



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

INFORME DE INVESTIGACIÓN SOBRE:

**“EL SÍNDROME DE BURNOUT Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA SOCIAL
FAMILIAR EN DOCENTES UNIVERSITARIOS”**

Requisito previo para optar por el Título de Psicóloga Clínica.

Autora: López Lesano, Alisson Iveth

Tutor: Ps. Cl. Mg. Gaibor González, Ismael Álvaro

Ambato-Ecuador

Marzo 2023

APROBACIÓN DEL TUTOR

En calidad de tutor del Proyecto de investigación con el tema: **“EL SÍNDROME DE BURNOUT Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA SOCIAL FAMILIAR EN DOCENTES UNIVERSITARIOS”**, de López Lesano Alisson Iveth, estudiante de la carrera de Psicología Clínica, considero que reúne los méritos y requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del jurado examinador designado por el Honorable Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias de la Salud.

Ambato, marzo 2023

EL TUTOR

Ps. Cl. Mg. Gaibor González, Ismael Álvaro

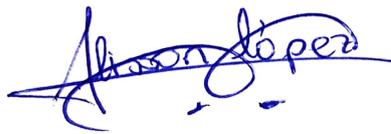
AUTORÍA DEL TRABAJO

Los criterios emitidos en el trabajo de investigación sobre:

“EL SÍNDROME DE BURNOUT Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA SOCIAL FAMILIAR EN DOCENTES UNIVERSITARIOS”, como también los contenidos, ideas, objetivos, análisis, conclusiones y propuestas son de exclusiva responsabilidad de mi persona, como autora de este trabajo de grado.

Ambato, marzo 2023

LA AUTORA



López Lesano, Alisson Iveth

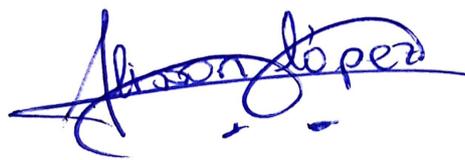
DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este proyecto de investigación o parte de él, un documento disponible para su lectura, consulta y de proceso de investigación.

Cedo los derechos en línea primordial de mi proyecto de investigación, con fines de difusión pública, además, apruebo la reproducción del proyecto de investigación, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando los derechos de autoría.

Ambato, marzo 2023

LA AUTORA

A handwritten signature in blue ink, reading "Alisson Iveth López Lesano". The signature is written in a cursive style with a long horizontal stroke at the end.

López Lesano, Alisson Iveth

APROBACIÓN DEL JURADO EXAMINADOR

Los miembros del Tribunal Examinador aprueban el Informe de Investigación, sobre el tema:
“EL SÍNDROME DE BURNOUT Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA SOCIAL FAMILIAR EN DOCENTES UNIVERSITARIOS”, de López Lesano Alisson Iveth, estudiante de la Carrera de Psicología Clínica.

Ambato, marzo 2023

Para constancia firman

Presidente/a

Primer vocal

Segundo vocal

DEDICATORIA

Para mi hermana, quién durante toda mi vida ha sido mi mayor fuente de inspiración.

Para mis padres que no dudaron en darme su apoyo en ningún momento.

Para mis abuelitos y bisabuelita, cuyo anhelo siempre fue verme formada como profesional y creyeron en mí por sobre todas las cosas.

López Lesano, Alisson Iveth

AGRADECIMIENTO

A Dios por haberme dado la salud y la inteligencia para alcanzar uno de los tantos logros que me he propuesto a lo largo de mi vida.

A mis padres, quienes me han brindado su apoyo durante todos los años de estudio. A mis abuelos paternos, bisabuela y toda mi familia quienes estuvieron siempre animándome a salir adelante y fueron un apoyo fundamental para llegar a este momento.

A Vanesa por haber sido un ejemplo de perseverancia y haberme brindado su apoyo durante toda la carrera y en mi vida diaria.

A Leslie, que supo compartir mis triunfos académicos por más mínimos que fueran y siempre creyó en mí y a Andrés, de quién aprendí que la constancia y esfuerzo tienen grandes frutos y siempre me animó a seguir adelante.

A mi amiga y compañera Dayana quien desde el primer día de nivelación y durante toda la carrera estuvo junto a mí para brindarme su ayuda y apoyo de manera incondicional.

A mis amigos y compañeros con quienes compartimos más allá del aula de clases.

A mi docente tutor por guiarme durante este proceso y a todos mis docentes quienes durante toda la carrera me impartieron sus conocimientos para lograr este objetivo.

López Lesano, Alisson Iveth

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR	ii
AUTORÍA DEL TRABAJO.....	iii
DERECHOS DE AUTOR	iv
APROBACIÓN DEL JURADO EXAMINADOR.....	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCION	1
CAPITULO I	2
MARCO TEÓRICO.....	2
1.1 Antecedentes investigativos.....	2
1.1.1 Contextualización	2
1.1.2 Estado del arte.....	5
1.1.3 Definición de variables	9
El estrés.....	9
Tipos de estrés.....	10

Síndrome de burnout.....	
Modelo tridimensional del burnout de Maslach.....	11
Factores de riesgo	12
Manifestaciones del síndrome de burnout	12
Consecuencias del Burnout.....	12
La familia	13
Tipos de familia	14
Clima social familiar.....	15
Otros tipos de clima social.....	15
Teoría de Moos y Trickett.....	16
1.2 Objetivos.....	17
1.2.1. Objetivo general.....	17
1.2.2. Hipótesis de Investigación	17
1.2.3. Objetivos específicos	17
CAPITULO II.....	18
METODOLOGÍA.....	18
2.1. Métodos.....	18
2.2. Materiales.....	18
2.2.1. Participantes.....	18
2.2.2. Instrumentos.....	19
2.2.3. Procedimiento	19
CAPITULO III.....	21

RESULTADOS Y DISCUSIÓN	21
3.1. Análisis de los resultados obtenidos en el Inventario Burnout de Maslach (MBI)	21
3.3 Análisis de los resultados obtenidos en el Inventario Burnout de Maslach (MBI) de acuerdo al sexo	23
3.4. Comprobación de supuestos de la relación entre el Síndrome de Burnout y el clima social familiar en docentes universitarios.	25
3.5. Contraste de Hipótesis	26
3.5.1. Verificación de Hipótesis	26
CAPÍTULO IV.....	30
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	30
4.1. Conclusiones	30
4.2. Recomendaciones	30
BIBLIOGRAFÍA	32
ANEXOS	40
MBI (inventario de burnout de Maslach).....	40
Escala de clima social familiar (FES)	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de cansancio emocional	21
Tabla 2 Nivel de despersonalización	21
Tabla 3 Nivel de Realización personal	22
Tabla 4 Categoría Clima social Familiar	23
Tabla 5 Medias de puntuación de síndrome de burnout	24
Tabla 6 Prueba T para Muestras Independientes	24
Tabla 7 Descriptivas.....	25
Tabla 8 Matriz de Correlaciones	26

RESUMEN

El término Burnout hace referencia a una respuesta inadecuada frente al estrés laboral y se caracteriza por actitudes negativas hacia el trabajo y a quienes conforman dicho entorno, convirtiéndose así en un factor de riesgo sobre todo para aquellos profesionales dedicados al servicio público como es el caso de los docentes, médicos, etc. Así mismo, el clima social familiar alude a las relaciones y la dinámica que se maneja en el entorno familiar, mismo que, al ser la red primaria de apoyo y el principal contexto en el cual se desenvuelve el individuo, influirá en sus relaciones sociales, la comunicación e incluso en la forma de interactuar en diferentes ambientes siendo uno de ellos el área laboral. Es así que, se realizó una investigación correlacional con un enfoque cuantitativo de diseño no experimental de corte transversal en una institución de educación superior de la ciudad de Ambato, para la cual se contó con una muestra de 92 docentes, el 69.57% fueron mujeres y el 30.43% hombres, con una media de 41 años. Los instrumentos utilizados fueron el Maslach Burnout Inventory (MBI) y la Escala de Clima Social Familiar (FES). Los resultados muestran que existió una relación inversa leve entre clima social familiar y despersonalización y una relación positiva leve entre el clima social familiar y la realización personal, mientras que no existió relación entre clima social familiar y el cansancio emocional.

PALABRAS CLAVE: BURNOUT, CLIMA SOCIAL FAMILIAR, DOCENTES,
TRABAJO

“BURNOUT SYNDROME AND ITS RELATIONSHIP WITH FAMILY SOCIAL
CLIMATE IN UNIVERSITY TEACHERS”

ABSTRACT

The term Burnout refers to an inadequate response to work stress and is characterized by negative attitudes towards work and those who make up that environment, thus becoming a risk factor especially for those professionals dedicated to public service as is the case of teachers, doctors, etc. Likewise, the family social climate alludes to the relationships and dynamics that are handled in the family environment, which, being the primary support network and the main context in which the individual develops, will influence his or her social relationships, communication and even the way of interacting in different environments, one of them being the work area. Thus, a correlational research with a quantitative approach of non-experimental cross-sectional design was conducted in an institution of higher education in the city of Ambato, with a sample of 92 teachers, 69.57% were women and 30.43% men, with an average age of 41 years. The instruments used were the Maslach Burnout Inventory (MBI) and the Family Social Climate Scale (FES). The results show that there was a slight inverse relationship between family social climate and depersonalization and a slight positive relationship between family social climate and personal accomplishment, while there was no relationship between family social climate and emotional exhaustion.

KEY WORDS: BURNOUT, FAMILY SOCIAL CLIMATE, TEACHERS, WORK.

INTRODUCCION

Durante los últimos años el estrés ha sido uno de los temas que más relevancia a alcanzado entre los individuos y ha perjudicado notablemente la forma de trabajo, principalmente de los servidores públicos, como es el caso de los docentes. Los cambios de la modalidad de trabajo, mismos que han involucrado el adentrarse en la tecnología y trabajar desde el hogar, han creado cierta presión y necesidad de adaptación, causando un elevado nivel de estrés, llegando incluso a desembocar en el síndrome de burnout, también conocido como el síndrome del trabajador quemado.

El presente estudio tiene como objetivo determinar la relación existente entre el síndrome de burnout y el clima social familiar en docentes universitarios, teniendo en cuenta que el término Burnout, acuñado por Freudenberger en 1974, se vincula al contexto social y señala que este fenómeno se trata de un cansancio físico, falta de motivación y agotamiento emocional en el individuo debido a los bajos niveles de tolerancia y compromiso laboral (Gaibor & López, 2019).

Debido a los cambios experimentados en el área laboral tras la pandemia, es importante estudiar si existe una relación entre el clima social familiar y el burnout puesto a que la familia podría influir en como los individuos actúan en su ambiente laboral, la calidad de sus relaciones, el manejo de situaciones adversas y su bienestar en general.

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes investigativos

1.1.1 Contextualización

El síndrome de Burnout se estableció como un factor de riesgo laboral por la OMS en el año 2000, sin embargo, no ha sido hasta el presente año que se ha sumado dicho término a la última revisión de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11). Se ha estudiado que el síndrome de burnout, también conocido como estrés laboral afecta notablemente la eficacia de los trabajadores dentro de sus campos laborales, siendo los más perjudicados los servidores públicos y haciendo especial mención al personal de salud, mismos que a raíz del aislamiento producido por el COVID-19 han incrementado su nivel de estrés debido a las exigencias en su desempeño, horarios laborales, carga de trabajo y la responsabilidad que han adquirido durante estos dos últimos años. Este síndrome puede afectar de manera importante a la salud tanto física como psicológica de quien lo padece, se evidencia como principal sintomatología el agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, lo que afecta su labor, desempeño y la calidad del servicio prestado (Palacios et al., 2020).

A nivel mundial se han realizado diversos estudios que buscan determinar en qué porcentaje los trabajadores han sido afectados por dicho síndrome. En un estudio realizado en 12 países europeos, por el European General Practice Research Network Burnout Study Group, quienes utilizaron el MBI, el resultado obtenido acerca de la frecuencia del síndrome de burnout osciló entre 2,1% y 76%, se ha determinado que

los más afectados por el burnout es el personal de salud, encontrando que el 43% de quienes respondieron el cuestionario obtuvieron un puntaje alto en agotamiento emocional, 35% obtuvieron un puntaje alto para despersonalización, y 32% presentaron un puntaje bajo en realización personal; 12% obtuvieron puntaje alto en los tres parámetros medidos. Así también, el resultado obtenido en los países árabes fue de 20% a 81%, resultados similares a algunos países latinoamericanos y superiores a los reportados en Europa (Loya et al., 2018).

Por otro lado, en Estados Unidos, utilizando el MBI y teniendo en cuenta que la población más afectada dentro de este país también fueron los médicos de diferentes especialidades, se encontró que el 54,4% de médicos reportaron por lo menos un síntoma del Síndrome de burnout. A nivel de Latinoamérica, se realizaron diversos estudios en países como Argentina y Brasil, mismos que hacen referencia a un nivel de afectación del síndrome de burnout que osciló entre el 40 a 70%. En México en cambio, el IMSS, indica que el 75% de los mexicanos padece estrés laboral, estando estas cifras incluso por encima de países más extensos en cuanto a territorio y población como China y Estados Unidos. En cuanto al personal de salud en México, los niveles del Síndrome de Burnout oscilaron entre 7% y 59%, además, existen estudios realizados en profesionales mexicanos residentes en España con un resultado del 4,2%. De la misma forma, en Colombia se realizó un estudio en docentes universitarios del área de salud, en el cual la prevalencia del síndrome de burnout varió del 19% hasta el 49% (Álvarez et al., 2019).

En cuanto a la prevalencia del Síndrome de Burnout en el Ecuador, se han realizado diversos estudios en los últimos años enfocados, al igual que en otros países, en el personal de salud debido a que se ha considerado que dichos profesionales son

más susceptibles a padecer el mismo. En un estudio realizado en abril de 2020 durante la pandemia de COVID-19 se encontró que más del 90% del personal médico y de enfermería presentó síndrome de Burnout moderado a severo, siendo el personal médico el afectado con mayor frecuencia. Es muy notorio, sin embargo, que los porcentajes varíen dentro del sistema de salud, por ejemplo, en el Hospital de Cuenca se encontró que el 80% de la muestra presenta burnout, por otro lado, el Hospital Teodoro Maldonado Carbo tuvo una incidencia del 48% y uno de los Hospitales Básicos de la Provincia de Manabí obtuvo una incidencia del 31.4% (Quiroz-Ascencio et al., 2021).

No obstante, se conoce que el personal de salud en el Ecuador también labora en la docencia dentro de las Instituciones de educación superior, es por esto que también se han realizado estudios en los docentes de las carreras de salud en diversas Universidades, obteniendo, por ejemplo, en la Universidad Metropolitana del Ecuador, Sede Quito se observó que el agotamiento emocional se relacionó con un alto riesgo de SB (56% de casos), se encontró un elevado porcentaje de profesionales (69%), con puntuaciones que evidenciaban alto riesgo de despersonalización y la categoría de realización personal mostró que la mayor parte de los profesionales (75%), tenían bajo riesgo de SB (Palacios, Santacruz, Moreano, Villacrés, & Pérez, 2020). En la Universidad Central del Ecuador, de la población encuestada, se observó que el 35% percibió “Estrés laboral ligero”, seguido de un porcentaje importante de 33% que presentó “Moderado”, y finalmente el 4% tiene una percepción de estrés laboral “Severo”, mientras que el 28% no percibe estrés en ninguno de los grados mencionados (Armijos et al., 2020).

1.1.2 Estado del arte

El síndrome de burnout es una enfermedad que afecta de manera importante a los trabajadores, es así que varios autores han realizado estudios acerca del mismo, por ejemplo, se realizó una investigación para determinar la afectación por el burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia, para medir el burnout se utilizó la prueba de Maslach ,encontrando que la prevalencia del burnout fue elevada y variable, llegando a valores elevados en despersonalización (95%) (Torres Toala et al., 2021).

Por otra parte, Palacios et al. (2020), obtuvieron un alto riesgo de burnout en la mayoría de docentes universitarios de la Universidad Metropolitana del Ecuador en la ciudad de Quito, relacionado al agotamiento emocional, mientras, la despersonalización mostró un alto índice y, por último, la realización profesional fue satisfactoria, lo cual se relaciona a un bajo riesgo de burnout.

En otro estudio en docentes de la Universidad central del Ecuador, se identificó que un 7% presentaron síndrome de burnout y un 33% estrés laboral, siendo el clima laboral uno de los factores que más influye en dichos resultados (Armijos et al., 2020).

En docentes universitarios de la ciudad de Guayaquil se realizó un estudio de campo obteniendo que el 88,2% de la población mostró la presencia de estrés laboral (en menor intensidad) y el 67,5% la presencia de burnout. Además, se identificó que el burnout se manifiesta de forma diferentes de acuerdo a factores como las condiciones de trabajo y los años de servicio (Rivera Guerrero et al., 2018).

En un estudio en docentes escolares y universitarios de la ciudad de Arequipa se determinó que el nivel de burnout varió de manera significativa de acuerdo al nivel de

enseñanza de los profesores, siendo así que, los profesionales de nivel secundario y universitario presentaron mayor agotamiento emocional y además, los docentes de nivel secundario presentaron mayores niveles de despersonalización (Arias et al., 2019).

De la misma manera, en docentes universitarios de Argentina se encontró que no hay diferencias estadísticamente significativas en la presencia del burnout en las diferentes etapas del desarrollo profesional, así también, los profesores con mayor experiencia presentaron niveles de burnout más bajos (Mesurado & Laudadio, 2019).

En una investigación en los docentes universitarios de la ciudad de Cien Fuegos, Cuba, se obtuvo que de la muestra total, el 88,1% mostraron niveles bajos de riesgo de burnout, aunque la presencia del síndrome estuvo acompañada de niveles elevados de cansancio emocional, debido al contacto diario con otros usuarios, y el 12% manifestó una despersonalización moderada (Rodríguez et al., 2019).

Merino-Plaza et al. (2018), realizaron un estudio en el personal de salud en un hospital público español y los resultados indicaron que los riesgos psicosociales pueden generar burnout de no ser gestionados adecuadamente.

En el trabajo investigativo realizado a los profesionales del área de salud del Estado de Jalisco, México durante la pandemia y los resultados obtenidos mostraron que, del total de la muestra, el 41% presentó niveles altos de afectación del síndrome de burnout, el 57% presentó un nivel moderado de afectación y el 2% de los profesionales no presentaron afectación. En base a estos resultados se determinó una prevalencia del 98% del síndrome de burnout en el personal sanitario (Quiroz-Ascencio et al., 2021).

Por último, en un estudio en trabajadores de la red de salud de Trujillo, el 50,0% de los evaluados presentó niveles medios y altos de estrés laboral y el 39,8% tuvo un desempeño laboral regular (Espinoza et al., 2020).

Con respecto al clima social familiar, se realizó un estudio sobre el síndrome de burnout y el clima social familiar en docentes peruanos de nivel inicial y los resultados indicaron que la dimensión del burnout con valor más alto fue la de baja realización personal con un porcentaje de 39,7% y en relación al clima social familiar la dimensión más afectada fue la de desarrollo, con un porcentaje de 29,1% (Sifuentes-Pachas, 2019).

De la misma forma, se realizó un estudio en adolescentes trabajadores de Lima metropolitana y se obtuvieron resultados que muestran una correlación moderada entre el clima social familiar y las habilidades sociales, siendo además dicha relación mayor en las participantes de género femenino (Pizarro Garrido & Salazar Jauregui, 2019).

Por otro lado, se realizó un estudio en padres de familia de Turquía, cuyos resultados indican el clima familiar y el sentido de coherencia familiar se asocian de manera positiva baja, sin embargo, existió una relación alta entre la cohesión cognitiva y la relación en la familia (Neyişci et al., 2021).

Zapata Posada et al. (2018), realizaron un estudio acerca del clima familiar en configuraciones monoparentales y monomarentales de la ciudad de Medellín, Colombia, y los resultados obtenidos indicaron que en las familias existen diversos procesos de cohesión o desligamiento diferenciados por el nivel socioeconómico de las mismas. Una de las principales áreas afectadas por el nivel socioeconómico fue la cohesión familiar debido a las limitaciones para realizar actividades fuera del hogar.

En otra de las investigaciones realizadas en familias desplazadas de Quindío, los resultados obtenidos indicaron que, el clima social familiar fue mayormente inadecuado mostrándose en un índice de 62,5 %, vinculado a la escasa vida social y recreación, bajo nivel intelectual-cultural y falta de autonomía de los miembros. La disfunción familiar es análoga a los problemas en el clima social familiar (Andrade Salazar & Gonzales Portillo, 2019).

Se realizó un estudio en una empresa peruana en la cual se obtuvo que, con respecto al clima social familiar el 62.5% de los trabajadores manifiesta un nivel adecuado de clima social familiar y el 37.5% tiene un nivel inadecuado. Así mismo, en el clima laboral, el 38.5% de los trabajadores mantiene un clima laboral muy eficiente, el 44.2% eficiente y el 17.3% ineficiente (Sánchez Chero et al., 2020).

Otro de los estudios realizados en un grupo de trabajadores de la India, determinaron que la familia no influye de manera importante en el comportamiento empresarial, más bien este fue influenciado de manera importante por factores externos a la familia (Sharma et al., 2019).

El clima social familiar durante los últimos años ha sido estudiado mayormente en poblaciones jóvenes, es así que una investigación en estudiantes universitarios mostró que existe una relación positiva entre el clima familiar y el rendimiento académico (Sucari León et al., 2021).

Así mismo, otro de los estudios realizados en una población joven permitió determinar una relación positiva y elevada entre las dimensiones del clima social familiar y las habilidades sociales (Pablo Ricra et al., 2021).

Por último, se realizó un estudio en un grupo de jóvenes en el que se halló que el 64% de los encuestados obtuvo un nivel medio en el clima social familiar y un 50,3% un nivel medio en el auto concepto general. Finalmente se determinó la existencia de una relación significativa entre el clima social familiar y el auto concepto (Malca-Romero & Rivera-Jiménez, 2019).

1.1.3 Definición de variables

El estrés

Se conoce como estrés al estado psíquico de un individuo que se caracteriza por una tensión prolongada, un nivel alto de ansiedad, fatiga, insatisfacción (en áreas como el área laboral, personal y social), somatizaciones, etc. Los síntomas pueden presentarse durante periodos cortos de manera aguda o durante periodos largos, siendo estos manifestados de manera crónica. Las manifestaciones crónicas del estrés son aquellas que perjudican mayormente a la salud física y psicológica del individuo y pueden ser causadas por diversos factores, principalmente eventos que pueden significar un riesgo o una gran preocupación para el mismo (Arias et al., 2019; Aguilar, 2017).

Vidal (2019), define al estrés de tres diferentes maneras, primeramente, como un conjunto de estímulos, mencionando que existen factores del ambiente que se perciben como amenazas, los cuales son conocidos como estresores. Lo denomina también como una respuesta desde el punto en como el individuo responde a los estresores y por último se refiere al estrés como un proceso, mismo que involucra a los estresores y sus respuestas. Dentro de este proceso se evidencia una interacción e influencia entre el individuo y su ambiente, y lo que determina si este representa una amenaza será la capacidad adaptativa de la persona ante los diversos estresores.

Tipos de estrés

El estrés puede clasificarse de distintas maneras, teniendo en cuenta su origen o la causa del mismo, o a su vez de acuerdo a la intensidad en la que este se manifiesta. De esta manera se habla de estrés académico cuando el mismo es causado por factores relacionados a la educación, el estrés amoroso, que como su nombre lo indica, tiene su origen en factores relacionados a la pareja; el estrés familiar, causado por escenarios familiares; estrés por duelo, desarrollado tras una pérdida, ya sea por muerte o por separación; estrés laboral, relacionado al trabajo del individuo; etc. (A. Espinoza et al., 2018).

Luna et al. (2020), por su parte, manifiestan dos tipos de estrés de acuerdo a la respuesta que el individuo emite ante una situación desconocida, proceso que está compuesto por distintas fases: alarma, adaptación y desgaste. En la fase de alarma se identifica la situación estresora, tras esta el proceso puede terminar en la segunda fase, la de adaptación, mediante una respuesta adecuada del individuo para enfrentar dicha situación, en este caso el estrés es considerado como positivo o eustrés. En cambio, en caso de que el proceso finalice en la fase de desgaste, en la cual el individuo no logra dar una respuesta adecuada para afrontar la situación, el estrés se considera negativo o distrés y puede afectar tanto a la salud física como mental del sujeto.

Síndrome de burnout

El síndrome de burnout, también conocido como síndrome del trabajador quemado, hace referencia al estado de estrés crónico como respuesta a diversas situaciones del área laboral, relacionadas principalmente a la sobrecarga y horarios extensos de trabajo. Se manifiesta a través de un malestar con respecto al trabajo y hacia las personas con las cuales se comparte dicho espacio, es una sensación de

cansancio constante que afecta de manera directa al rendimiento laboral del individuo, este deja de ser eficiente en esta área, se dificulta la toma de decisiones y el trabajo en equipo, no se halla satisfacción en cuanto a la labor, hay sentimientos de vacío, irritabilidad, etc. Este síndrome afecta de manera directa a la calidad de vida del mismo, pudiendo verse afectadas el área familiar y social del mismo (Rivera Guerrero et al., 2018).

Álvarez et al. (2019), manifiestan que el síndrome de Burnout se caracteriza por un estado de despersonalización, agotamiento emocional y una realización personal baja, siendo los trabajadores que dan servicio al cliente los más afectados debido a las demandas del puesto. Se entiende como una respuesta al estrés laboral crónico, mismo que afecta directamente al área laboral e individual del sujeto, caracterizándose por afecciones tanto a nivel físico como emocional, insatisfacción, bajo rendimiento o comportamientos negativos ante exigencias que rebasan sus capacidades llegando esto a producir, en el peor de los casos, problemas y pérdidas para la institución, debido a que los individuos no cuentan con los recursos ni habilidades de afrontamiento necesarias para adaptarse a la presión laboral.

Modelo tridimensional del burnout de Maslach

El modelo creado por Maslach y Jackson hace referencia al burnout como una respuesta al estrés laboral crónico, este síndrome está configurado por tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y desrealización personal. El primero indica la presencia de sentimientos de cansancio y bajos recursos emocionales, el segundo se refiere a las actitudes negativas hacia otras personas y el último indica sentimientos de incompetencia, la ausencia de éxito en las labores y evaluaciones negativas hacia sí mismo (Olivares Faundez, 2017).

Factores de riesgo

Existen ciertos factores que pueden predisponer el desarrollo de este síndrome, de acuerdo a Rivera A et al., (2019) estos podrían ser: factores psicosociales, relacionados a las condiciones de trabajo, ambiente u organización; falta de habilidades de afrontamiento, es decir, dificultad para controlar y resolver los problemas laborales; experiencia profesional, pues si bien es cierto esta se adquiere con el pasar de los años, una persona que ha trabajado durante un determinado periodo de tiempo en un área específica tendrá más seguridad a la hora de desenvolverse y afrontar problemas; baja tolerancia a la frustración, sentimiento que se presenta ante la dificultad de conseguir algo que se desea.

Manifestaciones del síndrome de burnout

El síndrome de burnout se manifiesta a través de tres factores: baja realización personal, agotamiento emocional y despersonalización. Los dos primeros factores suelen presentarse en otros síndromes, por lo cual la despersonalización es la manifestación más importante del Burnout. La despersonalización hace referencia a conductas y sentimientos negativos hacia los clientes y los compañeros de trabajo, niveles altos de irritabilidad y falta de motivación. El agotamiento emocional es el cansancio tanto físico como mental que puede ser manifestado por el individuo. Por último, la baja realización personal hace referencia los sentimientos de incapacidad ante tareas que están más allá de las posibilidades personales, bajo rendimiento, incapacidad de trabajar bajo presión, baja autoestima, etc. (Rodríguez et al., 2019).

Consecuencias del Burnout

Entre las principales consecuencias acarreadas por el síndrome de Burnout se encuentran los sentimientos de desesperanza, problemas con los compañeros del

equipo de trabajo, pérdidas del puesto de trabajo, pérdidas financieras para la entidad a la cual el profesional presta sus servicios, consecuencias físicas como el cansancio y la agitación psicomotora persistente reduciendo la eficacia y eficiencia del individuo, deterioro en el área afectiva, esto último principalmente para con el grupo de apoyo primario, es decir, la familia. En otros casos suelen también presentarse síntomas como la apatía afectando directamente al desempeño laboral y dificultando una adecuada prestación del servicio al cliente, considerando que los trabajadores públicos son los más afectados (Molina, 2020).

La familia

Para Palacio Valencia (2020), la familia tiene diversas construcciones históricas basadas en los símbolos y emociones configuradas alrededor del parentesco, mismo que puede ser conyugal, filial, maternal, paternal, etc., todas estas relacionadas a la crianza, cuidado, afecto, entre otros aspectos. La familia está vinculada a las responsabilidades y derechos de quienes la integran de acuerdo a la moral, la ética, la cultura y la política del contexto en el que se desarrolla. Señala también la existencia de un sentido de pertenencia, sentimiento familiar y la identidad desarrollada a partir de la interacción dentro de la misma. Es un espacio en el cual los individuos cohabitan y se lleva a cabo la crianza y el cuidado con el objetivo de la supervivencia.

La familia es una institución social que interactúa y busca conservarse y evolucionar con el tiempo, se trata de un grupo de individuos dirigidos por normas que regulan su comportamiento y por ende la dinámica del mismo. Se hace referencia a la familia como el primer medio en el cual un individuo se desarrolla y se desenvuelve, convirtiéndose en su primer medio de socialización. Se encuentra en constante interacción y dentro de esta se llevan a cabo funciones como la crianza de los hijos, el

alcance de objetivos en común, el cuidado entre sí para la supervivencia, etc. El papel de la familia es importante en la vida de sus miembros y en como conciben su individualidad, pues influye en el actuar de cada uno para con las demás (Mazo González et al., 2019).

Tipos de familia

La conformación de la familia ha variado de manera importante, dando resultado a diversas configuraciones familiares. Una configuración familiar hace referencia su estructuración y a los diversos roles, reglas y comunicación que se maneja de manera interna. Antiguamente la familia nuclear era el único tipo de familia que se esperaba encontrar, sin embargo, los cambios de la sociedad actual han derivado en diferentes tipos de familia como las familias “pos-nucleares”: familias constituidas en unión libre, las parejas sin descendencia, familias reconstituidas, familias monoparentales, familias homoparentales, familias que recurren a la adopción y familias que recurren a la reproducción asistida (Iruetxea et al. 2020).

Además de la familia nuclear tradicional, existe la familia extensa biparental, que se conforma de ambos padres, hijos y uno o más integrantes de la familia extensa. Otro de los tipos es la familia monoparental en la cual uno de los padres se hace cargo de los hijos y es el jefe del hogar tras la separación, migración o muerte de uno de los progenitores. Así también, uno de los tipos de familia que ha incrementado en la actualidad es la familia nuclear sin hijos, en la cual la procreación es una opción, más no un deber para considerarse una familia (Pinillos Guzmán 2020).

Clima social familiar

Incluye una serie de características institucionales y psicosociales que describen a un grupo social específico y como el mismo se desarrolla en un medio específico, se puede analizar dicho clima en varios escenarios en los que se desenvuelve el ser humano, uno de los más importantes, la familia. Se alude al clima social familiar como indicador del grado de bienestar existente entre los integrantes que la conforman, para determinarlo se toman en cuenta aspectos característicos de la misma como la comunicación existente, las relaciones establecidas dentro del sistema y subsistemas entre cada uno de sus miembros, el desarrollo personal, la interacción, la expresión, la visión que existe en común acerca de la familia, etc. (Malca-Romero & Rivera-Jiménez, 2019; Reyes et al., 2019).

Otros tipos de clima social

Clima social escolar

Es aquel que se desarrolla dentro de la institución educativa. Estrada & Mamani (2020), se refieren al mismo como la forma en la que los estudiantes perciben el medio en el cual se desarrollan las diferentes actividades académicas, teniendo como base la manera en la que el individuo interactúa dentro del ámbito escolar. A parte de la existencia de la autoridad y la disciplina, es importante la percepción de este medio como adecuado tanto para enseñar como para aprender, además de considerar componentes como la calidad de las interacciones, relaciones positivas, actividades que se desarrollan en los espacios de la institución, la existencia y respeto por las reglas y la oportunidad de participación.

Clima social laboral

Se desarrolla en el ambiente de trabajo, por ejemplo: una empresa, oficina, organización, departamento, consultorio, etc. El clima laboral puede ser un indicador de cómo se maneja una institución, pues se trata de cómo es percibido por quienes integran el grupo de trabajo. Estas percepciones pueden darse acerca de las interacciones de los miembros, las relaciones que mantienen entre sí, el ambiente como tal, las normas que regulan el trabajo, etc. Una mala interacción entre compañeros o entre trabajadores con los jefes puede desembocar en un clima social laboral malo, por esto, es importante la existencia de una buena y clara comunicación entre los miembros del área laboral (Mostacero & Rosas, 2018).

Teoría de Moos y Trickett

El clima social familiar es un factor que influye de manera importante en el desarrollo y en la conducta del individuo en diversos contextos sociales, se basa en la percepción concebida por el mismo con respecto al ambiente familiar. Un clima social familiar positivo indica que en el hogar existe una comunicación adecuada, cohesión afectiva, confianza, apoyo e intimidad, por otro lado, un clima negativo se relaciona por carecer de las características ya mencionadas y se asocia a un desarrollo inadecuado del individuo. El clima social familiar tiene las siguientes dimensiones: las relaciones, el desarrollo y la estabilidad (Soto Ovarés & Rodríguez Gómez, 2019).

La teoría de Moos y Trickett se basa en la psicología ambientalista, indicando que, así como el ambiente influye en la persona, ésta también puede influir de manera inversa. Dentro de las relaciones, se estudia la cohesión de los individuos, el grado de expresividad y los posibles conflictos entre miembros; en el área del desarrollo se analizan aspectos como la autonomía de sus integrantes, su actuar, intereses

intelectuales-culturales, el eje recreativo y la moralidad-religiosidad y por último, en el área de la estabilidad se toma en cuenta la organización y el control que existe en la familia a través de reglas y normas (Velásquez Amaya & Escobedo Ríos, 2021).

1.2 Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el síndrome de burnout y el clima social familiar en los docentes universitarios.

1.2.2. Hipótesis de Investigación

El síndrome de Burnout está relacionado con el clima social familiar de los docentes universitarios.

1.2.3. Objetivos específicos

- Identificar los niveles del síndrome de burnout en los docentes universitarios.
- Evaluar el nivel del clima social familiar en los docentes universitarios.
- Comparar los niveles del síndrome de burnout de acuerdo al género en los docentes universitarios.

CAPITULO II

METODOLOGÍA

2.1. Métodos

Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo y se utilizó un diseño no experimental de corte transversal, pues no se manipularon las variables de estudio y la recolección de los datos se llevó a cabo en un momento puntual. El nivel de investigación fue correlacional, pues buscó relacionar las variables de estudio mediante hipótesis que deberán ser comprobadas o rechazadas.

2.2. Materiales

2.2.1. Participantes

El presente estudio estuvo conformado por una muestra de 92 docentes universitarios de entre 27 y 64 años de edad, con una edad promedio de 41.9 años y una desviación estándar de 9.15. Los participantes del estudio están conformados por 64 mujeres (69.6%) y 28 hombres (30.4%), pertenecientes a una institución de educación superior de la ciudad de Ambato. La selección de la muestra se dio a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia ya que se contaba con acceso a la población de estudio. Los criterios de inclusión que se tomaron en cuenta son: haber aceptado participar de manera voluntaria en el estudio, que se encuentren laborando por lo menos desde hace un periodo académico atrás y convivir con al menos un familiar.

2.2.2. Instrumentos

Para medir el síndrome de burnout se utilizó el instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI) creado en 1981 por Cristina Maslach y Susan E. Jackson., adaptado al español por Seisdedos (1997): Inventario Burnout de Maslach (MBI). El instrumento está constituido por 22 afirmaciones que abarcan las subescalas de agotamiento emocional (AGE), despersonalización (DES) y realización personal (REP), mismas que se miden a través de una escala tipo Likert, en la cual obtener puntuaciones altas en las dos primeras subescalas y una baja en la tercera indican la presencia del síndrome. Este instrumento cuenta con un alfa de Cronbach de 0.80 (Arias et al., 2019).

Por otro lado, The Social Climate Scales: Family Environment Scale (FES) de R.H. Moos, B.S. Moos y E. J. Trickett, en su adaptación al español: Escala de Clima Social Familiar (FES), adaptada por Ruiz y Guerra en Lima, Perú, fue el instrumento seleccionado para medir el clima social familiar, mismo que está conformado por 90 ítems que se agrupan en 10 subescalas y miden fundamentalmente tres dimensiones: relaciones, desarrollo y estabilidad. Los coeficientes de fiabilidad van de 0,80 a 0,91 con una media de 0,89 para el examen individual (Moya Lozano & Cunza Aranzábal, 2019).

2.2.3. Procedimiento

Para llevar a cabo la investigación se realizó un contacto inicial con la institución de educación superior para obtener los permisos de acceso a la misma. Una vez obtenida la muestra se procedió con la aplicación de los instrumentos psicológicos, el Maslach Burnout Inventory (MBI) y la escala de Clima Familiar (FES), de forma virtual mediante el envío del enlace del cuestionario en el cual, además de los

instrumentos mencionados, constaba también el consentimiento informado y una encuesta sociodemográfica. Posterior a la aplicación se tabularon los datos y se procesaron los resultados en el programa Jamovi versión 2.3.18, para realizar el análisis estadístico con las pruebas de correlación correspondientes.

CAPITULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Análisis de los resultados obtenidos en el Inventario Burnout de Maslach (MBI)

Tabla 1

Nivel de cansancio emocional

Nivel de cansancio emocional	Frecuencias	% del Total
Bajo	74	80.4 %
Medio	12	13.0 %
Alto	6	6.5 %

El 80.4% (74 participantes) presenta un nivel de cansancio emocional bajo lo cual indica un bajo riesgo para el síndrome de burnout, el 13% (12 participantes) presenta un nivel de cansancio emocional medio y el 6.5% (6 participantes) presenta un nivel alto de cansancio emocional.

Tabla 2

Nivel de despersonalización

Nivel de despersonalización	Frecuencias	% del Total
Bajo	61	66.3 %
Medio	19	20.7 %
Alto	12	13.0 %

Nivel de despersonalización	Frecuencias	% del Total
------------------------------------	--------------------	--------------------

El 66.3% (61 participantes) presenta un nivel de despersonalización bajo lo cual indica un bajo riesgo para el síndrome de burnout, el 20.7% (19 participantes) presenta un nivel de despersonalización medio y el 13% (12 participantes) presenta un nivel alto de despersonalización.

Tabla 3

Nivel de Realización personal

Nivel de Realización personal	Frecuencias	% del Total
Bajo	51	55.4 %
Medio	13	14.1 %
Alto	28	30.4 %

El 55.4% (51 participantes) presenta un nivel de realización personal bajo lo cual indica un alto riesgo para el síndrome de burnout, el 30.4% (28 participantes) presenta un nivel de realización personal alto y el 14.1% (13 participantes) presenta un nivel medio de realización personal.

3.2. Análisis de los resultados obtenidos en la Escala de Clima Social Familiar (FES)

Tabla 4

Categoría Clima social Familiar

Categoría Clima social Familiar	Frecuencias	% del Total
Deficitaria	0	0%
Mala	3	3.3 %
Promedio	36	39.1 %
Tiende a buena	26	28.3 %
Buena	27	29.3 %
Excelente	0	0%

El 39.1% (36 participantes) tienen un clima social familiar promedio, el 29.3% (27 participantes) tienen un clima social familiar bueno, el 28.3% (26 participantes) tienen un clima social familiar que tiende a bueno y el 3.3% (3 participantes) tienen un clima social familiar malo, mientras ningún docente presentó un clima social familiar deficitario ni excelente.

3.3 Análisis de los resultados obtenidos en el Inventario Burnout de Maslach (MBI) de acuerdo al sexo

Para comparar los niveles del síndrome de burnout de la muestra, se utilizó la prueba T de Welch (tabla 5 y 6); puesto que no se cumplió el supuesto de homocedasticidad ($p < 0.05$) y normalidad ($p < 0.05$) en la distribución de los datos.

Tabla 5*Medias de puntuación de síndrome de burnout*

	sexo	Cansancio emocional	Despersonalización	Realización
Media	Hombre	12.4	4.00	32.8
	Mujer	13.0	4.66	30.2

Tabla 6*Prueba T para Muestras Independientes*

		Estadístico	gl	p
Cansancio emocional	T de Welch	-0.310	42.7	0.758
Despersonalización	T de Welch	-0.653	59.1	0.516
Realización	T de Welch	0.960	43.8	0.342

Dado que las distribuciones de las puntuaciones de Burnout no fueron normales (tabla 7) se aplicó la prueba T de Welch encontrando que no existen diferencias estadísticamente significativas en las puntuaciones medias (tabla 5) entre hombres y mujeres en las tres dimensiones (tabla 6).

3.4. Comprobación de supuestos de la relación entre el Síndrome de Burnout y el clima social familiar en docentes universitarios.

Tabla 7

Descriptivas

	Cansancio emocional	Despersonalización	Realización	Clima social familiar
N	92	92	92	92
W de Shapiro-Wilk	0.940	0.829	0.956	0.954
Valor p de Shapiro-Wilk	< .001	< .001	0.004	0.003

Se observa que tanto las tres dimensiones del síndrome de burnout como el clima social familiar tienen un valor $p < 0.05$, por lo cual no cumplen con los criterios de normalidad. Es decir, la bibliografía recomienda utilizar la prueba no paramétrica Rho de rango de Spearman.

3.5. Contraste de Hipótesis

Tabla 8

Matriz de Correlaciones

		Cansancio emocional	Despersonalización	Realización
Clima social familiar	Rho de Spearman	-0.131	-0.259 *	0.250 *
	valor p	0.214	0.013	0.016

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Se aplicó la prueba de correlación de Spearman determinando que, con un 95% de confianza existe relación inversa leve entre clima social familiar y despersonalización ($Rho=-0.259$, $p<0.05$), además que con un 95% de confianza existe relación directa leve entre el clima social familiar y la realización personal ($Rho=0.250$, $p<0.05$) mientras que no existe relación entre clima social familiar y el cansancio emocional ($Rho=-0.131$, $p>0.05$).

3.5.1. Verificación de Hipótesis

Según los resultados obtenidos en la presente investigación, se cumple parcialmente la hipótesis por cuanto existe relación entre el clima social familiar y dos de las tres dimensiones del síndrome de burnout.

3.6. Discusión de los Resultados

En el presente estudio se encontró que existe relación entre el clima social familiar y dos de las dimensiones del burnout: despersonalización y la realización personal, mientras que no existió relación con el cansancio emocional, estos resultados son similares a Sifuentes (2019), quien encontró una correlación entre las tres dimensiones del burnout y algunas dimensiones del clima social familiar, mientras que Valladares (2017), no halló una correlación entre el burnout y el clima social familiar global, aunque si se presentó esta con una dimensión del burnout utilizando otro instrumento para evaluar el burnout, por lo que siendo el burnout y el clima social familiar variables multidimensionales al parecer cada una de ellas pueden seguir líneas distintas lo cual puede orientar varias investigaciones en el futuro.

A diferencia de la presente investigación donde los resultados mostraron en su mayoría una baja realización personal y puntuaciones bajas en agotamiento emocional y despersonalización, Palacios et al. (2020), llevaron a cabo un estudio en una población similar en una universidad privada durante el confinamiento, encontrando que la realización personal fue satisfactoria, mientras que las dos dimensiones restantes obtuvieron puntajes altos siendo esto indicador de riesgo para padecer síndrome de burnout, por lo cual se puede considerar que los resultados del estudio pudieron ser influidos por el contexto en el cual los docentes se encontraban laborando, ya que dicha investigación se dio durante la educación virtual mientras que la presente investigación se dio en el contexto de clases presenciales, también podría considerarse como factor importante el hecho de tratarse de una universidad privada.

Arias et al. (2019), realizaron un estudio con la finalidad de comparar los niveles de burnout entre docentes Escolares y Universitarios en Perú, obteniendo que no existieron diferencias significativas entre ambos grupos en cuanto al agotamiento emocional, sin embargo los docentes universitarios presentaron mayor puntuación en despersonalización y realización personal, esto contrasta a la presente investigación pues se obtuvieron puntuaciones bajas en todas las dimensiones, por lo que es posible que existan algunas variables del contexto que podrían explicar estas diferencias y se podrían dilucidar en futuras investigaciones.

Respecto al clima social familiar Sánchez Chero et al. (2020), realizaron un estudio en trabajadores de una empresa coincidiendo parcialmente con los resultados obtenidos en el presente estudio, pues el 62.5% de los trabajadores se categorizaron en un nivel adecuado de clima social familiar y el 37.5% en un nivel inadecuado, mientras que en el presente estudio el 39.1% tienen un clima social familiar promedio, el 29.3% tienen un clima social familiar bueno, el 28.3% tienen un clima social familiar que tiende a bueno y solo el 3.3% tienen un clima social familiar malo.

En un estudio realizado por Andrade Salazar & Gonzales Portillo (2019), en una población totalmente diferente a la seleccionada para el presente estudio se encontró que la categoría predominante del clima social familiar fue la inadecuada (mala) con una puntuación del 62,5 %, mientras que en el presente estudio predominó un clima social familiar promedio con un 39,1%, siendo solo el 3,3% quienes refirieron un clima social malo. Es posible que estas diferencias se expliquen porque el estudio mencionado se realizó con personas desplazadas.

En cuanto a las diferencias encontradas en la prevalencia del síndrome de burnout de acuerdo al género, en el presente estudio no existió una diferencia marcada entre hombres y mujeres, difiriendo estos resultados con los encontrados por Vega-Feijoó et al. (2020), en su estudio realizado en docentes de educación básica, en el que se evidenció que los hombres tienen mayor prevalencia en las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización, mientras que las mujeres tienen mayor realización personal, pudiendo estos resultados estar influidos por factores directamente relacionados con el nivel de educación en el cual los participantes ejercen la docencia.

En lo que respecta a las limitaciones del presente estudio, al tratarse de un estudio transversal no podemos observar si las variables varían en nuestra población a medida que pasa el tiempo. Así mismo, la muestra es relativamente pequeña, por lo que los resultados de esta investigación no pueden ser generalización a otras poblaciones. Otra de las limitaciones fue la escases de estudios realizados con la variable del clima social familiar en la población adulta, pues los estudios encontrados se enfocan mayormente en población de edad escolar, es por esto que sería factible realizar investigaciones de esta variable asociada a otras en poblaciones adultas.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

- Los resultados mostraron que existió una correlación inversa leve entre clima social familiar y despersonalización, además existe relación positiva o directa leve entre el clima social familiar y la realización personal mientras que no existe relación entre clima social familiar y el cansancio emocional.
- Los docentes universitarios presentaron niveles bajos en la dimensión de realización personal indicando riesgo de padecer burnout, mientras que en la desrealización y agotamiento la mayoría de puntuaciones fueron bajas lo cual no indica riesgo de padecer burnout.
- El clima social familiar de los docentes universitarios está mayormente categorizado como promedio-bueno, lo cual indica la existencia de una buena comunicación, interacción, confianza, cohesión, entre otros.
- No se encontró una diferencia significativa en los resultados obtenidos de acuerdo al género en lo que respecta a los niveles del síndrome de burnout.

4.2. Recomendaciones

- Acceder a una población extensa de modo que el tamaño de la muestra sea considerablemente mayor a la actual para que los resultados puedan ser generalizados, además de tomar en cuenta a docentes de otras facultades y otros datos sociodemográficos como el estado civil, cantidad de hijos, entre otros.

- Investigar el burnout en una población dedicada únicamente a la docencia y otra que cuente con un trabajo extra, de manera que se pueda realizar una comparación entre los resultados de las mismas.
- Sugerir que dentro de la institución se realice un estudio a mayor profundidad y se brinde herramientas de autoconocimiento, creando ambientes de trabajo adecuados para favorecer al sentimiento de realización personal.
- Implementar espacios psicoeducativos acerca de la importancia del tiempo familiar fuera del espacio laboral, así como de una adecuada administración del tiempo personal y las consecuencias del síndrome de burnout, además de brindar estrategias para enfrentarlo.

BIBLIOGRAFÍA

3.1 Referencias

Aguilar, M. E. B. (2017). El estrés y su influencia en la calidad de vida. *Multimed.*

Revista Médica. Granma, 21(6), 971-982.

[http://www.revmultimed.sld.cu/plugins/generic/pdfJsViewer/pdf.js/web/viewer.](http://www.revmultimed.sld.cu/plugins/generic/pdfJsViewer/pdf.js/web/viewer.html?file=http%3A%2F%2Fwww.revmultimed.sld.cu%2Findex.php%2Ffmtm%2Farticle%2FviewFile%2F688%2F1054#page=1&zoom=auto,-22,842)

[html?file=http%3A%2F%2Fwww.revmultimed.sld.cu%2Findex.php%2Ffmtm%2Farticle%2FviewFile%2F688%2F1054#page=1&zoom=auto,-22,842](http://www.revmultimed.sld.cu/index.php?fmtm%2Farticle%2FviewFile%2F688%2F1054#page=1&zoom=auto,-22,842)

Álvarez, J., Cobo, N., Parra, L., Gómez, L., & Acosta, M. (2019). Prevalencia del

síndrome de Burnout en médicos iberoamericanos entre 2012 y 2018: una revisión sistemática. *Revista Diálogos de Saberes*, 50, 39-60.

<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/dialogos/article/view/5551/5141>

Andrade Salazar, J. A., & Gonzales Portillo, J. (2019). Relación entre clima social

familiar y tipos de funcionalidad en familias desplazadas en el Quindío. *Tempus Psicológico*, 2(2), 169-200. <https://doi.org/10.30554/tempuspsi.2.2.2904.2019>

Arias, W., Huamani, J. C., & Ceballos, Kk. (2019). Síndrome de Burnout en

profesores de escuela y universidad : un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 72-110.

<http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a04v7n3.pdf>

Armijos, D., Cavajal, L., Garcia, D., Poma, M., Moscoso, V., & Espin, A. (2020).

Estrés Laboral Y Síndrome Del Agotamiento (Burnout) En Docentes De

Enfermería De La Universidad Central Del Ecuador: Marzo 2019 – Marzo

2020. *Rev. Inv. Acad. Educación ISTCRE*, 4(1), 29-41.

[https://www.revistaacademica-](https://www.revistaacademica-istcre.edu.ec/admin/postPDF/ESTRÉS LABORAL Y SÍNDROME DE LA GOTA MIENTO (BURNOUT) 29-41.pdf)

[istcre.edu.ec/admin/postPDF/ESTRÉS LABORAL Y SÍNDROME DE LA GOTA MIENTO \(BURNOUT\) 29-41.pdf](https://www.revistaacademica-istcre.edu.ec/admin/postPDF/ESTRÉS LABORAL Y SÍNDROME DE LA GOTA MIENTO (BURNOUT) 29-41.pdf)

Espinoza, A., Pernas, I., & Gonzalez, R. (2018). Consideraciones teórico metodológicas y prácticas acerca del estrés. *Humanidades Médicas*, 18(3), 697-717. <http://scielo.sld.cu/pdf/hmc/v18n3/1727-8120-hmc-18-03-697.pdf>

Espinoza, D., Katheryne, S., Alva, C., Alicia, F., Rodríguez, C., Alicia, F., & Alva, C. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11-18. <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>

Estrada, G., & Mamani, H. (2020). Social skills school social environment in basic education students. *Revista Conrado*, 16(76), 135-141. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n76/1990-8644-rc-16-76-135.pdf>

Gaibor, J., & López, M. (2019). Los Docentes De Educación Superior - Caso: Impacto Del Síndrome De Burnout En El Desempeño Académico De Los Docentes De La Esforse. *Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa*, IV(1), 1-12. <http://geo1.espe.edu.ec/wp-content/uploads/2018/08/6.pdf>

Iruesteá, P., Guatrochib, M., Pachecoc, S., & Delfedericod, F. (2020). Nuevas configuraciones familiares tipos de familia, funciones y estructura familiar. *Redes*, 41, 11-18. <http://redesdigital.com.mx/index.php/redes/article/view/278/6783473>

- Loya, K. M., Valdez, J., & Jiménez, A. (2018). El síndrome de agotamiento en el sector salud de Latinoamérica : revisión sistemática Burnout síndrome among health personnel in Latinamerica : systematic review Introducción. *Journal of Negative & No Positive Results*, 3(1), 40-48.
<https://doi.org/10.19230/jonnpr.2060>
- Luna, D., García-Reyes, S., Soria-González, E. A., Avila-Rojas, M., Ramírez-Molina, V., García-Hernández, B., & Meneses-González, F. (2020). Estrés académico en estudiantes de odontología: asociación con apoyo social, pensamiento positivo y bienestar psicológico. *Investigación en Educación Médica*, 9(35), 8-17.
<https://doi.org/10.22201/facmed.20075057e.2020.35.20205>
- Malca-Romero, A., & Rivera-Jiménez, L. (2019). Clima social familiar ¿Qué relación tiene con el autoconcepto en adolescentes del Callao? *CASUS. Revista de Investigación y Casos en Salud*, 4(2), 120-129.
<https://doi.org/10.35626/casus.2.2019.208>
- Mazo González, Y. I., Mejía Ruiz, L. A., & Muñoz Palacio, Y. P. (2019). Calidad de vida: la familia como una posibilidad transformadora. *Poiésis*, 36, 98-110.
<https://doi.org/10.21501/16920945.3192>
- Merino-Plaza, M. J., Carrera-Hueso, F. J., Arribas-Boscá, N., Martínez-Asensi, A., Vázquez-Ferreiro, P., Vargas-Morales, A., & Fikri-Benbrahim, N. (2018). Staff burnout and psychosocial risk factors in a long-stay hospital in Spain. *Cadernos de Saude Publica*, 34(11), 1-18. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00189217>

- Mesurado, B., & Laudadio, J. (2019). Experiencia profesional, capital psicológico y engagement: Su relación con el burnout en docentes universitarios TT - Teaching Experience, Psychological Capital and Work Engagement: Their Relationship with the Burnout on University Teachers. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 12-40.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992019000300002&lang=pt%0Ahttp://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a02v7n3.pdf
- Molina, D. (2020). Consecuencias del síndrome de burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgos para la seguridad y salud laboral. *Noticias CIELO*, ISSN-e 2532-1226, N°. 3, 2020, 3, 5.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7317360>
- Mostacero, J. B., & Rosas, C. B. (2018). Clima laboral y motivación laboral en docentes de una institución estatal de trujillo. *Hampi Runa*, 28(2), 173-180.
<http://journal.upao.edu.pe/HAMPIRUNA/article/view/1192/1041>
- Moya Lozano, M., & Cunza Aranzábal, D. (2019). Clima social familiar y resiliencia en estudiantes de 3°, 4° y 5° año de secundaria. *Apuntes Universitarios*, 9(2), 73-81. <https://www.redalyc.org/journal/4676/467663352006/467663352006.pdf>
- Neyişci, N., Erçetin, Ş., Açıkalm, Ş. N., Koçtürk, N., & Potas, N. (2021). Quality of Life, Family Climate, and Sense of Family Coherence During the COVID-19 Pandemic: Modeling of Triple-Serial Mediators. *Journal of Family Issues*, 0(0), 1-23. <https://doi.org/10.1177/0192513X211030041>

- Olivares Faundez, V. (2017). Comprendiendo el burnout. *Ciencia y Trabajo*, 58, 59-63. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100059#:~:text=Maslach y Jackson39 entienden,hacia el propio rol profesional.
- Pablo Ricra, Z. G., Raggio Ramírez, G. del S., Menacho Vargas, I., & Flores Mejía, G. S. (2021). Clima social familiar y habilidades sociales en estudiantes de las instituciones educativas de San Juan de Lurigancho, Perú. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(20), 1122-1130. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i20.262>
- Palacio Valencia, M. C. (2020). Entre la nuclearización y la diversidad de las organizaciones familiares. *Trabajo Social*, 22(2), 21-45. <https://doi.org/https://doi.org/10.15446/ts.v22n2.80866>
- Palacios, R., Santacruz, R., Moreano, N., Villacrés, S., & Pérez, J. (2020). Síndrome de Burnout en el Contexto del Aislamiento Social por Coronavirus. *Revista Científica Hallazgos21*, 5(3), 299-309. <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/476/390>
- Pinillos Guzmán, M. A. (2020). Configuración de la familia en su diversidad. *El Ágora USB*, 20(1), 275-288. <https://doi.org/10.21500/16578031.4197>
- Pizarro Garrido, R. A., & Salazar Jauregui, H. (2019). Relación entre el clima social familiar y habilidades sociales en adolescentes trabajadores que asisten a dos escuelas públicas de Lima Metropolitana. *Revista Psicológica Herediana*, 11(2), 10-19. <https://doi.org/10.20453/rph.v11i2.3628>

- Quiroz-Ascencio, G., Vergara-Orozco, M. G., Yáñez-Campos, M. del R., Pelayo-Guerrero, P., Moreno-Ponce, R., & Mejía-Mendoza, M. L. (2021). Prevalencia de síndrome de Burnout en profesionales de la salud ante pandemia de COVID-19. *Salud JALISCO*, 8, 20-32.
https://ssj.jalisco.gob.mx/sites/ssj.jalisco.gob.mx/files/revista_saludjalisco_4_edicion_especial_2021_0.pdf#page=22
- Reyes, V. M., Merino Salazar, T. del R., Villavicencio Palacios, L. del C., Mendoza Alva, C. E., & Sequera Morales, A. G. (2019). El Clima Social Familiar y la Agresividad en Educación Primaria: un estudio de caso en Guayaquil - Ecuador. *Research, Society and Development*, 8(11), e248111465.
<https://doi.org/10.33448/rsd-v8i11.1465>
- Rivera A, Ortiz R, Miranda M, & Navarrete P. (2019). *Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout)*. *Revista Digital de Postgrado [revista en Internet] 2019 [acceso 30 de julio de 2021]; 8(2): 1-6. 8.*
<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2019/08/1008595/16488-144814485158-1-sm.pdf>
- Rivera Guerrero, Á., Segarra Jaime, P., & Giler Valverde, G. (2018). Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 38(2), 17-23.
- Rodríguez, C. L. C., Hernández, M. M., & Rodríguez, T. C. (2019). Demonstrations of the Burnout Syndrome in Teachers At the Universi-. *Revista pedagógica de la Universidad de Cienfuegos*, 15, 91-97.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n66/1990-8644-rc-15-66-91.pdf>

Sánchez Chero, M. J., Casas Lazo, J. L., Luján Vera, P. E., & Gallardo Sandoval, A.

(2020). El Clima Social Familiar Y Su Relación Con El Clima Laboral En La Empresa Pesquera Lala Fish E.I.R.L. *Tzhoecoen*, 12(2), 154-160.

<https://doi.org/10.26495/tzh.v12i2.1253>

Sharma, V., Kumar, A., & Mahakud, G. C. (2019). Role of Family Climate in

Shaping Entrepreneurial Characteristics. *Journal of Entrepreneurship and Management*, 8(3), 12-22.

http://proquest.umi.com/login/athens?url=https://www.proquest.com/scholarly-journals/role-family-climate-shaping-entrepreneurial/docview/2297133083/se-2?accountid=11979%0Ahttps://onsearch.lancaster-university.uk/openurl/44LAN/44LAN_services_page?url_ver=

Sifuentes-Pachas, C. (2019). Síndrome de burnout y clima social familiar en las

docentes del nivel inicial del distrito de Chíncha Alta. *CASUS. Revista de Investigación y Casos en Salud*, 4(1), 15-21.

<https://doi.org/10.35626/casus.1.2019.123>

Soto Ovaes, M. E., & Rodríguez Gómez, J. (2019). Clima social familiar y

rendimiento académico en alumnos de sexto grado de algunas escuelas públicas y privadas del noreste de México. *RIEE / Revista Internacional de Estudios en Educación*, 19(2), 93-108. <https://doi.org/10.37354/riee.2019.193>

Sucari León, A., Terán Dianderas, A. G., Ticona Arapa, H. C., & Chambi Condori,

N. (2021). Clima familiar y rendimiento académico en estudiantes universitarios durante la educación virtual en tiempos de Covid-19. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(20), 1060-1073.

<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i20.257>

Torres Toala, F. G., Irigoyen Piñeiros, V., Moreno, A. P., Ruilova Coronel, E. A., Casares Tamayo, J., & Mendoza Mallea, M. (2021). Burnout syndrome in health professionals in Ecuador and associated factors in times of pandemic.

Revista Virtual de la Sociedad Paraguaya de Medicina Interna, 8(1), 126-136.

<https://doi.org/10.18004/rvspmi/2312-3893/2021.08.01.126>

Valladares, G. (2017). "Síndrome de Burnout y clima social familiar del personal de salud de un policlínico particular del Callao, 2017.". *Universidad César Vallejo*.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3403/Valladares_MGA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vega-Feijoó, P. K., Garcia-Herrera, D. G., Ochoa-Encalada, S. C., & Erazo-Álvarez, J. C. (2020). Síndrome de Burnout: Un estudio con docentes de Educación

Básica. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(1), 246.

<https://doi.org/10.35381/r.k.v5i1.782>

Velásquez Amaya, D. V., & Escobedo Ríos, A. R. (2021). Clima social familiar y rendimiento académico, en la institución educativa José Félix Black de Paiján.

Alternancia - Revista de Educación e Investigación, 3(4), 34-46.

<https://doi.org/10.33996/alternancia.v3i4.326>

Zapata Posada, J. J., Isaza Valencia, L., & González Calvo, V. (2018). Clima familiar en configuraciones monoparentales y monomarentales con hijos/as adolescentes según el nivel socioeconómico en Medellín-Colombia. *RHS-Revista*

Humanismo y Sociedad, 6(2), 7-21. <https://doi.org/10.22209/rhs.v6n2a01>

ANEXOS

MBI (inventario de burnout de Maslach)

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento:

0 = Nunca.

1 = Pocas veces al año o menos.

2 = Una vez al mes o menos.

3 = Unas pocas veces al mes.

4 = Una vez a la semana.

5 = Unas pocas veces a la semana.

6 = Todos los días.

AE: Agotamiento Emocional

D: Despersonalización

RP: Realización Personal.

	0	1	2	3	4	5	6
1. AE Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.							
2. AE Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.							
3. AE Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.							
4. RP Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.							
5. D Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.							
6. AE Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.							
7. RP Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.							
8. AE Siento que mi trabajo me está desgastando.							
9. RP Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.							
10. D Siento que me he hecho más duro con la gente.							
11. D Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12. RP Me siento muy enérgico en mi trabajo.							
13. AE Me siento frustrado por el trabajo.							

14. AE Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.							
15. D Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.							
16. AE Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.							
17. RP Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.							
18. RP Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.							
19. RP Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20. AE Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
21. RP Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							
22. D Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.							

Los sujetos por encima del percentil 75 se incluyen en la categoría "alto", entre el percentil 75 y el 25 en la categoría "medio" y, por debajo del percentil 25, en la categoría "bajo".

Para calcular las puntuaciones se suman las respuestas dadas a los ítems que se señalan:

Cansancio emocional: 1-2-3-6-8-13-14-16-20

Despersonalización 5-10-11-15-22

Realización personal 4-7-9-12-17-18-19-21

Valores de referencia

	BAJO	MEDIO	ALTO
Cansancio emocional	0-18	19-26	27-54
Despersonalización	0-5	6-9	10-30
Realización personal	0-33	34-39	40-56

Escala de clima social familiar (FES)

Las frases siguientes se refieren a tu familia. Después de leer cada frase deberás marcar con una X según lo que crees corresponde a tu familia.

Debes decidirte por Verdadero o Falso pensando lo que sucede la mayoría de las veces. Recuerde que se trata de tu opinión sobre tu familia y que no hay respuestas correctas o incorrectas.

Preguntas:

1. En mi familia nos ayudamos y apoyamos realmente unos a otros.
2. Los miembros de la familia guardan, a menudo, sentimientos para sí mismos.
3. En nuestra familia discutimos mucho.
4. En general ningún miembro de la familia decide por su cuenta.
5. Creemos que es importante ser los mejores en cualquier cosa que hagamos.
6. A menudo hablamos de temas políticos o sociales.
7. Pasamos en casa la mayor parte de nuestro tiempo libre.
8. Los miembros de mi familia asistimos con bastante regularidad a los cultos de la Iglesia, templo, etc.
9. Las actividades de nuestra familia se planifican cuidadosamente.
10. En mi familia tenemos reuniones obligatorias muy pocas veces.
11. Muchas veces da la impresión de que en casa sólo estamos pasando el rato.
12. En casa hablamos abiertamente de lo que nos parece o queremos.

13. En mi familia casi nunca mostramos abiertamente nuestros enojos.
14. En mi familia nos esforzamos mucho para mantener la independencia de cada uno.
15. Para mi familia es muy importante triunfar en la vida.
16. Casi nunca asistimos a conferencias, funciones o conciertos.
17. Frecuentemente vienen amigos comer a casa o a visitarnos.
18. En mi casa no rezamos en familia.
19. En mi casa somos muy ordenados y limpios.
20. En nuestra familia hay muy pocas normas que cumplir.
21. Todos nos esforzamos mucho en lo que hacemos en casa.
22. En mi familia es difícil “desahogarse” sin molestar a todo el mundo.
23. En casa a veces nos enojamos tanto que golpeamos o rompemos algo.
24. En mi familia cada uno decide sus propias cosas.
25. Para nosotros no es importante el dinero que gane cada uno.
26. En mi familia es muy importante aprender algo nuevo o diferente.
27. Alguno de mi familia practica habitualmente deportes: fútbol, básquet, etc.
28. A menudo hablamos del sentido religioso de la Navidad, Pascua y otras fiestas.
29. En mi casa, muchas veces resulta difícil encontrar las cosas cuando las necesitamos.

30. En mi casa una sola persona toma la mayoría de las decisiones.
31. En mi familia hay un fuerte sentimiento de unión.
32. En mi casa comentamos nuestros problemas personales.
33. Los miembros de mi familia casi nunca mostramos nuestros enojos.
34. Cada uno entra y sale de casa cuando quiere.
35. Nosotros aceptamos que haya competencia y que “gane el mejor”.
36. Nos interesan poco las actividades culturales.
37. Vamos a menudo al cine, competencias deportivas, excursiones, etc.
38. No creemos en el cielo, ni en el infierno.
39. En mi familia la puntualidad es muy importante.
40. En casa las cosas se hacen de una forma establecida.
41. Cuando hay que hacer algo en casa es raro que se ofrezca algún voluntario.
42. En casa, si a alguno se le ocurre hacer algo en el momento, lo hace sin pensarlo demasiado.
43. Las personas de nuestra familia nos criticamos frecuentemente unas a otras.
44. En mi familia, las personas tienen poca vida privada o independiente.
45. Nos esforzamos en hacer las cosas cada vez un poco mejor.
46. En mi casa casi nunca tenemos conversaciones intelectuales.
47. En mi casa, todos tenemos uno o dos hobbies.

48. Las personas de mi familia tenemos ideas muy precisas sobre lo que está bien o mal.
49. En mi familia cambiamos de opinión frecuentemente.
50. En mi casa se da mucha importancia a cumplir las normas.
51. Las personas de nuestra familia nos apoyamos de verdad unas a otras.
52. En mi familia cuando uno se queja siempre hay otro que se siente afectado.
53. En mi familia a veces nos peleamos a golpes.
54. Generalmente, en mi familia cada persona sólo confía en si misma cuando surge un problema.
55. En casa, nos preocupamos poco por los ascensos en el trabajo o las calificaciones escolares.
56. Alguno de nosotros toca un instrumento musical.
57. Ninguno de la familia participa en actividades recreativas, fuera del trabajo o de la escuela .
58. Creemos que hay algunas cosas en las que hay que tener fe.
59. En casa nos asegurarnos de que nuestras habitaciones queden limpias.
60. En las decisiones familiares todas las opiniones tienen el mismo valor.
61. En mi familia hay poco espíritu de grupo.
62. En mi familia los temas de pagos y dinero se tratan abiertamente.

63. Si en la familia hay desacuerdo, todos nos esforzamos para suavizar las cosas y mantener la paz.
64. Las personas de la familia se estimulan unos a otros para defender sus propios derechos.
65. En nuestra familia nos esforzamos muy poco para tener éxito.
66. Las personas de mi familia vamos con frecuencia a las bibliotecas.
67. Los miembros de la familia asistimos a veces a cursos o clases particulares que nos interesan.
68. En mi familia cada persona tiene ideas distintas sobre lo que está bien o mal.
69. En mi familia están claramente definidas las tareas de cada persona.
70. En mi familia cada uno puede hacer lo que quiera.
71. Realmente nos llevamos bien unos con otros.
72. Generalmente tenemos cuidado con lo que nos decimos.
73. Los miembros de la familia estamos enfrentados unos con otros.
74. En mi casa es difícil ser independientes sin herir los sentimientos de los demás.
75. “Primero el trabajo, luego la diversión”, es una norma en mi familia.
76. En mi casa, ver la televisión es más importante que leer.
77. Las personas de nuestra familia salimos mucho a divertirnos.
78. En mi casa, leer la Biblia es algo muy importante.
79. En familia el dinero no se administra con mucho cuidado.

80. En mi casa las normas son bastantes inflexibles.
81. En mi familia se concede mucha atención y tiempo a cada uno .
82. En mi casa expresamos nuestras opiniones de modo frecuente y espontáneo.
83. En mi familia creemos que no se consigue mucho elevando la voz.
84. En mi casa no hay libertad para expresar claramente lo que se piensa.
85. En mi casa hacemos comparaciones sobre nuestra eficacia en el trabajo o el estudio.
86. A los miembros de mi familia nos gusta realmente el arte, la música o la literatura.
87. Nuestra principal forma de diversión es ver televisión o escuchar la radio.
88. En mi familia creemos que el que comete una falta tendrá su castigo.
89. En mi casa, la mesa se levanta siempre inmediatamente después de comer.
90. En mi familia uno no puede salirse con la suya.

HOJA DE RESPUESTAS FES

NOMBRE:

EDAD:

Sexo: (M) (F)

N° HERMANOS:

LUGAR QUE OCUPA:

EST.CIVIL:

LUGAR DE PROCEDENCIA:

ITEMS																		SUB ESCALAS		PD	PB
1		11		21		31		41		51		61		71		81		CO			
V	F	V	F	V	F	V	F	V	F	V	F	V	F	V	F	V	F				
2		12		22		32		42		52		62		72		82					

7		17		27		37		47		57		67		77		87		SR		
V	F	V	F	V	F	V	F	V	F	V	F	V	F	V	F	V	F			
8		18		28		38		48		58		68		78		88		MR		
V	F	V	F	V	F	V	F	V	F	V	F	V	F	V	F	V	F			
9		19		29		39		49		59		69		79		89		OR		
V	F	V	F	V	F	V	F	V	F	V	F	V	F	V	F	V	F			
10		20		30		40		50		60		70		80		90		CN		
V	F	V	F	V	F	V	F	V	F	V	F	V	F	V	F	V	F			

Plantilla de corrección

1 V F	11 V F	21 V F	31 V F	41 V F	51 V F	61 V F	71 V F	81 V F	CO
2 V F	12 V F	22 V F	32 V F	42 V F	52 V F	62 V F	72 V F	82 V F	EX
3 V F	13 V F	23 V F	33 V F	43 V F	53 V F	63 V F	73 V F	83 V F	CT
4 V F	14 V F	24 V F	34 V F	44 V F	54 V F	64 V F	74 V F	84 V F	AU
5 V F	15 V F	25 V F	35 V F	45 V F	55 V F	65 V F	75 V F	85 V F	AC
6 V F	16 V F	26 V F	36 V F	46 V F	56 V F	66 V F	76 V F	86 V F	IC
7 V F	17 V F	27 V F	37 V F	47 V F	57 V F	67 V F	77 V F	87 V F	SR
8 V F	18 V F	28 V F	38 V F	48 V F	58 V F	68 V F	78 V F	88 V F	MR
9 V F	19 V F	29 V F	39 V F	49 V F	59 V F	69 V F	79 V F	89 V F	OR
10 V F	20 V F	30 V F	40 V F	50 V F	60 V F	70 V F	80 V F	90 V F	CN

Baremos nacionales

PUNTAJE	RELACION	DESARROLLO	ESTABILIDAD	CATEGORIA
70 a 80	21 a Más	33 a Más	18	Excelente
65	20	32	17	Buena
56 a 60	19	30 a 31	16	Tiende a Buena
41 a 55	14 a 18	25 a 29	11 a 15	Promedio
31 a 40	12 a 13	19 a 24	8 a 10	Mala
0 a 30	0 a 11	0 a 18	0 a 7	Deficitaria

BAREMOS NACIONALES POR SUB ESCALAS 1993 FES

PD	C	EX	CT	AU	AC	IC	SR	MR	OR	CN	PD	CATEGORIA
9	60	67	77	67	67	70	73	75	64	73	9	Excelente
8	56	66	72	61	62	65	68	70	60	70	8	Buena
7	51	56	68	56	57	50	63	65	56	64	7	Tiende a Buena
6	48	52	83	50	51	55	59	60	51	59	6	Promedio
5	44	48	59	45	45	50	54	55	46	55	5	Promedio
4	40	43	55	39	41	46	48	50	41	51	4	Mala
3	38	36	50	35	37	41	43	45	36	46	3	Deficitaria
2	32	32	46	30	32	37	38	40	31	41	2	Deficitaria
1	29	29	41	25	27	32	33	35	26	36	1	Deficitaria
0	25	23	37	21	22	28	29	30	21	33	0	Deficitaria