



# POSGRADOS

MAESTRÍA EN

## PSICOLOGÍA

RPC-SE-04-No.022-2018

OPCIÓN DE  
TITULACIÓN:

ARTÍCULOS PROFESIONALES DE ALTO NIVEL

TEMA:

INCIDENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL  
FUNCIONAMIENTO FAMILIAR DEL PERSONAL  
DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD  
EDUCATIVA SAN RAFAEL DE HONORATO VÁSQUEZ  
CANTÓN CAÑAR EN EL PERIODO LECTIVO 2019-2020

AUTOR:

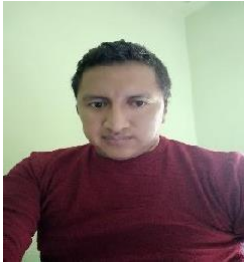
MILTON WILFRIDO CHUCHO CUVI

DIRECTOR:

MARIA EUGENIA BARROS PONTON

CUENCA - ECUADOR  
2020

*Autor/a:*



***Milton Wilfrido Chucho Cuvi***

Licenciado en Ciencias de la Educación  
Candidato a Magíster en Psicología mención Intervención Psicosocial y  
Comunitaria por la Universidad Politécnica Salesiana – Sede Cuenca.  
milton\_wilfrido33@hotmail.com

*Dirigido por:*



***María Eugenia Barros Pontón***

Psicóloga Clínica  
Magister en Intervención Psicosocial y Familiar  
mbarros@ups.edu.ec

Todos los derechos reservados

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la Ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra para fines comerciales, sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual. Se permite la libre difusión de este texto con fines académicos investigativos por cualquier medio, con la debida notificación a los autores.

DERECHOS RESERVADOS

©2020 Universidad Politécnica Salesiana  
CUENCA – ECUADOR – SUDAMÉRICA  
CHUCHO CUVI MILTON W.

***INCIDENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL FUNCIONAMIENTO FAMILIAR DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA SAN RAFAEL DE HONORATO VÁSQUEZ CANTÓN CAÑAR EN EL PERIODO LECTIVO 2019-2020***

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la incidencia del Síndrome de Burnout y el Funcionamiento Familiar en el personal docente y administrativo perteneciente a la Unidad Educativa San Rafael de Honorato Vásquez, ubicado en el cantón Cañar-Ecuador. El proceso metodológico es de enfoque cuantitativo y de alcance descriptivo. Las herramientas utilizadas fueron la encuesta sociodemográfica, el cuestionario MBI (Maslach Burnout Inventory) y la prueba de percepción del funcionamiento familiar (FF-SIL). La muestra estuvo constituida por 60 participantes, entre personal docente (n=56) y administrativo (n=4) de la unidad educativa. Se identificó que en escala MBI el 45% correspondió a la subescala de cansancio emocional, el 56,7% a la despersonalización y el 85% a la realización personal. En cuanto al funcionamiento familiar, se identificó que el 40% de participantes presentan un funcionamiento familiar adecuado según el FF-SIL. En los resultados se observa que un nivel bajo de Burnout está asociado a familias funcionales (37,50%). No se advierte una asociación significativa entre la despersonalización y el funcionamiento familiar. Mientras que, un nivel alto de Burnout está presente en las familias disfuncionales y moderadamente funcionales (94,4%). En conclusión, se advierte que la subescala de Realización Personal que es evaluada en cuestionario MBI, presentó una mayor prevalencia en la población; además la disfunción familiar en este estudio está asociada a un nivel alto de Burnout.

**Palabras clave:** Burnout, docentes, familia y funcionamiento familiar.

## **ABSTRACT**

The present study aims to determine the incidence of burnout syndrome and family functioning in the teaching and administrative staff belonging to the San Rafael de Honorato Vásquez Educational Unit, located in the Cañar-Ecuador canton. The methodological process has a quantitative approach and a descriptive scope. The tools used are a sociodemographic record, the MBI questionnaire (Maslach Burnout Inventory) and the family functioning perception test (FF-SIL). The sample is made up of 60 participants, including teaching staff (n = 56) and administrative staff (n = 4) from the educational unit. It was identified that the burnout syndrome is 45% in emotional fatigue, 56.7% in depersonalization and 85% in personal fulfillment (the latter is the one with the highest prevalence). Only 40% of participants have adequate family functioning according to the FF-SIL. In the results it is observed that the low level of burnout is more present in functional families (37.50%) than in moderately functional or dysfunctional families (13.90%). There is no significant association between depersonalization and family functioning. Whereas, the level of high burnout is much more present in dysfunctional and moderately functional families (94.4%) than in functional families (70.80%). In conclusion, it is noted that good family functioning and good personal fulfillment of burnout syndrome are associated with functional families.

Keywords: burnout, teachers, family and family functioning

## **1. INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo se encuentra dividida en cinco apartados, en primera instancia se despliega la determinación de la problemática. Posterior a ello, se muestra un marco teórico referencial en el que se incluyen las bases teóricas y conceptuales que sustentan la investigación. De igual forma se presenta el proceso metodológico realizado para la obtención de la información empírica. En el siguiente apartado, se detallan los resultados obtenidos. La evidencia empírica muestra la asociación con las bases teóricas y conceptuales para la obtención de un proceso de discusión de las preguntas de investigación. Finalmente, se presentarán las conclusiones, principales hallazgos y referencias bibliográficas.

## **2. EL PROBLEMA**

Durante las últimas décadas, las condiciones laborales han sufrido transformaciones estructurales que responden a factores tecnológicos, culturales y sociales que exige mayores competencias, habilidades y aptitudes centradas a cada área de trabajo. En este sentido la docencia implica gran presión mental y física, que pueden ocasionar variaciones psicológicas en elementos organizacionales del trabajo, que favorecen la aparición de un distrés (estrés negativo). Es decir, sus niveles altos producirían síntomas del Síndrome de Burnout (Vilaret Serpa y Ortiz Imbaquingo, 2013).

El Síndrome de Burnout se refiere a la presión laboral excesiva, descrita como una experiencia de actitudes, percepciones, emociones negativas sobre el trabajo y con las personas que se relaciona con por su labor. Se ha encontrado que la enfermedad es más incidente en personas que trabajan con individuos, su prevalencia data a los profesionales de educación, salud y talentos humanos. (Rodríguez Ramírez, Guevara Araiza, y Viramonetes Anaya, 2017).

La profesión docente se considera una tarea en la que es fácil desarrollar el SB porque implica diversas actividades dentro y fuera del aula, incluida la interacción con compañeros y alumnos, hasta el desarrollo de planes de lecciones, evaluaciones y participación en la organización de actividades (Rodríguez Ramírez et al., 2017). En este caso, habrá varias consecuencias, no solo daños a la salud, sino también daños a la relación con el medio ambiente circundante.

Las diferentes condiciones laborales que rigen en la actualidad en los profesionales de la educación a nivel pedagógico y administrativo-educativo, son determinantes en la praxis diaria de quienes ejercen la maravillosa práctica educativa. Es por ello que es imprescindible dar a conocer que la labor docente ha estado expuesta a diferentes exigencias según el tiempo y el espacio, se enfrenta a diferentes necesidades, respondiendo a la sociedad en la forma de gobierno y el papel que debe desempeñar. Es por ello que Rodríguez Ramírez et al. (2017) manifiestan que “Esta situación hace que el rol del maestro se vea desvalorado por constantes tensiones debido a los problemas que enfrenta diariamente al estar frente a los grupos”. La sobrecarga hace parte de los factores contextuales que causan el Burnout, se encuentra relacionada con presiones del tiempo, con la cantidad de trabajo que deben de realizar en su jornada laboral, como el que deben llevar para sus casas, que desestabiliza la relación vida privada-trabajo (Londoño Montoya, Gómez Acosta, y Gonzales Carreño, 2019). Con base en esta deducción se enlaza la importancia del abordaje de este fenómeno, que en definición corresponde a un agotamiento emocional y físico; que a su vez se ve reflejado a la insatisfacción y su bajo rendimiento laboral (Maslach, 2009).

Al ser la familia un elemento importante en el marco del desempeño laboral de los individuos y del bienestar psicológico. El Síndrome de Burnout podría afectar el funcionamiento familiar y ser detonante para la presencia evidente de agotamiento físico y emocional que implica una pérdida del interés en el trabajo causado por un exceso de esfuerzo (Adler Egg 2016).

En lo referido a la provincia de Cañar es importante conocer el Síndrome Burnout, debido a que no existe estudio de su prevalencia, sobre todo en el ámbito educativo, pues la finalidad es de prevenir y reducir dificultades en los ámbitos de mayor desarrollo de los individuos: el familiar e individual. Ello permitiría alcanzar, como señala Adler Egg. (2016) una calidad que supone el acrecentamiento de las relaciones inter e intrapersonales no mediatizadas hacia la realización personal, en un contexto de solidaridad planetaria e intergeneracional acorde a sus realidades y necesidades.

Al respecto se plantean tres preguntas de investigación:

- ¿Cuál es el nivel de burnout en el personal docente y administrativo de la Unidad Educativa San Rafael de Honorato Vásquez cantón Cañar en el periodo lectivo 2019-2020?

- ¿Cuál es el porcentaje de funcionalidad familiar adecuada en el personal docente y administrativo de la Unidad Educativa San Rafael de Honorato Vásquez cantón Cañar en el periodo lectivo 2019-2020?
- ¿La dimensión de Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización personal se relacionan con el funcionamiento familiar del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa San Rafael de Honorato Vásquez cantón Cañar en el periodo lectivo 2019-2020?

## **2.1. Objetivos**

### **2.1.1. Objetivo General:**

Determinar la incidencia del Síndrome de Burnout en el Funcionamiento Familiar del personal docente y administrativo de la Unidad educativa San Rafael de Honorato Vásquez del cantón Cañar

### **2.2.1 Objetivos Específicos:**

Identificar el nivel de Síndrome de Burnout en las dimensiones de Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización Personal en el personal docente y administrativo de la Unidad Educativa San Rafael.

Determinar el nivel de Funcionamiento Familiar en el personal docente y administrativo de la Unidad Educativa San Rafael.

Determinar la asociación entre las tres dimensiones del Síndrome de Burnout y el Funcionamiento Familiar.

## **3. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL**

Este apartado aborda por un lado al Síndrome de Burnout con sus características, factores y dimensiones de evaluación y, por otro lado, al funcionamiento familiar. En un último punto de aborda el estado del arte en el que convergen estos elementos.

### **3.1. Síndrome de Burnout**

Con el transcurso del tiempo la perspectiva psicosocial ha sido eje primordial a la hora de definir los aspectos básicos en los profesionales de la educación, es por ello que el SB es un tema muy importante de análisis y estudio, que nos explica sobre un constante sometimiento a niveles altos de estrés sea por sus condiciones laborales o situaciones

personales que cada individuo va teniendo en el desarrollo cotidiano de sus actividades, aquella situación de alguna manera repercute directamente en el comportamiento de las personas que no tienen tolerancia a aquellas situaciones, es por tal motivo que se han delimitado múltiples conceptos que provienen de la prevalencia del estrés, hasta desarrollar múltiples facetas propias de Burnout, esta situación suele ser perjudicial para las personas y para la organización; las diferentes sintomatologías son de carácter somático y psicológico pues sus características evidentes están marcadas por una mala actitud, frustración, baja autoestima, cansancio (Mieles Álvarez, 2016).

### **3.1.1. Definición del Síndrome de Burnout**

Según Arquero y Donoso. (2013) definen al Burnout como una respuesta emocional a la presión laboral a largo plazo. Esta presión se compone de actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que trabaja y su rol profesional, y verificación de su propio agotamiento emocional.

Otro de los conceptos que caracterizan al Burnout, es aquel que se refiere a una afección en la realización personal, prevaleciente agotamiento emocional y actitudes despersonalizadas hacia los estudiantes, padres de familia, y compañeros demostradas por actitudes cínicas, desapego e indiferencia que generalmente se relaciona con la baja eficiencia del proceso de enseñanza aprendizaje (Longas, Chamarro, Riera, y Cladellas, 2012).

El Burnout es un síndrome definido como la respuesta a la presión laboral a largo plazo, acompañada de sentimientos subjetivos, experiencias cognitivas y actitudes negativas, que ocasionarían cambios psicofisiológicos de una persona y afectan negativamente la organización del trabajo (Quiceno y Vinaccia Alpi, 2007). De tal manera, lo referido a la educación el concepto conjetura una serie de influencias negativas, que perturban la personalidad a través del efecto combinado de las condiciones psicológicas y sociales en los centros de educación (Chávez Orozco, 2016).

### **3.1.2. Síntomas del Síndrome de Burnout**

Según Arís Redó. (2009) los síntomas que podría presentar una persona con Burnout, son psicósomáticos, conductuales y emocionales. *Síntomas psicósomáticos*: Los primeros síntomas se consideran a la condición física como dolores de cabeza, musculares,



molestias gastrointestinales, insomnio, este es un factor importante en la aparición de nuevas enfermedades. *Síntomas conductuales*: Se identificaron como una serie de comportamientos anormales: ausencias al trabajo, problemas de relación, etc. Esto, a su vez, empeorará la empatía en el trabajo y correlacionará los síntomas de diferentes maneras. *Síntomas emocionales*: Las personas pueden volverse irritables e impacientes, tener dudas sobre la relación con sus hijos y colegas, pueden también desarrollar trastornos de ansiedad, que pueden conducir a una disminución de la concentración y el rendimiento en el trabajo. Galimberti. (2002) señala que existen *síntomas defensivos* utilizados por el sujeto para no poder aceptar sus propios sentimientos. Galimberti advierte que los estados emocionales se ven proyectados en situaciones que no tienen que ver con su realidad laboral, pues uno de los entornos con afección indirecta es la familia y la parte social.

Los maestros pueden presentar un estrés crónico a corto y largo plazo debido a la exposición repetida de aspectos propios del proceso (Cortés Díaz, 2015). Por consiguiente, el principal peligro parece ser la recurrencia de la intensidad y la duración de las actividades, relacionada con la aparición de trastornos específicos a un tipo de distrés (Aguilar Acosta y Mayorga Lascano, 2020). Para el desarrollo del burnout en una persona se requiere la interrelación de varios aspectos o factores, pues es difícil establecer causas aisladas para la enfermedad. Se identifica como un agente de riesgo el tipo de trabajo desempeñado. En este sentido, Forbes Álvarez. (2011) menciona que el SB se relaciona muy a menudo con trabajadores que laboran en los servicios directos con las personas, por ende, involucra a la salud y al deterioro de las relaciones interpersonales de los docentes, influyendo directamente en el desempeño profesional que ofrecen (Aguilar Acosta y Mayorga Lascano, 2020).

Para determinar el nivel de afección del Síndrome de Burnout, Ramos y Tejera. (2017) identifican tres niveles: *Leve*: quejas vagas, cansancio y dificultad para levantarse en la mañana. *Moderado*: cinismo, aislamiento, suspicacia y negativismo. *Grave*: enlentecimiento, automedicación con psicofármacos, ausentismo, aversión y abuso de alcohol o drogas. *Extremo*: aislamiento muy marcado, colapso, cuadros psiquiátricos y/o suicidios. De acuerdo al nivel de afección se puede visualizar los posibles efectos tanto psicológicos como físicos. Con base en la identificación de la sintomatología experimentada por la persona, se podría pronosticar el alcance de las conductas que puede derivar de su malestar.

### ***3.1.3. Factores asociados al Síndrome de Burnout en docentes y administrativos***

Existen algunos factores asociados al Síndrome de Burnout, por ejemplo, el estrés de las actividades laborales, particular que ocurre en los docentes y el personal administrativo; otro factor son las diferencias de edad; también se encuentran las diferencias según el estado civil, entre otras.

Aguirre Salvador. (2016) en su estudio demuestra que los índices más elevados del SB pertenecen a las subescalas de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal presentados por los docentes, en tanto, el personal administrativo en un análisis individual se ha justificado que tiene prevalencia alta en dos criterios agotamiento emocional y despersonalización, dado esta premisa se comprende que los maestros están más propensos a desarrollar todas características del Burnout.

Algunos estudios consideran que el género femenino tiene una inclinación a presentar mayor burnout. Por ejemplo, un estudio en los Estados Unidos donde se “constató que las mujeres con hijos y responsabilidades laborales, están expuestas a un alto grado de tensión durante las 24 horas del día” (Zavala, 2008). Concretamente, estudios realizados en personal docente muestra que las mujeres tienen más depresión, dolores de cabeza y conflicto de roles que sus contrapartes masculinas (Greenglass y Burke, 1988). La comparación realizada por van Horn et al., (1997) entre profesores y profesoras, terminó por afirmar que los hombres tienen un mejor estado de salud en todos los factores de Burnout. Otros reportes más cercanos a la realidad ecuatoriana muestra que las docentes peruanas tienen puntuaciones más elevadas en el agotamiento emocional, despersonalización, así como se muestran con una realización personal más baja que los docentes (Gallegos y Barrios, 2013), cuestión similar reportada en Colombia (Bedoya et al., 2017) y en México (Dorantes Nova, 2020).

En un estudio realizado en el Ecuador sobre el SB, su principal descubrimiento fue que el Burnout, está íntimamente relacionado a los factores de agotamiento emocional, y despersonalización, Mieles Álvarez. (2016) por ende, la diferencia de edad entre los docentes, es considerada como factor significativo para la propensión a padecer burnout. De tal manera que, una reciente experiencia argentina se descubre que “los docentes más jóvenes de edades comprendidas entre 25 y 45 años alcanzaron puntuaciones más elevadas en despersonalización que los docentes de mayor edad, lo que se traduce como una respuesta más impersonal y fría hacia los alumnos” (Zavala, 2008).

En este apartado se da a conocer en un estudio que los profesores solteros eran más susceptibles al agotamiento emocional debido quizá a las mayores redes sociales que los docentes casados pueden tener. (Zavala, 2008)

### ***3.1.4. Los métodos de medición (MBI y sus subescalas)***

En un principio la medición del Burnout se realizaba clínicamente, sin embargo, a lo largo de los años se han creado varios tipos de medición hasta llegar al instrumento validado internacionalmente y más empleado en la actualidad denominado Maslach Burnout Inventory (MBI). La medición del Síndrome de Burnout se hace a través del cuestionario MBI que es un instrumento creado por Maslach y Jackson (1985), cuya versión definitiva aparece en 1986, el inventario es una encuesta tipo Likert donde 0 es nunca y 6 es siempre, y se presenta en forma de afirmaciones sobre los sentimientos personales y actitudes que tiene el trabajador con las personas que atiende. (Jaller Peña y Bayona Ulloa, 2016).

El cuestionario tiene tres dimensiones, cada una es una característica constituyente del Síndrome de Burnout descrito por Maslach y Jackson (1986):

#### **Agotamiento emocional**

Según Maslach y Jackson. (1981) citado por Domínguez Lara. (2018) consideran al agotamiento emocional una de las tres dimensiones por las que cursa el Burnout. En el contexto laboral, el agotamiento emocional se refiere a la percepción de la persona de sentirse vacío o falta de energía. Asimismo, señalan que este tiene un impacto negativo sustancialmente grande en la satisfacción laboral. El agotamiento de sus propios recursos emocionales se debe al contacto con los beneficiarios en condiciones no aptas para los trabajadores, que pueden manifestar disgusto o aburrimiento en el trabajo, o sentirse agobiados por él (Chávez Orozco, 2016).

#### ***Despersonalización***

Consiste en la alteración en las relaciones que se establecen con las personas a quienes asiste, haciendo que la relación se vuelva distante e indiferente (Jaller Peña y Bayona Ulloa, 2016). La escala de despersonalización valora el nivel que cada docente reconoce actitudes o comportamientos insensibles que lo hacen distanciarse de sus alumnos y compañeros (Rodríguez Ramírez et al., 2017)

Las experiencias corporales experimentadas pueden tener cuatro características: falta de sentimiento de pertenencia con respecto al cuerpo; sensación de pérdida de agencia; sensación de descorporización; y, distorsiones somatosensoriales (Sierra Siegert, 2008).

En el campo laboral, las personas podrían sentir una desrealización ligada a la despersonalización, según Sierra Siegert. (2008) el paciente describe intuición o desconexión relacionada con el entorno circundante. Con este indicador, se denota la pérdida de aspectos afectivos que acompañan la experiencia de la cotidianidad del sujeto. La sensación de no pertenencia hace que la persona no explote en totalidad sus capacidades.

En el estudio de Quevedo Aguado et al. (1999) muestran que los profesores manifiestan más frecuencia de despersonalización a inicios del año lectivo, que a final del mismo. Desde mismo modo, se demuestra que el grupo de docentes que sienten en su mayoría despersonalización, no poseen un uso adecuado de las estrategias de afrontamiento de carácter activo.

### ***Realización personal***

Definido como la tendencia de los profesionales a autoevaluarse negativamente, y la evaluación negativa afecta de manera especial la capacidad para realizar el trabajo y la relación con las personas a las que sirven. (Ferrel et al., 2010). En el caso del trabajo, la realización personal está ligada a la satisfacción que la persona siente al hacer su oficio y las recompensas percibidas por sus acciones.

Un escaso logro profesional se da cuando las diversas situaciones exigen al máximo su capacidad de una persona a situaciones particulares y predisponen imposibilidad de responder de forma correcta a las exigencias. Supone respuestas negativas hacia uno mismo y hacia su trabajo, evitación de las relaciones personales y profesionales, bajo rendimiento laboral” (Chávez Orozco, 2016). La falta de logros personales en el trabajo se caracteriza por una dolorosa decepción e impotencia al desarrollo de las diversas actividades.

## **3.2 Funcionamiento familiar**

### ***3.2.1 Definición del funcionamiento familiar***

Partiendo de la concepción que hacen Fuentes Aguilar y Merino Escobar. (2016) que determinan que las familias funcionales pueden adaptarse y hacer frente a las dificultades

diarias y tienen diferentes niveles de flexibilidad, se determina que la familia es un sistema básico de la sociedad. En ella, se encuentran dos estructuras subyacentes las que están relacionadas con patrones organizativos determinados a su micro sistema funcional, aspectos en los que se enuncian los roles, composición y jerarquía; otra de las características responde al aspecto evolutivo, en las cuales se considera a la familia como “un sistema morfogénico en creciente complejidad y en cambio permanente” (Barros Pontón, 2010). De esta manera, la familia como sistema funciona al interior de contextos sociales específicos mediante pautas transaccionales que apuntalan el sistema y establecen pautas acerca de qué manera, cuándo y con quién relacionarse, eventos que regulan la conducta de los integrantes de la familia (Rivera Aragón et al., 2006).

Las caracterizaciones influyentes de la zona y los factores socio-demográficos se asocian a una filosofía de la familia en sus diferentes roles y circunstancias por los cuales el conjunto de creencias e ideologías están ligados íntegramente a los valores prevalecientes. En consecuencia, el establecimiento de reglas y pautas comportamentales depende en gran medida de las interacciones de los miembros familiares para el cumplimiento de sus diferentes roles. Por lo tanto, la familia se considera un sistema, que a su vez está compuesto por subsistemas interconectados (Minuchin, 2004).

El eje primordial de un sistema familiar debe concebirse como individuos interconectados que representan potenciales recursos de apoyo entre sí para satisfacer sus necesidades, reales o aspiracionales, tanto específicas como del grupo en su conjunto (Valenzuela Medina, 2018).

Las particularidades de los diversos estilos de familia entre los que destaca el sistémico planteado por Smith et al. (2008) determinan que no se considera que exista “buenos” y “malos” estilos, sino que hay modos diferencialmente efectivos, que es probable que sirvan para enfrentar diferentes eventos y situaciones vitales (lo cual podría interpretarse como funcionalidad), pero al no desarrollar dichas habilidades se dan a considerar un factor determinante en generar la desintegración familiar, producto de las diversas circunstancias.

De lo anteriormente mencionado y desde el enfoque sistémico se define el funcionamiento familiar como aquellas capacidades de una familia para crear un entorno que facilite el desarrollo personal de sus miembros; por ende, son familias que comúnmente no sufren crisis. En este caso, la funcionalidad aparece asociada a las

siguientes características: niveles de cohesión, flexibilidad, comunicación, manejo adecuado del estrés, los conflictos, emociones, vínculos, (Hernández et al., 2011). Por lo tanto, la teoría sistémica entiende que la familia forma parte de un macro sistema que es la sociedad y que incluye micros subsistemas como la cohesión, adaptabilidad y comunicación. Se resalta que estas dimensiones son fortalezas y atributos que ayudan a la familia a tratar con mayor eficacia las tensiones y situaciones de estrés (Rivera Aragón et al., 2006).

El funcionamiento familiar no se reduce a los aspectos biopsicodinámicos individuales de sus miembros, pues la familia se relaciona de acuerdo con ciertas disposiciones que gobiernan sus transacciones: La realidad (...) tiene un orden diferente que la realidad de sus miembros individuales (Minuchin, 2004). Por lo cual es muy importante determinar las actividades que realiza cada uno de sus integrantes en su diario convivir.

El uso de los factores sociales en virtud de sus funcionamientos involucra dos tipos de recursos: los internos o intrafamiliares que representan aquellas fortalezas y capacidades que un grupo familiar posee y emplea para adaptarse como tal a las demandas de sus ambientes cambiantes, por lo tanto, cabe señalar que los recursos extrafamiliares del medio ambiente deben ser tomados en cuenta y deben ser gestionados para obtener estos recursos. El conjunto único y singular de recursos internos que posee un grupo familiar le permite gestionar este último de forma estratégica y darle un estilo empresarial propio (Valenzuela Medina, 2018). Concomitantemente, Santí. (1997) devela que la familia como grupo social debe cumplir tres funciones básicas: función económica, biológica y educativa, cultural y espiritual. La idea es que la familia sea proveedor de protección y apoyo incondicional.

### ***3.2.2 Definición de la disfuncionalidad familiar***

De múltiples formas la correlación existente de los miembros del núcleo básico de la sociedad coadyuva a la distribución de actividades, es así que marcada la situación “la conducta de la familia da fundamento o contradice el contenido de las comunicaciones verbales existente entre sus miembros” (Minuchin, 2004). El buen funcionamiento familiar o el mal funcionamiento familiar podría estar relacionado con el desempeño y las actividades laborales que los individuos realizan fuera del núcleo familiar.

Partiendo de una premisa Morán Morales. (2016) manifiestan que las familias disfuncionales siguen funcionando a pesar de su funcionamiento inadecuado, del mismo

modo que los individuos convergen a pesar de sus errores para contrarrestar dicho enunciado Rodríguez y Salto. (2015) afirman que una familia disfuncional es aquella con conflictos repetidos, malas conductas y muchos abusos personales. Hacer que otros miembros asuman como normal a las actitudes negativas que se producen de manera reiterativa bajo este argumento, se sustenta que la no funcionalidad de la familia trae efectos negativos en los miembros que conforman en núcleo. Los sistemas disfuncionales a menudo obstaculizan las elecciones de comportamiento y carecen de soluciones alternativas (Fuentes Aguilar y Merino Escobar, 2016)

### ***3.2.1 Factores asociados a la disfuncionalidad familiar***

Segund Kaslow. (1996) Los factores relacionales la una disfuncionalidad son múltiples entre los que se destaca la negación de reconocer ciertos comportamientos inadecuados por parte de sus integrantes, el renunciar a las funciones parentales básicas como establecimientos de límites y normas comportamentales, falta de conexión positiva entre padres e hijos en el aspecto comunicativo y coercitivo, la inequidad en el trato a unos o más miembros del grupo familiar sea por condiciones económicas, edad, genero, se permite relacionar también al autoritarismo basado en un sistema tradicional de familia. Por ende, la disfuncionalidad se manifiesta en ausencia de los roles, restricciones, jerarquía, comunicación y especificaciones que no son lo suficientemente concisos en la estructura familiar, lo que dificulta correcto funcionamiento familiar (Zumba Tello, 2017).

### ***3.2.2 Criterios de evaluación de la Funcionalidad Familiar***

Según, Patarón Sánchez. (2018) existen cuatro criterios que permiten evaluar la funcionalidad familiar, como son la comunicación, la individualidad, la toma de decisiones y la reacción a eventos críticos. En lo que respecta a la comunicación, es necesario un lenguaje claro, directo, específico y conveniente. Por su parte, la individualidad se manifiesta por la independencia. En cuanto a la toma de decisiones es necesario buscar un medio de solución para cada inconveniente que se genere. Por último, en relación a la reacción a los eventos críticos se debe saber ajustarse a los problemas que se dan dentro o fuera de la familia.

La prueba FF-SIL fue diseñada en 1994 con la finalidad de que sea una herramienta sencilla para evaluar el funcionamiento familiar, fácil de aplicar y evaluar por el equipo de atención primaria, creada por Isabel Louro Bernal y validada por Patricia Arés, Muzio

y Silvia Martínez Calvo en 2004. (Gallo et al., 2018) La escala permite generar niveles de funcionalidad familiar en términos de diagnóstico. En el nivel más alto se encuentran las familias funcionales, por debajo de ellas se hallan familias que son moderadamente funcionales, disfuncionales o severamente disfuncionales. La mayoría de estudios muestra que las familias son mayoritariamente funcionales y moderadamente funcionales.

### **3.3 Síndrome de Burnout y Funcionamiento Familiar**

Como bien manifiestan Maslach et al., (2001) el Burnout en su subescala de agotamiento emocional conduce a un mayor ausentismo, insatisfacción profesional y desgaste en el campo de la enseñanza, ello termina por minar no sólo la vida del trabajador sino también la de su familia. El agotamiento de los docentes en el trabajo es una preocupación creciente para el sistema educativo pues cuando padecen del Síndrome de Burnout terminan por afectar su situación personal-familiar. Al respecto existen escasos estudios sobre el Síndrome de Burnout y el funcionamiento familiar. Curry y O'Brien. (2012), señalan que la falta de planificación del bienestar puede ser una forma de desalentar a los maestros para desarrollar estrategias para combatir el Burnout o la deserción en la carrera debido a la falta de realización personal.

Un estudio cuasi-experimental desarrollado por Greenglass et al. (2007) sobre los efectos amortiguadores del Síndrome de Burnout en docentes, demostró que el agotamiento emocional está mediado por el apoyo de la familia y los amigos. Los resultados de este estudio constituyen uno de los referentes en la promoción de la calidad de vida de los docentes, pues por primera vez se empieza a establecer una la relación entre Burnout y familia.

Robinson et al. (2016), realizaron un estudio para examinar si el conflicto entre el trabajo y la familia, así como el enriquecimiento entre el trabajo y la familia predicen el Burnout. Los resultados del Inventario de Burnout de Copenhague relacionaron significativamente el agotamiento en el trabajo con la relación familiar de un grupo de trabajadores. El estado civil, como factor, moderó la relación inversa entre el enriquecimiento entre el trabajo con la familia el agotamiento personal, y esta relación fue significativa solo para las madres en pareja. El estudio señaló que existe mayor Burnout de la madre soltera empleada, lo que puede tener implicaciones para su funcionamiento y para el bienestar familiar.



En el modelo estrés-tensión-afrontamiento propuesto por Folkman, s, Richard S., Gruen, Rand J., DeLongis (1986), afirma que el agotamiento emocional puede verse como una forma de tensión y la despersonalización como una forma de afrontamiento. A pesar de lo señalado, Patarón Sánchez. (2018) en un estudio realizado en Ambato-Ecuador demostró que no existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y Funcionamiento Familiar a nivel general.

El agotamiento emocional se considera la dimensión más importante del Síndrome de Burnout, según Artal-Carod y Vázquez-Cabrera. (2012), éste puede afectar los roles y las funciones familiares de muchos profesionales que deben cuidar de otras personas como es el caso los docentes, cuidadores y profesionales de la salud. La angustia profesional puede provocar manifestaciones mentales graves como trastornos de ansiedad y depresión, que conducen al divorcio, el alcoholismo, el abuso de sustancias y el suicidio.

Un estudio realizado por Innstrand et al. (2008) en varios profesionales, entre ellos administradores y docentes, demostró que existe asociación en el conflicto trabajo familia con el Burnout en todos los grupos de profesionales. Al respecto encontraron que cuando existe Burnout distanciarse del trabajo podría actuar como una estrategia de afrontamiento causando niveles más bajos de conflicto entre el trabajo y la familia. El bienestar de un individuo depende en gran medida de las buenas relaciones familiares y el tiempo que dedique para estas relaciones. Esta situación del conflicto entre familia y trabajo se ratifica en otros estudios realizados con otros grupos de profesionales (Westman et al., 2004).

Ibáñez et al. (2011) encontraron que en los docentes existe asociación entre las dimensiones del MBI y los resultados del APGAR familiar. Un APGAR familiar leve en los docentes genera un mayor agotamiento emocional. De hecho, es 16,84 veces mayor el agotamiento emocional en ellos que en las familias funcionales.

#### **4. MATERIALES Y MÉTODOS**

##### **4.1. Enfoque**

En correspondencia a este postulado, la investigación es de tipo cuantitativo pues su objetivo principal es determinar la incidencia de una variable sobre otra. El alcance del estudio es descriptivo y correlacional, por lo que se realizó un contraste entre las dos variables de estudio. Se hizo uso de un cruce de variables para corroborar la relación entre los dos elementos (Burnout y funcionamiento familiar).

## 4.2. Población

La población con la que se realizó el estudio fueron los docentes y personal administrativo de la Unidad Educativa San Rafael de Honorato Vázquez, ubicada en el cantón Cañar-Ecuador. El número de participantes que accedieron al estudio fue de 60, entre hombres y mujeres. El procedimiento muestra no fue necesario realizar, ya que se trabajó con toda la población para que los resultados fueran representativos.

## 4.3. Técnicas e instrumentos

### 4.3.1. Encuesta Sociodemográfica

Dado su importancia y la utilidad la encuesta tiene la finalidad de obtener una información directa del perfil sociodemográfico de la población a ser estudiada, que en conjunto los datos obtenidos sobre género, edad, tiempo de servicio, estado civil, área de trabajo aportaron significativamente en la obtención de los resultados (Anexo 1).

### 4.3.2. MBI

El propósito de la prueba es determinar la presencia del Síndrome de Burnout el inventario cuenta con 22 ítems divididos en tres subescalas: Cansancio Emocional, (1-2- 3-6-8-13-14-16-20) Despersonalización, (5-10-11-15-22) Realización personal, (4-7-9- 12-17-18-19-21), mismos que fueron aplicados de manera digital al personal que labora en el Unidad Educativa en mención, categorizadas en tres dimensiones de acuerdo a las puntuaciones obtenidas Alto, medio bajo.

La obtención de puntuación e interpretación se realizó siguiendo el manual. De este modo, para obtener la puntuación se deben sumar el número con los que se valoró cada pregunta en las 3 sub escalas. Una vez obtenidos los puntajes, se clasifica con base a la norma americana, determinando la categoría de bajo, medio y alto para cada una de las dimensiones. En la subescala de agotamiento emocional los cortes son en 18 para el nivel bajo, en 26 para medio y en >27 para alto. La subescala de despersonalización el nivel bajo es en 5, el medio en 9 y el alto en >10. Mientras que, en realización personal, se interpreta al revés, es alto para el corte en 33, medio para el corte en 34 y bajo para el corte >40. “Puntuaciones elevadas en Agotamiento Emocional y Despersonalización, y bajas en Logros Personales, son indicativas de estrés Alto. Puntuaciones bajas de Agotamiento Emocional y Despersonalización y elevadas en Logros Personales son indicativas de estrés Bajo”(Martínez Pérez, 2010). El coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha$

obtenido de 0,750) permitió señalar que, para el presente caso la fiabilidad del instrumento es buena. (Anexo 2).

#### **4.3.3. FF-SIL**

En la prueba de percepción del funcionamiento familiar (FF-SIL) consiste en un conjunto de apartados divididos en 14 ítems que detallan situaciones que pueden ocurrir o no en una familia, determinado por valores según sea la intensidad: casi nunca, pocas veces, a veces, muchas veces, y casi siempre, al momento de aplicar el test debe clasificar y marcar con una X su respuesta según la frecuencia en que la situación se presente. La puntuación final de la prueba se obtiene de la suma de los puntos por ítems, lo que permite llegar al diagnóstico de funcionamiento familiar; ello implica que, las puntuaciones  $\geq 57$  son indicativas de las familias funcionales; las puntuaciones  $\geq 43$  indican funcionalidad moderada; puntuaciones  $\geq 28$  disfuncionalidad; y puntuaciones  $\geq 14$  disfuncionalidad severa. El coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha$  obtenido de 0,890) permitió señalar que, para el presente caso la fiabilidad del instrumento es muy buena. (Anexo 3).

#### **4.4. Recolección de la información**

El proceso de recolección de información se lo realizó de manera virtual, con el uso de la aplicación de formulario de Google. Con respecto a los aspectos éticos, la investigación se maneja bajo los principios estipulados en la Asociación Americana de Psicología (APA). El principio de beneficencia en que se hará una devolución de los resultados a los participantes; y el principio de responsabilidad social en la que el autor se compromete hacer usos de la información obtenida para temas únicamente académicos.

#### **4.5. Análisis estadístico**

Para el procesamiento de la información se utilizó el software estadístico SPSS y la hoja de cálculo electrónico Excel. Una vez tabulada la información se procedió en el análisis con las funciones de: medidas de tendencia central, cruce de variables, medida de fiabilidad y de relación, entre otras. Para establecer la relación entre la funcionalidad familiar y las tres dimensiones del Síndrome de Burnout se empleó la prueba de Chi cuadrado ( $X^2$ ) con la cual se obtuvo la significancia estadística (Sig.), a partir de una significancia estadística  $\leq 0,05$ .

## 5. RESULTADOS

Este apartado se organiza en cuatro acápite. El primero se relaciona al perfil de los participantes del estudio. Los otros tres, en orden corresponden al primero, segundo y tercer objetivos.

### 5.1. Perfil de los participantes

La edad mínima del personal docente y administrativo es de 28 años y la máxima de 57 años, en promedio los participantes tienen 40,05 años (D.E. 7,68 años), al agrupar la edad en tres intervalos de 10 años cada uno, se encontró que, el 45% tiene entre 28 y 37 años, el 36,7% entre 38 y 47 años, así como, el 18,3% entre 48 y 57 años de edad. El 56,7% de la muestra está constituida por mujeres y los demás son hombres. La mayoría de los participantes (68,3%) tienen un estado civil casado, el 16,7% son solteros. El 80% de los participantes son personal que tienen más de 6 años de servicio en el magisterio. Únicamente existen cuatro participantes que pertenecen al área administrativo (6,6%), cabe indicar que los cuatro tienen experiencia en el campo docente (pues se trata del rector, vicerrector, inspector y consejero estudiantil), es más en al menos en dos casos aún mantienen una carga horaria mínima como docentes (vicerrector e inspector); en todos los demás casos se trata de docentes de aula (26,7%) o docentes de área (66,7%). Respecto al nivel de educación en el cual presta sus servicios, para este análisis se ha excluido al personal administrativo, los resultados muestran que el 33,3% dictan sus conocimientos en el nivel de educación básica superior, el 36,7% al nivel de bachillerato, concentrando en estos dos niveles el 70% de los participantes del estudio.

*Tabla 1*  
*Perfil sociodemográfico de los participantes del estudio*

<b>Variables</b>	<b>Categorías de respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Edad	28-37 años	27	45,0
	38-47 años	22	36,7
	48-57 años	11	18,3
Género	Femenino	34	56,7
	Masculino	26	43,3
Estado Civil	Casado(a)	41	68,3
	Divorciado(a)	3	5,0
	Soltero(a)	10	16,7
	Unión Libre	5	8,3
Tiempo de Servicio en el Magisterio	Viudo(a)	1	1,7
	0 a 2 años	1	1,7
	3 a 6 años	11	18,3

	Más de 6 años	48	80,0
Tiempo de Servicio en la Institución Educativa	0 a 2 años	2	3,3
	3 a 6 años	34	56,7
	Más de 6 años	24	40,0
Actividad en el centro educativo	Administrativo <sup>a</sup>	4	6,6
	Área	40	66,7
	Aula	16	26,7
Nivel en el que labora como docente	Bachillerato	22	36,7
	Educación Básica Superior	20	33,3
	Educación Básica Media	8	13,3
	Educación Básica Elemental	6	10,0
	Educación Básica Preparatoria	2	3,3
	Educación Inicial	2	3,3

<sup>a</sup>. La muestra del personal administrativo es muy pequeña, razón por la cual no es estadísticamente aconsejable realizar una comparación de este número (n=4) con el número de docentes (n=56).

## 5.2. Síndrome de Burnout

De acuerdo a la validación instrumental se presupone los siguientes estándares: Cansancio Emocional (límite normal alto = más de 26); Despersonalización (límite normal alto = más de 9) y Realización Personal (Límite inferior = menos de 34). Bajo estos parámetros, se denota la existencia de un alto indicio de Burnout, pues los valores obtenidos, en las puntuaciones directas (sumatorias) muestran que, en cansancio emocional, el promedio fue 27,43 (D.E. 10,69); y en despersonalización el promedio fue 12,13 (D.E. 5,73). En contraste, en la dimensión de realización personal el valor encontrado, el promedio fue de 21,31 (D.E. 9,67). Cabe mencionar que el análisis es de manera general, de esta forma se devela una propensión alta de burnout, que se corrobora con la baja realización personal en el ámbito laboral.

Sin embargo, para simplificar, los resultados, con el propósito de identificar el nivel de Síndrome de Burnout, se presentan los valores calificados de la escala en la Tabla 2. En ella se puede encontrar una respuesta a la primera pregunta de investigación al observar que, a nivel general (total), en porcentajes el Cansancio emocional es del 45% y la despersonalización del 56,7%. Sin embargo, el problema más grave se encuentra en la realización personal, en la cual el 85% en la subescala del MBI. El personal administrativo se ubica en las casillas de alto en la mitad de casos para cansancio emocional y despersonalización, así como como en alto en realización personal.

Tabla 2

Frecuencias y porcentajes de la calificación del Síndrome de Burnout mediante el Inventario de Maslach según áreas

Variables		Administrativo		Área		Aula		Total	
		N	%	n	%	n	%	N	%
Cansancio Emocional (Agrupada)	Bajo	1	25,0	7	17,5	6	37,5	14	23,3
	Medio	1	25,0	14	35,0	4	25,0	19	31,7
	Alto	2	50,0	19	47,5	6	37,5	27	45,0
Despersonalización (Agrupada)	Bajo			4	10,0	1	6,3	5	8,3
	Medio	2	50,0	13	32,5	6	37,5	21	35,0
	Alto	2	50,0	23	57,5	9	56,3	34	56,7
Realización Personal (Agrupada)	Alto	4	100,0	34	85,0	13	81,3	51	85,0
	Medio			6	15,0	3	18,8	9	15,0
	Bajo							0	0,0

Nota: n=frecuencia, %=porcentaje.

De acuerdo a los resultados expuestos en la Tabla 3 no se observa que algún grupo etario presente mayor prevalencia de cansancio emocional, despersonalización o realización personal, en todos los casos existe una distribución más o menos similar por lo que se concluye que la edad del personal estudiado no incide en el Síndrome de Burnout.

Tabla 3

Frecuencias y porcentajes de la calificación del Síndrome de Burnout mediante el Inventario de Maslach según edad

Variables		28-37 años		38-47 años		48-57 años		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Cansancio Emocional (Agrupada)	Bajo	6	22,2%	7	31,8%	1	9,1%	14	23,3
	Medio	7	25,9%	7	31,8%	5	45,5%	19	31,7
	Alto	14	51,9%	8	36,4%	5	45,5%	27	45,0
Despersonalización (Agrupada)	Bajo	4	14,8%	1	4,5%	0		5	8,3
	Medio	9	33,3%	7	31,8%	5	45,5%	21	35,0
	Alto	14	51,9%	14	63,6%	6	54,5%	34	56,7
Realización Personal (Agrupada)	Alto	24	88,9%	17	77,3%	24	90,9%	51	85,0
	Medio	3	11,1%	5	22,7%	3	9,1%	9	15,0
	Bajo							0	0,0

Nota: n=frecuencia, %=porcentaje.

Con respecto al género (Tabla 4), se encontró que no hay diferencias entre hombres y mujeres con respecto al cansancio emocional y realización personal. Sin embargo, se advierte un comportamiento tendencial en la despersonalización, al parecer estos problemas son más altos entre las mujeres (64,7%) que entre los hombres (46,2%). Se concluye que las mujeres tienen más problemas de despersonalización que los hombres.

*Tabla 4*  
*Frecuencias y porcentajes de la calificación del Síndrome de Burnout mediante el*  
*Inventario de Maslach según género*

Variables		Femenino		Masculino		Total	
		n	%	n	%	N	%
Cansancio Emocional (Agrupada)	Bajo	9	26,5%	5	19,2%	14	23,3
	Medio	8	23,5%	11	42,3%	19	31,7
	Alto	17	50,0%	10	38,5%	27	45,0
Despersonalización (Agrupada)	Bajo	4	11,8%	1	3,8%	5	8,3
	Medio	8	23,5%	13	50,0%	21	35,0
	Alto	22	64,7%	12	46,2%	34	56,7
Realización Personal (Agrupada)	Alto	29	85,3%	22	84,6%	51	85,0
	Medio	5	14,7%	4	15,4%	9	15,0
	Bajo					0	0,0

**Nota:** n=frecuencia, %=porcentaje.

### 5.3. Funcionamiento Familiar

Con la finalidad de determinar el nivel de Funcionamiento Familiar, se realizó una sumatoria a todos los 14 ítems y se obtuvo un valor mínimo de 18 puntos y máximo de 67 puntos, en promedio la sumatoria obtuvo un valor de 52,38 puntos (D.E. 8,83).

Al agrupar los valores según la calificación del test (Tabla 5) se puede dar respuesta a la segunda pregunta de investigación al advertir que, el 45,0% de los participantes tiene una situación moderadamente funcional seguida del 40,0% que presenta una familia funcional. La disfuncionalidad se expresa en un 13,3% y la disfuncionalidad severa únicamente en el 1,7%. El personal administrativo se ubica en el nivel moderadamente funcional (n=2) y funcional (n=2).

*Tabla 5*  
*Frecuencias y porcentajes de la calificación del Funcionamiento Familiar según áreas*

	Administrativo		Área		Aula		Total		% Acum.
	N	%	n	%	n	%	n	%	
Funcional	2	50,0	17	42,5	5	31,3	24	40,0	40,0
Moderadamente funcional	2	50,0	18	45,0	7	43,8	27	45,0	85,0
Disfuncional			5	12,5	3	18,8	8	13,3	98,3
Severamente disfuncional					1	6,3	1	1,7	100

**Nota:** n=frecuencia, %=porcentaje. % Acumulada. se calcula para distinguir al personal que agrupa a los funcionales y luego la similitud que hay entre los otros dos grupos con la consecuente decisión de agruparlos para establecer relaciones categóricas.

El funcionamiento familiar no muestra diferencias por edad debido a que no existe una concentración de porcentajes de alguna edad en casillas relativas al funcionamiento familiar (Tabla 6).

*Tabla 6*

*Frecuencias y porcentajes de la calificación del Funcionamiento Familiar según edad*

	28-37 años		38-47 años		48-57 años		Total		% Acum.
	N	%	n	%	n	%	n	%	
Funcional	10	37,0%	10	45,5%	4	36,4%	24	40,0	40,0
Moderadamente funcional	13	48,1%	10	45,5%	4	36,4%	27	45,0	85,0
Disfuncional	3	11,1%	2	9,1%	3	27,3%	8	13,3	98,3
Severamente disfuncional	1	3,7%	0		0		1	1,7	100

**Nota:** n=frecuencia, %=porcentaje. % Acumulada. se calcula para distinguir al personal que agrupa a los funcionales y luego la similitud que hay entre los otros dos grupos con la consecuente decisión de agruparlos para establecer relaciones categóricas.

Tampoco se advirtió diferencias significativas entre hombres y mujeres respecto al Funcionamiento familiar, el comportamiento es similar en ambos géneros (Tabla 7).

*Tabla 7*

*Frecuencias y porcentajes de la calificación del Funcionamiento Familiar según género*

	Femenino		Masculino		Total		% Acum.
	n	%	n	%	n	%	
Funcional	13	38,2%	11	42,3%	24	40,0	40,0
Moderadamente funcional	17	50,0%	10	38,5%	27	45,0	85,0
Disfuncional	4	11,8%	4	15,4%	8	13,3	98,3
Severamente disfuncional	0		1	3,8%	1	1,7	100

**Nota:** n=frecuencia, %=porcentaje. % Acumulada. se calcula para distinguir al personal que agrupa a los funcionales y luego la similitud que hay entre los otros dos grupos con la consecuente decisión de agruparlos para establecer relaciones categóricas.

Para mayor precisión se concluye que el funcionamiento familiar adecuado es del 40% y por otro lado se encuentra la funcionalidad moderada y la disfuncionalidad (60%), estos dos últimos (funcionalidad moderada y la disfuncionalidad) es posible agruparlos para establecer una posible relación debido a que severamente disfuncionales apenas están conformados por un caso (1,7%) y disfuncional no pasa de ochos casos (13,35).

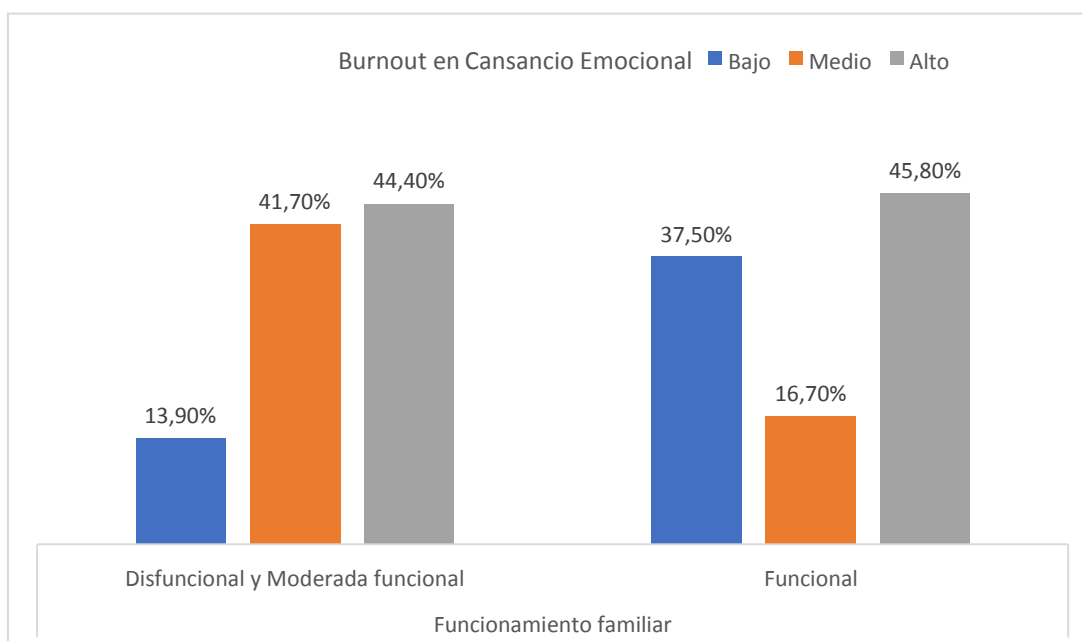


## 5.4. Incidencia del Síndrome de Burnout en el Funcionamiento Familiar

### 5.4.1. Cansancio emocional y funcionamiento familiar

Al agrupar la variable de funcionamiento familiar en la Figura 1 de forma dicotómica quedan constituidos dos grupos de la siguiente manera: 1) las familias funcionales y 2) las disfuncionales con las moderadamente funcionales. El resultado de la prueba de Chi-cuadrado de Pearson, para los grupos señalados, permite concluir que existe asociación significativa [ $X^2(2gl) 6,289$ ; Sig. 0,043] entre el funcionamiento familiar y la realización personal. En efecto, se advierte que existe mayor cansancio emocional medio (41,70%) y alto (44,40%) en la agrupación de familias disfuncionales y moderadamente funcionales. El nivel bajo de burnout es sólo del 13,90%. En contraparte, las familias funcionales se caracterizan por tener un porcentaje muy bien representado en el nivel bajo de burnout (37,50%).

Figura 1. Diagrama de barras de la relación entre indicadores de Cansancio Emocional y Funcionamiento Familiar (dicotomizado)

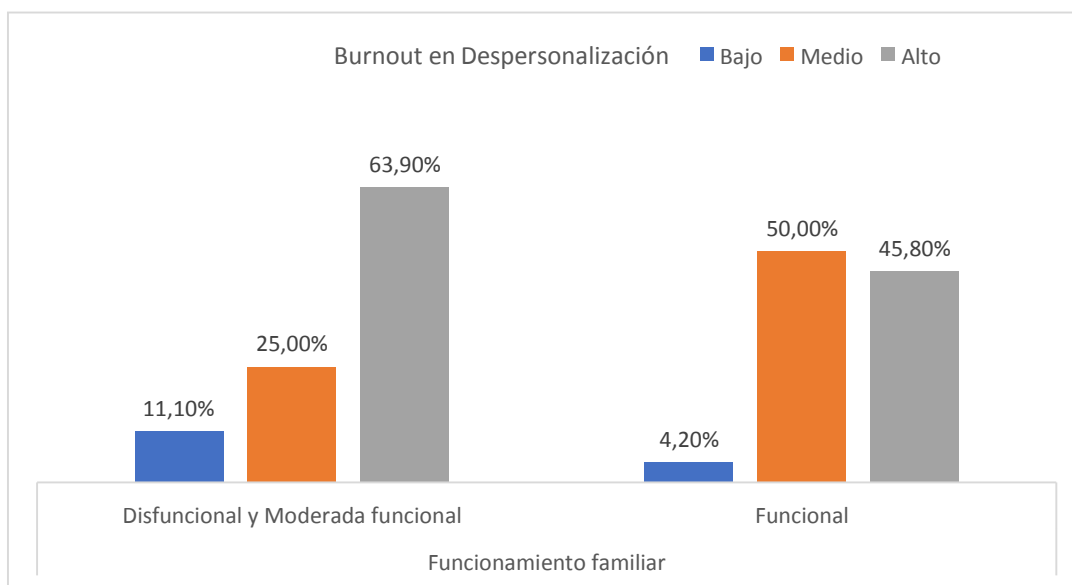


En conclusión, se responde a una parte de la tercera pregunta de investigación, relativa a que la dimensión de Cansancio Emocional se relaciona con el funcionamiento familiar del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa San Rafael de Honorato Vásquez cantón Cañar en el periodo lectivo 2019-2020.

### 5.4.2. Despersonalización y funcionamiento familiar

El hecho de que la disfuncionalidad se ubique con mayor frecuencia en el indicador alto de la despersonalización, supone un indicio de que existe una asociación entre estas variables. Sin embargo, al agrupar la funcionalidad familiar (Figura 2), no se demostró que exista asociación significativa entre estas dos variables [ $X^2(2gl) 4,233$ ; Sig. 0,120].

*Figura 2. Diagrama de barras de la relación entre indicadores de Despersonalización y Funcionamiento Familiar (dicotomizado)*

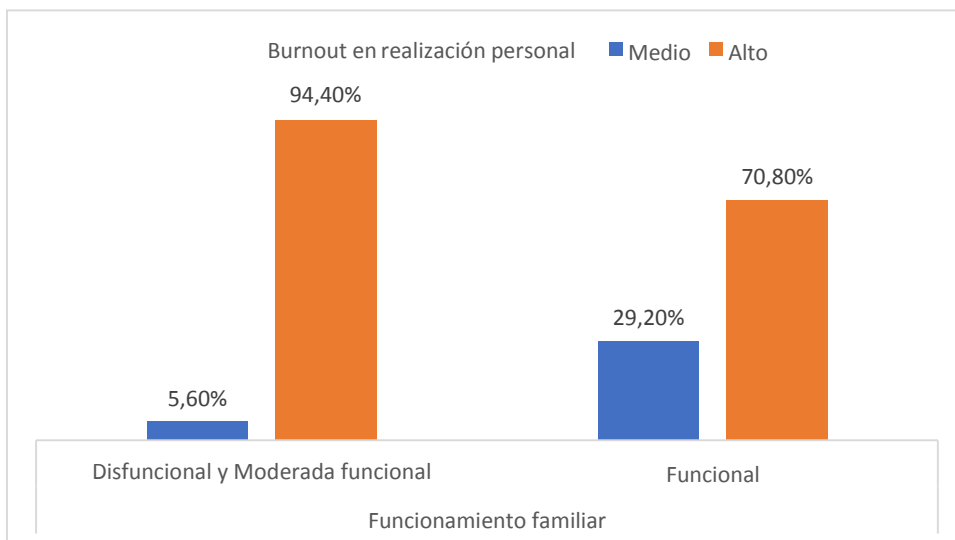


En conclusión, se responde a una parte de la tercera pregunta de investigación, relativa a que la dimensión de Despersonalización no se relaciona con el funcionamiento familiar del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa San Rafael de Honorato Vásquez cantón Cañar en el periodo lectivo 2019-2020.

#### **5.4.3. Realización personal y funcionamiento familiar**

El hecho de que los resultados de disfuncionalidad se observen únicamente dentro de los niveles que tienen más probabilidad de Burnout en la realización personal, muestra una clara tendencia hacia la confirmación de que hay asociación entre SB y la falta de funcionalidad familiar. Para demostrar con mayor precisión esta tendencia, se elige comparar la funcionalidad familiar frente a la disfuncionalidad y moderada funcional (Figura 3). De este modo se dispone de información de dos opciones en una variable y dos opciones en la otra variable (tabla 2x2). Este agrupamiento permite calcular la probabilidad con la ecuación de Chi-cuadrado de Pearson [ $X^2(1gl) 6,296$ ; Sig. 0,012]. Por lo que se puede señalar que la disfuncionalidad familiar está relacionada con una mayor presencia de riesgo de burnout en la realización personal.

*Figura 3. Diagrama de barras de la relación entre indicadores de Realización Personal y Funcionamiento Familiar (dicotomizado)*



En conclusión, se responde a una parte de la tercera pregunta de investigación, según la cual la dimensión de Realización personal se relaciona con el funcionamiento familiar del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa San Rafael de Honorato Vásquez cantón Cañar en el periodo lectivo 2019-2020.

## 6. DISCUSIÓN

Se reconoce como un punto importante de este estudio que los puntajes altos obtenidos por los docentes en las tres dimensiones del Síndrome de Burnout estudiadas. Ello es indicativo de que los docentes de la institución participante se encuentran en una situación de riesgo, lo cual podría generar incluso deserción del trabajo, como lo estableció el estudio realizado por (Curry y O'Brien, 2012).

Con respecto a la primera pregunta de investigación relativa al nivel del Síndrome de Burnout, casi la mitad de docentes y personal administrativo tiene cansancio emocional alto (45%) y un poco más de la mitad despensalización alta (57%). Por su parte, la mayoría presenta un problema alto de Burnout en la subescala de realización personal (85%). Aguire Salvador, (2016) sugiere que los maestros están más propensos a desarrollar todas características del Burnout. Contrariamente a la afirmación de Patarón Sánchez. (2018), se ha demostrado que los índices elevados en sintomatología en Burnout son factores determinantes en la funcionalidad familiar.

Hay que tener en cuenta que Maslach y Jackson. (1985) señalaban que el individuo se expresa a través del Burnout, especialmente cuando los profesionales trabajan con otros seres humanos, una cuestión que genera especialmente problemas en la realización personal. No se puede atribuir a un tipo de estrés que genere realización familiar, pues otros estudios como el de Jaller Peña y Bayona Ulloa. (2016) afirman que la satisfacción personal de realizarse podría estar compensada por el agotamiento emocional y la despersonalización, éste no sería el caso de la población motivo del presente estudio.

En cuanto a la segunda pregunta de investigación referente al porcentaje de funcionalidad familiar, es importante señalar que el 45% de docentes y personal administrativo tiene una situación moderadamente funcional y menos de la mitad tiene una familia funcional (40%). El estudio realizado por Ortega Alvelay et al. (2003) demostraron que únicamente el 28% eran familias funcionales; no obstante, el estudio realizado por Ochoa Castillo. (2018), demostró que las familias funcionales constituyen el 72,7%. En consecuencia, la funcionalidad familiar varía dependiendo de las circunstancias.

Con respecto a la tercera pregunta de investigación que relaciona al Síndrome de Burnout con la funcionalidad familiar, se encontró que existe asociación particularmente en cansancio emocional y realización personal con los resultados de la disfunción familiar. El funcionamiento inadecuado de la familia constituye un factor que empeora el Síndrome de Burnout, así lo manifiesta Greenglass et al. (2007). Por su parte, Artal Carod y Vázquez Cabrera. (2012) han demostrado que los altos niveles de Burnout son detonantes de la ansiedad y depresión, que conducen al divorcio, el alcoholismo, el abuso de sustancias y el suicidio, lo cual evidentemente reduce las relaciones familiares. También se ratifica los hallazgos de Ibáñez et al. (2011) quienes sostuvieron que una situación familiar en conflicto está asociada a un nivel mayor agotamiento emocional en los docentes. Aunque no se advierten estudios relativos a la limitada realización personal, se ha encontrado que existe una fuerte asociación de este elemento con la disfuncionalidad familiar.

Por otro lado, aunque no ha sido posible encontrar diferencias en agotamiento emocional o realización personal, el presente estudio ratifica los hallazgos de Horn et al., (1997), Gallegos y Barrios (2013), Bedoya et al., (2017) y Dorantes Nova (2020), respecto a que existe una mayor despersonalización en las mujeres que en los hombres.

Una alternativa frente a la situación del burnout es justamente lo que plantean Innstrand et al. (2008) o Westman et al. (2004) quienes sostienen que los individuos necesitan afrontar al burnout distanciándose del trabajo y otorgando más tiempo a la familia.

## 7. CONCLUSIÓN

El Síndrome de Burnout se expresa en los docentes y personal administrativo en la medida que la mitad de ellos tiene altos problemas de Cansancio emocional y despersonalización, sin embargo, el mayor problema para este plantel educativo, supone la falta de realización personal. El 15% de los docentes y personal administrativo manifiesta problemas de funcionalidad familiar, el 45% tiene una funcionalidad moderada y el 40% tiene una funcionalidad adecuada. En la muestra de estudio, se ha demostrado que el Cansancio Emocional se asocia significativamente con la disfuncionalidad familiar. La dimensión de Despersonalización no se relaciona con el funcionamiento familiar, mientras que, los problemas de Burnout en Realización personal tienen asociación significativa con la disfuncionalidad familiar. Se encontró que existen más problemas de despersonalización entre las mujeres que entre los hombres. Por último, no se advirtieron diferencias significativas de acuerdo a la edad y el cargo que ocupa el personal.

## **8. Agradecimiento**

Primero que nada agradecer a Dios por darme la oportunidad de estudiar en esta institución, de igual manera un agradecimiento a los profesores que nos han enseñado el valor incalculable de una preparación académica y sobre todos a los que han participado de manera activa en la consecución del presente artículo; de igual manera una fraterna gratitud a la Dra. María Eugenia Barros Pontón, quien con sus sabios conocimientos me ha orientado, sobre todo brindarme su soporte incondicional, de igual manera un entrañable reconocimiento a mi entrañable familia por el enorme apoyo brindado en las diferentes facetas de la consecución de la carrera de manera especial a mi queridos padres Pascual y Natividad por ende a mis queridos hermanos Fausto, Ángel, Walter, y consecuente a ti Jhota la madre del pequeño Gael, quien con su encantadora sonrisa me ha motivado a la consecución del presente trabajo investigativo.

## 9. Referencias bibliográficas

- Adler Egg, E. (2016). *Diccionario de psicología* (E. Brujas, Ed.; 3a ed.).
- Aguilar Acosta, A., y Mayorga Lascano, M. (2020). Relación entre Estrés Docente y Síndrome de Burnout en docentes de la Zona 3 de Ecuador Relationship between Teaching Stress and Burnout Syndrome in teachers in Zone 3 of Ecuador. *Uniandes Episteme*, 7(2), 265–278.
- Aguire Salvador, L. (2016). Comparación del nivel de riesgo de Síndrome de Burnout entre el personal docente y administrativo de un instituto de Idiomas de la ciudad de Quito. En *Journal of Chemical Information and Modeling*. Universidad de las Americas.
- Arís Redó, N. (2009). El Síndrome de Burnout en los docentes. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 7(2), 829–848.
- Arquero, J. L., y Donoso, J. A. (2013). Docencia, investigación y burnout: El síndrome del quemado en profesores universitarios de Contabilidad. *Revista de Contabilidad-Spanish Accounting Review*, 16(2), 94–105.  
<https://doi.org/10.1016/j.rcsar.2013.04.001>
- Artal-Carod, F., y Vázquez-Cabrera, C. (2012). *Síndrome de Burnout en un contexto internacional*. 978-1-4614-4391-9. [https://doi.org/10.1007/978-1-4614-4391-9\\_2](https://doi.org/10.1007/978-1-4614-4391-9_2)
- Barros Pontón, M. (2010). *AUTORA: Psc. Clin. MARIA EUGENIA BARROS PONTÓN*. Universidad de Cuenca.
- Bedoya, E. A., Vega, N. E., Severiche, C. A., & Meza, M. J. (2017). Síndrome de Quemado (Burnout) en Docentes Universitarios: El Caso de un Centro de Estudios del Caribe Colombiano. *Formación universitaria*, 10(6), 51–58.  
<https://doi.org/10.4067/S0718-50062017000600006>

- Chávez Orozco, C. A. (2016). Síndrome de Burnout en docentes universitarios Burnout. *INNOVA Research Journal*, 1(9), 77–95.  
<https://doi.org/10.33890/innova.v1.n9.2016.5>
- Cortés Díaz, K. (2015). Universidad Nacional De Loja Autor. En *Universidad Nacional De Loja* (Vol. 1). Universidad Nacional de Loja.
- Curry, J. R., y O'Brien, E. R. V. O.-14. (2012). Shifting to a Wellness Paradigm in Teacher Education: A Promising Practice for Fostering Teacher Stress Reduction, Burnout Resilience, and Promoting Retention. *Ethical Hum Psychol Psychiatry*, 3, 178–201. <https://doi.org/10.1891/1559-4343.14.3.178>
- Dominguez Lara, S. A. (2018). Agotamiento emocional académico en estudiantes universitarios: ¿cuánto influyen las estrategias cognitivas de regulación emocional. *Educación Médica*, 19(2), 96–103.  
<https://doi.org/10.1016/j.edumed.2016.11.010>
- Dorantes Nova, J. A. (2020). El síndrome de burnout y su prevalencia en las mujeres docentes. *Praxis Investigativa REDIE: revista electrónica de la Red Durango de Investigadores Educativos*, 12(23), 14–31.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7595380>
- Ferrel, R., Pedraza, C., y Rubio, B. (2010). El síndrome de quemarse en el trabajo (burnout) en docentes universitarios. *Duazary*, 7(1), 15–28.  
<https://doi.org/10.21676/2389783X.306>
- Folkman, s, Richard S., Gruen, Rand J., DeLongis, A. (1986). *Valoración, afrontamiento, estado de salud y síntomas psicológicos*. 50, 571–579.
- Forbes Álvarez, R. (2011). *El síndrome de burnout: Síntomas, causas y medidas de atención en la empresa*. 160.
- Fuentes Aguilar, A., y Merino Escobar, J. (2016). Validación de un Instrumento de funcionalidad familiar. *Redalyc*, 14(2), 247–283.



- Galimberti, U. (2002). *Diccionario de Psicología* (S. A. Siglo XXI Editores, Argentina, Ed.; Primera Ed, Vol. 4, Número 1).
- Gallegos, W. L. A., & Barrios, N. A. J. (2013). Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. *Educación*, 22(42), 53–76.  
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/5291>
- Gallo, L. A., Morales, V. M. G., y Bernal, I. L. (2018). *Revista Cubana de Medicina General de la prueba de percepción del Angolanos Reliability and Construct Validity of Family*. 4(2016), 1–8.
- Greenglass, E. R., & Burke, R. J. (1988). Work and family precursors of burnout in teachers: Sex differences. *Sex Roles*, 18(3), 215–229.  
<https://doi.org/10.1007/BF00287791>
- Greenglass, E., Fiksenbaum, L., y Burke, R. J. (2007). Components of social support, buffering effects and burnout: Implications for psychological functioning. *Anxiety, Stress, y Coping*, 9(3), 185–197.  
<https://doi.org/10.1080/10615809608249401>
- Hernández, L., Cargill, N., y Gutiérrez, G. (2011). *Funcionalidad familiar y conducta de riesgo en estudiantes de nivel medio superior Jonuta, Tabasco*. 18, 14–24.
- Ibáñez, E., Bicienty, A., Thomas, Y., y Martínez, J. (2011). Prevalencia y factores asociados al Síndrome de Burnout en docentes de odontología Fundación Universitaria San Martín, año 2011 Prevalence and associated factors in Burnout Syndrome on professors of the Fundación Universitaria San Martín, 2011. *Revista Colombiana de Enfermería*, 7(7), 105–111.
- Innstrand, S. T., Langballe, E. M., Espnes, G. A., Falkum, E., y Aasland, O. G. (2008). Positive and negative work—Family interaction and burnout: A longitudinal study of reciprocal relations. En *Work y Stress* (Vol. 22, Número 1, pp. 1–15). Taylor y Francis. <https://doi.org/10.1080/02678370801975842>

- Jaller Peña, C., y Bayona Ulloa, S. (2016). Prevalencia y factores asociados a síndrome burnout en docentes vs personal administrativo pertenecientes a una universidad privada en Bogotá en el 2016. En *Especialización Epidemiología*. Universidad del Rosario.
- Kaslow, F. W. (1996). Handbook of relational diagnosis and dysfunctional family patterns. In F. W. Kaslow (Ed.), *Handbook of relational diagnosis and dysfunctional family patterns*. Oxford, England: John Wiley & Sons.
- Londoño Montoya, S., Gomez Acosta, G., y Gonzales Carreño, V. (2019). Percepción de los docentes frente a la carga laboral de un grupo de instituciones educativas colombianas del sector público Perception of teachers facing the workload of a group of Colombian public educational institutions. *Espacios*, 40(2), 26.
- Longas, J., Chamarro, A., Riera, J., y Cladellas, R. (2012). La Incidencia del Contexto Interno Docente en la Aparición del Síndrome del Quemado por el Trabajo en Profesionales de la Enseñanza. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 28(2), 107–118. <https://doi.org/10.5093/tr2012a9>
- Martínez Pérez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 0(112), 42. <https://doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout Maslach Burnout Inventory Manual, 4th Edition View project. *Ciencia y Trabajo*, 32, 37–43.
- Maslach, C., y Jackson, S. E. (1985). The role of sex and family variables in burnout. *Sex Roles*, 12(7), 837–851. <https://doi.org/10.1007/BF00287876>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., y Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mieles Alvarez, M. (2016). *El síndrome de burnout y sus posibles efectos en la labor de*

*los docentes de educación inicial de la zona 8 distrito 6 de la Ciudad de Guayaquil*. Universidad Casa Grande.

Minuchin, S. (2004). Terapia Estructural de la Familia. En *Familias y Terapia Familiar*.

Morán Morales, J. E. (2016). “*Funcionalidad Familiar Y Uso De Redes Sociales En Adolescentes De Segundo De Bachillerato De La Unidad Educativa Santo Domingo De Guzmán*”. Universidad Técnica de Ambato.

Ochoa Castillo, J. (2018). *Familias funcionales y disfuncionales en el trastorno por déficit de atención e hiperactividad*. Universidad de Guayaquil.

Pataron Sánchez, K. T. (2018). *Síndrome de Burnout y Funcionamiento Familiar*. Universidad Técnica de Ambato.

Quevedo Aguado, M. P., Delgado, C., Fuentes, J. M., Salgado, A., Sánchez, T., Sánchez, J. F., y Yela, J. R. (1999). Relationship among “despersonalitation” (burnout), psychophysiological diseases, working enviroment and coping skills in a sample of teachers. *Estudios de Psicología*, 20(63–64), 87–107.  
<https://doi.org/10.1174/02109399960256784>

Quiceno, J. M., y Vinaccia Alpi, S. (2007). Burnout: “Síndrome de Quemarse en el Trabajo (sqt)”. En *Diversitas* (Vol. 2).  
<https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2013.0001.05>

Ramos, V., y Tejera, Y. E. (2017). *Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador study of the relationship between culture, climate and labour force in Ecuador*. 14, 225–240. <https://doi.org/10.5944/ap.14.1.17046>

Rivera Aragón, S., Reyes Lagunes, I., García Méndez, M., y Diaz Loving, R. (2006). Construcción de una escala de funcionamiento familiar. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - e Avaliação Psicológica*, 2(22), 91–110.

Robinson, L. D., Magee, C., y Caputi, P. (2016). Burnout and the work-family interface:

- A two-wave study of sole and partnered working mothers. *Career Development International*, 21(1), 31–44. <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2015-0085>
- Rodríguez, M. W., y Salto, M. (2015). Bajo rendimiento académico en estudiantes y disfuncionalidad familiar. *Medisan*, 19(9), 1163–1166.
- Rodriguez Ramírez, J., Guevara Araiza, A., y Viramonetes Anaya, E. (2017). A Síndrome de Burnout em docentes / Burnout Syndrome in Professor's. *IE Revista de Investigación Educativa de la Rediech*, 14(50), 45–66. <https://doi.org/10.14295/idonline.v14i50.2396>
- Santí, P. M. H. (1997). La familia funcional y disfuncional, un indicador de salud. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 13(6), 591–595.
- Sierra Siegert, M. (2008). La despersonalizacion: Aspectos clinicos y neurobiologicos. *Revista colombiana de psiquiatria*, 37(571), 40–55.
- Smith, S., Hamon, R., y Ingoldsby, B. (2008). *Exploring Family Theories*.
- van Horn, J. E., Schaufeli, W. B., Greenglass, E. R., & Burke, R. J. (1997). A Canadian-Dutch Comparison of Teachers' Burnout. *Psychological Reports*, 81(2), 371–382. <https://doi.org/10.2466/pr0.1997.81.2.371>
- Valenzuela Medina, J. E. (2018). Exploraciones de la Dinámica Familiar Aportaciones orientadas al bienestar psicosocial de la niñez a la juventud. En Qartuppi (Ed.), *Capítulo 2*. <https://doi.org/10.29410/QTP.18.11>
- Vilaret Serpa, A., y Ortiz Imbaquingo, Á. (2013). Carga mental y Síndrome de Burnout en docentes a tiempo completo de una universidad de Quito. *Eidos*, 6, 36–47. <https://doi.org/10.29019/eidos.v0i6.106>
- Westman, M., Etzion, D., y Gortler, E. (2004). The work-family interface and burnout. En *International Journal of Stress Management* (Vol. 11, Número 4, pp. 413–428). Educational Publishing Foundation. <https://doi.org/10.1037/1072->


5245.11.4.413

Zavala, J. (2008). Estrés y burnout docente: Conceptos, causas y efectos. *Educación*, 17(32), 67–86.

Zumba Tello, D. M. (2017). “Disfuncionalidad Familiar Como Factor Determinante De Las Habilidades Sociales En Adolescentes De La Fundación Proyecto Don Bosco.” Retrieved from <http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1941/1/76442.pdf>

## 10. Anexos

### Anexo 1: Ficha sociodemográfica



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA  
**SALESIANA**  
ECUADOR

### Encuesta Sociodemográfica

La presente encuesta tiene como objetivo determinar la incidencia del Síndrome de Burnout en la funcionalidad familiar y la salud mental del Personal Docente y Administrativo de las Unidades Educativas del Distrito de Educación 03D02 mismo que se desprende del trabajo de titulación de la maestría de psicología con mención en Intervención Psicosocial y Comunitaria de la Universidad Politécnica Salesiana denominado:  
Incidencia del Síndrome de Burnout en la funcionalidad familiar del Personal Docente y Administrativo de las Unidades Educativas y tiene el carácter de anónima, no se requiere su nombre y es con fines estadísticos por lo que se pide llenarlo de manera honesta.

\* Required

1. Género: \*

Masculino  
 Femenino

2. Edad: \*

Your answer: \_\_\_\_\_

6. Usted es docente de: \*

- Aula
- Área
- Administrativo

7. Nivel en el que labora como docente: \*

- Educación Inicial
- Educación Básica Preparatoria
- Educación Básica Elemental
- Educación Básica Media
- Educación Básica Superior
- Bachillerato
- Other:

6. Usted es docente de: \*

- Aula
- Área
- Administrativo

7. Nivel en el que labora como docente: \*

- Educación Inicial
- Educación Básica Preparatoria
- Educación Básica Elemental
- Educación Básica Media
- Educación Básica Superior
- Bachillerato
- Other:







### Anexo 3: Prueba de percepción del funcionamiento familiar FF-SIL

Prueba de percepción del funcionamiento familiar (FF-SIL)

Prueba de percepción del funcionamiento familiar (FF-SIL): a continuación, se presenta un grupo de situaciones que pueden ocurrir o no en su familia. Usted debe clasificar y marcar con una X su respuesta según la frecuencia en que la situación se presenta. La escala tiene diferentes valores de acuerdo con el criterio seleccionado, según se observe en el siguiente cuadro:

Questionario: \*

	Casi nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Casi siempre
Se toman decisiones para cosas importantes de la familia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En mi casa predomina la armonía.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En mi casa cada uno cumple con sus responsabilidades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las manifestaciones de cariño forman parte de nuestra vida cotidiana.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nos expresamos sin insinuaciones, de forma clara y directa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Podemos aceptar los defectos de los demás y sobrellevarlos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tomamos en consideración las experiencias de otras familias ante situaciones difíciles.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cuando alguno de la familia tiene un problema, los demás lo ayudan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se distribuyen las tareas de forma que nadie esté sobrecargado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las costumbres familiares pueden modificarse ante determinadas situaciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Podemos conversar diversos temas sin temor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>