

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA, RELACIONES INDUSTRIALES Y
CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



PRESIÓN LABORAL Y FUNCIONALIDAD FAMILIAR EN DOCENTES DE
COLEGIO ESTATAL BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJO REMOTO,
AREQUIPA – 2021

Tesis presentada por:

Quispe Torres, Maria Fernanda

Umpire Inca, Edson Paul

Para optar el Título Profesional de:

Psicólogos

Asesor:

Dr. Luis Herminio Torres Arce

Arequipa - Perú

2022

Dedicatoria

A nuestra familia, quienes nos estuvieron apoyando desde siempre, en cada uno de nuestros logros, son la inspiración que nos motiva a seguir creciendo personal y profesionalmente.

Maria Fernanda Quispe Torres

Edson Paul Umpire Inca

Agradecimientos

Al director, psicólogos y docentes del centro educativo en donde se llevó a cabo la investigación, por brindarnos su soporte y las facilidades a fin de realizar las evaluaciones exitosamente.

A nuestros docentes universitarios, por siempre compartirnos sus conocimientos, experiencia y consejos en nuestra formación profesional.

Un especial agradecimiento a nuestro asesor, Dr. Luis Herminio Torres Arce, por apoyarnos, guiarnos y motivarnos a perseverar en la culminación de nuestro trabajo.

Maria Fernanda Quispe Torres

Edson Paul Umpire Inca

Presentación

SEÑOR DECANO DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA, RELACIONES INDUSTRIALES Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN.

SEÑOR DIRECTOR DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA.

SEÑOR PRESIDENTE DEL JURADO. SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR

En base a las normas y lineamientos del reglamento de grados académicos y títulos profesionales de la Facultad de Psicología, Relaciones Industriales y Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, presentamos a su consideración la tesis denominada **“Presión laboral y funcionalidad familiar en docentes de colegio estatal bajo la modalidad de trabajo remoto, Arequipa – 2021”**

Con el cual esperamos obtener el título profesional de psicólogos.

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la presión laboral y la funcionalidad familiar en docentes de institución educativa estatal que laboran bajo la modalidad remota. Se tuvo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal y un alcance descriptivo correlacional; asimismo, se contó con una muestra censal de 70 docentes, los cuales fueron seleccionados de manera no probabilística intencional. Para recoger la información se empleó la técnica de encuesta y se tuvieron como instrumentos dos cuestionarios: el Inventario de Presión Laboral Docente (PLD) y la Escala de Cohesión y Adaptabilidad Familiar (FACES IV), cuya aplicación fue de manera virtual, mediante un formulario de Google. En cuanto a los resultados, se obtuvo que la mayoría de los docentes presentaba un nivel alto de presión laboral (38.6%) y una funcionalidad familiar balanceada (61.4%); asimismo, se pudo determinar que la presión laboral se relaciona de manera significativa e inversa con la funcionalidad familiar ($p < 0.05$; $\rho = -.879$).

Palabras clave: Presión laboral, funcionalidad familiar, familia

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between work pressure and family function in teachers of state educational institutions working under the remote modality. We had a quantitative approach, a cross-sectional nonexperimental design and a correlative descriptive scope; we also had a census sample of 70 teachers, who were selected in an intentional non-probabilistic manner. To collect the information, the survey technique was used and two questionnaires were used: the Teaching Work Pressure Inventory (PLD) and the Family Cohesion and Adaptability Scale (FACES IV), whose application was virtual, using a Google form. The results showed that the majority of teachers had a high level of work pressure (38.6%) and a balanced family function (61.4%) It was also possible to determine that work pressure is significantly and inversely related to family functionality ($p < 0.05$; $\rho = -0.879$).

Keywords: Work pressure, family functionality, family

ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos.....	iii
Presentación.....	iv
Resumen	v
Abstract.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	2
LA INVESTIGACIÓN.....	2
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
2. OBJETIVOS	4
3. HIPÓTESIS.....	5
4. IMPORTANCIA DEL ESTUDIO	5
5. LIMITACIONES DEL ESTUDIO	11
6. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	11
7. VARIABLES E INDICADORES.....	13
CAPÍTULO II.....	15
MARCO TEÓRICO	15
1. Conflicto trabajo Familia	15
2. Presión laboral.....	15
2.1. Presión, tensión, ansiedad o estrés	17
2.2. Teoría de demandas y recursos laborales (DLR)	17
2.3. Consecuencias de la presión laboral.....	19
2.4. Fuentes de presión laboral docente	21

2.5. Dimensiones de la presión laboral docente	22
3. Funcionalidad familiar	23
3.1. Funciones de la familia.....	23
3.2. Características de las familias saludables.....	24
3.3. Cibernética y funcionalidad.....	26
3.4. Estructura y funcionamiento	27
3.5. Teorías de la funcionalidad familiar.....	28
CAPÍTULO III	35
METODOLOGÍA.....	35
1. Tipo, Método y Diseño de la Investigación	35
2. Población y muestra	36
3. Instrumentos y técnicas	37
4. Procedimientos.....	40
CAPÍTULO IV	42
RESULTADOS	42
DISCUSIÓN.....	58
CONCLUSIONES.....	62
SUGERENCIAS.....	64
REFERENCIAS	65
ANEXOS	76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	13
Tabla 2 Descripción de la población	36
Tabla 3 Caracterización de la muestra.....	42
Tabla 4 Nivel de presión laboral.....	43
Tabla 5 Nivel de las dimensiones de presión laboral	44
Tabla 6 Tipos de Funcionalidad Familiar.....	45
Tabla 7 Nivel de la dimensión flexibilidad.....	46
Tabla 8 Nivel de la dimensión cohesión.....	47
Tabla 9 Nivel de la dimensión satisfacción familiar	48
Tabla 10 Nivel de la dimensión comunicación familiar.....	49
Tabla 11 Nivel de presión laboral en relación a los datos sociodemográficos	50
Tabla 12 Funcionalidad familiar en relación a los datos sociodemográficos.....	52
Tabla 13 Prueba de normalidad	54
Tabla 14 Normas de interpretación para las correlaciones	55
Tabla 15 Relación entre las dimensiones de presión laboral y funcionalidad familiar .	56
Tabla 16 Relación entre la presión laboral y la funcionalidad familiar.....	57

INTRODUCCIÓN

Durante el año 2020, la pandemia por la enfermedad de COVID-19 puso al descubierto las falencias del sistema educativo peruano, las cuales repercutieron en el aprendizaje de muchos niños y adolescentes. Se tuvo un periodo considerable de incertidumbre, pero como todo sistema, logró adaptarse a la nueva situación, forzando así la implementación de la educación virtual. Esta nueva medida, generó un incremento del estrés en una población considerable de estudiantes y docentes (Cortés Rojas, 2021).

En esta problemática fue común el estudio del estrés en sí, pero vimos que existe un vacío de conocimientos en cuanto a los factores causales y como ello afecta en las relaciones del individuo, motivo que llevó al desarrollo de la presente investigación en la cual se pretendió determinar la relación entre la presión laboral y funcionalidad familiar en docentes de colegio estatal.

El trabajo se estructuró siguiendo los lineamientos trazados por la universidad, quedando constituido por cuatro capítulos:

En el primer capítulo, se describió la problemática del estudio, los objetivos, las hipótesis, la importancia del estudio, limitaciones, se definieron los términos principales y se realizó la operacionalización de variables. En el segundo capítulo, se desarrolló el sustento teórico, comenzando con la descripción de la teoría del conflicto trabajo-familia y continuando con la profundización de las variables. En el tercer capítulo, se abarcó la metodología, es decir, el tipo, método y diseño de la investigación; la descripción de la población y muestra; los instrumentos utilizados y los procedimientos que se siguieron para realizar su aplicación. En el cuarto capítulo, se plasmó todo lo concerniente a los resultados, comprendiendo tanto la estadística descriptiva como inferencial. Por último, se tuvieron los apartados de discusión, conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

LA INVESTIGACIÓN

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Según el informe global de competitividad 2017-2018 del Foro Económico Mundial (2017), Perú ocupa el puesto 127 de 137 países en la calidad del sistema educativo. La tasa de analfabetismo en el país para mayores de 15 años es del 5,6%, siendo de mayor proporción en el área rural (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2020), además en relación al nivel educativo, a pesar de haber presentado una leve mejora, aún nos encontramos entre los puestos más bajos de la región (Ministerio de Educación [MINEDU], 2022). Asimismo, Arequipa se posiciona como el segundo departamento con mayor porcentaje de niños que presentan un nivel satisfactorio en los cursos de matemática y lectura; sin embargo, menos de la mitad del total de estudiantes, obtiene una nota satisfactoria (INEI, 2020).

Una de las principales causas relacionadas a la baja calidad educativa, es la problemática docente, la cual es de complejidad, debido a que supone la convergencia de diversos factores, siendo uno de ellos el factor económico, ya que a pesar de contar con cerca de 600 mil profesionales, es una de las carreras con la remuneración más baja, oscilando entre los 900 y 3 100 soles en promedio, forzando a estos profesionales a la búsqueda de ocupaciones alternas (INEI, 2022; "Día del Maestro", 2021). Asimismo, se tienen las presiones ejercidas por el estado y la sociedad, quienes les exigen alcanzar logros educativos similares al de otros países, aun siendo de contextos distintos; incluso, ante la percepción de que las metas no se están cumpliendo, se los responsabiliza por no estar capacitados (Gestión, 2017; Rodríguez y Hernández, 2018). Además, es común la falta de tiempo, ya que la mayoría de docentes desempeña labores extracurriculares sin remuneración, como escuela de padres, reuniones, capacitaciones, actividades

institucionales, etc. (Ventura, 2020). Así también desde que inició la pandemia, los docentes atravesaron nuevos retos, los cuales giraron básicamente en torno a la adaptación a la modalidad virtual de la educación, siendo necesario reforzar y en algunos casos, aprender sobre las herramientas tecnológicas requeridas para el desempeño de sus funciones, estos cambios han supuesto para algunos un gran desafío, pudiendo ocasionar cuadros de ansiedad, depresión y estrés debido a la celeridad en que se dieron (Cortés, 2021).

Todas estas características suponen factores de presión laboral que pueden provocar un bajo rendimiento, estrés e incluso síndrome de burnout; efectos que no solo se limitan al individuo, sino que al conformar parte de un sistema, aquellos con los que se relacionan también se ven involucrados, siendo uno de los entornos más cercanos, la familia. Este supuesto se halla respaldado por diversas investigaciones en las que se pone de manifiesto que la desarmonía entre el trabajo y la familia se relaciona con las conductas conflictivas en el hogar, una deficiente salud mental de los hijos, desgaste en la relación conyugal y parental, niveles extremos de cohesión, entre otros (Dinh et al., 2017; Cafferata, 2017; Martínez et al., 2019).

En este aspecto, debemos resaltar que en nuestro país la situación de las familias no es la adecuada, estando Arequipa entre las regiones con mayores condiciones desfavorables. Según el INEI (2022) en el año 2021 existían 9 millones 904 mil hogares, de los cuales el 35.9% tenían una jefa de hogar, porcentaje que ha ido en aumento en los últimos años; no obstante, si bien esta situación podría interpretarse de manera positiva debido a la creciente incorporación de la mujer al mundo laboral y por ende el aumento de su independencia, también se debe tomar en cuenta que la mayoría de las jefas de hogar no viven con su pareja (50.2%), a diferencia de las familias donde el jefe de hogar es un varón, quienes en su mayoría asumen dicha responsabilidad junto a su conyugue (62.5%).

Asimismo, también se percibe un crecimiento progresivo de la cantidad de divorcios, el cual ha pasado de 15 mil 109 inscripciones en el año 2016 a 16 mil 485 inscripciones en el año 2019 (INEI, 2022). Además, se observa un incremento exponencial de violencia en los hogares, de tal manera que en el año 2021 en el Centro de Emergencia Mujer se han llegado a atender 163 mil 797 casos, 208 mil 199 casos en línea 100, 4 mil 400 casos en Servicios de Atención Urgente y, 2553 casos en Centros de Atención Institucional (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2021).

Todos estos aspectos permiten inferir, que gran parte de las familias peruanas presentan características disfuncionales y una proporción considerable de docentes atraviesan una serie de factores que podrían desencadenar estrés e incluso síndrome de burnout. Asimismo, encontramos un vacío de conocimiento en relación a tres aspectos: se desconoce la problemática específica de la familia de los docentes, la mayoría de los estudios nacionales en pandemia se han orientado al diagnóstico de afecciones más no a los factores implicados y por último, a nivel nacional se carece de información acerca de la relación entre presión laboral y funcionalidad familiar; por lo que a fin de tener una mayor comprensión acerca de esta problemática, nos planteamos la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es la relación entre presión laboral y funcionalidad familiar en docentes de institución educativa estatal que laboran bajo la modalidad remota?

2. OBJETIVOS

General

Determinar la relación entre la presión laboral y la funcionalidad familiar en docentes de colegio estatal que laboran bajo la modalidad remota.

Específicos

- Identificar el nivel de presión laboral y de sus dimensiones en los docentes que laboran bajo la modalidad remota.
- Describir la funcionalidad familiar y sus dimensiones en los docentes que laboran bajo la modalidad remota.
- Identificar la presión laboral en relación a los datos sociodemográficos de edad, sexo, nivel de enseñanza, tipo de contrato y remuneración, de los docentes que laboran bajo la modalidad remota.
- Identificar la funcionalidad familiar en relación a los datos sociodemográficos de edad, sexo, nivel de enseñanza, tipo de contrato y remuneración, de los docentes que laboran bajo la modalidad remota.
- Establecer la correlación entre las dimensiones de presión laboral y la funcionalidad familiar en los docentes que laboran bajo la modalidad remota.

3. HIPÓTESIS

H1 Existe una relación significativa e inversa entre la presión laboral y la funcionalidad familiar en los docentes de una institución educativa estatal que laboran bajo modalidad remota.

H0 No existe una relación significativa e inversa entre la presión laboral y la funcionalidad familiar en los docentes de una institución educativa estatal que laboran bajo modalidad remota.

4. IMPORTANCIA DEL ESTUDIO

La presente investigación permitió determinar la relación entre la presión laboral y la funcionalidad familiar, asimismo identificar la manera en que se presentaban en los

docentes, lo cual permitió viabilizar que la institución implemente políticas orientadas a la comprensión, prevención y mejora de la calidad de vida de los docentes.

Entre los antecedentes relacionados a estas variables que consideren la misma población o una similar se encontraron los siguientes:

Internacionales

Jiménez y Peñata (2022) desarrollaron una investigación en Argentina, pretendiendo determinar si la funcionalidad familiar se ve afectada por el estrés y la flexibilidad laboral en una muestra de 285 docentes universitarios. En sus resultados obtuvieron que la funcionalidad familiar se relaciona de manera directa con la flexibilidad de los docentes, pero de manera inversa con el estrés, asimismo se observó que las condiciones familiares se ven afectadas por el estrés.

Chucho (2020) realizó una investigación en Ecuador, pretendiendo determinar la influencia del síndrome de burnout en el funcionamiento familiar en una muestra de 60 docentes de un colegio, encontrando un nivel alto de burnout en familias disfuncionales y moderadamente disfuncionales (94,4%).

Gómez et al. (2015) realizaron una investigación en Colombia con el objetivo de evaluar si el conflicto entre el trabajo y la familia influye en la relación entre la presión laboral y el burnout en docentes universitarios. Los investigadores hallaron que el conflicto trabajo-familia, la presión laboral y el burnout presentan una relación significativa ($p < 0.05$), asimismo, el conflicto trabajo-familia resultó ser un moderador importante en la asociación entre la presión laboral y el burnout, además se pudo establecer que experimentar simultáneamente condiciones de presión laboral y de conflicto trabajo-familia se relacionan con un mayor agotamiento emocional, despersonalización y, menor eficacia.

Nacionales

Soto (2021) realizó un estudio en Huancayo pretendiendo establecer la relación entre el clima social familiar y el estrés laboral en una muestra de 230 docentes de nivel primario, encontrando que la mayoría de docentes tenía un clima social familiar poco adecuado (53.3%) y un nivel de estrés elevado (53.3%); asimismo, encontraron que las variables se relacionan de manera significativa e inversa ($p < 0.05$).

Téllez (2020) presentó un estudio en Huánuco en el que pretendía asociar el clima social familiar con niveles de ansiedad en docentes de instituciones estatales y particulares, hallando que la mayoría de docentes presentaba un clima social familiar adecuado (72.5%) y no presentaban ansiedad (91.8%), además encontraron que estas variables no se relacionan de manera significativa.

Sifuentes (2019) desarrolló una investigación en Ica buscando determinar la relación entre el burnout y el clima social familiar en una muestra de 141 docentes del nivel inicial. Obteniendo que solo la dimensión “relación” de clima social familiar, se asocia con la dimensión de “agotamiento emocional” del Burnout ($p < 0.05$).

Larico (2019) llevó a cabo una investigación en Puno pretendiendo determinar la relación entre la presión y la satisfacción laboral en una muestra censal de 281 docentes de institutos superiores, obteniendo que las variables se relacionan de manera significativa ($p < 0.05$); asimismo, encontró que la mayoría de evaluados presentaba un nivel de presión bajo (27.8%) y un nivel de satisfacción regular (3%).

Aguilar (2019) realizó un estudio en Juliaca teniendo como objetivo el determinar la relación entre la presión y la satisfacción laboral en una muestra 118 docentes de colegios adventistas. En sus resultados obtuvo que la mayoría de los docentes evaluados presentaba un nivel de presión medio (50.9%) y se encontraban satisfechos (29.2%),

adicional a ello se encontró que las variables presentaban una relación significativa e inversa.

Aguilar y Quispe (2018) realizaron una investigación en Puno a fin de determinar la relación entre la presión y la satisfacción laboral en una muestra de 83 docentes de colegios estatales y particulares, en sus resultados se obtuvo que la presión y la satisfacción laboral se relacionan de manera significativa e inversa, también pudieron determinar que la mayoría de docentes no presentaba presión laboral (96,8%) y se mostraban insatisfechos (58,1%)

Ramírez et al., (2018) realizaron una investigación en Huánuco a fin de determinar la relación entre la presión laboral y la satisfacción laboral en una muestra estratificada de 192 docentes universitarios, en sus resultados obtuvieron que la presión laboral se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral ($p < 0,05$).

Regalado (2017) realizó un estudio en Trujillo, teniendo como propósito determinar la relación entre la presión y la satisfacción laboral en una muestra de 294 docentes universitarios, en sus resultados encontró que la presión y la satisfacción laboral se relacionan de manera significativa ($p < 0,05$), asimismo, pudo identificar que la mayoría de docentes presentaba un nivel bajo de presión laboral (24.8%) y un nivel elevado de insatisfacción laboral (23.8%)

Oyola (2017) desarrolló un estudio en Huancayo con la finalidad de determinar la relación entre el clima social familiar y la satisfacción laboral en una muestra de 196 docentes del nivel primario, en los resultados hallaron que la mayoría de docentes presenta un clima social familiar excelente (65%) y un nivel intermedio de satisfacción (89%), asimismo, se obtuvo que las variables se relacionan de manera negativa.

Local

Loaiza (2019) desarrolló una investigación con el propósito de determinar la relación entre el desgaste ocupacional con la ansiedad, depresión y funcionalidad familiar de 80 internos de medicina. Encontrando el 35% presentaba desgaste ocupacional y de este porcentaje, el 30% tenía ansiedad, el 17.5% depresión y el 22.5% disfunción familiar; asimismo se pudo determinar que el desgaste ocupacional se relaciona de manera significativa con las variables evaluadas.

Arias et al. (2018) desarrollaron una investigación con la finalidad de establecer la relación entre la satisfacción conyugal y familiar, la integración familiar la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en 213 empleados entre docentes y administrativos de una universidad privada. En los resultados se encontró que los docentes presentaban mayor satisfacción marital que el personal administrativo, estos últimos presentaban un mayor nivel de baja realización personal y de desgaste ocupacional, también se pudo determinar que la satisfacción familiar logra predecir el síndrome de burnout.

Apaza (2014) realizó una investigación a fin de describir las fuentes de presión laboral en muestra censal de 35 docentes de un colegio religioso. En los resultados halló que la mayoría de los docentes presentaban un nivel de presión medio, tanto en la escala global (50%) como en sus dimensiones: presiones derivadas de la labor educativa (46,7%), presiones derivadas de la vida cotidiana (43,3%), presiones originadas por la organización administrativa (50%) y en presiones derivadas de la flexibilidad respecto a la tarea docente (53,3%).

Como se observa, el presente estudio presenta originalidad, ya que las anteriores investigaciones evalúan las variables de manera separada o en relación con otras, además se evidencia que la presión laboral es un tema poco estudiado. El estudio de esta variable es de importancia, ya que usualmente en el estudio del estrés solo se consideran las

respuestas del individuo, dejando de lado los causantes; asimismo, en relación con la funcionalidad familiar, se consideró el enfoque de Olson con una ligera actualización realizada por el mismo autor, quien adicionó las dimensiones de comunicación y satisfacción familiar.

El estudio también fue de magnitud, ya que abarcó una problemática común de los docentes a nivel nacional, quienes sumaban alrededor de 600 mil profesionales, de los cuales el 68,4% laboraba en colegios públicos; en cuanto a Arequipa, la cantidad de docentes de colegios estatales ascendía a 14.400 maestros (León, 2018; La República, 2021), todos ellos se vieron afectados por los cambios introducidos debido a la pandemia, la cual supuso en muchos aspectos, el aumento del estrés (Cortés, 2021). Cabe resaltar que los conflictos laborales llegan a repercutir sobre la familia (Rodríguez y Nouvilas, 2007).

El estudio también fue de trascendencia, principalmente por dos motivos, uno de ellos es que en el presente se tiene una perspectiva lineal del proceso educativo, como tal se considera que la educación depende solo de las capacidades del docente y de los recursos que se presentan para tal fin, dejando de lado la problemática subyacente en relación a su vida familiar, aspecto que toma realce con los datos obtenidos. Otro de los motivos es que durante la pandemia se desarrollaron una serie de cambios drásticos en la forma de enseñanza e interacción docente-alumno, implicando el aumento de las presiones laborales, las que a su vez afectaron de forma significativa tanto en el desempeño docente como en su vida privada (interacción con amigos, familia, realización de actividades de ocio, entre otros). En este sentido, la evaluación de las variables pretendidas tanto de forma separada como relacionadas permitió tener conocimiento de la problemática y con ello viabilizar el desarrollo de medidas de contingencia o reforzamiento, a fin de mejorar la calidad de vida y desarrollo de los educandos.

La investigación también fue de impacto por su importancia teórica, ya que constituye un antecedente para el desarrollo de futuras investigaciones; asimismo, la información obtenida acerca de la relación entre presión laboral y funcionalidad familiar, supone un aporte a la teoría del conflicto trabajo-familia, específicamente al estudio del conflicto de tensión; de manera general también supone un aporte a la teoría sistémica de la familia, poniendo en conocimiento la implicancia del trabajo en el equilibrio familiar.

Por último, resaltamos que el estudio resultó factible, ya que se contaron con los recursos necesarios; respecto a los recursos humanos, se contó con dos investigadores y un asesor; en los recursos institucionales, se tuvo disposición de las aulas virtuales en las reuniones de los docentes; en los recursos de infraestructura, se tuvieron los materiales necesarios para poder acceder a internet, así como el software específico; en los recursos materiales se contó con material de escritorio, USB, entre otros y por último, se contó con los recursos económicos necesarios, siendo la investigación financiada en su totalidad por los investigadores.

5. LIMITACIONES DEL ESTUDIO

- Algunos docentes por falta de tiempo no pudieron participar.
- Debido a la pandemia no se pudo establecer un contacto directo, limitando la interacción con los evaluados.
- Se tuvo escasos de estudios similares que permitan una contrastación de los resultados más sustantiva.

6. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Presión Laboral: Aspecto del ambiente que actúa como estímulo y que presenta una naturaleza física, psicológica o de comportamiento (Travers & Cooper, 1997; Leka, Griffiths, & Cox, 2004).

Familia: Conjunto de individuos que convergen por un lazo de sangre y/o emocional, estas personas deben haber interactuado el tiempo suficiente para haber desarrollado patrones y tener historias que los justifiquen (Minuchin, Lee, & Simon, 1998).

Funcionalidad Familiar: Grado en que se promueve el desarrollo integral de los integrantes de la familia (Moreno y Chauta, 2012).

7. VARIABLES E INDICADORES

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Definición	Definición operacional	Dimensiones	Subescalas	Ítems	Escala
Presión Laboral	Aspecto del ambiente que actúa como estímulo y que presenta una naturaleza física, psicológica o de comportamiento (Travers & Cooper, 1997; Leka, Griffiths, & Cox, 2004).	Se evalúan aspectos del entorno laboral docente que suponen una demanda que supera sus recursos o les causa preocupación.	Presiones derivadas de la labor educativa	<ul style="list-style-type: none"> - Interacción docente - alumno - Dirección – estructura de la organización - Dificultades y obstáculos en el trabajo académico 	22, 23, 24, 26, 27, 29, 30, 33, 34, 35, 38, 39, 49, 52, 53, 54, 56, 58, 59, 60, 61, 63, 66, 67, 69, 70, 71, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84	Ordinal
			Presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula	<ul style="list-style-type: none"> - Aspectos emocionales entre profesores y alumnos - Evaluación del trabajo docente - Trabajo fuera del aula 	1, 3, 4, 5, 10, 11, 15, 16, 26, 28, 31, 32, 37, 40, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 50, 51, 55, 57, 72, 73, 74, 75.	
			Presiones originadas por la organización administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección y estructura de la organización - Falta de estatus y promoción docente 	2, 9, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 20, 21, 25, 48, 62, 64, 65, 67, 68	
			Presiones originadas por la flexibilidad con respecto a la tarea docente	-	6, 7, 8, 41	

Funcionalidad Familiar	Grado en que se promueve el desarrollo integral de los integrantes de la familia (Moreno y Chauta, 2012).	Evalúa la cercanía entre los integrantes de la familia y la manera en que se afrontan los problemas.	Cohesión	- Cohesión balanceada	1, 3, 4, 7, 9, 10, 13, 15, 16,	Ordinal
				- Desacoplado	19, 21, 22, 25, 27, 28, 31,	
				- Enredado	33, 34, 37, 39, 40	
			Flexibilidad	- Flexibilidad balanceada	2, 5, 6, 8, 11, 12, 14, 17,	
				- Rígida	18, 20, 23, 24, 26, 29, 30,	
	- Caótica	32, 35, 36, 38, 41, 42				
		Comunicación familiar	-	43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52		
		Satisfacción familiar	-	53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62		

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

1. Conflicto trabajo Familia

El conflicto trabajo-familia hace referencia al “conflicto entre roles”, en donde las funciones del ámbito laboral y familiar presentan incompatibilidad en alguna característica (Bellavia y Frone, 2005).

Este conflicto puede darse de tres formas, una de ellas es el conflicto en relación con el tiempo, el cual se da cuando el tiempo destinado a un rol interfiere en la participación de otro, un claro ejemplo es la presencia de horarios cambiantes o que impliquen una jornada larga. Una segunda forma de conflicto corresponde al originado por la tensión, en el que la presión que se da sobre un rol que desempeña el individuo le limita o impide satisfacer las demandas de otro rol, como ejemplo se tienen las altas demandas en el trabajo, desgaste físico y mental. Por último, se tiene el conflicto en relación al comportamiento, el cual se manifiesta cuando en un rol se requiere una conducta que es incompatible con la conducta propia de otro rol, como el realizar llamadas laborales en momentos de reunión familiar (Andrade y Landero, 2015).

En la presente investigación se optó por la teoría del conflicto trabajo – familia como sustento, ya que permite explicar como la presión laboral influye sobre la funcionalidad familiar.

2. Presión laboral

El concepto de presión laboral, a pesar de ser muy utilizado no presenta una precisión conceptual y operativa (Roe y Zijlstra, 2000). A lo largo del estudio de esta variable, se la ha equiparado con los estresores, se la ha definido como la percepción de riesgo de no

alcanzar el éxito, se ha considerado como una percepción de preocupación e incluso se la han confundido con el estrés.

Entre las definiciones que se han desarrollado en torno a este constructo se tienen:

- Travers y Cooper (1997): algo que se encuentra presente en el ambiente ya sea de carácter físico, psicológico o comportamental, el cual hace de estímulo.
- Crouter et al., (1999): manera en que los empleos, se caracterizan por plazos, demandas y un ritmo acelerado.
- Gaillard (2003): percepción de no tener la capacidad de manejar el trabajo lo cual puede generar tensión.
- Alles (2009): define la presión como competencia, considerándola como la facultad de trabajar con metas claras y constancia, a fin de alcanzar objetivos complejos o, para tomar decisiones que necesitan un compromiso y esfuerzo mayor a lo usual. También comprende, mantener un elevado grado de desempeño aun en situaciones exigentes y dinámicas, con interlocutores diversos que se suceden en cortos espacios de tiempo, a lo largo de jornadas prolongadas.
- Russell et al (2009): Intensidad de las demandas de trabajo, tanto físicas como mentales y el nivel de esfuerzo exigido.
- Weisinger y Pawliw (2015): Momento de alta demanda en el que las consecuencias o resultados importan, teniendo una valía equivalente a un factor de supervivencia o de éxito. Por ejemplo, si un sujeto no cumple con la actividad, este podría verse afectado negativamente, o fracasar.
- Linares y Maldonado (2020): nivel de preocupación poco saludable que está acompañado de ciertos síntomas psicológicos.

2.1. Presión, tensión, ansiedad o estrés

Como se observa en los párrafos anteriores, la definición de presión laboral no es del todo clara, pero se pueden distinguir ciertas particularidades como, el aludir a demandas que exigen el uso de una gran cantidad de recursos, tanto físicos como cognitivos y, a la preocupación en sí.

Al revisar la literatura de tensión, encontraremos que tanto las “demandas”(Kuper Marmot, 2003) como la “preocupación”(González et al., 1993) están presentes, por lo que se lo puede equiparar a la presión. En este aspecto, se debe resaltar que algunos autores comparan la ansiedad con la tensión, no obstante hacer uso de este término resulta erróneo ya que más allá de la preocupación, la ansiedad comprende la sensación de agitación, inquietud o nerviosismo (Rojo, 2017).

Respecto al estrés, desde la conceptualización dada por Selye, es entendido como una respuesta indeterminada e inevitable a cualquier demanda; se diferencia de la excitación emocional o la tensión nerviosa en que puede ocurrir aun cuando el sujeto se encuentra tranquilo (Fink, 2017).

2.2. Teoría de demandas y recursos laborales (DLR)

Para poder entender la implicancia de la presión laboral, es necesario explicar la teoría de demandas y recursos laborales, la cual abarca principalmente seis aspectos: flexibilidad, dos procesos, interacciones entre las demandas y recursos laborales, recursos personales, relaciones causales inversas y *job crafting* (Bakker y Demerouti, 2013).

A. Flexibilidad

En la teoría del DLR se considera que los diferentes entornos laborales presentan dos particularidades: demandas y recursos laborales.

Las demandas corresponden a características del trabajo que necesitan de un esfuerzo sostenido, implicando costes psicológicos y fisiológicos; en este aspecto, se podría decir que la demanda corresponde a la presión laboral en sí.

Por otra parte, los recursos laborales hacen referencia a los aspectos del trabajo que permiten reducir su exigencia y los costes psicológicos y fisiológicos; son determinante en el alcance de objetivos, fomentan el crecimiento personal, el aprendizaje y el desarrollo. Como ejemplo de recursos laborales se tienen los conocimientos del colaborador, sus habilidades sociales, etc.

B. Dos procesos

Las demandas y recursos laborales ocasionan dos procesos aparentemente independientes: un proceso de deterioro de la salud y un proceso motivacional.

De esta manera las demandas, usualmente constituyen predictores de variables que afectan de manera negativa en los sujetos como, problemas de salud, absentismo, etc. En cambio, los recursos laborales resultan predictores de aspectos positivos como una mayor motivación, satisfacción, etc.

C. Interacciones entre las demandas y recursos laborales

Los recursos y las demandas pueden interactuar e influir sobre el bienestar de dos maneras.

- Amortiguando el impacto de las demandas sobre diversos aspectos como, el desgaste, en tal sentido el sujeto al disponer de muchos recursos puede sobrellevar de mejor manera sus demandas laborales cotidianas.
- Cuando las demandas amplifican el impacto de los recursos laborales; mientras las demandas sean más elevadas. los recursos laborales tendrán mayor importancia e impacto.

D. Recursos personales

El modelo DLR también incluye los recursos personales, identificándolos como las autoevaluaciones positivas relacionadas a la resiliencia sobre la facultad de ejercer control e influencia en el entorno. Estas valoraciones logran predecir el alcance de metas, la motivación, el desempeño laboral y la satisfacción con la vida, ya que cuantos más recursos personales se tienen, los objetivos de los sujetos son más coherentes consigo mismos llevándolos a presentar una motivación intrínseca de lograrlos lo cual conlleva la experimentación de una mayor satisfacción y rendimiento.

E. Relaciones causales inversas

El burnout también puede tener un impacto negativo en las demandas laborales a lo largo del tiempo; una explicación a este efecto es que quienes padecen estrés ven reducidas sus facultades físicas o cognitivas, derivando en una mayor carga de trabajo.

Así también, se tienen relaciones causales inversas entre los recursos laborales y el bienestar psicológico de los colaboradores. Empleados motivados intrínsecamente para cumplir sus objetivos activarán o crearán recursos.

F. Job crafting

Las demandas y recursos también pueden ser determinadas por los colaboradores, a estas acciones se le conoce como *job crafting*, el cual puede darse a través de cuatro formas de comportamientos: aumento de recursos laborales estructurales, aumento de recursos laborales sociales, aumento de demandas laborales que suponen un reto y, disminución de las demandas que suponen un obstáculo.

2.3. Consecuencias de la presión laboral

Se tiene evidencia de que la presión laboral puede afectar en distintos aspectos de las personas como en el trabajo, la educación, la salud y la personalidad.

En cuanto al trabajo, se tiene evidencia de que una mayor presión laboral conlleva una disminución de la creatividad, específicamente en incubación de ideas; sin embargo, se ha hallado que cierto grado de desafío de la tarea supone un factor que alienta la productividad creativa (G. A. R. Martínez, 2013); de forma similar, también se ha encontrado que un aumento de la presión conlleva una disminución de la satisfacción laboral, implicando tanto sus factores extrínsecos (condiciones físicas, beneficios laborales, políticas administrativas, entre otros) como los intrínsecos (relaciones laborales, reconocimientos, independencia, desarrollo personal, entre otros) (Aguilar, 2019; Aguilar y Quispe, 2018; Álvarez, 2007; Apaza, 2019; Larico, 2019; Ramírez et al., 2018; Regalado, 2017). Por otra parte, también se ha encontrado que una mayor presión laboral puede incrementar el compromiso organizacional (Mejía, 2021), las habilidades gerenciales (Mell, 2019) y el desempeño profesional (Altamirano, 2021).

En cuanto a la educación, se ha encontrado en sujetos que estudian y trabajan, que un aumento de la presión laboral afecta de manera negativa en su desempeño académico (Ciccarelli, 2018).

Respecto a la salud, algunas investigaciones ponen de manifiesto, que, el trabajo de alta tensión constituye un factor de riesgo psicológico que influye en el control de la hipertensión arterial (Juárez, 2007), siendo los sujetos hipertensos no controlados quienes tienden a percibir una mayor tensión nerviosa (Peña et al., 2011). Asimismo, un aumento de la presión laboral también implicaría un mayor riesgo de una cardiopatía coronaria (Kuper y Marmot, 2003) y, un incremento de las dimensiones del estrés como son: cansancio emocional, despersonalización y, una disminución de la dimensión de realización personal (Manya, 2005).

Por último, respecto a la personalidad, se ha encontrado que la presión laboral se relaciona de manera directa con las dimensiones de neuroticismo y psicoticismo; y, asimismo, de manera inversa con la dimensión de extraversión (Manya, 2005).

2.4. Fuentes de presión laboral docente

Según Travers y Cooper (1997) serían 10 los factores o fuentes de presión laboral:

- La interacción docente/discente: implica la conducta real de los estudiantes y la presión originada al enfrentarse a ello e incluso, también involucra la falta de respaldo parental.
- La dirección/ estructura de la escuela: son presiones que se dan entre los miembros de la institución, la presencia de actitudes elitistas, ausencia de participación en la toma de decisiones y también en la consulta para optarlas.
- Tamaño del aula/ aglomeraciones: es la presión originada por la desmesurada cantidad de alumnos asignados y los escasos recursos para su atención ya sea en el tamaño del aula o la ausencia de asistentes.
- Cambios que se dan en la enseñanza: comprende las reorganizaciones en las exigencias y también implica la ausencia de recursos para lograrlas y el tiempo empleado.
- La evaluación del profesorado: comprende la valoración que realizan distintos individuos (padres de familia, asesores gubernamentales y psicopedagogos) sobre la labor docente; ante ello suele surgir la creencia de “no realizar un buen trabajo”
- Las preocupaciones directivas: estas presiones corresponden a las que se dan en los directores o supervisores e implica esencialmente el sentimiento de que los demás no entienden las presiones a las que se ven sometidos, posiblemente por una falta de comunicación; otra amenaza es el tener que dar reportes a agentes externos a la institución.

- La falta de estatus/ promoción: esta presión constituye una causa de abandono de la profesión; implica la percepción de un sueldo bajo, falta de estatus, falta de posibilidades de ascenso y decreciente opinión pública.
- La ausencia de suplentes y personal: entre los problemas más frecuentes se encuentra que debido a la ausencia de personal un maestro tenga que ocuparse de enseñar materias que no le competen e incluso de las que desconocen, así como también hacerse cargo de áreas administrativas ocupar otras funciones que no son de su competencia.
- La inseguridad laboral: comprende las amenazas a la estabilidad laboral debido a la posibilidad de cierre de un centro educativo, la fusión con otras instituciones o el cambio de escuelas.
- La ambigüedad de papel docente: se desconocen los objetivos del porqué de las evaluaciones o lo que se espera de las mismas.

2.5. Dimensiones de la presión laboral docente

Las fuentes de presión laboral descritas por Travers y Cooper (1997), en posteriores investigaciones fueron agrupadas en cuatro dimensiones (Aguilar, 2019; Aguilar y Quispe, 2018; Apaza, 2019; Larico, 2019; Regalado, 2017):

- Presiones derivadas de la labor educativa en el aula: comprende la cantidad de trabajo que tiene el docente respecto al salón donde imparte clases, los recursos con los que cuenta y las posibilidades que ofrece la infraestructura de la institución.
- Presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula: comprende las dificultades o limitaciones de interacción del docente con sus estudiantes, los padres de familia y compañeros de trabajo; la manera en que soluciona problemas y el empleo de tiempo extralaboral para desarrollar actividades.

- Presiones derivadas de la organización administrativa: comprende las dificultades y limitaciones del docente respecto a su interacción con la estructura orgánica de la institución y la falta de estatus y promoción laboral.
- Presiones derivadas de la flexibilidad con respecto a la tarea docente: comprende el remplazo de compañeros, el impartir materias que desconoce, el empleo de más horas de trabajo debido a la sustitución de funciones y la inseguridad laboral.

3. Funcionalidad familiar

La familia es un conjunto de individuos que convergen por un lazo de sangre y/o emocional; implicando una previa interacción por un tiempo suficiente para haber desarrollado patrones y tener historias que los justifiquen (Minuchin et al., 1998).

Una familia puede ser funcional o disfuncional, dependiendo del grado en que promueve el desarrollo integral de sus miembros (Moreno y Chauta, 2012).

Para que una familia funcione bien, esta, debe considerar los cambios en el desarrollo de sus integrantes, las demandas culturales y, acomodarse a las nuevas realidades. Por ejemplo en los cambios del desarrollo, cuando los hijos son pequeños se espera que los padres brinden protección y control, lo cual cambia en la adolescencia; asimismo, en cuanto a las demandas culturales, se espera que cada familia funcione dentro de la realidad de su cultura actual siendo los roles distintos a los de la pasado (Minuchin et al., 2021).

3.1. Funciones de la familia

La función de los padres gira entorno a la “nutrición relacional”, la cual es entendida como la conciencia de ser complejamente amados. Esta percepción, es el motor que rige el desarrollo de la personalidad y se encuentra constituido por cuatro componentes cuya privación parcial o total puede generar alteraciones de la personalidad y distintos trastornos psicopatológicos (Linares, 2012):

- Reconocimiento: aceptación de la existencia del otro, lo cual implica en cierto modo limitar la propia. Eje. “quiero que mi hijo sea como yo”
- Valoración: apreciación de las cualidades del otro, aunque difieran de las propias.
- Cariño y ternura: corresponde a sentimientos de entrega y disponibilidad ante el otro, por quien se haría cualquier cosa.
- Socialización: compromiso de los padres por garantizar la viabilidad social a de sus hijos, se da a través de la normatividad y la protección. La protección implica la defensa de los hijos ante las agresiones del entorno social, mientras con la normatividad se asegura que sean los hijos quienes respeten la sociedad.

3.2. Características de las familias saludables

Según diversos estudios transculturales, se ha determinado algunas características comunes de las familias funcionales, las cuales son (Gladding, 2019):

- Compromiso: implica permanecer leal a la familia tanto en eventos adversos como positivos; es la base para que los integrantes dediquen su tiempo y energía a actividades relacionadas con la familia. En parejas que no muestran compromiso, o este es ambivalente, es usual presentar dificultades para permanecer casados, siendo común la infidelidad.
- Aprecio: el compromiso se ve fortalecido por la expresión de aprecio. En familias funcionales los conyugues tienden a construir su autoestima mediante el amor mutuo y el respeto y los otros integrantes hacen lo mismo entre sí.
- Tiempo: implica el tener un tiempo de calidad juntos, en el que se comparten, sentimientos y pensamientos. En este proceso los miembros llegan a pensar de sí mismos como una unidad cohesiva.

- Patrones de comunicación eficaz: en las familias funcionales los miembros atienden los mensajes de los demás y recogen puntos sensibles y obvios; los mensajes son claros y congruentes; hay apoyo, comprensión y empatía. Cuando se trata de temas difíciles, los integrantes le dan una orientación positiva a la conversación, proceso que es conocido como “reparación”. Sin embargo, cuando existe conflicto, la solución se da mediante la discusión en vez de amortiguar, la comunicación positiva se ve sacrificada a fin de llegar a una resolución.
- Orientación religiosa/ espiritual: la participación en la religión se relaciona con un sentido de bienestar familiar, ya que las creencias y prácticas espirituales permiten a las familias ser resilientes y hacer frente a las adversidades, así como encontrar un sentido y principios morales para vivir. Además, cuando se comparte una fe en común, existe una mayor satisfacción a diferencia de aquellas familias divididas en estos temas.
- Optimismo ante las crisis: las familias funcionales muestran una respuesta diferente según el tipo de conflicto; ante un conflicto esperado se suelen utilizar estrategias de afrontamiento como la negociación, búsqueda de asesoramiento y el empleo de humor junto a la expresión de emociones. Ante eventos inesperados, suelen expresar emociones y brindarse apoyo. También pueden darse pérdidas ambiguas, como el estado vegetativo de un familiar, ante el cual se opta por reconocer y definir esta pérdida; se reconoce que no se tiene el control y se busca regular los recursos entorno a ello.
- Soporte: dado que las familias trabajan como sistemas, deben fomentar el desarrollo y habilidades de cada uno de sus miembros para poder ser fuertes. Este proceso se da de manera sistemática y a lo largo del periodo de vida familiar; no obstante, el estímulo es de suma importancia en ciertas etapas como: la edad

escolar, mientras el niño participa en el proceso educativo; en la adolescencia, cuando se afrontan los cambios físicos y los grupos; y en la juventud, cuando se da la mudanza y la búsqueda de la individualidad.

- Roles claros: en las familias funcionales, los roles son claros, apropiados son intercambiables y flexibles. Su determinación se da por factores como la edad, la cultura y la tradición.

3.3. Cibernética y funcionalidad

Cada familia es un sistema constituido por distintas partes o subsistemas (relaciones que se dan dentro de la familia) los cuales se influyen entre sí; de tal forma que, si ocurre un cambio en uno de los subsistemas, los demás también pueden verse comprometidos (Majkowski, 2010). Además, al ser un sistema viviente, se encuentra sujeta al tiempo presentando ciclos intermitentes de tranquilidad y agitación; se dan factores estresantes tanto esperados como inesperados los cuales influyen en la estructura y la funcionalidad de la familia, por lo que es casi imposible que esta funcione siempre de una manera saludable (Gladding, 2019).

Estos cambios pueden explicarse mejor a través de la cibernética, específicamente, a través de la *segunda cibernética*, introducida por Mayurama, en donde se plantea que los sistemas pueden llegar a la homeostasis a través de dos procesos (Linares, 2012):

- Morfofostasis: Es el procedimiento que conduce a la eliminación de las perturbaciones y la conservación del equilibrio previo amenazado.
- Morfogénesis: se amplifican las perturbaciones para generar un cambio y con él un equilibrio nuevo.

De esta manera, en aquellas familias que llevan al psicólogo a un niño con problemas conductuales para que lo “corrijan” se estaría ante el proceso de Morfofostasis, ya que se

busca eliminar el problema y mantener el equilibrio de la familia. En cambio, en una familia que adopta nuevos comportamientos frente a la conducta del niño, como establecer límites, se estaría ante un proceso de morfogénesis ya que se da un cambio en todo el sistema a fin de buscar un nuevo equilibrio.

3.4. Estructura y funcionamiento

En la familia se pueden identificar dos dimensiones fundamentales: la conyugalidad y la parentalidad, las cuales son independientes entre sí, se comportan de manera autónoma y se influyen de manera recíproca. La conyugalidad corresponde a la forma en que se relacionan las figuras parentales; mientras la parentalidad comprende la relación de los padres con los hijos. Ambas dimensiones siguen un círculo continuo que va de la armonía a la disarmonía y viceversa (de la conservación al deterioro en la parentalidad) (Linares, 2012).

Del cruce de estas dos dimensiones se generan cuatro cuadrantes que corresponden a las estructuras relacionales posibles (Linares, 2012). Dado que la estructura y el funcionamiento se encuentran relacionados, de cada tipo de estructura se genera cierto tipo de funcionamiento (Ortiz, 2008).

- **Funcionalidad:** es el cuadrante que corresponde a familias que presentan una parentalidad conservada y una conyugalidad en armonía; condiciones que favorecen la construcción de una personalidad madura y equilibrada.
- **Triangulación:** es el cuadrante que corresponde a familias con una conyugalidad en disarmonía y una parentalidad conservada. En estas familias, dado que las figuras parentales están en conflicto, estas buscan alianzas en los hijos, quienes de alguna u otra forma se inclinan hacia un bando. Bajo esta pauta se generan personalidades ansiosas.

- **Deprivación:** es el cuadrante que corresponde a familias con una conyugalidad armoniosa y una parentalidad deteriorada. Son familias cuyos padres se llevan bien, pero fracasan en el ejercicio de sus funciones parentales.

Una forma de deprivación es cuando se dan altos niveles de exigencia y una valorización no proporcional a los esfuerzos que provoca; estas características forjan una personalidad de alta autoexigencia que al verse inevitablemente frustrada se convierte en baja autoestima y culpabilidad.

Otra pauta se da cuando se combina el rechazo con la hiperprotección; los padres brindan un exceso de mimos a fin de acallar las demandas o neutralizar sus sentimientos de culpabilidad. Bajo esta pauta se forjan personalidades desconfiadas y con dificultades de adaptación social, ya que se les ha brindado poca normatividad.

- **Cotización:** es el cuadrante que corresponde a familias con una conyugalidad en disarmonía y una parentalidad deteriorada. En estas familias, se da una carencia profunda respecto a la nutrición relacional originando personalidades imprevisibles.

3.5. Teorías de la funcionalidad familiar

Se pueden identificar dos teorías principales sobre la funcionalidad familiar: la funcionalidad orientada a los resultados y, la funcionalidad orientada al proceso (Dai y Wang, 2015).

A. Funcionalidad familiar orientada a los resultados

En esta orientación se define la funcionalidad familiar según las particularidades de cada familia, las cuales son categorizadas en saludables y no saludables. Entre los

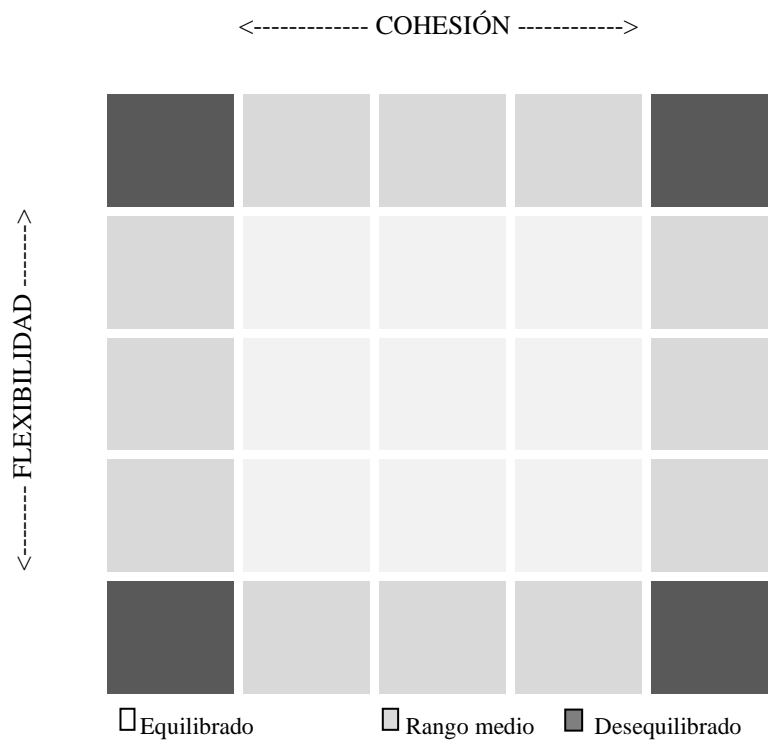
principales enfoques bajo esta orientación se encuentran el Modelo Circumplejo de Olson y la Teoría de Sistema de Beavers (Dai y Wang, 2015).

Modelo Circumplejo de Olson

Este modelo evalúa principalmente, la cohesión y la flexibilidad. De cuyo cruce se pueden identificar hasta 25 tipos de familia de los cuales las más balanceadas corresponden a las que se encuentran más próximas al centro. Las parejas y familias balanceadas tienden a ser más funcionales (felices y exitosos) que los que son desequilibrados, también presentan una comunicación más positiva y pueden modificar de forma más eficaz los niveles de cohesión y flexibilidad para poder hacer frente al estrés y los cambios que se dan en el desarrollo. Los otros aspectos que se evalúan son la comunicación y la satisfacción familiar (D. H. Olson et al., 2019).

Figura 1

Modelo Circumplejo de sistemas matrimoniales y familiares



Nota: adaptado de Olson et al., (2019)

La cohesión o unión corresponde al vínculo emocional que presentan los conyugues y los integrantes de la familia entre sí; en la cohesión se evalúa como los sistemas equilibran la separación con la unidad, esta valoración puede darse a través del estudio de variables específicas como los vínculos emocionales, los límites, las coaliciones, el tiempo, el espacio, la toma de decisiones, las preferencias y el ocio.

Las familias balanceadas en esta dimensión pueden regular la separación y la unión, teniendo como consecuencias integrantes que tienden a ser independientes, pero, que a su vez logran estar conectados con sus familias; asimismo, presentan una mejor comunicación y satisfacción respecto a las relaciones. Por otra parte, cuando se tiene un elevado nivel de cohesión (sistemas enredados), la cercanía emocional es excesiva y se tiene una muy poca independencia; por el contrario, cuando se tiene un nivel de cohesión muy bajo (sistemas disgregados), los miembros tienden a presentar un nivel elevado de independencia y un compromiso limitado con la familia.

En cuanto a la **flexibilidad**, esta corresponde a la posibilidad de cambio de liderazgo, de los roles establecidos y de las normas de relación; su evaluación se orienta a entender como los sistemas regulan su estabilidad frente a los cambios.

Tanto los niveles extremadamente altos (caóticos) como bajos (rígidos) de resultan problemáticos para los individuos y el desarrollo de relaciones si es que se da durante un periodo de tiempo prolongado.

Respecto a la **comunicación familiar**, esta es considerada como una dimensión facilitadora ya que permite a las familias o parejas modificar los niveles de cohesión y flexibilidad para poder afrontar de mejor manera las demandas situacionales o de desarrollo.

La comunicación es evaluada haciendo hincapié en las habilidades de escucha (empatía y escucha activa), de expresión (hablar por uno mismo y por los demás), autorrevelación (compartir sentimientos sobre uno mismo y acerca de la relación), seguimiento (permanecer en el tema), el respeto y la consideración.

Por último, se tiene **la satisfacción familiar**, la cual, si bien no constituye una dimensión en sí, es incluida en la evaluación de funcionalidad familiar. haciendo referencia a la satisfacción que se tiene acerca de las otras tres dimensiones.

Modelo Sistémico de Beavers

El modelo sistémico de Beavers comprende dos dimensiones: la competencia familiar y el estilo familiar (Beavers & Hampson, 2003; Drumm et al., 2000).

La dimensión de competencia familiar representa el eje horizontal y presenta niveles que van desde un funcionamiento severamente disfuncional (caótico) pasando por una rigidez extrema, patrones establecidos de sumisión y dominación hasta la igualdad y flexibilidad en las relaciones familiares.

El estilo familiar representa el eje vertical y varía desde muy centrípeto a muy centrífugo; las familias que puntúan en un extremo centrípeto comprometen el desarrollo de la autonomía de los niños; mientras las que puntúan en un extremo centrífugo expulsan a los niños de la seguridad de la familia de forma prematura.

De la convergencia de estos dos ejes se obtienen 9 tipos de familia: familias óptimas, familias adecuadas, familias centrípetas medias, familias centrífugas medias, familias mixtas medias, familias centrípetas limítrofes, familias centrífugas limítrofes, familias centrípetas con disfunciones graves, familias centrífugas con disfunciones graves.

B. Funcionalidad familiar orientada a los procesos

En este enfoque se considera que la salud física y psicológica del individuo se ve comprometida por el proceso de realización de varias funciones en la familia; una familia es más saludable mientras tenga mayor conocimiento de su proceso funcional. Entre los principales representantes de esta teoría encontramos el Modelo McMaster de Funcionamiento Familiar y el Modelo de Proceso Familiar de Skinner.

Modelo McMaster de Funcionamiento Familiar

Este modelo fue propuesto por Epstein en 1987 teniendo como núcleo principal el proceso del sistema familiar. Bajo esta teoría se considera que la función primordial de la familia es brindar las condiciones necesarias para que sus miembros se desarrollen en todos sus aspectos tanto biológicos, sociales como psicológicos (Dai y Wang, 2015; Epstein et al., 1978).

Para que la familia logre cumplir con sus funciones debe completar una serie de tareas las cuales pueden ser básicas, de desarrollo y de riesgo.

Las tareas básicas son de naturaleza instrumental y comprenden aspectos fundamentales como la alimentación y resguardo.

Las tareas de desarrollo implican cuestiones familiares que se originan en los procesos de crecimiento asociadas a las etapas individuales de cada miembro; estos procesos de crecimiento se pueden agrupar en dos conjuntos, los correspondientes al aspecto biológico (infancia, adolescencia, crisis de mediana edad y vejez) y, los asociados a las etapas familiares como el inicio de matrimonio, primer embarazo, nacimiento del primer hijo.

Las tareas de riesgo implican las crisis que se dan con la aparición de enfermedades, accidentes, pérdidas de ingresos, cambios de trabajo y mudanzas.

Las dimensiones que se consideran en esta teoría son la resolución de problemas, comunicación, roles (patrón de comportamiento establecido), capacidad de respuesta afectiva (grado de respuesta emocional a los estímulos), participación afectiva (grado de atención y preocupación de los miembros a las actividades) y control de la conducta.

Modelo de proceso Familiar de Harvey Skinner

Este modelo se encuentra constituido por siete constructos básicos: comunicación, expresión afectiva, intervención, valores y normas, control, desempeño de roles y cumplimiento de la tarea (Skinner et al., 2000).

Se plantea que el principal objetivo de la familia es el logro exitoso de una variedad de tareas básicas, cada una de estas supone una exigencia que requiere la organización de la familia para resolverla y con ello lograr sus principales objetivos como permitir el desarrollo continuo de todos sus miembros, proporcionar seguridad y cohesión de forma adecuada y no exagerada.

Para poder afrontar las tareas se requiere de un determinado proceso, el cual empieza por la identificación de la tarea o problema, seguidamente se da la exploración de soluciones, luego se implementan las soluciones seleccionadas y, por último, se realiza la evaluación de efectos.

En el afrontamiento exitoso de una tarea se ven implicados la diferenciación y el desempeño de varios roles. En el desempeño de los roles es necesario considerar tres operaciones diferentes, una de ellas es la asignación de determinadas actividades o funciones a cada integrante de la familia, la segunda operación es que exista un acuerdo o voluntad de los integrantes para cumplir con los roles encomendados, por último, la tercera operación corresponde a la ejecución de los comportamientos prescritos.

Un factor fundamental en el desempeño de los roles es la *comunicación*, ya que, si esta es clara, directa y precisa, viabiliza un entendimiento mutuo; en este proceso la *expresión de afecto* es de vital importancia puesto que puede facilitar o impedir la integración de los roles y algunos aspectos en la realización de tareas las cuales se ven dificultadas o viabilizadas por la *participación de los miembros*. El grado y calidad de interés entre los miembros de la familia corresponde a la *intervención*, la cual permite describir cinco tipos de participación afectiva: familia no involucrada, familia que expresa interés desprovisto de sentimientos, familia narcisista, familia enfática y, familia enredada.

El *control* (proceso mediante el cual los miembros se influyen dentro de una familia) permite identificar algunas características de la familia en su estilo de gestión como, si es consistente o inconsistente, si es constructiva o destructiva o, si es responsable o irresponsable; de la combinación de estos aspectos se da a pie a cuatro prototipos de estilos: rígido, flexible, lissez-faire y caótico.

Las *normas y valores* de la cultura en general y los antecedentes familiares influyen sobre cómo se establecen las tareas y como la familia procede para lograrlas. Los valores y las normas proporcionan el trasfondo en el que se deben de considerar los procesos. Se debe prestar importancia a si las normas familiares son coherentes con su entorno social más amplio, a si las reglas de la familia son explícitas o implícitas y si su alcance permite a los miembros determinar sus propias actitudes y comportamientos.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

1. Tipo, Método y Diseño de la Investigación

La presente investigación fue de tipo básica. Según Ñaupas et al.,(2018) este tipo de investigaciones solo permiten un aporte teórico, por lo que se orientan principalmente a profundizar en conocimientos que permitan tener un mayor entendimiento sobre un determinado fenómeno, sin realizar la contrastación con algún aspecto práctico.

También se tuvo un enfoque cuantitativo el cual se caracteriza por presentar una estructura determinada y estar organizado de forma secuencial; asimismo, por presentar una hipótesis, la cual es contrastada en base a la evaluación de datos obtenidos previamente, o descrita mediante un análisis numérico estadístico (Hernández y Mendoza, 2018).

Asimismo, se tuvo un diseño no experimental transversal. El diseño no experimental implica observar o analizar un determinado fenómeno sin realizar intervenciones o modificación alguna sobre este o en su entorno; en cuanto al carácter transversal, este indica que los sujetos solo serán evaluados en un momento (Hernández y Mendoza, 2018).

Además, se tuvo un alcance descriptivo correlacional; nivel que se caracteriza por pretender determinar la relación entre dos fenómenos, y a su vez, describir las características de los mismos (Hernández y Mendoza, 2018).

Cabe resaltar que se siguió una metodología hipotético-deductiva. Uno de los métodos más confiables para obtener conocimientos el cual sigue un proceso que empieza con la observación donde se identifica una determinada problemática, se continúa con el planteamiento de hipótesis, deducción y finalmente la contrastación (Bernal, 2016).

2. Población y muestra

La población estuvo conformada por docentes de una institución educativa estatal, siendo un total de 93.

Tabla 2

Descripción de la población

Nivel	Frecuencia
Secundaria	73
Primaria	16
Inicial - Jardín	4
Total	93

Siendo una población no muy grande, se decidió optar por una muestra censal no probabilística considerándola en su totalidad; no obstante, solo fueron considerados 70 docentes ya que 20 de ellos por motivos de falta de tiempo no dieron su autorización de participación, incumpliendo con uno de los criterios de inclusión y exclusión, los cuales se detallan a continuación:

Criterios de Inclusión

- Docentes del nivel inicial, primario y secundario
- Docentes que trabajan bajo la modalidad remota
- Docentes que hayan dado su autorización de participación
- Docentes que vivan en familia

Criterios de Exclusión

- Docentes que vivan solos
- Docentes que no hayan dado su consentimiento de participación
- Docentes que no trabajan bajo la modalidad remota
- Docentes que no hayan resuelto los dos cuestionarios

3. Instrumentos y técnicas

Se hizo uso de la técnica de encuesta, teniendo como instrumentos a dos cuestionarios:

INVENTARIO DE PRESIÓN LABORAL DOCENTE (PLD)

Nombre Original: Inventario de Presión Laboral Docente

Procedencia: España

Autor: Travers y Cooper (1997)

Nombre de adaptación: Inventario de Presión Laboral Docente (PLD)

Autor de adaptación usada: Regalado, 2017 - Perú

Forma de aplicación: individual o colectiva

Ámbito de aplicación: Entorno laboral docente

Duración: 20 - 30 min aproximadamente

Objetivo: Identificar los factores de presión laboral

Descripción: Es un cuestionario de tipo Likert constituido por 84 ítems, los cuales se encuentran distribuidos en cuatro dimensiones: presiones derivadas de la labor educativa, presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula, presiones originadas por la organización administrativa y flexibilidad con respecto a la tarea docente.

Para la calificación se debe sumar el puntaje bruto en relación a cada dimensión y compararlo con los varemos para poder interpretarlo.

Validez y confiabilidad: En la población peruana, encontramos dos estudios que corroboran las propiedades psicométricas de la escala PLD:

Álvarez (2007) obtuvo la confiabilidad a través del coeficiente Alfa de Cronbach encontrando valores de 0.96 para el factor I, 0.94 para el factor II, 0.91 para el factor III y, 0.81 para el factor IV; asimismo, para determinar la validez, hizo uso del análisis de ítems encontrando para el factor I correlaciones superiores a 0.47, en el factor II superiores a 0.40 y de igual forma en el factor III, por último, en el factor cuatro las correlaciones oscilaron entre 0.33 y 0.75, además en todos los factores se encontró un nivel elevado de ($p < .05$).

Regalado (2017) determino la validez de constructo a través del Análisis Factorial Confirmatorio hallando dos modelos alternativos, el modelo saturado y el modelo independiente confirmando la validez; asimismo se encontró un valor de 0.90 en la confiabilidad Alfa de Cronbach.

ESCALA DE COHESIÓN Y ADAPTABILIDAD FAMILIAR (FACES- IV)

Nombre original: The Family Adaptability and Cohesion Scale (FACES-IV)

Procedencia: Minnesota, EE.UU.

Autor: Olson (2011)

Nombre de adaptación: Escala de Cohesión y Adaptabilidad Familiar FACES IV

Autor de adaptación usada: Cueva, 2016 - Perú

Forma de aplicación: Individual y colectiva

Ámbito de aplicación: individuos mayores a los 12 años

Tiempo: entre 15 y 20 min

Objetivo: Evalúa la cohesión y flexibilidad familiar.

Descripción: Es un cuestionario de tipo Likert de 5 puntos constituido por 62 ítems, los cuales están distribuidos en 4 dimensiones con sus respectivas escalas:

- Cohesión: cohesión balanceada, desacoplado y enredado.
- Flexibilidad: flexibilidad balanceada, rígida y caótica.
- Comunicación familiar
- Satisfacción familiar

De estas, la cohesión y flexibilidad constituyen las dimensiones principales, mientras que la comunicación y satisfacción familiar, son dimensiones complementarias.

Para la calificación de las dimensiones de cohesión y flexibilidad, primero debe sumarse el puntaje bruto de cada subescala y convertirse a percentiles, seguidamente, se debe utilizar fórmulas para calcular el nivel de las dimensiones mencionadas; el puntaje obtenido debe interpretarse en razón a que, mientras más se aproxime al percentil 0 o al 100, será indicador de disfuncionalidad y mientras más cerca se encuentre al percentil 50, indicará funcionalidad.

Para las dimensiones complementarias de comunicación y satisfacción familiar, solo se debe sumar el puntaje bruto y convertirlo a percentiles, los cuales nos brindan como resultados cinco niveles: muy bajo, bajo, moderado, alto y muy alto. Un mayor nivel indicará funcionalidad y viceversa.

Cabe resaltar que, para poder obtener el puntaje de funcionalidad familiar general, solo se consideran las dimensiones principales de cohesión y flexibilidad, las cuales se entrecruzan de manera perpendicular. Cuando el puntaje cruzado este más alejado del centro, indicará mayor disfuncionalidad y mientras más se acerque al medio, indicará mayor funcionalidad.

Validez y confiabilidad: existen diversos estudios que demuestran la validez y confiabilidad del FACES IV en la población peruana, uno de los primeros fue el llevado a cabo por Goicochea y Narvaez (2011) quienes, en una muestra de adolescentes,

encontraron un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.880 y una validez de ítem test corregido promedio de 0.70.

Otro estudio fue el de Cueva (2016) quien realizó una validez de constructo mediante el método ítem test corregido hallando valores entre .222 y .638, también se realizó un análisis factorial confirmatorio encontrando valores de índice de ajuste entre .841 y .964; asimismo encontró un coeficiente Alfa de Cronbach de .880

Casallo (2020) también realizó una validez de constructo mediante el análisis factorial, halló correlación de ajuste aceptables con valores mayores a .90 y de igual forma en el error cuadrático $0 < RMSEA < .08$, también se realizó un análisis de ítems encontrando valores discriminativos que oscilan entre .831 y .848; asimismo encontró un coeficiente Alfa de Cronbach entre .619 y .823.

4. Procedimientos

- Se puso en contacto con las autoridades de la institución educativa por correo electrónico según el contacto que figuraba en su sitio web; brindando una breve explicación acerca de la temática de investigación, los objetivos, importancia y beneficios del estudio.
- Una vez tenida la aprobación, se solicitó una carta de presentación a la universidad formalizar la realización del estudio en la institución educativa
- Con apoyo del área de psicología de la institución, se coordinó el momento y la forma de aplicación.
- Llegado el momento de aplicación se envió un instructivo y el link del formulario en el que figuraban el consentimiento informado y los cuestionarios. Cabe resaltar que previamente los instrumentos fueron adaptados a este medio.

- Una vez obtenido el acceso, se puso en contacto (de forma virtual) con la población a evaluar, a quienes se les explicó acerca de todos los aspectos concernientes a la investigación y, asimismo, se les envió un formato de consentimiento informado.
- Al cumplir con el plazo de evaluación, los datos fueron organizados en una hoja de cálculo del software Excel 2021 y seguidamente fueron procesados a través del software SPSS 27 para realizar el análisis descriptivo e inferencial.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Tabla 3

Caracterización de la muestra

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	25	35.7%
	Femenino	45	64.3%
Edad	20 a 39 años	9	13.0%
	41 a 59 años	61	87.0%
Nivel de enseñanza	Inicial	4	5.7%
	Primaria	10	14.3%
	Secundaria	56	80.0%
Tipo de contrato	Contratado	25	35.7%
	Nombrado	45	64.3%
Remuneración	S/931 a S/1500	12	17.1%
	S/1501 a S/2500	34	48.6%
	S/2501 a S/3500	20	28.6%
	S/3501 a más	4	5.7%

En la tabla 3 se muestra la caracterización de la muestra, donde se observa que el 64.3% es del género femenino y el 35.7%, del género masculino. Respecto a la edad, el 87.1% tiene entre 41 y 50 años, el 11.4% entre 31 y 40 años y el 1.4% entre 20 y 30 años. En el nivel de enseñanza, el 80% imparte clases en el nivel secundario, el 14.3% en el nivel primario y el 5.7% en el nivel inicial. En el tipo de contrato, se observa que el 64.3% es nombrado y el 35.7% contratado. Por último, en la remuneración se puede observar que el 48.6% gana entre S/1501 y S/2500 soles, el 28.6% entre S/2501 a S/3500, el 17.1% entre S/931 y S/1500 soles y solo el 5.7% de S/3501 a más.

Tabla 4*Nivel de presión laboral*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	3	4.3%
Bajo	11	15.7%
Regular	25	35.7%
Alto	27	38.6%
Muy alto	4	5.7%
Total	70	100.0%

En la tabla 4 se muestra el nivel de presión laboral en general, de los docentes evaluados, en donde se observa que el 38.6%, representando la mayoría, presenta un nivel alto, seguido del 35.7% con un nivel regular, por el 15.7% con un nivel bajo, por el 5.7% con un nivel muy alto y por el 4.3% con un nivel muy bajo.

Tabla 5*Nivel de las dimensiones de presión laboral*

Dimensiones	Muy bajo		Bajo		Regular		Alto		Muy alto	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Presiones derivadas de la labor educativa	3	4.3	10	14.3	22	31.4	28	40.0	7	10.0
Presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula	6	8.6	14	20.0	28	40.0	19	27.1	3	4.3
Presiones originadas por la organización administrativa	2	2.9	9	12.9	20	28.6	31	44.3	8	11.4
Presiones originadas por la flexibilidad de la tarea docente	8	11.4	15	21.4	20	28.6	21	30.0	6	8.6

En la tabla 5 se muestra el nivel de las dimensiones de presión laboral alcanzado por los docentes, en donde se tiene que la mayor parte tuvo un nivel alto en la dimensión “Presiones derivadas de la labor educativa” (40%), un nivel regular en “Presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula” (40%), un nivel alto en “Presiones originadas por la organización administrativa” (44.3%) y un nivel alto en “presiones originadas por la flexibilidad de la tarea docente” (30%). Asimismo, se observa que “Presiones originadas por la organización administrativa” es la dimensión en la que la mayoría de docentes presentó un nivel alto y muy alto y “Presiones originadas por la flexibilidad de la tarea docente” la dimensión en donde la mayoría presentó un nivel muy bajo y bajo.

Tabla 6*Tipos de Funcionalidad Familiar*

	F	%
Balanceado	43	61.4%
Rango intermedio	27	38.6%
No balanceado	0	0%

En la tabla 6 se muestra la funcionalidad familiar de los docentes, en donde se observa que el 61.4%, representando la mayoría, presenta una funcionalidad balanceada seguido por el 38.6% con un rango intermedio.

Tabla 7*Nivel de la dimensión flexibilidad*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Rígido	0	0%
Algo flexible	0	0%
Flexible	32	52.9%
Muy flexible	37	45.7%
Caótico	1	1.4%
Total	70	100.0%

En la tabla 7 se muestra el nivel de la dimensión flexibilidad, en donde se observa que el 52.9%, representando la mayoría, presenta un nivel muy flexible, seguido por el 45.7% con un nivel flexible y por el 1.4% con un nivel caótico.

Tabla 8*Nivel de la dimensión cohesión*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Desacoplado	0	0%
Algo conectado	0	0%
Conectado	8	11.4%
Muy conectado	36	51.4%
Enredado	26	37.1%
Total	70	100.0%

En la tabla 8 se muestra el nivel de la dimensión cohesión, en donde se observa que el 51.4%, representando la mayoría, presenta un nivel muy conectado, seguido por el 37.1% con un nivel enredado y por el 11.4% con un nivel conectado.

Tabla 9*Nivel de la dimensión satisfacción familiar*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	10	14.3%
Bajo	22	31.4%
Moderado	18	25.7%
Alto	17	24.3%
Muy alto	3	4.3%
Total	70	100.0%

En la tabla 9 se muestra el nivel de la dimensión satisfacción familiar, en donde se observa que el 31.4%, representando la mayoría, presenta un nivel bajo, seguido por el 25.7% con un nivel moderado, por el 24.3% con un nivel alto, por el 14.3% con un nivel bajo y por el 4.3% con un nivel muy alto.

Tabla 10*Nivel de la dimensión comunicación familiar*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	3	4.3%
Bajo	21	30.0%
Moderado	26	37.1%
Alto	20	28.6%
Muy alto	0	0%
Total	70	100,0%

En la tabla 10 se muestra el nivel de la dimensión comunicación familiar, en donde se observa que el 37.1%, representando la mayoría, presenta un nivel moderado, seguido por el 30% con un nivel bajo, por el 28.6% con un nivel alto y por el 4.3% con un nivel muy bajo.

Tabla 11*Nivel de presión laboral en relación con los datos sociodemográficos*

		Nivel de presión laboral									
		Muy bajo		Bajo		Regular		Alto		Muy alto	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Edad	20 a 39 años	0	0.0%	1	11.0%	4	44.0%	4	44.0%	0	0.0%
	40 a 59 años	3	4.9%	10	16.4%	21	34.4%	23	37.7%	4	6.6%
Género	Masculino	1	4.0%	2	8.0%	7	28.0%	12	48.0%	3	12.0%
	Femenino	2	4.4%	9	20.0%	18	40.0%	15	33.3%	1	2.2%
Nivel de enseñanza	Inicial	1	25.0%	0	0.0%	1	25.0%	1	25.0%	1	25.0%
	Primaria	0	0.0%	3	30.0%	3	30.0%	2	20.0%	2	20.0%
	Secundaria	2	3.6%	8	14.3%	21	37.5%	24	42.9%	1	1.8%
Tipo de contrato	Contratado	1	4.0%	2	8.0%	10	40.0%	12	48.0%	0	0.0%
	Nombrado	2	4.4%	9	20.0%	15	33.3%	15	33.3%	4	8.9%
Remuneración	S/931 a S/1500	0	0.0%	1	8.3%	3	25.0%	7	58.3%	1	8.3%
	S/1501 a S/2500	3	8.8%	6	17.6%	12	35.3%	12	35.3%	1	2.9%
	S/2501 a S/3500	0	0.0%	3	15.0%	7	35.0%	8	40.0%	2	10.0%
	S/3501 a más	0	0.0%	1	25.0%	3	75.0%	0	0.0%	0	0.0%

En la tabla 11 se muestra el nivel de presión laboral en relación con los datos sociodemográficos.

En edad se observa que en el grupo de 20 a 39 años el 44% presentó un nivel regular, el 44% un nivel alto y el 11% un nivel bajo; mientras en el grupo de 40 a 60 años el 37.7% presentó un nivel alto, el 34.4% un nivel regular, el 16.4% un nivel bajo, el 6.6% un nivel muy alto y el 4.9% un nivel muy bajo. En el género, el 48% de varones presentó un nivel alto, el 28% un nivel regular, el 12% un nivel muy alto, el 8% un nivel bajo y el 4% un

nivel muy bajo; mientras en las mujeres, el 40% presentó un nivel regular, el 33.3% un nivel alto, el 20% un nivel bajo, el 4.4% un nivel muy bajo y el 2.2% un nivel muy alto. En el nivel de enseñanza, en cuanto inicial se observa que los niveles muy alto, alto, regular y muy bajo presentaron un 25% de incidencia respectivamente; en el nivel primario el 30% tuvo un nivel bajo, el 30% un nivel regular, el 20% un nivel alto y el 20% un nivel muy alto; respecto al nivel secundario el 42.9% presentó un nivel alto, el 37.5% un nivel regular, el 14.3% un nivel bajo, el 3.6% un nivel muy bajo y el 1.8% un nivel muy alto. En el tipo de contrato, se observa que el 48% de los contratados tuvo un nivel alto, el 40% un nivel regular, el 8% un nivel bajo y el 4% un nivel muy bajo; mientras en los nombrados, el 33.3% tuvo un nivel alto, el 33.3% un nivel regular, el 20% un nivel bajo, el 8.9% un nivel muy alto y el 4.4% un nivel muy bajo. En cuanto a la remuneración, se observa que del grupo que gana entre 931 a 1500 soles el 58.3% presenta un nivel alto, el 25% un nivel regular, el 8.3% un nivel bajo y el 8.3% un nivel muy alto; en el grupo que gana entre 1501 a 2500 el 35.3% presenta un nivel alto, el 35.3% un nivel regular, el 17.6% un nivel bajo, el 8.7% un nivel muy bajo y el 2.9% un nivel muy alto; en el grupo de 2501 a 3500, el 40% tuvo un nivel alto, el 35% un nivel regular, el 15% un nivel bajo y el 10% un nivel muy alto; por último se observa en el grupo que gana más de 3500 soles que, el 75% presenta un nivel regular y el 25% un nivel bajo.

Tabla 12*Funcionalidad familiar en relación con los datos sociodemográficos*

		Funcionalidad familiar					
		Balanceada		Rango intermedio		No balanceado	
		F	%	F	%	F	%
Edad	20 a 39 años	6	67.0%	3	33.0%	0	0.0%
	41 a 59 años	37	60.7%	24	39.3%	0	0.0%
Género	Masculino	16	64.0%	9	36.0%	0	0.0%
	Femenino	27	60.0%	18	40.0%	0	0.0%
Nivel de enseñanza	Inicial	4	100.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Primaria	8	80.0%	2	20.0%	0	0.0%
	Secundaria	31	55.4%	25	44.6%	0	0.0%
Tipo de contrato	Contratado	16	64.0%	9	36.0%	0	0.0%
	Nombrado	27	60.0%	18	40.0%	0	0.0%
Remuneración	S/931 a S/1500	6	50.0%	6	50.0%	0	0.0%
	S/1501 a S/2500	23	67.6%	11	32.4%	0	0.0%
	S/2501 a S/3500	11	55.0%	9	45.0%	8	0.0%
	S/3501 a más	3	75.0%	1	25.0%	0	0.0%

En la tabla 12 se muestra la funcionalidad familiar en relación a los datos sociodemográficos.

En edad se observa que en el grupo de 20 a 39 años el 67% presenta un nivel balanceado y el 33% un rango intermedio; en el grupo de 41 a 60 años el 60.7% presentó un nivel balanceado y el 39.3% un rango intermedio. En el género, el 64% de varones presentó un nivel balanceado y el 36% un rango intermedio; en cuanto a las mujeres, el 60.0% presentó un nivel balanceado y el 40% rango intermedio. En el nivel de enseñanza, el 100% de quienes impartía clases en el nivel inicial tuvieron un nivel balanceado; en el nivel primario el 80% presentó un nivel balanceado y el 20% un rango intermedio; en el

nivel secundario el 55.4% presentó un nivel balanceado y el 44.6% un rango intermedio. En el tipo de contrato, se observa que el 64% de los contratados tuvo un nivel muy balanceado y el 36% un rango intermedio; asimismo, en quienes estaban nombrados, el 60% tuvo un nivel balanceado y el 40% un rango intermedio. En cuanto a la remuneración, se observa que del grupo que gana entre 931 a 1500 soles el 50% presento un nivel balanceado y el otro 50% un rango intermedio; en el grupo que gana entre S/1501 a S/2500 el 67.6% presento un nivel balanceado y el 32.4% un rango intermedio; en el grupo que gana ente S/2501 a S/3500, el 55% tuvo un nivel balanceado y el 45% un rango intermedio; por último se observa en el grupo que gana más de S/3500 que, el 75% presenta un nivel balanceado y el 25% un rango intermedio.

Tabla 13*Prueba de normalidad*

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Presión laboral	.107	70	.045
Flexibilidad respecto a la tarea docente	.087	70	.200*
Organización administrativa	.104	70	.058
Vida cotidiana en el aula	.127	70	.007
Labor educativa	.089	70	.200*
Funcionalidad familiar	.109	70	.040
Ratio Cohesión	.088	70	.200*
Ratio Flexibilidad	.090	70	.200*
Satisfacción familiar	.128	70	.006
Comunicación familiar	.119	70	.016

En la tabla 13 se muestra los resultados de la prueba de normalidad, en la que se empleó la prueba de Kolmogórov-Smirnov ya que esta es sugerida para muestras mayores a los 50 sujetos (Mishra et al., 2019). Según la teoría, un valor menor a 0.05 corresponde a una distribución no paramétrica y un valor mayor a una distribución paramétrica. En este aspecto para poder elegir una prueba paramétrica debe cumplirse que todos los valores sean mayores a 0.05.

Como se observa, los valores de significancia hallados varían de 0.007 a 0.200 lo cual indica que se tienen valores paramétricos y no paramétricos. Por lo que de manera general, podemos inferir que estamos ante una distribución no paramétrica y en tal sentido se empleará la prueba no paramétrica rho de Spearman.

Tabla 14*Normas de interpretación para las correlaciones*

Coefficiente de correlación	Interpretación
-1	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
0.10	Correlación positiva muy débil
0.25	Correlación positiva débil
0.50	Correlación positiva media
0.75	Correlación positiva considerable
0.90	Correlación positiva muy fuerte
1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Adaptado de Hernández y Mendoza (2018)

Tabla 15*Relación entre las dimensiones de presión laboral y funcionalidad familiar*

		Funcionalidad familiar	
Dimensiones de la presión laboral	Flexibilidad respecto a	Coefficiente de correlación ρ	-.588
	la tarea docente	Sig. (bilateral)	.000
		N	70
	Organización	Coefficiente de correlación ρ	-.786
	administrativa	Sig. (bilateral)	.000
		N	70
	Vida cotidiana en el	Coefficiente de correlación ρ	-.799
	aula	Sig. (bilateral)	.000
		N	70
	Labor educativa en el	Coefficiente de correlación ρ	-.824
	aula	Sig. (bilateral)	.000
		N	70

En la tabla 15 se muestra la relación entre las dimensiones de presión laboral y la funcionalidad familiar. En donde se observa para todos los elementos analizados un valor $p < 0.05$ indicando una relación significativa.

Asimismo, en la relación entre la presión laboral derivada de la flexibilidad respecto a la tarea docente y la funcionalidad familiar se tiene un coeficiente de correlación $\rho = -0.588$ lo cual indica una correlación negativa media. En la relación entre presión derivada de la organización administrativa y funcionalidad familiar se tiene un coeficiente de correlación $\rho = -0.786$ indicando una correlación negativa considerable. En la relación entre presión derivada de la vida cotidiana y la funcionalidad familiar se tiene un coeficiente de correlación $\rho = -0.799$ indicando una correlación negativa considerable. Por último, en la relación entre la presión laboral derivada de la labor educativa y la funcionalidad familiar se tiene un coeficiente de correlación $\rho = -0.824$ indicando una correlación negativa considerable.

Tabla 16*Relación entre la presión laboral y la funcionalidad familiar*

		Funcionalidad familiar
	Coeficiente de correlación <i>rho</i>	-.879
Presión laboral	Sig. (bilateral)	.000
	N	70

En la tabla 16 se muestra la relación entre la presión laboral y la funcionalidad familiar. En donde se observa un valor de significancia de 0.000 ($p < 0.05$) lo cual indica una relación significativa. Asimismo, se tiene un coeficiente de correlación $rho = -0.879$ lo cual indica una correlación negativa considerable.

DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la presión laboral y la funcionalidad familiar en docentes de colegio estatal, y así también describir como estas variables se manifestaban en esta población.

Se tuvo una muestra constituida por 70 docentes de los cuales la mayoría eran mujeres (64.3%), tenían una edad comprendida entre los 42 y 59 años (87.1%), enseñaban en el nivel secundario (80%), eran nombrados (64.3%) y percibían una remuneración entre S/1501 a S/2500 (48.6%).

En cuanto a la variable de presión laboral se encontró que, más de la mitad de los docentes presentaban niveles que iban de regular a muy alto (80%), resultados que guardan cierta relación con otras investigaciones como la de Regalado (2017) quien encontró en un 55.4% de docentes universitarios niveles entre regular y muy alto; y con las investigaciones de Aguilar (2019) y la de Apaza (2014) quienes encontraron un nivel medio de presión laboral en un 50% de docentes de colegio. Asimismo, también encontramos estudios con resultados diferentes como el de Larico (2019) quien halló niveles de regular a bajo en un 75% de docentes de institutos superiores; o la investigación de Aguilar y Quispe (2018) quienes encontraron ausencia de presión laboral en un 96.8% de docentes de colegio.

Además, en las dimensiones de presión laboral, en el presente estudio resalta la dimensión “Presiones originadas por la organización administrativa” por presentar mayor cantidad de docentes con un nivel de alto a muy alto (55.7%) y también la dimensión “Presiones originadas por la flexibilidad de la tarea docente” en donde la mayor cantidad presentó un nivel entre muy bajo y bajo (32.8%) a diferencia de las otras dimensiones. En otros estudios también se han encontrado mayor incidencia en niveles bajos en la dimensión presiones originadas por la flexibilidad de la tarea docente (Aguilar, 2019;

Larico, 2019); no obstante, respecto a la dimensión que presenta niveles altos vemos hallazgos muy dispersos (Aguilar, 2019; Larico, 2019; Regalado, 2017; Apaza, 2014).

Asimismo, en cuanto al nivel de presión laboral según los datos sociodemográficos, se pudo encontrar que hay una mayor incidencia entre el nivel regular y el nivel muy alto, en quienes tienen de 20 a 39 años, son del género masculino, imparten enseñanza en el nivel secundario, son contratados y perciben un sueldo de S/931 a S/1500 soles. Estos datos no pudieron ser comparados con otros estudios ya que se carece de dicha información.

Como se observa, en cuanto a los niveles de presión laboral se tienen resultados muy variados, lo cual podría explicarse en la diferencia de las poblaciones ya que cada institución suele presentar sus propias características. Respecto a la incidencia en la dimensión “presiones derivadas de la flexibilidad docente” puede entenderse que el remplazo de funciones no es un aspecto que se suele dar con frecuencia en las instituciones educativas estatales por lo que no supone un aspecto de presión laboral; aun así, son pocos los estudios con estos hallazgos, requiriendo de mayor información para corroborarlo. En cuanto a los datos sociodemográficos un mayor nivel de presión laboral en poblaciones más jóvenes es entendible ya que también son los que se encuentran contratados y no presentan seguridad laboral; de forma similar en cuanto a los que enseñan en el nivel secundario ya que esta población es caracterizada por presentar en mayor incidencia, conductas desadaptativas (Valenzuela et al., 2013) y en cuanto al salario, se puede entender que un menor ingreso conlleva una menor percepción de valoración y falta de status (Travers & Cooper, 1997).

Por otra parte, respecto a la funcionalidad familiar, se obtuvo que la mayor parte de docentes presentaba una familia balanceada (61.4%), seguido de quienes presentaban una familia con un rango intermedio (38.6%). Estas puntuaciones se ven confirmadas con el

nivel de la dimensión satisfacción familiar, en donde se encontró que si bien predomina el nivel bajo (31.4%), el nivel moderado, alto y muy alto en conjunto superan el 50%, de forma similar en comunicación familiar en donde los niveles moderado y alto superan el 50%. Asimismo, en cuanto a la funcionalidad familiar según los datos sociodemográficos, se encontró que hay una mayor incidencia en el nivel balanceado, en quienes tienen una edad entre 20 a 39 años, son del género masculino, imparten clases en inicial, son contratados y en quienes perciben una remuneración mayor a los S/3500 soles.

Al contrastar esta información con otras investigaciones, encontramos cierta similitud con algunos estudios y diferencias con otros, como el de Téllez (2020) quien en un 72.5% de docentes de colegios estatales y particulares encontró un nivel de clima social familiar adecuado; o el estudio de Oyola (2017) quien en un 65% de docentes de primaria halló un nivel de clima social familiar excelente; en cambio, se halló diferencias respecto a la investigación de Soto (2021) que encontró en un 53.3% de docentes de primaria un nivel de clima social familiar poco adecuado. Cabe resaltar que no se encontraron investigaciones que comparen la funcionalidad familiar docente con sus datos sociodemográficos.

Esta diferencia hallada en los estudios de funcionalidad familiar, al igual que en la variable de presión laboral, puede explicarse en que fueron realizadas en distintas instituciones, teniendo cada una sus propias particularidades; también se debe resaltar que en estas investigaciones se han empleado otro instrumento como es, la Escala de Clima Social Familiar de Moss la cual emplea otras dimensiones a pesar de también evaluar funcionalidad familiar (Dai & Wang, 2015). En cuanto a la funcionalidad según los datos sociodemográficos, podemos resaltar el hallazgo de que quienes perciben un mayor salario son quienes presentan mayor incidencia en familias balanceadas ya que en la

literatura, se señala que la pobreza constituye un potencial factor de riesgo de la disfuncionalidad familiar (Banovcinova et al., 2018).

Por último, en cuanto a la correlación entre presión laboral y funcionalidad familiar, se pudo determinar que esta era significativa y negativa de grado considerable ($p=.000$; $rho = -.879$) y de forma similar entre las dimensiones, siendo de un grado mayor entre la dimensión de labor Educativa y la funcionalidad familiar.

Si bien, no se han encontrado otras investigaciones con las mismas variables, vemos que en varios estudios se encuentra relación inversa entre familias funcionales con, la flexibilidad laboral (Jiménez y Peñata, 2022), el estrés (Soto, 2021) y el burnout (Chucho, 2020; Gómez et al., 2015; Sifuentes, 2019), así como una relación positiva con la satisfacción laboral (Oyola, 2017).

Estos datos, junto a lo encontrado corrobora la teoría del Conflicto Trabajo-Familia en la cual se señala que las presiones del ámbito laboral y familiar son mutuamente incompatibles en alguna característica (Bellavia y Frone, 2005, pág. 115), de esta manera se explica que los problemas o limitaciones en el trabajo influyen sobre la funcionalidad familiar. Además, según lo hallado en el presente estudio, podríamos indicar que existe una mayor implicancia entre las presiones derivadas de la labor educativa en el aula y la funcionalidad familiar; recordemos que esta dimensión comprende la cantidad de trabajo y los recursos con que se dispone, la cual al presentarse de manera desequilibrada podría generar un serio desgaste en el docente e inhabilitar el rol que cumple dentro de su familia tal como lo indica Andrade y Landero (2015); no obstante, esta inferencia resulta significativa solo para la población adecuada, ya que se requiere del contraste con otras investigaciones que se hayan realizado con poblaciones más grandes.

CONCLUSIONES

PRIMERA: La mayor parte de los docentes evaluados presentó un nivel alto de presión laboral y de manera similar en las dimensiones “presiones derivadas de la labor educativa”, “presiones originadas por la organización administrativa” y “presiones originadas por la flexibilidad de la tarea docente”, mientras en la dimensión “presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula” la mayor cantidad de docentes, obtuvo un nivel regular.

SEGUNDA: La mayor parte de los docentes evaluados presenta una familia con una funcionalidad balanceada; en cuanto a sus dimensiones, en “flexibilidad” tuvieron un nivel flexible y en “cohesión” un nivel muy conectado; asimismo, la mayor cantidad presentó un nivel bajo de satisfacción familiar y un nivel moderado de comunicación familiar.

TERCERA: En el nivel de presión laboral según los datos sociodemográficos, se encontró que la mayor parte del grupo de 20 a 39 años y de 40 a 60 años presentaban un nivel alto. En cuanto al género, la mayor cantidad de varones y mujeres presentó un nivel alto y regular respectivamente. En relación al nivel de enseñanza, la mayor cantidad de quienes enseñaban en inicial, primaria y secundaria, obtuvieron un nivel muy alto, regular y alto respectivamente. Respecto al tipo de contrato la mayor parte de nombrados y contratados tuvo un nivel alto. Por último, en cuanto a la remuneración, se encontró que la mayor cantidad de los grupos que ganaban entre S/931 a S/1500, entre S/1501 a S/2500 y entre S/2501 a S/3500 tuvieron un nivel alto mientras la mayor parte del grupo que ganaba más de S/3500 tuvo un nivel regular.

- CUARTA:** Se encontró que la mayor parte de todos los grupos de los datos sociodemográficos como son, edad, género, nivel de enseñanza, tipo de contrato y remuneración, presentan un nivel balanceado de funcionalidad familiar.
- QUINTA:** Se determinó que las presiones derivadas de, la flexibilidad respecto a la tarea docente, de la organización administrativa, de la vida cotidiana en el aula y de la labor educativa, se relacionan de manera significativa e inversa con la funcionalidad familiar. Es decir que ante un aumento en cualquiera de estas dimensiones es muy posible que se dé una disminución de la funcionalidad familiar
- SEXTA:** Se encontró que la presión laboral y la funcionalidad familiar presentan una correlación significativa y negativa ($p < 0.05$; $\rho = -0.879$), lo cual indica que, ante una mayor presión laboral, es muy posible que se dé una disminución de la funcionalidad familiar.

SUGERENCIAS

PRIMERA: Dado que la presión originada por la organización administrativa es percibida con mayor intensidad por los docentes, se sugiere realizar un programa de reconocimiento hacia los docentes en base a sus logros y objetivos alcanzados, a fin de que puedan incentivar su crecimiento profesional; asimismo, también se sugiere una evaluación específica de los procesos administrativos a fin de reducirlos y mejorar la percepción sobre esta dimensión.

SEGUNDA: En función a la presencia de un porcentaje considerable de docentes con un nivel muy flexible y muy conectado respecto a la funcionabilidad familiar, se recomienda incentivar en los docentes, espacios de desarrollo individual y fomentar la independencia de sus integrantes, asimismo brindar talleres sobre la importancia de los roles y las normas en el hogar.

TERCERA: En posteriores investigaciones, se sugiere continuar con la línea de investigación respecto a la relación de presión laboral y funcionabilidad familiar considerando una población más significativa, a fin de poder inferir sobre la realidad docente en la región.

CUARTA: Desarrollar una versión más corta de los instrumentos utilizados a fin de evitar la fatiga en los participantes evitando sesgos en la evaluación.

QUINTA: Promover en los psicólogos educativos, la importancia sobre la salud mental de los docentes y la enseñanza de estrategias para afrontar conflictos en sus primeros círculos sociales, como es la familia.

REFERENCIAS

- Aguilar Blancas, M. A. (2019). Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018 [Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2978>
- Aguilar Calcina, W. G., & Quispe Arpita, G. N. (2018). Presión laboral y satisfacción laboral en los profesores de instituciones educativas del nivel primario-sandia 2017. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32901>
- Alles, M. (2009). Diccionario de competencias. La Trilogía: Las 60 competencias más utilizadas. Granica.
- Altamirano Tapia, K. K. (2021). Presión laboral y desempeño de los trabajadores durante la emergencia sanitaria COVID-19. Hospital de apoyo San Javier de Bellavista, Jaén. 2020 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59458>
- Álvarez Flores, D. (2007). Satisfacción y fuentes de presión laboral en docentes universitarios de Lima metropolitana. Persona, 010, Art. 010. <https://doi.org/10.26439/persona2007.n010.913>
- Andrade, L. G., & Landero, R. (2015). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. Revista de Psicología Universidad de Antioquia, 7(1), Art. 1.
- Apaza, I. (2019). Análisis de fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018 [Tesis de doctorado, Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3163>
- Apaza Nina, M. R. (2014). Fuentes de presión laboral en profesores del Colegio Religioso Eduardo francisco Forga de la ciudad de Arequipa—2014 [Tesis de licenciatura,

<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/605>

Arias Gallegos, W. L., Ceballos Canaza, K. D., Román Gallardo, A., Maquera Fernández, C., & Sota Velásquez, A. (2018). Impacto de la familia en el trabajo: Un estudio predictivo de trabajadores de una universidad privada de Arequipa. *Perspectiva de Familia*, 3, 45-78. <https://doi.org/10.36901/pf.v3i0.177>

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115. <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>

Banovcinova, A., Mydlikova, E., & Vodicková, M. (2018). Parenting in low-income families from the perspective of social work. *SHS Web of Conferences*, 40, 03010. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20184003010>

Beavers, W. R., & Hampson, R. B. (2003). Measuring family competence: The Beavers systems model. En *Normal family processes: Growing diversity and complexity*, 3rd ed (pp. 549-580). The Guilford Press. https://doi.org/10.4324/9780203428436_chapter_20

Bellavia, G. M., & Frone, M. K. (2005). Work-Family Conflict. En *Handbook of Work Stress* (pp. 113-148). SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781412975995>

Bernal, C. A. (2016). *Metodología de la investigación* (4.^a ed.). Pearson.

Cafferata Vega, J. del C. (2017). Riesgos psicosociales en el trabajo y funcionalidad familiar en colaboradores de una empresa hotelera de Arequipa [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/4763>

- Casallo, P. (2020). Propiedades psicométricas de las dimensiones de cohesión y flexibilidad de la escala FACES IV en universitarios de Bogotá y Lima. *Acta Psicológica Peruana*, 5(2), Art. 2.
- Chucho Cuvi, M. W. (2020). Incidencia del Síndrome de Burnout en el funcionamiento familiar del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa San Rafael de Honorato Vásquez cantón Cañar en el periodo lectivo 2019-2020 [Artículo de maestría, Universidad Politécnica Salesiana].
<http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19767>
- Ciccarelli Godoy, M. I. (2018). Relación entre la presión laboral y el rendimiento académico en los estudiantes de la Facultad de Marketing de la Universidad Peruana de Integración Global en el año 2015 [Tesis de maestría, Universidad Jose Carlos Mariátegui].
<https://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/427>
- Cortés Rojas, J. L. (2021). El estrés docente en tiempos de pandemia. Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores, 6.
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2560>
- Crouter, A. C., Bumpus, M. F., Maguire, M. C., & McHale, S. M. (1999). Linking parents' work pressure and adolescents' well-being: Insights into dynamics in dual-earner families. *Developmental Psychology*, 35(6), 1453-1461.
<https://doi.org/10.1037//0012-1649.35.6.1453>
- Cueva Espinoza, C. A. (2016). Propiedades Psicométricas De La Escala De Cohesión Y Adaptabilidad Familiar FACES - IV En Estudiantes De Secundaria De Florencia De Mora [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/281>

- Dai, L., & Wang, L. (2015). Review of Family Functioning. *Open Journal of Social Sciences*, 3(12), Art. 12. <https://doi.org/10.4236/jss.2015.312014>
- Día del Maestro: ¿Cuánto ganan en promedio los profesores en el Perú? (2021, julio 6). RPP. <https://rpp.pe/economia/economia/dia-del-maestro-cuanto-ganan-en-promedio-los-profesores-en-el-peru-noticia-1345938>
- Dinh, H., Cooklin, A. R., Leach, L. S., Westrupp, E. M., Nicholson, J. M., & Strazdins, L. (2017). Parents' transitions into and out of work-family conflict and children's mental health: Longitudinal influence via family functioning. *Social Science & Medicine*, 194, 42-50. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2017.10.017>
- Drumm, M., Carr, A., & Fitzgerald, M. (2000). The Beavers, McMaster and Circumplex clinical rating scales: A study of their sensitivity, specificity and discriminant validity. *Journal of Family Therapy*, 22(2), 225-238. <https://doi.org/10.1111/1467-6427.00148>
- Epstein, N. B., Bishop, D. S., & Levin, S. (1978). The McMaster Model of Family Functioning. *Journal of Marital and Family Therapy*, 4(4), 19-31. <https://doi.org/10.1111/j.1752-0606.1978.tb00537.x>
- Fink, G. (2017). Stress: Concepts, Definition and History. En *Reference Module in Neuroscience and Biobehavioral Psychology* (p. B9780128093245022000). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-809324-5.02208-2>
- Gaillard, A. W. K. (2003). Stress, productiviteit en gezondheid. *Nieuwezijds*.
- Gestión. (2017, octubre 6). CADE Educación: 83% de asistentes considera a docentes como el principal problema educativo | ECONOMIA. Gestión. <https://gestion.pe/economia/cade-educacion-83-asistentes-considera-docentes-principal-problema-educativo-220258-noticia/>
- Gladding, S. T. (2019). *Family Therapy* (7.^a ed.). Pearson.

- Goicochea, A., & Narvaez, P. (2011). Propiedades Psicométricas de la Escala de Cohesión y Adaptabilidad Familiar en estudiantes de la Institución Educativa Javier Heraud en la ciudad de Trujillo. Tesis de licenciatura. Trujillo, Perú [Tesis de licenciatura]. Universidad César Vallejo.
- Gómez Ortiz, V., Perilla Toro, L. E., & Hermosa Rodríguez, A. M. (2015). Moderación de la Relación Entre Tensión Laboral y Malestar de Profesores Universitarios: Papel del Conflicto y la Facilitación Entre el Trabajo y la Familia. *Revista Colombiana de Psicología*, 24(1), 185-201. <https://doi.org/10.15446/rcp.v24n1.42081>
- González, V., Lloret, S., & Begoña, E. (1993). Análisis y comparación de las propiedades psicométricas de una medida monoitem de la tensión laboral. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 9(25), 165-172.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta,. McGraw Hill.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). Perú: Indicadores de Educación por Departamentos. 2009—2019. INEI. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1751/libro.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2022a). Cerca de 600 mil maestros conmemoran su día en el Perú. <https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/cerca-de-600-mil-maestros-conmemoran-su-dia-en-el-peru-12287/>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2022b). Perú. Natalidad, Mortalidad y Nupcialidad, 2020. INEI. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1835/libro.pdf

- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2022c). Población peruana alcanzó los 33 millones 396 mil personas en el año 2022 (N.º 115). INEI. <https://m.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/noticias/nota-de-prensa-no-115-2022-inei.pdf>
- Jimenez Mause, M. E., & Peñata Padilla, A. J. (2022). Efecto del estrés y la flexibilidad laboral del trabajo en casa sobre la funcionalidad familiar de los docentes universitarios de la ciudad de montería durante la pandemia covid-19 [Tesis de licenciatura, Universidad de Córdoba]. <https://repositorio.unicordoba.edu.co/handle/ucordoba/4964>
- Juárez García, A. (2007). Factores psicosociales laborales relacionados con la tensión arterial y síntomas cardiovasculares en personal de enfermería en México. *Salud Pública de México*, 49(2), 109-117.
- Kuper, H., & Marmot, M. (2003). Job strain, job demands, decision latitude, and risk of coronary heart disease within the Whitehall II study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 57(2), 147-153. <https://doi.org/10.1136/jech.57.2.147>
- La República, A. (2021, agosto 7). Apenas el 16% de docentes en Arequipa pertenece a un sindicato. <https://larepublica.pe/sociedad/2021/08/07/apenas-el-16-de-docentes-en-arequipa-pertenecen-a-un-sindicato-lrsd/>
- Larico, R. I. (2019). Presión laboral y satisfacción laboral en los docentes de los institutos superiores de la provincia de San Román, 2017. *Revista Científica Investigación Andina*, 19(1), Art. 1. <https://doi.org/10.35306/rev>
- Leon, J. (2018, julio 5). INEI: Existen 600 mil maestros en el país y casi el 70% son mujeres. <https://larepublica.pe/sociedad/1273142-inei-existen-600-mil-maestros-pais-70-son-mujeres/>
- Linares, J. (2012). *Terapia Familiar Ultramoderna*. Herder.

- Linares, O. L., & Maldonado, C. F. (2020). Características psicométricas de la escala de presión laboral para docentes de educación básica. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 2(3), 440-454.
- Loaiza Anco, K. B. (2019). Características generales, nivel de síndrome de burnout y su asociación con el nivel de ansiedad, depresión y funcionalidad familiar en internos de medicina del Hospital Goyeneche de Arequipa 2019” [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8192>
- Majkowski, W. (2010). *Rodzina polska w kontekście nowych uwarunkowań*. Wydawnictwo Księży Sercanów. <http://www.znak.com.pl/ksiazka/rodzina-polska-w-kontekscie-nowych-uwarunkowan-wladyslaw-majkowski-37524>
- Manya, A. (2005). Fuentes de presión laboral, dimensiones de personalidad y estrés laboral en profesores de educación especial de Lima Metropolitana. *Cultura*, 22, 387-414.
- Martínez, A., Ugarte, I., Merino, L., & Herrero, D. (2019). Conciliación familia-trabajo y sintomatología externalizante de los hijos e hijas: Papel mediador del clima familiar. *Revista iberoamericana de psicología y salud*, 10(1), 27-36.
- Martínez, G. A. R. (2013). La presión como factor estresor en el entorno laboral publicitario. *Poliantea*, 9(17), Art. 17. <https://doi.org/10.15765/plnt.v9i17.464>
- Mejía Zapata, K. M. (2021). Compromiso organizacional y presión laboral en la gerencia de administración tributaria de la Municipalidad Provincial del Santa, 2021 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71706>
- Mell Iturrizaga, E. T. (2019). *Presión laboral y habilidades gerenciales en Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A.*, Callao, 2019

- [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42963>
- Ministerio de Educación. (2022). PISA. <http://umc.minedu.gob.pe/pisa/>
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2021). Estadísticas—MIMP.
<https://www.mimp.gob.pe/omep/estadisticas-atencion-a-la-violencia.php>
- Minuchin, S., Reiter, M. D., & Borda, C. (2021). *The craft of family therapy* (2.^a ed.). Routledge.
- Minuchin, S., Wal-Yung, L., & Simon, G. (1998). *El arte de la terapia familiar*. Paidós.
- Mishra, P., Pandey, C. M., Singh, U., Gupta, A., Sahu, C., & Keshri, A. (2019). Descriptive Statistics and Normality Tests for Statistical Data. *Annals of Cardiac Anaesthesia*, 22(1), 67-72. https://doi.org/10.4103/aca.ACA_157_18
- Moreno Méndez, J. H., & Chauta Rozo, L. C. (2012). Funcionalidad familiar, conductas externalizadas y rendimiento académico en un grupo de adolescentes de la ciudad de Bogotá. *Psychologia. Avances de la Disciplina*, 6(1), 149-152.
- Ñaupas, H., Valdivia, Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa—Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5.^a ed.). Ediciones de la U.
- Olson, D. (2011). FACES IV and the Circumplex Model: Validation study. *Journal of Marital and Family Therapy*, 37(1), 64-80. <https://doi.org/10.1111/j.1752-0606.2009.00175.x>
- Olson, D. H., Waldvogel, L., & Schlieff, M. (2019). Circumplex Model of Marital and Family Systems: An Update. *Journal of Family Theory & Review*, 11(2), 199-211. <https://doi.org/10.1111/jftr.12331>
- Ortiz, D. (2008). El intermedio: La segunda fase o el Proceso Terapéutico. En *Terapia familiar sistémica* (pp. 190-311). Abya-Yala.

- Oyola Quispe, R. S. M. (2017). Clima social familiar y satisfacción laboral en docentes de primaria de la Ugel Tayacaja – Huancavelica [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/4441>
- Peña Betancourt, M. C., Rodríguez Nande, L. M., de la Noval García, R., Dueñas Herrera, A. F., Román Hernández, J. J., & Diaz Vásquez, M. (2011). Tensión Laboral y Presión Arterial. *Revista Cubana de Cardiología y Cirugía Cardiovascular*, 17(4), Art. 4.
- Ramírez, R., Aranciaga, H. A., Castro, R., & Flores, V. (2018). Presión laboral y satisfacción en docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco 2014. XVI Coloquio Panamericano de Investigación en Enfermería.
- Regalado Sanchez, S. G. (2017). Presión laboral y satisfacción laboral en docentes de una universidad privada de Trujillo [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego]. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/2457>
- Rodríguez Muñoz, M. de la F., & Nouvilas Pallejá, E. (2007). Conflicto, trabajo, familia como fuente de estrés: El papel modulador de las atribuciones. *Ansiedad y estrés*, 13(2-3), 177-189.
- Rodríguez-Sosa, J., & Hernández-Sánchez, K. (2018). Problematización de las prácticas docentes y contextualización de la enseñanza. *Propósitos y Representaciones*, 6(1), Art. 1. <https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n1.211>
- Roe, R. A., & Zijlstra, F. R. H. (2000). Work pressure. Results of a conceptual and empirical analysis. En *Innovative theories, tools, and practices in work and organizational psychology* (pp. 29-45). Hogrefe & Huber Publishers.
- Rojo, J. (2017). *Comprender la ansiedad, las fobias y el estrés*. Prámide.

- Russell, H., O'Connell, P. J., & McGinnity, F. (2009). The Impact of Flexible Working Arrangements on Work–life Conflict and Work Pressure in Ireland. *Gender, Work & Organization*, 16(1), 73-97. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00431.x>
- 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), Art. 1. <https://doi.org/10.35626/casus.1.2019.123>
- Skinner, H., Steinhauer, P., & Sitarenios, G. (2000). Family Assessment Measure (FAM) and Process Model of Family Functioning. *Journal of Family Therapy*, 22(2), 190-210. <https://doi.org/10.1111/1467-6427.00146>
- Soto Ninahuanca, S. F. (2021). Clima social familiar y estrés laboral en los docentes de educación primaria de Jauja [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/7123>
- Tellez, R. (2020). Clima social familiar y su relación con los niveles de ansiedad, en docentes de instituciones educativas públicas y privadas de la ciudad de Huánuco – 2019. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizan]. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/5943>
- Travers, C., & Cooper, C. (1997). *El estrés de los profesores*. Paidós.
- Valenzuela Mujica, M. T., Ibarra R., A. M., Zubarew G., T., & Correa, M. L. (2013). Prevención de conductas de riesgo en el Adolescente: Rol de familia. *Index de Enfermería*, 22(1-2), 50-54. <https://doi.org/10.4321/S1132-12962013000100011>
- Ventura Montes, U. (2020). Perspectiva del personal docente peruano sobre las razones y las limitaciones que imposibilitan una dedicación continua para con la investigación científica. *Revista Educación*, 44(2), 1-30.
- Weisinger, H., & Pawliw, J. P. (2015). *Performing Under Pressure: The Science of Doing Your Best When It Matters Most*. Crown Busines.

World Economic Forum. (2017). The Global Competitiveness Report 2017-2018.

<https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2017-2018/>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PRESIÓN LABORAL Y FUNCIONALIDAD FAMILIAR EN DOCENTES DE COLEGIO ESTATAL BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJO REMOTO, AREQUIPA – 2021				
Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
¿Cuál es la relación entre presión laboral y funcionalidad familiar en docentes de institución educativa estatal que laboran bajo la modalidad remota?	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre la presión laboral y la funcionalidad familiar en docentes de colegio estatal que laboran bajo la modalidad remota.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el nivel de presión laboral y de sus dimensiones en los docentes que laboran bajo la modalidad remota. - Describir la funcionalidad familiar y sus dimensiones en los docentes que laboran bajo la modalidad remota. - Identificar la presión laboral en relación a los datos sociodemográficos de edad, sexo, nivel de enseñanza, tipo de 	<p>H₁ Existe una relación significativa e inversa entre la presión laboral y la funcionalidad familiar en los docentes de una institución educativa estatal que laboran bajo modalidad remota.</p> <p>H₀ No existe una relación significativa e inversa entre la presión laboral y la funcionalidad familiar en los docentes de una institución educativa</p>	<p>Presión laboral Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presiones derivadas de la labor educativa - Presiones derivadas de la vida cotidiana en el aula - Presiones originadas por la organización administrativa - Presiones originadas por la flexibilidad con respecto a la tarea docente <p>Funcionalidad familiar Dimensiones</p>	<p>Tipo: Básica</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental transversal</p> <p>Alcance: Descriptivo correlacional</p> <p>Población: 70 docentes de colegio estatal</p> <p>Muestra: censal, selección de manera no probabilística intencional</p> <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inventario de presión laboral docente (PLD)

	<p>contrato y remuneración, de los docentes que laboran bajo la modalidad remota.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar la funcionalidad familiar en relación a los datos sociodemográficos de edad, sexo, nivel de enseñanza, tipo de contrato y remuneración, de los docentes que laboran bajo la modalidad remota. - Establecer la correlación entre las dimensiones de presión laboral y la funcionalidad familiar en los docentes que laboran bajo la modalidad remota. 	<p>estatal que laboran bajo modalidad remota.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cohesión - Flexibilidad - Comunicación familiar - Satisfacción familiar 	<ul style="list-style-type: none"> - Escala de cohesión y adaptabilidad familiar (FACES-IV)
--	---	---	--	--

Anexo 1. Consentimiento informado

PRESIÓN LABORAL Y FUNCIONALIDAD FAMILIAR



Consentimiento Informado *

Estimado docente, mediante el presente, se le invita a participar de la investigación denominada "PRESIÓN LABORAL Y FUNCIONALIDAD FAMILIAR EN DOCENTES DE COLEGIO ESTATAL BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJO REMOTO" desarrollada por los Bachilleres en Psicología María Fernanda Quispe Torres y Edson Paul Umpire Inca, pertenecientes a la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

Como objetivo principal se pretende determinar la relación entre la presión laboral y la funcionalidad familiar en docentes de instituciones educativas estatales. Cabe resaltar que la investigación no implicará ningún daño a la integridad de los participantes y los datos serán tratados de forma confidencial y solo con fines investigativos.

Cabe resaltar que la investigación no implicará ningún daño a la integridad de los participantes y los datos serán tratados de forma confidencial y solo con fines investigativos.

Teniendo pleno conocimiento y comprensión respecto a todos los alcances de la investigación, se le invita a firmar de manera voluntaria esta forma de consentimiento.

Acepto

No acepto

Anexo 2. Instrumentos

Inventario de Presión Laboral Docente PLD

Edad: Sexo: Tiempo de servicio:

Tipo de contrato:

Instrucciones:

A continuación, se le presentan algunos enunciados que pueden suponer fuentes de presión en su trabajo. Le solicitamos que los evalúe de acuerdo al grado de presión que cada uno de ellos puede ejercer sobre usted y su trabajo. Para responder debe marcar con un aspa (X) solo el número que, según su evaluación corresponda considerando la siguiente escala:

1	2	3	4	5	6
No es una fuente de presión	Es una muy baja fuente de presión	Es una baja Fuente de presión	Es una moderada fuente de presión	Es una alta fuente de presión	Es una muy alta fuente de presión

DECLARACIÓN	NO FUENTE DE PRESIÓN			ES FUENTE DE PRESIÓN		
	1	2	3	4	5	6
1. La adecuada relación con los alumnos.						
2. El limitado manejo de recursos pedagógicos						
3. La relación con los padres de los alumnos.						
4. Involucrarme con los alumnos en un plano emocional.						
5. Solucionar problemas de conducta o disciplina.						
6. Sustituir a profesores de cursos cuyo contenido conozco poco.						
7. Lo impredecible del tiempo que se debe sustituir a un profesor.						
8. El hecho de sustituir a un profesor dictando más horas de clase.						
9. Saber que mi ausencia creará problemas otros colegas.						
10. La probable evaluación del profesorado.						
11. Las horas que paso corrigiendo trabajos de los alumnos en casa.						
12. Las demandas de la administración en esta institución educativa.						
13. Falta de tiempo para descansos breves o pausas.						

14.	Las tareas administrativas que debo realizar.						
15.	Tener que hacer evaluaciones de cada alumno.						
16.	Tener que hacer reuniones con los padres de familia.						
17.	La poca influencia de los docentes en las decisiones de la institución educativa.						
18.	La limitada participación en la toma de decisiones en la institución educativa.						
19.	Los conflictos entre las necesidades de mi área y los puntos de vista de la dirección.						
20.	La desvalorización de la enseñanza.						
21.	La falta de apoyo gubernamental para la educación.						
22.	Las agresiones verbales por parte de los alumnos hacia los profesores.						
23.	La agresión física de los alumnos hacia los profesores.						
24.	La falta de respaldo familiar en los problemas de disciplina.						
25.	La falta de respaldo por parte de las autoridades.						
26.	Ser testigo de las crecientes agresiones entre los alumnos.						
27.	La falta de apoyo en la institución por parte de las autoridades.						
28.	La duración de las vacaciones.						
29.	El limitado respeto de la sociedad hacia mi profesión.						
30.	El número de enfrentamientos diarios en el aula.						
31.	La cantidad de horas de clases que dicto.						
32.	Los cambios constantes que se dan en mi especialidad.						
33.	La falta de información sobre cómo poner en práctica los cambios.						
34.	Tener que abarcar mucho sin posibilidad de profundizar.						
35.	La rivalidad entre los miembros del personal en la institución educativa.						
36.	La presión académica dentro de la institución educativa.						
37.	Las exigencias de los padres que piden buenos resultados.						
38.	La falta de apoyo por parte de las autoridades.						
39.	Sentir que mi formación no es la adecuada.						
40.	Cuando otros evalúan mi actuación.						
41.	La inseguridad laboral dentro de mi profesión.						
42.	Guiar en el aprendizaje a quienes no valoran la enseñanza.						
43.	Guiar en el aprendizaje a personas que ya tienen ideas preestablecidas.						
44.	Tratar con alumnos que exigen una atención inmediata.						
45.	Tener que establecer nuevas relaciones frecuentemente con alumnos y profesores.						
46.	Mantener la disciplina en el aula.						
47.	Que los alumnos intenten retarte a cada instante.						
48.	Un sueldo bajo respecto al volumen de trabajo realizado.						
49.	La imposibilidad de participar en la toma de decisiones en los asuntos de la institución.						
50.	Reaccionar ante las quejas de los alumnos.						

51. Tener que trabajar durante los períodos de refrigerio y las pausas.							
52. La cantidad de ruido que hay en esta institución educativa.							
53. Tener que laborar en aulas con muchos alumnos.							
54. El número de interrupciones en clase.							
55. Cuando los alumnos se quejan constantemente.							
56. El vecindario en que está situada esta institución educativa.							
57. Guiar el aprendizaje para alcanzar un nivel aceptable.							
58. Contacto muy escaso con los alumnos.							
59. La inadecuada proporción existente entre docente /alumno.							
60. Los esquemas de trabajo imprecisos o cambiantes.							
61. Las crecientes presiones en el centro por parte de los jefes.							
62. La falta de tiempo para resolver los problemas particulares de ciertos alumnos.							
63. La falta de consenso entre el personal sobre asuntos disciplinarios.							
64. Las condiciones laborales que ofrece esta institución educativa.							
65. El presupuesto ajustado en esta institución educativa.							
66. La inadecuada comunicación entre el personal.							
67. La falta de posibilidades de promoción docentes (ascensos)							
68. El llevarme trabajo a casa que interfiera con mi vida familiar.							
69. Ser consciente de la desprotección social y económica de mis alumnos.							
70. Mi poca familiaridad con las exigencias que se me formulan.							
71. La inadecuada conducción de los cambios en esta institución.							
72. Las presiones a las que me somete mi rol.							
73. El número de actividades de supervisión que he de realizar en esta institución.							
74. Que los demás esperen demasiado de mí.							
75. Siento que no tengo más capacidades que las que se me exigen.							
76. La falta de apoyo administrativo.							
77. El vandalismo en las instalaciones de la universidad.							
78. La falta de apoyo auxiliar.							
79. La presencia de alumnos con necesidades educativas especiales.							
80. La inasistencia a clase de los alumnos.							
81. Las tensiones que existen en la institución educativa.							
82. La existencia de pandillas juveniles.							
83. El tener que trabajar en otras instituciones educativas.							
84. Faltar al dictado de las clases por diferentes motivos.							

Escala de Cohesión y Adaptabilidad Familiar FACES – IV

Instrucciones:

A continuación, se le presentan preguntas relacionadas a su entorno familiar, lea cada ítem y marque la alternativa que más se aproxima a su forma de pensar. Tenga en cuenta que solo puede marcar una alternativa por pregunta y no debe omitir ninguna; asimismo; recuerde que no existe preguntas correctas ni erradas, solo son apreciaciones acerca de su familia.

Está de acuerdo con:	1	2	3	4	5
	Totalmente en Desacuerdo	Generalmente en Desacuerdo	Indeciso	Generalmente de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1. Los miembros de la familia están involucrados entre sí.					
2. Nuestra familia busca nuevas maneras de lidiar con los problemas.					
3. Nos llevamos mejor con gente ajena a la familia que con nuestra propia familia.					
4. Pasamos demasiado tiempo juntos.					
5. Hay estrictas consecuencias por romper las reglas en nuestra familia.					
6. Parecemos nunca estar organizados en nuestra familia.					
7. Los miembros de la familia se sienten muy cerca el uno del otro.					
8. Los padres comparten por igual el liderazgo en nuestra familia.					
9. Los miembros de la familia parecen evitar contacto entre ellos mismos cuando están en casa.					
10. Los miembros de la familia se sienten presionados a pasar más tiempo libre juntos.					
11. Hay claras consecuencias cuando un miembro de la familia hace algo malo.					

12. Es difícil saber quién es el líder en nuestra familia.					
13. Los miembros de la familia se apoyan el uno del otro durante tiempos difíciles.					
14. La disciplina es imprescindible en nuestra familia.					
15. Los miembros de la familia saben muy poco acerca de los amigos de otros miembros de la familia.					
16. Los miembros de la familia son demasiado dependientes el uno del otro.					
17. Nuestra familia tiene una regla para casi todas las situaciones posibles.					
18. Las cosas no se hacen en nuestra familia.					
19. Los miembros de la familia se consultan unos a otros sobre decisiones importantes.					
20. Mi familia es capaz de hacer cambios cuando sea necesario.					
21. Los miembros de la familia están solos cuando hay un problema por resolver.					
22. Para los miembros de la familia no son indispensables las amistades fuera de la familia.					
23. Nuestra familia es muy organizada.					
24. Es poco claro quién es responsable por cosas (tareas, actividades) en nuestra familia.					
25. A los miembros de la familia les gusta compartir su tiempo libre con los demás miembros de la familia.					
26. Nos turnamos las responsabilidades del hogar de persona a persona.					
27. Nuestra familia casi nunca hace cosas juntos.					

28. Nos sentimos muy conectados entre sí.					
29. Nuestra familia se desequilibra cuando hay un cambio en nuestros planes o rutinas.					
30. Nuestra familia carece de liderazgo					
31. Aunque los miembros de la familia tienen intereses individuales, aun así, participan en las actividades familiares.					
32. Tenemos reglas y roles muy claros en nuestra familia.					
33. Los miembros de la familia raras veces dependen el uno del otro.					
34. Nos resentimos cuando los miembros de la familia hacen cosas ajenas a la familia.					
35. Es importante seguir las reglas en nuestra familia.					
36. Nuestra familia tiene dificultades para hacer seguimiento de quienes hacen diversas tareas en el hogar.					
37. Nuestra familia concibe perfectamente lo que es estar juntos o separados.					
38. Cuando los problemas surgen, nos comprometemos.					
39. Los miembros de la familia actúan principalmente de manera independiente.					
40. Los miembros de la familia sienten culpabilidad si pasan mucho tiempo alejados entre sí.					
41. Una vez que se toma una decisión, es muy difícil modificarla.					
42. Nuestra familia se siente ajetreada y desorganizada.					
43. Los miembros de la familia están satisfechos de cómo ellos se comunican entre sí.					

44. Los miembros de la familia son muy buenos oyentes.					
45. Los miembros de la familia expresan afecto el uno al otro.					
46. Los miembros de la familia son capaces de preguntarse entre sí que es lo que desean.					
47. Los miembros de la familia pueden discutir tranquilamente los problemas entre ellos.					
48. Los miembros de la familia discuten sus ideas y creencias con los demás miembros de la familia.					
49. Cuando los miembros de la familia se hacen preguntas entre sí, obtienen respuestas honestas.					
50. Los miembros de la familia tratan de entender los sentimientos de cada uno de ellos.					
51. Cuando los miembros de la familia están molestos, raras veces se dicen cosas negativas entre sí.					
52. Los miembros de la familia expresan sus verdaderos sentimientos entre sí.					

Que tan satisfecho está usted con:	1	2	3	4	5
	Muy Insatisfecho	Algo Insatisfecho	Generalmente Satisfecho	Muy Satisfecho	Extremadamente Satisfecho
53. El grado de intimidad entre los miembros de la familia.					
54. Las habilidades de su familia para superar el estrés.					
55. Las habilidades de su familia para ser flexible.					
56. Las habilidades de su familia para compartir experiencias positivas.					
57. La calidad de comunicación entre los miembros de la familia.					
58. Las habilidades de su familia para resolver problemas.					

59. La cantidad de tiempo que ustedes pasan juntos como familia.					
60. El modo en que los problemas son asumidos.					
61. La imparcialidad de la crítica en su familia.					
62. La preocupación que se tienen los unos a los otros dentro de la familia.					

Funcionalidad Familiar de los Docentes

		----- COHESIÓN -----					
		No balanceados	Niveles balanceados			No balanceados	
		Desacoplado	Algo conectado	Conectado	Muy conectado	Enredado	
----- FLEXIBILIDAD -----	No balanceados	Caótico	0.0%	0.0%	0.0%	1.4%	0.0%
	Niveles equilibrados	Muy flexible	0.0%	0.0%	4.3%	25.7%	22.9%
		Flexible	0.0%	0.0%	7.1%	24.3%	14.3%
		Algo flexible	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	No balanceados	Rígido	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

En la figura 8 se muestra la funcionalidad familiar de los docentes evaluados, donde se puede observar que el 25.7%, representando la mayor cantidad, presenta una familia muy flexible y muy conectada, seguido por el 24.3% con una familia flexible y muy conectada, por el 22.9% con una familia muy flexible y enredada, por el 14.3% con una familia flexible y enredada, por el 7.1% con una familia flexible y conectada, por el 4.3% con una familia muy flexible y conectada y, por último, por el 1.4% con una familia caótica y muy conectada.