos.

Cuanto más se puntúa, mayor es el ajuste. La puntuación se obtiene por la suma simple de elementos, variando de 0 a 151, estando 12 reactivos redactados en sentido directo y 20 en inverso. Los estudios factoriales con la DAS no han conseguido reproducir la estructura deseada de cuatro factores interrelacionados. Eso sí, la escala presenta consistencia interna alta, fiabilidad temporal, validez discriminativa y criterial, siendo el instrumento de medida más usado en investigación y práctica clínica (Spanier, citado en Moral de la Rubia, 2009).

La consistencia interna de la escala y los factores de satisfacción y expresión de cariño mejoran si se eliminan los reactivos 29 y 32. La consistencia interna de los 30 reactivos es de .93. Los factores de consenso y satisfacción tienen una consistencia interna alta (.873 y .829, respectivamente). El factor de cohesión presenta un ni-

vel de consistencia interna aceptable (.720), pero el factor de expresión de cariño muestra una consistencia interna baja (.566). Limitándose solo a 30 reactivos, la distribución de la escala se ajusta a una curva normal (ZK-S = 1.089, $p = .186$); asimismo, el factor cohesión (ZK-S = 1.133, $p = .154$) resulta normal y se aproxima a la normalidad el factor de consenso (ZK-S = 1.474, $p = .026$).

La correlación de la escala DAS-30 es significativa, alta y directa ($r = .786$). Congruentemente con los factores de DAS-30, la correlación más alta aparece en el de satisfacción ($r = .748$).

Su distribución se ajusta a una curva normal de media 115 y desviación estándar 18. Su consistencia interna es de .96. Asimismo, muestra validez criterial con una correlación de .86 con el Test de Ajuste Marital (MAT) de Locke y Wallace (1959) y capacidad para diferenciar parejas casadas y en proceso de divorcio con una diferencia media de 44 puntos (Spanier, 1976).

Operacionalización de las variables

En la Tabla 1 se describen la operacionalización de las variables, así como su definición conceptual, su definición instrumental y operacional.

Hipótesis nulas

Hipótesis principal

H₀1: No existe diferencia significativa en el ajuste diádico, con respecto al síndrome de burnout, en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición Instrumental	Definición operacional
Edad	Tiempo que ha vivido una persona (Diccionario de la Real Academia Española, 2014).	Se midió con el ítem 1 de la encuesta sociodemográfica.	Es la respuesta a la pregunta dada. Es una variable métrica.
Género	Se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres (Diccionario de la Real Academia Española, 2014).	Se midió con el ítem 2 de la encuesta sociodemográfica.	Es la respuesta a la pregunta dada, se clasifico en: 1: Masculino 2: Femenino Es una variable nominal.
Situación de pareja	Condición de soltería, matrimonio, viudez, etc., de un individuo (Diccionario de la Real Academia Española, 2014).	Se midió con el ítem 3 de la encuesta sociodemográfica.	Es la respuesta a la pregunta dada, se clasifico en: 1: Casado 2: Unión libre 3: Divorciado/separado Es una variable nominal.
Años de convivencia	Es el tiempo de relacionarse con las demás personas a través de una comunicación permanente fundamentada en el afecto, respeto y tolerancia que permita convivir y compartir armonía con los demás en las diferentes situaciones de la vida.	Se midió con el ítem 4 de la encuesta sociodemográfica.	Es la respuesta a la pregunta dada. Es una variable métrica.
Tiempo de noviazgo	Es el tiempo del noviazgo que se refiere a la experiencia romántica, de vinculación, compromiso y apoyo en pareja, en el marco de un contexto social y cultural. (Sánchez et al., 2011).	Se midió con el ítem 5 de la encuesta sociodemográfica.	Es la respuesta a la pregunta dada. Es una variable métrica.
Antigüedad en la empresa	Años que ha durado una persona trabajando en una empresa.	Se midió con el ítem 6 de la encuesta sociodemográfica.	Es la respuesta a la pregunta dada. Es una variable métrica.
Puesto	Lugar o sitio señalado o determinado para la ejecución de algo (Diccionario de la Real Academia Española, 2014).	Se midió con el ítem 7 de la encuesta sociodemográfica.	Es la respuesta a la pregunta dada, se clasificó en: 1: Administrador

			2: Operario Es una variable nominal.
Ajuste diádico	Proceso de acomodación entre dos personas que se ve reflejado en cuatro aspectos básicos: consenso, satisfacción, cohesión y expresión afectiva (Spanier, 1976).	Se midieron con los 32 ítems de la escala de ajuste diádico. Las respuestas a cada ítem se midió con una escala tipo likert, con seis puntos de amplitud.	Se realiza una suma de puntajes con los ítems de la prueba, donde el valor mínimo posible es 0 y el máximo es de 151, a mayor puntaje hay mas ajuste diádico. Es una variable métrica.
Consenso	Consenso sobre asuntos de importancia para el funcionamiento de la pareja (Spanier, 1976).	Se midieron con los ítems de la escala de ajuste diádico: 1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15. Donde las respuestas están dadas en una escala tipo likert con las siguientes puntuaciones: 0: Nunca 1: Casi nunca 2: Ocasionalmente 3: Frecuentemente 4: Casi siempre 5: Siempre	Es la suma de puntajes de los ítems correspondientes, donde el valor mínimo es 0 y el valor máximo 65, cuanto más se acerque el sujeto a la puntuación máxima, mayor grado de consenso tendrá con la pareja. Es una variable métrica.
Satisfacción	Indica el grado de satisfacción de la pareja con la relación en el momento presente y su grado de compromiso a continuar en dicha relación (Spanier, 1976).	Se midieron con los ítems de la escala de ajuste diádico: 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 31, 32. Donde las respuestas están dadas en una escala tipo likert con las siguientes puntuaciones: 0: Todo el tiempo 1: La mayor parte del tiempo 2: Frecuentemente 3: Ocasionalmente 4: Rara vez 5: Nunca	Es la suma de puntajes de los ítems correspondientes, donde el valor mínimo es 0 y el valor máximo 50, cuanto más se acerque el sujeto a la puntuación máxima, mayor grado de satisfacción tendrá con la pareja. Es una variable métrica.
Cohesión	Grado en que la pareja se implica en actividades conjuntas (Spanier, 1976).	Se midieron con los ítems de la escala de ajuste diádico: 24, 25, 26, 27, 28. Donde las respuestas están dadas en una escala tipo likert con las siguientes puntuaciones: 0: Nunca 1: Menos de una vez al mes 2: 1 o 2 veces al mes	Es la suma de puntajes de los ítems correspondientes, donde el valor mínimo es 0 y el valor máximo 24, cuanto más se acerque el sujeto a la puntuación máxima, mayor grado de

		3: 1 o 2 veces por semana 4: Una vez al día 5: Con mayor frecuencia	cohesión tendrá con la pareja. Es una variable métrica.
Expresión de cariño	Indica el grado en que la pareja está satisfecha con la expresión del afecto dentro de la relación y con la satisfacción que deriva de la relación sexual (Spanier, 1976).	Se midieron con los ítems de la escala de ajuste diádico: 4, 6, 29 y 30. Donde las respuestas están dadas en una escala tipo likert con las siguientes puntuaciones: ítems 4 y 6 0: Nunca 1: Casi nunca 2: Ocasionalmente 3: Frecuentemente 4: Casi siempre 5: Siempre ítems 29 y 30 0: Sí 1:No	Es la suma de puntajes de los ítems correspondientes, donde el valor mínimo es 0 y el valor máximo 12, cuanto más se acerque el sujeto a la puntuación máxima, mayor grado de afecto tendrá con la pareja. Es una variable métrica.
Síndrome de burnout	Proceso que se desarrolla de manera gradual que conlleva la pérdida de responsabilidad personal, y desinterés entre sus compañeros (Maslach, 1976).	Se midieron con los 22 ítems del Inventario de burnout de Maslach, que se contestaron por medio de una cruz en la casilla correspondiente a una escala de tipo likert que presenta las siguientes siete opciones. 0: Nunca 1: Una o varias veces al año 2: Una vez al mes o menos 3: Varias veces al mes 4: Una vez a la semana 5: Varias veces a la semana 6: Todos los días	Con estas respuestas se llega al siguiente resultado: Existe presencia del síndrome de burnout cuando se muestran puntuaciones altas, en las dos primeras subescalas (cansancio emocional y despersonalización) y baja en la subescala de realización personal. Cansancio emocional: alto: +27 despersonalización: alto: +10 realización personal: bajo: -33. En caso contrario no existe síndrome de burnout 1: Existencia del síndrome 0: No existe el síndrome Variable tipo nominal.
Cansancio emocional	Comprende desgaste, pérdida de energía, agotamiento y fatiga tanto física como psíquica	Se midieron con los ítems del Inventario de Burnout de Maslach: 1, 2, 3, 6, 8,	Es la suma de puntajes de los ítems correspondientes,

	ca (Maslach, 1976).	13, 14, 16 y 20. Donde las res-puestas están dadas en una escala tipo likert con la siguiente puntuación: 0: Nunca 1: Una o varias veces al año 2: Una vez al mes o menos 3: Varias veces al mes 4: Una vez a la semana 5: Varias veces a la semana 6: Todos los días	donde el valor mínimo es 0 y el valor máximo 54, donde las puntuaciones altas indican que el individuo se siente exhausto emocionalmente y las puntuaciones bajas indican que el individuo carece de este cansancio emocional. Es una variable métrica.
Despersonalización	Entendida como la actitud negativa hacia otras personas, especialmente los beneficiarios del propio trabajo, con irritabilidad y pérdida de la motivación hacia el trabajo (Maslach, 1976).	Se midieron con los ítems del Inventario de burnout de Maslach: 5, 10, 11, 15 y 22. Donde las respuestas están dadas en una escala tipo likert con las siguientes puntuaciones: 0: Nunca 1: Una o varias veces al año 2: Una vez al mes o menos 3: Varias veces al mes 4: Una vez a la semana 5: Varias veces a la semana 6: Todos los días	Es la suma de puntajes de los ítems correspondientes, donde el valor mínimo es 0 y el valor máximo 30, en donde las puntuaciones altas reflejan el grado de frialdad y distanciamiento con respecto al trabajo y las puntuaciones bajas indican la carencia de despersonalización en el individuo. Es una variable métrica.
Realización personal	Referida a la presencia de respuestas negativas hacia uno mismo y el trabajo, como baja autoestima, baja productividad e incapacidad para soportar la presión (Maslach, 1976).	Se midieron con los ítems del Inventario de burnout de Maslach: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21. Donde las respuestas están dadas en una escala tipo likert con las siguientes puntuaciones: 0: Nunca 1: Una o varias veces al año 2: Una vez al mes o menos 3: Varias veces al mes 4: Una vez a la semana 5: Varias veces a la semana 6: Todos los días	Es la suma de puntajes de los ítems correspondientes, donde el valor mínimo es 0 y el valor máximo 48, aquí se indica el grado de realización, logro y autoeficacia percibida por el individuo es por ello que en esta escala puntuaciones bajas se denominan con el síndrome de burnout. Es una variable métrica.

Hipótesis secundarias

H₀2: No existe diferencia significativa en el consenso, con respecto al síndrome de burnout, en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₀3: No existe diferencia significativa en la satisfacción, con respecto al síndrome de burnout, en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₀4: No existe diferencia significativa en la cohesión, con respecto al síndrome de burnout, en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₀5: No existe diferencia significativa en la expresión de cariño, con respecto al síndrome de burnout, en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₀6: No existe relación lineal significativa entre el ajuste diádico y el cansancio emocional en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₀7: No existe relación lineal significativa entre el ajuste diádico y la despersonalización en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₀8: No existe relación lineal significativa entre el ajuste diádico y la realización personal en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₀9: No existe relación lineal significativa entre el consenso y el cansancio

emocional en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₀10: No existe relación lineal significativa entre el consenso y la despersonalización en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₀11: No existe relación lineal significativa entre el consenso y la realización personal en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₀12: No existe relación lineal significativa entre la satisfacción y el cansancio emocional en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₀13: No existe relación lineal significativa entre la satisfacción y la despersonalización en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₀14: No existe relación lineal significativa entre la satisfacción y la realización personal en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₀15: No existe relación lineal significativa entre la cohesión y el cansancio emocional en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₀16: No existe relación lineal significativa entre la cohesión y la despersonalización en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₀17: No existe relación lineal significativa entre la cohesión y la realización personal en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₀18: No existe relación lineal significativa entre la expresión de cariño y el cansancio emocional en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₀19: No existe relación lineal significativa entre la expresión de cariño y la despersonalización en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₀20: No existe relación lineal significativa entre la expresión de cariño y la realización personal en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₀21: No existe diferencia significativa en los años de convivencia con respecto al síndrome de burnout en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₀22: No existe diferencia significativa en el tiempo de noviazgo con respecto al síndrome de burnout en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₀23: No existe dependencia entre la situación de pareja y el síndrome de burnout en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₀24: No existe diferencia significativa en el cansancio emocional con respecto a la situación de pareja en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipi-

pio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₀25: No existe relación lineal significativa entre los años de convivencia y el cansancio emocional en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₀26: No existe relación lineal significativa entre el tiempo de noviazgo y el cansancio emocional en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₀27: No existe diferencia significativa en la despersonalización con respecto a la situación de pareja en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₀28: No existe relación lineal significativa entre los años de convivencia y la despersonalización en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₀29: No existe relación lineal significativa entre el tiempo de noviazgo y la despersonalización en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₀30: No existe diferencia significativa en la realización personal con respecto a la situación de pareja en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₀31: No existe relación lineal significativa entre los años de convivencia y la realización personal en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₀32: No existe relación lineal significativa entre el tiempo de noviazgo y la

realización personal en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₀33: No existe diferencia significativa en el ajuste diádico con respecto al puesto de los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₀34: No existe diferencia significativa en el consenso con respecto el puesto de los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₀35: No existe diferencia significativa en la satisfacción con respecto al puesto de los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₀36: No existe diferencia significativa en la cohesión con respecto al puesto de los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₀37: No existe diferencia significativa en la expresión de cariño con respecto al puesto de los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₀38: No existe una relación lineal significativa entre el ajuste diádico y la antigüedad en la empresa en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₀39: No existe una relación lineal significativa entre el consenso y la antigüedad en la empresa en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₀40: No existe relación lineal significativa entre la satisfacción y la antigüedad en la empresa en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₀41: No existe una relación lineal significativa entre la cohesión y la antigüedad en la empresa en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

H₀42: No existe relación lineal significativa entre la expresión de cariño y la antigüedad en la empresa en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

Operacionalización de las hipótesis

En la Tabla 2 se describen la operacionalización de las hipótesis, así como las variables, el nivel de medición y la prueba estadística de cada una de las hipótesis formuladas.

Recolección de los datos

Se siguió el siguiente proceso en la recolección de la muestra:

Por medio del médico que labora en esa empresa se le dio a conocer al gerente de recursos humanos una campaña de familia, el cual incluía aplicación de test, seguido de terapias familiares para quienes lo necesitaran.

Después de ser informados acerca de este proyecto, fuimos personalmente a entrevistarnos con el gerente de recursos humanos para platicarle más detalladamente de lo que consistía este proyecto.

Tabla 2

Operacionalización de las hipótesis

Hipótesis	Variables	Nivel de medición	Prueba estadística
1.- No existe diferencia significativa en el ajuste diádico, con respecto al síndrome de burnout, en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.	Ajuste diádico	Métrica	<i>t</i> de Student para muestras independientes. $p \leq .05$
	Síndrome de burnout	Nominal	
2.- No existe diferencia significativa en el consenso, con respecto al síndrome de burnout, en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.	Consenso	Métrica	<i>t</i> de Student para muestras independientes $p \leq .05$
	Síndrome de burnout	Nominal	
3.- No existe diferencia significativa en la satisfacción, con respecto al síndrome de burnout, en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.	Satisfacción	Métrica	<i>t</i> de Student para muestras independientes $p \leq .05$
	Síndrome de burnout	Nominal	
4.- No existe diferencia significativa en la cohesión, con respecto al síndrome de burnout, en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.	Cohesión	Métrica	<i>t</i> de Student para muestras independientes $p \leq .05$
	Síndrome de burnout	Nominal	
5.- No existe diferencia significativa en la expresión de cariño, con respecto al síndrome de burnout, en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.	Expresión de cariño	Métrica	<i>t</i> de Student para muestras independientes $p \leq .05$
	Síndrome de burnout	Nominal	

6.- No existe relación lineal significativa entre el ajuste diádico y el cansancio emocional en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.	Ajuste diádico	Métrica	<i>r</i> de Pearson
	Cansancio emocional	Métrica	$p \leq .05$
7.- No existe relación lineal significativa entre el ajuste diádico y la despersonalización en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.	Ajuste diádico	Métrica	<i>r</i> de Pearson
	Despersonalización	Métrica	$p \leq .05$
8.- No existe relación lineal significativa entre el ajuste diádico y la realización personal en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.	Ajuste diádico	Métrica	<i>r</i> de Pearson
	Realización personal	Métrica	$p \leq .05$
9.- No existe relación lineal significativa entre el consenso y el cansancio emocional en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.	Consenso	Métrica	<i>r</i> de Pearson
	Cansancio emocional	Métrica	$p \leq .05$
10.- No existe relación lineal significativa entre el consenso y la despersonalización en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.	Consenso	Métrica	<i>r</i> de Pearson
	Despersonalización	Métrica	$p \leq .05$
11.- No existe relación lineal significativa entre el consenso y la realización personal en los trabajadores de una empresa ubicada en el	Consenso	Métrica	<i>r</i> de Pearson
	Realización Personal	Métrica	$p \leq .05$

Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

12.- No existe relación lineal significativa entre la satisfacción y el cansancio emocional en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

Satisfacción	Métrica	<i>r</i> de Pearson
Cansancio emocional	Métrica	$p \leq .05$

13.- No existe relación lineal significativa entre la satisfacción y la despersonalización en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

Satisfacción	Métrica	<i>r</i> de Pearson
Despersonalización	Métrica	$p \leq .05$

14.- No existe relación lineal significativa entre la satisfacción y la realización personal en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

Satisfacción	Métrica	<i>r</i> de Pearson
Realización personal	Métrica	$p \leq .05$

15.-No existe relación lineal significativa entre la cohesión y el cansancio emocional en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

Cohesión	Métrica	<i>r</i> de Pearson
Cansancio emocional	Métrica	$p \leq .05$

16.- No existe relación lineal significativa entre la cohesión y la despersonalización en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

Cohesión	Métrica	<i>r</i> de Pearson
Despersonalización	Métrica	$p \leq .05$

17.- No existe relación lineal significativa entre

Cohesión	Métrica	<i>r</i> de Pearson
----------	---------	---------------------

la cohesión y la realización personal en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.	Realización personal	Métrica	$p \leq .05$
18.-No existe relación lineal significativa entre la expresión de cariño y el cansancio emocional en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.	Expresión de cariño	Métrica	r de Pearson
	Cansancio emocional	Métrica	$p \leq .05$
19.- No existe relación lineal significativa entre la expresión de cariño y la despersonalización en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.	Expresión de cariño	Métrica	r de Pearson
	Despersonalización	Métrica	$p \leq .05$
20.- No existe relación lineal significativa entre la expresión de cariño y la realización personal en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México, en Marzo 2014.	Expresión de cariño	Métrica	r de Pearson
	Realización personal	Métrica	$p \leq .05$
21.- No existe diferencia significativa en los años de convivencia con respecto al síndrome de burnout en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México, en Marzo 2014.	Años de convivencia	Métrica	t de Student para muestras independientes
	Síndrome de burnout	Nominal	$p \leq .05$
22.-No existe diferencia significativa en el tiempo de noviazgo con respecto al síndrome de burnout en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio	Tiempo de noviazgo	Métrica	t de Student para muestras independientes
	Síndrome de burnout	Nominal	$p \leq .05$

de Montemorelos, Nuevo León, México, en Marzo 2014.

23.- No existe dependencia entre la situación de pareja y el síndrome de burnout en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.	Situación de pareja	Nominal	χ^2
	Síndrome de burnout	Nominal	$p \leq .05$
24.- No existe diferencia significativa en el cansancio emocional con respecto a la situación de pareja en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.	Cansancio emocional	Métrica	ANOVA de un factor
	Situación de pareja	Nominal	$p \leq .05$
25.- No existe relación lineal significativa entre los años de convivencia y el cansancio emocional en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.	Años de convivencia	Métrica	r de Pearson
	Cansancio emocional	Métrica	$p \leq .05$
26.- No existe relación lineal significativa entre el tiempo de noviazgo y el cansancio emocional en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.	Tiempo de noviazgo	Métrica	r de Pearson
	Cansancio emocional	Métrica	$p \leq .05$
27.- No existe diferencia significativa en la despersonalización con respecto a la situación de pareja en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.	Despersonalización	Métrica	ANOVA de un factor
	Situación de pareja	Nominal	$p \leq .05$
28.- No existe relación lineal significativa entre los años de convivencia	Años de convivencia	Métrica	r de Pearson
	Despersonalización	Métrica	$p \leq .05$

y la despersonalización en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

29.- No existe relación lineal significativa entre el tiempo de noviazgo y la despersonalización en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.	Tiempo de noviazgo	Métrica	<i>r</i> de Pearson
	Despersonalización	Métrica	$p \leq .05$
30.- No existe diferencia significativa en la realización personal con respecto a la situación de pareja en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.	Realización personal	Métrica	ANOVA de un factor
	Situación de pareja	Nominal	$p \leq .05$
31.- No existe relación lineal significativa entre los años de convivencia y la realización personal en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.	Años de convivencia	Métrica	<i>r</i> de Pearson
	Realización personal	Métrica	$p \leq .05$
32.- No existe relación lineal significativa entre el tiempo de noviazgo y la realización personal en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.	Tiempo de noviazgo	Métrica	<i>r</i> de Pearson
	Realización personal	Métrica	$p \leq .05$
33.- No existe diferencia significativa en el ajuste diádico con respecto al puesto de los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.	Ajuste diádico	Métrica	<i>t</i> de Student para muestras independientes
	Puesto	Nominal	$p \leq .05$

34.- No existe diferencia significativa en el consenso con respecto al puesto de los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.	Consenso	Métrica	<i>t</i> de Student para muestras independientes $p \leq .05$
	Puesto	Nominal	
35.- No existe diferencia significativa en la satisfacción con respecto al puesto de los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.	Satisfacción	Métrica	<i>t</i> de Student para muestras independientes $p \leq .05$
	Puesto	Nominal	
36.- No existe diferencia significativa en la cohesión con respecto al puesto de los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.	Cohesión	Métrica	<i>t</i> de Student para muestras independientes $p \leq .05$
	Puesto	Nominal	
37.-No existe diferencia significativa en la expresión de cariño con respecto al puesto de los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.	Expresión de cariño	Métrica	<i>t</i> de Student para muestras independientes $p \leq .05$
	Puesto	Nominal	
38.-No existe relación lineal significativa entre el ajuste diádico y la antigüedad en la empresa en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.	Ajuste diádico	Métrica	<i>r</i> de Pearson
	Antigüedad en la empresa	Métrica	$p \leq .05$
39.- No existe relación lineal significativa entre el consenso y la antigüedad en la empresa en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.	Consenso	Métrica	<i>r</i> de Pearson
	Antigüedad en la empresa	Métrica	$p \leq .05$

40.- No existe relación lineal significativa entre la satisfacción y la antigüedad en la empresa en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.	Satisfacción	Métrica	<i>r</i> de Pearson
	Antigüedad en la empresa	Métrica	$p \leq .05$
41.- No existe relación lineal significativa entre la cohesión y la antigüedad en la empresa en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.	Cohesión	Métrica	<i>r</i> de Pearson
	Antigüedad en la empresa	Métrica	$p \leq .05$
42.- No existe relación lineal significativa entre la expresión de cariño y la antigüedad en la empresa en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.	Expresión de cariño	Métrica	<i>r</i> de Pearson
	Antigüedad en la empresa	Métrica	$p \leq .05$

Se fijó una fecha para la aplicación de test y se firmó un acuerdo de anonimato de parte de la empresa.

Se informó a los participantes acerca de la aplicación de este test, obteniendo así su consentimiento.

Se les explicó sobre lo que implicaba la palabra “cliente” en su ámbito laboral, del instrumento de burnout.

Se comenzó a la aplicación del test.

Análisis de resultados

Los resultados de los inventarios se vaciaron al programa Excel. Para el análisis de datos se utilizó el programa estadístico de Excel y SPSS. Las hipótesis nulas fueron probadas t de Student para muestras independientes, r de Pearson para relacionar variables, ANOVA de un factor para más de dos poblaciones y χ^2 . para encontrar dependencia entre variables.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Introducción

En el presente capítulo muestra los resultados obtenidos por medio de la aplicación de los instrumentos. Inicialmente se miden las variables sociodemográficas, las cuales son: edad, género, situación de pareja, número de hijos, antigüedad de noviazgo, turno, puesto desempeñado, antigüedad en la empresa y años de convivencia. Seguido de esto, se analizan las variables de estudio, que son el ajuste diádico y el burnout, con sus respectivos constructos. Cohesión, consenso, satisfacción y expresión de cariño para la variable de ajuste diádico y despersonalización, cansancio emocional y realización personal para la variable de burnout. En la siguiente sección del capítulo se muestra la validación de las pruebas de hipótesis.

Descripción sociodemográfica

A continuación se muestran los resultados de los datos demográficos de la población encuestada. Las tablas y graficas de los datos sociodemográficos se encuentran en el Apéndice B.

Género

La población está formada por 156 personas con pareja, de las cuales 110 (70.5%) son del género masculino y 46 (29.5%) del género femenino.

Edad

Los empleados de la empresa, tuvieron una media de edad de 32.54 años, con una desviación estándar de 8.199, muestra una asimetría positiva de 0.387, esto quiere decir que las personas que trabajan en esta empresa son muy jóvenes, reafirmando este dato, la edad mínima fue de 18 años y la máxima de 55 años. La curtosis resultó de -0.326, lo que indica una gráfica platicúrtica, es decir, mayor dispersión de datos que están más alejados de la media.

Situación de pareja

Con respecto a la situación de pareja, se revela que 105 (67.3%) son casados, 33 (21.2%) viven en unión libre y 18 (11.5%) son divorciados o separados.

Puesto

Con respecto a la variable puesto, se divide en dos grupos, 11 (7.1%) se refiere al personal administrativo y 145 (92.9%) al personal operario.

Antigüedad en la empresa

La antigüedad en la empresa muestra una media de 6.129 años, con una desviación estándar de 4.7131, muestra una asimetría positiva de 0.309, esto quiere decir hay gente con poco tiempo en la empresa, esto se reafirma con los valores máximos y mínimos, donde el mínimo es de 0 años, es decir, no llega al año de antigüedad, solo meses e incluso semanas, y el valor máximo de sólo 14 años. La curtosis resultó de -1.274, lo que indica una gráfica platicúrtica, es decir, que representa un menor grado de concentración alrededor de los valores centrales de la variable.

Al realizar el histograma de la variable, se encuentra que es trimodal, dando

lugar que existen tres grupos dentro de la variable. Aquellos que van de 0 años hasta un poco más de cuatro años, luego los que tienen de cinco años hasta nueve años y después los que tienen de 10 años hasta un poco más de 14 años en la empresa.

Años de convivencia

Los años de convivencia de los empleados con sus respectivas parejas, muestra una media de 9.0629 años, con una desviación estándar de 7.19533, muestra una asimetría positiva de 1.325, esto quiere decir, que la mayoría de las personas no tienen mucho tiempo conviviendo con su pareja, los valores máximos y mínimos resultaron de 36 años y 0.10 años respectivamente. La curtosis resultó de 1.800, lo que indica una gráfica leptocúrtica, ya que presenta un elevado grado de concentración alrededor de los valores centrales de la variable.

Tiempo de noviazgo

El tiempo de noviazgo de los empleados muestra una media de 2.36 años, con una desviación estándar de 2.080, muestra una asimetría positiva de 1.941, esto quiere decir, que la mayoría de las personas tuvieron poco tiempo de noviazgo, los valores máximos y mínimos resultaron de 11 años y 0 años respectivamente. La curtosis resultó de 3.881, lo que indica una gráfica leptocúrtica, es decir, presente una menor dispersión de datos y al mismo tiempo están cerca de la media.

Comportamiento de las variables principales

A continuación se describirán las variables de estudio con sus respectivos constructos. Las tablas y las gráficas de las variables con respecto al ajuste diádico se pueden encontrar en el Apéndice C, mientras que las variables del síndrome de

burnout se encuentran en el Apéndice D.

Ajuste diádico

Presenta una media aritmética de 100.36 (ver Figura 1), una desviación estándar de 20.493, una asimetría negativa de -0.716, esto quiere decir que presentan un mayor ajuste diádico. De igual manera se muestra una curtosis de 0.591, esto quiere decir que tiene una distribución tipo leptocúrtica, es decir, presenta un elevado grado de concentración alrededor de los valores centrales de la variable. Los valores mínimos y máximos que se obtuvieron fueron de 31 y 137 respectivamente. Con todos estos datos obtenidos podemos deducir que gran parte de los empleados manejan un buen ajuste diádico.

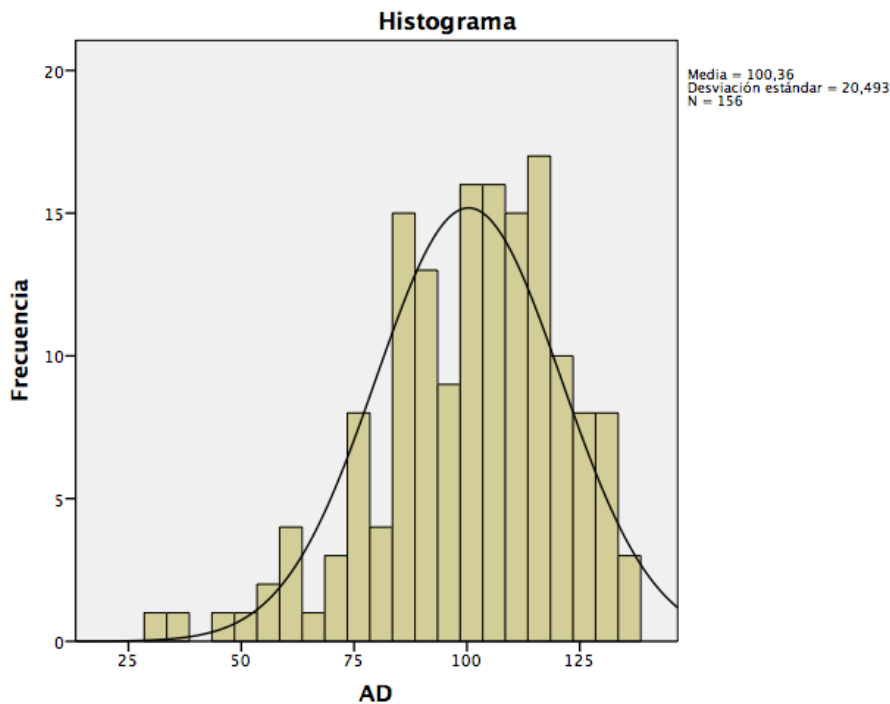


Figura 1. Histograma con curva normal para ajuste diádico

Expresión de cariño

Dentro del ajuste diádico se miden cuatro constructos, que convergen entre ellas y forman el ajuste diádico. Comenzamos con la expresión de cariño, con esta variable se obtuvo una media aritmética de 8.73, una desviación estándar de 2.332. La asimetría que se presentó fue negativa con un puntaje de -1.030, esto quiere decir que los niveles de expresión de cariño fueron altos, la persona realmente muestra cariño hacia su pareja.

La curtosis fue de 1.360, esto revela una gráfica leptocúrtica, ya que presenta un elevado grado de concentración alrededor de los valores centrales de la variable. Por último presenta una puntuación máxima de 12 y una mínima de 0.

Consenso

Siguiendo esta línea, llegamos al segundo constructo que es el consenso, con una media aritmética de 41.88, una desviación estándar de 11.015. La asimetría que se presentó fue negativa con un puntaje de -0.534, esto refleja altos niveles de consenso, la persona sabe cómo comunicarse con su pareja. La curtosis fue de 0.130, esto revela una gráfica leptocúrtica, es decir, presenta un grado elevado de concentración alrededor de los valores centrales de la variable. Por último presenta una puntuación máxima de 64 y una mínima de 5.

Cohesión

La cohesión, es el tercer constructo que conforma el ajuste diádico. Primeramente se analizó la media aritmética, la cual resultó con un puntaje de 15.94, seguido de una desviación estándar de 5.666, con una asimetría negativa de - 0.495, nos

indica que los puntajes tienden a la derecha, es decir, mayor puntaje de cohesión en la pareja. La curtosis resultó negativa de -0.432; esto revela una gráfica platicúrtica, es decir, existe mayor dispersión de los datos. Por último una puntuación máxima de 24 y una mínima de 0.

Satisfacción

Como último constructo se encuentra la satisfacción, de la cual se obtuvo una media aritmética de 33.81, seguido de una desviación estándar de 6.349, con una asimetría negativa de -0.963, nos indica que los puntajes tienden a la derecha, es decir, mayor satisfacción en la pareja. La curtosis resultó positivo con un valor positivo de 0.972, se trata de una gráfica leptocúrtica; lo que significa menor dispersión de los datos. Teniendo una puntuación máxima de 47 y una mínima de 14.

Síndrome de burnout

Después de analizar las 3 categorías nombradas anteriormente, se puede determinar si los empleados presentan el síndrome de burnout o no. Se observa que 142 (91%) empleados no padecen del síndrome burnout, mientras que, 14 (9%) empleados si presenta el síndrome de burnout. De los cuales, 10 (71.42%) empleados corresponden al género masculino y 4 (29.57%) al género femenino.

Existen tres constructos que convergen para determinar el síndrome de burnout. Estos constructos se describirán a continuación, de las cuales de sus respectivas tablas y graficas se pueden encontrar en el Apéndice C.

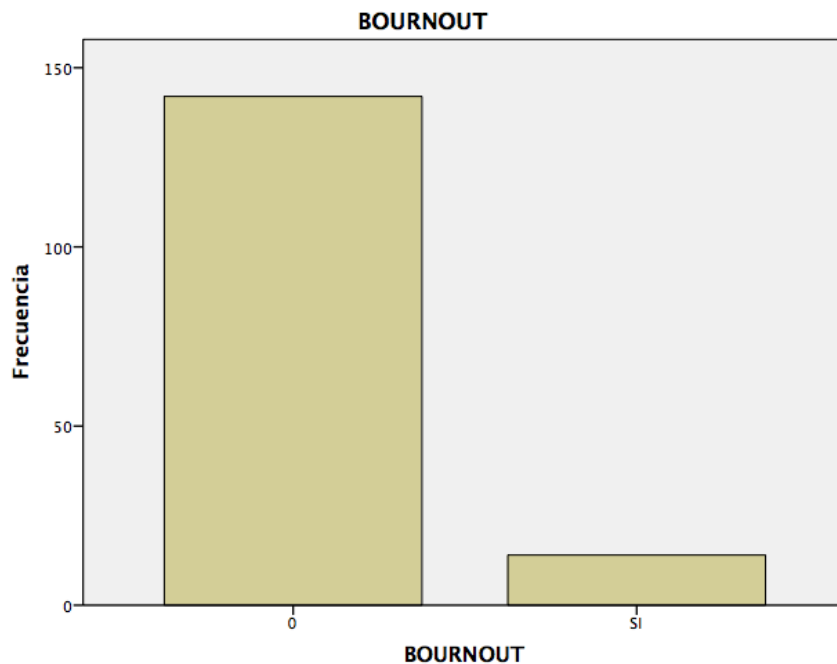


Figura 2. Gráfica de barras para el síndrome de burnout

Cansancio emocional

El cansancio emocional se obtuvo una media aritmética de 20.49, una desviación estándar de 11.433, y una asimetría positiva de 0.394. La curtosis que se presenta es negativa con un puntaje de -0.507, por lo tanto tenemos una gráfica platicúrtica. La variable tiende a ser normal, con una ligera tendencia hacia los puntajes menores, lo que significa que los empleados de la empresa tienen un bajo cansancio emocional. Por último es importante destacar los valores de máximo y mínimo, los cuales son 48 y 1 respectivamente.

Despersonalización

Continuando con los constructos del síndrome de burnout, llegamos a la segunda variable llamada "despersonalización". La media aritmética que se obtuvo fue de 7.98, una desviación estándar de 5.774, una asimetría positiva de 0.618, lo que

significa que los empleados de la empresa tienen una baja despersonalización. La curtosis que se presenta es negativa con un puntaje de -0.171, analizando la gráfica se puede inferir que se trata de una gráfica platicúrtica, con una concentración reducida alrededor de los valores centrales. Por último es importante destacar los valores de máximo y mínimo, los cuales son 24 y 0 respectivamente.

Realización personal

Realización personal, es el último constructo que junto con las otras dos mencionadas determinan la existencia del síndrome de burnout. La media aritmética que se obtuvo fue de 30.74, una desviación estándar de 10.915, una asimetría negativa de -0.518, esto quiere decir que, los puntajes obtenidos tienen una mayor concentración hacia los puntajes altos de la variable, por lo tanto presentan niveles altos de realización personal, la mayoría de los empleados se sienten realizados personalmente. La curtosis que se presenta es negativa con un puntaje de -0.309, analizando la gráfica se puede inferir que se trata de grafica tipo platicúrtica, lo que significa que hay mayor dispersión de datos. Por último es importante destacar los valores de máximo y mínimo, los cuales son 48 y 0 respectivamente.

Prueba de hipótesis

En esta sección se presentan las pruebas estadísticas de las 42 hipótesis nulas formuladas para esta investigación. Las tablas con los resultados estadísticos se encuentran en el Apéndice D.

Hipótesis nula 1

H₀1: No existe diferencia significativa en el ajuste diádico, con respecto al sín-

drome de burnout, en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

Para probar esta hipótesis se utilizó la prueba de t de Student para muestras independientes. Se concluye que no existen pruebas suficientes para aceptar la H_01 por lo tanto se acepta la H_11 que declara que existe diferencia significativa en el ajuste diádico con respecto al síndrome de burnout ($t_{154} = 2.662, p = .009$) (ver Tabla 3). Al comparar las medias, en la Tabla 4, se encontró que, los trabajadores que no presentan el síndrome de burnout tienen una media más alta en el ajuste diádico (101.70); mientras los trabajadores que si presentan el síndrome de burnout tienen un menor ajuste diádico (86.70).

Hipótesis nula 2

H_02 : No existe diferencia significativa en el consenso, con respecto al síndrome de burnout, en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

Para probar esta hipótesis se utilizó la prueba de t de Student para muestras independientes. Se concluye que no existe pruebas suficientes para rechazar la H_02 por lo tanto se acepta, ya que no existe diferencia significativa en el consenso con respecto al síndrome de burnout ($t_{154} = 1.540, p = .126$).

Hipótesis nula 3

H_03 : No existe diferencia significativa en la satisfacción, con respecto al síndrome de burnout, en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México

Tabla 3

Prueba de muestras independientes

AD	Prueba de Levene de calidad de varianzas		prueba <i>t</i> para la igualdad de medias						
	F	Sig.	T	Gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error Estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
								Inferior	Superior
Se asumen varianzas iguales	3,446	,065	2,662	154	,009	14,990	5,631	3,866	26,114
No se asumen varianzas iguales			1,961	14,236	,070	14,990	7,645	-1,381	31,361

Tabla 4

Estadísticas de grupo

AD	burnout	N	Media	Desviación Estándar	Media de error estándar
	SI	142	101,70	19,216	1,613
	NO	14	86,71	27,960	7,473

Para probar esta hipótesis se utilizó la prueba de *t* de Student para muestras independientes. Se concluyó que no existe pruebas suficientes para rechazar la H_0 por lo tanto se acepta, ya que no existe diferencia significativa en la satisfacción con respecto al síndrome de burnout ($t_{14.434} = 1.973, p = .068$).

Hipótesis nula 4

H_0 4: No existe diferencia significativa en la cohesión, con respecto al síndrome de burnout, en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

Para probar esta hipótesis se utilizó la prueba de t de Student para muestras independientes. Se concluyó que no existen pruebas suficientes para aceptar la H_04 por lo tanto se acepta la H_14 que declara que existe diferencia significativa en la cohesión con respecto al síndrome de burnout ($t_{154} = 2.841, p = .005$). Al comparar las medias, se encontró que los trabajadores que no presentan el síndrome de burnout tienen una media más alta en la cohesión (16.34); mientras los trabajadores que presentan el síndrome de burnout tienen un menor cohesión (11.93).

Hipótesis nula 5

H_05 : No existe diferencia significativa en la expresión de cariño, con respecto al síndrome de burnout, en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

Para probar esta hipótesis se utilizó la prueba de t de Student para muestras independientes. Se concluyó que no existe pruebas suficientes para rechazar la H_05 por lo tanto se acepta, ya que no existe diferencia significativa en la expresión de cariño con respecto al síndrome de burnout ($t_{14.075} = 1.548, p = .144$).

Hipótesis nula 6

H_06 : No existe relación lineal significativa entre el ajuste diádico y el cansancio emocional en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística r de Pearson. Las variables consideradas son el ajuste diádico y el cansancio emocional. Al correr la prueba estadística se encontró que no existe pruebas suficientes para rechazar la H_06 por lo

tanto se acepta, ya que no existe relación lineal significativa entre las variables de ajuste diádico y cansancio emocional ($r = -.026, p = .744$).

Hipótesis nula 7

H₀7: No existe relación lineal significativa entre el ajuste diádico y la despersonalización en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística r de Pearson. Las variables consideradas son el ajuste diádico y despersonalización. Al correr la prueba estadística se encontró que no existe pruebas suficientes para rechazar la H₀7 por lo tanto se acepta, ya que no existe relación lineal significativa entre las variables de ajuste diádico y despersonalización ($r = -.071, p = .377$).

Hipótesis nula 8

H₀8: No existe relación lineal significativa entre el ajuste diádico y la realización personal en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística r de Pearson. Las variables consideradas son el ajuste diádico y realización personal. Al correr la prueba estadística se encontró que no existe pruebas suficientes para rechazar la H₀8 por lo tanto se acepta, ya que no existe relación lineal significativa entre las dos variables ($r = .100, p = .215$).

Hipótesis nula 9

H₀9: No existe relación lineal significativa entre el consenso y el cansancio

emocional en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística r de Pearson. Las variables consideradas son consenso y cansancio emocional. Al correr la prueba estadística se encontró que no existe pruebas suficientes para rechazar la H_09 por lo tanto se acepta, ya que no existe relación lineal significativa entre las variables de consenso y cansancio emocional ($r = .003, p = .972$).

Hipótesis nula 10

H_010 : No existe relación lineal significativa entre el consenso y la despersonalización en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística r de Pearson. Las variables consideradas son consenso y despersonalización. Al correr la prueba estadística se encontró que no existe pruebas suficientes para rechazar la H_010 por lo tanto se acepta, ya que no existe relación lineal significativa entre las variables de consenso y despersonalización ($r = -.045, p = .578$).

Hipótesis nula 11

H_011 : No existe relación lineal significativa entre el consenso y la realización personal en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística r de Pearson. Las variables consideradas son consenso y realización personal. Al correr la prueba estadística se

encontró que no existe pruebas suficientes para rechazar la H_{011} por lo tanto se acepta, ya que no existe relación lineal significativa entre las variables de consenso y realización personal ($r = .057, p = .481$).

Hipótesis nula 12

H_{012} : No existe relación lineal significativa entre la satisfacción y el cansancio emocional en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística r de Pearson. Las variables consideradas son satisfacción y cansancio emocional. Al correr la prueba estadística se encontró que no existe pruebas suficientes para rechazar la H_{012} por lo tanto se acepta, ya que no existe relación lineal significativa entre las variables de satisfacción y cansancio emocional ($r = -.030, p = .710$).

Hipótesis nula 13

H_{013} : No existe relación lineal significativa entre la satisfacción y la despersonalización en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística r de Pearson. Las variables consideradas son satisfacción y despersonalización. Al correr la prueba estadística se encontró que no existe pruebas suficientes para rechazar la H_{013} por lo tanto se acepta, ya que no existe relación lineal significativa entre las variables de satisfacción y despersonalización ($r = -.001, p = .994$).

Hipótesis nula 14

H₀14: No existe relación lineal significativa entre la satisfacción y la realización personal en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística r de Pearson. Las variables consideradas son satisfacción y realización personal. Al correr la prueba estadística se encontró que no existe pruebas suficientes para rechazar la H₀14 por lo tanto se acepta, ya que no existe relación lineal significativa entre las variables de satisfacción y realización personal ($r = .102$, $p = .204$).

Hipótesis nula 15

H₀15: No existe relación lineal significativa entre la cohesión y el cansancio emocional en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística r de Pearson. Las variables consideradas son cohesión y cansancio emocional. Al correr la prueba estadística se encontró que no existe pruebas suficientes para rechazar la H₀15 por lo tanto se acepta, ya que no existe relación lineal significativa entre las variables de cohesión y cansancio emocional ($r = -.040$, $p = .624$).

Hipótesis nula 16

H₀16: No existe relación lineal significativa entre la cohesión y la despersonalización en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística r de Pearson. Las variables consideradas son cohesión y despersonalización. Al correr la prueba estadística se concluye que no existen pruebas suficientes para aceptar la H_016 por lo tanto se acepta la H_116 que declara que existe relación lineal significativa entre las dos variables ($r = -.162, p = .043$); esta relación es negativa y débil. Lo que significa que a mayor cohesión menor despersonalización, o a menor cohesión mayor la despersonalización.

Hipótesis nula 17

H_017 : No existe relación lineal significativa entre la cohesión y la realización personal en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística r de Pearson. Las variables consideradas son cohesión y realización personal. Al correr la prueba estadística se encontró que no existe pruebas suficientes para rechazar la H_017 por lo tanto se acepta, ya que no existe relación lineal significativa entre las variables de cohesión y realización personal ($r = .111, p = .166$).

Hipótesis nula 18

H_018 : No existe relación lineal significativa entre la expresión de cariño y el cansancio emocional en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística r de Pearson. Las variables consideradas son expresión de cariño y cansancio emocional. Al correr la prueba

estadística se encontró que no existe pruebas suficientes para rechazar la H_{018} por lo tanto se acepta, ya que no existe relación lineal significativa entre las variables de expresión de cariño y cansancio emocional ($r = -.067$, $p = .406$).

Hipótesis nula 19

H_{019} : No existe relación lineal significativa entre la expresión de cariño y la despersonalización en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística r de Pearson. Las variables consideradas son expresión de cariño y despersonalización. Al correr la prueba estadística se encontró que no existe pruebas suficientes para rechazar la H_{019} por lo tanto se acepta, ya que no existe relación lineal significativa entre las variables de expresión de cariño y despersonalización ($r = -.018$, $p = .822$).

Hipótesis nula 20

H_{020} : No existe relación lineal significativa entre la expresión de cariño y la realización personal en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística r de Pearson. Las variables consideradas son expresión de cariño y realización personal. Al correr la prueba estadística se encontró que no existe pruebas suficientes para rechazar la H_{020} por lo tanto se acepta, ya que no existe relación lineal significativa entre las variables de expresión de cariño y realización personal ($r = .060$, $p = .454$).

Hipótesis nula 21

H₀21: No existe diferencia significativa en los años de convivencia con respecto al síndrome de burnout en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

Para probar esta hipótesis se utilizó la prueba de *t* de Student para muestras independientes. Se concluye que no existe pruebas suficientes para rechazar la H₀21 por lo tanto se acepta, ya que no existe diferencia significativa en los años de convivencia con respecto al síndrome de burnout ($t_{154} = 345, p = .731$).

Hipótesis nula 22

H₀22: No existe diferencia significativa en el tiempo de noviazgo con respecto al síndrome de burnout en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

Para probar esta hipótesis se utilizó la prueba de *t* de Student para muestras independientes. Se concluye que no existe pruebas suficientes para rechazar la H₀22 por lo tanto se acepta, ya que no existe diferencia significativa en el tiempo de noviazgo con respecto al síndrome de burnout ($t_{154} = -.474, p = .636$).

Hipótesis nula 23

H₀23: No existe dependencia entre la situación de pareja y el síndrome de burnout en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística χ^2 . Al correr la prueba estadística se encontró que no existe pruebas suficientes para rechazar la H₀23 por lo

tanto se acepta, ya que no existe dependencia entre las variables de situación de pareja y síndrome de burnout ($\chi^2 = .737, p = .692$)

Hipótesis nula 24

H₀24: No existe diferencia significativa en el cansancio emocional con respecto a la situación de pareja en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

Para probar esta hipótesis se utilizó la prueba de ANOVA de un factor. Se concluye que no existe pruebas suficientes para rechazar la H₀24 por lo tanto se acepta, ya que no existe diferencia significativa en el cansancio emocional con respecto a la situación de pareja ($F_{(2,153)} = .590, p = .555$).

Hipótesis nula 25

H₀25: No existe relación lineal significativa entre los años de convivencia y el cansancio emocional en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística r de Pearson. Las variables consideradas son años de convivencia y cansancio emocional. Al correr la prueba estadística se encontró que no existe pruebas suficientes para rechazar la H₀25 por lo tanto se acepta, ya que no existe relación lineal significativa entre las variables de años de convivencia y cansancio emocional ($r = .040, p = .617$).

Hipótesis nula 26

H₀26: No existe relación lineal significativa entre el tiempo de noviazgo y el cansancio emocional en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de

Montemorelos, Nuevo León, México.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística r de Pearson. Las variables consideradas son tiempo de noviazgo y cansancio emocional. Al correr la prueba estadística se encontró que no existe pruebas suficientes para rechazar la H_{026} por lo tanto se acepta, ya que si existe relación lineal significativa entre las variables de tiempo de noviazgo y cansancio emocional ($r = .216, p = .007$). Esta relación es positiva y débil. Lo que significa que a mayor tiempo de noviazgo mayor cansancio emocional, o, a menor tiempo de noviazgo menor cansancio emocional.

Hipótesis nula 27

H_{027} : No existe diferencia significativa en la despersonalización con respecto a la situación de pareja en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

Para probar esta hipótesis se utilizó la prueba de ANOVA de un factor. Se concluye que no existe pruebas suficientes para rechazar la H_{027} por lo tanto se acepta, ya que no existe diferencia significativa en la despersonalización con respecto a la situación de pareja ($F_{(2,153)} = .267, p = .766$).

Hipótesis nula 28

H_{028} : No existe relación lineal significativa entre los años de convivencia y la despersonalización en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística r de Pearson. Las variables consideradas son años de convivencia y despersonalización. Al correr la prueba es-

tadística se encontró que no existen pruebas suficientes para aceptar la H_{028} por lo tanto se acepta la H_{i28} que declara que existe relación lineal significativa entre estas dos variables ($r = .183$, $p = .022$). Esta relación es positiva y débil. Lo que significa que a más años de convivencia mayor despersonalización, o, a menos años de convivencia menor despersonalización.

Hipótesis nula 29

H_{029} : No existe relación lineal significativa entre el tiempo de noviazgo y la despersonalización en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística r de Pearson. Las variables consideradas son tiempo de noviazgo y despersonalización. Al correr la prueba estadística se encontró que no existe pruebas suficientes para rechazar la H_{029} por lo tanto se acepta, ya que no existe relación lineal significativa entre las variables de tiempo de noviazgo y despersonalización ($r = .143$, $p = .075$).

Hipótesis nula 30

H_{030} : No existe diferencia significativa en la realización personal con respecto a la situación de pareja en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

Para probar esta hipótesis se utilizó la prueba de ANOVA de un factor. Se concluye que no existe pruebas suficientes para rechazar la H_{030} por lo tanto se acepta, ya que no existe diferencia significativa en la realización personal con respecto a la situación de pareja ($F_{(2,153)} = .120$, $p = .887$).

Hipótesis nula 31

H₀31: No existe relación lineal significativa entre los años de convivencia y la realización personal en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística r de Pearson. Las variables consideradas son años de convivencia y realización personal. Al correr la prueba estadística se encontró que no existe pruebas suficientes para rechazar la H₀31 por lo tanto se acepta, ya que no existe relación lineal significativa entre las variables de años de convivencia y realización personal ($r = .036$, $p = .657$).

Hipótesis nula 32

H₀32: No existe relación lineal significativa entre el tiempo de noviazgo y la realización personal en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística r de Pearson. Las variables consideradas son tiempo de noviazgo y realización personal. Al correr la prueba estadística se encontró que no existe pruebas suficientes para rechazar la H₀32 por lo tanto se acepta, ya que no existe relación lineal significativa entre las variables de tiempo de noviazgo y realización personal ($r = .061$, $p = .451$).

Hipótesis nula 33

H₀33: No existe diferencia significativa en el ajuste diádico con respecto al puesto de los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

Para probar esta hipótesis se utilizó la prueba de t de Student para muestras independientes. Se concluyó que no existe pruebas suficientes para rechazar la H_033 por lo tanto se acepta, ya que no existe diferencia significativa en el ajuste diádico con respecto al puesto de los trabajadores ($t_{154} = 1.549, p = .123$).

Hipótesis nula 34

H_034 : No existe diferencia significativa en el consenso con respecto al puesto de los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

Para probar esta hipótesis se utilizó la prueba de t de Student para muestras independientes. Se concluyó que no existe pruebas suficientes para rechazar la H_034 por lo tanto se acepta, ya que no existe diferencia significativa en el consenso con respecto al puesto de los trabajadores ($t_{154} = 1.118, p = .265$).

Hipótesis nula 35

H_035 : No existe diferencia significativa en la satisfacción con respecto al puesto de los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

Para probar esta hipótesis se utilizó la prueba de t de Student para muestras independientes. Se concluyó que no existe pruebas suficientes para rechazar la H_035 por lo tanto se acepta, ya que no existe diferencia significativa en la satisfacción con respecto al puesto de los trabajadores ($t_{154} = .941, p = .348$).

Hipótesis nula 36

H_036 : No existe diferencia significativa en la cohesión con respecto al puesto

de los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

Para probar esta hipótesis se utilizó la prueba de t de Student para muestras independientes. Se concluyó que no existen pruebas suficientes para aceptar la H_036 por lo tanto se acepta la H_136 que declara que existe diferencia significativa en la cohesión con respecto al puesto de los trabajadores ($t_{154} = 2.100, p = .037$). Al comparar las medias, se encontró que los administradores tienen una media más alta en la cohesión (19.36); mientras que los operarios tienen una menor cohesión (15.68).

Hipótesis nula 37

H_037 : No existe diferencia significativa en la expresión de cariño con respecto al puesto de los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

Para probar esta hipótesis se utilizó la prueba de t de Student para muestras independientes. Se concluyó que no existe pruebas suficientes para rechazar la H_037 por lo tanto se acepta, ya que no existe diferencia significativa en la expresión de cariño con respecto al puesto de los trabajadores ($t_{154} = .664, p = .508$).

Hipótesis nula 38

H_038 : No existe relación lineal significativa entre el ajuste diádico y la antigüedad en la empresa en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística r de Pearson. Las variables consideradas son ajuste diádico y antigüedad en la empresa. Al correr la prueba es-

tadística se encontró que no existe pruebas suficientes para rechazar la H_038 por lo tanto se acepta, ya que no existe relación lineal significativa entre las variables de ajuste diádico y antigüedad en la empresa ($r = .081, p = .316$).

Hipótesis nula 39

H_039 : No existe relación lineal significativa entre el consenso y la antigüedad en la empresa en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística r de Pearson. Las variables consideradas son consenso y antigüedad en la empresa. Al correr la prueba estadística se encontró que no existe pruebas suficientes para rechazar la H_039 por lo tanto se acepta, ya que no existe relación lineal significativa entre las variables consenso y antigüedad en la empresa ($r = .116, p = .148$).

Hipótesis nula 40

H_040 : No existe relación lineal significativa entre la satisfacción y la antigüedad en la empresa en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística r de Pearson. Las variables consideradas son satisfacción y antigüedad en la empresa. Al correr la prueba estadística se encontró que no existe pruebas suficientes para rechazar la H_040 por lo tanto se acepta, ya que no existe relación lineal significativa entre las variables de satisfacción y antigüedad en la empresa ($r = .021, p = .796$).

Hipótesis nula 41

H₀41: No existe relación lineal significativa entre la cohesión y la antigüedad en la empresa en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística r de Pearson. Las variables consideradas son cohesión y antigüedad en la empresa. Al correr la prueba estadística se encontró que no existe pruebas suficientes para rechazar la H₀41 por lo tanto se acepta, ya que no existe relación lineal significativa entre las variables de cohesión y antigüedad en la empresa ($r = .026$, $p = .751$).

Hipótesis nula 42

H₀42: No existe relación lineal significativa entre la expresión de cariño y la antigüedad en la empresa en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística r de Pearson. Las variables consideradas son expresión de cariño y antigüedad en la empresa. Al correr la prueba estadística se encontró que no existe pruebas suficientes para rechazar la H₀42 por lo tanto se acepta, ya que no existe relación lineal significativa entre las variables expresión de cariño y antigüedad en la empresa ($r = .041$, $p = .611$).

Hallazgos adicionales

Como parte de un estudio más completo se decidió analizar las variables de ajuste diádico con respecto a las variables sociodemográficas para encontrar algunos detalles de la investigación. Las tablas con los resultados estadísticos se encuentran

en el Apéndice F.

Se encontró que hay diferencia en el ajuste diádico con respecto a la situación de pareja ($F_{(2,153)} = 11.792$, $p = .000$) de los trabajadores de la empresa ubicada en Montemorelos, Nuevo León, donde el ajuste diádico de los casados ($M = 103.56$) y los que están en unión libre ($M = 101.36$) no son diferentes significativamente, mientras que el de los divorciados/separados ($M = 79.83$) si lo es.

De igual manera, se encontró que hay diferencia en el consenso con respecto a la situación de pareja ($F_{(2,153)} = 4.673$, $p = .011$) de los trabajadores de la empresa ubicada en Montemorelos, Nuevo León, donde el consenso de los casados ($M = 42.96$) y los que están en unión libre ($M = 42.39$) no son diferentes significativamente, mientras que el de los divorciados/separados ($M = 34.61$) si lo es.

Otro hallazgo encontrado fue la diferencia de la satisfacción con respecto a la situación de pareja ($F_{(2,153)} = 14.352$, $p = .000$) de los trabajadores de la empresa ubicada en Montemorelos, Nuevo León, donde la satisfacción de los casados ($M = 35.18$) y los que están en unión libre ($M = 33.00$) no son diferentes significativamente, mientras que el de los divorciados/separados ($M = 27.28$) si lo es.

Si existe diferencia en la cohesión con respecto a la situación de pareja ($F_{(2,153)} = 7.592$, $p = .001$) de los trabajadores de la empresa ubicada en Montemorelos, Nuevo León, donde la cohesión de los casados ($M = 16.43$) y los que están en unión libre ($M = 16.94$) no son diferentes significativamente, mientras que el de los divorciados/separados ($M = 11.28$) si lo es.

Por último, se encontró que hay diferencia en la expresión de cariño con respecto a la situación de pareja ($F_{(2,153)} = 8.777$, $p = .000$) de los trabajadores de la em-

presa ubicada en Montemorelos, Nuevo León, donde la expresión de cariño de los casados ($M = 8.99$) y los que están en unión libre ($M = 9.03$) no son diferentes significativamente, mientras que el de los divorciados/separados ($M = 6.67$) si lo es.

CAPÍTULO V

RESUMEN, DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Resumen

El estudio sobre el síndrome de burnout se ha desarrollado a lo largo de estos últimos 35 años; los problemas relacionados a él son constantes en las distintas poblaciones. Las actividades laborales exigen dedicación por parte de los trabajadores, donde las demandas físicas y psicológicas son constantes; esta situación, puede contribuir a los síntomas del burnout (agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal) se hagan presentes. El síndrome de burnout ha sido tratado en innumerables esferas profesionales, donde las presiones varían; estos pueden ser en médicos, enfermeros, sanitarios, recursos humanos, bomberos, policías, abogados, ingenieros, contadores, entre otras (Ahola, Toppinen-Tanner, Huuh-tanen, Koskinen y Väänänen, 2009; Conrad y Kellar-Guenther, 2006).

No menos importante es el estudio del ajuste diádico, ya que es un factor básico para la perdurabilidad de una relación de pareja, el cual se define como la capacidad humana de crear una relación permanente y satisfactoria, caracterizada por la adaptación a los cambios de las demandas externas e internas, en la que ambos individuos puedan crecer como seres independientes, según Pleck (citado en Ross, 1991). El ajuste diádico implica que la pareja mantenga una relación acorde con la realidad, la madurez, y las expectativas ajenas (Bell, 1983).

El objetivo primordial de esta investigación fue determinar si existe diferencia en el ajuste diádico con respecto al síndrome de burnout en los trabajadores de una empresa en Montemorelos, Nuevo León, México.

Esta incógnita dio lugar a la siguiente pregunta: ¿Existe una diferencia significativa en el ajuste diádico con respecto al síndrome de burnout en los trabajadores de una empresa ubicada en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México?

El estudio inició con el capítulo I, en el que se analizó la naturaleza y dimensión del problema, dónde se exploraron los antecedentes respecto del ajuste diádico en la pareja, cuyo resultado muestra su importancia en la familia, en relación al síndrome de burnout; se planteó el problema así como la declaración del mismo. En base a esta última se propusieron 42 hipótesis, de las cuales una corresponde a la principal y las otras 41 son secundarias. También se plantearon los objetivos, se establecieron las limitaciones y delimitaciones, los propósitos de la investigación, la importancia y justificación del problema. Finalmente, se realizó una definición de términos con el fin de facilitar la comprensión de la investigación.

Posteriormente, en el Capítulo II, se expuso el análisis de literatura sobre las variables involucradas. El adentramiento en los conceptos y opiniones de estudios anteriores permitió profundizar sobre el conocimiento de las diferentes variables de estudio y, de manera específica, las características que algunos investigadores señalan como importantes.

En el Capítulo III, se describió el diseño metodológico de la investigación, que corresponde a un estudio descriptivo-correlacional. La población participante estuvo constituida por todos los empleados que tienen o tuvieron algún tipo de convivencia

con su pareja. Los instrumentos utilizados fueron la escala de ajuste diádico de Spanier (1976), para conocer el grado de ajuste, y el Cuestionario de burnout de Maslach (1986), para determinar la existencia del síndrome de burnout en dicha población.

Los resultados se presentaron en el Capítulo I, las hipótesis se sometieron a las siguientes pruebas de significación estadística: r de Pearson, para relacionar variables, la t de Student, para muestras independientes, ANOVA de un factor para más de dos poblaciones y χ^2 para encontrar dependencia entre variables.

Finalmente, se discutieron los resultados con respecto a lo que se dice en otras investigaciones, se establecieron conclusiones sobre el estudio y se proveyeron recomendaciones realizadas a partir de los resultados y experiencias obtenidas en el presente trabajo de investigación.

Todos estos capítulos conforman la estructura que lleva la elaboración de este último capítulo.

Discusión

Según el propósito real de esta investigación, se encontró que sí existe diferencia significativa en el ajuste diádico con respecto al síndrome de burnout ($t_{154} = 2.662, p = .009$). Al comparar las medias, vemos que los trabajadores que no presentan el síndrome de burnout, tienen una media más alta en el ajuste diádico; mientras que los trabajadores que sí presentan el síndrome de burnout, tienen un menor ajuste diádico, lo cual concuerda con estudios realizados por Grzywacz y Bass (2003), donde realizaron investigaciones con respecto a la interacción entre el área familiar y el área laboral y sus posibles consecuencias sobre el bienestar físico y psicológico;

las mismas, se han movido en torno a dos posturas teóricas opuestas: las conocidas como “hipótesis de facilitación o enriquecimiento”, y la “hipótesis de agotamiento o conflicto”.

La hipótesis de conflicto establece que el desempeño de múltiples roles está necesariamente relacionado con estrés y malestar, ya que se produce desgaste o sobrecarga al competir los distintos roles entre sí, dado los recursos personales existentes que son limitados. Así, el trabajo reclama tiempo y energía que se toma prestado de otros ámbitos como el familiar, lo cual puede generar estrés, tensión y conflicto entre ambos roles. Por lo tanto, un área influye en la otra inconscientemente: si el matrimonio se desarrolla como debiera, se puede llegar a tener un alto ajuste diádico, lo cual quiere decir que la persona llegará al trabajo con más ganas de trabajar, con el optimismo de afrontar los problemas, de tal manera que tendrá menos probabilidad de padecer el síndrome de burnout.

Al correr la prueba de t de Student para muestras independientes, se observó que sí existe diferencia significativa en la cohesión con respecto al síndrome de burnout ($t_{154} = 2.841, p = .005$). Al comparar las medias, vemos que los trabajadores que no presentan el síndrome de burnout tienen una media más alta en la cohesión; mientras los trabajadores que presentan el síndrome de burnout, tienen una menor cohesión.

Esto concuerda con estudios realizados por (Saxbe, 2008) de la Universidad de Los Ángeles, California, confirma que las mujeres que mantienen un buen matrimonio, al llegar a su hogar después de un día duro de trabajo y es recibida por su cónyuge de manera amorosa, es una experiencia que la ayuda a olvidarse del estrés

producida por trabajo. Los niveles de cortisol se redujeron más entre las mujeres felizmente casadas, que entre las que eran menos felices en su matrimonio. Las mujeres que no estaban tan felizmente casadas, también mostraron un patrón diario más plano de liberación de cortisol, hecho que muestra que se recuperaban menos del estrés de la vida diaria. Por lo tanto, si una mujer tiene una buena cohesión en su matrimonio, es decir, se siente satisfecha, amada, unida a su esposo, el estrés del trabajo no le afecta de manera importante, y por lo tanto, manifiesta menor probabilidad de padecer el síndrome de burnout.

Al correr la prueba estadística referente a la cohesión y la despersonalización, se encontró que sí existe relación lineal significativa entre las dos variables ($r = -.162$, $p = .043$); esta relación es negativa y débil. Lo que significa que, a mayor cohesión, menor despersonalización; o, a menor cohesión mayor despersonalización. Partiendo de estos resultados, es importante señalar los estudios realizados por Barry (1982), quien demostró que las personas satisfactoriamente casadas se caracterizan como emocionalmente estables, consideradas por otros como dóciles, sensibles, seguras de sí mismas y emocionalmente interdependientes; por otro lado, las personas que no están felizmente casadas, muestran características opuestas.

La despersonalización se caracteriza por el desarrollo de sentimientos y actitudes negativas, frías, agresivas y cínicas, deshumanización debida a un endurecimiento afectivo e insensibilidad hacia las necesidades de los receptores de su servicio o colegas, esto ocasiona que culpe a éstos de sus problemas en el trabajo, manifestando frustraciones y descenso del rendimiento laboral (Fernández y Manzano, 2002). Asimismo, algunos estudios han revelado cierto grado de relación entre la sa-

tisfacción marital y la cohesión (Miller, Nunnally y Wackman, 1975). Por lo tanto, podemos decir que, si una persona desarrolla un alto nivel de cohesión, se sentirá amada, feliz, satisfecha; se alimentará de sentimientos positivos; llegará al trabajo feliz y con la mayor disposición de atender a sus compañeros, clientes y a personas que lo rodean y, por consiguientemente, adquirirá sentimientos y actitudes positivos.

Uno de los resultados encontrados se relaciona con el noviazgo, considerado como un tiempo de preparación para el matrimonio, cuya finalidad y objetivo es profundizar en el conocimiento recíproco; verificar con madurez psicológica y humana la capacidad recíproca de la mutua complementariedad (Vico, 1999). También está relacionado, de manera positiva, con el cansancio emocional es decir, a mayor tiempo de noviazgo, mayor cansancio emocional, y a menor tiempo de noviazgo, menor cansancio emocional, demostrando así que en la relación de noviazgo va implícita la comunicación, la felicidad y una especie de fecundidad psicológica caracterizada por la euforia, el entusiasmo hacia la vida y el deseo de madurar juntos; es una forma de vivir el amor (Aguirre, 1994).

Para Nina (2009), el amor romántico comprende una serie de pensamientos y emociones en torno a la pareja, satisface la necesidad de empatía, cercanía y solidaridad hacia el otro. Cuando la persona se siente satisfecha y realizada, los pensamientos positivos son parte de su día a día, disminuyendo la probabilidad de experimentar cansancio emocional.

Otro de los resultados que tienen que ver con las variables principales, es la relación que existe entre los años de convivencia y la despersonalización; es decir, entre más años de convivencia experimenten con su pareja, mas probabilidad ten-

drán de desarrollar despersonalización, y viceversa. De acuerdo a lo revisado en la literatura (Revilla, 1996), la convivencia implica mucho más que solo cohabitar con la otra persona; de hecho, este autor enumera una serie de elementos para demostrar lo que implica convivir, factores que llevan a unir a la pareja, donde la persona se siente completa, amada, la relación es alimentada de pensamientos y sentimientos de bienestar. Los trabajadores que viven esta experiencia se encuentran con mejor capacidad de enfrentar los problemas que surjan en el trabajo, no se verá envuelta en pensamientos y sentimientos negativos, y no llevarán los problemas del trabajo a casa.

Uno de los resultados más sobresalientes de la investigación, fue la diferencia entre la cohesión y el puesto desempeñado. Cabe resaltar que los trabajadores que ejercen el puesto de administradores, tienen una mayor cohesión con su pareja, que los aquellos que ejercen el puesto de obrero.

Este resultado concuerda con lo expuesto por Isaac (1986), donde la cohesión está íntimamente relacionada con las actividades que realiza con su pareja, debido a que existe intimidad emocional. Las actividades compartidas juntos aportan al matrimonio mayores posibilidades de crecimiento personal y relacional. Para que la pareja disfrute de estas actividades, necesita el tiempo para poder realizarlas. Un factor importante a considerar en la diferencia del puesto administrativo y el de obrero, es que las personas que ejercen el puesto de administradores tienen mayor goce de sueldo, y el horario de trabajo y el desgaste físico son menores, comparado con los trabajadores, cuyas funciones son operativas. Cuando salen de sus trabajos los administradores llegan a su casa a convivir y pasar tiempo con la pareja; en cambio, las perso-

nas obreras llegan a sus casas cansados y sin ganas de hacer otra actividad, desean comer y dormir para reponerla energía perdida, destinando únicamente el tiempo de la comida para convivir con la familia. Dicha experiencia, dificulta más el desarrollo adecuado de la cohesión en la pareja.

Conclusiones

En la presente investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

1. Existe diferencia significativa entre el ajuste diádico y el síndrome de burnout en empleados de una empresa en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.
2. Existe diferencia significativa entre la cohesión y el síndrome de burnout en empleados de una empresa en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.
3. Existe relación significativa entre la cohesión y la despersonalización en empleados de una empresa en el Municipio de Montemorelos, Nuevo León, México.
4. Se concluyó que 142 (91%) empleados no padecen del síndrome, burnout, mientras que el 14 (9%) empleados sí presentan el síndrome de burnout.
5. En los resultados del ajuste diádico se presentó una media aritmética del 100.36; por lo tanto, podemos deducir que gran parte de los empleados maneja un buen ajuste diádico, ya que el puntaje máximo para el ajuste diádico es de 151.

Recomendaciones

A partir de este estudio, se pueden formular las siguientes recomendaciones.

Para el departamento de Recursos Humanos

Resaltar la importancia de la familia de los trabajadores para favorecer el bie-

nestar en sus hogares y lograr bajos niveles de estrés. Promover actividades de integración personal para los trabajadores, ya sea incentivando a las madres en su día, tanto como a los padres de familia. Dar pequeños espacios donde se compartan por medio del micrófono citas referentes a la familia a la hora de comer. Hacer una evaluación cada seis meses o anualmente, partiendo de los resultados obtenidos de esta investigación, para observar el manejo del estrés en los trabajadores, y que, de hecho, experimentan severos desgastes ocupacionalmente. Promover actividades recreativas en familia, ya sea una vez al mes, o cada dos meses, con el propósito de involucrar a la familia, y que el trabajador sienta que la empresa se preocupa por él y por el bienestar familiar. Brindar pequeños recesos entre periodos de trabajo para que el trabajador se pueda relajar, distraer, descansar y seguir con sus actividades laborales. Implementar una rutina de ejercicios físicos al terminar la jornada laboral con el fin de desestresar al trabajador y relajarlo para su llegada a su hogar.

Para los futuros investigadores

Investigar más a fondo estos temas relacionados con la familia y el trabajo; en dicho caso, se podrían agregar más variables de estudio como educación familiar de los esposos; cómo repercute en el ajuste diádico, el número de hijos al establecer y trabajar tiempos extras afecta el ajuste diádico, etc. Se podrían establecer comparaciones con otras empresas dependiendo de las horas de trabajo, puestos, involucramiento de la empresa con la familia, etc.

APÉNDICE A

EVALUACIÓN DEL AJUSTE EN LA PAREJA Y EL RENDIMIENTO LABORAL

Edad: _____ Género: _____ Situación de pareja: _____ Años de convivencia: _____

Tiempo de Noviazgo: _____ No. de hijos: _____

Antigüedad en la empresa: _____ Puestos desempeñados: _____

Puesto actual: _____ Antigüedad en su puesto actual: _____ Turno: _____

PARTE 1

Lea cuidadosamente cada una de las frases y asigne un número que refleje su situación actual en los acuerdos entre usted y su pareja. Considere la siguiente numeración:

0	1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Frecuentemente	Casi siempre	Siempre

- __1. El manejo de las finanzas familiares
- __2. Cuestiones de entretenimiento
- __3. Asuntos religiosos
- __4. Demostración de afecto
- __5. Amigos
- __6. Relaciones sexuales
- __7. Convencionalidad (conducta correcta o propia)
- __8. Filosofía de la vida
- __9. Manera de enfrentar las normas internas
- __10. Objetivos, metas y cosas consideradas importantes
- __11. Cantidad de tiempo que pasan juntos
- __12. Toma de decisiones importantes
- __13. Tareas del hogar
- __14. Intereses de tiempo libre
- __15. Decisiones de carrera

PARTE 2

Por favor indique a continuación la frecuencia aproximada con que las siguientes cosas ocurren entre usted y su pareja:

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

Todo el tiempo	La mayor parte	Frecuentemente	Ocasionalmente	Rara vez	Nunca
----------------	----------------	----------------	----------------	----------	-------

__16. ¿Con qué frecuencia discuten acerca o han considerado la separación o la terminación de la relación?

__17. ¿Con qué frecuencia usted o su pareja abandonan la casa después de una pelea?

__18. En general ¿Con qué frecuencia piensa que las cosas entre usted y su pareja van bien?

__19. ¿Le hace confidencias a su pareja?

__20. ¿Alguna vez se ha sentido arrepentido por estar con su pareja?

__21. ¿Con qué frecuencia pelean usted y su pareja?

__22. ¿Con qué frecuencia hace cada uno que el otro se desespere?

PARTE 3 Subraye la respuesta que corresponde a su situación con su pareja

23. ¿Besa usted a su pareja?

a) Todos los días b) Casi todos los días c) Ocasionalmente d) Rara vez e) Nunca

24. ¿Se involucran juntos en intereses externos?

a) En todos ellos b) En la mayoría c) En algunos d) En muy pocos e) En ninguno

PARTE 4

¿Con qué frecuencia diría usted que los siguientes eventos ocurren entre usted y su pareja?

0	1	2	3	4	5
Nunca	Menos de 1 vez al mes	1 o 2 veces al mes	1 o 2 veces por semana	Una vez al día	Con mayor frecuencia

__25. Tienen un estimulante intercambio de ideas ()

__26. Se ríen juntos ()

__27. Discuten las cosas con calma ()

__28. Trabajan juntos en un proyecto ()

PARTE 5

Indique si cualquiera de los reactivos que se presentan a continuación fue causa de diferencias de opiniones o problemas en su relación en las últimas semanas.

29. Estar demasiado cansados para el sexo. SI NO

30. No demostrar amor. SI NO

PARTE 6

31. Los números en la siguiente línea presentan diferentes grados de felicidad en su relación. Por favor, circule el número que mejor describa.

0	1	2	3	4	5	6
Bastante infeliz		Un poco Feliz	Feliz	Muy Feliz	Extremadamente Feliz	

PARTE 7

32. Por favor, circule una de las siguientes afirmaciones, que describe mejor como se siente acerca del futuro de su relación.

- a) Deseo con desesperación que mi relación tenga éxito y llegaría hasta casi cualquier extremo para asegurarme de que así sea.
- b) Deseo mucho que mi relación tenga éxito y haré todo lo que pueda para asegurarme de que así sea.
- c) Deseo mucho que mi relación tenga éxito y pondré de mi parte para que así sea.
- d) Sería bueno que tuviera éxito, pero no puedo hacer mucho más de lo que estoy haciendo para que mi relación tenga éxito.
- e) Sería bueno que mi relación tuviera éxito pero me rehusó a hacer nada más de lo que ya estoy haciendo para que la relación siga funcionando.
- f) Mi relación jamás tendrá éxito, y ya nada puedo hacer para que siga funcionando.

PARTE 8

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Escriba una X en el cuadro con la numeración que describe mejor su sentimientos.

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

	0	1	2	3	4	5	6
33 Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo							
34 Me siento cansado(a) al final de la jornada de mi trabajo.							
Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar							
36 Comprendo fácilmente cómo se sienten los clientes.							
Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.							
38. Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.							
39. Trato muy eficazmente los problemas de mis clientes.							
40. Me siento agobiado(a) por mi trabajo.							
41. Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de otras personas.							
Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo este puesto.							
Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.							
44. Me siento muy activo(a).							
45. Me siento frustrado(a) con mi trabajo.							
46. Creo que estoy trabajando demasiado.							
47. Realmente no me preocupa lo que les ocurra a mis clientes.							
48. Trabajar directamente con personas me produce estrés.							

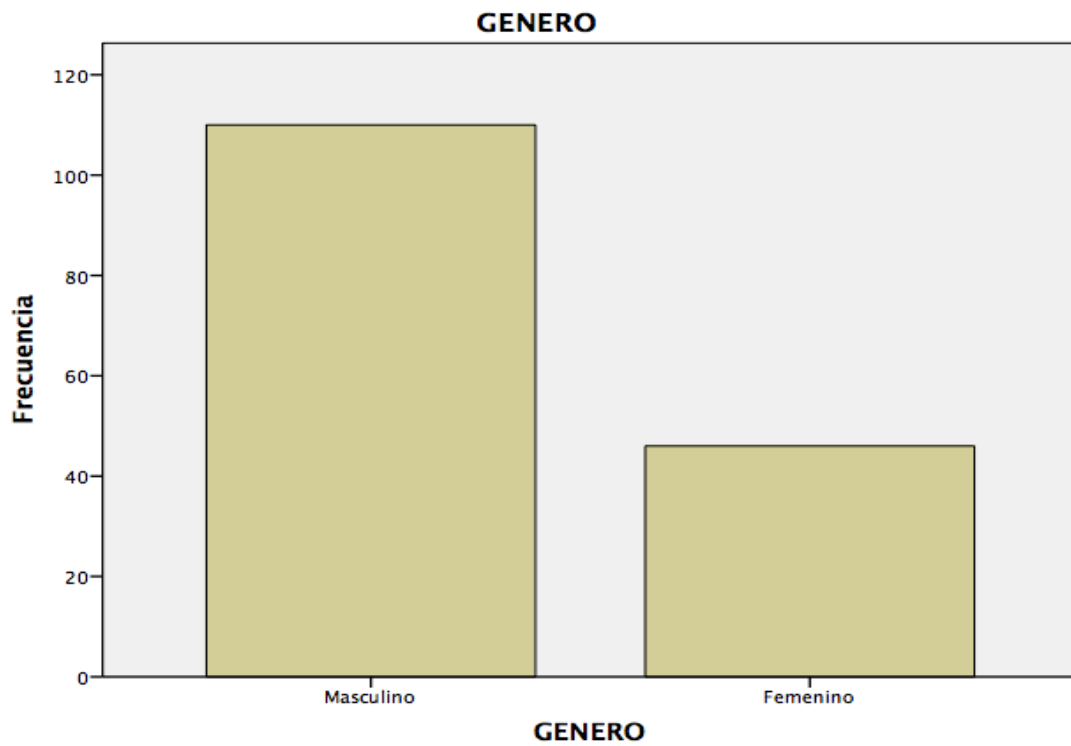
49. Puedo crear una atmósfera relajada con mis clientes.							
50. Me siento estimulado(a) después de trabajar con mis clientes.							
51. He conseguido muchas cosas útiles en mi puesto actual							
52. Me siento acabado(a).							
53. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.							
54. Siento que los clientes me culpan por alguno de sus problemas.							

APÉNDICE B

GRÁFICAS DE VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS

GÉNERO

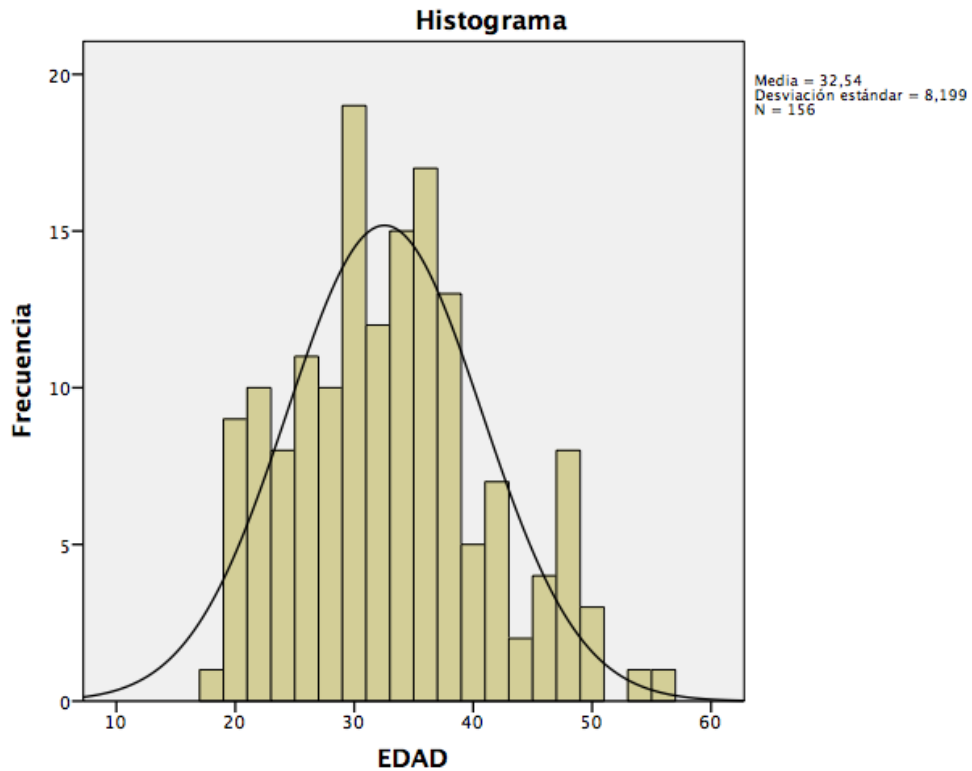
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Masculino	110	70,5	70,5	70,5
Femenino	46	29,5	29,5	100,0
Total	156	100,0	100,0	



Estadísticos

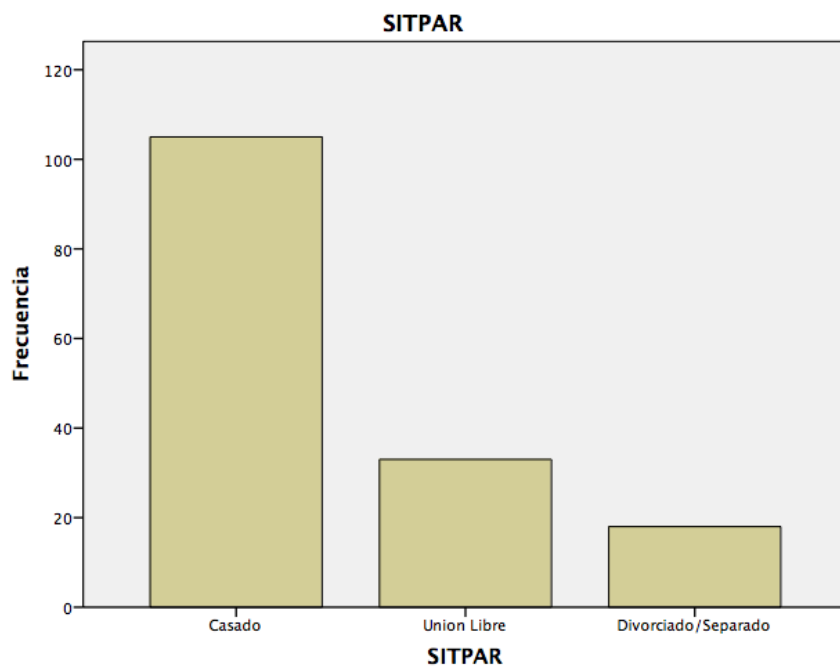
EDAD

N	Válido	156
	Perdidos	0
Media		32,54
Desviación estándar		8,199
Asimetría		,387
Error estándar de asimetría		,194
Curtosis		-,326
Error estándar de curtosis		,386
Mínimo		18
Máximo		55
Percentiles	25	26,25
	50	32,00
	75	37,00



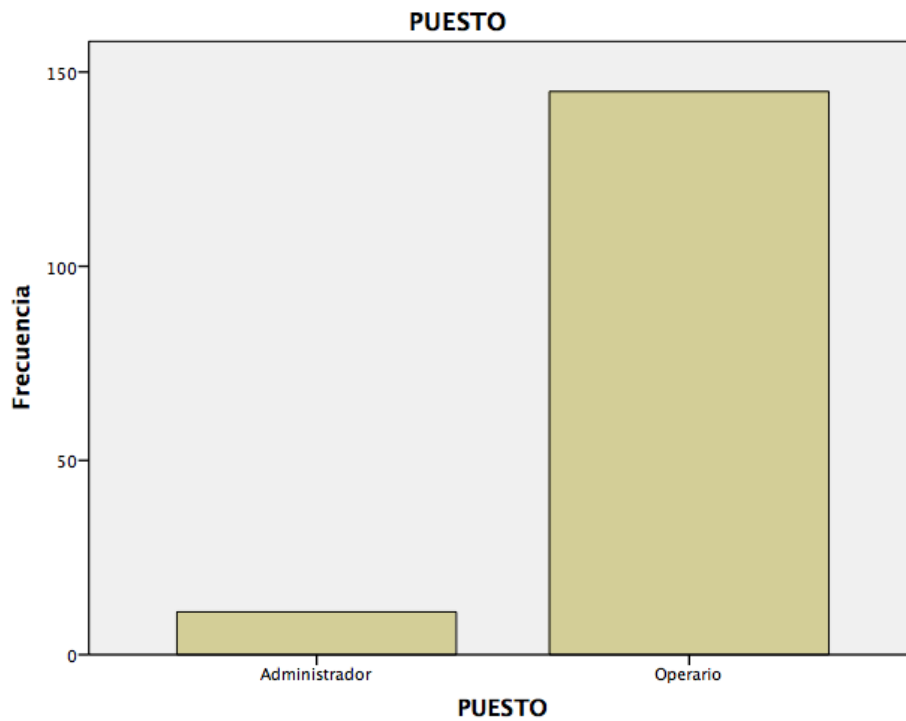
SITPAR

		Frecuencia	Porcentaje	Porcenta- je válido	Porcen- taje acumu- lado
Válido	Casado	105	67,3	67,3	67,3
	Unión Libre	33	21,2	21,2	88,5
	Divorcia- do/Separado	18	11,5	11,5	100,0
	Total	156	100,0	100,0	



PUESTO

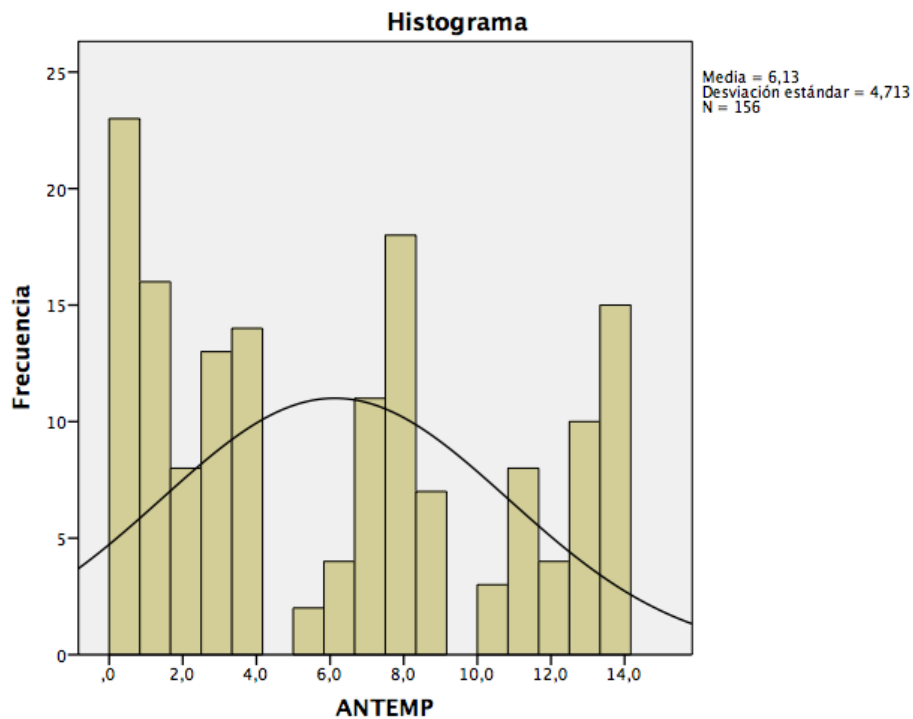
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Administrador	11	7,1	7,1	7,1
Operario	145	92,9	92,9	100,0
Total	156	100,0	100,0	



Estadísticos

ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

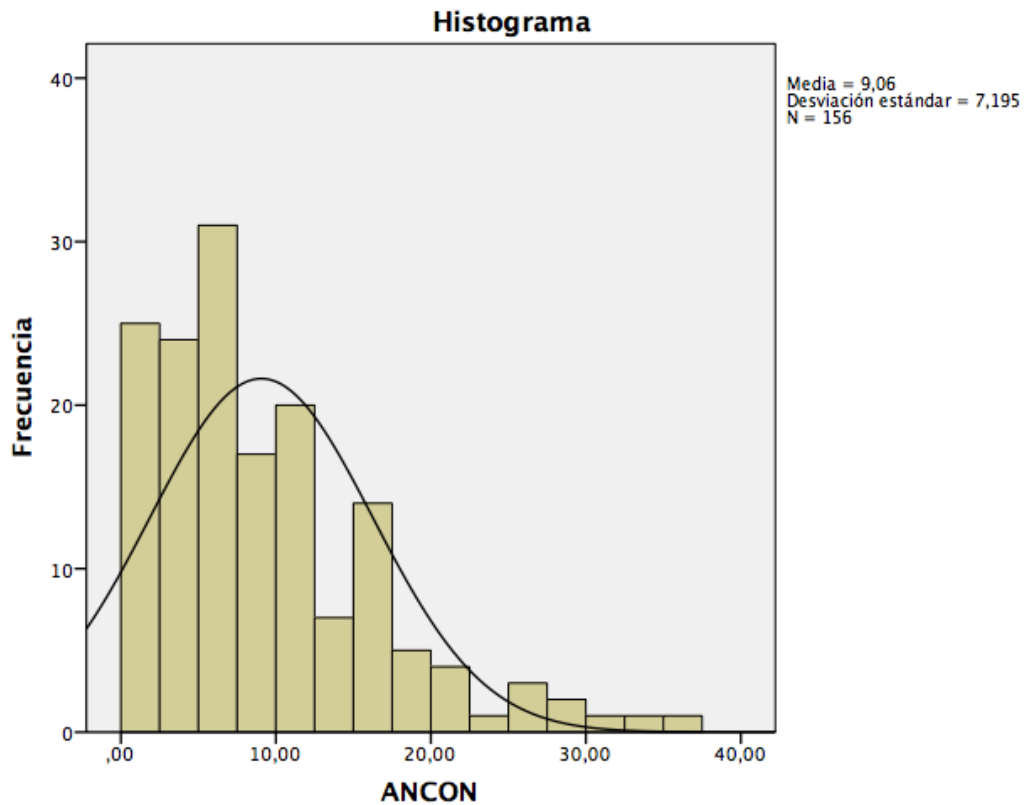
N	Válido	156
	Perdidos	0
Media		6,129
Desviación estándar		4,7131
Asimetría		,309
Error estándar de asimetría		,194
Curtosis		-1,274
Error estándar de curtosis		,386
Mínimo		,0
Máximo		14,0
Percentiles	25	1,550
	50	6,050
	75	10,000



Estadísticos

AÑOS DE CONVIVENCIA

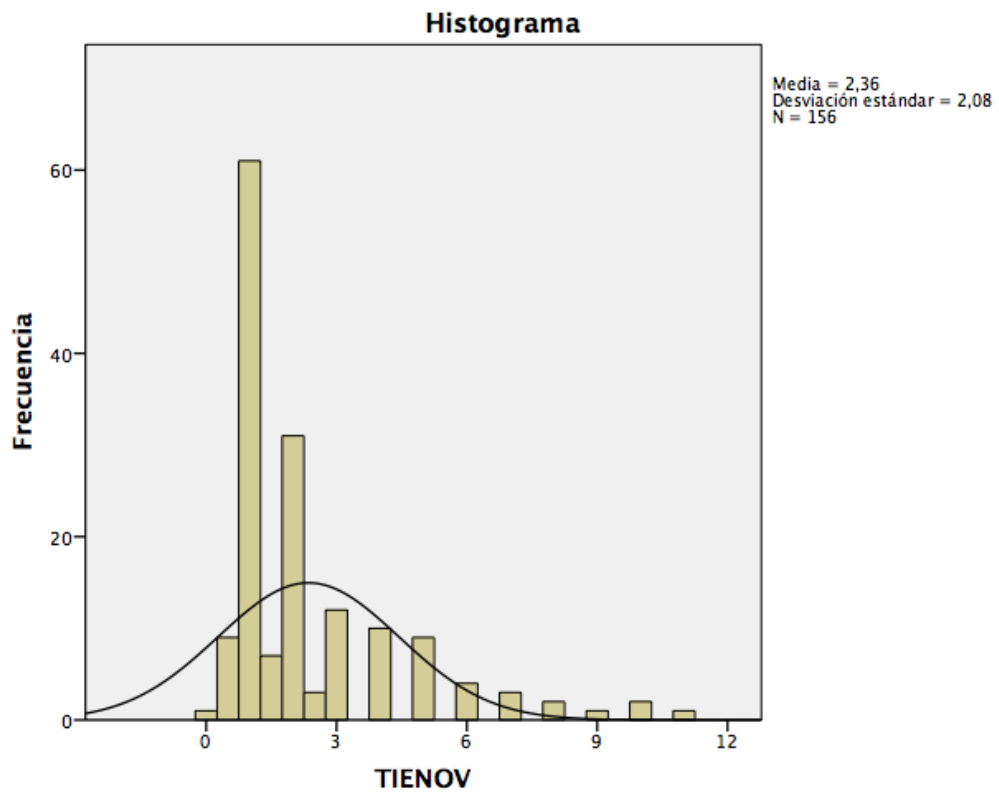
N	Válido	156
	Perdidos	0
Media		9,0629
Desviación estándar		7,19533
Asimetría		1,325
Error estándar de asimetría		,194
Curtosis		1,800
Error estándar de curtosis		,386
Mínimo		,10
Máximo		36,00
Percentiles	25	4,0000
	50	7,0000
	75	12,7500



Estadísticos

TIENOV

N	Válido	156
	Perdidos	0
Media		2,36
Desviación estándar		2,080
Asimetría		1,941
Error estándar de asimetría		,194
Curtosis		3,881
Error estándar de curtosis		,386
Mínimo		0
Máximo		11
Percentiles	25	1,00
	50	1,70
	75	3,00



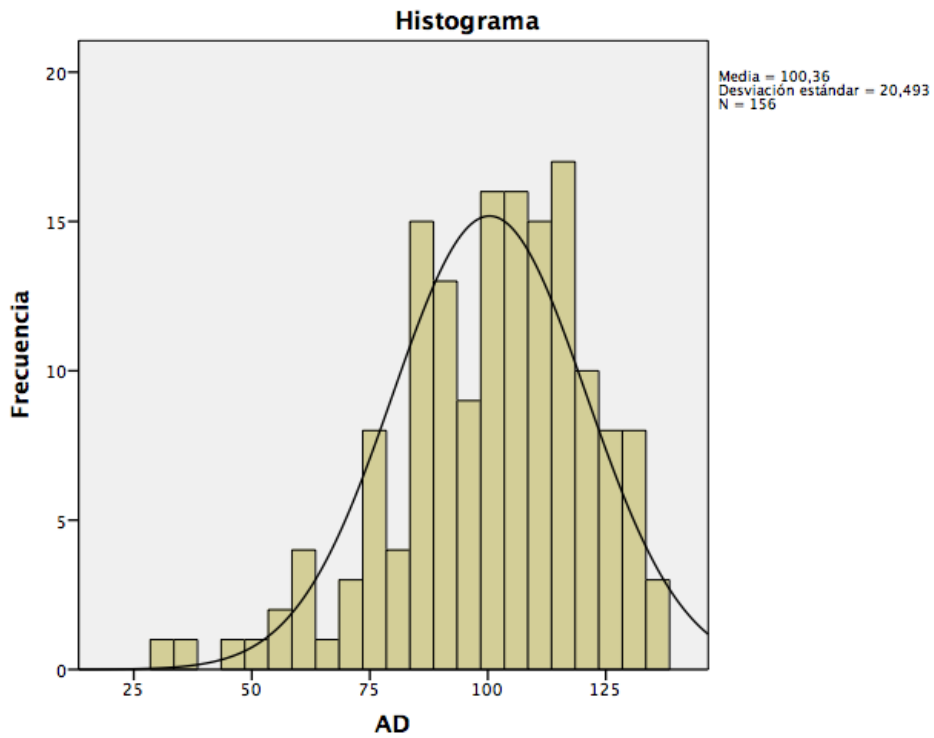
APÉNDICE C

GRÁFICAS DEL AJUSTE DIÁDICO

Estadísticos

Ajuste Diádico

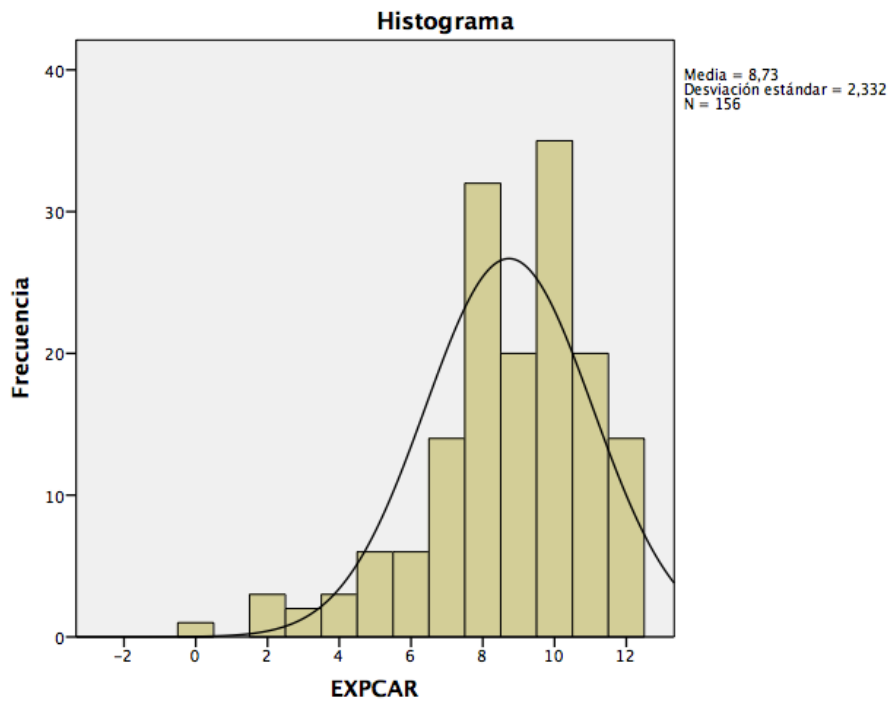
N	Válido	156
	Perdidos	0
Media		100,36
Desviación estándar		20,493
Asimetría		-,716
Error estándar de asimetría		,194
Curtosis		,591
Error estándar de curtosis		,386
Mínimo		31
Máximo		137
Percentiles	25	87,00
	50	102,50
	75	115,75



Estadísticos

EXPRESION DE CARIÑO

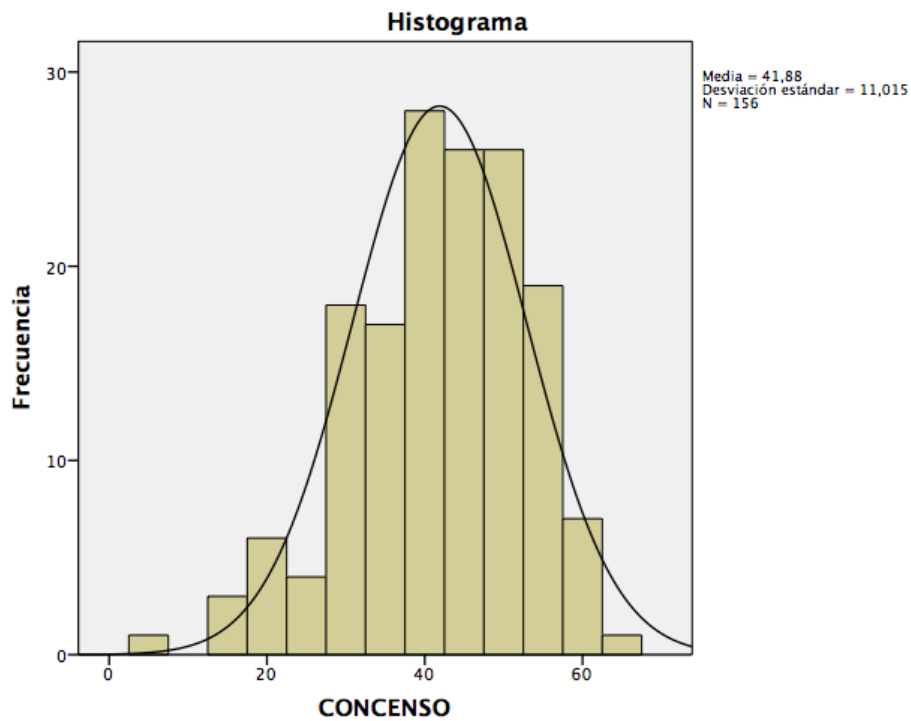
N	Válido	156
	Perdidos	0
Media		8,73
Desviación estándar		2,332
Asimetría		-1,030
Error estándar de asimetría		,194
Curtosis		1,360
Error estándar de curtosis		,386
Mínimo		0
Máximo		12
Percentiles	25	8,00
	50	9,00
	75	10,00



Estadísticos

CONSENSO

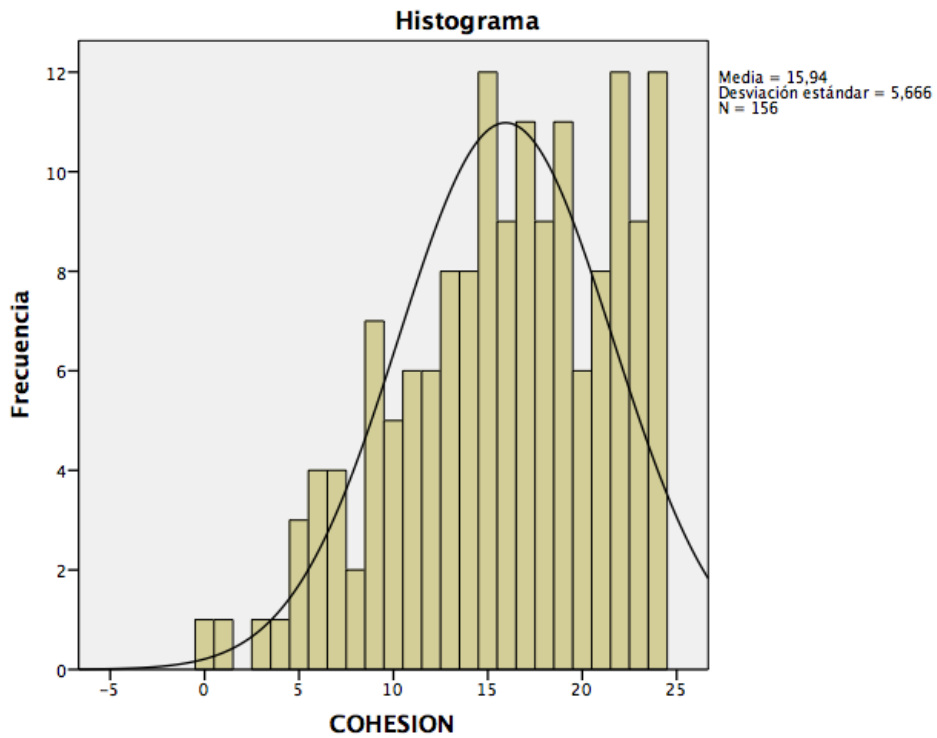
N	Válido	156
	Perdidos	0
Media		41,88
Desviación estándar		11,015
Asimetría		-,534
Error estándar de asimetría		,194
Curtosis		,130
Error estándar de curtosis		,386
Mínimo		5
Máximo		64
Percentiles	25	35,25
	50	43,00
	75	50,00



Estadísticos

COHESION

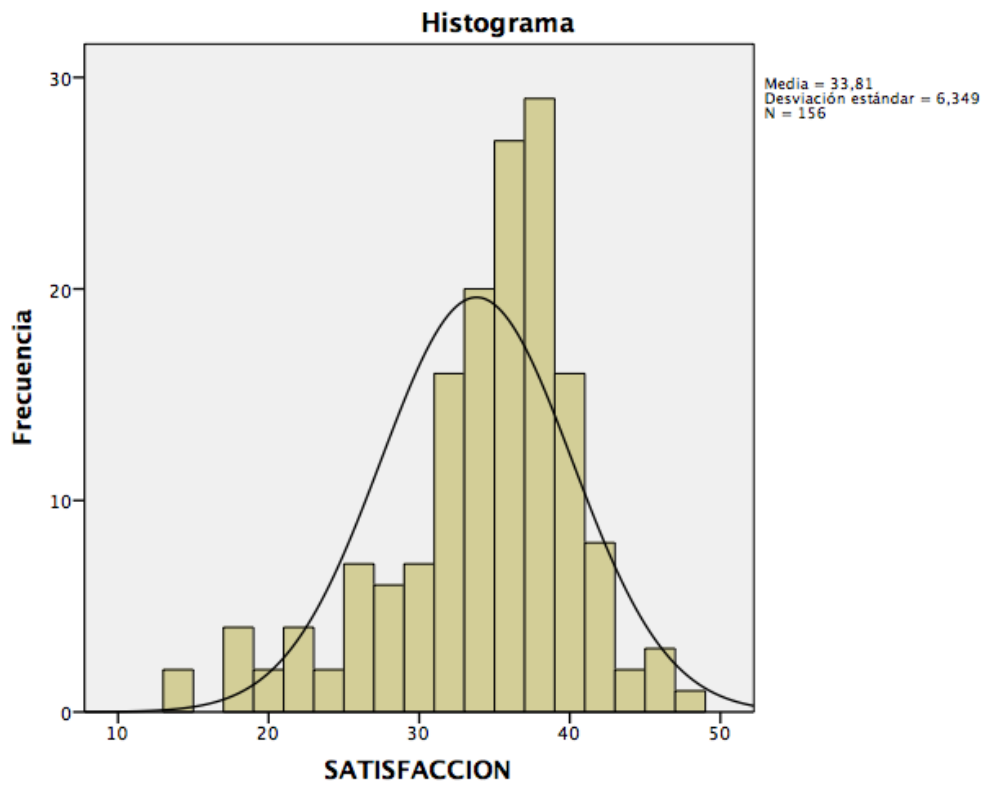
N	Válido	156
	Perdidos	0
Media		15,94
Desviación estándar		5,666
Asimetría		-,495
Error estándar de asimetría		,194
Curtosis		-,432
Error estándar de curtosis		,386
Mínimo		0
Máximo		24
Percentiles	25	12,00
	50	16,50
	75	21,00



Estadísticos

SATISFACCION

N	Válido	156
	Perdidos	0
Media		33,81
Desviación estándar		6,349
Asimetría		-,963
Error estándar de asimetría		,194
Curtosis		,972
Error estándar de curtosis		,386
Mínimo		14
Máximo		47
Percentiles	25	31,00
	50	35,00
	75	38,00

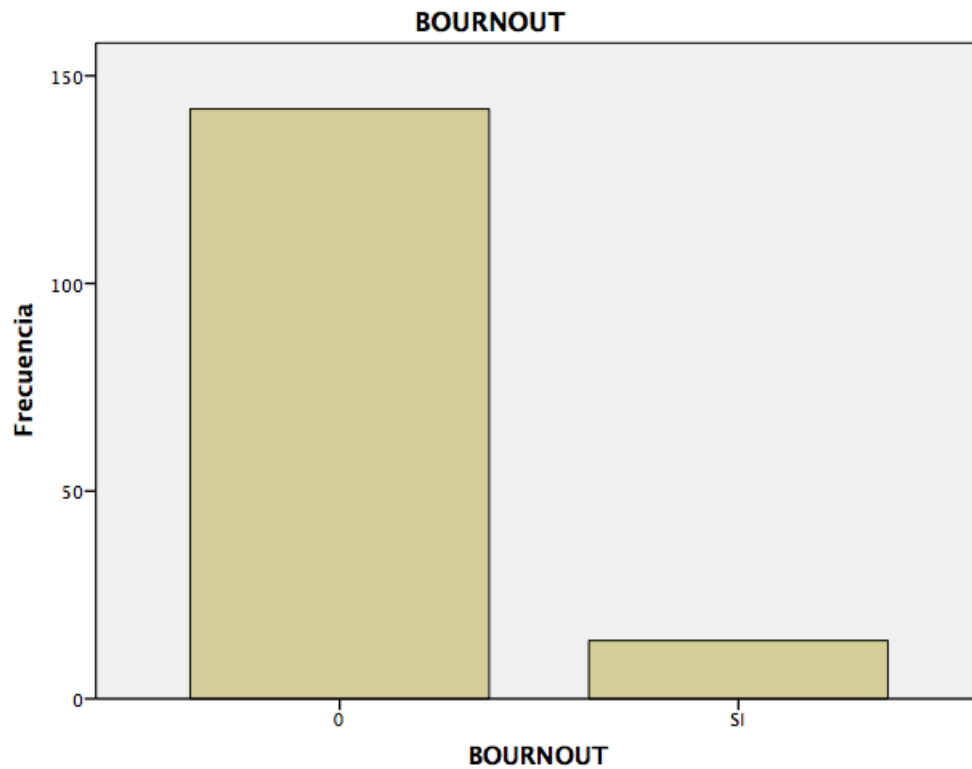


APÉNDICE D

GRAFICAS DEL SINDROME DE BURNOUT

BURNOUT

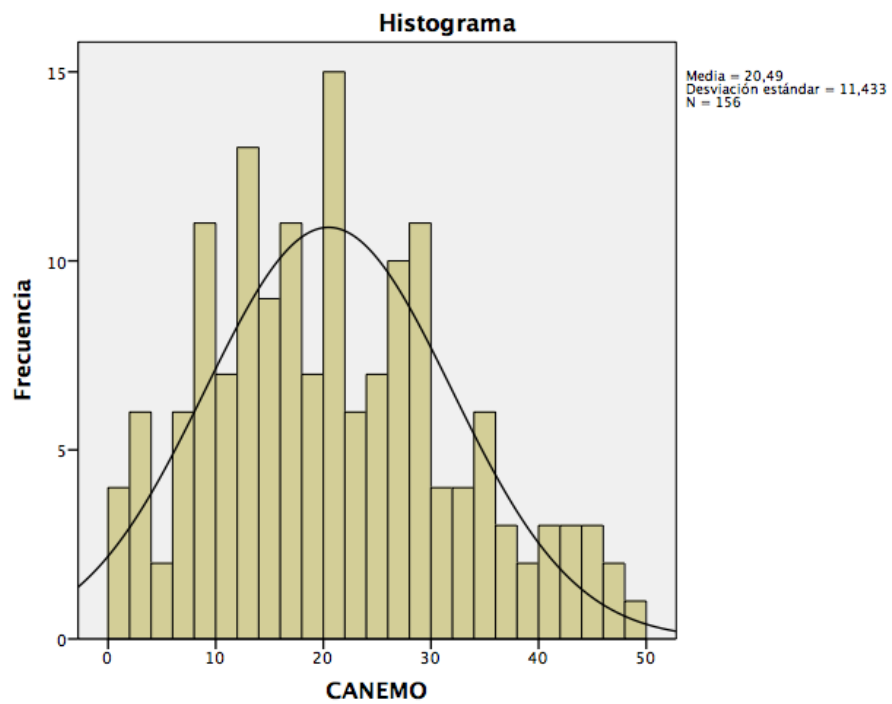
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 0	142	91,0	91,0	91,0
SI	14	9,0	9,0	100,0
Total	156	100,0	100,0	



Estadísticos

CANSANCIO EMOCIONAL

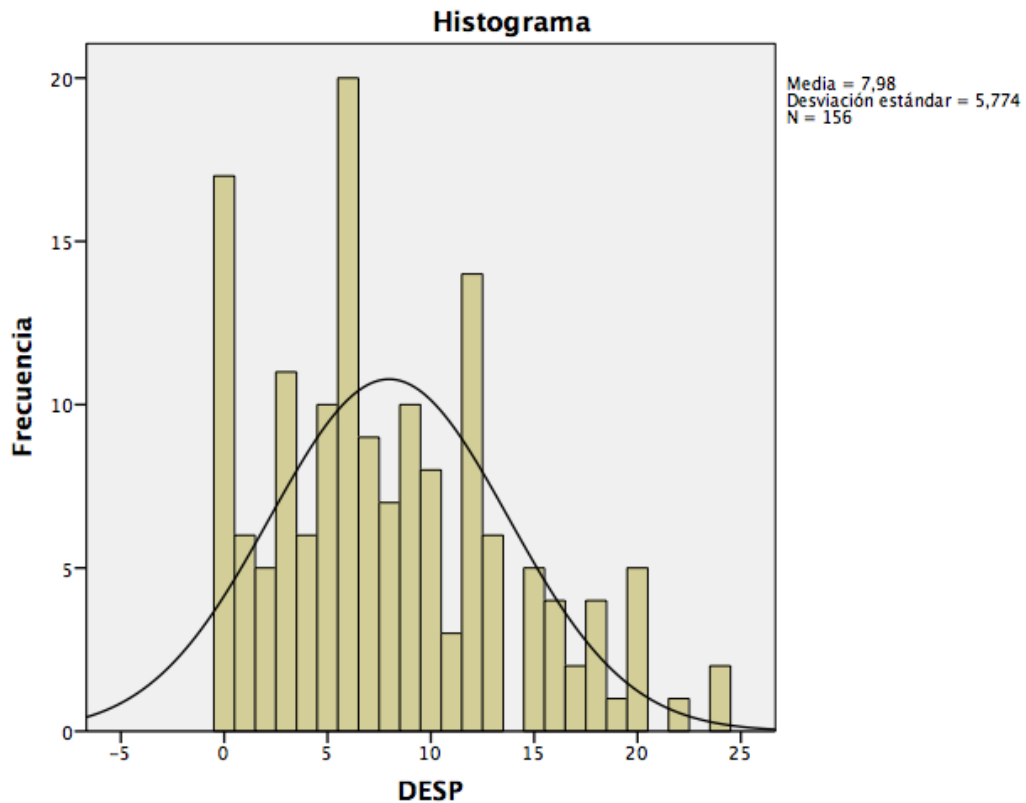
N	Válido	156
	Perdidos	0
Media		20,49
Desviación estándar		11,433
Asimetría		,394
Error estándar de asimetría		,194
Curtosis		-,507
Error estándar de curtosis		,386
Mínimo		1
Máximo		48
Percentiles	25	12,00
	50	20,00
	75	28,00



Estadísticos

DESPERSONALIZACION

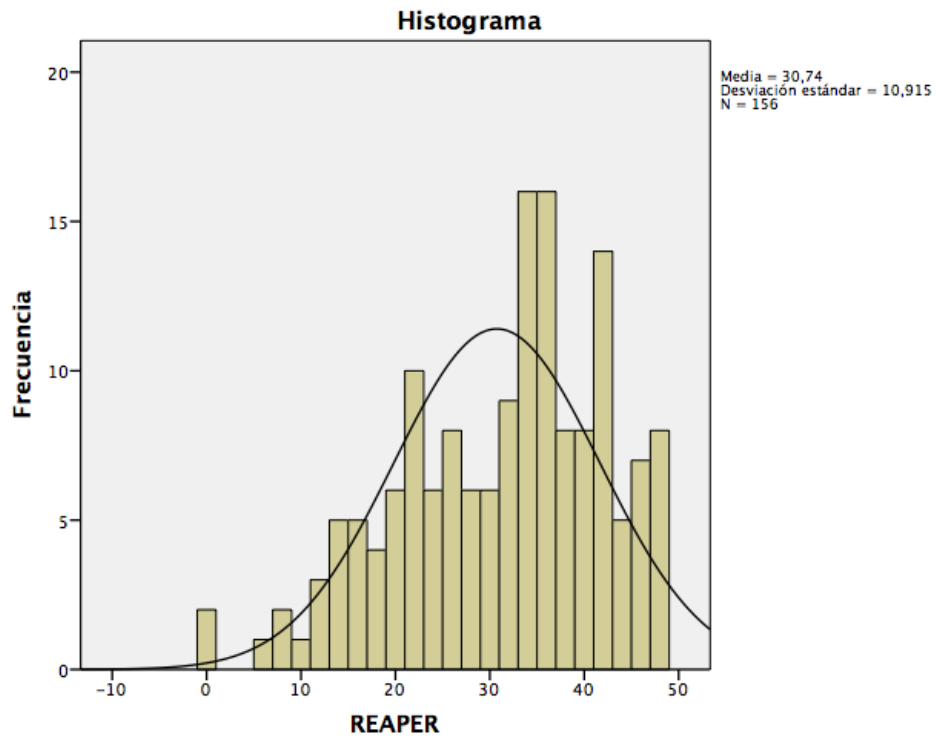
N	Válido	156
	Perdidos	0
Media		7,98
Desviación estándar		5,774
Asimetría		,618
Error estándar de asimetría		,194
Curtosis		-,171
Error estándar de curtosis		,386
Mínimo		0
Máximo		24
Percentiles	25	3,25
	50	7,00
	75	12,00



Estadísticos

REALIZACION PERSONAL

N	Válido	156
	Perdidos	0
Media		30,74
Desviación estándar		10,915
Asimetría		-,518
Error estándar de asimetría		,194
Curtosis		-,309
Error estándar de curtosis		,386
Mínimo		0
Máximo		48
Percentiles	25	22,25
	50	33,00
	75	40,00



APÉNDICE E

GRÁFICAS DE LAS PRUEBAS DE HIPÓTESIS

Hipótesis nula 1

Estadísticas de grupo

	BURNOUT	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
AD	NO	142	101,70	19,216	1,613
	SI	14	86,71	27,960	7,473

Prueba de muestras independientes

	Prueba de Levene de calidad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
	F	Sig.	t	Gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
								Inferior	Superior
AD Se asumen varianzas iguales	3,446	,065	2,662	154	,009	14,990	5,631	3,866	26,114
No se asumen varianzas iguales			1,961	14,236	,070	14,990	7,645	-1,381	31,361

Hipótesis nula 2

Estadísticas de grupo

	BURNOUT	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
CONCENSO	NO	142	42,30	10,595	,889
	SI	14	37,57	14,394	3,847

Prueba de muestras independientes

	Prueba de Levene de calidad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
	F	Sig.	T	Gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
								Inferior	Superior
CO NC	,962	,328	1,540	154	,126	4,731	3,072	-1,337	10,800
EN SO			1,198	14,422	,250	4,731	3,948	-3,714	13,177

Hipótesis nula 3

Estadísticas de grupo

	BURNOUT	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
SATISFACCION	NO	142	34,20	6,034	,506
	SI	14	29,79	8,164	2,182

Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene de calidad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
		F	Sig.	T	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
									Inferior	Superior
CON- CENSO	Se asumen varianzas iguales	,962	,328	1,540	154	,126	4,731	3,072	-1,337	10,800
	No se asumen varianzas iguales			1,198	14,422	,250	4,731	3,948	-3,714	13,177

Hipótesis nula 4

Estadísticas de grupo

	BURNOUT	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
COHESION	NO	142	16,34	5,493	,461
	SI	14	11,93	6,044	1,615

Prueba de muestras independientes

	Prueba de Levene de calidad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias							
	F	Sig.	T	Gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		
								Inferior	Superior	
COHESION Se asumen varianzas iguales No se asumen varianzas iguales	,106	,745	2,841	154	,005	4,409	1,552	1,343	7,476	
			2,625	15,194	,019	4,409	1,680	,833	7,986	

Hipótesis nula 5

Estadísticas de grupo

	BURNOUT	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
EXPCAR	NO	142	8,86	2,175	,183
	SI	14	7,43	3,390	,906

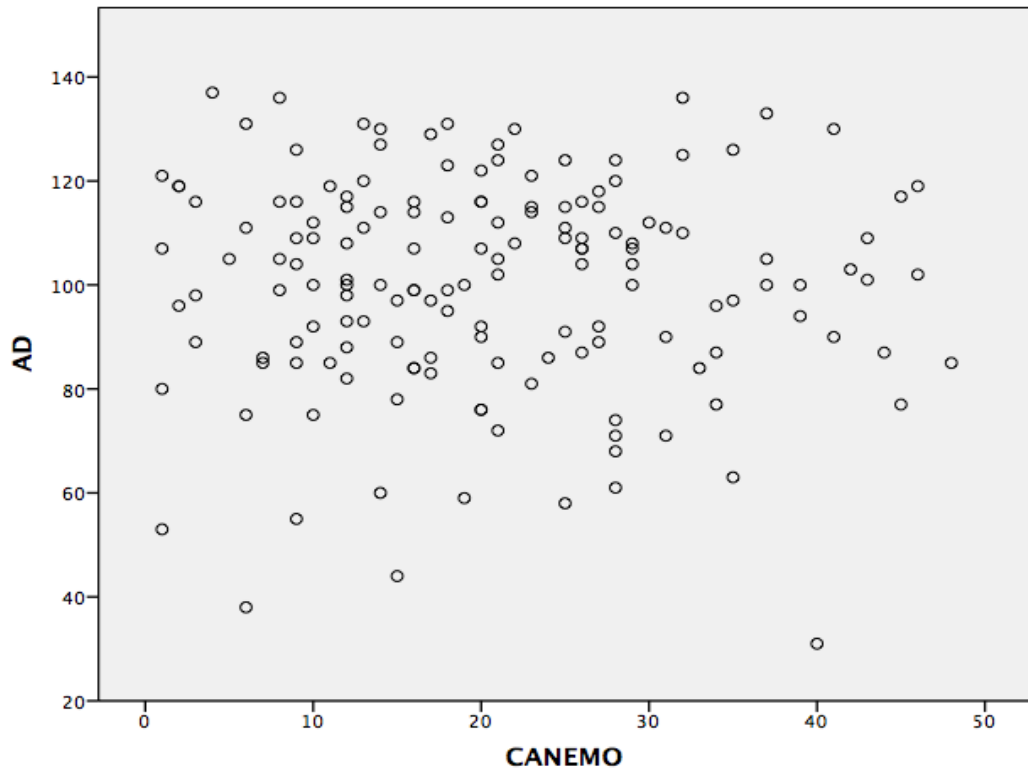
Prueba de muestras independientes

	Prueba de Levene de calidad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
	F	Sig.	t	Gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
								Inferior	Superior
EX-PCA R	5,832	,017	2,218	154	,028	1,431	,645	,156	2,705
Se asumen varianzas iguales No se asumen varianzas iguales			1,548	14,075	,144	1,431	,924	-,551	3,412

Hipótesis nula 6

Correlaciones

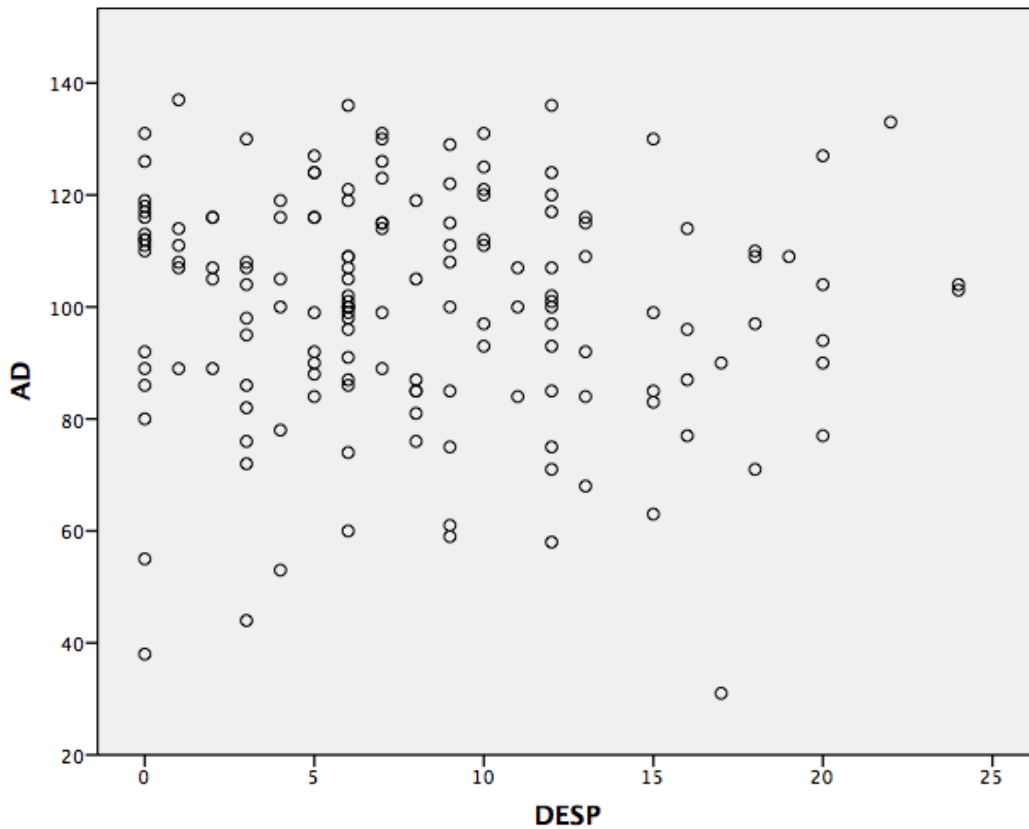
		AD	CANEMO
AD	Correlación de Pearson	1	-,026
	Sig. (bilateral)		,744
	N	156	156
CANEMO	Correlación de Pearson	-,026	1
	Sig. (bilateral)	,744	
	N	156	156



Hipótesis nula 7

Correlaciones

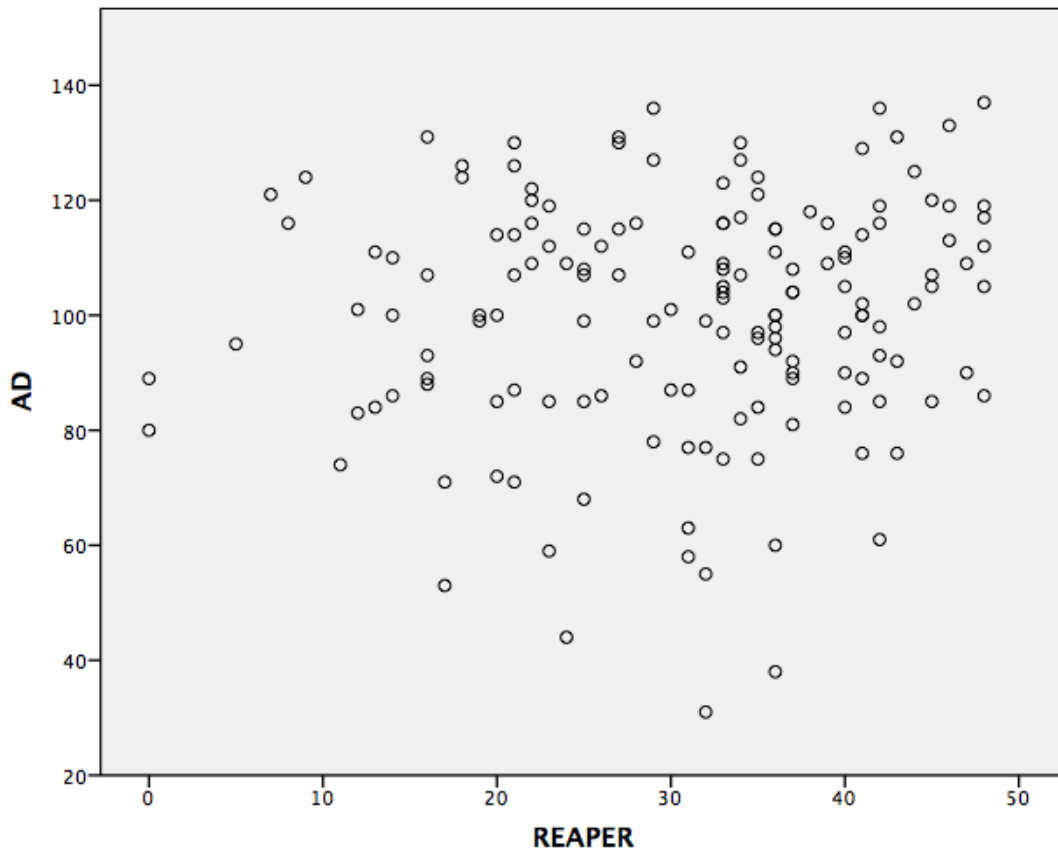
		AD	DESP
AD	Correlación de Pearson	1	,071
	Sig. (bilateral)		,377
	N	156	156
DESP	Correlación de Pearson	,071	1
	Sig. (bilateral)	,377	
	N	156	156



Hipótesis nula 8

Correlaciones

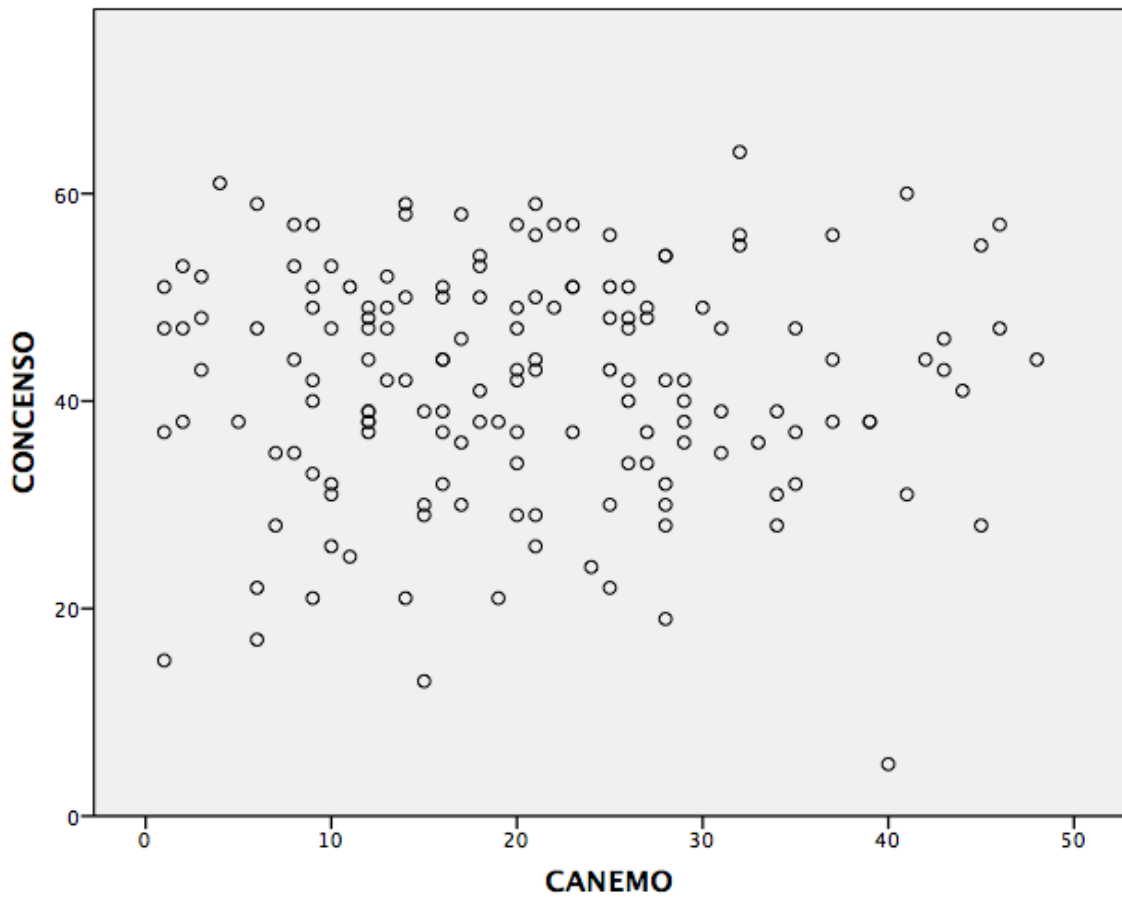
		AD	REAPER
AD	Correlación de Pearson	1	,100
	Sig. (bilateral)		,215
	N	156	156
REAPER	Correlación de Pearson	,100	1
	Sig. (bilateral)	,215	
	N	156	156



Hipótesis nula 9

Correlaciones

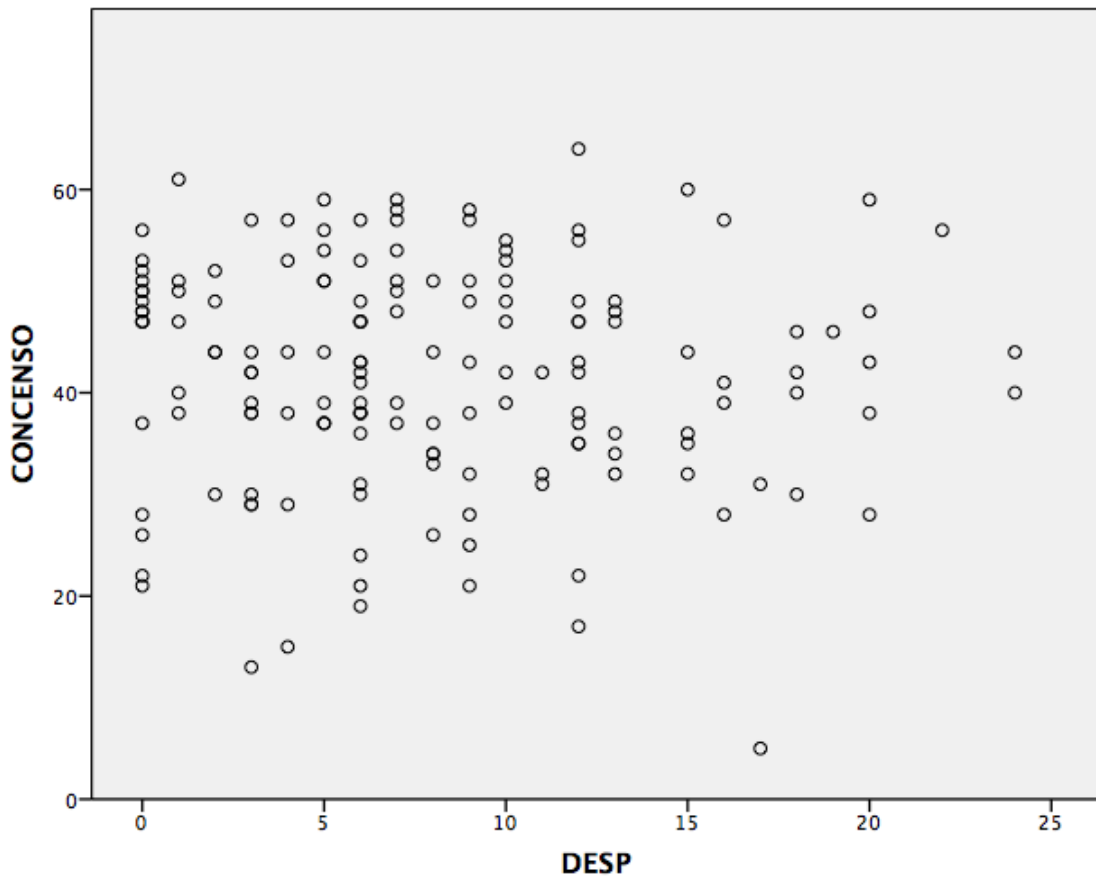
		CONCENSO	CANEMO
CONCENSO	Correlación de Pearson	1	,003
	Sig. (bilateral)		,972
	N	156	156
CANEMO	Correlación de Pearson	,003	1
	Sig. (bilateral)	,972	
	N	156	156



Hipótesis nula 10

Correlaciones

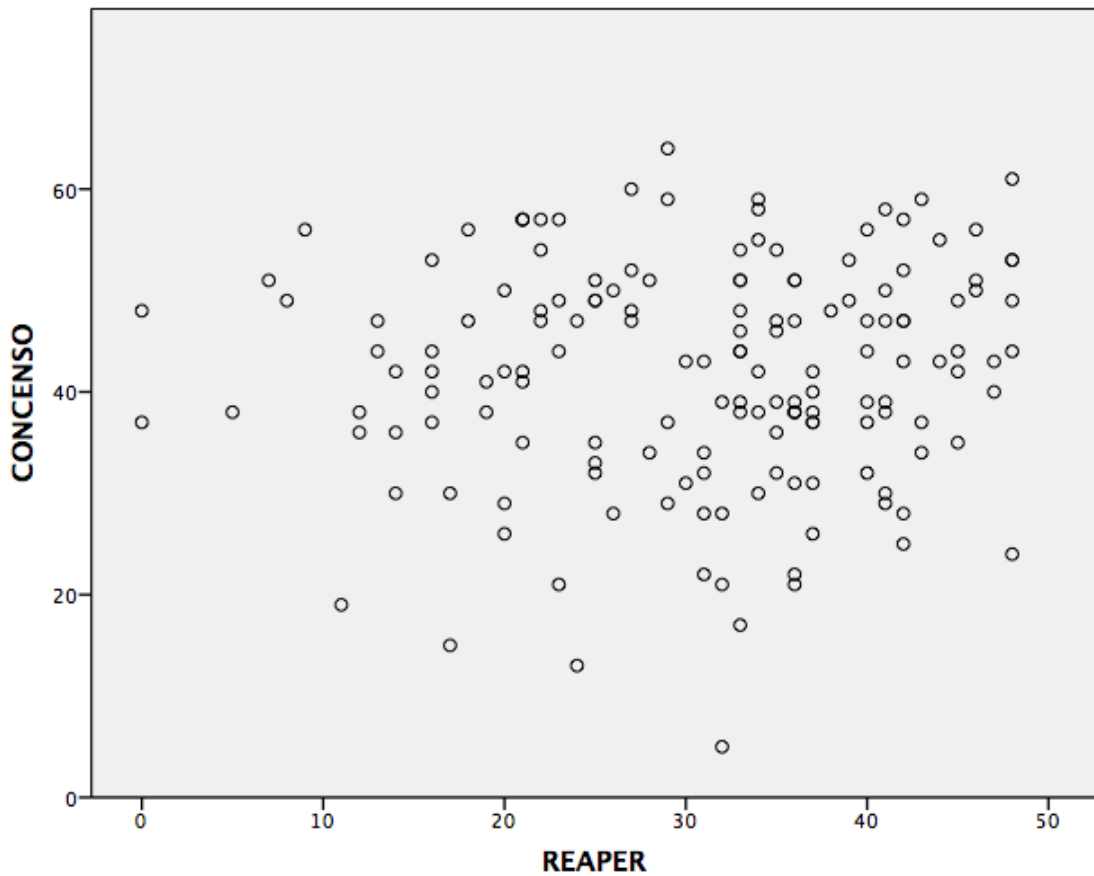
		CONCENSO	DESP
CONCENSO	Correlación de Pearson	1	-,045
	Sig. (bilateral)		,578
	N	156	156
DESP	Correlación de Pearson	-,045	1
	Sig. (bilateral)	,578	
	N	156	156



Hipótesis nula 11

Correlaciones

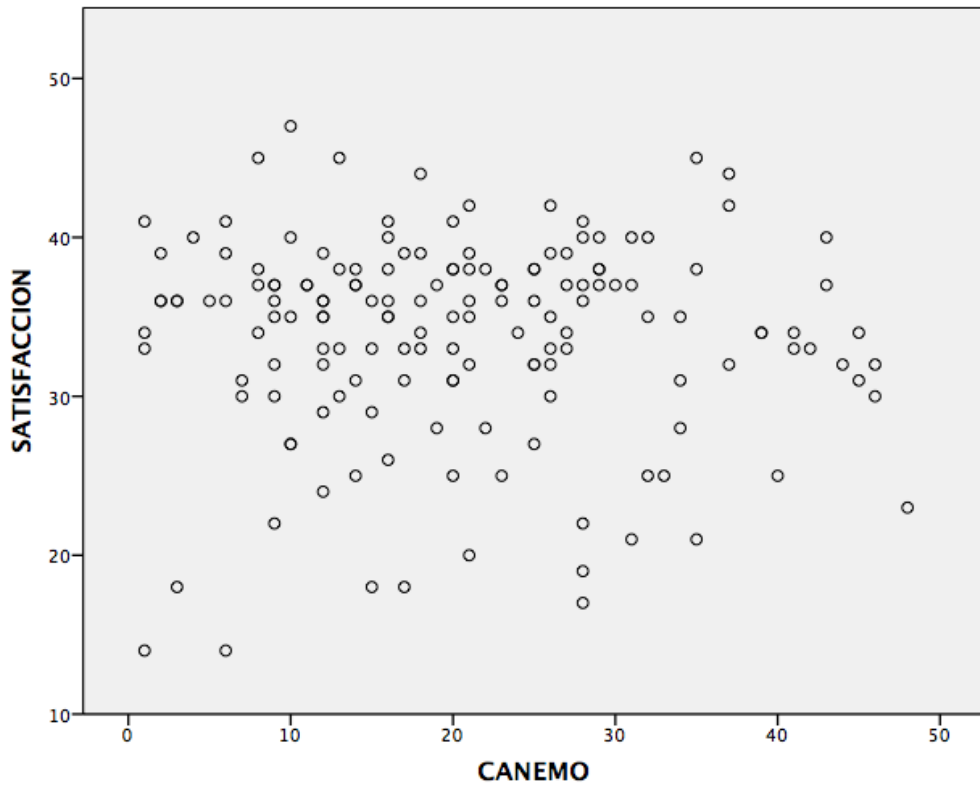
		CONCENSO	REAPER
CONCENSO	Correlación de Pearson	1	,057
	Sig. (bilateral)		,481
	N	156	156
REAPER	Correlación de Pearson	,057	1
	Sig. (bilateral)	,481	
	N	156	156



Hipótesis nula 12

Correlaciones

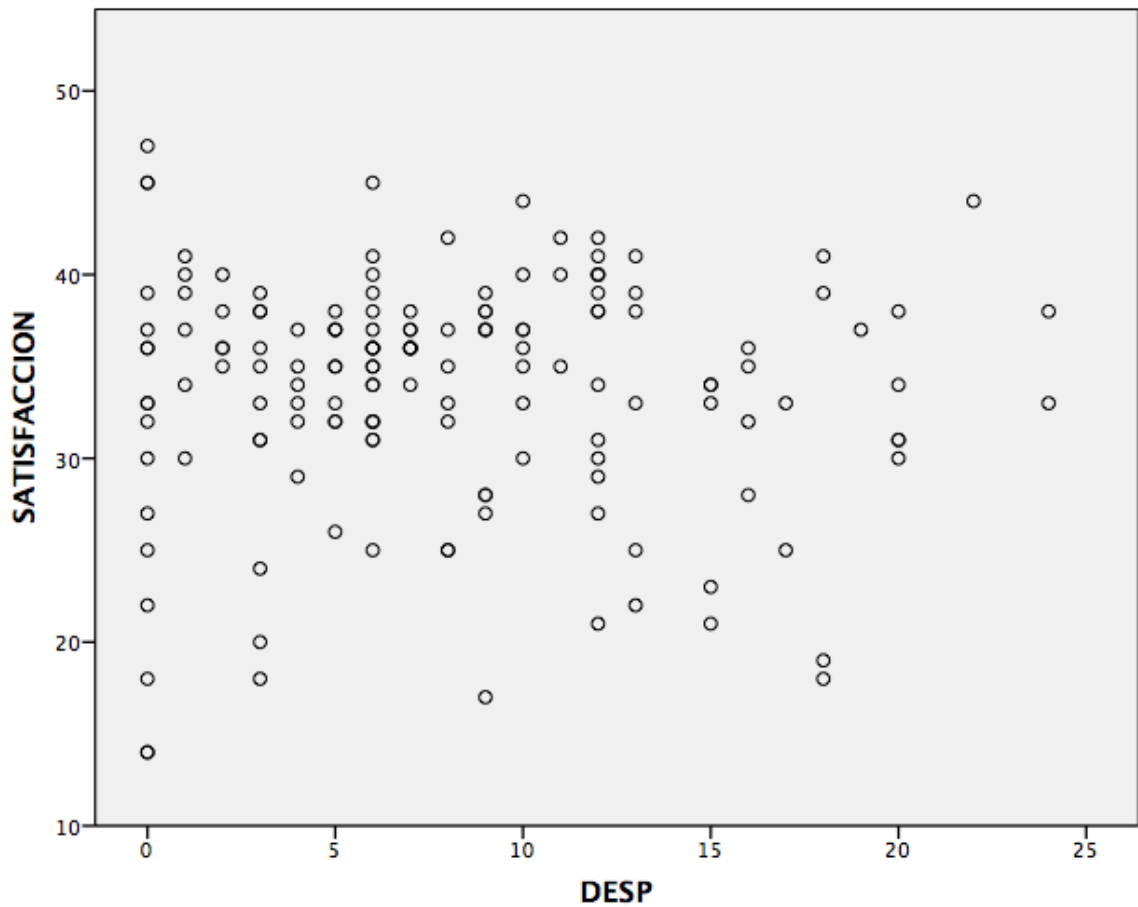
		SATISFAC- CION	CANEMO
SATISFACCION	Correlación de Pearson	1	-,030
	Sig. (bilateral)		,710
	N	156	156
CANEMO	Correlación de Pearson	-,030	1
	Sig. (bilateral)	,710	
	N	156	156



Hipótesis nula 13

Correlaciones

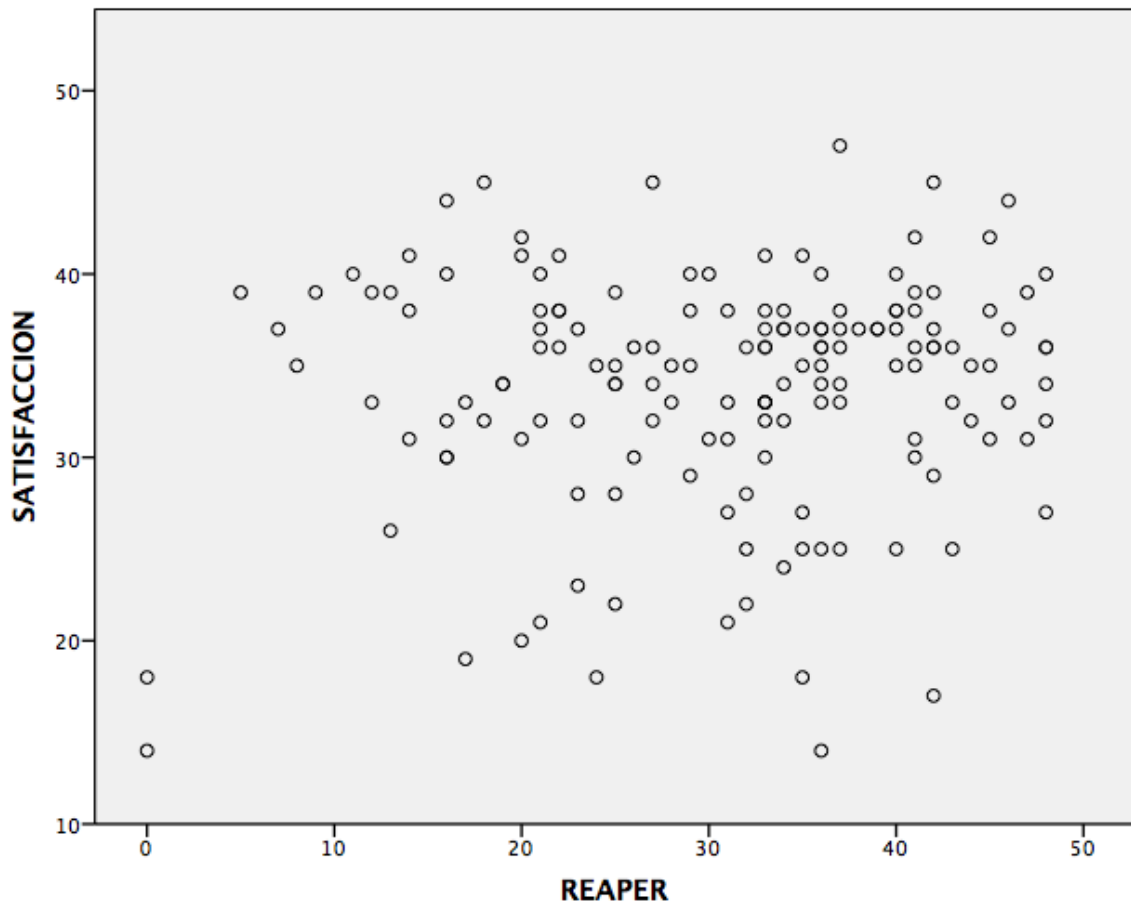
		SATISFACCION	DESP
SATISFACCION	Correlación de Pearson	1	-,001
	Sig. (bilateral)		,994
	N	156	156
DESP	Correlación de Pearson	-,001	1
	Sig. (bilateral)	,994	
	N	156	156



Hipótesis nula 14

Correlaciones

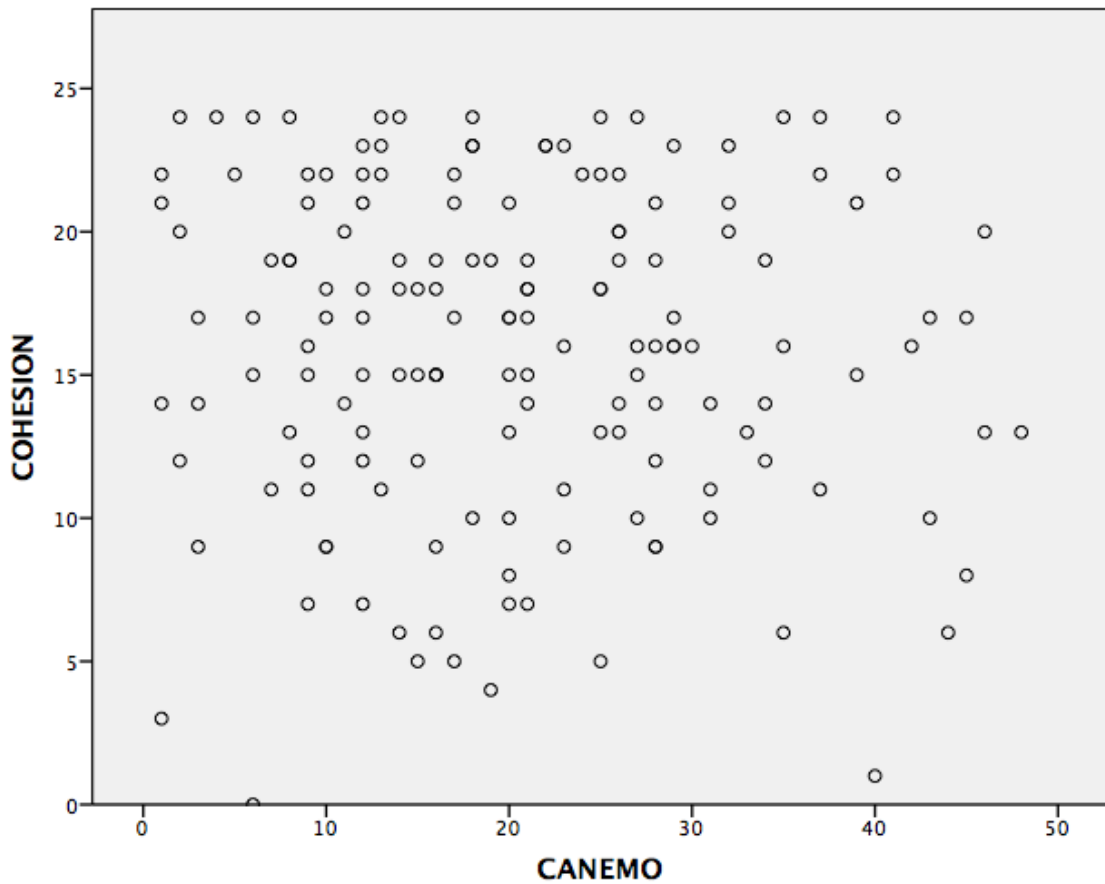
		SATISFACCION	REAPER
SATISFACCION	Correlación de Pearson	1	,102
	Sig. (bilateral)		,204
	N	156	156
REAPER	Correlación de Pearson	,102	1
	Sig. (bilateral)	,204	
	N	156	156



Hipótesis nula 15

Correlaciones

		COHESION	CANEMO
COHESION	Correlación de Pearson	1	-,040
	Sig. (bilateral)		,624
	N	156	156
CANEMO	Correlación de Pearson	-,040	1
	Sig. (bilateral)	,624	
	N	156	156

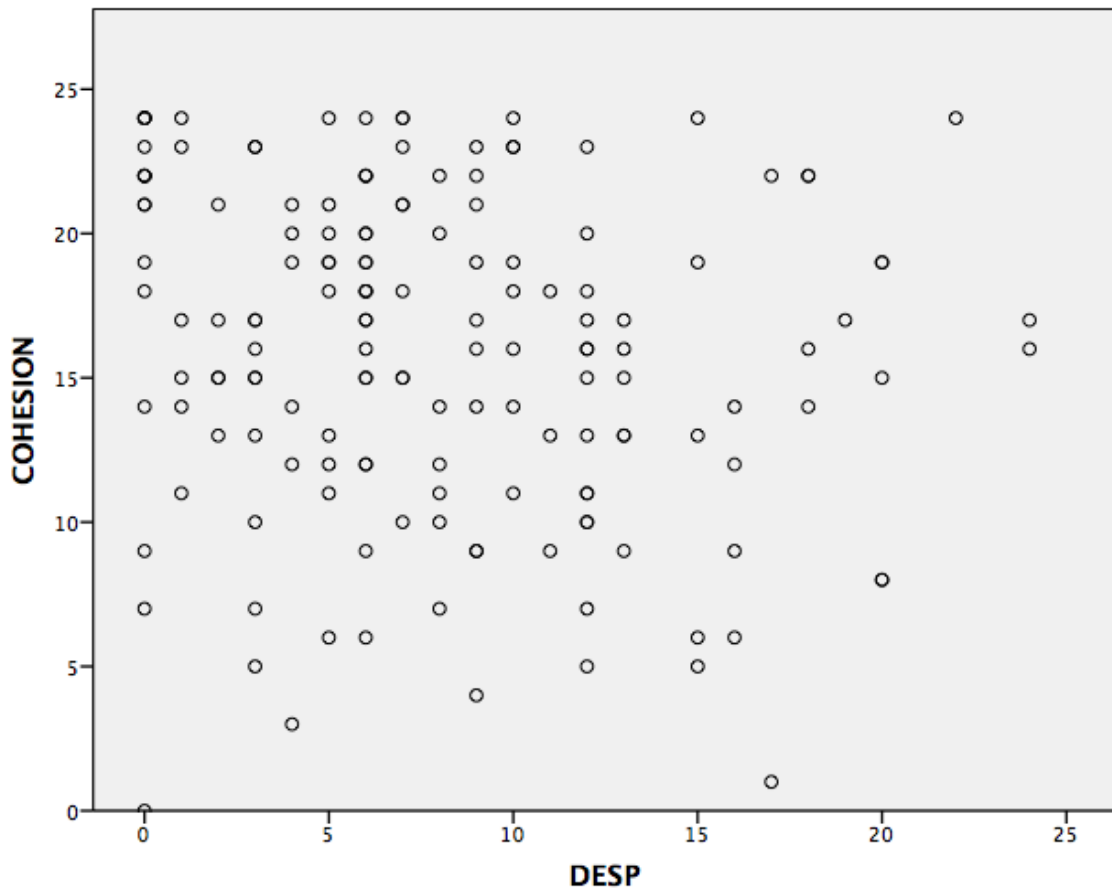


Hipótesis nula 16

Correlaciones

		COHESION	DESP
COHESION	Correlación de Pearson	1	-,162*
	Sig. (bilateral)		,043
	N	156	156
DESP	Correlación de Pearson	-,162*	1
	Sig. (bilateral)	,043	
	N	156	156

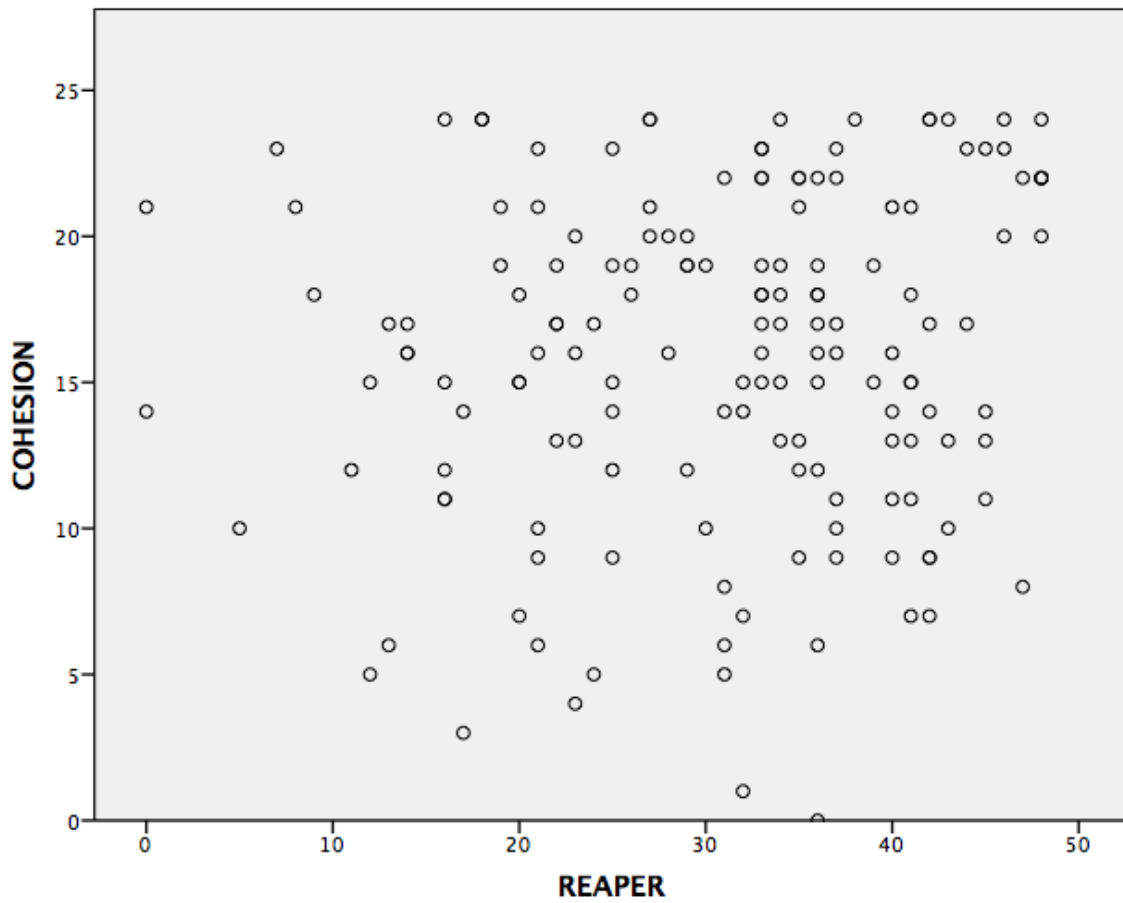
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).



Hipótesis nula 17

Correlaciones

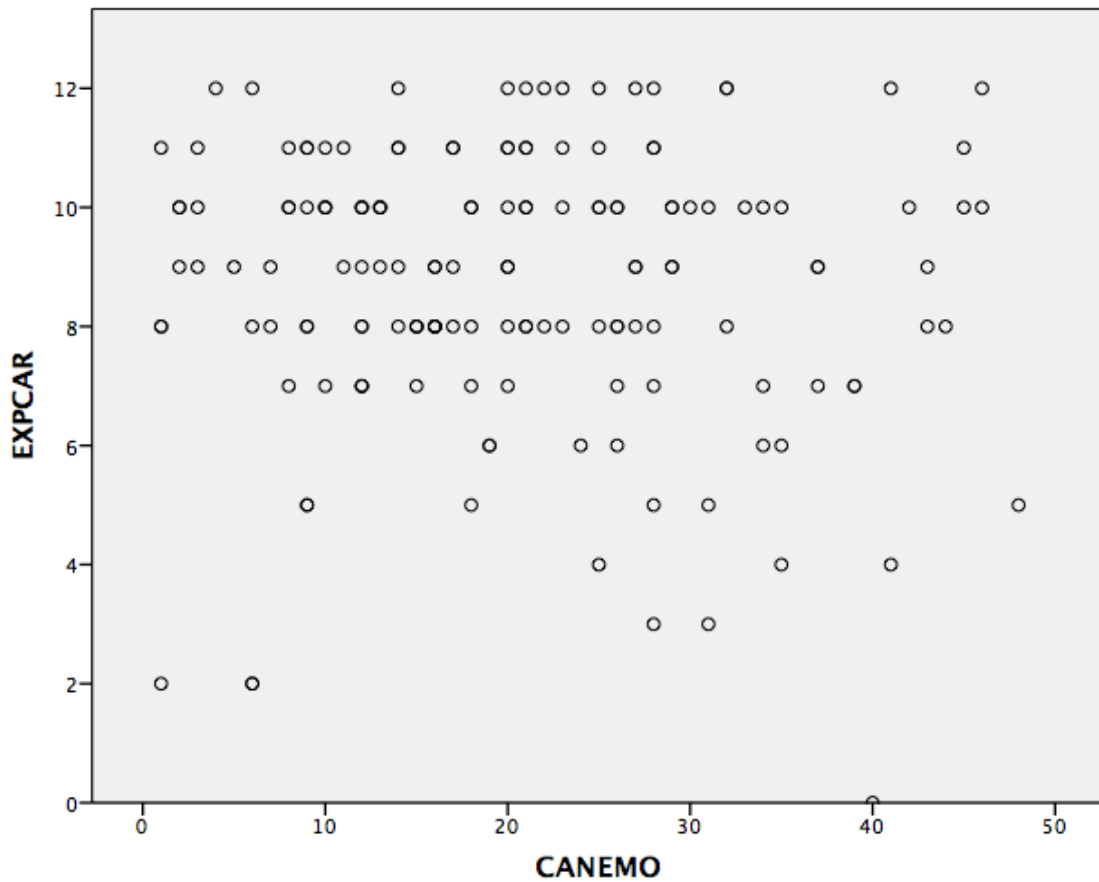
		COHESION	REAPER
COHESION	Correlación de Pearson	1	,111
	Sig. (bilateral)		,166
	N	156	156
REAPER	Correlación de Pearson	,111	1
	Sig. (bilateral)	,166	
	N	156	156



Hipótesis nula 18

Correlaciones

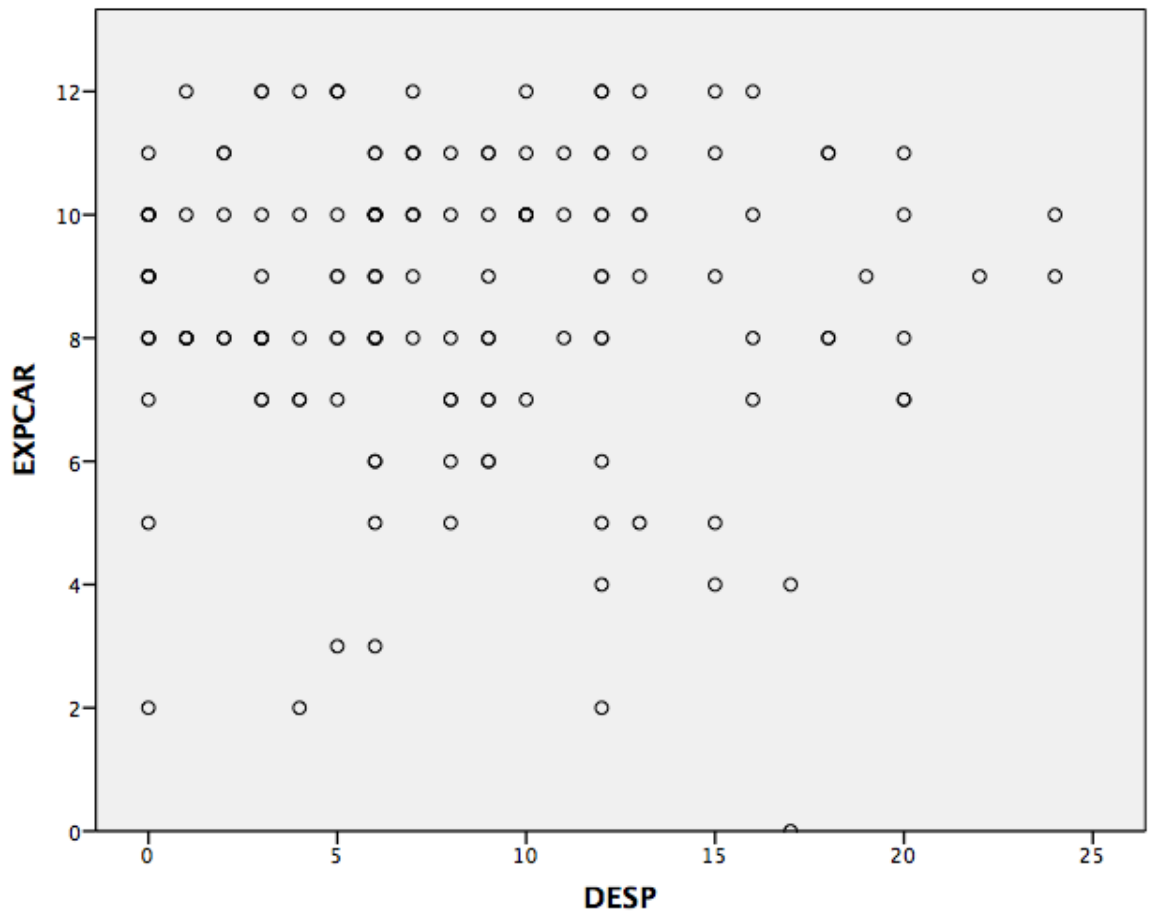
		EXPCAR	CANEMO
EXPCAR	Correlación de Pearson	1	-,067
	Sig. (bilateral)		,406
	N	156	156
CANEMO	Correlación de Pearson	-,067	1
	Sig. (bilateral)	,406	
	N	156	156



Hipótesis nula 19

Correlaciones

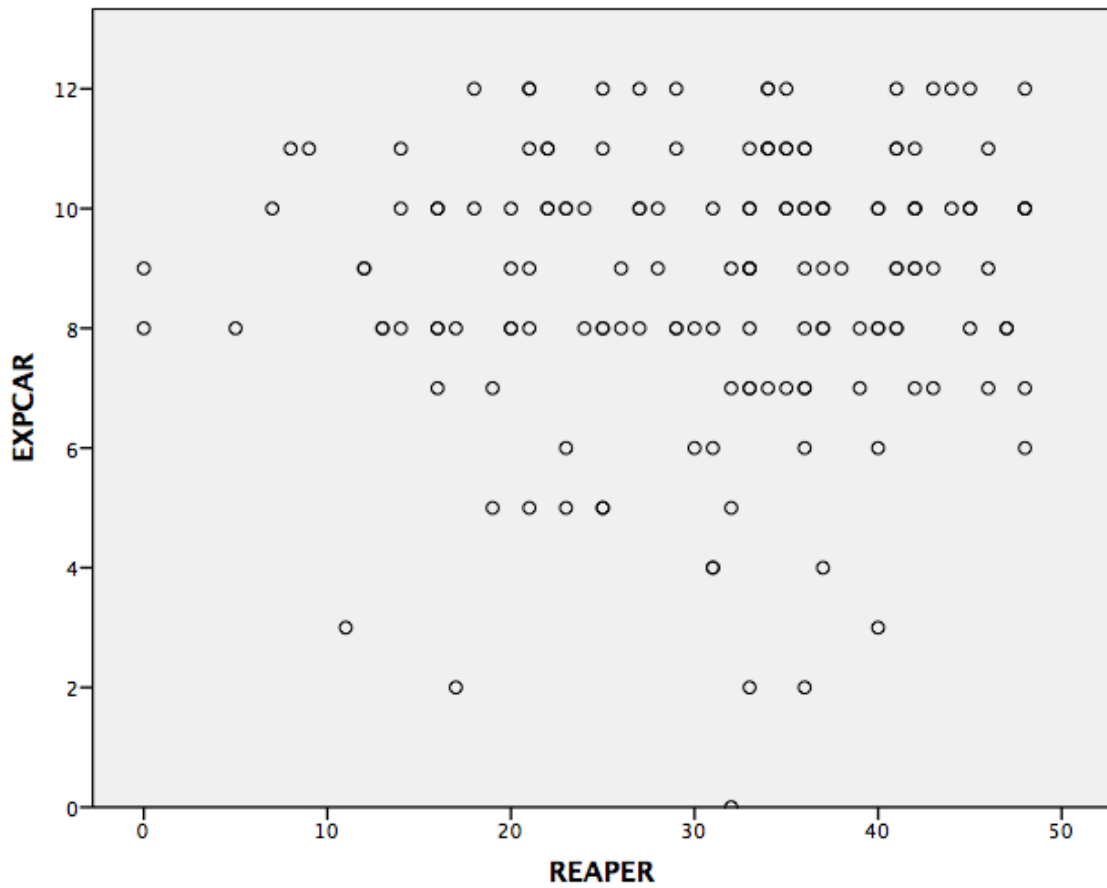
		EXPCAR	DESP
EXPCAR	Correlación de Pearson	1	-,018
	Sig. (bilateral)		,822
	N	156	156
DESP	Correlación de Pearson	-,018	1
	Sig. (bilateral)	,822	
	N	156	156



Hipótesis nula 20

Correlaciones

		EXPCAR	REAPER
EXPCAR	Correlación de Pearson	1	,060
	Sig. (bilateral)		,454
	N	156	156
REAPER	Correlación de Pearson	,060	1
	Sig. (bilateral)	,454	
	N	156	156



Hipótesis nula 21

Estadísticas de grupo

	BURNOU T	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
ANCON	NO	142	9,1254	7,27532	,61053
	SI	14	8,4286	6,53646	1,74694

Hipótesis nula 22

Prueba de muestras independientes

	Prueba de Levene de calidad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
	F	Sig.	T	Gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
								Inferior	Superior
A Se asumen varianzas iguales	,612	,435	,345	154	,731	,69685	2,02136	-3,29631	4,69002
N No se asumen varianzas iguales			,377	16,347	,711	,69685	1,85055	-3,21939	4,61309

Prueba de muestras independientes

	Prueba de Levene de calidad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
	F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
								Inferior	Superior
TIE-NOV Se asumen varianzas iguales	,074	,786	-,474	154	,636	-,277	,584	-1,431	,877

No se asumen varianzas iguales									
			,500	16,068	,624	,277	,553	1,44	,896
								9	

Estadísticas de grupo

	BURNOUT	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
TIENOV	NO	142	2,33	2,096	,176
	SI	14	2,61	1,963	,525

Hipótesis nula 23

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	,737 ^a	2	,692
Razón de verosimilitud	,706	2	,703
Asociación lineal por lineal	,534	1	,465
N de casos válidos	156		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,62.

Hipótesis nula 24

Descriptivos

CANEMO

	N	Media	Des- viación están- dar	Error es- tándar	95% del inter- valo de con- fianza para la media		Mí- ni- mo	Má- xi- mo
					Límite infer- rior	Límite supe- rior		
Casado	105	21,17	11,426	1,115	18,96	23,38	1	46
Union Libre	33	19,30	11,050	1,923	15,39	23,22	1	46
Divorcia- do/Separado	18	18,67	12,414	2,926	12,49	24,84	1	48
Total	156	20,49	11,433	,915	18,68	22,30	1	48

Prueba de homogeneidad de varianzas

CANEMO

Estadísti- co de Le- vene	df1	df2	Sig.
,016	2	153	,984

ANOVA

CANEMO

	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrá- tica	F	Sig.
Entre grupos	155,090	2	77,545	,590	,555
Dentro de grupos	20103,884	153	131,398		
Total	20258,974	155			

Comparaciones múltiples

Variable dependiente: CANEMO

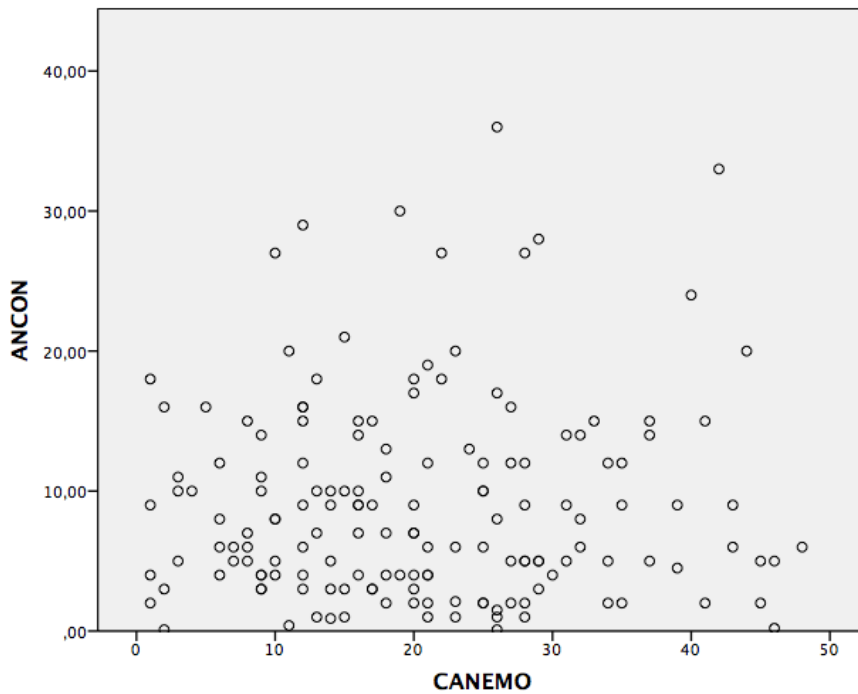
	(I) SITPAR	(J) SITPAR	Diferencia de medias (I-J)	Error estándar	Sig.	95% de intervalo de confianza	
						Límite inferior	Límite superior
HSD Tukey	Casado	Unión Libre	1,868	2,288	,693	-3,55	7,28
		Divorciado/Separado	2,505	2,924	,668	-4,42	9,43
	Unión Libre	Casado	-1,868	2,288	,693	-7,28	3,55
		Divorciado/Separado	,636	3,359	,980	-7,31	8,59
	Divorciado/Separado	Casado	-2,505	2,924	,668	-9,43	4,42
		Unión Libre	-,636	3,359	,980	-8,59	7,31
T3 Dunnett	Casado	Unión Libre	1,868	2,223	,785	-3,60	7,34
		Divorciado/Separado	2,505	3,131	,809	-5,55	10,56
	Unión Libre	Casado	-1,868	2,223	,785	-7,34	3,60
		Divorciado/Separado	,636	3,502	,997	-8,17	9,44
	Divorciado/Separado	Casado	-2,505	3,131	,809	-10,56	5,55
		Unión Libre	-,636	3,502	,997	-9,44	8,17
Dunnett C	Casado	Unión Libre	1,868	2,223		-3,55	7,29
		Divorciado/Separado	2,505	3,131		-5,45	10,46
	Unión Libre	Casado	-1,868	2,223		-7,29	3,55

	Divorciado/Separado	,636	3,502		-8,23	9,51
Divorciado/Separado	Casado	-2,505	3,131		-10,46	5,45
	Unión Libre	-,636	3,502		-9,51	8,23

Hipótesis nula 25

Correlaciones

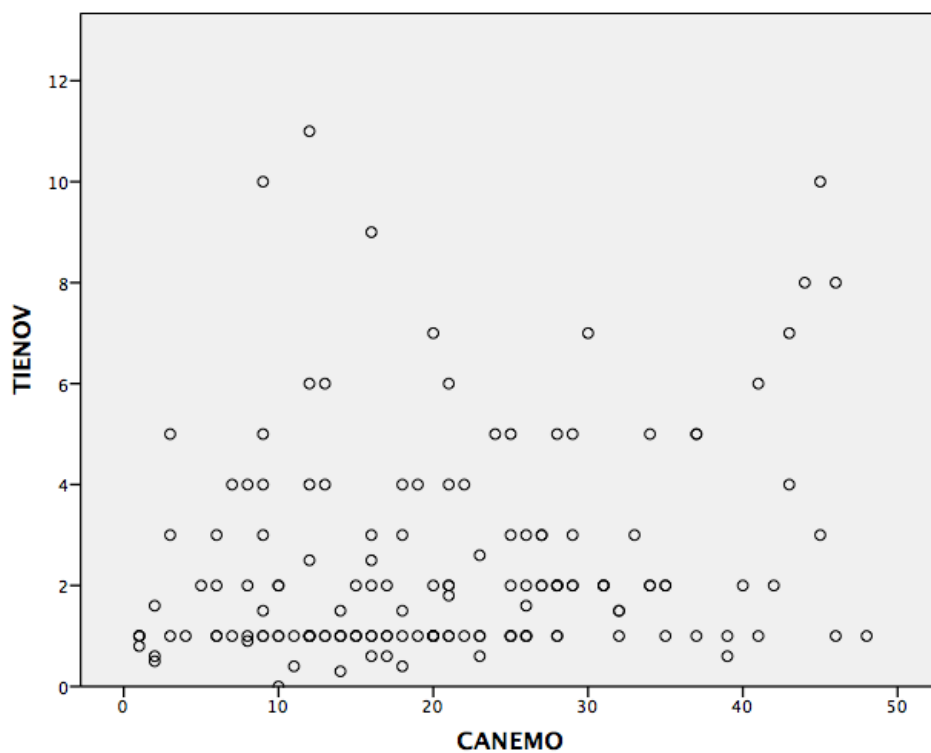
		ANCON	CANEMO
ANCON	Correlación de Pearson	1	,040
	Sig. (bilateral)		,617
	N	156	156
CANEMO	Correlación de Pearson	,040	1
	Sig. (bilateral)	,617	
	N	156	156



Hipótesis nula 26

Correlaciones

		CANEMO	TIENOV
CANEMO	Correlación de Pearson	1	,216**
	Sig. (bilateral)		,007
	N	156	156
TIENOV	Correlación de Pearson	,216**	1
	Sig. (bilateral)	,007	
	N	156	156



Hipótesis nula 27

Descriptivos

DESP

	N	Media	Desviación estándar	Error estándar	95% del intervalo de confianza para la media		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
Casado	105	8,07	5,902	,576	6,92	9,21	0	24
Unión Libre	33	8,21	5,721	,996	6,18	10,24	0	24
Divorciado/Separado	18	7,06	5,308	1,251	4,42	9,70	0	18
Total	156	7,98	5,774	,462	7,07	8,89	0	24

Prueba de homogeneidad de varianzas

DESP

Estadístico de Levene	df1	df2	Sig.
,291	2	153	,748

ANOVA

DESP

	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	17,949	2	8,975	,267	,766
Dentro de grupos	5148,993	153	33,654		
Total	5166,942	155			

Comparaciones múltiples

Variable dependiente: DESP

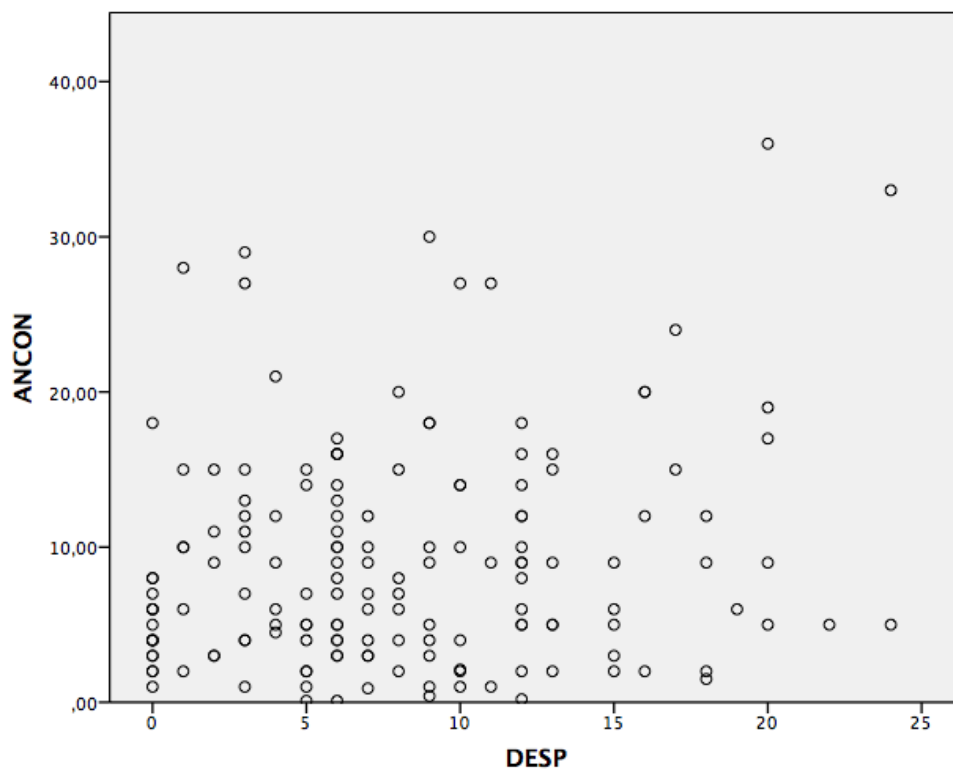
	(I) SIT-PAR	(J) SIT-PAR	Diferencia de medias (I-J)	Error estándar	Sig.	95% de intervalo de confianza	
						Límite inferior	Límite superior
HSD Tukey	Casado	Unión Libre	-,145	1,158	,991	-2,89	2,59

		Divorciado/Separado	1,011	1,480	,774	-2,49	4,51
	Unión Libre	Casado	,145	1,158	,991	-2,59	2,89
		Divorciado/Separado	1,157	1,700	,775	-2,87	5,18
	Divorciado/Separado	Casado	-1,011	1,480	,774	-4,51	2,49
		Unión Libre	-1,157	1,700	,775	-5,18	2,87
T3 Dun- nett	Casado	Unión Libre	-,145	1,151	,999	-2,98	2,68
		Divorciado/Separado	1,011	1,377	,845	-2,50	4,53
	Unión Libre	Casado	,145	1,151	,999	-2,68	2,98
		Divorciado/Separado	1,157	1,599	,850	-2,83	5,15
	Divorciado/Separado	Casado	-1,011	1,377	,845	-4,53	2,50
		Unión Libre	-1,157	1,599	,850	-5,15	2,83
Dun- nett C	Casado	Unión Libre	-,145	1,151		-2,95	2,66
		Divorciado/Separado	1,011	1,377		-2,48	4,50
	Unión Libre	Casado	,145	1,151		-2,66	2,95
		Divorciado/Separado	1,157	1,599		-2,88	5,19
	Divorciado/Separado	Casado	-1,011	1,377		-4,50	2,48
		Unión Libre	-1,157	1,599		-5,19	2,88

Hipótesis nula 28

Correlaciones

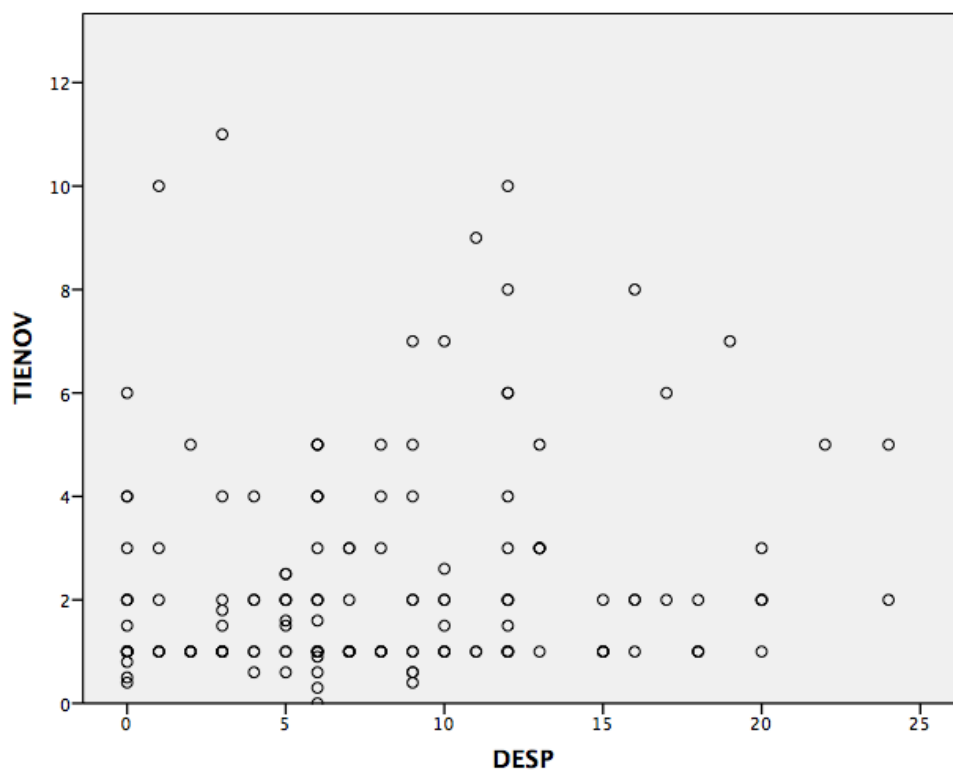
		DESP	ANCON
DESP	Correlación de Pearson	1	,183*
	Sig. (bilateral)		,022
	N	156	156
ANCON	Correlación de Pearson	,183*	1
	Sig. (bilateral)	,022	
	N	156	156



Hipótesis nula 29

Correlaciones

		DESP	TIENOV
DESP	Correlación de Pearson	1	,143
	Sig. (bilateral)		,075
	N	156	156
TIENOV	Correlación de Pearson	,143	1
	Sig. (bilateral)	,075	
	N	156	156



Hipótesis nula 30

Descriptivos

REAPER

	N	Media	Desviación estándar	Error estándar	95% del intervalo de confianza para la media		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
Casado	105	30,76	10,975	1,071	28,64	32,89	0	48
Unión Libre	33	30,15	10,186	1,773	26,54	33,76	8	48
Divorciado/Separado	18	31,72	12,342	2,909	25,58	37,86	0	46
Total	156	30,74	10,915	,874	29,02	32,47	0	48

Prueba de homogeneidad de varianzas

REAPER

Estadístico de Levene	df1	df2	Sig.
,121	2	153	,886

ANOVA

REAPER

	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	28,842	2	14,421	,120	,887
Dentro de grupos	18436,901	153	120,503		
Total	18465,744	155			

Comparaciones múltiples

Variable dependiente: REAPER

(I) SITPAR	(J) SIT-PAR	Diferencia de medias (I-J)	Error estándar	Sig.	95% de intervalo de confianza

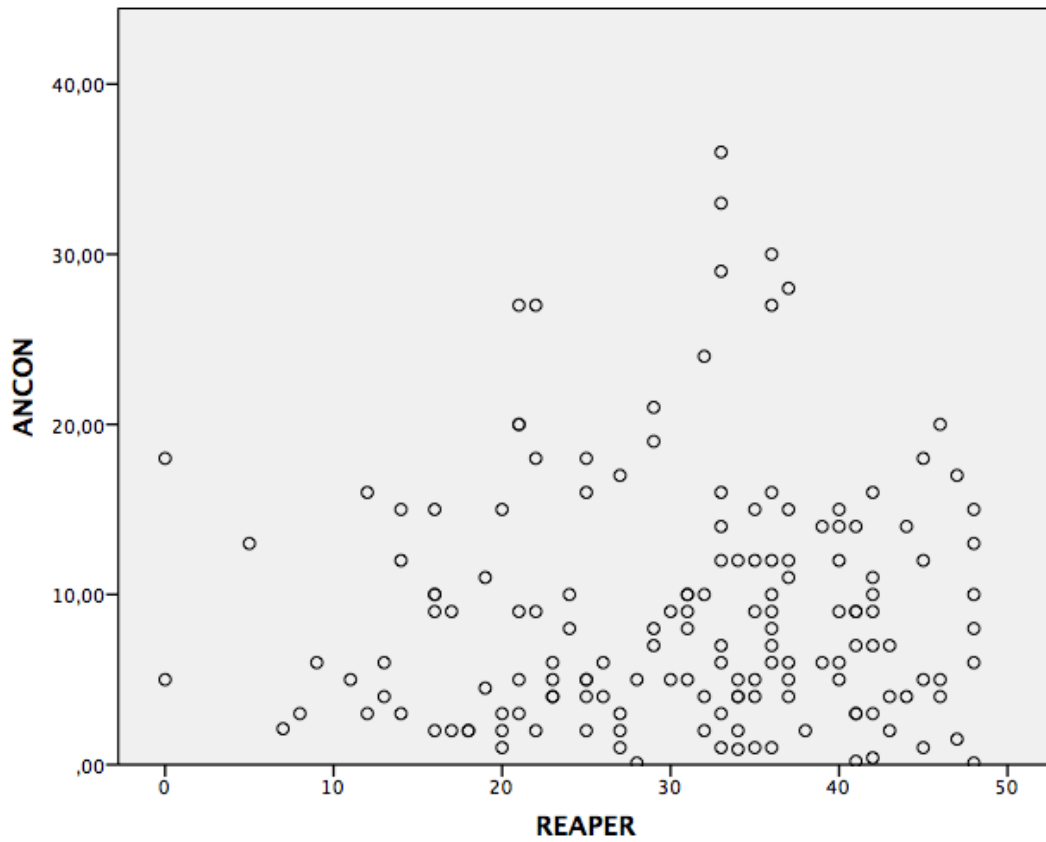
						Límite inferior	Límite superior
HSD Tukey	Casado	Unión Libre	,610	2,191	,958	-4,57	5,80
		Divorciado/Separado	-,960	2,800	,937	-7,59	5,67
	Unión Libre	Casado	-,610	2,191	,958	-5,80	4,57
		Divorciado/Separado	-1,571	3,217	,877	-9,18	6,04
Divorciado/Separado	Casado	,960	2,800	,937	-5,67	7,59	
	Unión Libre	1,571	3,217	,877	-6,04	9,18	
T3 Dunnett	Casado	Unión Libre	,610	2,072	,987	-4,48	5,70
		Divorciado/Separado	-,960	3,100	,985	-8,94	7,02
	Unión Libre	Casado	-,610	2,072	,987	-5,70	4,48
		Divorciado/Separado	-1,571	3,407	,955	-10,17	7,03
Divorciado/Separado	Casado	,960	3,100	,985	-7,02	8,94	
	Unión Libre	1,571	3,407	,955	-7,03	10,17	
Dunnett C	Casado	Unión Libre	,610	2,072		-4,44	5,66
		Divorciado/Separado	-,960	3,100		-8,84	6,92
	Unión Libre	Casado	-,610	2,072		-5,66	4,44

bre	Divorciado/Separado	-1,571	3,407		-10,21	7,07
Divorciado/Separado	Casado	,960	3,100		-6,92	8,84
	Unión Libre	1,571	3,407		-7,07	10,21

Hipótesis nula 31

Correlaciones

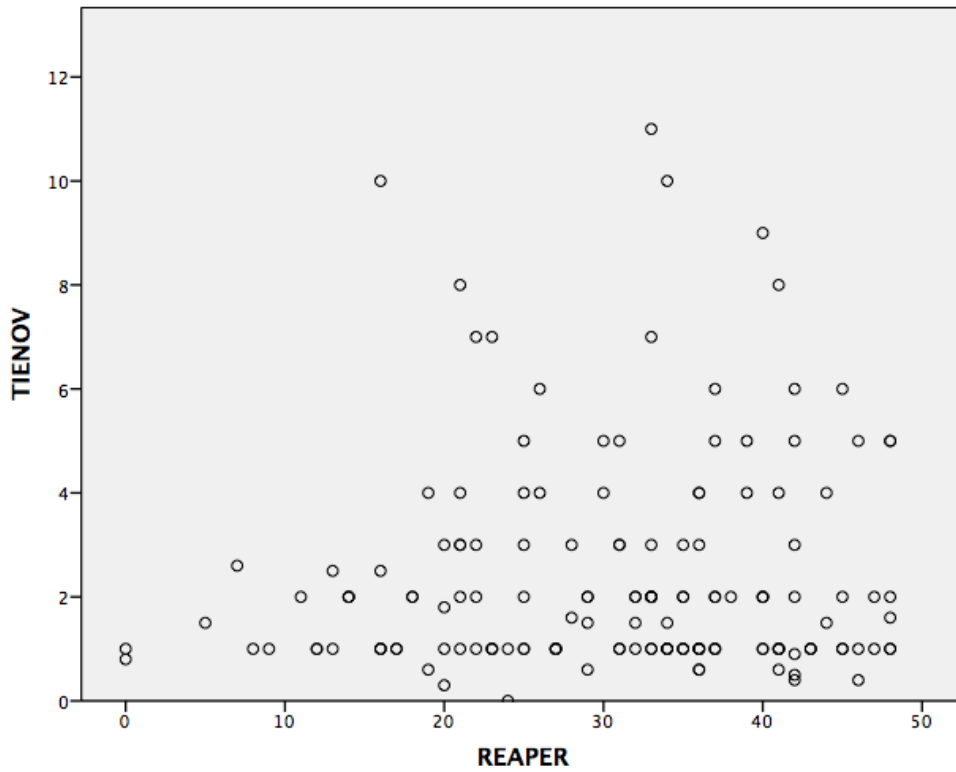
		REAPER	ANCON
REAPER	Correlación de Pearson	1	,036
	Sig. (bilateral)		,657
	N	156	156
ANCON	Correlación de Pearson	,036	1
	Sig. (bilateral)	,657	
	N	156	156



Hipótesis nula 32

Correlaciones

		REAPER	TIENOV
REAPER	Correlación de Pearson	1	,061
	Sig. (bilateral)		,451
	N	156	156
TIENOV	Correlación de Pearson	,061	1
	Sig. (bilateral)	,451	
	N	156	156



Hipótesis nula 33

Estadísticas de grupo

	PUESTO	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
AD	Administrador	11	109,55	18,560	5,596
	Operario	145	99,66	20,523	1,704

Prueba de muestras independientes

Prueba de Levene de calidad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
							Inferior	Superior

Se asumen varianzas iguales	,370	,544	1,549	154	,123	9,883	6,380	-2,721	22,487
No se asumen varianzas iguales			1,690	11,934	,117	9,883	5,850	-2,870	22,637

Hipótesis nula 34

Estadísticas de grupo

	PUESTO	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
CONCEN- SO	Administrador	11	45,45	9,070	2,735
	Operario	145	41,61	11,128	,924

Prueba de muestras independientes

	Prueba de Levene de calidad de varianzas	prueba t para la igualdad de medias								
		F	Sig.	T	Gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
									Inferior	Superior
CON- CEN- SO	Se asumen varianzas iguales	1,363	,245	1,118	154	,265	3,848	3,442	-2,952	10,647
	No se asumen varianzas iguales			1,333	12,403	,207	3,848	2,887	-2,419	10,115

Hipótesis nula 35

Estadísticas de grupo

	PUESTO	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
SATISFACCION	Administrador	11	35,55	7,133	2,151
	Operario	145	33,68	6,294	,523

Prueba de muestras independientes

	Prueba de Levene de calidad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
	F	Sig.	T	Gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
								Inferior	Superior
SATIS- Se asumen varianzas iguales FAC- No se asumen varianzas iguales CION	,016	,900	,941	154	,348	1,870	1,986	-2,054	5,794
			,845	11,213	,416	1,870	2,213	-2,990	6,729

Hipótesis nula 36

Estadísticas de grupo

	PUESTO	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
COHESION	Administrador	11	19,36	4,130	1,245
	Operario	145	15,68	5,693	,473

Prueba de muestras independientes

	Prueba de Levene de calidad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias							
	F	Sig.	t	Gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		
								Inferior	Superior	
COH Se asumen varianzas iguales ESIO No se asumen varianzas iguales N	1,488	,224	2,100	154	,037	3,681	1,753	,218	7,144	
			2,764	13,073	,016	3,681	1,332	,805	6,557	

Hipótesis nula 37

Estadísticas de grupo

	PUESTO	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
EXPCAR	Administrador	11	9,18	1,601	,483
	Operario	145	8,70	2,379	,198

Prueba de muestras independientes

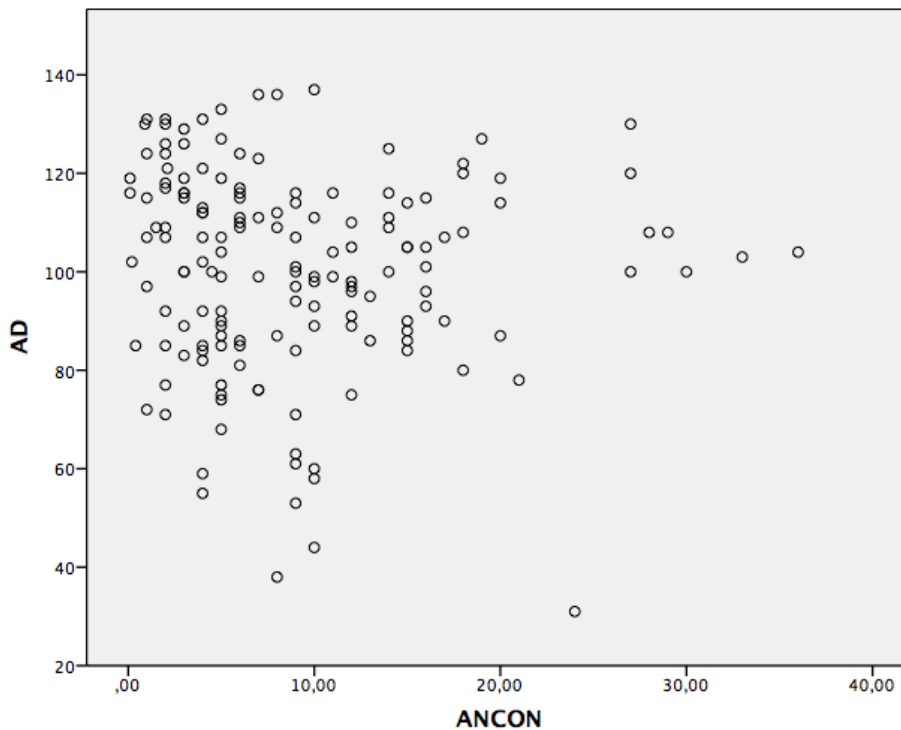
	Prueba de Levene de calidad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias							
	F	Sig.	T	Gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		
								Inferior	Superior	

Se asumen varianzas iguales	1,637	,203	,664	154	,508	,485	,731	-,958	1,928
No se asumen varianzas iguales			,930	13,602	,368	,485	,522	-,637	1,607

Hipótesis nula 38

Correlaciones

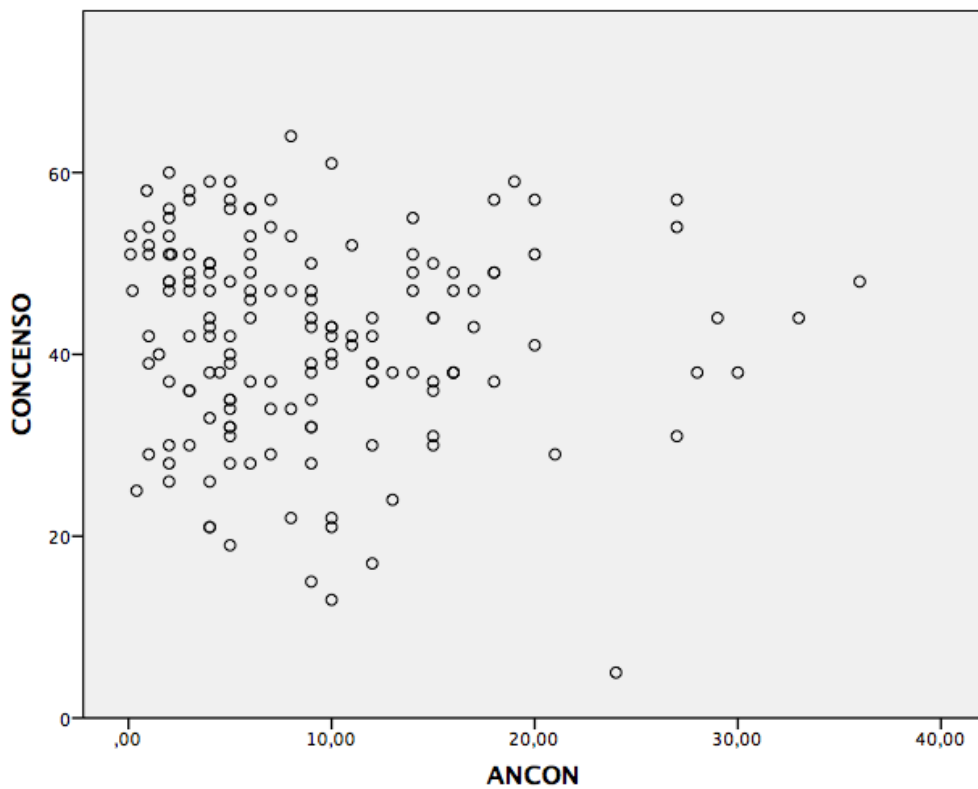
		AD	ANTEMP
AD	Correlación de Pearson	1	,081
	Sig. (bilateral)		,316
	N	156	156
ANTEMP	Correlación de Pearson	,081	1
	Sig. (bilateral)	,316	
	N	156	156



Hipótesis nula 39

Correlaciones

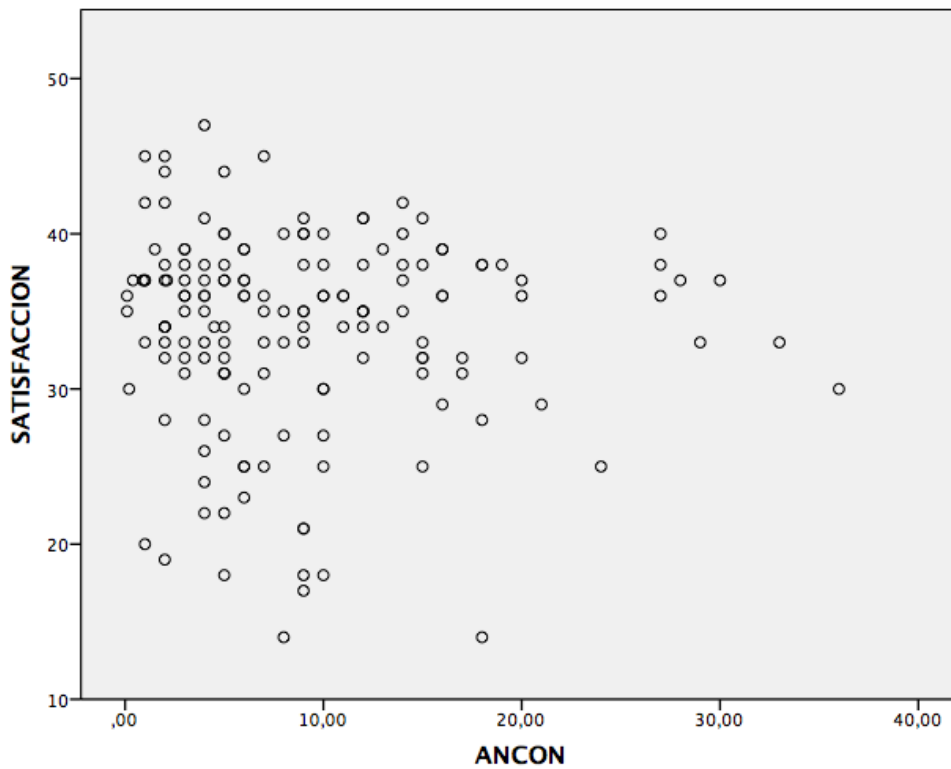
		ANTEMP	CONCENSO
ANTEMP	Correlación de Pearson	1	,116
	Sig. (bilateral)		,148
	N	156	156
CONCENSO	Correlación de Pearson	,116	1
	Sig. (bilateral)	,148	
	N	156	156



Hipótesis nula 40

Correlaciones

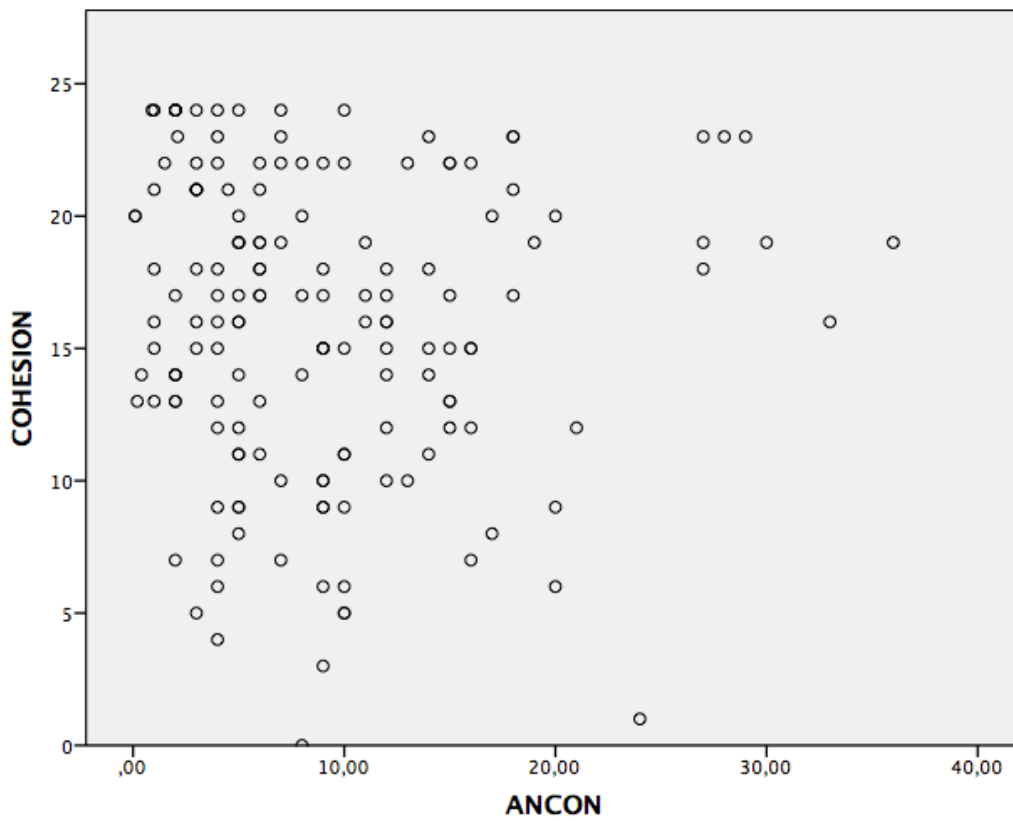
		ANTEMP	SATISFACCION
ANTEMP	Correlación de Pearson	1	,021
	Sig. (bilateral)		,796
	N	156	156
SATISFACCION	Correlación de Pearson	,021	1
	Sig. (bilateral)	,796	
	N	156	156



Hipótesis nula 41

Correlaciones

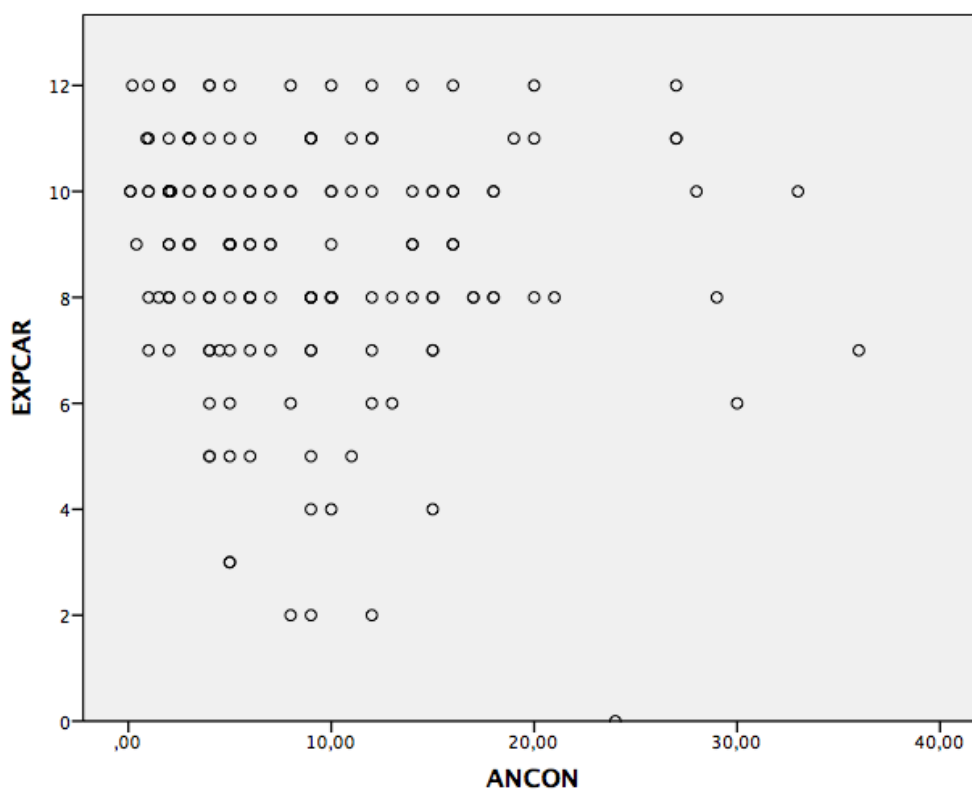
		ANTEMP	COHE- SION
ANTEMP	Correlación de Pearson	1	,026
	Sig. (bilateral)		,751
	N	156	156
COHESION	Correlación de Pearson	,026	1
	Sig. (bilateral)	,751	
	N	156	156



Hipótesis nula 42

Correlaciones

		ANTEMP	EXPCAR
ANTEMP	Correlación de Pearson	1	,041
	Sig. (bilateral)		,611
	N	156	156
EXPCAR	Correlación de Pearson	,041	1
	Sig. (bilateral)	,611	
	N	156	156



APÉNDICE F

OTROS HALLAZGOS

ANOVA para AD y Situación de pareja

Descriptivos

AD

	N	Me- dia	Desvia- ción es- tándar	Error están- dar	95% del intervalo de confianza para la media		Mí- nimo	Má- ximo
					Límite inferior	Límite superior		
Casado	105	103, 56	19,192	1,873	99,85	107,28	31	137
Unión Li- bre	33	101, 36	17,519	3,050	95,15	107,58	68	130
Divorcia- do/Separa do	18	79,8 3	22,057	5,199	68,86	90,80	38	121
Total	156	100, 36	20,493	1,641	97,12	103,60	31	137

Prueba de homogeneidad de varianzas

AD

Estadístico de Levene	df1	df2	Sig.
,482	2	153	,619

ANOVA

AD

	Suma de cuadrados	Gl	Media cua- drática	F	Sig.
Entre grupos	8693,913	2	4346,957	11,792	,000

Dentro de grupos	56399,984	153	368,627		
Total	65093,897	155			

Comparaciones múltiples

Variable dependiente: AD

	(I) SIT- PAR	(J) SITPAR	Diferen- cia de medias (I-J)	Error están- dar	Sig.	95% de inter- valo de con- fianza	
						Límite infe- rior	Límite supe- rior
HSD Tukey	Casado	Unión Libre	2,313	3,835	,819	-6,76	11,39
		Divorcia- do/Separado	23,843*	4,902	,000	12,24	35,45
	Unión Libre	Casado	-2,313	3,835	,819	-11,39	6,76
		Divorcia- do/Separado	21,530*	5,631	,001	8,20	34,86
Divorcias- do/Sep arado	Casado	-23,843*	4,902	,000	-35,45	-12,24	
	Unión Libre	-21,530*	5,631	,001	-34,86	-8,20	
T3 Dunnett	Casado	Unión Libre	2,313	3,580	,888	-6,48	11,10
		Divorcia- do/Separado	23,843*	5,527	,001	9,60	38,09
	Unión Libre	Casado	-2,313	3,580	,888	-11,10	6,48
		Divorcia- do/Separado	21,530*	6,027	,004	6,29	36,77
Divorcias- do/Sep arado	Casado	-23,843*	5,527	,001	-38,09	-9,60	
	Unión Libre	-21,530*	6,027	,004	-36,77	-6,29	
Dunnett C	Casado	Unión Libre	2,313	3,580		-6,41	11,03
		Divorcia- do/Separado	23,843*	5,527		9,78	37,90
	Unión Libre	Casado	-2,313	3,580		-11,03	6,41
		Divorcia- do/Separado	21,530*	6,027		6,23	36,83

Divorcio	Casado	-23,843*	5,527	-37,90	-9,78
Unión Libre	arado	-21,530*	6,027	-36,83	-6,23

*. La diferencia de medias es significativa en el nivel 0.05.

r de Pearson con referente a AD y variables sociodemográficas

Correlaciones

		AN-TEMP	EDAD	AD	TIENOV	ANCON
AN-TEMP	Correlación de Pearson	1	,473**	,081	,109	,313**
	Sig. (bilateral)		,000	,316	,175	,000
	N	156	156	156	156	156
EDAD	Correlación de Pearson	,473**	1	-,015	,083	,736**
	Sig. (bilateral)	,000		,852	,305	,000
	N	156	156	156	156	156
AD	Correlación de Pearson	,081	-,015	1	,022	-,048
	Sig. (bilateral)	,316	,852		,783	,555
	N	156	156	156	156	156
TIENOV	Correlación de Pearson	,109	,083	,022	1	,179*
	Sig. (bilateral)	,175	,305	,783		,026
	N	156	156	156	156	156
ANCON	Correlación de Pearson	,313**	,736**	-,048	,179*	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,555	,026	
	N	156	156	156	156	156

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

T de Student con referente a AD
AD-GENERO

Estadísticas de grupo

	GENERO	N	Media	Desviación es- tándar	Media de error estándar
AD	Masculino	110	102,11	18,078	1,724
	Femenino	46	96,17	25,090	3,699

Prueba de muestras independientes

	Prueba de Levene de calidad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
	F	Sig.	t	Gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
								Inferior	Superior
A Se asumen varianzas iguales	7,090	,009	1,659	154	,099	5,935	3,578	-1,133	13,004
D No se asumen varianzas iguales			1,454	65,387	,151	5,935	4,081	-2,215	14,085

AD-PUESTO

Prueba de muestras independientes

	Prueba de Levene de calidad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
	F	Sig.	t	Gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
								Inferior	Superior
A Se asumen varianzas iguales	,370	,544	1,549	154	,123	9,883	6,380	-2,721	22,487
D No se asumen varianzas iguales			1,690	11,934	,117	9,883	5,850	-2,870	22,637

Estadísticas de grupo

	PUESTO	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
AD	Administrador	11	109,55	18,560	5,596
	Operario	145	99,66	20,523	1,704

r de Pearson con referente a Consenso y variables sociodemográficas

Correlaciones

		ANTEMP	EDAD	TIENOV	AN- CON	CON- CENSO
ANTEMP	Correlación de Pearson	1	,473**	,109	,313**	,116
	Sig. (bilateral)		,000	,175	,000	,148
	N	156	156	156	156	156
EDAD	Correlación de Pearson	,473**	1	,083	,736**	,004
	Sig. (bilateral)	,000		,305	,000	,959
	N	156	156	156	156	156
TIENOV	Correlación de Pearson	,109	,083	1	,179*	,049
	Sig. (bilateral)	,175	,305		,026	,545
	N	156	156	156	156	156
ANCON	Correlación de Pearson	,313**	,736**	,179*	1	-,047
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,026		,556
	N	156	156	156	156	156
CONCEN- SO	Correlación de Pearson	,116	,004	,049	-,047	1
	Sig. (bilateral)	,148	,959	,545	,556	
	N	156	156	156	156	156

T de Student con referente a Consenso
CONSENSO-GENERO

Estadísticas de grupo

	GENERO	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
CON- CENSO	Masculino	110	42,58	9,881	,942
	Femenino	46	40,20	13,316	1,963

Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene de calidad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
		F	Sig.	T	Gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
									Inferior	Superior
CON-CENSO	Se asumen varianzas iguales	6,046	,015	1,236	154	,218	2,386	1,931	-1,428	6,200
	No se asumen varianzas iguales			1,096	66,652	,277	2,386	2,178	-1,961	6,733

CONSENSO-PUESTO

Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene de calidad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
		F	Sig.	T	Gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
									Inferior	Superior

CON- Se asu- CEN- men va- SO rianzas iguales	1,363	,245	1,1 18	154	,265	3,848	3,442	-2,952	10,64 7
No se asumen varianzas iguales			1,3 33	12, 403	,207	3,848	2,887	-2,419	10,11 5

Estadísticas de grupo

	PUESTO	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
CONCEN- SO	Administrador	11	45,45	9,070	2,735
	Operario	145	41,61	11,128	,924

ANOVA para Consenso y Situación de pareja

CONCENSO

	N	Media	Des- viación están- dar	Error estándar	95% del intervalo de confianza para la media		Míni- mo	Má- ximo
					Límite inferior	Límite superior		
Casado	10 5	42,96	10,973	1,071	40,84	45,09	5	64
Union Li- bre	33	42,39	9,533	1,659	39,01	45,77	25	60
Divorcia- do/Separ ado	18	34,61	11,617	2,738	28,83	40,39	15	50
Total	15 6	41,88	11,015	,882	40,14	43,62	5	64

Prueba de homogeneidad de varianzas

CONCENSO

Estadístico de Levene	df1	df2	Sig.
,606	2	153	,547

ANOVA

CONCENSO

	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	1082,682	2	541,341	4,673	,011
Dentro de grupos	17724,004	153	115,843		
Total	18806,686	155			

Comparaciones múltiples

Variable dependiente: CONCENSO

	(I) SITPAR	(J) SITPAR	Diferencia de medias (I-J)	Error estándar	Sig.	95% de intervalo de confianza	
						Límite inferior	Límite superior
HSD Tukey	Casado	Unión Libre	,568	2,148	,962	-4,52	5,65
		Divorciado/Separado	8,351*	2,746	,008	1,85	14,85
	Unión Libre	Casado	-,568	2,148	,962	-5,65	4,52
		Divorciado/Separado	7,783*	3,154	,039	,32	15,25
	Divorciado/Separado	Casado	-8,351*	2,746	,008	-14,85	-1,85
		Unión Libre	-7,783*	3,154	,039	-15,25	-,32
T3	Casado	Unión Libre	,568	1,975	,988	-4,28	5,41

Dunnett	Divorciado/Separado		8,351*	2,940	,027	,80	15,91
	Unión Libre	Casado	-,568	1,975	,988	-5,41	4,28
		Divorciado/Separado	7,783	3,202	,062	-,30	15,86
	Divorciado/Separado	Casado	-8,351*	2,940	,027	-15,91	-,80
		Unión Libre	-7,783	3,202	,062	-15,86	,30
Dunnett C	Casado	Unión Libre	,568	1,975		-4,24	5,37
		Divorciado/Separado	8,351*	2,940		,88	15,82
	Unión Libre	Casado	-,568	1,975		-5,37	4,24
		Divorciado/Separado	7,783	3,202		-,34	15,90
	Divorciado/Separado	Casado	-8,351*	2,940		-15,82	-,88
		Unión Libre	-7,783	3,202		-15,90	,34

*. La diferencia de medias es significativa en el nivel 0.05.

r de Pearson con referente a Satisfacción y variables sociodemográficas

Correlaciones

		AN-TEMP	EDAD	TIE-NOV	ANCON	SATIS-FACCION
ANTEMP	Correlación de Pearson	1	,473**	,109	,313**	,021
	Sig. (bilateral)		,000	,175	,000	,796
	N	156	156	156	156	156
EDAD	Correlación de Pearson	,473**	1	,083	,736**	-,046
	Sig. (bilateral)	,000		,305	,000	,566
	N	156	156	156	156	156
TIENOV	Correlación de Pearson	,109	,083	1	,179*	,018

	Sig. (bilateral)	,175	,305		,026	,825
	N	156	156	156	156	156
ANCON	Correlación de Pearson	,313**	,736**	,179*	1	-,021
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,026		,794
	N	156	156	156	156	156
SATISFACCION	Correlación de Pearson	,021	-,046	,018	-,021	1
	Sig. (bilateral)	,796	,566	,825	,794	
	N	156	156	156	156	156

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

T de Student con referente a Satisfacción
SATISFACCION-GENERO

Estadísticas de grupo

	GENERO	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
SATISFACCION	Masculino	110	34,36	5,899	,562
	Femenino	46	32,48	7,210	1,063

Prueba de muestras independientes

	Prueba de Levene de calidad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
	F	Sig.	T	Gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
								Inferior	Superior
SA Se asumen varianzas iguales	1,063	,304	1,702	154	,091	1,885	1,108	-,304	4,074

ON No se asumen varianzas iguales			1,568	71,411	,121	1,885	1,203	-,513	4,283
-----------------------------------	--	--	-------	--------	------	-------	-------	-------	-------

SATISFACCION – PUESTO

Estadísticas de grupo

	PUESTO	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
SATISFACCION	Administrador	11	35,55	7,133	2,151
	Operario	145	33,68	6,294	,523

Prueba de muestras independientes

	Prueba de Levene de calidad de varianzas	prueba t para la igualdad de medias								
		F	Sig.	t	Gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
									Inferior	Superior
SATISFACCION	Se asumen varianzas iguales	,016	,900	,941	154	,348	1,870	1,986	-2,054	5,794
	No se asumen varianzas iguales			,845	11,213	,416	1,870	2,213	-2,990	6,729

ANOVA para Satisfacción y Situación de Pareja

Descriptivos

SATISFACCION

	N	Me- dia	Desvia- ción es- tándar	Error es- tándar	95% del intervalo de confianza para la media		Mí- nimo	Má- ximo
					Límite inferior	Límite superior		
Casa- do	105	35,18	5,494	,536	34,12	36,24	14	47
Union Libre	33	33,00	5,684	,990	30,98	35,02	19	42
Divor- cia- do/Sep- arado	18	27,28	7,999	1,885	23,30	31,26	14	41
Total	156	33,81	6,349	,508	32,80	34,81	14	47

**Prueba de homogeneidad de varian-
zas**

SATISFACCION

Estadístico de Levene	df1	df2	Sig.
3,571	2	153	,030

ANOVA

SATISFACCION

	Suma de cua- drados	Gl	Media cua- drática	F	Sig.
Entre grupos	987,058	2	493,529	14,352	,000
Dentro de grupos	5261,173	153	34,387		
Total	6248,231	155			

Comparaciones múltiples

Variable dependiente: SATISFACCION

			Diferencia de medias (I-J)	Error estándar	Sig.	95% de intervalo de confianza	
	(I) SIT-PAR	(J) SITPAR				Límite inferior	Límite superior
HSD Tukey	Casado	Unión Libre	2,181	1,170	,153	-,59	4,95
		Divorciado/Separado	7,903*	1,496	,000	4,36	11,44
	Unión Libre	Casado	-2,181	1,170	,153	-4,95	,59
		Divorciado/Separado	5,722*	1,718	,003	1,66	9,79
	Divorciado/Separado	Casado	-7,903*	1,496	,000	-11,44	-4,36
		Unión Libre	-5,722*	1,718	,003	-9,79	-1,66
T3 Dunnett	Casado	Unión Libre	2,181	1,125	,163	-,59	4,95
		Divorciado/Separado	7,903*	1,960	,002	2,82	12,99
	Unión Libre	Casado	-2,181	1,125	,163	-4,95	,59
		Divorciado/Separado	5,722*	2,129	,036	,31	11,13
	Divorciado/Separado	Casado	-7,903*	1,960	,002	-12,99	-2,82
		Unión Libre	-5,722*	2,129	,036	-11,13	-,31
Dunnett C	Casado	Unión Libre	2,181	1,125		-,56	4,93
		Divorciado/Separado	7,903*	1,960		2,90	12,90
	Unión Libre	Casado	-2,181	1,125		-4,93	,56
		Divorciado/Separado	5,722*	2,129		,31	11,13
	Divorciado/Separado	Casado	-7,903*	1,960		-12,90	-2,90
		Unión Libre	-5,722*	2,129		-11,13	-,31

r de Pearson con referente a Cohesión y variables sociodemográficas

Correlaciones

		AN- TEMP	EDAD	TIENOV	ANCON	COHE- SION
AN- TEMP	Correlación de Pearson	1	,473**	,109	,313**	,026
	Sig. (bilateral)		,000	,175	,000	,751
	N	156	156	156	156	156
EDAD	Correlación de Pearson	,473**	1	,083	,736**	-,005
	Sig. (bilateral)	,000		,305	,000	,953
	N	156	156	156	156	156
TIENOV	Correlación de Pearson	,109	,083	1	,179*	-,004
	Sig. (bilateral)	,175	,305		,026	,963
	N	156	156	156	156	156
ANCON	Correlación de Pearson	,313**	,736**	,179*	1	-,027
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,026		,738
	N	156	156	156	156	156
COHE- SION	Correlación de Pearson	,026	-,005	-,004	-,027	1
	Sig. (bilateral)	,751	,953	,963	,738	
	N	156	156	156	156	156

T de Student con referente a Cohesión
COHESION-GENERO

Estadísticas de grupo

		GENERO	N	Media	Desviación estándar	Media de error es- tándar
COHE- SION	Masculino		110	16,24	5,293	,505
	Femenino		46	15,24	6,481	,956

Prueba de muestras independientes

	Prueba de Levene de calidad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias							
	F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		
								Inferior	Superior	
CO Se asumen varianzas iguales	4,024	,047	1,002	154	,318	,997	,995	-,968	2,963	
N No se asumen varianzas iguales			,923	71,312	,359	,997	1,081	-1,157	3,152	

COHESION – PUESTO

Estadísticas de grupo

	PUESTO	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
COHESION	Administrador	11	19,36	4,130	1,245
	Operario	145	15,68	5,693	,473

Prueba de muestras independientes

	Prueba de Levene de calidad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
	F	Sig.	T	Gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de me-	Dife- ren- cia	95% de intervalo de confianza de la diferencia	

						me- dias	de error están- tán- dar	Inferior	Superior
CO Se HE asu- SI men ON varian- rian- zas igua- les No se asu- men varian- rian- zas igua- les	1,4 88	,224	2,1 00	154	,037	3,681	1,753	,218	7,144
			2,7 64	13,0 73	,016	3,681	1,332	,805	6,557

ANOVA para Cohesión y Situación de pareja

Descriptivos

COHESION

	N	Me- dia	Des- viación están- dar	Error están tán- dar	95% del interva- lo de confianza para la media		Míni- ni- mo	Má- xi- mo
					Límite inferior	Límite supe- rior		
Casado	105	16,43	5,388	,526	15,39	17,47	1	24
Union Libre	33	16,94	4,486	,781	15,35	18,53	9	24
Divor- cia- do/Sep arado	18	11,28	7,127	1,680	7,73	14,82	0	23
Total	156	15,94	5,666	,454	15,05	16,84	0	24

Prueba de homogeneidad de varianzas

COHESION

Estadístico de Levene	df1	df2	Sig.
1,898	2	153	,153

ANOVA

COHESION

	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	449,277	2	224,638	7,592	,001
Dentro de grupos	4527,204	153	29,590		
Total	4976,481	155			

Comparaciones múltiples

Variable dependiente: COHESION

	(I) SIT-PAR	(J) SIT-PAR	Diferencia de medias (I-J)	Error estándar	Sig.	95% de intervalo de confianza	
						Límite inferior	Límite superior
HSD Tukey	Casado	Unión Libre	-,511	1,086	,885	-3,08	2,06
		Divorciado/Separado	5,151*	1,388	,001	1,87	8,44
	Unión Libre	Casado	,511	1,086	,885	-2,06	3,08
		Divorciado/Separado	5,662*	1,594	,001	1,89	9,43
T3 Dun-	Divorciado/Separado	Casado	-5,151*	1,388	,001	-8,44	-1,87
		Unión Libre	-5,662*	1,594	,001	-9,43	-1,89

nett		Divorciado/Separado	5,151*	1,760	,024	,59	9,71
	Unión Libre	Casado	,511	,941	,929	-1,80	2,82
		Divorciado/Separado	5,662*	1,853	,016	,93	10,39
	Divorcio- Unión Li- do/Sepa- rado	Casado	-5,151*	1,760	,024	-9,71	-,59
Unión Li- bre		-5,662*	1,853	,016	-10,39	-,93	
Dun- nett C	Casado	Unión Li- bre	-,511	,941		-2,80	1,78
		Divorciado/Separado	5,151*	1,760		,66	9,64
	Unión Libre	Casado	,511	,941		-1,78	2,80
		Divorciado/Separado	5,662*	1,853		,94	10,38
Divorcio- Unión Li- do/Sepa- rado	Casado	-5,151*	1,760		-9,64	-,66	
	Unión Li- bre	-5,662*	1,853		-10,38	-,94	

*. La diferencia de medias es significativa en el nivel 0.05.

r de Pearson con referente a Expresión de cariño y variables sociodemográficas

Correlaciones

		AN- TEMP	EDAD	TIENOV	ANCON	EX- PCAR
AN- TEMP	Correlación de Pearson	1	,473**	,109	,313**	,041
	Sig. (bilateral)		,000	,175	,000	,611
	N	156	156	156	156	156
EDAD	Correlación de Pearson	,473**	1	,083	,736**	-,014
	Sig. (bilateral)	,000		,305	,000	,860
	N	156	156	156	156	156
TIE- NOV	Correlación de Pearson	,109	,083	1	,179*	-,075
	Sig. (bilateral)	,175	,305		,026	,355
	N	156	156	156	156	156
AN- CON	Correlación de Pearson	,313**	,736**	,179*	1	-,072
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,026		,375
	N	156	156	156	156	156
EX- PCAR	Correlación de Pearson	,041	-,014	-,075	-,072	1
	Sig. (bilateral)	,611	,860	,355	,375	
	N	156	156	156	156	156

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

T de Student con referente a Expresión de cariño
EXPRESION DE CARIÑO -GENERO

Estadísticas de grupo

	GENERO	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
EX- PCAR	Masculino	110	8,93	1,989	,190
	Femenino	46	8,26	2,970	,438

Prueba de muestras independientes

	Prueba de Levene de calidad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
	F	Sig.	t	Gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
								Inferior	Superior
EX- Se asumen varianzas iguales	9,751	,002	1,637	154	,104	,666	,407	-,138	1,471
No se asumen varianzas iguales			1,397	62,566	,167	,666	,477	-,287	1,620

EXPRESION DE CARIÑO – PUESTO

Estadísticas de grupo

	PUESTO	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
EXPCAR	Administrador	11	9,18	1,601	,483
	Operario	145	8,70	2,379	,198

Prueba de muestras independientes

	Prueba de Levene de calidad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
	F	Sig.	T	Gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
								Inferior	Superior
Se asumen varianzas iguales	1,637	,203	,664	154	,508	,485	,731	-,958	1,928
No se asumen varianzas iguales			,930	13,602	,368	,485	,522	-,637	1,607

ANOVA para Expresión de cariño y Situación de pareja

Descriptivos

EXPCAR

	N	Media	Desviación estándar	Error estándar	95% del intervalo de confianza para la media		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
Casado	105	8,99	2,182	,213	8,57	9,41	0	12
Unión Libre	33	9,03	1,895	,330	8,36	9,70	5	12
Divorciado/Separado	18	6,67	2,931	,691	5,21	8,12	2	11
Total	156	8,73	2,332	,187	8,36	9,10	0	12

Prueba de homogeneidad de varianzas

EXPCAR

Estadístico de Levene	df1	df2	Sig.
2,320	2	153	,102

ANOVA

EXPCAR

	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	86,732	2	43,366	8,777	,000
Dentro de grupos	755,960	153	4,941		
Total	842,692	155			

Comparaciones múltiples

Variable dependiente: EXPCAR

	(I) SIT-PAR	(J) SITPAR	Diferencia de medias (I-J)	Error estándar	Sig.	95% de intervalo de confianza	
						Límite inferior	Límite superior
HSD Tukey	Casado	Unión Libre	,074	,466	,986	-1,03	1,18
		Divorciado/Separado	2,438*	,595	,000	1,03	3,85
	Unión Libre	Casado	-,074	,466	,986	-1,18	1,03
		Divorciado/Separado	2,364*	,684	,002	,75	3,98
Divorciado/Separado	Casado	-2,438*	,595	,000	-3,85	-1,03	
	Unión Libre	-2,364*	,684	,002	-3,98	-,75	
T3 Dunnett	Casado	Unión Libre	,074	,402	,997	-,91	1,06
		Divorciado/Separado	2,438*	,728	,009	,56	4,32
	Unión Libre	Casado	-,074	,402	,997	-1,06	,91

	Libre	Divorciado/Separado	2,364*	,766	,014	,41	4,32
	Divorcio	Casado	-2,438*	,728	,009	-4,32	-,56
	do/Separado	Unión Libre	-2,364*	,766	,014	-4,32	-,41
Dunnett C	Casado	Unión Libre	,074	,402		-,90	1,05
		Divorciado/Separado	2,438*	,728		,58	4,29
	Unión Libre	Casado	-,074	,402		-1,05	,90
		Divorciado/Separado	2,364*	,766		,42	4,31
	Divorcio	Casado	-2,438*	,728		-4,29	-,58
	do/Separado	Unión Libre	-2,364*	,766		-4,31	-,42

*. La diferencia de medias es significativa en el nivel 0.05.

APÉNDICE G

PERMISO DEL INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH

EMMANUEL MONTESINOS GARCIA

Re: Permiso para utilizar el cuestionario de burnout de Maslach
24 de noviembre de 2014 20:11
Raquel Duran

Hola, buenas noches. Adelante con lo que me solicitas y si en algo mas te puedo ayudar para que puedas concluir tu tesis, Con gusto. Saludos.
Mí numero de cel. 2727829493 me puedes mandar mensaje por Whatsapp

Raquel Duran

Permiso para utilizar el cuestionario de burnout de Maslach
24 de noviembre de 2014 09:01

Hola! Muy buenos días! Le extiendo un cordial saludos desde tierras norteñas. mi nombre es Raquel Duran soy psicóloga y estoy terminando mi maestría en terapia familiar. Para poder culminar mis estudios de posgrado necesito realizar una tesis. la cual me hace falta aplicar los cuestionarios para la población deseada. una de mis variables es el Burnout, por lo tanto quisiera obtener su permiso para utilizar el cuestionario de Burnout de Maslach que se encuentra en los anexos de su tesis. Sin mas por el momento le agradezco su atención.

LISTA DE REFERENCIAS

- Adimark. (2008). *Encuesta nacional bicentenario UC*. Recuperado de <http://encuestabicentenario.uc.cl/wp-content/uploads/2013/07/Seminario-EBicentenario-2008.pdf>
- Acevedo, V., Rastrope, L. y Tovar, J. (2007). Parejas satisfechas de larga duración en la ciudad de Cali. *Pensamiento psicológico*, 3(8), 85-107.
- Aguirre, A. (1994). *Psicología de la adolescencia*. Barcelona: Boixareu Universitaria.
- Ahola, K., Toppinen-Tanner, S., Huuhtanen, P., Koskinen, A. y Väänänen, A. (2009). Occupational burnout and chronic work disability: An eight years cohort study on pensioning among Finnish forest industry workers. *Journal of Affective Disorders*, 115, 150-159. doi:10.1016/j.jad.2008.09.021
- Alvarado, K. (2009). Validez factorial de Maslach Burnout Inventory (versión castellana) en educadores costarricenses. *Actualidades Investigativas en Educación*. 9(1), 1-22. Recuperado de <http://revista.inie.ucr.ac.cr>
- Amador, R., Rodríguez, C., Serrano, J., Olvera, J. y Martínez, S. (2014). Estrés y burnout en docentes de educación media superior. *Medicina, Salud y Sociedad*, 4(2), 119-141.
- Amato, P. R. (2007). Transformative processes in marriage: Some thoughts from a sociologist. *Journal of Marriage and Family*, 69, 305-309. doi:10.1111/j.1741-3737.2007.00365.x
- Aranda B. C., Pando M. M., Salazar E. J. G., Torres L. T. y Aldrete R. M. (2006). Síndrome de burnout y manifestaciones clínicas en los médicos familiares que laboran en una institución de salud para los trabajadores del estado. *Psicología y Salud*, 26(1), 15-21.
- Aranda B. C., Pando M. M., Salazar E. J., Torres L. T., Aldrete R. M. y Pérez R. M. (2005). Síndrome de burnout y manifestaciones clínicas en los médicos familiares del Instituto Mexicano de Seguro Social. *Revista Cubana de Salud Pública*, 63(3), 225-231.
- Armenta, Hurtarte. C. y Díaz-Loving, R. (2006). Comunicación y satisfacción: Analizando la interacción de pareja. *La Psicología Social en México*, 12, 173-178.
- Arquer, I. y Nogareda, C. (2000). *La carga mental del trabajo; indicadores*. Recuperado de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp_575.pdf

- Bade, G. (2010). La crisis de la mediana edad afecta la felicidad de las parejas. *El Mercurio*. Recuperado de http://diario.elmercurio.com/2010/09/25/ciencia_y_tecnologia/ciencia_y_tecnologia/noticias/60BC174F-8769-4BB1-BBCE-A9432A666BC7.htm
- Bakker, A., Demerouti, E. y Schaufeli, W. (2002). Validation of the Maslach Burnout Inventory–General Survey: An internet study. *Anxiety, Stress and Coping*, 15(3), 245–260.
- Barry, W. (1970). Marriage research and conflict: An integrative view. *Psychological Bulletin*, 73(1), 41-54. doi:10.1037/h0028474
- Bell, R. R. (1983). *Marriage and family interaction*. Homewood, IL: The Dorsey Press.
- Brofman, J. y Pinto, B. (2007) *Síndrome burnout y ajuste marital en el PNUD* (Tesis de licenciatura). Universidad Católica Boliviana San Pablo, Bolivia.
- Buzzetti, M. (2005). *Validación del Maslach Burnout Inventory (MBI), en dirigentes del colegio de profesores de Chile* (Tesis de licenciatura). Universidad de Chile, Chile.
- Caballero, C., Hederich, C. y Palacio, J. (2010). El burnout académico: delimitación del síndrome y factores asociados con su aparición. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 42(1), 131-146.
- Carlin, M. y Garcés, E. (2010). El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *Revista Anales de Psicología*, 26(1), 169-180.
- Carrillo, L. (2004). *Relación entre estilos de comunicación, manejo de conflicto y satisfacción en la relación de pareja* (Tesis de licenciatura). Universidad de las Américas Puebla, México.
- Casas, G. (2012). *La homeóstasis familiar*. Recuperado de <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/docente/pd-000165.pdf>
- Chiodini, I., Adda, G., Scillitani, A., Coletti F. y Morelli V. (2007). Cortisol secretion in patients with type 2 diabetes: Relationship with chronic complications. *Diabetes Care*, 30(1), 83-88.
- Chong, N. (2008). De familias y parejas. Calidad o cantidad de tiempo. *La Republica*. Recuperado de <http://www.larepublica.pe/14-08-2008/de-familias-y-parejas-calidad-o-cantidad-de-tiempo>
- Conrad, D. y Kellar-Guenther, Y. (2006). Compassion fatigue, burnout, and compassion satisfaction among Colorado child protection workers. *Child Abuse and Neglect*, 30, 1071-1080.

- Correa-Correa, Z. (2012). Síndrome de burnout en profesores universitarios. *Epidemiología y Salud*, 1(2), 19-24.
- Darley, J. Glucksberg, S. y Kinchla, R. (1990). *Psicología*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Debeljuh, P. y Jáuregui, K. (2004). Trabajo y familia: Hacia una cultura familiar amigable en el contexto latinoamericano. *ESAN: Cuadernos de Difusión*, 9 (6), 91-102.
- Díaz Loving, R. y Rivera Aragón, S. (2010). *Antología psicosocial de la pareja*. México: Porrúa.
- Díaz, A. y Marcano, I. (2010). *Análisis de familias políticamente responsables en el ajuste trabajo-familia en trabajadores bancarios (estudio de caso)* (Tesis de licenciatura). Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela.
- DIF. (2009). *Escuela para novios*. Recuperado de http://sistemadif.jalisco.gob.mx/pdf/procedimientos_curso_prematrimonial/2012_Escuela%20para%20novios.pdf
- Durán, M. A. (2003). Relaciones familiares y vivienda. *Revista Arbor*, 174(685), 115-161.
- Espriella, R. (2008). Terapia de pareja: abordaje sistémico. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 37(1), 175-186.
- Fernández, L. N. y Manzano, G. G. (2002). Síndrome de burnout: sus efectos y prevención en las organizaciones. *Capital Humano*, 15(151), 50-57.
- Ferrel, R., Sierra, E. y Rodríguez, M. (2010). Síndrome de desgaste profesional (burnout) en médicos especialistas de un hospital universitario, de la ciudad de santa Marta, Colombia. *Revista de la Facultad de Ciencias de la Salud*, 7(1), 29-40.
- Fidalgo, M. (2009). *Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (II): consecuencias, evaluación y prevención*. Recuperado de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_704.pdf
- Fletcher, G. J., Simpson, J. A. y Thomas, G. (2000). The measurement of perceived relationship quality components: A confirmatory factor analytic approach. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 340-354. doi:10.1177/0146167200265007
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. doi:10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x

- García, J., Herrero, S. y Fuentes, J. (2007). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory (MBI) en una muestra de trabajadores del Hospital Psiquiátrico Penitenciario de Sevilla. *Apuntes de Psicología*, 25(2), 157-174.
- García, A. (2007). *Relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción marital* (Tesis de licenciatura). Universidad de las Américas Puebla, México.
- García-Mina, A. y Carrasco, M. (2005). El ajuste trabajo-familia desde una perspectiva de género. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Garmendia de Otaola, A. (1969). *Psicología de los sentimientos*. Madrid: Studium.
- Gaviria, S. (2009). ¿Por qué las mujeres se deprimen más que los hombres? *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 38(2), 316-324.
- Gil-Monte, P. y Peiró, J. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo. El síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.
- Gil-Monte, P., Carretero, N., Roldán, M. y Núñez-Román, E. (2005). Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en monitores de taller para personas con discapacidad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21, 107-123.
- Gómez, V. (2008). Factores psicosociales del trabajo y su relación con la salud percibida y la tensión arterial: Un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. *Revista Ciencia y Trabajo*, 10(30), 132-137.
- Grzywacz, J. G. y Bass, B. L. (2003). Work, family and mental health: Testing different model of work-family fit. *Journal of Marriage and Family*, 65(1), 248-261. doi:10.1111/j.1741-3737.2003.00248.x
- Gurza, E. (2004). *Diferencias entre estilos de apego y amor romántico en adolescentes* (Tesis de licenciatura). Universidad de las Américas Puebla, México.
- Halbesleben, J. y Buckley, M. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of Management*, 30(6), 859-879. doi:10.1016/j.jm.2004.06.004
- Hernández Sampieri, R. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Hernández, J. (2008). Evaluación estructural de la escala de ajuste diádico. *Psicología en Estudio*, 13(3), 593-601. doi:10.1016/j.jm.2004.06.004
- Hernández, T., Terán, E., Navarrete D. y León, A. (2007). El síndrome de burnout: una aproximación hacia su conceptualización, antecedentes, modelos explicativos y de medición. *Infomed*, 3(5), 50-68.

- Herrera, M. (2007). *Satisfacción marital y calidad de vida en matrimonios que pasan por la etapa de nido vacío* (Tesis de licenciatura). Universidad de las Américas Puebla), México.
- Hosseini, H. F. (2009). Religiosity, marital satisfaction and child rearing. *Pastoral Psychology*, 57, 211-221. doi:10.1007/s11089-008-0176-4
- Ingoldsby, B. B., Horlacher, G. T., Schvaneveldt, P. L. y Matthews, M. (2005). Emotional expressiveness and marital adjustment in Ecuador. *Marriage and Family Review*, 38(1), 25-44. doi:10.1300/J002v38n01_04
- Isaacs, D. (1986). *Dinámica de la comunicación en el matrimonio: Pautas de evaluación*. Pamplona: Ediciones Universidad de Navarra.
- Jenewein, J., Zwahlen, R. A., Zwahlen, D., Drabe, N., Moergeli, H. y Büchi, S. (2008). Quality of life and dyadic adjustment in oral cancer patients and their female partners. *European Journal of Cancer Care*, 17(2), 127-135. doi:10.1111/j.1365-2354.2007.00817.x.
- Lopez, A. (2013). Comunicación deficiente en las relaciones de pareja. Elaboración de un plan de tratamiento. *Revista diáLogos*, 4(1), 7-16.
- Margalef, M. (2006). *La mujer y la satisfacción marital*. Recuperado de <http://www.ametep.com.mx/aportaciones.asp>
- Martínez Pérez, A. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 112, 1-40. Recuperado de <http://www.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/DATOSS.htm>
- Martínez-López, C. y López-Solache G. (2005). Características del síndrome de burnout en un grupo de enfermeras mexicanas. *Archivos de Medicina Familiar*, 7(1), 1-9.
- Maslach, C. (1976). Burned-out. *Human Behavior*, 5, 16-22.
- Maslach, C. y Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498-512. doi:10.1037/0021-9010.93.3.498.
- Maslach, C. y Leiter, P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Leiter, P. y Schaufeli (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. doi:10.1146/annurev.psych.52.1.397
- Maureira, F. (2011). Los cuatro componentes de la relación de pareja. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 14(1), 321-332. Recuperado de http://www.clikisalud.net/adicciones/pdf/cuatro_componentes_relacion_pareja.pdf

- Meda, R., Moreno, B., Rodríguez, A., Morante, E. y Ortiz, G. (2008). Análisis factorial confirmatorio del MBI-HSS en una muestra de psicólogos mexicanos. *Psicología y Salud*, 18(1), 107-116.
- Melendo, T. (1994). El trabajo: medio de desarrollo personal. *Ética, Trabajo y Empleo*, 30(2), 47-66.
- Melero, R. (2008). *La relación de pareja, apego, dinámicas de interacción y actitudes amorosas: consecuencias sobre la calidad de la relación* (Tesis de doctorado). Universidad de Valencia, España.
- Melero, L., Pérez, M., Sánchez, M., Melero, A. y Palacios, B. (2011). *Las consecuencias de la organización del trabajo en la salud laboral en la empresa: Estudio en las variables que intervienen en la aparición de riesgos psicosociales*. Recuperado de http://www.ugt.es/saludlaboral/publicaciones/02_organizaciontrabajo.pdf
- Miller, S., Nunnally, E. y Wackman, D. (1975). *Alive and aware: Improving communication in relationships*. Minneapolis, MN: Interpersonal Communication Programs.
- Mingote Adán, J. C. (1998). Síndrome de burnout o síndrome de desgaste profesional. *Formación Médica Continuada en Atención Primaria*, 5(8), 493-508.
- Mingote Adán, J. C. (1997). Síndrome de burnout. Síndrome de desgaste profesional. *Monografía de Psiquiatría*, 9(5), 43-67.
- Minsal (2006). *Encuesta de calidad de vida y salud*. Recuperado de <http://epi.minsal.cl/wp-content/uploads/2012/07/Informe-Final-Encuesta-de-Calidad-de-Vida-y-Salud-2006.pdf>
- Moral de la Rubia, J. (2009). Estudio de validación de la escala de ajuste diádico (DAS) en población mexicana. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades*, 19(1), 113-138.
- Moral de la Rubia, J. (2008). Predicción del ajuste diádico en una muestra nuevoleonés. *Revista Interamericana de Psicología*, 42(2), 247-256.
- Morales, M. y Díaz, D. (2013). Noviazgo: evolución del significado psicológico durante la adolescencia. *Uaricha*, 10(22), 20-31.
- Moreno, B., Meda, R., Rodríguez, A., Palomera, A. y Morales, M. (2006). El síndrome de burnout en una muestra de psicólogos mexicanos: prevalencia y factores sociodemográficos asociados. *Psicología y Salud*, 16(1), 5-13.
- Nina, R. (2009). El concepto del amor en adolescentes dominicanos. *Caribbean Studies*, 37(2), 155-166.

- Ortega, C., Salas, R. y Correa, R. (2011). Aspectos epidemiológicos del síndrome de burnout en el personal sanitario. Hospital Aquilino Tejeira. *Archivos de Medicina*, 7(2), 1-7.
- Palmer, L. Y., Gómez, A., Cabrera, C., Prince, R. y Searcy, R. (2005). Prevalence of burnout syndrome among anesthesiologists in Mexicali. *Gaceta Médica de México*, 141, 181-183.
- Pando, M., Castañeda, J., Gómez, M., Águila, A., Ocampo, L. y Navarrete, R. (2006). Factores psicosociales y síndrome de burnout en docentes de la Universidad del Valle de Atemajac, Guadalajara, México. *Salud en Tabasco*, 12(3), 523-529.
- Parra, C. (2007). Evaluación del conflicto de pareja desde la perspectiva cognoscitiva conductual. *Revista Digital de Psicología*, 2(5), 88-122. Recuperado de http://www.konradlorenz.edu.co/images/publicaciones/suma_digital_psicologia/5_evaluacion_del_conflicto_de_pareja_claudia_parra.pdf
- Pereda-Torales L., Márquez-Celedonio F. G., Hoyos-Vásquez M. T. y Yáñez- Zamora M. I. (2009). Síndrome de burnout en médicos y personal paramédico. *Salud Mental*, 32(5), 399-404.
- Pines, A. y Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. New York, NY: The Free Press.
- Polaino-Lorente, A. y Martínez, P. (2003). *Evaluación psicológica y psicopatológica de la familia*. Madrid: Rialp.
- Quiceno, J. y Vinaccia, S. (2007). burnout: Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT). *Acta Colombiana de Psicología*, 10(2), 117-125.
- Redondo, A. (2008, octubre). *Psicopatología laboral: burnout*. Ponencia presentada en el XII Congreso Nacional de Psicodiagnóstico y las XIX Jornadas Nacionales de ADEIP, La Plata, Argentina.
- Revilla, J. C. (1996). *La identidad personal en la pluralidad de sus relatos: estudio sobre jóvenes* (Tesis de doctorado). Universidad Complutense de Madrid, España.
- Rico, G. (2006). *Satisfacción marital y síntomas depresivos en mujeres profesionistas y no profesionistas* (Tesis de licenciatura). Universidad de las Américas Puebla, México.
- Roche, R. (2006). *Psicología de la pareja y de la familia: Análisis y optimización*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Rojas, B. (2007). *Satisfacción marital, afrontamiento al estrés y personalidad* (Tesis de licenciatura). Universidad de las Américas Puebla, México.

- Ross, E. C. (1991). Marriage and sense of control. *Journal of Marriage and the Family*, 53(1), 831-838.
- Roth, E. y Pinto, B. (2010). Síndrome de burnout, personalidad y satisfacción laboral en enfermeras de la ciudad de La Paz. *Ajayu*, 8(2), 62-100.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655-684. doi:10.2307/3094827
- Salanova, M. y Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 59-67.
- Sánchez, L., Gutiérrez, M., Herrera, N., Ballesteros, M., Izzedin, R. y Gómez, A. (2011). Representaciones sociales del noviazgo, en adolescentes escolarizados de estratos bajo, medio y alto en Bogotá. *Revista de Salud Pública*, 13(1), 79-88.
- Sanchez, M., Moriano, J. y Sevilla, C. (2003). *Guía LUCES para emprendedores*. Recuperado de <http://dl.dip-caceres.es/guias/GuiaLUCES/es/pdf/GuiaLUCES.pdf>
- Santiago, P. (1985). *De la expresión corporal a la comunicación interpersonal: Teoría y práctica de un programa*. Madrid: Narcea.
- Sanz, A. (2000). *La vida en pareja: Cómo resolver las dificultades de la comunicación*. Madrid: Temas de Hoy.
- Saxbe, D. E. (2008). A field (researcher's) guide to cortisol: Tracking the HPA axis in everyday life. *Health Psychology Review*, 2(2), 163-190. doi:10.1080/17437190802530812
- Seisdedos, N. (1997). *Inventario Burnout de Maslach, síndrome del quemado por estrés laboral asistencial*. Madrid: TEA.
- Spanier, G (1976). Measuring dyadic adjustment: New scales for assessing the quality of marriage and similar dyads. *Journal of Marriage and the Family*, 38, 15-28. doi:10.2307/350547
- Spanier, G. B. y Cole, C. L. (1976). Toward clarification and investigation of marital adjustment. *International Journal of Sociology of the Family*, 6, 121-146.
- Trejo, H., Torres, J. y Valdivia, M. (2011). Asociación entre síndrome de burnout y depresión en personal de enfermería que labora en un hospital de alta especialidad del Estado de México. *Archivos de Investigación Materno Infantil*, 3(1), 44-47.

- Tueros, R. (2004). *Cohesión y adaptabilidad familiar y su relación con el rendimiento académico* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Universidad Diego Portales. (2009). *Encuesta nacional de opinión pública*. Recuperado de <http://www.encuesta.udp.cl/descargas/enc2009/encuesta-nacional-udp-2009.pdf>
- Vera, C. (2010). *Satisfacción marital: Factores incidentes* (Tesis de licenciatura). Universidad del Bio-Bio, Chile.
- Vera, C. y Zicavo, N. (2011). Incidencia del ajuste diádico y sentido del humor en la satisfacción marital. *Revista Psicológica*, 13(1), 74-89.
- Vico P. J. (1999). Preparando el amor en pareja: El noviazgo. *Liberación Sexual y Ética Cristiana*, 5, 195-226.
- Villarreal, A. (2011). *Relación entre amor, sentido del humor y ajuste diádico en matrimonios heterosexuales* (Tesis de doctorado). Universidad Autónoma de Nuevo León, México.
- Weigensberg, M. J., Toledo-Corral, C. M. y Goran, M. I. (2008). Association between the metabolic syndrome and serum cortisol in overweight latino youth. *The Journal of Clinical Endocrinology & Metabolism*, 93(4), 1372-1378. doi:10.1210/jc.2007-2309
- White (1952). *The adventist home*. Nashville, TN: Southern Association Publishing.
- White (2007a). *Hogar cristiano*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana.
- White (2007b). *Ministerio de curación*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana.
- White (2010). *Patriarcas y profetas*. México: Gema.
- White (2011). *Cartas para jóvenes enamorados*. Santiago: ACES
- Wilkerson, K. y Bellini, J. (2006). Intrapersonal and organizational factors associated with burnout among school counselors. *Journal of Counseling y Development*, 84(4), 440-450. doi:10.1002/j.1556-6678.2006.tb00428.x
- Wilson, J. y Mejia, J. (2002). Ajuste marital y emociones específicas sentidas y percibidas por los cónyuges durante una conversación. *Revista de Psicología*, 11(1), 129-138.

Yankovic, B. (2011). *Emociones, sentimientos, afecto. El desarrollo emocional*. Recuperado de http://www.educativo.otalca.cl/medios/educativo/profesores/basica/desarrollo_emocion.pdf