



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**FUNCIONAMIENTO FAMILIAR Y ESTRÉS
LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PÚBLICA “MARISCAL AGUSTÍN
GAMARRA” DEL DISTRITO DE SAMUGARI- LA MAR-
AYACUCHO, 2020**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTORA

NAVARRO SANDOVAL, Marilin Elizabeth

ORCID: 0000-0001-5161-6815

ASESOR

FLORES POVES, Jaime Luis

ORCID: 0000-0003-1276-1563

AYACUCHO – PERÚ

2020

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Navarro Sandoval, Marilin Elizabeth

ORCID: 0000-0001-5161-6815

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pre grado,

Ayacucho - Perú

ASESOR

Lic. Flores Pavés, Jaime Luis

ORCID: 0000-0003-1276-1563

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias de

La Salud, Escuela Profesional de Psicología, Chimbote, Perú

JURADOS

Chavarría Vargas, Sonia Ruth

ORCID: 0000-0002-2759-2240

Escarcena Mendoza, Karen Inés

ORCID: 0000-0002-8605-3060

Pacheco Reyes, Beatriz Silvina

ORCID: 0000-0002-7666-9446

HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

Mgtr. Karen Inés Escarcena Mendoza

Miembro

Lic. Beatriz Silvina Pacheco Reyes

Miembro

Mgtr. Sonia Ruth Chavarría Vargas

Presidente

Mgtr. Jaime Luis Flores Poves

Asesor

HOJA DE AGRADECIMIENTO Y DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

Agradecer a la universidad católica los Ángeles de Chimbote por enviar docentes muy capacitados que me permitió formarme en esta hermosa carrera.

Agradezco al Mgtr. Jaime Luis Flores Poves quien con su conocimiento y orientación me guio en las asesorías de investigación, A mis amigas en estos 5 años, A los docentes psicólogos que me apoyaron en cada duda que tenía frente a los temas de la carrera.

DEDICATORIA

A mis padres por el apoyo incondicional que me brindan a diario, a mis hermanos por la motivación y la exigencia que me brindan, por su confianza en mí por estar conmigo en cada tropiezo, para así poder culminar mi meta de ser profesional. A mis docentes, quienes con su guía dedicación y tiempo han contribuido en el proceso de mi aprendizaje para así culminar con mucho éxito.

RESUMEN

La presente investigación tuvo por finalidad identificar la relación entre funcionamiento familiar y estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Pública Mariscal Agustín Gamarra del Distrito de Samugari-La Mar-Ayacucho 2020. Para lo cual La metodología aplicada fue: De tipo observacional, prospectivo, analítico y transversal, el nivel es relacional con un diseño epidemiológico. La población estuvo conformada por 30 docentes con una muestra censal, para la recolección de datos se aplicaron 2 instrumentos: El inventario es la escala de cohesión y adaptabilidad (FACES III) de David Olson, Joyce Porther, Yoav Lavee (1981) adaptando por Sigüenza (2015) que consta de 20 ítems, con una validez de $r=.03$ y una confiabilidad $r=.68$ y el inventario de estrés laboral de Maslach Burnout (MBI) Inventory (1986), adaptado por Cortes (2015) esta escala tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 90%, que consta de 22 ítems, que mide Agotamiento emocional, Despersonalización y realización personal, Para el análisis estadístico se usó el (SPSS) Versión 24.0. el modelo que se utilizó fue la prueba exacta de Fisher. Llegando a obtener como resultado que no existe relación entre la variable funcionamiento familiar y estrés laboral en docentes aceptando a si la hipótesis nula. En cuanto a los resultados se evidencio que el 50% muestra un tipo de funcionamiento familiar de rango medio, el 76,6 % presenta una adaptabilidad familiar caótica 36,6 % muestra cohesión conectada, 53,3 % muestra una prevalencia de estrés laboral media.

Palabras claves:

Funcionamiento Familiar, Estrés Laboral, Docentes.

ABSTRAC

The purpose of this research was to identify the relationship between family functioning and work stress in teachers of the Mariscal Agustín Gamarra Public Educational Institution of the District of Samugari-La Mar-Ayacucho 2020. For which the applied methodology was: Observational, prospective, analytical and cross-sectional, the level is relational with an epidemiological design. The population was made up of 30 teachers with a census sample, for data collection 2 instruments were applied: The inventory is the cohesion and adaptability scale (FACES III) of David Olson, Joyce Porther, Yoav Lavee (1981) adapted by Sigüenza (2015) consisting of 20 items, with a validity of $r = .03$ and a reliability $r = .68$ and the Maslach Burnout Inventory (MBI) Inventory (1986), adapted by cuts (2015), this scale has a high internal consistency and a reliability close to 90%, which consists of 22 items, which measures emotional exhaustion, depersonalization and personal fulfillment. For the statistical analysis the (SPSS) Version 24.0 was used. the model used was Fisher's exact test. Getting to obtain as a result that there is no relationship between the variable family functioning and work stress in teachers, accepting the null hypothesis. Regarding the results, it was evidenced that 50% show a mid-range type of family functioning, 76.6% show chaotic family adaptability 36.6% show connected cohesion, 53.3% show a medium prevalence of work stress .

keywords:

Family Functioning, Work Stress, Teachers.

INDICE DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRAC	vii
I. INTRODUCCION	1
II. REVISION DE LITERATURA	5
2.1 Antecedentes	5
2.2 Bases teóricas de la investigación	11
2.3 Hipótesis.....	29
III. METODOLOGÍA	31
3.1. Diseño de investigación.	31
3.2 La Población y Muestra.	32
3.3 Definición y operacionalizacion de variable e indicadores.....	34
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	36
3.5 Plan de Análisis.....	39
3.6 Matriz de consistencia.....	39
3.7 Principios éticos.	42
IV. RESULTADOS	43
4.1. Resultados descriptivos	43
4.2 Análisis de resultados.....	55
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	58
5.1 Conclusiones	58
5.2 Recomendaciones.....	59
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	60
ANEXOS	64

INDICE DE TABLA

Tabla 1: Relación de tipo de funcionamiento familiar y nivel estrés laboral en docentes de la institución educativa “Mariscal Agustín Gamarra” del Distrito de Samugari- La Mar-Ayacucho -2020	43
Tabla 2: Tipo de funcionamiento familiar en docentes de la institución educativa “Mariscal Agustín Gamarra” del Distrito de Samugari- La Mar-Ayacucho -2020	45
Tabla 3: Adaptabilidad familiar en docentes de la institución educativa "Mariscal Agustín Gamarra" del Distrito de Samugari- La Mar-Ayacucho -2020.....	46
Tabla 4: Cohesión familiar en docentes de la institución educativa "Mariscal Agustín Gamarra" del Distrito de Samugari- La Mar-Ayacucho -2020.....	47
Tabla 5: Nivel de estrés laboral en docentes de la institución educativa "Mariscal Agustín Gamarra" del Distrito de Samugari- La Mar-Ayacucho -2020.....	48
Tabla 6: La prevalencia al cansancio emocional en docentes de la institución educativa "Mariscal Agustín Gamarra" del Distrito de Samugari- La Mar-Ayacucho -2020	49
Tabla 7: La prevalencia a la despersonalización en docentes de la institución educativa "Mariscal Agustín Gamarra" del Distrito de Samugari- La Mar-Ayacucho -2020	50
Tabla 8: La prevalencia a la realización personal en docentes de la institución educativa "Mariscal Agustín Gamarra" del Distrito de Samugari- La Mar-Ayacucho -2020	51
Tabla 9: Sexo de los docentes de la institución educativa "Mariscal Agustín Gamarra" del Distrito de Samugari- La Mar-Ayacucho -2020	52
Tabla 10: Edad de los docentes de la institución educativa "Mariscal Agustín Gamarra" del Distrito de Samugari- La Mar-Ayacucho -2020	53
Tabla 11: Estado civil de los docentes de la institución educativa "Mariscal Agustín Gamarra" del Distrito de Samugari- La Mar-Ayacucho -2020	54

INDICE DE FIGURA

Figura 1: Tipo de funcionamiento familiar en docentes de la institución educativa "Mariscal Agustín Gamarra" del Distrito de Samugari- La Mar-Ayacucho -2020	45
Figura 2: Adaptabilidad familiar en docentes de la institución educativa "Mariscal Agustín Gamarra" del Distrito de Samugari- La Mar-Ayacucho -2020.....	46
Figura 3: Cohesión familiar en docentes de la institución educativa "Mariscal Agustín Gamarra" del Distrito de Samugari- La Mar-Ayacucho -2020.....	47
Figura 4: Nivel de estrés en docentes de la institución educativa "Mariscal Agustín Gamarra" del Distrito de Samugari- La Mar-Ayacucho -2020	48
Figura 5: La prevalencia al cansancio emocional en docentes de la institución educativa "Mariscal Agustín Gamarra" del Distrito de Samugari- La Mar-Ayacucho -2020	49
Figura 6: La prevalencia en la despersonalización en docentes de la institución educativa "Mariscal Agustín Gamarra" del Distrito de Samugari- La Mar-Ayacucho -2020	50
Figura 7: La prevalencia en la realización personal en docentes de la institución educativa "Mariscal Agustín Gamarra" del Distrito de Samugari- La Mar-Ayacucho -2020	51
Figura 8: Sexo de docentes de la institución educativa "Mariscal Agustín Gamarra" del Distrito de Samugari- La Mar-Ayacucho -2020	52
Figura 9: Edad de los docentes de la institución educativa "Mariscal Agustín Gamarra" del Distrito de Samugari- La Mar-Ayacucho -2020	53
Figura 10: Estado civil de los docentes de la institución educativa "Mariscal Agustín Gamarra" del Distrito de Samugari- La Mar-Ayacucho -2020.....	54

I. INTRODUCCION

El presente estudio se realizó sobre el funcionamiento familiar y estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Pública Mariscal Agustín Gamarra, Distrito de Samugari- La Mar- Ayacucho ,2020. Para Olson (1983) “El funcionamiento familiar es la interacción de vínculos afectivos entre los miembros de la familia y que tenga la capacidad de cambiar su estructura con el objetivo de superar las dificultades que atraviesan la familia a lo largo de su ciclo de vida”. Burr (1991) Explica por los distintos procesos del cambio que pueden facilitar y promover la adaptación de la familia a una situación determinada Al ocurrir un desequilibrio en el sistema familiar, se puede observar su disfuncionalidad que es la disminución de la familia que puede significar dolor, ausencia de afecto, deterioro o posible desintegración, ya que la estabilidad de la familia depende de un patrón de intercambio emocional.

De acuerdo a Rivero, Martínez e Iraurgi (2011), adaptado por elera (2018) el Modelo Circumplejo desarrollado por Olson, Russell y Sprenkle en 1979, con base en varias teorías y terapias, constituye una forma relativamente sencilla de entender y explicar el ambiente interno familiar. En este modelo, se considera que la funcionalidad familiar puede valorarse según tres dimensiones: la cohesión familiar, la adaptabilidad familiar y la comunicación

Según la OMS, (2019).“Actualmente el término de estrés se utiliza de forma muy cotidiana, incluso hay algunos para quienes

esto es parte del día a día en el trabajo y se tiene la creencia de que eso es lo esperado. Sin embargo, justamente la falta de atención a los síntomas de estrés ocasiona cuadros clínicos que, con el tiempo, se vuelven más difíciles de atender”.

Según (1974) citado por Gonzales (2007) refiere que el estrés laboral, es el síndrome de Burnout, también conocido por “síndrome del profesional quemado” o de “desgaste profesional”, la palabra estrés deriva del latín que significa apretar, comprimir, y el termino se toma haciendo alusión al estado que puede vivenciar una persona al encontrarse en una situación difícil, o la acción de fuerza que, sobre un individuo , ejercen circunstancias específicas de su entorno, donde el sujeto se siente “comprimido”, y tal situación puede dar lugar a que enferme si no cambian las circunstancias o si no cuenta , la persona, con recursos de afrontamiento positivos ante las altas demandas que enfrenta

Para caracterizar el problema: se analizó las condiciones de los docentes de la Institución Educativa Publica “Mariscal Agustín Gamarra” la población Está constituida por docentes entre 25 a 50 años en estos tiempos vienen realizando las clases virtuales o remotas por la situación actual de emergencia sanitaria.

La declaración de la pandemia por el COVID-19 en marzo pasado ha causado impactos en todos los ámbitos posibles. La educación sin duda ha sido uno de los sectores más fuertemente afectados, el desafío para los docentes ha sido enorme ya que rápidamente empezaron a preparar clases de forma virtual en otros docentes adaptarse al uso de redes aprender a manejar la tecnología para así llegar de manera factible en la enseñanza de los estudiantes y así mismo entender que no hay mucha

línea en el acceso de internet generando así una deficiente comunicación con los estudiantes.

Los docentes sean visto afectados por el estrés laboral ya que se muestra una deficiente comunicación entre los miembros de la familia, la falta de colaboración en las tareas del hogar, menos tiempo para compartir con la pareja e hijos y falta de colaboración de los padres de familia de dicha institución.

Estas situaciones estresantes van generando síntomas fisiológicos, psicológicos y conductuales que han afectados su ámbito personal, laboral y su falta de tiempo para complementar sus actividades que suman a una tensión constante y carencia de estrategias de afrontamiento del estrés, perjudicando así el desenvolvimiento del ser humano y afectando así el funcionamiento familia, ante esta problemática surgió la siguiente interrogante.

¿Cuál es la relación del funcionamiento familiar y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Publica Mariscal Agustín Gamarra, Distrito de Samugari-La Mar- Ayacucho, 2020? En donde fue posible observar las diversas características en los docentes, cómo: desgano, irritabilidad, cansancio, En un taller que organizo el Área de psicología de la institución que se realizó por google meet, algunos se mostraron poco comunicativos, motivo por el cual se planteó el siguiente.

objetivo general de esta investigación fue “Determinar la relación entre el funcionamiento familiar y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Publica Mariscal Agustín Gamarra Distrito de Samugari-La Mar- Ayacucho, 2020”. Posteriormente se planteó los objetivos específicos, según las pruebas psicométricas utilizando en el estudio, considerando sus dimensiones como: Determinar la

adaptabilidad el grado de cohesión, el nivel de estrés, según edad, sexo, estado civil en docentes.

Orientando a ello, la metodología de investigación fue de tipo observacional, prospectivo, analítico y transversal, el nivel es relacional con diseño epidemiológico. La docencia es una profesión que muestra un alto riesgo de presentar estrés laboral. Debido al contexto de su entorno, factores como la excesiva carga de trabajo y la falta de tiempo, esto ha producido algún grado de estrés en los docentes lo cual ha influido de manera significativa en las relaciones familiares Acosta A, (2014).

En la región de Ayacucho no se evidencia alguna investigación de la relación del funcionamiento familiar y estrés laboral viéndose ahí un vacío teórico y Antecedentes en la región. Esta investigación va a acceder el conocimiento de la relación del funcionamiento familiar y estrés laboral en docentes en los cuales no se evidencia muchas definiciones precisas, es por ello que se busca ampliar el conocimiento y para que la familia ayacuchana fomente el lazo o vínculo emocional.

II. REVISION DE LITERATURA

2.1 Antecedentes

Internacional

Oramas A, Hernandez P, Fernández I (2017) *Estrés Laboral y el Síndrome de Burnout en Docentes Venezolanos* La finalidad de este estudio fue determinar la prevalencia del estrés laboral percibido por docentes, la afectación por el síndrome de Burnout y la presencia de síntomas de estrés, en esta población, así como las asociaciones existentes entre estas variables. Se realizó un estudio transversal con 885 maestros venezolanos de 53 centros escolares, de los niveles de enseñanza básica y diversificada, de los Estados de Lara, Mérida y Falcón. Fue utilizado el Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed) en una versión hispana; un Inventario de Estrés para Maestros con el propósito de determinar los estresores propios de esta labor y un Cuestionario de Síntomas de Estrés. El Agotamiento Emocional devino el componente del Burnout de mayor afectación. La edad y el estrés laboral percibido por el docente constituyen los mejores predictores del Agotamiento Emocional, para la Despersonalización lo es el estrés laboral percibido y el sexo del docente, siendo mayor en los maestros. Los factores laborales que provocan mayor estrés son: volumen de trabajo; factores relacionados con los alumnos; salario inadecuado y el déficit de recursos materiales y escasez de equipos y facilidades para el trabajo. Los síntomas de estrés a nivel conativo, afectivo, cognitivo y psicósomáticos están presentes en los tres componentes del Burnout. Los resultados nos confirman el carácter emocional del síndrome, su origen laboral y sus manifestaciones fisiológica.

Villamarin E, León J (2019) Funcionalidad familiar y estrés en padres de familia de la Unidad Educativa Cristiana Nazareno. Riobamba, 2019. Objetivo caracterizar en los padres de familia de la Unidad Educativa Cristiana Nazareno el funcionamiento familiar y niveles de estrés, para lo cual en como primer punto se determinó el funcionamiento familiar y se identificó el nivel de estrés que presentan los padres de familia de la institución. Finalmente se propuso un Plan de orientación psicológica dirigido al manejo de estrés en los padres de familia de la Unidad Educativa Cristiana Nazareno. Se constituyó de una investigación de campo e investigación bibliográfica, con un diseño no experimental. Presentando una población total de 400 padres de familia con una muestra de tipo aleatorio intencional no probabilístico. Para la recolección de los datos se utilizó como técnica la observación y como instrumentos el Cuestionario de funcionamiento familiar (FF-SIL) y Escala de estrés percibido pss-14 versión español. Entre los resultados más relevantes se establece que el 25% pertenece a una familia funcional, el 58.75% manifiesta que es de familia moderadamente funcional, un 11.25% pertenece a una familia disfuncional y con el 5% corresponde a una familia severamente disfuncional. En lo que respecta al estrés se obtuvo que el 16% presenta un nivel de estrés bajo, el 80% estrés moderado y el 4% un nivel de estrés grave estableciéndose así el 100%. Señalando que la familia es muy importante en el desarrollo y formación de cada uno de sus miembros, para que frente a cualquier situación tenga un buen manejo del estrés y puedan resolver conflictos.

Pérez F, Santelices M (2016) *sintomatología depresiva, estrés parental y funcionamiento familiar*. Objetivo analiza la relación entre la sintomatología depresiva, el estrés parental y distintas dimensiones del funcionamiento familiar. En el estudio participaron 100 adultos, específicamente parejas de madres y padres, residentes en distintas comunas de la ciudad de Santiago. Las madres tenían una edad promedio de años 32,2 (D.S= 6,2) y los padres tenían en promedio 33,4 El diseño de este estudio es de tipo descriptivo correlacional, no-experimental, de carácter transversal y con metodología cuantitativa. Instrumentos Características sociodemográficas familiares Se creó un cuestionario específico que evaluaba antecedentes del desarrollo del niño(a), así como antecedentes sociodemográficos de la familia (constitución familiar, nivel educacional, ocupación, etc.). Inventario de Depresión de Beck (BDI-I) En relación a los puntajes obtenidos en el PSI-SF un 60% de las madres presenta niveles medios de estrés y un 40% niveles altos, mientras que un 69,4% de los padres presenta niveles medios y un 30,6% niveles altos de estrés. Todas las sub-escalas se encuentran en los niveles medios de estrés y sólo se observan diferencias significativas en la sub-escala estrés parental ($t= 2,32$, $p= 0,03$) entre madres y padres, donde las madres muestran mayores niveles. Por último, en la escala de NCFAS-G, encontramos que las cinco dimensiones presentan promedios que bordean la línea base (rango= 1,86 – 2,17), lo que indica que madres y padres tienden a no referir factores de riesgo en relación al funcionamiento familiar.

Cortes (2015) *El estrés laboral y su relación en la funcionalidad familiar de los docentes del centro de investigaciones sociales de Loja Cisol*. periodo diciembre 2014 – marzo 2015. Objetivo es determinar cómo se relaciona el estrés laboral con la funcionalidad familiar en los docentes del Centro de Investigaciones Sociales de Loja. La presente investigación es de tipo descriptivo - analítico, por cuanto señala la relación del estrés laboral en la funcionalidad familiar, es de tipo sincrónica, y su finalidad es aplicada. Se utilizó métodos como el científico, analítico – sintético, inductivo – deductivo y el modelo estadístico. Entre las técnicas e instrumentos se aplicó el test de funcionamiento familiar (FF – SIL) y el inventario de estrés laboral de Maslach (MBI). De la aplicación del test FF - SIL, se obtiene que la mayoría de los investigados, pertenecen a familias moderadamente funcionales; seguidos por un rango menor de disfuncionales. El MBI, da a conocer datos significativos como que la mayor parte de los docentes presentan una alta prevalencia de agotamiento emocional, generado por la presencia de sintomatología asociada al estrés laboral; concluyendo principalmente que las dimensiones familiares que afectan la funcionalidad familiar en los docentes del Centro de Investigaciones Sociales de Loja CISOL, son la falta de fortalecimiento de la comunicación, adaptabilidad, roles y permeabilidad, vinculados con la sintomatología de estrés que presentan los docentes, induciéndolos así a generar respuestas conductuales adaptativas inadecuadas y por ende a generar una prevalencia considerable de familias disfuncionales. se determinó, que el estrés laboral incide en la funcionalidad familiar, por lo que se debe intervenir con los docentes, fundamentalmente mediante la intervención psicoeducativa en la perspectiva de afrontamiento, la sintomatología del estrés laboral mejorando la dinámica familiar.

NACIONAL

Arévalo. k (2017) *funcionamiento familiar prevalente en docentes contratados de zona rural, Chimbote, 2017*. El objetivo es escribir el funcionamiento familiar prevalente de docentes contratado en zona rural Chimbote, 2017. El tipo de estudio fue observacional, prospectivo, transversal y descriptivo. El nivel de investigación fue descriptivo y el diseño de investigación fue epidemiológico. De ahí que nos planteáramos los siguientes objetivos, de manera general es describir el funcionamiento familiar prevalente en docentes contratados de zona rural, Chimbote, 2017. La población estuvo constituida por los docentes contratados en zona rural I, Chimbote y no se contó con una marco muestra conocido. Pues se evaluó a toda la población en este caso docentes de zona rural I. Llegando a la población de n=81. El instrumento usado fue la Escala de evaluación de cohesión y adaptabilidad familiar (FACES III). El resultado del estudio fue que el funcionamiento familiar prevalente en docentes contratados en zona rural. Chimbote, 2017 es caóticamente desligada.

Huamani, Mamani (2018) *síndrome de burnout y su influencia en el funcionamiento familiar del personal de enfermería en Essalud - hospital III Yanahuara, Arequipa 2018*. Donde tuvo como objetivo Determinar el Síndrome de Burnout y su influencia en el funcionamiento familiar del personal de enfermería en EsSalud – Hospital III Yanahuara, Arequipa, 2018. Población: 183 profesionales del área de enfermería en EsSalud - Hospital III Yanahuara. Muestra: Está constituida por 72 enfermeras nombradas de EsSalud - Hospital III Yanahuara. La investigación tiene un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional causal El diseño de investigación es no experimental, transversal. se tomó como instrumentos un cuestionario el cual permitió obtener los datos precisos referidos a las variables planteadas en la

investigación; a su vez de un Test de Síndrome de Burnout así como de Funcionamiento Familiar ambos con medidores de escala de Likert, con validez y confiabilidad, los cuales permitieron conocer sus niveles, finalmente se contó con toda la revisión documental, como libros, artículos e 65 investigaciones además de revisión de la literatura, respecto al tema de investigación, con fines de elaborar el marco teórico, Para su análisis, se utilizó el programa SPSS versión 22.0. Y para la verificación de hipótesis se realizó un análisis teórico como estadístico donde se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson Se determinó que los resultados arrojan un valor de significancia de 0.000 que es menor a 0.05 lo cual demuestra que existe influencia entre ambas variables, asimismo el nivel de correlación es de -0,106, lo que expresa una influencia significativa negativa grande y perfecta, respecto del nivel del Síndrome de Burnout que el 69,4% presenta moderado síndrome de Burnout, el cual presenta cansancio emocional (estrés básico) respecto al grado de funcionamiento familiar que el 72,2% de las enfermeras presentan entre disfunción leve y moderada, donde existe poca comunicación.

2.2 Bases teóricas de la investigación

2.2.1 Funcionamiento familiar

2.2.1.1. Definición

El funcionamiento familiar es conjunto de relaciones interpersonales que se forman en el seno familiar y que les permite la identidad propia a sus miembros. En toda familia se presenta una dinámica complicada que rige sus patrones de relación y funcionamiento, si la dinámica es conveniente y flexible, o sea, funcional esto favorecerá la fraternidad familiar y aportará a sus miembros la posibilidad de desarrollar sentimientos de identidad, seguridad y bienestar, es decir, se produce el funcionamiento familiar por la interacción de las dimensiones de cohesión y adaptabilidad familiar; lo cual facilitará o dificultará la comunicación familiar.

(Olson 1985 citado por Huamani y Limaco 2017). El funcionamiento familiar es la manera que la familia se desarrolla y funciona como sistema lo cual determina la salud emocional de sus miembros como individuos, la familia depende de las interacciones entre sus miembros, en donde favorece el desarrollo adecuado y el crecimiento personal, social, también hay presencia de límites y jerarquías claras, el respeto al espacio de cada miembro. (Alatraste 2017 y Valladares 2008). El funcionamiento familiar se trata de una dinámica relacional participativa y ordenada que se da entre los miembros de una familia y mide el valor de bienestar de sus funciones según Camacho (2019) citado por Aranda (2017).

2.2.1.2 Funcionamiento familiar según olson.

Cazares (2015) menciona que el modelo se inició a partir del trabajo realizado por Olson, Sprenkle y Russel en 1979. Los primeros estudios realizados en el modelo dieron como resultado escala Family Adaptability and cohesion Scales (FACES), en 1980, para que posteriormente surgieron tres versiones distintas “FACES II, III Y IV”. La dinámica familiar de acuerdo a Olson citado por López (2013) se da a partir de tres dimensiones: cohesión familiar que es el lazo emocional que existe entre los miembros de la familia, la adaptabilidad es el sistema de organización de la dinámica familiar y la comunicación. Para Olson el funcionamiento familiar es la interacción de vínculos afectivos y tener la capacidad de cambiar la dinámica familiar con el objetivo de superar las dificultades que se presenta día a día. La teoría contempla las situaciones que atraviesan la familia durante la vida y los cambios que se debe realizar en su estructura para lograr una adaptación y una cohesión que ayude a mejorar la estabilidad del individuo.

Singuenza (2017) menciona que el “funcionamiento familiar es la interacción de vínculos afectivos entre los miembros de la familia (cohesión) y que tenga la capacidad de cambiar su estructura con el objetivo de superar las dificultades que atraviesan la familia a lo largo de su ciclo de vida (adaptabilidad)”. Al ocurrir un desequilibrio en el sistema familiar, se puede observar su disfuncionalidad que es la disminución de la funcionalidad familiar que puede significar dolor y agresión, ausencia de afecto, deterioro o posible desintegración, ya que la estabilidad de la familia depende de un patrón de intercambio emocional.

2.2.1.3 Dimensiones de Funcionamiento Familiar.

2.2.1.3.1 Cohesión familiar

Según Olson (1985) citado por Wall (2017), define que la cohesión es el lazo emocional que existe entre los miembros de una familia, en los cuales los indicadores van incluir todo lo referido al contacto emocional, como los límites, coaliciones, tiempo, espacio, toma de decisiones en las interacciones familiares. Es la identificación afectiva que sostienen y que manifiestan a través de sus actitudes entre ellos. Es por ello que Olson estableció en su Modelo de Circumplejo cuatro niveles de cohesión familiar: desligada, separada, conectada y amalgamada. De los cuales los niveles de cohesión más baja es la desligada y la más alta es amalgamada, también para Olson los niveles moderados son familias separadas y conectadas que viabilizan el funcionamiento familiar.

Olson (2003) citado por Wall (2017), distingue cuatro niveles de cohesión familiar.

- a. Cohesión familiar desligada:** según Olson (2003), define que son familias con cohesión baja con gran autonomía individual, poca unión familiar, límites rígidos, separación física y emocional prolongada, supremacía de decisiones individuales y amistades exógenas, también presentan una alta independencia personal, los integrantes poseen un funcionamiento independiente.
- b. Cohesión familiar separada:** según Olson es una cohesión medianamente baja, hay poca independencia de los integrantes, equilibrio entre la soledad y la compañía familiar, hay decisiones personales, se observa una moderada unión afectiva entre los miembros.

- c. Cohesión familiar conectada:** según Olson son familias con evidente unión afectiva, fidelidad e interdependencia entre los miembros, hay unión afectiva, son dependientes familiares, hay evidentes límites o espacio para diferentes actividades que tengan los miembros de la familia.
- d. Cohesión familiar amalgamada:** según Olson es una cohesión donde prima el nosotros, máxima unión afectiva entre los familiares, exigencia de fidelidad y lealtad a la familia y alto grado de dependencia a las decisiones tomadas en común, el interés se focaliza dentro de la familia, se prefiere a los amigos de la familia que los personales, los intereses conjuntos se da por regla. Sin embargo, esta excesiva unión entre los integrantes lo cual regenera que los miembros sean inhibidos, desde el punto de vista psicológica ocasiona inseguridad y dependencia de sus miembros.

2.2.1.3.2 Adaptabilidad Familiar

Según Olson (1989) citado por Wall (2017), define que la dimensión de adaptabilidad se refiere a la calidad y expresión de liderazgo, organización y roles existentes en la familia, teniendo como indicadores el liderazgo, el asertividad, disciplina, las relaciones de roles. En el Modelo Circumplejo hay cuatro niveles de adaptabilidad familiar rígida, estructurada, flexible y caótica. El tipo extremo bajo corresponde a una familia rígida y nivel alto a una familia caótica, mientras los intermedio esta una familia flexible y estructurada.

Olson (1989) citado por Wall (2017), distingue cuatro niveles de adaptabilidad familiar.

- a) **Adaptabilidad familiar rígida:** según Olson (1989), menciona que son familias con una adaptabilidad de liderazgo negativo, los padres imponen decisiones, normas estrictas, roles rígidos, las reglas son incuestionables e invariables, por ello los niños tienen un nivel bajo de creatividad.
- b) **Adaptabilidad familiar estructurada:** según Olson son familias con una adaptabilidad moderadamente baja donde hay liderazgo autoritario, control democrático y estable, las decisiones son tomadas por los padres, las disciplinas raras veces son rígidas, en los roles se pueden colaborar, las reglas se hacen cumplir firmemente, aunque algunas de ellas pueden cambiarse.
- c) **Adaptabilidad familiar flexible:** según Olson representan una adaptabilidad significativamente alta son el liderazgo equitativo, igualdad de control en los miembros de la familia, hay cambios fluidos y decisiones acordadas, la disciplina es algo severo, democrático, los roles se comparten, las reglas son flexibles.
- d) **Adaptabilidad familiar caótica:** según Olson representa una adaptabilidad alta, son familias con liderazgo limitado o ineficaz, no hay control, disciplina poca severa, las decisiones parentales son impulsivas, hay confusión en los roles y hay cambio constante en las reglas.

Es importante mencionar que se debe evitar los extremos, ya que demasiada cohesión y/o adaptabilidad familiar puede llegar a ser disfuncionales, por lo que se debe aspirar a un nivel adecuado de cohesión y adaptabilidad familiar. Del mismo modo, para que la cohesión y adaptabilidad familiar puedan desarrollarse en una familia, la buena comunicación es indispensable. Una buena comunicación nace de la

empatía entre los miembros de la familia, la escucha activa, la libertad de expresión, así como las consideraciones y el respeto entre los miembros de la familia; es primordial para un adecuado funcionamiento familiar.

2.2.1.3.3 Comunicación Familiar

Según Wall (2017), el Modelo de Circumplejo de Olson incluye desde el año 1983, una tercera dimensión llamada comunicación, lo cual funciona como una vía facilitadora de cohesión y adaptabilidad familiar ya que su intervención es esencial para estas dimensiones, este modelo permite que las familias expresen los niveles de cohesión y adaptabilidad.

Esta dimensión se refiere a intercambio de información en la familia, es un instrumento que ayuda a los miembros de la familia a expresar afectos, pensamientos y alternativas de soluciones de los problemas. La comunicación familiar que es más cambiante <se detectará un ineficaz en el funcionamiento familiar, es por ello que la comunicación sea funcional debe ser clara, directa, congruente, conformando y retroalimentando, sin embargo, hay familias que tienen una comunicación confusión e indirecta que causa confusión en los miembros del hogar. Aranda (2017).

2.2.1.4 Tipos de Funcionamiento Familiar según Olson

2.2.1.4.1 Tipo Balanceado

Las familias de esta categoría son centrales en ambas dimensiones considerado el más adecuado, es decir, es familia flexiblemente separada, flexiblemente conectada, estructuralmente separada y estructuralmente conectada, es adecuada para los miembros de la familia y así tener la libertad de estar conectados o estar solos, es un funcionamiento dinámico.

2.2.1.4.2 Tipo de Rango Medio

Son familias extremas en una sola dirección, como son familias flexiblemente dispersa, flexiblemente amalgamada, caóticamente conectada, estructuralmente dispersa, estructuralmente amalgamada, rígidamente separada y rígidamente conectada, su funcionamiento presenta algunas dificultades, los cuales pueden ser originados por momentos de estrés, además el rango medio tiene más grupos de funcionamiento familiar.

2.2.1.4.3 Tipo de rango Extremo

Familias extremas en ambas dimensiones, por lo cual el funcionamiento es menos adecuado, se encuentran familias caóticamente dispersas, caóticamente amalgamadas, rígidamente dispersa y rígidamente amalgamada. Las familias extremas son una forma exagerada de funcionamiento de rango medio, en momentos especiales de la vida familiar la función extrema puede ser beneficioso para la estabilidad de los miembros. Según Aguilar (2017).

2.2.1.5 Dinámica Familiar

Viveros y Vergara (2014), mencionan que la dinámica familiar es la interacción entre los miembros de familia y el contexto social. Una dinámica familiar adecuada facilita el desarrollo de la capacidad de enfrentar los problemas con la interacción y unión familiar y analizan los mecanismos de solución, toma de decisiones y construir estrategias de afronte para diferentes dificultades que se presenta en sus vidas cotidianas.

2.2.2 Estrés laboral

2.2.1.5.1 Definición

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el estrés laboral es una “enfermedad peligrosa para las economías industrializadas y en vías de desarrollo; perjudicando a la producción, al afectar a la salud física y mental de los trabajadores” OMS define estos factores estresantes del trabajo como aquellas interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Así mismo Lazarus y Folkman (1986) “Definen el estrés como la relación entre las personas y su entorno, la cual es evaluada como amenazante o desbordante de sus recursos y que como resultado pone en peligro su bienestar”. Es decir, ante una situación estresante, la persona acciona mecanismos o estrategias de afrontamiento a fin de evitar, escapar, reducir la sensación de amenaza o manejar la situación.

Cabe destacar que Siza Lasluiza (2019), que cita a Melgosa (2004), Al igual que Sucapuca Salazar, D. C., & Mamani Coarita, E. D. (2019) menciona que el estrés laboral es considerado una realidad preocupante en los individuos que son parte de una organización a nivel Nacional e Internacional por las consecuencias negativas que ocasiona en las personas y las cuantiosas pérdidas que genera en las organizaciones por ello Chiang Vega, Gómez Fuentealba, & Sigoña Igor, (2013) citado por Sucapuca Salazar, D. C., & Mamani Coarita, E. D. (2019) mencionan que

Es la alteración de los factores psicosociales dados por un aspecto personal o por las limitantes del ambiente del trabajo, así también el ámbito económico y social ajenas al trabajo pero que influyen en él.

De tal manera que Rodríguez Carvajal & De Rivas Herмосilla (2011).

“Afirman que, aunque no exista una definición unánimemente aceptada, sí existe consenso al considerar que el síndrome de burnout aparece en el individuo como una respuesta al estrés laboral crónico, que surge al trabajar bajo condiciones difíciles, que se caracteriza por un estado de desgaste físico, emocional y cognitivo, y que tiene consecuencias muy negativas para la persona y para la organización”. La mayoría de los autores definen el estrés laboral como una serie de reacciones físicas y mentales que experimentan los empleados cuando se ven afectados por diversos factores externos, que van más allá de su capacidad.

2.2.1.5.2 Causas del estrés laboral

Una mala organización del trabajo, es decir, el modo en que se definen los puestos y los sistemas del trabajo, y la manera en que gestionan, puede provocar estrés laboral.

Según Bendezu L. (2016) El exceso de exigencias y presiones o la dificultad para controlarlas pueden tener su origen de una definición inadecuada del trabajo, una mala gestión o la existencia de condiciones laborales insatisfactorias.

La demanda y presión excesivas o la dificultad de control pueden deberse a una definición incorrecta del trabajo, una mala gestión o unas condiciones laborales insatisfactorias.

2.2.1.5.3 Teorías relacionadas al estrés

En la sociedad actual es común pensar que el trabajo es una fuente de estrés en las personas y puede dar lugar a graves problemas para la salud; sin embargo, este se presenta como un conjunto de experiencias de presión y demandas excesivas que la persona ha de afrontar sin tener los recursos adecuados ni saber muy bien cómo hacerlo.

2.2.1.5.3.1 Teoría psicológica

Matuska (2004) y Christiansen (2010) han centrado sus estudios en los aspectos estructurales y experienciales que promueven el balance de vida y han elaborado una propuesta de modelo teórico denominado “balance de vida”, basada en la investigación interdisciplinaria sobre los atributos fisiológicos y psicológicos considerados importantes para el bienestar. El balance se conceptualiza en función de cómo las configuraciones de las actividades cotidianas satisfacen las necesidades humanas esenciales.

2.2.1.5.3.2 Teoría social

Un estudio de Llorens (2009) citado por Huamanchumo, (2016) se basó en teorías robustas e interaccionistas persona – ambiente, desarrollando un modelo teórico y una metodología validada de evaluación de riesgos psicosociales RED (Recursos-Experiencias-Demandas), considerada como una estrategia 20 de aplicación práctica para los profesionales de la salud ocupacional y prevención de riesgos en momentos de crisis. El modelo RED explica el estrés como un proceso de interacción entre las demandas del trabajo y los recursos laborales de que dispone la persona para responder a tales demandas. Además, incorpora como principal

novedad la consideración de variables no laborales (personales) que pueden estar influyendo en todo este proceso, así como la asunción de espirales de deterioro y de motivación de la salud ocupacional El estrés siempre ha existido en nuestro mundo y lo experimentan también los animales. Nuestro cuerpo está diseñado para afrontar efectivamente amenazas y peligros y es precisamente el estrés uno de los mecanismos más utilizados para combatir estos peligros.

2.2.1.6 Consecuencias del estrés laboral

Hay que señalar que el estrés puede generar graves consecuencias tanto para el individuo como para la organización y que es importante considerar estos efectos, ya que puede ocasionar hasta la muerte del afectado y para la organización, una reducción de la productividad. Selye (1978), citado en Lucas (2014), establece una clasificación de los síntomas del estrés, estableciendo 3 categorías:

2.2.1.6.1 Efectos psicológicos.

Ansiedad, agresión, apatía, aburrimiento, depresión, fatiga, frustración, culpabilidad, vergüenza, irritabilidad y mal humor, melancolía, baja autoestima, amenaza y tensión, nerviosismo, soledad y aspectos cognitivos; Incapacidad para tomar decisiones y concentrarse, olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica y bloqueo mental.

2.2.1.6.2 Efectos psicosociales

Propensión a sufrir accidentes, drogadicción, arranques emocionales, excesiva ingestión de alimentos o pérdida de apetito, consumo excesivo de alcohol o tabaco, excitabilidad, conducta impulsiva, habla afectada, risa nerviosa, inquietud, temblor.

2.2.1.6.3 Efectos laborales

Ausentismo, relaciones laborales pobres y baja productividad, alto índice de accidentes y de rotación del personal, clima organizacional pobre, antagonismo e insatisfacción en el trabajo.

2.2.1.7 Tipos de estrés

La Asociación Psiquiátrica Americana, a través del DSM – IV (1995), señala dos tipos de estrés: el estrés negativo o distrés y el estrés positivo o eutrés.

2.2.1.7.1 ESTRÉS o estrés positivo: Es preciso para proporcionar al organismo los adecuados niveles de activación necesarios para hacer frente a la situación que provocó esa excitación. El organismo reacciona, pero no supera su propia capacidad, regresando a su estado base.

2.2.1.7.2 Distres o estrés negativo. La reacción de respuesta es desmesurada o de excesiva duración temporal. Se sobrepasa la capacidad de resistencia y adaptación del organismo provocando un desequilibrio con consecuencias físicas y emocionales dañinas para el individuo.

2.2.1.8 Síntomas de estrés

a) Reacciones físicas: representan a las reacciones propias del organismo, tales como: disfunciones gástricas, impotencia, excesiva sudoración, dolor de cabeza, disminución del deseo sexual, dolor de espalda, dificultad para conciliar el sueño o sueño irregular, fatiga crónica o cansancio difuso, impotencia, catarros y gripes recurrentes, elevada presión arterial.

b) Reacciones psicológicas: refiere a las funciones emocionales o cognitivas de las personas, las cuales son: humor depresivo, ansiedad, inseguridad, susceptibilidad, infelicidad, tristeza, la posible sensación de no ser tomado en cuenta, dificultad para la concentración, irritabilidad y preocupación excesiva, indecisión, poca confianza en sí mismo, sensación de melancolía durante todo el 26 día, imagen negativa de sí mismo, inquietud, pésimo hacia la vida, sensación de inutilidad, sensación de no poder tener el control sobre la situación, falta de entusiasmo.

c) Reacciones comportamentales: Están relacionada directamente con las conductas de los sujetos. Algunas de ellas son: indiferencias hacia las demás personas, fumar en exceso, escaso interés en la propia persona, olvidos repetitivos, aislamiento, aumento o reducción del consumo de alimentos, frecuentes conflictos, dificultad para la aceptación de responsabilidades, escaso empeño en ejecutar las propias obligaciones, absentismo laboral, desgano y la tendencia polemizar, (Barraza, 2006).

2.2.1.9 Estrategias de afrontamiento

Para Cortés Díaz (2015), cita a Barraza (2006), el afrontamiento como un conjunto de varias respuestas conductuales y cognitivas, que la persona utiliza, poniéndose en juego ante las situaciones estresantes con el único objetivo de manejar y neutralizar la situación que le genere estrés, o por lo menos para tratar de reducir la sintomatología antes mencionada.

2.2.3 Grupo etario

2.2.3.1 Docentes

Según castillo (2010) cada vez se pone más énfasis en el cómo aprender y en el aprender a aprender, el qué aprender sigue estando en la base de la acción docente y no está en discusión que una competencia básica del profesional docente es un sólido conocimiento, un gran desarrollo de habilidades en su especialidad junto con una actitud de compromiso y entrega hacia ella. Tschannen y Woolfolk (2001) proponen una conceptualización dirigida a la acción del docente eficaz, al representar un juicio de las capacidades para enseñar y promover el aprendizaje, en determinadas y variadas circunstancias.

A su vez, Dellinger, Bobett, Oliever y Ellet (2008) consideran que la autoeficacia docente es la habilidad para ejercer de manera exitosa actividades y estrategias específicas de enseñanza. Por su parte, Prieto (2007) se refiere a la autoeficacia como el papel que ejerce la percepción de la capacidad personal en el comportamiento humano en general. También concibe la autoeficacia como la modificación de la percepción personal sobre la propia capacidad. A su vez, la autora relaciona esta concepción con la autoeficacia docente debido a que “la autoeficacia para enseñar o autoeficacia docente es una de las características de los profesores que con mayor frecuencia se ha relacionado con resultados positivos en el rendimiento de los alumnos y en la misma enseñanza”.

Según Gutiérrez (2010) “los profesores con sentimientos de baja autoeficacia docente se ven afectados por el estrés y desarrollan estrategias poco efectivas con los estudiantes; lo cual puede originar que comience a tener dudas sobre su labor docente

y puede experimentar desgaste emocional, psicológico y cognitivo vinculados a la productividad académica de sus estudiantes”. Esta presión o carga laboral no es asumida de la misma manera por todos los docentes, sin embargo, puede influenciar en las habilidades y/o capacidades del docente.

En efecto, las funciones realizadas por los docentes, desde el inicio, hasta el fin del semestre, y algunas veces en su tiempo libre, como permanecer de pie, escribir demasiado, elevar la voz, realizar tareas fuera de su horario de trabajo, laborar horarios mayores a 48 horas, entre otras; asociadas a la interacción, que forzosamente tienen con el alumno, los padres de familia, administrativos y directivos, provocan en los docentes, malestares psíquicas y psicosomáticas, como ansiedad, trastornos músculo esqueléticos, lumbalgias, estrés laboral, depresión u otras manifestaciones en el organismo.

2.2.4 El estrés en los docentes

Para dar explicación al estrés, Lazarus (2000) plantea que, de acuerdo con esta propuesta, las personas que están inmersas en situación es de tensión, de la cual es realizan evaluaciones o valoraciones primarias en donde califican estas experiencias como irrelevantes, benignas-positivas o estresantes. La valoración de cada una de las situaciones de tensión, puede ser consciente y deliberada o intuitiva, automática e inconsciente, en la que se incluyen objetivos y creencias sobre sí mismo, estableciendo la importancia adaptativa de la situación. Si en la evaluación se determina que la experiencia es estresante porque produce daño o pérdida, amenaza o desafío, el sujeto deberá identificar aquellos objetivos que están comprometidos o amenazados por la situación de tensión.

No podemos ser ajenos a la realidad que viven los docentes universitarios dado que cada persona es un mundo distinto y solo observamos lo que nos conviene sin tener en cuenta que el ser docentes universitarios no los excluye de vivir ciertas circunstancias tanto buenas como malas que no son ajenas a nosotros como estudiantes pues deberíamos ser más conscientes que al igual que nosotros ellos también tienen preocupación que si bien cierto la mayoría sabe cómo liderar; pues nadie sabe cómo de su entorno familiar (divorcio, la llegada o pérdida de un hijo, la falta de trabajo, enfermedades, migraciones, etc.) y de acuerdo a esto como es que ellos y que cada miembro de la familia los afronta y pues esto será de suma importancia para determinar si el funcionamiento familiar es saludable o no.

2.2.4.1 Etapa de Adultos

El Adulto es todo ser humano desde los 25 a los 64 años. En este sub-período, además de los cambios biológicos, las diferencias en el desarrollo se relacionan con la mejor calidad de vida y la mayor esperanza de vida, lo que influye en la personalidad de sus integrantes y en su quehacer social; y, se contemplan en tres subgrupos:

Adultos Jóvenes o adultos primarios (25 a 39 años). Ya cuentan con un trabajo y una familia en crecimiento que, especialmente al inicio de la categoría, les produce conflictos por su tendencia a la actividad juvenil frente a las responsabilidades familiares y laborales. Es decir, enfrenta la madurez de su desarrollo. Al llegar al final de esta sub-categoría se observan cambios físicos, tales como canas, arrugas iniciales, pérdida de flexibilidad principalmente por falta de ejercicio, y se alcanza un punto importante del desarrollo intelectual. Pese a tal. como el Perú tiene un modelo

de producción económica que prioriza la competencia por sobre la competitividad. se presenta un gran problema con graves consecuencias psico-sociales: un significativo porcentaje de la población urbana ha perdido su trabajo y se encuentra sub-empleada o está desempleada. b. Adultos o adultos intermedios (40 a 49 años). En este grupo predomina el enfrentamiento a cambios familiares y entre parejas, producido en parte -o quizás el detonante - por el proceso de cambio de los estereotipos sexuales que está dando paso a nuevas formas de interacción entre sexos y entre generaciones, especialmente si tuvieron a sus hijos a temprana edad: Además se enfrentan a notables cambios derivados del Climaterio que, hoy se ha comprobado, acune con poca diferencia de edad en ambos sexos pero es más dramático, por ser visible, en las mujeres que ya entran a la Pre-menopausia. Las canas, la pérdida de cabello y la flacidez muscular, especialmente en el hombre, son considerados negativos porque se contraponen con el actual modelo de "juventud" perenne, especialmente en el campo laboral donde se ven día a día desplazados. De todo esto derivan problemas psico-sociales novedosos y serios si no hay prontas soluciones.

2.2.4.2. La escuela rural

Según Velasco Citado por Arévalo (2014) Para delimitar lo que se entiende por “zona rural”, debe prestarse atención a los siguientes criterios: a) criterio ocupacional, según el cual la población se dedica a actividades relacionadas con la agricultura y la ganadería; b) criterio espacial, el cual considera entorno rural a aquel que se encuentra alejado, en la mayoría de las ocasiones, del ámbito urbano. c) criterio cultural, que considera que las personas que cohabitan en el entorno rural, comparten ciertos aspectos culturales distintos a quienes viven en el contexto urbano.

2.2.5 Síndrome de Burnout

Se han realizado múltiples estudios sobre el estrés provocado por el trabajo, el llamado estrés laboral, en ellos se ha visto que este incide directamente en la salud de los trabajadores, por ejemplo, en un estudio del síndrome del quemado de Maslach o Maslach Burnout Inventory en profesionales de la salud, se detectó que las consecuencias del estrés laboral van desde reducción de la calidad de trabajo y conflictos laborales hasta desarrollo de trastornos mentales, problemas psicosomáticos e incluso suicidio (Hernández, 2003).

Bendezú Saettone, L. M. (2017) "El Síndrome de Burnout que traducido al castellano significa "estar o sentirse quemado, agotado, sobrecargado, exhausto", fue definido por primera vez como "un conjunto de síntomas médico-biológicos y psicosociales inespecíficos, que se desarrollan en la actividad laboral, como resultado de una demanda excesiva de energía", refiriéndose a los profesionales denominados de "ayuda" cuya actividad va dirigida hacia otras personas.

Concretamente, hace referencia a un tipo de estrés laboral e institucional generado en profesionales que mantienen una relación constante, directa e intensa con otras personas, máxime cuando estos son los beneficiarios del trabajo (profesores, trabajadores sociales, médicos, enfermeros, policías), aunque no queda restringido únicamente a los profesionales de los servicios humanos. Su origen se basa en cómo estos individuos interpretan y mantienen sus propios estadios profesionales ante situaciones de crisis.

Es considerado una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio

rol profesional, así como la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado. Así pues; el síndrome de estar quemado constituye una respuesta emocional que sitúa a los factores laborales e institucionales como condicionantes y antecedentes.

Este fenómeno posee tres dimensiones fundamentales:

- **El cansancio emocional,**

se refiere a la pérdida o desgaste de recursos emocionales. Se caracteriza por la pérdida progresiva de energía, el desgaste, el agotamiento, la fatiga, y que se manifiestan en términos físicos, psíquicos o como una combinación de ambos.

- **La despersonalización o deshumanización,**

consiste en el desarrollo de actitudes negativas, cínicas e insensibles hacia receptores como pueden ser pacientes, clientes, compañeros, etc. Se manifiesta por un cambio negativo de actitudes y respuestas hacia los demás con irritabilidad y pérdida de motivación hacia el trabajo.

- **La falta de realización personal o incompetencia personal;**

consiste en evaluar el propio trabajo y a uno mismo de forma negativa, que se traduce en una baja productividad, incapacidad para soportar presión y una pobre autoestima. (27)

2.3 Hipótesis

H₀= no existe una relación del tipo de funcionamiento familiar y estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Pública Mariscal Agustín Gamarra del Distrito de Samugari Provincia la mar departamento Ayacucho, 2020.

Ha= Existe una relación del de funcionamiento familiar y estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Publica Mariscal Agustín Gamarra del Distrito de samugari provincia la mar Departamento Ayacucho, 2020.

III. METODOLOGÍA

3.1. Diseño de investigación.

3.1.1. Tipo de Investigación.

3.1.2. Según la intervención del investigador.

Observacional: Según Supo (2014) “No existe intervención del investigador, los datos reflejan la evaluación natural de los eventos, ajena a la voluntad del investigador.

3.1.3. Según la planificación de la toma de datos.

Prospectivo: Supo (2014) “los datos necesarios para el estudio son recogidos a propósito de la investigación (primarios). Por lo que, posee control del sesgo de medición”.

3.1.4. Según el número de ocasiones en que mide la variable de estudio

Transversal: Supo (2014) “Todas las variables son medidas en una sola ocasión; por ello de realizar comparaciones, se trata de muestras independientes”

3.1.5. Según el número de variables de interés

Analítico: Supo (2014) “El análisis estadístico por lo menos es bivariado; porque plantea y pone a prueba hipótesis, su nivel más básico establece la asociación entre factores”.

3.1.6 Nivel de la Investigación.

Relacional: Supo (2014) “No son estudios de causa y efecto; solo demuestra dependencia probabilística entre eventos; Ejm. los estudios de asociación sin relación de dependencia.

La estadística bivariado nos permite hacer asociaciones (Chi Cuadrado) y medidas de asociación; correlaciones y medidas de correlación (prueba de Fisher)

3.1.7 Diseño de la Investigación.

Epidemiológicos: Supo (2014) “Se originaron en el campo de las ciencias de la salud, inicialmente planteando el estudio de los eventos adversos a la salud en poblaciones humanas”. (p.3).

Analítico: Supo (2014) “Aquí se encuentran los estudios de factores de riesgo, los que terminan planteando la relación de causalidad. Ej. Casos y controles; Cohortes.” (p. 3.)

3.2 La Población y Muestra.

La población se ha constituido por 30 docentes de la Institución Educativa Publica Mariscal Agustín Gamarra del Distrito de Samugari departamento de la mar - Ayacucho 2020.

Criterios de Inclusión

- Docentes que laboren en la Institución Educativa Publica Mariscal Agustín Gamarra del Distrito de Samugari Departamento de la Mar -Ayacucho 2020.
- Docentes de la institución que acepten participar de manera voluntaria en el estudio.

- Docentes que respondieron en su totalidad los cuestionarios.

Criterios de Exclusión

- Docentes de la Institución Educativa Pública “Mariscal Agustín Gamarra” que no hayan asistido el día de la aplicación de los cuestionarios.
- Docentes que no desean participar en la aplicación de los cuestionarios.

3.4.2. Muestra

La muestra es una estrategia metodológica y estadística que utilizamos cuando realizamos nuestro análisis de factibilidad encontramos que podemos acceder a la población: la población es desconocida o carece de un marco de muestra, lo que no permite definir la magnitud, (supo, 2012)

Muestra censal de evaluación se aplicó a la totalidad de la población de 30 docentes de la Institución Educativa Pública “Mariscal Agustín Gamarra” del distrito de Samugari La Ma-Ayacucho-2020.

3.3 Definición y operacionalización de variable e indicadores.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORES
Funcionamiento Familiar	“funcionamiento familiar es la interacción de vínculos afectivos entre los miembros de la familia (cohesión) y que tenga la capacidad de cambiar su estructura con el objetivo de superar las dificultades que atraviesan la familia a lo largo de su ciclo de vida (adaptabilidad)” de David Olson, Joyce Porther, Yoav Lavee (1981) adaptando por Sigüenza (2015)	<p>FACES III. La cohesión familiar mide el lazo emocional y la adaptabilidad mide es capaz de cambiar la estructura o familiar (Olson, 1985)</p> <p>FACES III. La adaptabilidad familiar ve la medida del sistema familiar que es flexible y capaz de cambiar su estructura de poder. (Olson, 1985)</p> <p>agotamiento emocional Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo</p> <p>despersonalización Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento.</p>	Cohesión	Items 1,3,5,7,9,11,13,15	Desligada (10-34), Separada (35-40) conectada (41-45), amalgamada (46-50). Rígida (10-19), estructurada (20-24), flexible (25-28), Caótica (29-50).
			Adaptabilidad	Items 2,4,6,8,10,12,14,16,18,20.	
			Agotamiento Emocional	1,2,3,4,5,6. 7,8,9,10,11,12,13.	
			Despersonalización	items 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16 y 20	
Estrés Laboral	El estrés laboral es una “enfermedad peligrosa para las economías industrializadas y en vías de desarrollo; perjudicando a la producción, al afectar a la salud física y mental de los trabajadores” considerara que el síndrome de	realización personal Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo Maslach (1986)	Realización personal	5, 10, 11, 15 y 22 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21.	Muy baja Baja Regular Alta Muy alta Baja Mediana Y alta

burnout aparece
en el individuo
como una respuesta
al estrés laboral
crónico, que surge
al
trabajar bajo
condiciones
difíciles, que se
caracteriza por un
estado de desgaste
físico,
emocional y
cognitivo, y que
tiene consecuencias
muy negativas para
la persona y para la
organización.
Rodríguez Carvajal
& De Rivas
Hermosilla (2011)

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos del presente estudio de investigación se utilizaron dos instrumentos, que se detallaran a continuación.

3.4.1 Técnica psicométrica

El instrumento de recolección de datos fue psicométrico, los instrumentos fueron validados, para cuantificar y medir las variables psicológicas. Este tipo de técnica además de ser sincrónica o en tiempo real, también la evaluación es asincrónica, la cual quiere decir que se puede ejecutar por diferente medios (Supo, 2014).

Los instrumentos que se utilizó para realizar la investigación fueron la Escala de Cohesión y adaptabilidad familiar (FACES III) de David Olson, Joyce Porter, Yoav Lavee (1981) adaptando por Sigüenza (2015) y el inventario de estrés laboral de Maslach Burnout (MBI) Inventory (1986), adaptado por Cortes (2015).

3.4.2 Test de funcionamiento familiar (FACES III)

Se utilizó el test elaborado por David Olson, Joyce Portner y Yoav Lavee (1981) tercera versión de la escala (FACES III) que fue diseñada para evaluar dos dimensiones básicas de la familia: cohesión y adaptabilidad dentro del modelo Circumplejo de David Olson y colaboradores, El Instrumento es útil para obtener el funcionamiento real, ideal e indirectamente la satisfacción. Administración: individual o colectiva. El instrumento fue diseñado para ser aplicado a los miembros de familia de 12 años a más, pero la aplicación será de manera separada. Compuesta por 20 Ítems, duración 10 minutos, agrupados en dos dimensiones:

Cohesión: evalúa el grado en que los miembros de la familia están separados o conectados a ella; es el vínculo emocional que los miembros de la familia tienen entre sí. Examina: vinculación emocional, límites familiares, tiempo y amigos, intereses y recreación. Son cuatro niveles de cohesión: desligada, separada, conectada y amalgamada.

Adaptabilidad: Tiene que ver con la medida en que el sistema familiar es flexible y capaz de cambiar su estructura (poder, roles, reglas) de acuerdo a su desarrollo y los eventos que le toca vivir. Examina: liderazgo, control, disciplina, roles y reglas. Son cuatro niveles; rígida, estructurada, flexible y caótica.

En cuanto a la confiabilidad de la prueba: El coeficiente Alfa de Cronbach ítem – puntaje total permitió estimar la confiabilidad obtenida fue de 0.62 y en una muestra censal de 30 docentes según los datos estadísticos de fiabilidad fue de 0.707.

3.4.3 Test del inventario de Estrés Laboral de Maslach (MBI)

Se utilizan en esta investigación, el Inventario de Estrés Laboral de Maslach (MBI) de los autores: Christina Maslach y Susan Jackson (1986) adaptado por Cortes (2015) que consta de 22 ítems, el que mide 3 Aspectos del síndrome que es: El Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal; el mismo que se aplica en el lapso de 45 minutos de manera grupal, a la población investigada que son 30 docentes de la Institución Educativa Pública Mariscal Agustín Gamarra; a los que se les enviara el cuestionario vía online a cada uno de los docentes, seguido de una breve y concisa explicación en cuanto a cómo se debe responder el mismo. Este inventario permite indagar tres aspectos importantes relacionados con el estrés laboral; agotamiento emocional, despersonalización y realización personal;

considerando las puntuaciones bajas por debajo de 34, las altas en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera que permite el diagnóstico de la repercusión del estrés en el ámbito laboral. Con respecto a las puntuaciones se consideran bajas las por debajo de 34, altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera permiten diagnosticar el trastorno con su Subescala de agotamiento emocional que consta de 9 preguntas.

Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54 y La Subescala de despersonalización. Que está formada por 5 ítems. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 30 En cuanto a la Subescala de realización personal. Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima 48.

En cuanto a la confiabilidad de la prueba: El coeficiente Alfa de Cronbach ítem – puntaje total permitió estimar la confiabilidad obtenida fue de 0.90 y en una muestra censal de 30 docentes según los datos estadísticos de fiabilidad fue de 0.726.

3.5 Plan de Análisis

Se inició con el proceso estadístico de la prueba de las encuestas del funcionamiento familiar y Estrés en docentes de la Institución educativa pública Mariscal Agustín Gamarra. Se utilizó el programa SPSS versión 24 y el procesamiento de los datos se facilitó a través del programa micro office Excel y Continuamente se pasó los datos al SPSS y luego se halló la fiabilidad del funcionamiento familiar y estrés laboral y finalmente para constatar la hipótesis se realizó el chi cuadrado para establecer si existe o no relación entre el funcionamiento familiar y el estrés laboral.

3.6 Matriz de consistencia

Enunciado	Objetivo	Variable hipótesis	Definición Conceptual	Definición Operacional	Metodología
¿Cuál es la relación del funcionamiento familiar y el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Pública Mariscal Agustín Gamarra, ¿Distrito de Samugari-La Mar-Ayacucho, 2020?	<p>Objetivo General. Determinar la relación del tipo de funcionamiento familiar y estrés laboral en docentes de la institución educativa pública “Mariscal Agustín Gamarra” Del Distrito de Samugari-La mar-Ayacucho, 2020.</p> <p>Objetivos específicos Identificar La adaptabilidad en docentes de la Institución Educativa Pública Mariscal Agustín Gamarra en el distrito de Samugari, Ayacucho 2020.</p> <p>Identificar El grado de cohesión en docentes de la Institución Educativa Pública Mariscal Agustín Gamarra en el distrito de Samugari, Ayacucho 2020.</p>	<p>Hipótesis:</p> <p>Ho= No existe una relación del tipo de funcionamiento familiar y estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Pública Mariscal Agustín Gamarra del Distrito de Samugari Provincia la mar departamento Ayacucho, 2020.</p> <p>Ha= Existe una relación del de funcionamiento familiar y estrés laboral en docentes de la Institución</p>	<p>El funcionamiento familiar es el vínculo emocional que los miembros de la familia tienen entre sí (cohesión) y pueda ser capaz de cambiar su estructura con el fin de superar las dificultades en el desarrollo familiar (Adaptabilidad). (Olson 1985)</p> <p>El estrés laboral es una “enfermedad peligrosa para las economías industrializadas y en vías de desarrollo; perjudicando a la producción, al afectar a la salud física y mental de los</p>	<p>La cohesión familiar mide el lazo emocional y la adaptabilidad mide es capaz de cambiar la estructura o familiar (Olson, 1985)</p> <p>La adaptabilidad familiar ve la medida del sistema familiar que es flexible y capaz de cambiar su estructura de poder. (Olson, 1985)</p>	<p>Tipo: Observacional, prospectivo, transversal, analítico.</p> <p>Nivel de Investigación: Relacional</p> <p>Diseño de investigación: epidemiológico.</p> <p>Población: Docentes Adultos P = 30</p> <p>Muestra: Muestra censal N= 30</p> <p>Técnica: Psicométrico.</p> <p>Instrumentos: Escala de evaluación de adaptabilidad y cohesión familiar-</p>

<p>Identificar el nivel prevalente de estrés en docentes de la institución educativa publica mariscal Agustín Gamarra en el distrito de Samugari, Ayacucho 2020.</p> <p>Identificar La relación del tipo de funcionamiento familiar y estrés laboral según edad en docentes de la institución educativa publica Mariscal Agustín Gamarra en el distrito de Samugari, Ayacucho 2020.</p> <p>Identificar la relación del tipo funcionamiento familiar y el estrés según sexo en docentes de la Institución Educativa Publica Mariscal Agustín Gamarra en el distrito de Samugari, Ayacucho 2020.</p> <p>Identificar la relación del tipo funcionamiento familiar y el estrés según estado civil en docentes de la Institución Educativa Publica Mariscal Agustín Gamarra en el distrito de Samugari, Ayacucho 2020.</p>	<p>Educativa Publica Mariscal Agustín Gamarra del Distrito de samugari provincia la mar Departamento Ayacucho, 2020.</p>	<p>trabajadores” Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se define como la confianza y el respeto por sí mismo, reflejando el juicio implícito de la habilidad que tenemos para enfrentar los desafíos de la vida y asumir el derecho a ser feliz. Es sentirse valioso, con la capacidad necesaria para enfrentar con ahínco los retos de la vida, sin menoscabo de los fracasos, ya que la actitud con que se enfrentan permitirá un mayor desarrollo personal.</p>	<p>Aceptación Influencia A la información del inventario de estrés laboral de maslach (MBI) Cansancio emocional, despersonalización, realización personal. Con respecto a las puntuaciones se consideran bajas las por debajo de 34, altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera permiten diagnosticar el trastorno. autoras: christina maslah y susan Jackson (1986)</p>	<p>FACES III (Olson 1985). Adaptado por Sigüenza (2015)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inventario de estrés laboral de Maslach (1986) MBI. Adaptado por Cortez (2015). <p>Fuentes: Docentes de la institución educativa publica Mariscal Agustín Gamarra” Del Distrito de Samugari-La mar-Ayacucho, 2020.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bibliografía • Revistas • Libros virtuales
---	--	---	---	--

Fuente: Elaboración propia

3.7 Principios éticos.

De acuerdo a la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (2019) El interesado de este tipo de investigación debe brindarle información a cada uno de los participantes de la población y darles conocimiento de lo que se va a hacer en un transcurso del tiempo. El individuo puede tomar la decisión de participar satisfactoriamente o no participar el investigador debe mantener una comunicación asertiva con cada participante, para así infórmale cada aspecto de la investigación todo lo manifestado por parte de la población no será divulgado para sí proteger el bienestar de cada participante de la población a investigar durante la aplicación de la prueba el investigador debe estar atento a cualquier pregunta que tal vez no puedan contestarla de manera asertiva indicándole.

Después de recolectar los datos de cada participante el investigador brinda información sobre el propósito de este estudio, con el único fin de aclarar cualquier mal entendido que casualmente haya pasado. El investigador es responsable evitar situaciones que perjudiquen a cada participante colaborativo. cuando inicie y finalice la intervención el investigador debe tener en cuenta que es responsable en todo el proceso de intervención evitar que cada participante no se perjudique. La investigación se ejecutó en docentes de la Institución Educativa Publica Mariscal Agustín Gamarra del Distrito de Samugari-La Mar- Ayacucho 2020.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

4.1 Resultados Tabla 1: Relación de tipo de funcionamiento familiar y nivel estrés laboral en docentes de la institución educativa “Mariscal Agustín Gamarra” del Distrito de Samugari- La Mar-Ayacucho -2020

DICOTOMIZA DO TIPO DE FUNCIONAMIEN TO FAMILIAR	RANGO EXTREMO	Recuento esperado	DICOTOMIZADO NIVEL DE ESTRES		To tal
			ALTO	OTRO S	
		Recuento	4	5	9
		Recuento esperado	3,6	5,4	9, 0
		Recuento	8	13	21
	OTROS	Recuento esperado	8,4	12,6	21 ,0
		Recuento	12	18	30
Total		Recuento esperado	12,0	18,0	30 ,0

Fuente: de investigación: test de funcionamiento familiar (FACES III) de Olson adaptado por Sigüenza inventario de estrés de Maslach (MBI), Cristina Maslach y Susan Jackson (1986)

Elaboración: Propia

	Valo r	Df	Significac ión asintótica (bilateral)	Significac ión exacta (bilateral)	Significac ión exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,106 a	1	,745		
Corrección de continuidad ^b	,000	1	1,000		
Razón de verosimilitud	,105	1	,746		
Prueba exacta de Fisher				1,000	,528
Asociación lineal por lineal	,102	1	,749		

N de casos válidos 30

a. 1 casillas (25.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3.60.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Interpretación: en la tabla 1 se visualiza por medio del coeficiente de relación del Chi-Cuadrado de Pearson (La prueba de Fisher) que tiene una medida de la significación exacta unilateral que es igual al α de 0.528 y siendo esto $>$ a la regla de decisión que es el α de 0.05; se tomó la decisión de que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, concluyendo de esta forma que no existe relación entre el tipo de funcionamiento familiar y nivel de estrés laboral en docentes de la institución educativa “Mariscal Agustín Gamarra” Del Distrito de Samugari-La Mar-Ayacucho-2020.

Tabla 2: Tipo de funcionamiento familiar en docentes de la institución educativa "Mariscal Agustín Gamarra" del Distrito de Samugari- La Mar-Ayacucho -2020

TIPO DE FUNCIONAMIENTO FAMILIAR		
	Frecuencia	Porcentaje
RANGO BALANCEADO	6	20,0
RANGO EXTREMO	9	30,0
RANGO MEDIO	15	50,0
Total	30	100,0

Fuente: Olson, Portner, Lavee (1985), adaptado por Sigüenza (2015) y docentes.

Elaboración: propia

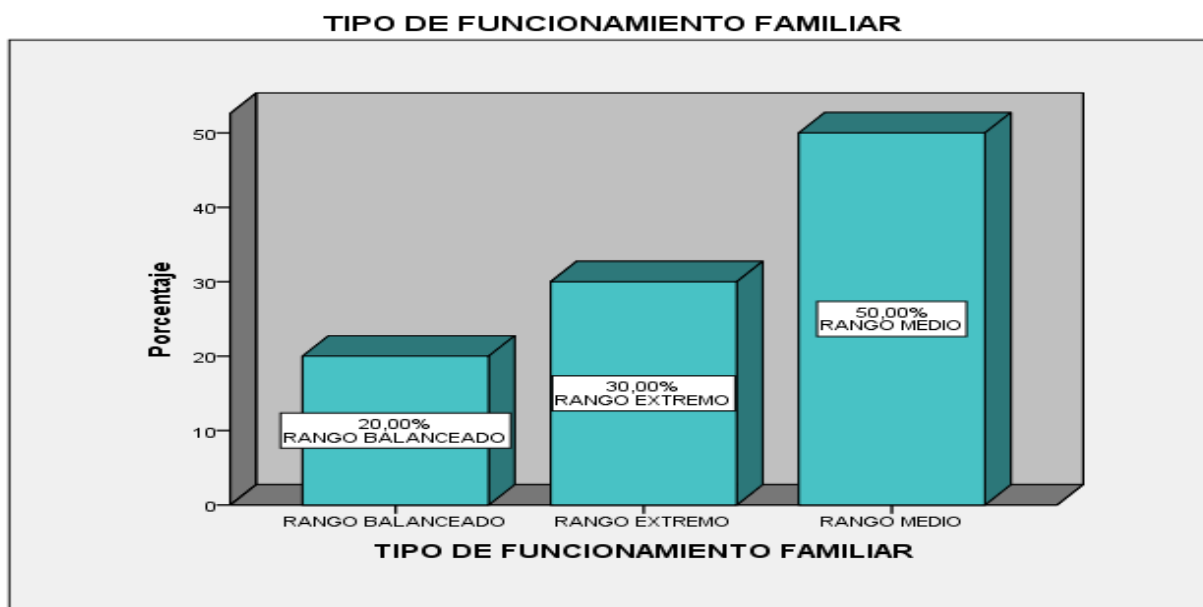


Figura 1: Gráfico de barra del tipo de funcionamiento familiar en docentes de la institución educativa "Mariscal Agustín Gamarra" del Distrito de Samugari- La Mar-Ayacucho -2020

Del total de las 30 docentes evaluadas, 15 docentes que presenta el 50% muestra un tipo de funcionamiento familiar de rango medio, 9 docentes que representan 30% muestra un funcionamiento familiar de rango extremo, 6 docentes que presenta 20 % muestra un funcionamiento familiar de rango balanceado.

Tabla 3: Adaptabilidad familiar en docentes de la institución educativa "Mariscal Agustín Gamarra" del Distrito de Samugari- La Mar-Ayacucho -2020

ADAPTABILIDAD		
	Frecuencia	Porcentaje
CAOTICA	23	76,7
ESTRUCTU RADA	3	10,0
FLEXIBLE	3	10,0
RIGIDA	1	3,3
Total	30	100,0

Fuente: Olson, Portner, Lavee (1985), adaptado por Sigüenza (2015) y docentes.

Elaboración: propia

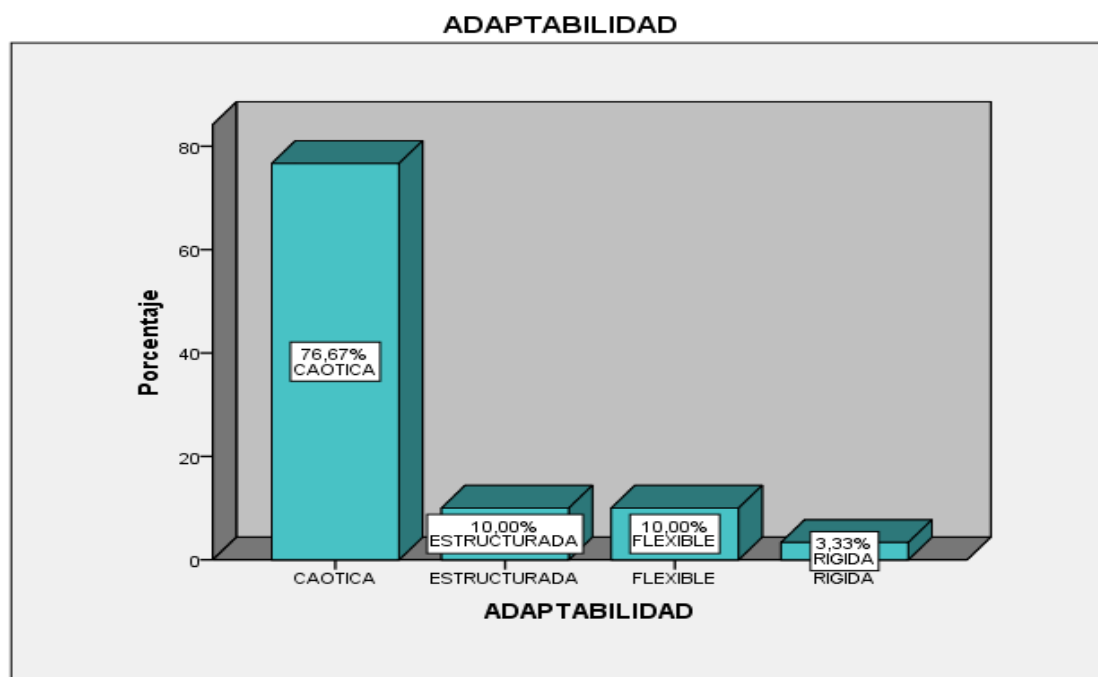


Figura 2: Grafico de barra de Adaptabilidad familiar en docentes de la institución educativa "Mariscal Agustín Gamarra" del Distrito de Samugari- La Mar-Ayacucho -2020

Del total de los 30 docentes evaluados, 23 docentes que representa el 76,6 % presenta una adaptabilidad familiar caótica, 3 docentes que representa 10 % presenta que es estructurada, 3 docentes que presenta 10 % muestra que es flexible y 1 docente que presenta 3,3% que muestra que es rígida.

Tabla 4: Cohesión familiar en docentes de la institución educativa "Mariscal Agustín Gamarra" del Distrito de Samugari- La Mar-Ayacucho -2020

COHESION		
	Frecuencia	Porcentaje
AMALGAMADA	5	16,7
CONECTADA	11	36,7
DESLIGADA	4	13,3
SEPARADA	10	33,3
Total	30	100,0

Fuente: Olson, Portner, Lavee (1985), adaptado por Sigüenza (2015) y docentes.

Elaboración: propia

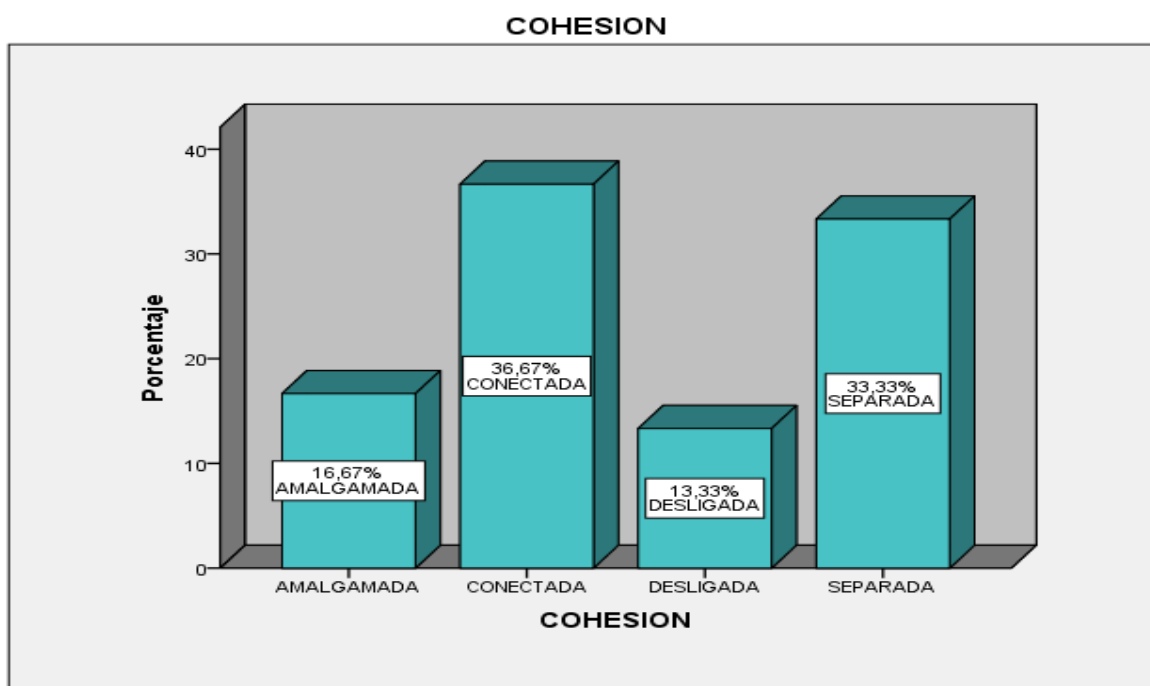


Figura 3: Grafico de barra de Cohesión familiar en docentes de la institución educativa "Mariscal Agustín Gamarra" del Distrito de Samugari- La Mar-Ayacucho - 2020

Del total de los 30 docentes evaluados, 11 docentes que representa el 36,6 % muestra cohesión conectada, 10 docentes que representan 33,3 % muestra una cohesión separada, 5 docentes que presenta 16,6 % muestra una cohesión amalgamada, 4 docentes que presenta 13,3% muestra una cohesión desligada.

Tabla 5: Nivel de estrés laboral en docentes de la institución educativa "Mariscal Agustín Gamarra" del Distrito de Samugari- La Mar-Ayacucho -2020

NIVEL DE ESTRES		
	Frecuencia	Porcentaje
ALTA	12	40,0
BAJA	2	6,7
MEDIA	16	53,3
Total	30	100,0

Fuente: Cristina Maslach y Susan Jackson (1986) y docentes.

Elaboración: propia

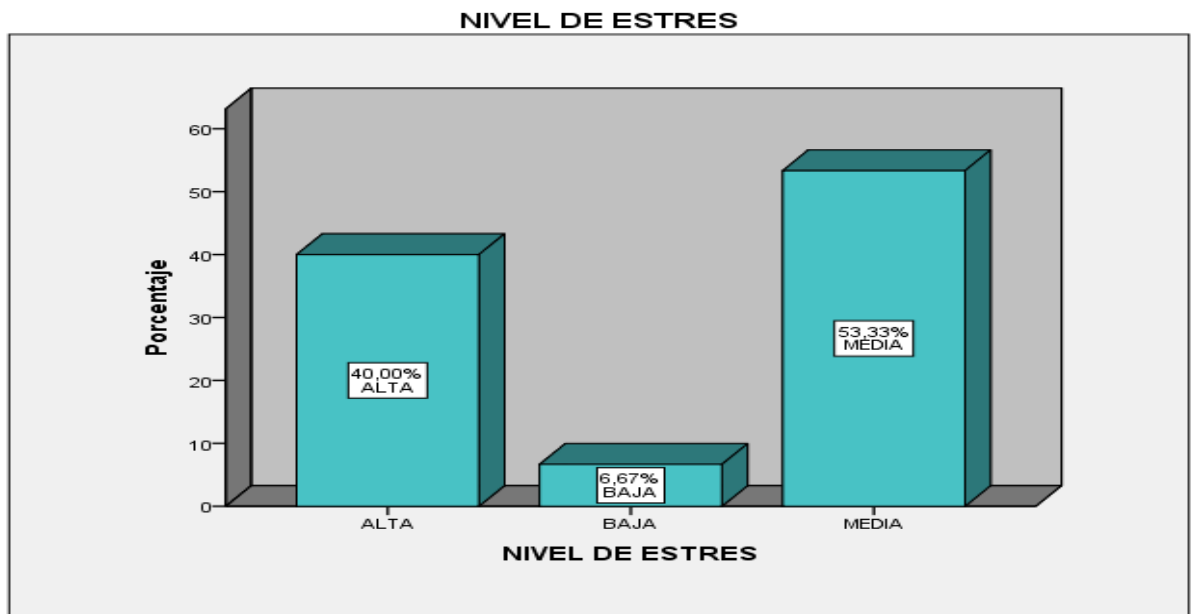


Figura 4: Gráfico de barra del Nivel de estrés en docentes de la institución educativa "Mariscal Agustín Gamarra" del Distrito de Samugari- La Mar-Ayacucho -2020

Del total de los 30 docentes evaluados, 16 docentes que representa el 53,3 % muestra una prevalencia de estrés laboral media, 12 docentes que representan 40 % muestra una estrés laboral o burnout alta, 2 docentes que presenta 6,6 % muestra una estrés laboral o burnout baja.

Tabla 6: Prevalencia al cansancio emocional en docentes de la institución educativa "Mariscal Agustín Gamarra" del Distrito de Samugari- La Mar- Ayacucho -2020

AGOTAMIENTO EMOCIONAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	12	40,0	40,0
	BAJO	11	36,7	76,7
	MEDIO	7	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: Cristina Maslach y Susan Jackson (1986) y docentes

Elaboración: propia

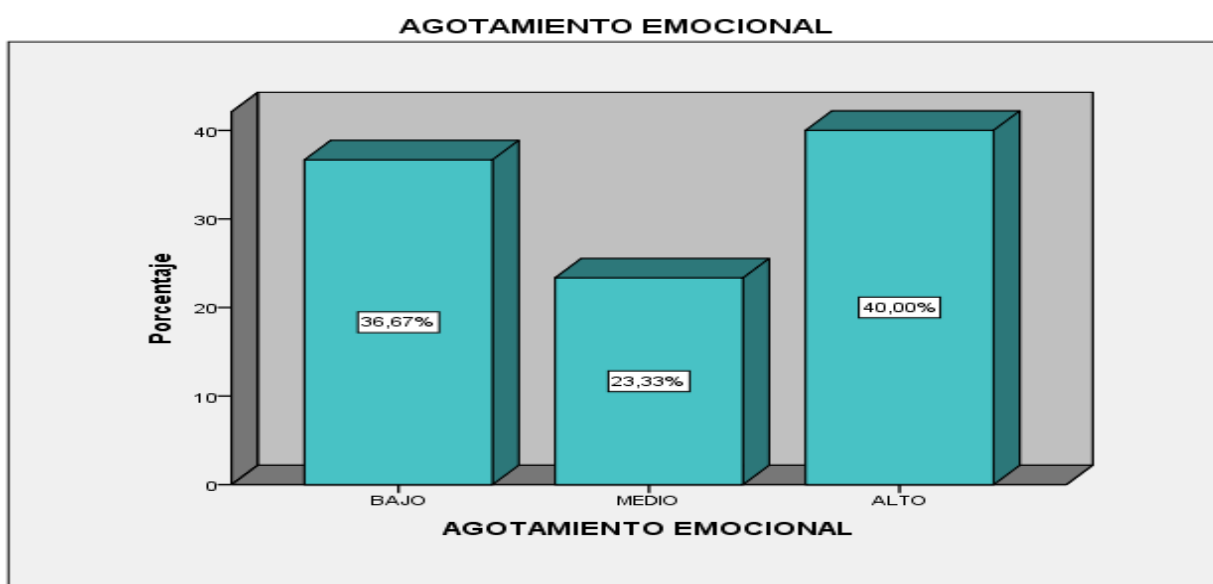


Figura 5: Gráfico de barra de la prevalencia al cansancio emocional en docentes de la institución educativa "Mariscal Agustín Gamarra" del Distrito de Samugari- La Mar-Ayacucho -2020

Del total de los 30 docentes evaluados, 12 docentes que representa el 40 % muestra una prevalencia al cansancio emocional alto, 7 docentes que representan 23.3 % muestra un cansancio emocional medio, 11 docentes que presenta 36.67 % muestra un cansancio emocional bajo.

Tabla 7: Prevalencia a la despersonalización en docentes de la institución educativa "Mariscal Agustín Gamarra" del Distrito de Samugari- La Mar- Ayacucho -2020

DESPERSONALIZACION				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	a	e		
Válido	ALTO	8	26,7	26,7
	BAJO	14	46,7	73,3
	MEDIO	8	26,7	100,0
	Totales	30	100,0	100,0

Fuente: Cristina Maslach y Susan Jackson (1986) y docentes

Elaboración: propia

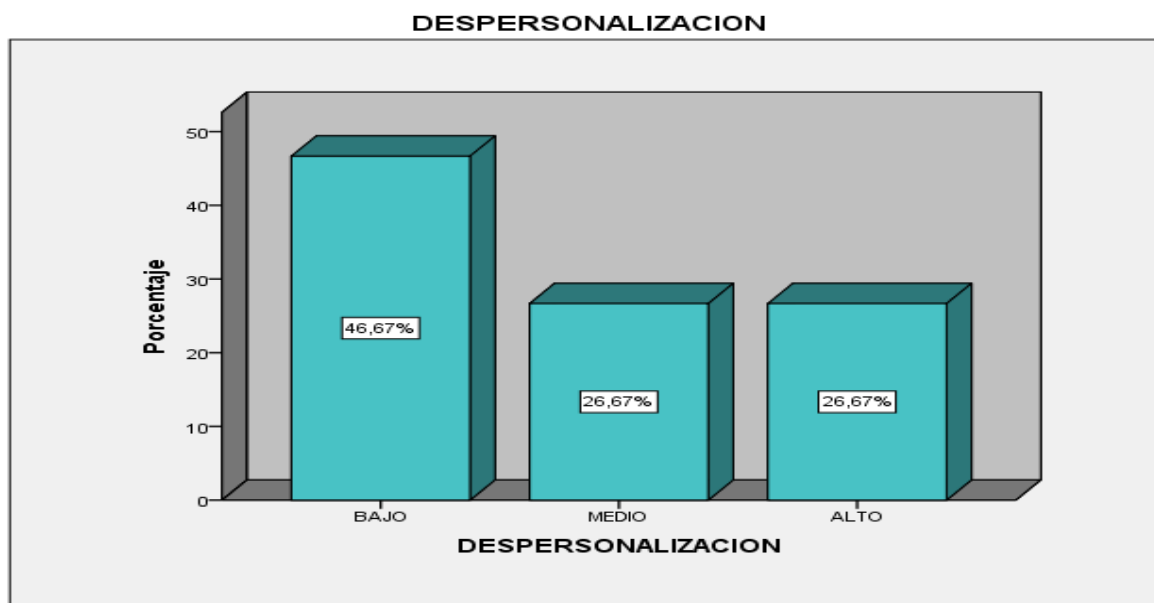


Figura 6: Grafico de Barra y su prevalencia de la despersonalización en docentes de la institución educativa "Mariscal Agustín Gamarra" del Distrito de Samugari- La Mar- Ayacucho -2020

Del total de los 30 docentes evaluados, 8 docentes que representa el 26,7% muestra una prevalencia a la despersonalización alto, 8 docentes que representan 26.7 % muestra una despersonalización medio, 14 docentes que presenta 46,7 % muestra una despersonalización bajo.

Tabla 8: Prevalencia a la realización personal en docentes de la institución educativa "Mariscal Agustín Gamarra" del Distrito de Samugari- La Mar- Ayacucho -2020

REALIZACION PERSONAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	21	70,0	70,0
	BAJO	3	10,0	80,0
	MEDIO	6	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: Cristina Maslach y Susan Jackson (1986) y docentes

Elaboración: propia

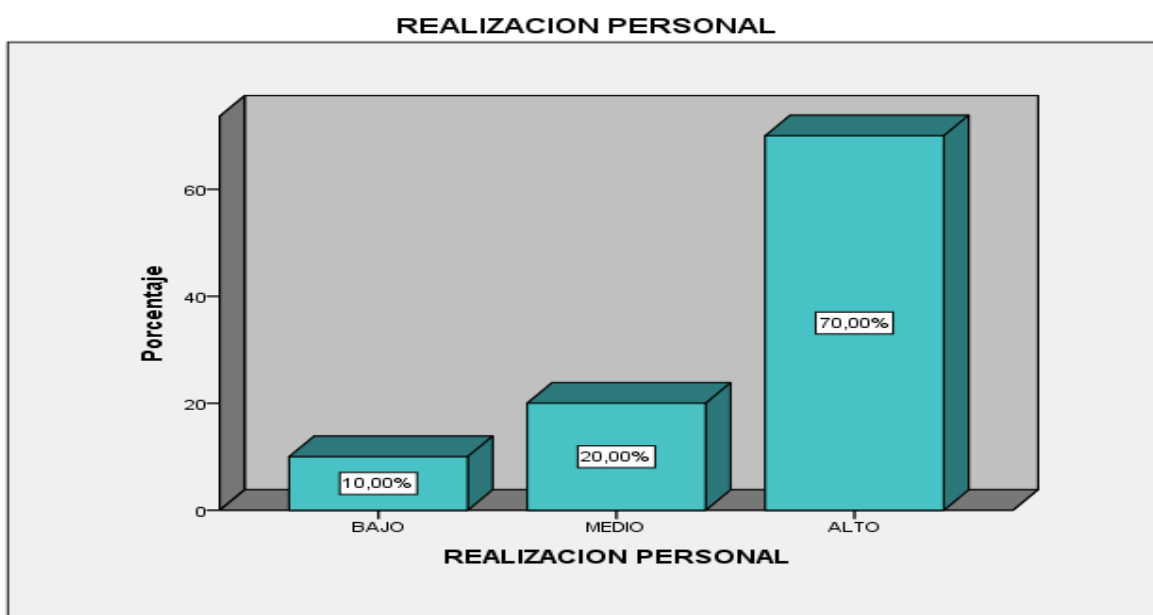


Figura 7: Grafico de barra y su prevalencia de la realización personal en docentes de la institución educativa "Mariscal Agustín Gamarra" del Distrito de Samugari- La Mar-Ayacucho -2020

Del total de los 30 docentes evaluados, 21 docentes que representa el 70% muestra una prevalencia a la realización personal alto, 6 docentes que representan 20 % muestra una realización personal medio, 3 docentes que presenta 10 % muestra una realización personal bajo.

Tabla 9: Sexo de los docentes de la institución educativa "Mariscal Agustín Gamarra" del Distrito de Samugari- La Mar-Ayacucho -2020

SEXO		
	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	14	46,7
Masculino	16	53,3
Total	30	100,0

Fuente: Docentes de la institución educativa "Mariscal Agustín Gamarra" del Distrito de Samugari- La Mar-Ayacucho -2020

Elaboración: propia

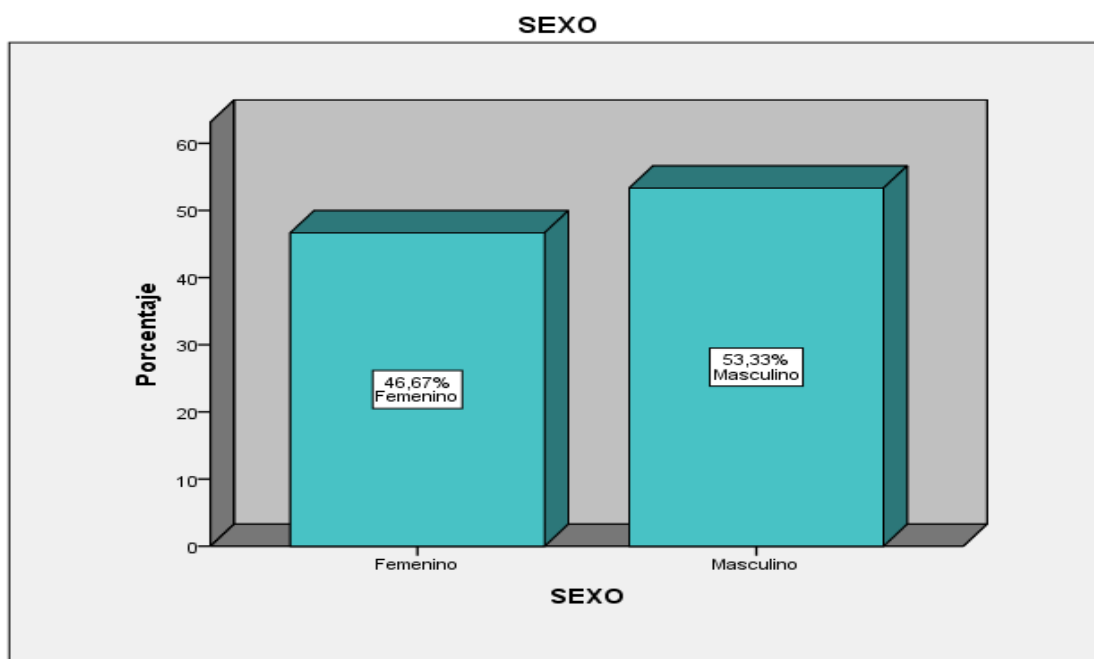


Figura 8: Gráfico de barra Según el Sexo de docentes de la institución educativa "Mariscal Agustín Gamarra" del Distrito de Samugari- La Mar-Ayacucho -2020

Del total de los 30 docentes, 16 docentes que representa el 53,3 % es de sexo masculino y 14 docentes que representa el 46,6% es de sexo femenino.

Tabla 10: Edad de los docentes de la institución educativa "Mariscal Agustín Gamarra" del Distrito de Samugari- La Mar-Ayacucho -2020

EDAD		
	Frecuencia	Porcentaje
24-27	9	30
31-38	13	43,2
40-48	8	26,4
Total	30	100,0

Fuente: Docentes de la institución educativa "Mariscal Agustín Gamarra" del Distrito de Samugari- La Mar-Ayacucho -2020

Elaboración: propia

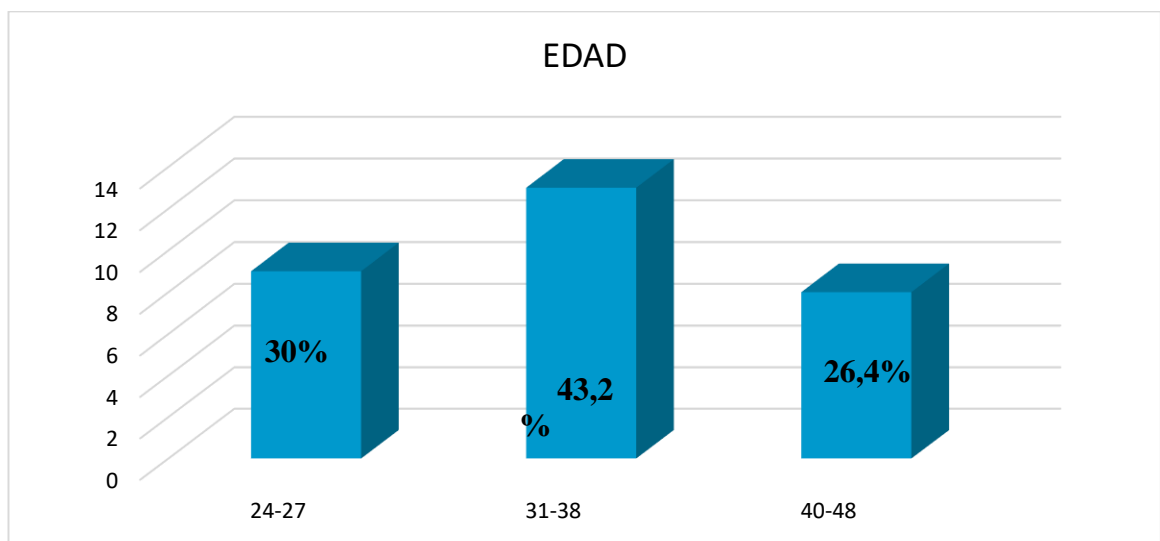


Figura 9: Grafico de barra. Según la edad de los docentes de la institución educativa "Mariscal Agustín Gamarra" del Distrito de Samugari- La Mar-Ayacucho -2020

Del total de los 30 docentes evaluados, 13 docentes que presenta un 43,2 % tienen de 31 a 38 años, 9 docentes que presenta el 30 % tienen 24-27 años y 8 docentes que presenta el 26,4 % tienen 40 a 48 años.

Tabla 11: Estado civil de los docentes de la institución educativa "Mariscal Agustín Gamarra" del Distrito de Samugari- La Mar-Ayacucho -2020

ESTADO CIVIL		
	Frecuencia	Porcentaje
Casado	4	13,3
Conviviente	14	46,7
Soltero	12	40,0
Total	30	100,0

Fuente: Docentes de la institución educativa "Mariscal Agustín Gamarra" del Distrito de Samugari- La Mar-Ayacucho -2020

Elaboración: propia

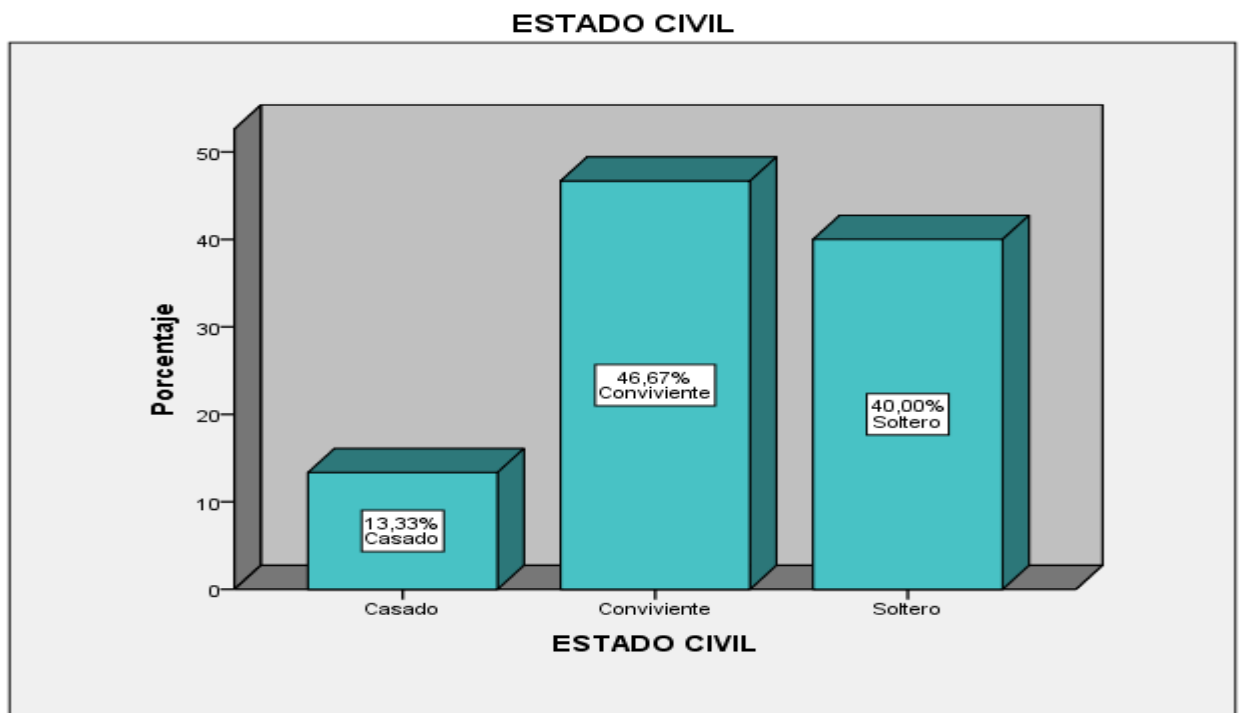


Figura 10: gráfico de barra según estado civil de los docentes de la institución educativa "Mariscal Agustín Gamarra" del Distrito de Samugari- La Mar-Ayacucho -2020

Del total de los 30 docentes, 14 docentes que representa el 46,6 % es de estado civil conviviente, 12 docentes que representa el 40% es de estado civil soltero y 4 docentes que representa el 13,3% es de estado civil casado.

4.2 Análisis de resultados

De acuerdo a los datos y resultados presentados en esta investigación la relación entre el funcionamiento familiar y estrés laboral en docentes de la institución educativa pública “Mariscal Agustín Gamarra” del distrito de Samugari-La Mar- Ayacucho 2020 se visualiza por medio del coeficiente de relación del Chi-Cuadrado de Pearson (La prueba exacta de Fisher) que tiene una medida de la significación unilateral que es igual al α de 0.528 y siendo esto $>$ a la regla de decisión que es el α de 0.05; se tomó la decisión de que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, concluyendo de esta forma que no existe relación entre el tipo de funcionamiento familiar y nivel de estrés laboral en docentes de la institución educativa “Mariscal Agustín Gamarra” Del Distrito de Samugari-La Mar-Ayacucho-2020.

Sin embargo, se encontró que los docentes presentan un funcionamiento familiar de rango medio donde existe algunas dificultades en una de sus dimensiones, las cuales pueden ser originadas por varios factores estresantes que retraen un adecuado funcionamiento familiar. Con una adaptabilidad familiar caótica esto quiere decir que la disciplina es muy poco severa, frecuentes cambios en las reglas que se hacen cumplir inconsistentemente. Con una cohesión familiar conectada es decir que hay cercanía emocional, la lealtad familiar es esperada, se enfatiza el involucramiento, pero se permite la distancia personal. dimensiones familiares que afectan la funcionalidad familiar en los docentes. En cuanto al estrés laboral se da a conocer datos significativos como que la mayor parte de los docentes presentan una alta prevalencia de agotamiento emocional, generado por la presencia de sintomatología asociada al estrés laboral.

Según Cortes (2015) concluye principalmente que las dimensiones familiares que afectan la funcionalidad familiar en los docentes del Centro de Investigaciones Sociales de Loja CISOL, Determinó, que el estrés laboral incide en la funcionalidad familiar, por lo que se debe intervenir con los docentes, fundamentalmente mediante la intervención psicoeducativa en la perspectiva de afrontamiento, la sintomatología del estrés laboral mejorando la dinámica familiar, creando así un escenario adecuado que permita fortalecer adecuadamente las relaciones familiares. Con respecto al estrés laboral según Gómez, C. (2009) Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el estrés laboral es una “enfermedad peligrosa para las economías industrializadas y en vías de desarrollo; perjudicando a la producción, al afectar a la salud física y mental de los trabajadores”. Según Oramas. A, Almiral. P, Fernández. I (2007) nos mencionan que los docentes venezolanos como resultados obtuvieron un estrés laboral (síndrome de burnout) medio, cansancio emocional alto, despersonalización bajo y falta de realización profesional bajo, Los factores laborales que provocan mayor estrés son: volumen de trabajo; factores relacionados con los alumnos; salario inadecuado y el déficit de recursos materiales y escasez de equipos y facilidades para el trabajo en la cual no hay relación entre funcionamiento familiar y estrés laboral. Según (Olson 1985 citado por Huamani y Limaco 2017). El funcionamiento familiar es la manera que la familia se desarrolla y funciona como sistema lo cual determina la salud emocional de sus miembros como individuos, la familia depende de las interacciones entre sus miembros, en donde favorece el desarrollo adecuado y el crecimiento personal, social, también hay presencia de límites y jerarquías claras, el respeto al espacio de cada miembro. Así mismo se encontró investigaciones similares a Arévalo, K. (2017) en la cual realizó un estudio

de funcionamiento familiar prevalente en docentes contratados d zona rural,
Chimbote,2017 donde nos menciona que el tipo de familia es caóticamente
desligada.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

De acuerdo al estudio realizado según el objetivo general se identificó que no existe relación entre el tipo de funcionamiento familiar y nivel de estrés laboral en docentes de la institución educativa “Mariscal Agustín Gamarra” Del Distrito de Samugari-La Mar-Ayacucho-2020.

Sin embargo, se encontró que los docentes presentan un funcionamiento familiar de rango medio donde existe algunas dificultades en una de sus dimensiones, las cuales pueden ser originadas por varios factores estresantes que retraen un adecuado funcionamiento familiar. Con una adaptabilidad familiar caótica esto quiere decir que la disciplina es muy poco severa, ya que hay frecuentes cambios en las reglas que se hacen cumplir inconsistentemente

Con una cohesión familiar conectada donde existe cercanía emocional, señalando a si la lealtad familiar es esperada, se enfatiza el involucramiento, pero se permite la distancia personal. En cuanto al nivel de estrés laboral se muestra una prevalencia de estrés media con una alto cansancio emocional. En relación de las características sociodemográficas de los docentes se concluye que la categoría a la prevalente de edad en docentes se encuentra entre los 31a 38 años en cuanto a la prevalencia de estado civil predomina que son convivientes.

5.2 Recomendaciones

A los investigadores interesados en el funcionamiento familiar y su relación con el estrés laboral, se les recomienda continuar con estudios y tener en consideración los resultados como referencia para futuras investigaciones.

A los investigadores, se les recomienda que estudien en otra población de su localidad y/o en Instituciones para ampliar conocimientos y conocer la realidad por la que atraviesan los docentes con mayor certeza.

A nivel práctico se le recomienda al director de la Institución Educativa Pública Mariscal Agustín Gamarra, seguir trabajando junto a la coordinación del área de psicología en talleres en donde los docentes se puedan desenvolver positivamente y mejorar su estado de ánimo para así verse reflejado en el trabajo y en el hogar. Realizar talleres preventivos promocionales, referidos al buen funcionamiento familiar y a los factores de riesgo que podrían desencadenar al síndrome del burnout.

Asistir a capacitaciones constantes de parte del docente en estrategias de aprendizaje, para poder lograr una conexión con los estudiantes eliminando el estrés y prepararse para enfrentar cualquier eventualidad y saber improvisar en un mundo cambiante. Tener una actitud positiva no ver una tragedia en cada problema.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arévalo. k (2017) *funcionamiento familiar prevalente en docentes contratados de zona rural, Chimbote*, 2017 Universidad Católica los Ángeles de chimbote
file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Uldech_Biblioteca_virtual%20().pdf.
- Aguilar, C (2017) “*Funcionamiento Familiar Según el Modelo Circunflejo de Olson en Adolescentes Tardíos*” Tesis para optar el título- Universidad de cuenca – Ecuador recuperado por:
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/28397/1/Trabajo%20de%20Titulaci%C3%B3n.pdf>
- Bendezú Saettone, L. M. (2017). “*Nivel de estrés laboral en cirujanos dentistas procedentes de la red asistencial almenara es salud, usando el cuestionario Maslach burnout Inventory*”. LIMA 2016.
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1032/TITULO%20%20Bendez%c3%ba%20Saettone%2c%20Lila%20Madeleinee.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cárdenas F. (2019) “*Relación de la satisfacción con la vida y el estrés laboral, en docentes de la institución educativa privada saco Oliveros Ayacucho – 2019*” Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.
file:///c:/users/hp/downloads/satisfaccion_con_la_vida_y_estres_laboral_cardenas_carrasco_%20filemon_wilson
- Cortés Díaz, K. del P. (2015). Universidad Nacional De Loja Autor. In Universidad Nacional De Loja (Vol. 0, Issue 0).

http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/17025/1/TESIS_WILSON_FERNANDO.pdf

Cristina Adriano Rengifo, Luis Mamani Ferrua, Wildman Vilca Quiro (2015)

“Funcionamiento Familiar a Internet en estudiantes de una Institución Educativa Pública de Lima Norte” *Revista Científica de Ciencias de la Salud* 8:2 2015

https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/245/245

Aguilar C. (2017) " *funcionamiento familiar según el modelo circumplejo de olson en adolescentes tardíos*" Universidad de Cuenca facultad de psicología Carrera

Psicología Educativa Recuperado por:

<https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/28397/1/Trabajo%20de%20Titulaci%C3%B3n.pdf>

Toledo, S. S. (2018). *Estrés Laboral. Universidad privada Antonio Guillermo Urrelo facultad de ciencias empresariales y administrativas*

<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/634/AdmEmp-TraInv-0009.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Huamanchumo Alfaro, L. C. (2016). *Estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de una Institución educativa nacional de Trujillo.*

http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1975/1/re_psico_luciana.huamanchumo_estres.laboral.docentes_datos.pdf

Ferrer-Honores, Miscán-Reyes, María, P., & Pérez-Saavedra. (2013).

Funcionamiento familiar según el modelo Circumplejo de Olson en familias con un niño que presenta retardo mental. *ARTÍCULO ORIGINAL*, 3(0).

Montoya S. (2019) "funcionamiento familiar prevalente en estudiantes de nivel secundaria de una institución educativa, chimbote, 2018". Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/10130/adaptabilidad_cohesion_montoya_acosta_santos_candelario.pdf?sequence=1&isallowed=y

Mendoza, L, Soler, E. Sainz, L., Gi- Alfaro, I, Mendoza, F& Pérez (2006) "Análisis de la dinámica y funcionalidad familiar en atención primaria" artículo Perú recuperado por: <https://www.medigraphic.com/pdfs/medfam/amf-2006/amf061d.pdf>

Kattia, W.P., Franchesca, C.B., & IRMA, S.G. (2006) " Familia reconstituida El Significado de "familia" en la familia reconstituida" Artículo de Puerto rico. Recuperado por <https://www.redalyc.org/pdf/1339/133920321003.pdf>

Oramas A, Hernandez P, Fernández I (2017) *Estrés Laboral y el Síndrome de Burnout en Docentes Venezolanos* Universidad de Carabobo Venezuela recuperado en <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/estres.pdf>

OMS. (2019). El estrés laboral ya es un padecimiento según la OMS. *Salud Mental En El Lugar de Trabajo*, 2. <https://helpsi.mx/el-estres-laboral-ya-es-un-padecimiento-segun-la-oms/>

Ramirez K.(2017) "funcionamiento familiar prevalente en docentes universitarios de la facultad de ciencias de la salud, chimbote, 2017". Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2515/familia_funcionamiento_familiar_ramirez_pairazaman_karin.pdf?sequence=1&isallowed=y

Rodríguez Carvajal, R., & Rivas Herмосilla, S. de. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 57, 72–88. recuperado en <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2011000500006>

Singuenza, W., Buñay, R., & Guaman, M. (2017). *Funcionamiento familiar según el Modelo Circumplejo de Olson en adolescentes*. In *UNIVERSIDAD DE CUENCA recuperado en* (Issue July). file:///C:/Users/lenovo/Downloads/document (4).pdf

Siza Lasluiza, S. J. (2019). “*estrés académico y funcionamiento familiar en el personal militar de la escuela de perfeccionamiento de aerotécnicos.*” *UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO*, 87. recuperado en <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/8480>

Pérez, Francisca; Santelices A., María Pía (2016). " *sintomatología depresiva, estrés parental y funcionamiento familiar*" revista argentina de clinica psicologica <https://www.redalyc.org/pdf/2819/281948416003.pdf>

ANEXOS

1. OFICIO



INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARISCAL AGUSTÍN GAMARRA MESA DE PARTES
FECHA: 14/10/2020
N° DE EXP: 001 FOLIO: 01
HORA: 09:05 AM
UNIDAD:

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

COORDINACION PSICOLOGÍA

Ayacucho, 28 de octubre del 2020

SOLICITO AUTORIZACION DE ESTUDIO Y
CONSENTIMIENTO A LA AUTORIDAD

SEÑOR: Franklin Cuello Huamán

DIRECTOR: De la Institución Educativa Pública "Mariscal Agustín Gamarra", Distrito de Samugari, Provincia de la Mar, Departamento de Ayacucho.

Solicitud: Autorización para la investigación

PS. Mg. CARLOS ALONSO LEON CORZO en mi calidad de coordinador de la escuela Profesional de psicología ULADECH Ayacucho me presento y expongo.

Que, teniendo la necesidad de investigar en el campo de las ciencias psicológicas, presento a MARILIN ELIZABETH NAVARRO SANDOVAL CON EL D.N.I. 48370484, Bachiller del Curso de Taller de Tesis para optar el Título Profesional en Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud – Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote – Filial Ayacucho quien desea realizar el estudio de funcionamiento familiar y su relación con el estrés en docentes del nivel secundario de la Institución Educativa MARISCAL AGUSTIN GAMARRA, Samugari, 2020; con el objetivo de evaluar de manera global la relación entre el funcionamiento familiar y estrés laboral.

El instrumento que se ha de aplicar es el INVENTARIO DEL FUNCIONAMIENTO FAMILIAR Y ESTRÉS LABORAL: (FACES III) que contiene 20 ítems y el INVENTARIO DE BURNOUT que contiene 22 ítems, la aplicación de forma colectiva por lo que solicito la atención a la presente.

Por lo tanto:

Ruego a Ud. acceder a mi petición agradeciendo de antemano su gentil colaboración, hago propia la ocasión para expresarle la muestra de mi especial consideración.

Atentamente:

Mtro. Carlos León Corzo
COORDINADOR DE PSICOLOGÍA

2. CONSENTIMIENTO INFORMADO



INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARISCAL AGUSTÍN GAMARRA MESA DE PARTES
FECHA: 14/10/2020
N° DE EXP: 001 FOLIO: 02
HORA: 09:07 AM
UNIDAD:

3. Instrumento de escala de evaluación de Adaptabilidad y Cohesión Familiar
(FACES III)

		1 NUNCA O CASI NUNCA	2 POCAS VECES	3 A VECES	4 MUCHAS VECES	5 CASI SIEMPRE
1	Los miembros de mi familia se dan apoyo entre sí.	1	2	3	4	5
2	En mi familia se toman en cuenta las sugerencias de los hijos para resolver los problemas.	1	2	3	4	5
3	Aceptamos los amigos de los otros miembros de mi familia.	1	2	3	4	5
4	En cuanto a su disciplina, se tiene en cuenta la opinión de los hijos.	1	2	3	4	5
5	Nos gusta hacer cosas solo con nuestra familia.	1	2	3	4	5
6	En nuestra familia, mandan diferentes personas.	1	2	3	4	5
7	Los integrantes de mi familia se sienten más unidos unos a otros.	1	2	3	4	5
8	En nuestra familia se intenta nuevas formas de resolver los problemas.	1	2	3	4	5
9	A los miembros de mi familia les gusta pasar su tiempo libre juntos.	1	2	3	4	5
10	Los padres y los hijos hablan juntos sobre el castigo.	1	2	3	4	5
11	En nuestra familia nos reunimos todos en la misma habitación.	1	2	3	4	5
12	Todos tenemos voz y voto en las decisiones familiares importantes.	1	2	3	4	5
13	Cuando quedamos para hacer actividades juntas, la mayoría de los miembros de la familia está presente.	1	2	3	4	5
14	Es difícil saber cuáles son las normas en nuestra familia.	1	2	3	4	5
15	Los miembros de la familia asumen las decisiones que se toman de manera conjunta como familia.	1	2	3	4	5
16	Tomamos entre todos las responsabilidades de las tareas domésticas.	1	2	3	4	5
17	Los miembros de la familia se consultan unos a otros sus decisiones.	1	2	3	4	5
18	En nuestra familia es difícil saber quién manda.	1	2	3	4	5
19	En nuestra familia hacemos cosas juntos.	1	2	3	4	5
20	Es difícil saber quién hace cada tarea doméstica.	1	2	3	4	5

Autores: Olson, Portner, Lavee (1985), adaptado por Sigüenza (2015).

4. INVENTARIO DE ESTRÉS LABORAL DE MASLACH (MBI)

Nombres: _____

Edad _____ Tiempo de

trabajo _____

Favor, responda a las siguientes preguntas poniendo una cruz en cada casilla correspondiente a la frecuencia con lo que lo planteado te ocurre, tomando encuentra lo siguiente:

0	Nunca
2	Pocas veces al año o a veces
3	Una vez al año o
4	Unas pocas veces al mes
5	Pocas veces a la semana
6	Todos los días

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

1. Me siento emocional agotado por mi trabajo.							
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana.							
4. Comprendo fácilmente cómo se sienten los pacientes/clientes.							
5. Trato a algunos pacientes/clientes como si fueran objetos impersonales.							
6. Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.							
7. Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes/clientes							
8. Me siento "quemado" por mi trabajo.							
9. Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.							
10.Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión/tarea							
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.							
12. Me siento muy activo.							

13. Me siento muy frustrado en mi trabajo.							
14. Creo que estoy trabajando demasiado.							
15. Realmente no me preocupa lo que les ocurre a mis pacientes/clientes.							
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés.							
17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes/clientes.							
18. Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes/clientes.							
19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.							
20. Me siento acabado.							
21. En mi trabajo trato problemas emocionales con mucha calma.							
22. Siento que los pacientes/clientes me culpan por alguno de sus problemas.							

5. FIABILIDAD DE FUNCIONAMIENTO FAMILIAR

6. FIABILIDAD DE ESTRÉS LABORAL

Estadísticas de
fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,707	20

Estadísticas de
fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,724	22