



**BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

**Síndrome de Burnout y las Relaciones Intrafamiliares: Familias
Monoparentales con Madres Trabajadoras**

TESIS

Que para obtener el título de

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

Presentan:

Gabriela Bonilla Godínez y Maribel Bravo Mejía

Directora

Mtra. Dulce Carolina Carro Meza

Codirectora

Mtra. Dulce María Martínez Méndez

Diciembre 2023

RESUMEN

En los últimos años, el persistente ritmo de vida contemporáneo ha colocado al estrés crónico en un rol crucial en la vida de las personas, manifestándose como el fenómeno del "*Burnout*" o síndrome del desgaste laboral. Simultáneamente, la estructura de la familia ha evolucionado, dando lugar a diversos tipos de configuraciones, incluyendo las familias monoparentales. En México, entre 1990 y 2018, la participación laboral femenina ha experimentado un aumento significativo, pasando del 35% al 48%, según estadísticas del Banco Mundial en 2019. Además, los hogares monoparentales, predominantemente liderados por mujeres (84%), han ganado prominencia en el panorama socio familiar, con solo el 16% siendo encabezados por hombres. Estos líderes familiares enfrentan una compleja responsabilidad al equilibrar el cuidado de los hijos con otras actividades de sustento. Esta situación plantea la interrogante sobre una posible relación entre el *Burnout* y la calidad de las relaciones intrafamiliares. Para abordar esta pregunta se emplea una metodología cuantitativa y un diseño de investigación no experimental de tipo transversal descriptivo, basado en una muestra de 40 madres trabajadoras y jefas de familia. Dos instrumentos son aplicados: el *Maslach Burnout Inventory* (MBI) para medir el *Burnout*, y la Escala de Evaluación de las Relaciones Intrafamiliares (E.R.I.) para evaluar la calidad de las interacciones familiares. La intención de esta investigación es descubrir si existe una conexión empírica entre el síndrome de *Burnout* y la dinámica familiar en las familias monoparentales en el contexto mexicano.

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	2
ÍNDICE GENERAL	3
INTRODUCCIÓN.....	6
CAPÍTULO I.....	7
1.1 Antecedentes	7
1.2 Planteamiento del problema.....	11
1.3. Objetivos	11
1.4 Justificación.....	12
1.5 Hipótesis	12
1.6 Definición de variables	13
CAPÍTULO II.....	15
2. Marco Teórico	15
2.1 Estrés.....	15
2.2. Estrés Laboral	19
2.3. Familia	28
2.4 Relaciones Intrafamiliares	45
2.5. Comunicación	47
CAPÍTULO III.....	61
3.1 Método	61
3.2 Muestra	61
3.3 Instrumentos	61
3.4 Procedimiento	63
CAPÍTULO IV	64
4.1 Resultados	64
CAPÍTULO V	71
5.1 Conclusiones.....	71
5.2 Discusión	72
5.3 Recomendaciones.....	74
Referencias Bibliográficas	76
ANEXOS.....	83
Anexo 1 Carta Consentimiento Informado	83

Anexo 2 Cuestionario de estrés	84
Anexo 3 Cuestionario de relaciones intrafamiliares.....	86

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Modelo 1. Modelo IPT (Indicador de Presión en el Trabajo)	21
Modelo 2 de Shannon y Weaver	48
Modelo 3 Modelo Cibernético	50
Gráfica 1 INEGI 2010	33
Gráfica 2 INEGI 2010	34
Gráfica 3 INEGI 2010	35
Gráfica 4 INEGI 2010	36
Gráfica 5 INEGI 2010	37
Gráfica 6 INEGI 2010.....	38
Gráfica 7 INEGI Org, 2017.....	39
Gráfica 8 INEGI Org, 2017.....	40
Gráfica 9 BANCO MUNDIAL 2019.....	42
Gráfica 10 BANCO MUNDIAL 2019.....	43
Gráfico 1 Porcentajes de <i>Burnout</i>	66
Tabla 1 Estadística descriptiva	64
Tabla 2.....	65
Tabla 3.....	67
Tabla 4 Prueba de normalidad	68
Tabla 5 Matriz de correlaciones	69

INTRODUCCIÓN

En la actualidad la dinámica de las familias monoparentales, en específico las encabezadas por madres trabajadoras, ha originado una preocupación sobre el impacto que tiene el síndrome de “*Burnout*” en las relaciones intrafamiliares. “El síndrome de *Burnout*”, se caracteriza por un agotamiento físico, tanto emocional como mental lo anterior es provocado por el estrés al que es sometido la o el trabajador. El *Burnout*, no sólo tiene efectos en el ámbito laboral, sino también puede tener gran repercusión en otros ámbitos de la vida cotidiana, como en las interacciones familiares. En el caso de las madres de familia que ejercen dos roles como ser el sustento económico y estar a cargo de los cuidados de los hijos enfrentan grandes desafíos que influyen en su bienestar personal y en las relaciones con los miembros de la familia.

Esta investigación habla sobre cómo se entrelazan el síndrome de *Burnout* y las relaciones intrafamiliares en familias monoparentales, con madres trabajadoras. Analizaremos de una manera más profunda la relación entre estos dos temas, se tratará de comprender cómo el *Burnout* puede afectar a la familia en términos de comunicación. De igual modo, se evaluarán a través de dos escalas qué tanto se relacionan. Buscamos la manera de que se pueda fortalecer el bienestar tanto de las madres, así como la relación que llegan a tener con sus familias en los retos que enfrentan en su día a día.

CAPÍTULO I

1.1 Antecedentes

Con el tiempo, las personas son cada vez más conscientes del problema del estrés, sus consecuencias, los factores que contribuyen al desarrollo del estrés y cómo lo afrontan quienes lo experimentan. Para comprender mejor este problema que nos aqueja es necesario comprender su origen, definición y las investigaciones que se han realizado al respecto.

Selye (como se citó en Acosta, 2002, p.56) establece el concepto Síndrome General de Adaptación (SGA) como un conjunto de procesos y estados fisiológicos como respuesta a una serie de distintos estímulos o estresores el cual contempla tres fases reacción de alarma, fase de resistencia, y fase de agotamiento, Selye no toma en cuenta que los efectos de los estresores se encuentran mediados por factores psicológicos.

Años más tarde, Selye utilizó el término *Stress* (que significa tensión, presión, coacción) que define la naturaleza por lo cual un organismo da una respuesta ante agentes nocivos, también llamados estresores. El concepto de *Stress* fue admitido a nivel mundial, y al no contar con palabras similares en otros idiomas, se utilizó la palabra *Stress* sin que tuviera alguna modificación.

Uno de los problemas más preocupantes es el estrés laboral, el cual se define como “un conjunto de respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales a algún aspecto negativo o dañino del trabajo, la organización o el entorno. Es un estado de intensa excitación y ansiedad, a menudo con una sensación de incapacidad para afrontar la situación. ”(Moreno-Jiménez, Rodríguez Muñoz, Garrosa Hernández, Morante Benadero, 2005, p. 1)

Se adjudica el síndrome de *Burnout* o “síndrome del trabajador quemado o de estar quemado” como “un estado de fatiga o frustración que se produce por la dedicación a una causa, forma de vida o relación que no produce el esperado refuerzo” Este término fue acuñado por primera vez en 1974 por Herbert Freudenberger.

Maslach y Jackson (1981, 1982) definieron el *Burnout* como una manifestación conductual del estrés laboral y lo entendieron como un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización en el trato con clientes y usuarios y dificultades con el desempeño personal.

Scutter (1990) describe el estrés en el lugar de trabajo como “una interacción negativa entre las características del trabajador y las condiciones de trabajo que conducen a trastornos mentales y conductas poco saludables y en última instancia a enfermedades” (Buendía, 2006; Capezzuto, 2017, p. 12) p. 36.

En 1999, Peiro examinó con más detalle los factores que causan estrés laboral, tales como: factores de estrés en el entorno físico, las exigencias del trabajo en sí, las características de las tareas a realizar, el desempeño de roles, las relaciones interpersonales y grupales en diversas situaciones. Nivel, desarrollo profesional en sus múltiples aspectos, nuevas tecnologías, clima organizacional, todas estas fuentes de estrés laboral provenientes de diferentes áreas del trabajo y de la vida personal. (Capezzuto, 2017, p.37)

Buendía y Ramos, (2001) describen el estrés laboral como un estado de decaimiento físico, emocional y mental, caracterizado por un sentimiento de desamparo, cansancio, desesperanza, vacío emocional y por el desarrollo de una serie de actitudes negativas hacia el trabajo, la vida y la gente.

A lo largo de la historia, la familia ha sido una de las instituciones sociales más estudiadas, principalmente como célula originaria de la sociedad. La palabra "familia" proviene del latín *famulus*, un antiguo término romano para sirvientes. Un grupo de sirvientes (*famulus*) propiedad de alguien y servido por él (por lo tanto, que viven bajo el mismo techo), generalmente formado por personas relacionadas entre sí (esposo, hijos, hermanos), por lo que con el tiempo la palabra "famulus" todavía se usa para denota personas que están relacionadas y viven en la misma casa, incluso si no tienen nada que ver con las tareas de servidumbre.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS,1976), podemos definir a la familia como el “conjunto de personas que conviven bajo el mismo techo, organizadas en roles fijos (padre, madre, hermanos, etc.) con vínculos consanguíneos o no, con un modo de existencia económico y social comunes, con sentimientos afectivos que los unen y aglutinan”. (Iranzo, P. A. G., julio 2019)

En los años setenta Schlesing (1969) publica en *One Parent Family* donde define que la familia monoparental está conformada por un padre o una madre y uno o más hijos/as solteros menores de 18 años viviendo bajo el mismo techo. Y con esto se sustituye expresiones despectivas como familias incompletas, familias rotas, familias desunidas.

En 1983 Thompson y Gongla definen familia monoparental como las familias las cuales ya sea el padre o la madre se hacen cargo de la crianza de su propio/s hijo/a/s. Por su parte Alberdi en 1988 determina que una familia monoparental está conformada por personas que se encuentran “solas” y tienen a su cargo niños o personas jóvenes que son dependientes económica y socialmente y estas personas no tienen pareja sexual estable con la que conviven, cualquiera que sea su estado civil.

Pierpaolo Donati, (2005) hace alusión a que la familia hay que analizarla desde un punto de vista interno y a través de un patrón relacional, pues sólo de esta manera se le puede dar sentido a los distintos subsistemas que la conforman. Por lo cual en la actualidad se ha catalogado el término de familia en varios “tipos de familias.”

Se han realizado investigaciones que tienen que ver con el estrés laboral, la familia monoparental y la relación que hay entre ellos, la mayoría de Latinoamérica. Algunos de estas investigaciones concluyen que:

En la investigación realizada por Guillermo Otálora Montenegro en el 2007 titulada “La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas”, expone que el apoyo de la familia influye mucho en la relación entre las responsabilidades de la familia y el conflicto trabajo-familia, incluido el estrés. Este trabajo se realizó en Colombia de acuerdo a la naturaleza y valores de ese país.

De diciembre de 2010 a abril de 2011, René Landero Hernández y Mónica T. González Ramírez de la Universidad Autónoma de Nuevo León en México realizaron un estudio sobre "Apoyo social, estrés y autoestima entre mujeres de familias monoparentales y biparentales". Sus hallazgos muestran que el estrés aumenta significativamente para las familias monoparentales, donde las mujeres son el sostén de la familia, siendo el divorcio y la separación fuentes de estrés, así como la pérdida de ingresos y la reubicación. Esto ejerce más presión sobre las mujeres de familias monoparentales que sobre las mujeres de familias biparentales. Los padres "solteros" tienden a estar más aislados, reciben menos apoyo emocional y son más inestables que los padres casados. Una buena percepción del apoyo social ayuda a las personas a sentirse menos solas y vulnerables al estrés o a las situaciones críticas que enfrentan en la vida.

En 2019, la Revista Cubana de Salud y Trabajo publicó un estudio titulado "Condiciones y estrés laborales entre madres académicas en las universidades", concluyó que las madres académicas tienen diferentes niveles de estrés laboral y que cuanto más trabajan, más probabilidades tienen de presentar estrés en el trabajo. Los buenos empleos tienen niveles más bajos de estrés, por lo que se debe alentar al mundo académico a proporcionar condiciones de trabajo adecuadas.

En su artículo "Satisfacción familiar y estrés laboral entre trabajadores del fraccionamiento Serenazgo, provincia de Huamanga-Ayacucho, Perú, 2020", De La Cruz Quispe (2020) mencionó que a medida que aumenta el nivel de satisfacción familiar, también aumenta el estrés laboral, por lo que los familiares se sienten satisfechos y disfrutan de ciertos aspectos de la familia.

Las investigaciones presentadas nos llevan a creer que no existe ninguna investigación que aborde estrictamente el tema que queremos abordar, es decir, "Cómo afecta el *Burnout* en la relación de familias monoparentales conformadas por mujeres con hijos".

1.2 Planteamiento del problema

Las investigaciones acerca del *Burnout*, o agotamiento laboral, han sido extensamente estudiadas en diversos contextos, pero surge un interés específico por la repercusión que se da sobre las relaciones intrafamiliares, en el caso de esta investigación busca específicamente en familias monoparentales encabezadas por madres solteras. Por lo cual surge la pregunta a este planteamiento del problema donde se busca explorar y comprender:

¿Cómo afecta el *Burnout* en las relaciones intrafamiliares en familias monoparentales conformadas por madres solteras?

1.3. Objetivos

Para llevar a cabo esta investigación se definieron los siguientes objetivos.

1.3.1 Objetivo General

- Identificar si existe una relación entre el Síndrome de *Burnout* y las relaciones intrafamiliares en familias monoparentales conformadas por madres con hijos.

1.3.2 Objetivos específicos

- Recopilar información bibliográfica sobre el *Burnout*, la dinámica de la familia monoparental y los estilos de relaciones intrafamiliares
- Explicar cómo las mujeres enfrentan el Síndrome de *Burnout* cuando son madres solteras
- Identificar los estilos de relaciones intrafamiliares entre las madres trabajadoras y los miembros de la familia.

1.4 Justificación

Actualmente el rol que ejerce la mujer dentro de la sociedad se ha visto modificado, ya que ahora también aparte del trabajo que desempeña dentro de la casa en las labores del hogar y de la educación de los hijos, también se ve en la necesidad de buscar trabajo fuera de casa para poder ser el sustento económico de la familia. De acuerdo con el censo de población y vivienda 2020 la tasa de participación económica de las mujeres creció 15.7 puntos porcentuales en los últimos 10 años (de 33.3 en 2010 a 49.0 en 2020).

Existen factores detonantes que hacen que el estrés en el trabajo llegue a afectar en la dinámica familiar. Los motivos de la presente investigación fueron tanto personales como académicos y laborales. En el caso de lo personal es una situación a la que nos enfrentamos como jefas de una familia monoparental, en lo académico, quisimos averiguar qué relación existe entre el estrés laboral y las relaciones familiares, en particular las familias monoparentales, y en lo laboral nos impulsó el saber hasta qué punto las empresas están conscientes de este tipo de problemas.

1.5 Hipótesis

Con esta investigación se pretende demostrar que el síndrome de *Burnout* es un factor importante que puede llegar a afectar la comunicación que tienen las madres con sus hijos y alterar la dinámica familiar lo cual nos lleva a plantear la siguiente hipótesis: Existe una relación entre el nivel de burnout que enfrenta una madre soltera y los estilos de interacción familiar con los hijos.

Hipótesis Nula: No existe una relación entre el nivel de *Burnout* que enfrenta una madre soltera y los estilos de interacción familiar con los hijos.

1.6 Definición de variables

1.6.1 Variables Dependientes

1. Relación intrafamiliar. Definición operativa. Tiene por objetivo evaluar la comunicación que se desarrolla dentro de la relación familiar. Consta de tres dimensiones que son: Dimensión Unidad y Apoyo, mide la tendencia de la familia de realizar actividades en conjuntos, de convivir y de apoyarse mutuamente, se asocia con un sentido de solidaridad y pertenencia con el sistema familiar. Dimensión de Dificultades, se refiere a los aspectos de la relación intrafamiliar considerados ya sea por el individuo o por la sociedad como indeseables, negativos, problemáticos o difíciles. Dimensión de Expresión, mide la posibilidad de comunicar verbalmente las emociones, ideas y acontecimientos de los miembros de la familia dentro de un ambiente de respeto.

Definición conceptual: es la capacidad que tiene la familia para resolver algún problema, capacidad de cambiar en el curso de su propio ciclo vital, capacidad para lidiar con contextos sociales, económicos, culturales y generacionales, basados en la comunicación y la satisfacción familiar.

2. *Burnout*. Definición operativa. Tiene por objetivo medir el nivel de estrés que presenta una persona. Consta de tres dimensiones que son: Baja realización personal: caracterizada por el desarrollo de un sentimiento de fracaso personal. Agotamiento emocional: la persona desarrolla la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado, experimenta la falta de recursos emocionales y siente que nada puede ofrecer a las personas para las que trabaja. Despersonalización, la persona manifiesta actitudes negativas hacia las personas para las que trabaja.

Definición conceptual: Forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal.

1.6.2 Variables Independientes

1. Nivel de estrés laboral
2. Estilos de interacción familiar
3. Jornada laboral
4. Edad
5. Escolaridad

CAPÍTULO II

2. Marco Teórico

2.1 Estrés

2.1.1 Definición

El estrés se ha considerado como la enfermedad del siglo XX, hoy en día es uno de los fenómenos más característicos de la vida actual que está impactando a nivel físico, psicológico y sociocultural.

La palabra estrés se utilizó por primera vez en el siglo XVI y se deriva de la palabra griega *Stringer*, que significa “causar tensión” (Capezzuto, 2017).

En el siglo XIX, Claude Bernard realizó un análisis experimental del comportamiento humano. Fue el primero en utilizar el término homeostasis para referirse a la capacidad de los sistemas vivos de regular constantemente su entorno interno para garantizar condiciones ambientales estables y constantes. Posteriormente, en 1915, Walter Cannon, considerado el padre de la psicología fisiológica moderna, introdujo a Bernard en el concepto de homeostasis y lo explicó como la coordinación de mecanismos fisiológicos que regulan los estímulos ambientales externos. El papel patogénico del estrés se hace evidente cuando éste requiere mayores mecanismos homeostáticos. Por tanto, se refiere al estrés provocado por estímulos externos (citado en Nieto, Abad, & Tejerina, 2005). Canon descubrió accidentalmente el efecto de los factores emocionales sobre la secreción de adrenalina e introdujo el término "estrés" para denotar cualquier estímulo que pueda provocar una respuesta de lucha o huida, que luego se utilizó para detonar que requiere un esfuerzo inusual por parte del mecanismo homeostáticos.

Selye define el estrés como “La respuesta adaptativa del organismo ante distintos estresores” (Selye, H. 1956), dándole el nombre de Síndrome General de Adaptación (SGA); Este síndrome contempla 3 fases:

Fase de alarma: surge cuando el cuerpo detecta el estresor, ésta es manifestada con signos como tensión muscular, taquicardia, sudoración, aumento de adrenalina, sequedad de la boca. Y esto da paso a la siguiente fase.

Fase de resistencia o adaptación: se da una homeostasis entre el medio externo y el medio interno de la persona, es decir el organismo reacciona ante la situación y logra adaptarse. Esta fase dura de acuerdo con la capacidad que tenga el organismo de resistir, si este no se controla y continúa reaccionando pasará a la siguiente fase.

Fase de agotamiento: como su nombre lo dice el organismo se agota, debido a la prolongación del tiempo y la intensidad.

Selye se centra en las reacciones fisiológicas sin tomar en cuenta los estresores y los efectos que éstos generan a nivel psicológico.

2.1.2 Estresores

Como se ha mencionado, el estrés es una reacción adaptativa de nuestro organismo a ciertos agentes. Hay que mencionar que muchas veces estas reacciones pueden ser positivas o beneficiosas ya que podemos utilizarlas a nuestro favor para dar una solución para nuestro bienestar. A esto se le llama *eustress* o estrés bueno. El *distress* o estrés negativo es aquel que se manifiesta por un periodo prolongado y nos afecta a nivel físico y psicológico.

Lazarus nos habla del estrés que resulta de la relación entre la persona y el entorno. Esta relación depende del impacto del estresor ambiental y los recursos personales, sociales o culturales que hace la persona frente a la situación de estrés. Los estresores son estímulos de un agente interno o externo que provoca respuesta al estrés. Los estresores se relacionan con experiencias personales y con situaciones físicas y ambientales. Los estresores actuales van ligados a las experiencias individuales además de las situaciones físicas y ambientales. Moos y Swindle identifican experiencias vitales que son crónicas y continuas, tales como: estresores de salud física, estresores relacionados con el hogar y el vecindario, estresores financieros, estresores laborales, estresores relacionados con la pareja

y la crianza de hijos, estresores relacionados con los amigos y las relaciones familiares.

2.1.3 Tipos de estrés

Es importante diferenciar el tipo de estrés que la persona presenta, esto con la finalidad de ver qué tipo de atención requiere, ya sea psicológica o médica. La *American Psychological Association* (2010) menciona tres tipos de estrés y su manejo: estrés agudo, agudo episódico y crónico.

Estrés agudo, es el estrés más común y se recrudece por la exigencias y presiones del pasado reciente y las exigencias y presiones anticipadas del futuro cercano. Es un estrés a corto plazo que puede derivar en síntomas como dolores de cabeza tensionales, malestar estomacal entre otros este suele tratarse sin problemas.

Estrés agudo episódico, lo presentan las personas que constantemente tienen episodios de estrés agudo. Son personas que siempre están apuradas, asumen muchas responsabilidades, siempre están irritables, ansiosas y tensas. Para estas personas las denominan con personalidad tipo A que suelen presentar un impulso de competencia excesivo, son agresivos, impacientes y hostiles. Y la personalidad tipo B que suelen mantener conductas opuestas.

Estas personas suelen ser muy resistentes a los cambios y por lo cual para su intervención se requiere ayuda profesional por varios meses, así como ayuda médica ya que ellos suelen pensar que el alivio a su dolor y malestar es la única forma que puede llevar a la recuperación.

El estrés crónico es agotador, desgasta a las personas día a día, tiene repercusiones fuertes en el cuerpo y en la mente, ya que el desgaste surge a largo plazo.

Estos tipos de estrés suelen venir de experiencias traumáticas en la niñez y por lo regular son interiorizadas, dolorosas, afectando la personalidad llevando a que el estrés se vuelva interminable. Para la recuperación de este tipo de estrés se necesita un autoexamen activo con la ayuda de una profesional. El peor aspecto del estrés crónico es que las personas se acostumbran a él y se olvidan que está allí.

Las personas toman conciencia de inmediato del estrés agudo porque es nuevo por lo cual ignoran al estrés crónico porque es algo viejo, familiar y a veces hasta casi resulta cómodo.

Debido a que los recursos físicos y mentales se ven consumidos por el desgaste a largo plazo, los síntomas de estrés crónico son difíciles de tratar y pueden requerir tratamiento médico ya sea de conducta o manejo del estrés. Estos síntomas suelen ser violencia, suicidio, ataque al corazón, accidente cerebrovascular llegar hasta cáncer y todo esto puede repercutir en un final fatal.

Ante estos tipos de estrés es importante mencionar que todos necesitan ser abordados por un profesional para que se beneficie sólo con un tratamiento psicológico.

2.1.4 Síntomas

Vázquez y Cols. 2008, mencionan que hay factores, que desencadenan estrés y que cada persona tiene una tolerancia diferente a los problemas y un umbral del estrés distinto, por eso no siempre la respuesta o reacción de una persona u otra es la misma.

Mencionan que existen una serie de síntomas y signos que pueden dar un diagnóstico de estrés, así como 3 tipos de niveles que afecta el estrés y que se revelan de la siguiente manera

Nivel Cognitivo: se caracteriza por sensación y pensamiento de miedo, la persona suele verse ansiosa y tiene dificultad para resolver pequeños problemas. Se distrae fácilmente, se preocupa de más, no se concentra y se vuelve aprensiva. Nivel Fisiológico: el estrés se presenta de forma física dando algunos síntomas como: dolor de cabeza, hipertensión, debilidad, alteraciones del sueño, sensaciones de ahogo, aumento de la sudoración, molestias en el estómago, enfermedades en la piel, tensión generalizada, dolor de cuello, de espalda, dolor de pecho, elevación de la presión sanguínea, alteración del apetito, agotamiento, disminución de la función renal, trombosis cerebral.

Nivel Motor: la persona presenta conductas como llorar con facilidad, aumenta la frecuencia de hábitos compulsivos como comer, fumar o beber alcohol,

aparecen tics nerviosos, presenta problemas sexuales, comportamientos extraños y el deseo de huida o no confrontación.

Estudios realizados desde 1980 apuntan que existe un agente bioquímico responsable del estrés y es llamado cortisol o también conocida como hormona del estrés, esta se produce ante una situación de estrés. Cuando una persona se encuentra en un estado de estrés, el cortisol que es segregado por las glándulas suprarrenales prepara al cuerpo para una respuesta, a lo cual aumenta los niveles de glucosa para que pueda ser utilizada de inmediato, además el cortisol aumenta la frecuencia cardíaca, por lo cual el corazón bombea con más fuerza. Tras pasar el momento de estrés, los niveles regresan a la normalidad, pero el problema surge cuando esto es continuo y no permite que los niveles bajen y es ahí donde se empiezan a dar los diferentes síntomas o niveles de estrés. (Capezzuto, 2017, p. 59)

2.2. Estrés Laboral

La Organización Mundial de la Salud (OMS 2004) define al estrés laboral como “la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación”.

La Comisión Europea lo define como “un conjunto de reacciones ya sea cognitivas, emocionales, fisiológicas o conductuales a ciertos estímulos del contenido, de la organización o del entorno del trabajo y se caracteriza por no poder hacer frente a la situación” De acuerdo con Sánchez (2010), “Hidrogénesis Vol. 8 No. 2” (p. 59)

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo (OTI) define al estrés laboral como una “enfermedad de riesgo para las economías industrializadas y en

vías de desarrollo, que perjudica la producción, al afectar la salud física y mental de los trabajadores” (Ginebra, OIT, 2016)

Lazarus y Folkman lanzan un modelo llamado: Modelo Cognitivo Transaccional o Modelo Interactivo del Estrés, el cual propone una definición de estrés laboral basado en el individuo y su forma de interactuar con su medio, dirigiéndose paralelamente hacia el ambiente y los propios recursos. El estrés se presenta cuando la persona se enfrenta a sus recursos, siendo estos escasos para las demandas de su entorno.

Dentro de este modelo Lazarus y Folkman mencionan que hay elementos como estímulos, acontecimientos externos, eventos cotidianos, físicos, psicológicos y sociales, que interviene en este proceso de estrés, así como las respuestas, reacciones subjetivas, cognitivas, comportamentales, las cuales pueden o no ser adecuadas y es entonces cuando entran los mediadores, que se trata de la evaluación del estímulo como amenazante y de los recursos de afrontamiento como insuficientes.

En 1980 Lazarus y Folkman dan mención al estrés psicológico como "una relación particular entre el individuo y el entorno que es evaluado por éste como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar". Y, que se compone de 3 situaciones principales:

1.- Inicial, es cuando se produce un acontecimiento que es potencialmente perjudicial o peligroso (acontecimiento estresante o estresor); 2.- Cuando el acontecimiento es “Interpretado” como peligroso, perjudicial o amenazante y la persona lo asimila así. 3.- Cuando el acontecimiento es producto de una activación del organismo, como respuesta ante la amenaza.

El estrés ocurre siempre que hay un desajuste entre la amenaza y la habilidad percibidas para hacerle frente (Lazarus R., 2000).

Li y Shani definen el estrés laboral como la acción mutua entre las características organizacionales que suelen ser amenazadoras para la persona y cómo éstas impactan en el agrado que tienen en su trabajo.

Canals en el 2000 nos menciona que el estrés afecta al ser y el hacer personal, lo cual altera el desarrollo humano ante lo personal, familiar y en las

organizaciones, mientras que Buendía y Ramos (2001) lo definen como un proceso donde se combinan las características individuales con los estresores físicos y psicosociales del ambiente laboral.

Poelmans (2002) nos menciona que el estrés además de ser un problema de salud ahora también es un problema para las organizaciones, causado por el trabajo, malas relaciones dentro del trabajo, excesivas tareas, falta de calidad, reducción de creatividad, ausentismo, mal liderazgo etc.

Por otro lado, tenemos la definición de Williams y Cooper (1998 y 2002) quienes nos hablan de que el estrés depende de las demandas del medio como los recursos personales para afrontarlo y que unos desequilibrios entre estos dan un resultado al no sentirse bien la persona, esto le definen después de que desarrollan un modelo aplicado en África, Europa y América Latina a más de 15,000 personas.

Se muestra el modelo IPT que es un indicador de presión en el trabajo. Este modelo está conformado por estresores, manifestaciones del estrés organizacional y personal y estrategias de afrontamiento. Los estresores son situaciones a las que se enfrenta el individuo que no puede adaptarse ni responder fácilmente, suelen presentarse ante cambios inesperados, falta de información en el trabajo. Las manifestaciones del estrés pueden presentarse a nivel organizacional o personal y se entienden como los efectos tanto negativos como positivos de los estresores. Por último, las estrategias de afrontamiento son las formas de adaptación que tiene el individuo ante el estrés.



Modelo 1. Modelo IPT (Indicador de Presión en el Trabajo)

2.2.1 Tipos de Estrés Laboral

Vicente, M. T. (2014) nos menciona que el estrés laboral se presenta en tres formas diferentes:

- 1) El estrés ocasionado en el empleado, como parte de las tensiones en las relaciones con el trabajo, por un largo periodo, y se presenta en pérdida de energía, tolerancia e intención hacia la organización
- 2) La desmotivación y perturbación provocada por el acoso o violencia psicológica extrema, ejercida por una o varias personas, de forma sistemática y prolongada; y

3) Cuando el empleado es sometido o expuesto a una situación estresante o traumática, que deja síntomas de ansiedad y daños físicos o psicológicos

En el área laboral se ha mencionado que el nivel de estrés se puede presentar de leve a crónico, éste último se le denomina Síndrome de *Burnout* (SB) (Freudenberger, 1974) o síndrome del quemado o síndrome de fatiga en el trabajo.

En el año 2000, la Organización Mundial de la Salud (OMS) lo define como un factor de riesgo laboral, debido a su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida del individuo. Pero el problema va más allá: un individuo con SB posiblemente dará un servicio deficiente a los clientes, será inoperante en sus funciones o tendrá un promedio mayor a lo normal de ausentismo, exponiendo a la organización a pérdidas económicas y fallos en la consecución de metas.

Gil-Monte (2014) lo define el SB como: "una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse agotado". Aunque varios autores dan su punto de vista, la definición más aceptada es la de C. Maslach, quien describe al Síndrome de Burnout como una forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal.

Clínicamente se identifican tres componentes para el SB que son: cansancio o agotamiento emocional, despersonalización y abandono de la realización personal. Estos componentes se presentan paulatinamente, puede ser por largos periodos, puede que se presenten las tres al mismo tiempo y varias veces durante su periodo laboral. Por tal motivo el SB se presenta en cuatro niveles:

Leve: quejas vagas, cansancio, dificultad para levantarse a la mañana.

Moderado: cinismo, aislamiento, suspicacia, negativismo

Grave: automedicación, ausentismo, excesiva ingesta de alcohol o drogas

Extremo: aislamiento muy marcado, colapso, cuadros psiquiátricos, suicidios

Hay varios instrumentos que nos permiten evaluar el síndrome de *Burnout* y se basan en tres componentes clásicos. (Moreno, B., Gálvez, M. Garrosa, E. y Mingote, J.C). (2006)

1. El *Copenhagen Burnout Inventory* (CBI) que valora el desgaste personal, el relacionado al trabajo y el desgaste relacionado con el cliente
2. El *Oldenburg Burnout Inventory* (OLBI), que evalúa el agotamiento y la falta de compromiso con el trabajo
3. El Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse en el Trabajo, incluye la "ilusión (desilusión progresiva, pérdida del sentido del trabajo y las expectativas)" como aspecto a evaluar como parte del SB.

Cabe mencionar que la prueba más utilizada para diagnosticar el SB es el elaborado por *Maslach Burnout Inventory* y consta de 22 enunciados y cuestionamientos sobre los sentimientos y pensamientos en relación con el trabajo, los cuales se valoran en un rango de 6 adjetivos que van de "nunca" a "diariamente", dependiendo de la frecuencia con la que se experimenta cada una de las situaciones descritas en los ítems.

2.2.2 Consecuencias del estrés laboral.

La convivencia diaria con los compañeros y la posible insatisfacción crean conductas tales como el sabotaje, el absentismo y la rotación, además de un sinnúmero de comportamientos derivados del estrés. El estrés laboral que presentan los trabajadores no sólo los afecta a ellos, sino también a la empresa ya que puede bajar el rendimiento, la productividad etc. Las consecuencias del estrés laboral suelen ser diversas, directa o indirectas a la organización.

Consecuencias Físicas: Trastornos gastrointestinales, cardiovasculares, respiratorios, endocrinos, sexuales, dermatológicos, musculares, etc., Presentados por personas con disposición a ello o que padecen enfermedades crónicas.

Consecuencias Psicológicas: el estrés puede presentar alteraciones en el sistema nervioso y éste puede alterar el nivel de conducta del trabajador como: preocupación, no poder tomar decisiones, no poder concentrarse, olvidos, mal

humor, hipersensibilidad, etc. Y esto puede llevar a desarrollar trastornos como del sueño, ansiedad, miedo, depresión, adicciones, trastornos de personalidad.

Cabe mencionar que también se pueden ver afectadas algunas conductas o manifestaciones a nivel motor como: hablar rápido, comer excesivo, risa nerviosa, tartamudeo, conductas impulsivas, no control de emociones, temblores, no apetito, bostezos frecuentes. Esto nos lleva a un deterioro no solo del trabajador en la empresa sino también a nivel social y su autoestima.

La Organización Mundial de la Salud, hace que referencia entre el 5% y el 10% de los trabajadores activos padece trastornos debidos al estrés (1984), y es que los niveles de estrés de una organización son la suma total de los niveles de estrés que tienen sus trabajadores. Por lo cual las consecuencias negativas para la empresa serían: ausentismo, rotación, malas relaciones, mala producción y servicios.

Hay signos que muestran que hay indicios de estrés en la organización, tales como: disminución de productos y calidad, no cooperación, aumento de accidentes, falta de limpieza y orden, aumento de quejas por parte de los clientes, necesidad de mayor supervisión y falta de cooperación o trabajo en equipo.

2.2.3 Estresores Laborales.

Los estresores laborales los podemos clasificar referentes al puesto, a la organización y a la persona.

En cuanto a la Organización nos podemos encontrar estresores como:

1. Conflicto y/o ambigüedad de rol. Se presenta cuando el trabajador no tiene claro cuáles son sus objetivos o responsabilidades en su trabajo a desempeñar.

2. Sobrecarga de rol. El trabajador tiene más responsabilidades, se da un mal reparto de trabajo o por lo contrario se menosprecia las capacidades del trabajador.

3. Problemas de comunicación y conflictos interdepartamentales. Se presentan problemas entre distintos departamentos dentro de la empresa.

4. Planes de carrera y de desarrollo insuficientes. No hay apoyo por parte de la empresa para el desarrollo y formación profesional de los trabajadores y solo les alimentan las expectativas.

5. Estructura organizacional. Cuando la comunicación de arriba hacia abajo sea deficiente. Esto es fuente de insatisfacción y de estrés.

6. Clima laboral. Tensión, desgaste relaciones conflictivas entre los trabajadores, también se puede mencionar el acoso laboral

7. La ubicación de la propia empresa y su diseño o los servicios que ofrece al trabajador.

Referente al puesto de trabajo los estresores pueden ser.

1. Inseguridad laboral, cuando sólo es eventual
2. Carga mental necesaria para ejercer la tarea, cuando la tarea a realizar requiere de un esfuerzo extra
3. Control sobre la tarea. Cuando el trabajador no tiene control sobre las tareas que debe realizar y/o no puede organizar su agenda.
4. Variedad y complejidad de la tarea, no hay variación en su trabajo o llega a ser tan complicado que produce estrés en el trabajador
5. Identidad y coherencia de la tarea dentro de la organización, cuando el trabajador tiene la sensación de que su trabajo no sirve para nada, no es visible o es prescindible experimentará frustración.
6. Relaciones interdepartamentales, malas relaciones con los compañeros o con otras áreas
7. Condiciones físicas del puesto de trabajo, cuando se presentan factores como poca iluminación, el excesivo ruido, la temperatura, la humedad, la contaminación, etc.
8. Condiciones materiales del puesto de trabajo, no cuentan con el material adecuado.
9. Los riesgos físicos del puesto de trabajo, aquellos que pueden causar un daño musculo esquelético; largas jornadas de pie y sin posibilidad de moverse o sentarse, cargar peso, posturas forzadas, manejo de

materiales peligrosos y/o tóxicos, posiciones rígidas al utilizar el ordenador, fatiga física y visual, etc.

10. Cambios de turno y turnos de noche, el trabajador llega a presentar importante impacto y desorden a nivel físico y psicológico.
11. Remuneración del trabajo ligada a objetivos, si los objetivos son muy altos pueden producir o bien estrés o bien desidia (si no se es capaz de alcanzarlos).
12. Horarios, descansos y vacaciones, no tener vacaciones o descansos en su jornada

La personalidad del trabajador juega un rol importante. El estrés puede influir en algunos rasgos de la personalidad y estos pueden variar al afrontarse.

Estresores referentes a la personalidad pueden ser:

1. Control emocional. Enfrentar y poder controlar las emociones ante cuestiones de la vida y el trabajo, ya sean emociones positivas o negativas.
2. Empatía emocional. De la misma manera que hay que saber gestionar las propias emociones, es importante reconocer las emociones. Esto facilita las relaciones con los compañeros.
3. Capacidad de automotivación. La sensación de que el propio trabajo tiene “sentido”, la percepción de autoeficacia en la tarea asignada y el reconocimiento de terceros.
4. El grado de tensión. Entendido como la capacidad de hacerse responsable de su trabajo, llevando a cabo las tareas de forma ordenada y dando pie a una satisfacción. El perfeccionismo y auto exigencia nos llevan a un estrés.
5. La estabilidad emocional. La estabilidad emocional del trabajador influirá enormemente en su estado de ánimo y en su percepción de estrés.
6. La alimentación, el sueño y la práctica de ejercicio. Los hábitos de vida saludables favorecen el manejo del estrés.

Conforme han pasado los años, las actividades del trabajo han ido aumentando el tiempo que se le dedica, generando problemas tanto de salud como de seguridad.

El estrés es uno de los grandes problemas con el que se enfrenta el trabajador, generando consecuencias negativas tanto en su relaciones sociales y familiares. Creemos que las relaciones familiares son un punto importante para el trabajador ya que es la base para que construya su identidad y proteja su autonomía.

2.3. Familia

2.3.1 Definición.

Definir y dar un concepto específico de familia no es algo fácil, ya que a lo largo de la historia este mismo ha ido evolucionando. Para poder dar una definición se deben considerar características económicas, sociales, económicas filosóficas, etc.

Para la Real Academia Española (RAE) familia se define como “Un grupo de personas emparentadas entre sí que viven juntas” o “Conjunto de ascendientes, descendientes, colaterales y afines a un linaje. Schelesinger (1969) nos da su definición de familia como “un padre o una madre y uno o más hijos/as solteros menores de 18 años viviendo juntos”. Por su parte Samuel Johnson (1755) da como primer sentido de *Family*: “Los que viven en la misma casa”.

Le Petit Robert (2017) nos dice que la familia es el conjunto de personas mutuamente unidas por el matrimonio o la filiación; la sucesión de individuos que descienden unos de otros, es decir, un linaje o descendencia, una raza, una dinastía. Pero el término tiene también un sentido estricto, mucho más habitual, que los diccionarios.

Cristina Puga (2002, p. 31) dice que la familia “Son aquellas formas de asociación natural o voluntaria en las que los individuos comparten valores y conductas sin necesidad de formalizarlo y estos se basan fundamentalmente en la simpatía y en el afecto, aunque a veces intervienen elementos como el respeto y el temor”

Los cambios y evolución en la edad moderna hacen que el significado de familia vaya transformándose tanto en su dinámica, así como en la autoridad y los roles que se desempeñan dentro de ella. Los avances tecnológicos han provocado transformaciones como la incorporación de la mujer al mundo laboral, a decidir sobre su sexualidad, a decidir si quieren tener hijos o no y esto da como resultado que la concepción de la familia se vaya modificando.

2.3.2. Tipos de familia.

Al comienzo del siglo XX, las familias han llevado un cambio irreversible en el área de la salud, economía, política y social, lo cual lleva a un cambio o transformación en los valores de la sociedad. Esto permite que se desarrollen cambios en las familias tales como: el tiempo de vida en común de las parejas, la oportunidad de que los hijos efectúen estudios más prolongados y esto los lleve a permanecer más tiempo en familia, convivencia con generaciones sucesivas, etc.

Otro punto importante es la opción que ahora tienen las mujeres de poder planearlos hijos que desean tener, otro cambio también es la edad en la que actualmente las parejas contraen matrimonio, esta edad se ha hecho más tardía y lleva a tanto hombres como mujeres poder realizarse profesionalmente o dedicar más tiempo a sus metas personales.

No podemos dejar de mencionar que también ha impactado en los cambios de la familia los movimientos feministas, lo que genera relaciones de género más equitativas, con respecto a esto Judith Sorber, promueve la idea de que tanto hombres como mujeres debería ser socialmente intercambiables y sostiene que el objetivo a largo plazo del feminismo debe ser nada menos que la erradicación del género como un principio organizador de la sociedad (Quilodrán, 2003).

Los cambios en los papeles de género han provocado que el modelo tradicional de familia donde la maternidad era el papel principal y casi siempre la ausencia del padre se haya modificado. Si bien esta estructura familiar muchos años se consideró como natural, actualmente se torna un poco disfuncional.

En la actualidad, a partir de diferentes ramas como la sociología, la economía, la pedagogía, la psicología, la historia, la antropología, la ecología y la medicina, se puede mencionar que la institución familiar ha cambiado su estructura y su conformación. Los modelos de familia han cambiado, así como su composición e integración interna, esto se debe a que va muy apegado a la transición demográfica que sufren dando pie a hechos que han influido en la reestructuración de la familia: la unión de parejas del mismo sexo y el aborto, orden sociocultural, así como en estructuras ideológicas y de identidad.

Para generar una conceptualización y clasificación de la familia, hay que partir de la realidad que vive actualmente la sociedad, lo que implica que llegar a un entendimiento antropológico de la familia permite sentar las bases para comprender por qué sin una realidad familiar sólida es difícil que en una sociedad las personas se respeten en su dignidad, y la libertad y la solidaridad sean el motor de las relaciones interpersonales (Santelices Cuevas, 2001).

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) hace una clasificación de acuerdo con el núcleo familiar es decir si tienen un jefe o jefa, con o sin pareja con o sin hijos, a partir de este primer núcleo se agregan los parientes y no parientes lo que va dando pie a la siguiente clasificación:

Familia nuclear.

En este tipo de familia los padres son de género diferente, desempeñan papeles complementarios como esposo y esposa, madre y padre y viven en un hogar en común. Está conformado por padre, madre e hijos, se conoce también como familia tradicional. En los últimos años la inserción de la mujer al mundo laboral ha hecho que se hayan modificado las relaciones internas, en estas la igualdad de los dos sexos está amparada legalmente, así como sus derechos individuales. Dentro de este concepto podemos manejar familia nuclear con hijos y sin hijos.

Familia Monoparental

Es aquella en la cual los hijos son responsabilidad de un solo progenitor que convive con ellos (Cortés y Cantón, 2010). Está conformada por el jefe o jefa, pero sin un cónyuge, con hijos, sin otros familiares y sin familiares, es decir en donde una madre o padre vive con sus hijos. Este modelo de familia se puede generar por diversas circunstancias, ya sea por defunción de uno de los padres, madre soltera, separación de los padres, cuando un hombre o mujer soltero decide adoptar a un niño, cuando uno de los padres emigra dejando a sus hijos al cuidado del otro o en caso de que alguno de los padres pierda legalmente la custodia de sus hijos.

La terapia estructural de la familia considera que la familia monoparental sólo se da por separación, divorcio, viudez o soltería, mas no por elección personal de la madre o padre que decidieron constituir una familia. (Minuchin y Fishman, 1984)

Actualmente el concepto de familia monoparental se accede por distintas vías, la monoparentalidad vinculada a la técnica de reproducción asistida, la monoparentalidad vinculada a la ruptura de la relación matrimonial, la monoparentalidad vinculada al ordenamiento jurídico (procesos de adopción) y la monoparentalidad vinculada a las situaciones sociales como privación de la libertad, emigración, enfermedad prolongada, etc. (Sumaza y Rodríguez, 2003).

En el caso de las familias que se constituyen como monoparentales o monoparentales por la ruptura de la relación de pareja, es necesario tener en cuenta que en esta familia se produce una modificación, lo que se vuelve necesariamente en un proceso de reestructuración los subsistemas y sus límites y de adaptación de todos los miembros de la familia (Cortés Arboleda y Cantón Duarte, 2010).

Díaz (2012) define a la familia monoparental como la que está conformada por una persona que, sin pareja permanente, asume la responsabilidad y el cuidado de sus hijos quedando cauto la necesidad de repensar a la familia como un espacio donde las demandas sociales, laborales, vinculares, culturales y económicos dan pie a la estructura familiar, donde se establecen nuevas formas de hacer familia o familias

y da fuerza a la familia monoparental. Hace mención a que el empobrecimiento de los países latinoamericanos ha propiciado que la mujer genere ingresos económicos, así como su modificación en el rol que desempeña, ya que el hecho de que la mujer entre al mercado laboral genera también avances en sus derechos.

Sara Barrón (2002) nos menciona una tipología de las familias monoparentales donde el núcleo es el grupo en sí mismo, conformado por el progenitor y algunos de sus hijos solteros; el hogar es solo donde reside el núcleo; y la familia es el grupo monoparental independiente donde no residen otros núcleos o personas.

Esta tipología se basa en tres tipos primordiales:

1. Hogar simple monoparental, proviene de un hogar independiente.
2. Hogar monoparental extenso en el cual comparten el hogar con otros miembros, pero solo el progenitor es quien ocupa el lugar de jefe.
3. Hogar extenso familiar en donde comparten el hogar con otros miembros, pero el progenitor no asume la jefatura solo.

Mientras que Mónica Giraldes (s.f.) presenta otra tipología basada en las causas por las cuales se ha provocado que la familia se vuelva en una familia monoparental.

Su tipografía se basa en cuatro categorías:

1. Las vinculadas a la relación matrimonial, en la cual se habla de la separación de un matrimonio, el divorcio del matrimonio y la viudez.
2. Las vinculadas a la natalidad, donde se incluye a las madres solteras que tienen un hijo sin ningún vínculo matrimonial.
3. Las vinculadas al ordenamiento jurídico, se generan cuando se otorga la adopción a solteros.
4. Las vinculadas a situaciones sociales, suelen ser temporales, tales como, trabajo fuera del país, emigración de uno de los progenitores, una larga hospitalización o encarcelación.

En el censo de población del 2010 se determinó que las mujeres encabezan el 84% de los hogares monoparentales y cuya edad se encuentra entre los 30 y 59 años y el nivel de escolaridad que predomina es la educación básica. Este Censo de Población y Vivienda 2010, arroja que los hogares monoparentales representan 18.5% del total de los hogares familiares.

Gráfica 1 INEGI 2010

Distribución porcentual de hogares familiares según subclase de hogar 2010



Fuente: INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010. Consulta interactiva de datos.

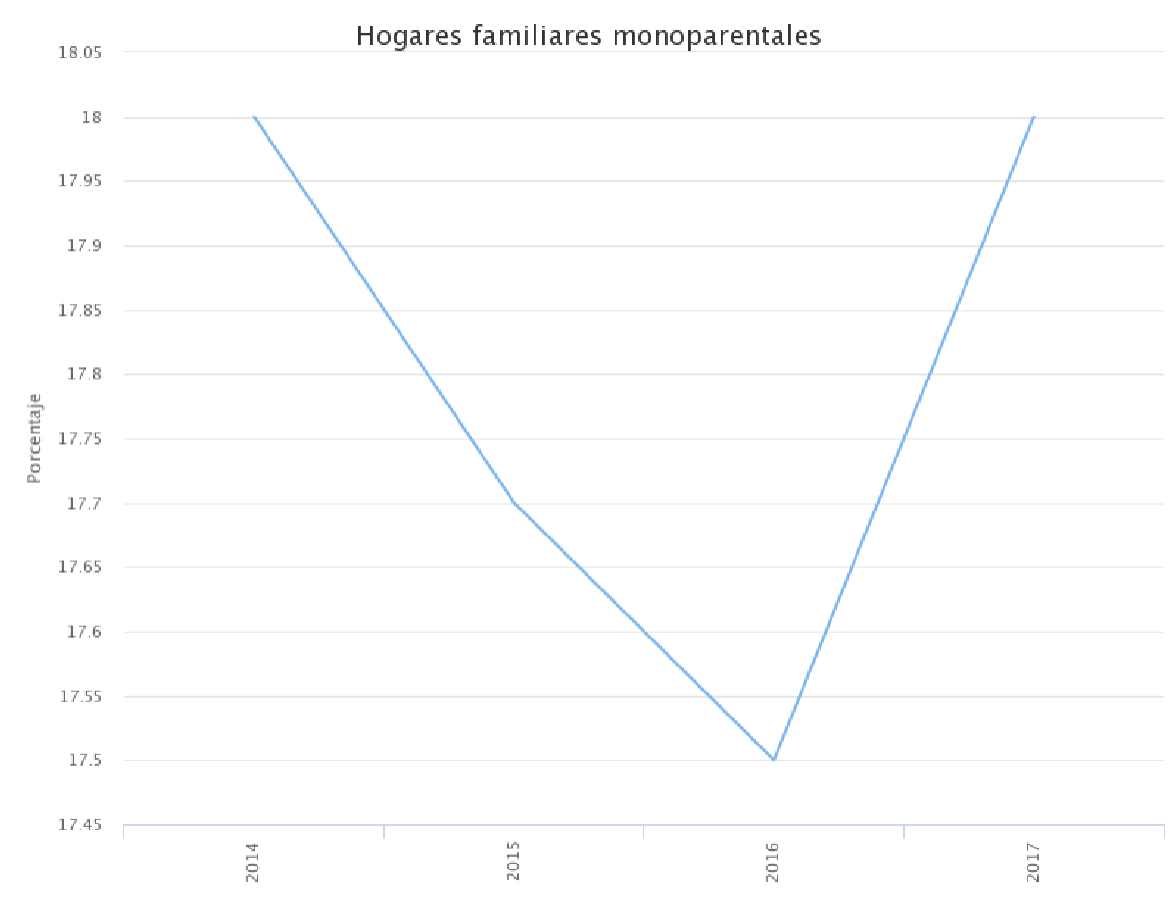
Nota: El hogar biparental está conformado por el jefe(a), cónyuge e hijos, y puede o no haber otros integrantes.

Otro punto para tratar dentro de las familias monoparentales son las características de los jefes de hogar. En este caso el jefe de hogar representa la figura más importante para la familia y es aquella persona que es líder y proveedor económico de la familia.

Los hogares monoparentales se distinguen por en su mayoría ser encabezados por mujeres (84%) y los que son dirigidos por hombres se habla de un (16%), y que las funcionalidades de estos líderes pueden representar una condición compleja, ya que además del cuidado de los hijos también ejercen otras actividades para el sostenimiento del hogar.

Otro dato que nos da INEGI (2010) Los hogares monoparentales por entidad federativa según jefatura del hogar y que fue realizado en un comparativo del 2014 al 2017 y en esta tabla podemos confirmar que sigue siendo líder la jefatura por parte de la mujer.

Gráfica 2 INEGI 2010



En este censo también se menciona que tanto mujeres como hombres que dirigen un hogar monoparental se encuentran entre 30 a 50 años, donde los hombres conforman un 49.6% y las mujeres un 65.1%.

Gráfica 3 INEGI 2010

Distribución porcentual de los jefes de hogares monoparentales por sexo según grupo de edad 2010

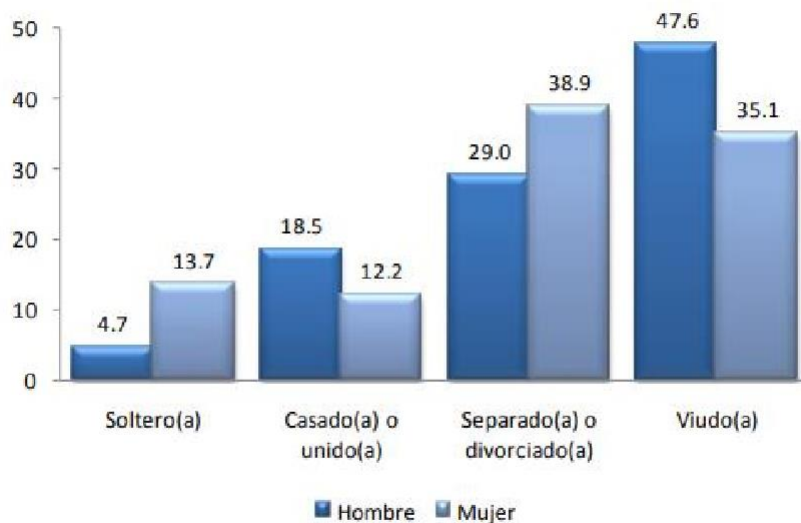


Nota: La suma es menor a 100 debido a los jefes de edad menor a 15 años y a los de edad no especificada
Fuente: INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010. Consulta interactiva de datos.

Las situaciones conyugales en las familias monoparentales con mayor porcentaje son aquellas que se encuentran divorciados, separados o viudos (74% mujeres y 76.6% hombres), mientras que el 13.7% de las mujeres dijeron ser solteras y en el caso de los hombres el 4.7%

Gráfica 4 INEGI 2010

Distribución porcentual de los jefes de hogares monoparentales por sexo según situación conyugal 2010

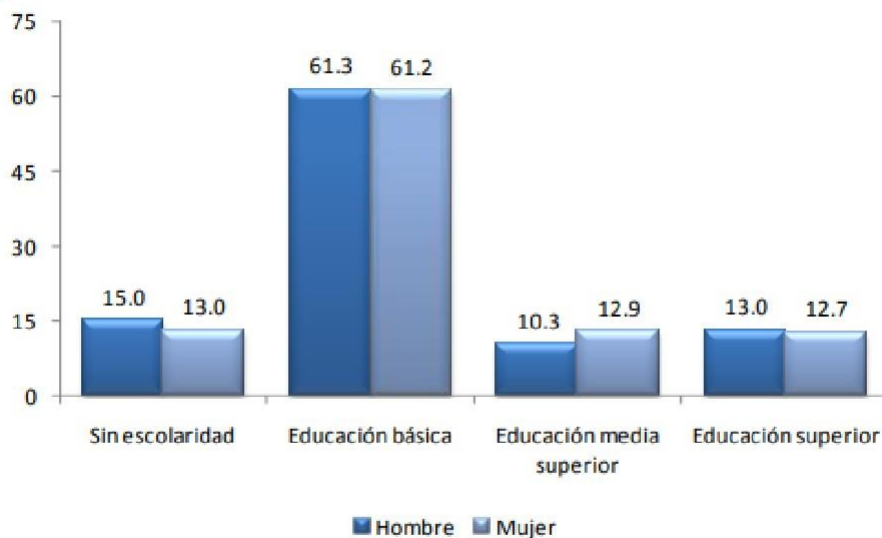


Fuente: INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010. Consulta interactiva de datos.

Otro factor importante dentro de los hogares monoparentales es el nivel educativo del jefe, ya que éste influye directamente en el bienestar económico, así como en la perspectiva educativa de sus hijos. En este censo la jefatura femenina y masculina arroja que seis de cada diez cuentan con educación básica, siendo el 61.2% para las mujeres y el 61.3% para los hombres, mientras que los que tienen estudios a nivel superior son el 12.7 % para las mujeres y el 13% para los hombres.

Gráfica 5 INEGI 2010

Distribución porcentual de los jefes de hogares monoparentales por sexo según nivel de escolaridad 2010

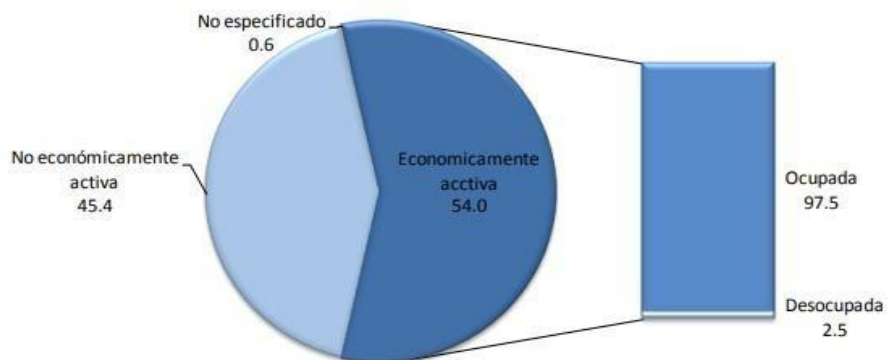


Fuente: INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010. Consulta interactiva de datos.

Otra característica es la condición de actividad económica por parte de los jefes de las familias monoparentales, lo que nos lleva a que el total de los jefes son 54% económicamente activos, de los cuales el 97.5% se encuentran ocupados. Con respecto a las mujeres el 97.9% se encuentran ocupadas y con respecto a los hombres es del 95.9%

Gráfica 6 INEGI 2010

Distribución porcentual de los jefes de hogares monoparentales por condición de actividad y distribución porcentual de los económicamente activos según condición de ocupación 2010

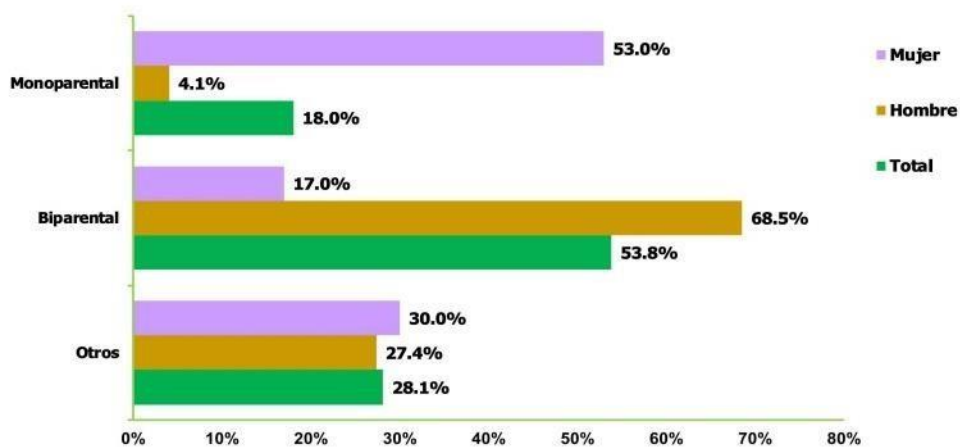


Fuente: INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010. Consulta interactiva de datos.

En México, de acuerdo con el censo de población del 2017 (INEGI), el 18.0% de los hogares familiares son monoparentales.

Gráfica 7 INEGI Org, 2017

Distribución porcentual de los hogares parentales por sexo del jefe del hogar, 2017



Hogar parental se clasifican en:

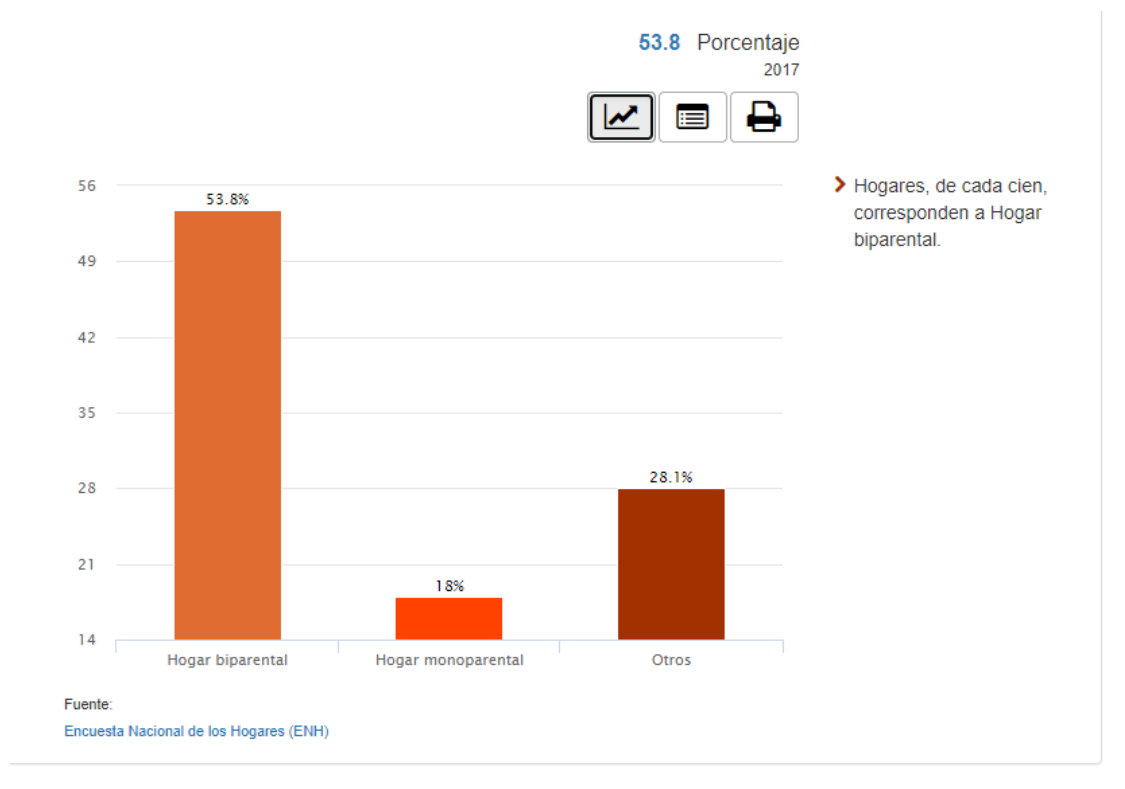
a) Monoparental, conformado por el jefe(a) e hijos(as) y no cuenta con cónyuge, en el que puede haber o no otros integrantes en el hogar.

b) Biparental, conformado por el jefe(a), cónyuge e hijos, y puede o no haber otros integrantes.

c) Otros tipos que incluyen hogares familiares sin hijos y hogares no familiares.

Nota: Los totales pueden no sumar cien por ciento debido al redondeo.

Gráfica 8 INEGI Org, 2017



Familia extendida o extensa.

La familia extensa incluye a la familia nuclear más otros miembros unidos por la sangre, llámese abuelos, tíos, etc. El tener un parentesco hace que cada uno de sus miembros en algún momento sienta apoyo. En este tipo de familia se pueden presentar hasta tres generaciones (abuelos, padres e hijos) y no se refiere a la cantidad de personas que vivan bajo un mismo techos, sino al lazo o vínculo sanguíneo que los une, existen culturas en las que se cree que una familia extensa es la forma básica de unidad familiar, cuando una persona vive en ese tipo de familia su desarrollo del niño a adulto transita sin separarse de su comunidad, continúa viviendo en el mismo lugar, mismas normas y hasta mismas actividades.

Cabe mencionar que las madres jefas de una familia monoparental, suelen enfrentarse a diferentes retos y desafíos, ya que asumen el papel de jefas del hogar

y además tiene que cubrir varios aspectos en la familia como economía, vivienda, sustento, educación, salud, etc. Por tal motivo Durand (2019), señala que “Las madres solas asumen por decisión propia o por situaciones de su entorno, vivir sin la compañía de una pareja y con la responsabilidad de velar por sus hijos”.

Zevallos y Chong (2005) menciona que en muchos casos las madres no han trabajado antes, ya que muchas se dedican al hogar, o en su caso si trabajaban era con un ingreso menor al del padre, lo que les hace enfrentar un reto al tener que ajustarse a un sólo sueldo, ya que muchas veces el apoyo del padre es nulo.

Estas situaciones hacen que las madres se vean en la necesidad de improvisar creativamente para poder mantener a sus hijos.

Otros retos más a los que se enfrentan las madres jefas de hogar de la familia monoparental y que señala Zevallos y Chong es: La educación de los hijos, ya que muchas veces hay la intervención de algún familiar, como puede ser la abuela y esto enfrenta a la madre a problemas de conducta en los hijos.

Otro punto es el dejar a los hijos ya sea en casa, a cargo de alguien o en estancias para poder salir a trabajar y esto a veces suele ser por varias horas y es ahí donde la madre se enfrenta al cuestionarse si realmente está criando bien a sus hijos o no. Un punto más son las tareas domésticas, ya sea que la madre cuente con alguien que la apoye o no, es una tarea que tiene que supervisar, o realizarlas y socialmente es un punto que se puede descuidar porque podría ser un signo de descuido o desatención hacia los hijos.

Un factor muy importante al que se enfrentan las madres jefas de familia es el empleo y muchas veces empieza la lucha por buscarlo, ya que estaban dedicadas al hogar, o el salario es bajo y necesitan apoyarse de dos empleos. En los últimos años la integración de la mujer a la vida laboral ha ido en aumento. En la siguiente figura se muestra la tasa de participación laboral femenina en México desde 1990 hasta 2018, donde se logra ver el incremento de las mujeres que se han incorporado a la participación laboral. (Banco Mundial, 2019)

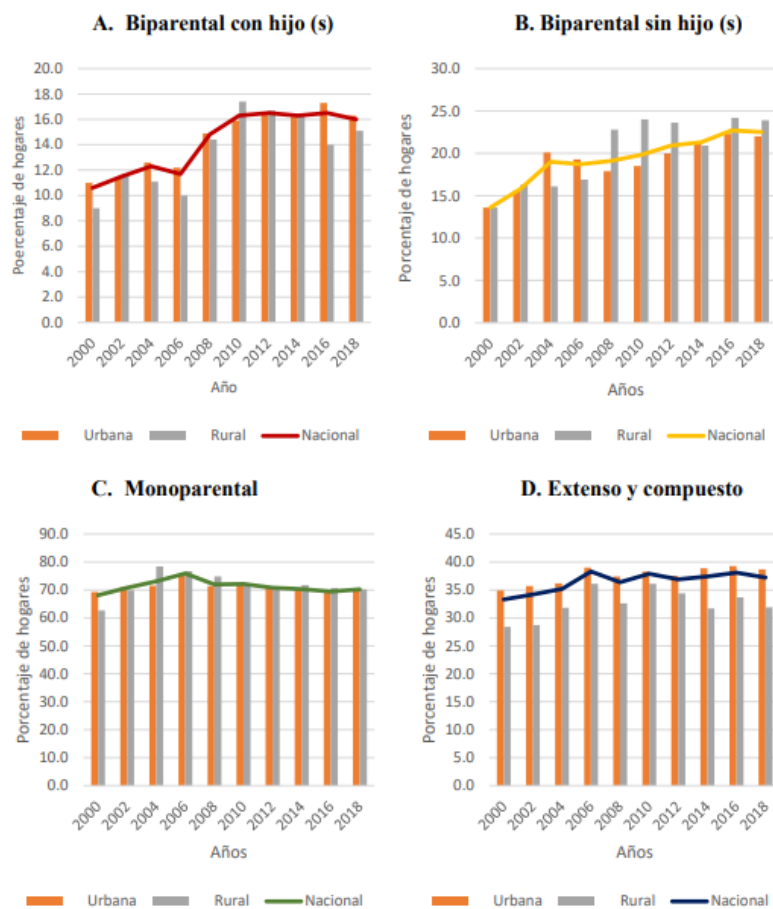
Gráfica 9 BANCO MUNDIAL 2019



En la siguiente tabla, Marín Cruz, (2020) hace una comparación de las familias donde una mujer es la principal aportadora de ingresos, según tipología de familia y por área geográfica en México, 2000-2018. En la familia monoparental podemos observar que se habla de un 71.10 % en zona rural y 71.8 % en la zona urbana, observando que es donde la mujer tiene mayor participación en lo laboral ya que es el único sustento de la familia.

Gráfica 10 BANCO MUNDIAL 2019

Figura 1.3 Porcentaje de hogares donde una mujer es la principal aportante de ingresos, según tipología del hogar y por área geográfica en México, 2000-2018



Fuente: Elaboración propia con base en información de la ENIGH obtenida por medio de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) 2020.

Familia mixta

Está formada por una pareja adulta en la que al menos uno de los cónyuges tiene un hijo de una relación anterior (Pereira, 2002). También conocida como familia ensamblada, compleja o reconstituida. Estas familias son el resultado de la separación, divorcio o viudez y se dan con la unión con otros cónyuges con o sin hijos, es decir uno a ambos miembros de la pareja portan uno o más hijos de su

relación anterior, pero se unen para crear una nueva familia. Según Visser y Visser (1993), las familias ensambladas exitosas pueden reconocerse observando cómo han respondido a las exigencias y tareas que acompañan la transición de la cultura familiar previa, a la cultura de la familia ensamblada.

Familia adoptiva

Son familias en las que los padres adoptan niños. Los padres adoptivos por lo regular reciben menos apoyo social. Los estudios que abordan este tema en familias adoptivas (Bernedo, 2003; Palacios, Sánchez y Sánchez, 1996) ponen de manifiesto que las familias adoptivas son más afectivas y comunicativas que las familias no adoptivas, y que mantienen un adecuado grado de control de la conducta de los hijos.

Familia Homoparental

Uno de los tipos de familias, más recientemente reconocidas es la de las Familias Homoparentales la cual está conformada por una pareja homosexual que decidió optar por la maternidad/paternidad (Quaglia, 2011). En este tipo de familia siempre surge el temor a que los hijos puedan ser discriminados (si es que hay hijos) es muy común en los padres gays y madres lesbianas, pero también a su vez puede que encuentren respuestas favorables de su entorno, su familia, amigos y el medio educativo.

Este tipo de familia suele relacionarse con el mismo tipo de familia en donde tanto los hijos como los papás o mamás puedan normalizar la situación a construir una red familiar, y brindan asimismo una sensación de comunidad que muchas familias valoran.

2.4 Relaciones Intrafamiliares

La cultura y la sociedad son componentes básicos para la formación y mantenimiento de la familia. El filósofo Jean Jacques Rousseau nos habla sobre la visión basada en el adulto y de cómo la infancia tiene sus propios modos de sentir, pensar y ver, es decir sus etapas de desarrollo de los cuales a nivel afectivo fueron estudiados por Sigmund Freud y a nivel cognitivo por Jean Piaget.

Piaget (1977) expone que tanto el niño como el adolescente conocen el mundo y sus propias capacidades a través de sus acciones.

La madre juega un papel muy importante en las relaciones familiares, tanto así que a veces se le ha señalado por ser la base de la familia, el peso que tiene sobre ella y las consecuencias que podría presentar si no está presente; estos atributos que se asigna a los padres, muchas veces los llevan a ser padres auto protectores.

Para el desarrollo del ambiente familiar factores importantes son el rol del niño y del padre, ya que de ese ambiente se generan las reglas o normas que pueden ser implícitas o explícitas y las cuales modifican el comportamiento e interacción de los integrantes dentro del ambiente familiar. Estas reglas se forman a través de actividades tales como: comer juntos, realizar tareas de casa y deberes que cada miembro asume como alimentar, proteger, sacrificar etc. Si las reglas llegan a ser demasiado rígidas puede establecer algunos problemas de interacción como la comunicación con los padres, hermanos o ambos.

La comunicación y la satisfacción son determinantes en la dinámica familiar, la comunicación da lugar a que se establezcan habilidades y competencias que capacitan a los hijos para su vida en sociedad, así cada uno de los integrantes de la familia se va ajustando tanto socialmente como psicológicamente y esto los lleva a una satisfacción personal y familiar.

La satisfacción familiar se valora o se da en función de la comunicación que existe entre los miembros de la familia, su adaptabilidad y entorno. Es el resultado de todo un proceso de aprendizaje, donde cada uno de los miembros de la familia va aprendiendo a integrarse.

Jackson, D. (1977), menciona que una familia puede caracterizarse por las maniobras que emplea, es decir por el grado de sus interacciones que son diferentes en cada sistema familiar y las clasifica en cuatro tipos por la naturaleza de sus relaciones:

1. Satisfacción estable: cuando uno de los padres toma el control de la misma, quien decide que acción tomar.
2. Satisfacción inestable: es cuando ambas partes van tomando decisiones poco a poco hasta lograr acuerdos y asumir responsabilidades.
3. Insatisfacción estable: según Jackson, estas parejas se caracterizan por falta de flexibilidad y gran compulsividad, adquieren gran importancia de las normas sociales y religiosas como autoridad externa para definir una relación.
4. Insatisfacción inestable: La pareja no llega a ningún acuerdo de quien controla o toma iniciativa, los momentos de estabilidad son muy breves y los de inestabilidad muy prolongados. Con frecuencia se utilizan síntomas psicosomáticos e histéricos como formas de definir la relación.

Podemos concluir que la comunicación y la satisfacción familiar son la base de las relaciones intrafamiliares y estas se van desarrollando a través la capacidad que tiene la familia para resolver algún problema, capacidad de cambiar en el curso de su propio ciclo vital, capacidad para lidiar con contextos sociales, económicos, culturales y generacionales. Por tal motivo al ser la comunicación una base primordial en la dinámica familiar se debe poner mayor énfasis en su desarrollo.

2.5. Comunicación

2.5.1 Definición

En la actualidad existen diversas definiciones de comunicación y están basadas más en cuestiones de forma que de contenido, esto quiere decir que abarcan los elementos principales y necesarios para entender el concepto de comunicación. La comunicación es la forma que tenemos las personas para transmitir mensajes, intercambiando símbolos significativos y estos son una conexión con nuestros familiares, amigos, clientes, etc. y con la idea de intercambiar información.

Algunos autores definen la comunicación como: "Llegar a compartir algo de nosotros mismos. Es una cualidad racional y emocional específica del hombre que surge de la necesidad de ponerse en contacto con los demás, intercambiando ideas que adquieren sentido o significación de acuerdo con experiencias previas comunes". (María del Socorro Fonseca).

Para Stanton, Etzel y Walker, la comunicación es "la transmisión verbal o no verbal de información entre alguien que quiere expresar una idea y quien espera captarla o se espere la capte".

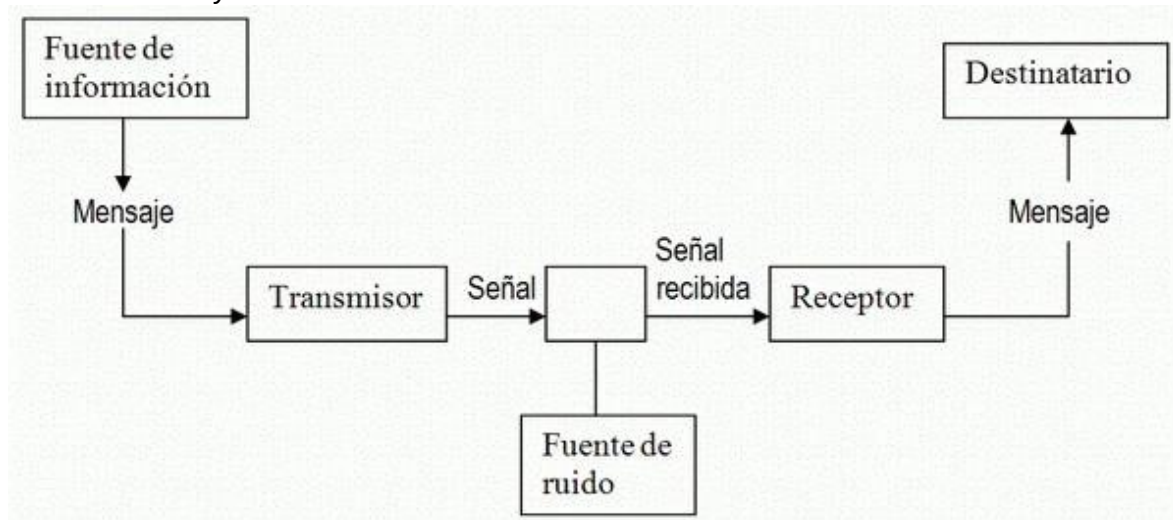
Chiavenato define a la comunicación como "El intercambio de información entre personas. Significa volver común un mensaje o una información. Constituye uno de los procesos fundamentales de la experiencia humana y la organización social". Y por último Robbins y Coulter lo expresan como "Comunicación es la transferencia y la comprensión de significados".

La comunicación es considerada como un proceso de interacción social, donde intervienen al menos dos personas, Shannon y Weaver desarrollan un modelo básico para el proceso de la comunicación en 1948, este modelo explica la comunicación como un proceso lineal y el cual se basa en distintos componentes: *Fuente*, elemento inicial del proceso de comunicación, crea un cierto número de palabras o signos que dan pie al mensaje. *Transmisor*, es el que transforma el mensaje emitido, lleva o codifica el mensaje. *Canal*, es el medio técnico que traslada

las señales, ejemplo: cables. *Receptor*, su principal función es decodificar el mensaje transmitido, a través del canal para después transformarlo en un lenguaje y es el punto final del recorrido lineal de la comunicación. En cuanto al *ruido*, todo aquello que altere la señal del transmisor, que puede ser chirrido del teléfono, esto hablando en telecomunicaciones, pero también hablando de forma física puede ser agua que se caiga en la hoja donde está el mensaje.

El modelo de Shannon y Weaver es fácil de interpretar en la comunicación, debido a su sencillez y que se adapta muy fácilmente para poder desarrollar el concepto.

Modelo 2 de Shannon y Weaver



Para entender bien la definición de la comunicación es importante entender estos elementos: 1. Proceso. La comunicación es un proceso, ya que al principio el emisor desea transmitir el mensaje con el receptor, posteriormente el emisor codifica el mensaje para que el receptor lo pueda comprender, así el receptor recibe dicho mensaje y lo responde en función de su comprensión, dando así una retroalimentación, en este punto se puede dar interferencia por ruido o interferencias, pero es aquí donde el receptor debe poner más atención para recibir el mensaje. 2. Emisor y Receptor. El emisor y el receptor son los protagonistas de la comunicación y para que ésta se lleve a cabo tiene que haber interacción de

estos, si alguno de estos dos no está interesado entonces no se da la comunicación.

3. Conexión. Cuando hablamos de conexión, se habla de un enlace entre que puede ser físico como cara a cara o por algún medio de comunicación como programas y algún medio de mensajería como correo electrónico, mensajes telefónicos, redes sociales, entre otros.

4. Transmitir, Intercambiar o Compartir. En toda plática o conversación se da un intercambio de ideas y mensajes entre el emisor y el receptor. En otros casos se puede especificar que sólo el emisor sea quien dé el mensaje significativo como en los programas audiovisuales.

5. Ideas, Información o Significados comprensibles. Las partes que componen un mensaje para que sea claro y directo son apertura al diálogo, buen mensaje por parte del receptor con significados verbales y no verbales como ademanes, tono de voz, postura etc.

En 1948 Norbert Wiener desarrolla el modelo de comunicación cibernético o circular, que se enfoca en el control de máquinas y animales. Inició esta área de investigación vinculada con la automatización de los sistemas, los procesos autocorrectivos, la computación y la tecnología de la inteligencia artificial bajo un marco interdisciplinario.

La cibernética trabaja un modelo de sistema que recibe información del entorno (input), la procesa internamente y emite una información (output) al medio ambiente. La información acerca de los resultados de este proceso ingresa de nueva cuenta al sistema por medio de un circuito de retroalimentación, de tal manera que es posible que el sistema modifique su comportamiento subsiguiente al comparar su programa inicial con su propia respuesta y la información recibida del mundo circundante. (Garibay Diaz, 2013)

Este modelo se caracteriza por su sistema circular de la comunicación, definiendo que, en este proceso, permanentemente intercambiando los roles de fuente/codificador y receptor/decodificador. En una comunicación una persona está volviendo constantemente a la otra. A este proceso le llamamos retorno (*feedback*), que nos dice cómo se están interpretando nuestros mensajes.

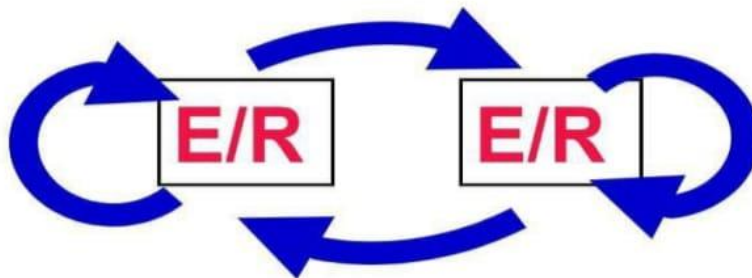
Las principales características de este modelo son:

1. Cada comunicador recibe y transmite, y éste es un proceso continuo.
2. Lo que entra se refleja en lo que sale.
3. El proceso de *feedback* como elemento de control.

Estos principios se aplican tanto a la comunicación interpersonal como colectiva(masiva). Esto, porque parte de la base de que la dinámica organizacional de una organización es comparable a la de un individuo. (Decodifica, interpreta y codifica.)

Modelo 3 Modelo Cibernético de Wiener

Gil, LS. (2006) Modelo circular retroactivo



1950	Modelo Cibernético
Wiener	Modelo Circular Retroactivo.
	Ciencia interdisciplinar sobre sistemas de comunicación y control en organismos vivos, máquinas y organizaciones.
	Técnicas para transformar la información en la actuación deseada.
	<u>Finalidad:</u> Estudiar el intercambio de información, la retroalimentación o "feedback", como autoregulación y control de la entropía.

2.5.2 Tipos de comunicación.

Se han desarrollado diversos tipos de comunicación según la información que se comparte, los canales empleados que pueden ser audiovisuales, digitales o personales (actitudes, sentimiento), el número de participantes, si es de manera personal o es a distancia. Por tal motivo hay dos tipos de comunicación principalmente que son el verbal y no verbal, los cuales van de la mano para poder dar un mensaje adecuado, siempre y cuando la comunicación sea personal.

Comunicación Verbal. Es aquella que se da entre los individuos, donde intervienen el emisor y el receptor para dar un mensaje. En los grupos humanos la comunicación es primordial pero no debemos olvidar sus costumbres, ritos, su cultura etc. La comunicación verbal distingue dos opciones: La comunicación oral que es a través de las palabras y la comunicación escrita que es a través de la escritura.

La comunicación Oral, es el uso de palabras y sonidos fuertes, este tipo de comunicación puede variar de acuerdo con el idioma, las costumbres, los acentos, y los modismos y se da entre una o varias personas. Así como la entonación, efusión, ritmo que se le dé al expresar el mensaje.

Comunicación Escrita, se realiza a través de códigos escritos y hay un tiempo de respuesta ya que es una comunicación más lenta. No se debe olvidar que dentro de esta comunicación es muy importante las reglas de ortografía y el uso que se les dé para poder estructurar el mensaje y que a su vez está en constante cambio y aliada de la tecnología.

Comunicación No verbal. No utiliza signos lingüísticos, sino que se formula a través del lenguaje corporal, posturas, expresiones faciales, miradas, ademanes, etc. Se trata de la comunicación más antigua o primitiva, ya que antes de que surgiera la escritura, éste era el medio de comunicación entre las

personas. También puede ser empleada como complemento de la comunicación verbal. (S/f. Mheducation.es.)

2.5.3 Barreras en la Comunicación.

García, Sehwerert, (1984, p.26,27,28) menciona que, en el proceso de transmisión de un mensaje, podemos encontrarnos con ciertas barreras, ya que como sabemos la comunicación humana no es perfecta, esto nos puede llevar a transmitir mensajes poco comprensivos, desinformados o hasta malos entendidos. Entre los factores que afectan la comunicación y logran una barrera para dar un mensaje tenemos:

1) Limitaciones en los órganos sensoriales y en las capacidades. Este punto se refiere en la forma en que captamos los mensajes y depende de que no se presenten limitaciones en la capacidad de los órganos sensoriales, como la ceguera, sordera, etc. También una baja capacidad en el proceso de comunicación por parte de los participantes como baja memoria trastorno del lenguaje, fatiga, etc.

2) Condiciones físicas adversas. Como se habló en el punto anterior una barrera son las limitaciones sensoriales y si a estas le añadimos aquellas barreras físicas, que se refieren a lo que pasa o hay alrededor de la persona que le impide establecer una buena comunicación, con estas limitantes nos referimos al lugar como la iluminación, los ruidos, lluvia humos, etc. así como también si se presenta una distancia entre las personas a comunicarse, esto lleva a que se vea alterada la comunicación.

3) Deficiencias en el diseño de los mensajes y en los medios de comunicación. El significado de las palabras puede variar, dependiendo de la experiencia social y cultural de cada persona, por tal motivo las palabras o símbolos pueden actuar como una barrera para la comunicación. También vale la pena mencionar que los medios de comunicación “modernas” como redes sociales,

mensajes de textos, han venido a distorsionar la comunicación y el sentido que le puede dar cada persona al mensaje que recibe o lo que quiere comunicar.

4) Emociones y tensiones. El ser humano maneja un gran número de emociones, tales como el amor, la ira, el miedo, entre otros, y si estos los combinamos con las emociones vividas al día, se vuelve más complejo. Las emociones suelen adaptarse ante situaciones o estímulos que se vuelven significativos para la persona. Los estados emotivos intensos provocan una barrera en la comunicación ya que la persona puede no ser tan clara al reaccionar a un estímulo, se puede tornar una comunicación impulsiva, distorsionante, negativa, o a su vez puede ser lo contrario una comunicación positiva, eufórica y esto nos puede llevar a no poner atención al mensaje que se recibe, no escuchar.

5) Prejuicios y estereotipos. Prejuicio significa juzgar sin tener una adecuada información o fundamento, la formación preconcebida de algo. Los prejuicios pueden alterar el proceso de comunicación ya que tanto al recibir como emitir un mensaje la persona no analiza razonablemente y emite señalamiento sobre la otra persona y se puede generar una información falsa, y si esta persona tiene una experiencia negativa sobre la otra, puede recibir una comunicación desfavorable y obstruir la comunicación entre las personas.

2.5.4 Comunicación en la Familia.

Considerando a la comunicación como un proceso de interacción social nos da pauta a abordar la relación y la personalidad de quien o quienes se están comunicando entre sí. Al hablar de una comunicación humana no se puede ignorar las actitudes, los sentimientos, los símbolos y mensajes que se manejan y de quienes intercambian esos mensajes si son compatibles en ideas y pensamientos, tiene buena relación, hay empatía etc., Un factor importante dentro de la comunicación es el lenguaje, ya que es el primer sistema por el que pasa el individuo para poder interactuar socialmente y éste se complementa con gestos, movimientos, expresiones, actitudes, posturas etc.

Noack & Krake (1998) ven la comunicación familiar como “el motor de la transformación de las relaciones entre padres e hijos” muy parecido que Tesson y Younnis mencionando que es un escenario decisivo para negociar roles y dar pie a las relaciones para que el ambiente familiar no sea hostil, sino que esté rodeado de mutualidad y reciprocidad.

Para Herrera (2007) la comunicación familiar juega un papel importante en el funcionamiento y mantenimiento del sistema familiar, siempre y cuando ésta se desarrolle con jerarquías claras, límites claros, roles claros y diálogos abiertos y proactivos que posibiliten la adaptación a los cambios. Planteamiento que se refuerza también con los trabajos de Manuela Alonso (2005) afirmando la importancia de la comunicación familiar, como una de las características del sistema familiar como uno de los principales recursos del sistema familiar.

Salvador Minuchin, define la comunicación familiar como una constante interacción, que se regula por unas reglas y por funciones dinámicas que existen entre sí y con el exterior”. Reconoce varias etapas en el desarrollo de la familia y cómo impacta en su comunicación, como familias con hijos pequeños, con hijos escolares y con hijos adolescentes e hijos mayores, esta etapa coloca la familia a enfrentarse a diferentes roles, interacción y comunicación para el desarrollo y funcionamiento de la misma.

Desde temprana edad, un niño puede comunicarse a través del lenguaje y así mismo identificar la voz, la tonalidad y la intensidad e intención que se da en la comunicación. Gracias al lenguaje el niño puede desarrollar habilidades como escribir y leer e interactuar con su medio, por ejemplo, cuando identifica los sonidos de las aves, vehículos etc. Durante el desarrollo del lenguaje del niño, éste expresa diversos mecanismos que se relacionan con la comunicación como las miradas, gestos, posturas.

En la comunicación que se da entre padres e hijos (especialmente adolescentes) el diálogo juega el papel más importante, ya que éste permite una comunicación asertiva, el problema viene cuando el Padre ocupa sólo cuestionamientos que a la larga se tornan en un interrogatorio o regaño, por lo tanto, el hijo pierde el interés en el diálogo y se puede volver un conflicto entre ellos.

El silencio da paso a terminar de procesar y entender el mensaje en un diálogo familiar ya que por medio del silencio que se da en una conversación permite que la otra persona pueda analizar el mensaje y así poder transmitir lo que quiere. En el caso de padres e hijos es muy importante hacer estas pausas de silencio para tener una conversación más fluida. Otro elemento importante dentro de esto es la escucha, ya que si se ausenta en alguna de las dos partes se pierde rápidamente el interés ya que alguno de los participantes se puede sentir apartado y sin importancia.

Ocasionalmente los padres suelen no escuchar a sus hijos en una conversación, son del pensamiento de que son los únicos que tienen algo que decir y enseñar. A veces los padres suelen creer que con un discurso ya pueden hacer entender a sus hijos y es ahí donde caen en un problema de comunicación, se les olvida que el mejor método es el diálogo y la convivencia para poder conocerse mejor. Si el Padre toma la postura siempre de autoridad y no da pie a lo que se ha mencionado como la escucha y los silencios no se podrá llegar a una buena comunicación.

Hay que mencionar que hay diferentes tipos de padres, el psicólogo K. Steede los describe en su libro "Los diez errores más comunes de los padres y cómo evitarlos". Los padres autoritarios, son aquellos que siempre les gusta tener el control de todo, siempre dan órdenes y suelen ser amenazadores.

Los padres que hacen sentir culpa: A estos padres les gusta hacer ver constantemente a sus hijos que ellos son más listos, suelen utilizar lenguaje negativo y frases como: "no corras, que te caerás", "ves, ya te lo decía yo".

Los padres que quitan importancia a las cosas: suelen dar no importancia a los problemas de los hijos, creen que no son relevantes y por lo tanto el hijo se siente rechazado por los comentarios que puede hacer como "no le des importancia", "ya pasara".

Los padres que dan conferencias: son aquellos que pretenden enseñar a sus hijos a través de sus propias experiencias y muchas veces sus diálogos se vuelven un sermón para los hijos.

Un punto importante de la comunicación familiar y para darnos cuenta qué tipo de comunicación ejercemos, está la comunicación positiva y la comunicación negativa que se puede dar entre padres e hijos. La comunicación positiva fomenta compartir gustos, aficiones, momentos, hablar con serenidad, escuchar, ser oportuno, guardar respeto, ser sinceros, agradecer, estrechar la colaboración de cada miembro de la familia etc. Y siempre irá acompañada de seguridad, compañía, alegría y confianza. Mientras que la comunicación negativa engloba burlas, gritos, sermones, muecas, amenazas, descalificar al otro, malas actitudes, etc. Y se caracteriza por aislamiento, inseguridad, desconfianza y tristeza.

Gutiérrez (1977), considera que la comunicación familiar se da desde dos escenarios: en lo interno de la familia, donde se desarrollan las actividades, costumbres familiares, los proyectos familiares y la planificación familiar. Y en lo externo donde se desarrolla la comunicación entre progenitores e hijos con la comunidad.

Barnes y Olson (1982), mencionan que la comunicación familiar puede tener las siguientes características: La apertura en la comunicación, el grado en la relación padres-hijos y se caracteriza por mantener una comunicación positiva, que está basada en la libertad, comprensión e intercambio de información. Y el manejo de los problemas comunicativos, el cual se refiere al desarrollo de habilidades que hay frente a una comunicación poco eficaz, crítica o de carácter negativo.

Por lo tanto, el funcionamiento de la familia se da en la relación de los miembros y donde cada uno actúa y toma decisiones y éstos pueden impactar de forma positiva o negativa, y es en ésta donde se da el desarrollo personal y social, donde cada miembro comparte emociones, sentimientos, actitudes que influyen a toda la familia, por tal motivo se le considera a la familia como un sistema, dónde es muy importante establecer límites y reglas para obtener una buena comunicación familiar.

En la familia, las barreras de comunicación tienen que ver con factores de tipo sociológico, como la conexión que tienen los individuos dentro de la familia a grupos con fines en común como religión, filosofía, ideas que puede hacer frente a diferentes tipos de vista sobre esos temas y que muchas veces no están de acuerdo. También se habla de los factores psicológicos, que surgen por las condiciones y características psicológicas de las personas que intervienen en la comunicación tales como el interés, temperamento, desconfianza, rivalidad y falta de habilidades comunicativas, (Águila, 2005).

Rogers, citado por Ribalta (2006) plantea que otra barrera que se opone a la intercomunicación y quizás de las más importantes es la tendencia natural de los individuos la cual los lleva a juzgar, evaluar, aprobar o desaprobar los juicios de otras personas. En algunos grupos familiares se dan actitudes de autoritarismo y de maltrato que dan pauta a que se generen barreras tanto en la comunicación de la familia como en la relación ya que se restringe la libertad de expresión de los mismos.

2.5.4.1 Comunicación en la Familia Monoparental.

Ya mencionamos varias características de la comunicación familiar, pero no olvidemos la comunicación en una familia monoparental y cómo lo experimentan los miembros de ésta día a día, no olvidando que la familia monoparental tuvo que acomodarse nuevamente y por lo mismo cambia la dinámica de comunicación entre los miembros y que ahora el progenitor es el determinante en la aplicación de las estrategias para el desarrollo de una buena comunicación.

Las funciones más importantes de la comunicación de la familia monoparental es que siempre está llamado a resolver los “estresores” a través del constante intercambio de afectos, lo que permite mitigar las posibles crisis que surjan, a fin de permitir una vida más sana (Montalvo, 2005) citado por Vásquez, Posada y Messenger (2015).

Existen dos tipos de desarrollo de comunicación en familias monoparentales, por un lado, aquellas que a pesar de las dificultades cotidianas se relacionan satisfactoriamente y por otro lado aquellas que se encuentran con constantes problemáticas con los hijos y por periodos prolongados.

Gimeno (1999,) nos habla de una madre al ser proveedora económica y llevar la carga total de sus hijos puede llegar a tener una comunicación agresiva con los mismos ya que para ella es “es la forma más rápida de hacerse sentir y hacer cumplir las normas dentro de la casa”. Además de que, los momentos de convivencia familiar y de diálogo se vuelven más cortos o menos armoniosos por la alta carga de trabajo que asume la madre. Lo podemos ver si en una madre que trabaja varias horas, es decir saliendo de casa desde las 7:00 hrs y regresando 20:00 hrs para organizar su hogar para el otro día y ver pendientes.

Otra característica de la forma de comunicación en las familias monoparentales, es la falta de diálogo familiar, ya que puede haber comunicación, pero no diálogo y esto puede presentar en los hijos necesidad de buscar con quién

más relacionarse, así como soledad y hasta a veces desinterés y falta de afecto. Gimeno (1999) habla de que la madre puede tener disposición para los hijos, pero falta de tiempo para poder tener un diálogo con sus hijos.

Cabe mencionar que la tecnología ha venido apoyar la comunicación de los miembros de una familia, gracias al celular y las aplicaciones para poder comunicarse como WhatsApp, la madre puede estar en contacto con sus hijos y poder saber cómo se encuentran. Sin embargo, estos dispositivos tienen la desventaja que jamás suplirán una buena comunicación cara a cara con la madre o con el hijo ya que puede presentar errores como malos entendidos, comunicación incompleta, descontentos etc. Castillero (2005), señala que las innovaciones tecnológicas han facilitado la velocidad y el alcance de las comunicaciones, pero han provocado una disminución en la comunicación directa.

No podemos dejar de mencionar que los hombres no están fuera de esta situación, que también existen los hombres jefes de familia, que viven con uno o más hijos a su cargo y asumen tanto la crianza como el manejo del hogar sin olvidar la educación y sus labores profesionales. Los hombres en las nuevas estructuras familiares están replanteando las relaciones de género con su pareja, es decir ya se dividen las tareas domésticas, ya los dos intervienen en el cuidado y educación y sin dejar de trabajar en su profesión o en su oficio laboral.

Este nuevo contexto rompe con el machismo tradicional y pone al hombre bajo un nuevo paradigma en el que puede asumir roles que en algún momento de su cultura eran inaceptables o mal vistos. Pizarro (2006).

Menciona que “la subjetividad de cada hombre también influye para vivir de diferentes formas la masculinidad y la manera en que cada persona interpreta la realidad”.

En los hogares monoparentales con jefatura masculina es más fácil reconocer que todos los miembros de la familia comparten las obligaciones y tienen los mismos derechos, es decir la carga de trabajo doméstico entre los miembros es más ligera. Un estudio en Colombia “Jefatura masculina en hogares monoparentales: adaptaciones de los hombres a las necesidades de sus hijos”, (2016), revela que los hombres que se desenvuelven como jefes de hogar tienen una dinámica familiar funcional en cuanto a la asignación de roles, logran reorganizar y adaptar su sistema.

CAPÍTULO III

En este capítulo se pretende utilizar un método para recopilar, analizar e interpretar datos que nos lleven a nuestra pregunta de investigación.

3.1 Método

Diseño cuantitativo, correlacional y de tipo transeccional; que estudia una sola muestra de participantes, cuyo muestreo fue recolectado a conveniencia de las investigadoras.

3.2 Muestra

La muestra está conformada por 40 madres solteras mexicanas de 30 a 45 años con más de un hijo, desempeñando un trabajo remunerado fuera de casa, con una jornada laboral completa (8 horas diarias), con un nivel escolar de preparatoria en adelante.

3.3 Instrumentos

A la muestra se le aplicó dos encuestas. La primera fue la encuesta de Maslach *Burnout Inventory* (MBI) y la segunda fue la Escala de Evaluación de las Relaciones Intrafamiliares (E.R.I.).

La encuesta de Maslach *Burnout Inventory* (MBI) consta de 22 preguntas de opción múltiple que se presentan en una escala tipo Likert, cuyas opciones de respuesta son: 0= Nunca, 1= Pocas veces, 2= Una vez al mes o menos, 3= Unas pocas veces al mes, 4= Una vez a la semana, 5= Pocas veces a la semana 6= Todos los días.

Este instrumento evalúa tres dimensiones del síndrome de *Burnout* que son:

1. Baja realización personal: caracterizada por el desarrollo de un sentimiento de fracaso personal, se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.), puntuación máxima 48.

2. Agotamiento emocional: la persona desarrolla la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado, experimenta la falta de recursos emocionales y siente que nada puede ofrecer a las personas para las que trabaja. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20.) puntuación máxima 54.
3. Despersonalización: la persona manifiesta actitudes negativas hacia las personas para las que trabaja, está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22), puntuación máxima 30.

La segunda escala de Evaluación de las Relaciones Intrafamiliares (E.R.I.), tiene el objetivo de evaluar la comunicación. Esta encuesta consta de 37 preguntas cerradas con respuesta de opción múltiple ordenadas en una escala tipo Likert, las opciones de respuesta son: 5= Totalmente de acuerdo, 4= De Acuerdo, 3= Neutral, 2= En Desacuerdo 1= Totalmente en Desacuerdo.

Esta encuesta tiene 3 dimensiones:

1. La dimensión de UNIÓN Y APOYO que mide la tendencia de la familia de realizar actividades en conjunto, de convivir y de apoyarse mutuamente. Se asocia con un sentido de solidaridad y de pertenencia con el sistema familiar, preguntas 5, 10, 15, 20, 25,30, 35.
2. Dimensión de DIFICULTADES se refiere a los aspectos de la relación intrafamiliar considerados ya sea por el individuo, o por la sociedad como indeseables, negativos, problemáticos o difíciles, preguntas 2, 4, 7, 9, 12, 14,17, 19, 22, 24,27, 29, 32, 34, 37.
3. Dimensión de EXPRESIÓN que mide la posibilidad de comunicar verbalmente las emociones, ideas y acontecimientos de los miembros de la familia dentro de un ambiente de respeto, preguntas 1, 3, 6, 11, 13,16, 18, 21, 23,26, 28, 31, 33, 36.

3.4 Procedimiento

1. Se seleccionó a las participantes dentro de nuestro círculo social, viendo que concordaran con las características requeridas como edad, jornada laboral y que fueran mujeres dentro de familias monoparentales; se les dio a conocer el para qué es el cuestionario que se les aplicó, así como se les proporcionó un consentimiento para que autorizaran mostrar sus respuestas asegurando la confidencialidad de sus datos personales. Anexo 1 Formato de consentimiento utilizado.
2. Se hizo la adecuación en la encuesta de Maslach *Burnout Inventory* (MBI), se modificó el término paciente por usuario en cada una de las preguntas de dicha encuesta.

Y en la escala de Evaluación de las Relaciones Intrafamiliares en el ítem número 3 se hizo una adecuación para redefinir la pregunta, ya que iba dirigida a los hijos y no a la familia o en este caso a la madre. De la pregunta: Mis padres se animan a expresar abiertamente mis puntos de vista; quedó: Entre nosotros nos animamos abiertamente a expresar nuestros puntos de vista.
3. Se aplicó la primera encuesta referente a estrés a 40 mujeres de acuerdo con las características requeridas, las encuestas fueron realizadas vía telefónica y presencial.
4. Una vez contestada la primera encuesta por las 40 mujeres se aplicó la segunda encuesta, referente a la interacción familiar, de igual manera la aplicación fue de manera telefónica y presencial.
5. Se codificaron los datos en el paquete estadístico SPSS 27.
6. Se realizó el conteo de las respuestas.
7. Se aplicó la prueba *Alpha de Cronbach* para identificar si existen diferencias entre las medias obtenidas en ambas escalas
8. Analizamos los resultados.
9. Redactamos las conclusiones.

CAPÍTULO IV

4.1 Resultados

En este apartado, se presentan y analizan los resultados obtenidos a través de la aplicación de técnicas cuantitativas, concretamente la estadística descriptiva. Los resultados obtenidos fueron evaluados a través del software de análisis estadístico SPSS 27(*Statistical Package for the Social Sciences*)

En la Tabla 1 se presentan los resultados de la estadística descriptiva. Inicialmente, se realizó un análisis de las medidas de tendencia central y dispersión para las principales variables del estudio: edad de las participantes, número de hijos, las dimensiones de las dos escalas y sus correspondientes puntajes totales. Su aplicación nos permite obtener una comprensión clara de la distribución de los datos y la variabilidad existente dentro de la muestra. En las siguientes secciones, se desglosan detalladamente los resultados por cada variable de interés, acompañados de su respectivo análisis e interpretación.

Estadísticos descriptivos						
	N	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Edad del encuestado	40	25	31	56	40.08	6.040
Número de hijos del encuestado	40	3	0	3	1.60	.709
CANSANCIO_AGOTAMIENTO EMOCIONAL	40	51.00	.00	51.00	21.3000	14.13706
DESPERSONALIZACION	40	28.00	.00	28.00	8.2500	7.30911
REALIZACIONPERSONAL	40	35.00	13.00	48.00	39.0000	9.36442
PUNTAJE_TOTAL1	40	62.00	92.00	154.00	122.5250	13.07177
UNIONYAPOYO	40	23.00	12.00	35.00	27.6750	5.06566
EXPRESION	40	47.00	23.00	70.00	54.0000	10.29812
DIFICULTADES	40	43.00	16.00	59.00	36.9000	12.17564
PUNTAJE_TOTALESTRES	40	79.00	26.00	105.00	64.3000	18.25489
N válido (según lista)	40					

Tabla 1 Estadística descriptiva

Para la variable “edad del encuestado”, se encontró una media de 40 años, con una desviación estándar de 6.40. La edad mínima es de 31 años y la edad máxima es de 53. En cuanto, la variable Número de hijos, la media indica 1.6 y la desviación estándar de .709. Las participantes tienen mínimo 1 hijo y máximo 3 hijos. La primera escala que se aplicó fue la de Maslach *Burnout Inventory* (MBI) que consta

de 22 preguntas de opción múltiple que se presentan en una escala tipo Likert, cuyas opciones de respuesta son: 0= Nunca, 1= Pocas veces, 2= Una vez al mes o menos, 3= Unas pocas veces al mes, 4= Una vez a la semana, 5= Pocas veces a la semana 6= Todos los días.

Esta escala evalúa tres dimensiones del síndrome de *Burnout* que son:

1. Baja realización personal: caracterizada por el desarrollo de un sentimiento de fracaso personal, se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.), puntuación máxima 48.
2. Agotamiento emocional: la persona desarrolla la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado, experimenta la falta de recursos emocionales y siente que nada puede ofrecer a las personas para las que trabaja. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20.) puntuación máxima 54.
3. Despersonalización: la persona manifiesta actitudes negativas hacia las personas para las que trabaja, está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22), puntuación máxima 30.

Con respecto a la escala de Maslach *Burnout Inventory* (MBI) que nos habla sobre el *Burnout*. Fueron evaluadas las 40 personas, se reporta que el 100% de la muestra contestaron la escala; como lo muestra la Tabla 2.

NIVEL_ESTRES1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1.00	10	25.0	25.0	25.0
	2.00	10	25.0	25.0	50.0
	3.00	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabla 2.

Como se mencionó, esta escala evalúa tres puntos de nivel de *Burnout*. Podemos observar en el Gráfico 1 que el 50% presentan un *Burnout* alto (nivel 3), los otros dos niveles están en promedio 25% y 25% lo que nos dice que presentan un nivel de *Burnout* promedio y bajo.

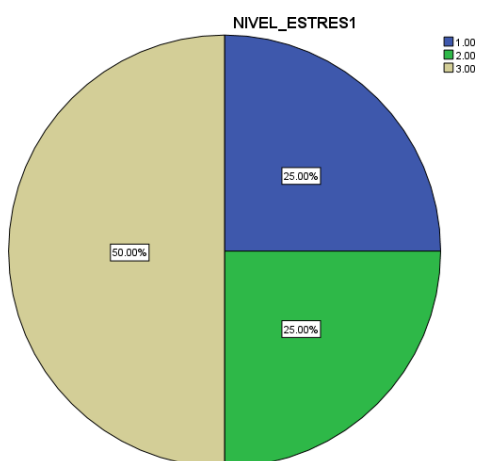


Gráfico 1 Porcentajes de Burnout

Si revisamos la Tabla 1 en las dimensiones del instrumento MBI, los resultados reportan que en las participantes presentan indicios del síndrome de Burnout, así la dimensión de despersonalización puntúa un nivel máximo (28 puntos). Esto indica que debido a los niveles de estrés laboral las participantes presentan aparición de sentimientos y actitudes negativas y cínicas hacia las personas destinatarias del trabajo. En contraste, las dimensiones agotamiento emocional y realización personal indican que las encuestadas se encuentran en los niveles medios y presentando indicios del síndrome, sus puntajes respectivos son 21.3 y 39.

Por su parte, la escala de Relaciones Intrapersonales (ERI) indican puntajes bajos en las dimensiones de Expresión en Unión y Apoyo. La dimensión Expresión mide la posibilidad de comunicar verbalmente las emociones, ideas y acontecimientos de los miembros de la familia dentro de un ambiente de respeto, el puntaje obtenido es 54. Con respecto a la dimensión Unión y Apoyo, el puntaje obtenido es 27.6. Esta dimensión mide la tendencia de la familia de realizar actividades en conjunto, de convivir y de apoyarse mutuamente. Se asocia con un sentido de solidaridad y de pertenencia con el sistema familiar, lo cual se encuentra en niveles bajos en la muestra estudiada. La Tabla 3 resume las frecuencias y porcentajes en cada uno de los niveles de la ERI

NIVEL_PUNTAJE_COMUNICACIÓN

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1.00	10	25.0	25.0	25.0
	2.00	19	47.5	47.5	72.5
	3.00	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabla 3

Como se menciona la escala de relaciones intrafamiliares evalúa tres puntos de nivel de comunicación. Podemos observar que un 25% presentan un nivel 1 de comunicación, 27.50% corresponde al nivel 3 y un 47.50% corresponde a un nivel que presenta un promedio mayor en el punto de comunicación en las relaciones intrafamiliares.

4.1.2 Prueba de Hipótesis

La hipótesis planteada en esta investigación indica que existe una relación entre los niveles de Burnout y la calidad de las relaciones intrafamiliares, por lo que, para determinar el tipo de prueba estadística para poner a prueba la hipótesis nula, se realizó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov. Se identificaron valores atípicos en las dimensiones de las dos escalas y en sus puntajes totales.

La prueba de normalidad indica que la única variable que presenta normalidad es Número de hijos de los encuestados. Por cuestiones de espacio, la Tabla 4 muestra solamente los resultados de la variable que sí presenta normalidad.

Resumen de prueba de hipótesis

	Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
1	La distribución de Edad del encuestado es normal con la media 40.075 y la desviación típica 6.04.	Prueba Kolmogorov-Smirnov de una muestra	.372	Retener la hipótesis nula.
2	La distribución de Número de hijos del encuestado es normal con la media 1.600 y la desviación típica 0.71.	Prueba Kolmogorov-Smirnov de una muestra	.004	Rechazar la hipótesis nula.

Tabla 4 Prueba de normalidad

Los valores atípicos se presentan en el puntaje total de la escala de Relaciones Intrafamiliares y en sus dimensiones Unión y Apoyo y Expresión. En el caso de la escala MBI, los puntajes atípicos aparecen en las dimensiones de Despersonalización y Realización personal.

Con base en estos resultados, se determinó utilizar la prueba no paramétrica de correlación Spearman, cuyos resultados se presentan en el siguiente apartado.

4.1.3 Correlación a través de una prueba no paramétrica

La Tabla 5 Matriz de correlaciones indica en que dimensiones o subescalas se presentan correlaciones significativas, tanto de tipo positivo como negativo. En la organización de la matriz se conjuntaron los puntajes totales, los puntajes de cada subescala y los puntajes promedio de las subescalas.

		PUNTAJE TOTAL COM	UNION Y APOYO	EXPRESION	DIFICULTADES	PROVEDICION UNION	PROVEDICION EXPRESION	PROVEDICION DIFICULTADES	PUNTAJE TOTAL	CANSANCIO O AGOTAMIENTO DEVOCION AL	DESPERSONALIZACION	REALIZACION PERSONAL
Rho de Spearman	PUNTAJE_TOTAL_COM	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.000 .004 40	.448** .000 40	.300** .000 40	.094 .562 40	.445** .000 40	.094 .000 40	.154 .244 40	.204 .206 40	.305 .560 40	.037 .934 40
	UNION Y APOYO	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.448** .004 40	1.000 .000 40	.172** .000 40	-.632** .000 40	1.000** .000 40	.172** .000 40	-.682** .002 40	-.222 .169 40	.380 .526 40	.056 .715 40
	EXPRESION	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.300** .000 40	.172** .000 40	1.000 .000 40	-.116** .007 40	.172** .000 40	1.000** .007 40	-.419** .007 40	-.205 .103 40	.339 .911 40	.030 .856 40
	DIFICULTADES	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.094 .562 40	-.632** .000 40	-.116** .007 40	1.000 .000 40	-.682** .007 40	1.000** .007 40	.141 .386 40	.165 .309 40	.107 .512 40	-.077 .637 40
	PROVEDICION UNION	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.448** .004 40	1.000 .000 40	.772** .000 40	-.632** .000 40	1.000 .000 40	.772** .000 40	-.682** .002 40	-.142 .382 40	-.222 .169 40	.380 .526 40
	PROVEDICION EXPRESION	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.300** .000 40	.772** .000 40	1.000 .000 40	-.116** .007 40	.772** .000 40	1.000 .007 40	-.419** .007 40	-.205 .103 40	.339 .911 40	.030 .856 40
	PROVEDICION DIFICULTADES	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.094 .562 40	-.632** .000 40	-.116** .007 40	1.000 .000 40	-.682** .007 40	1.000 .007 40	.141 .386 40	.165 .309 40	.107 .512 40	-.077 .637 40
	PUNTAJE_TOTAL	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-.154 .341 40	-.142 .382 40	-.205 .201 40	.141 .386 40	-.142 .382 40	-.205 .204 40	.41 .385 40	.000 .000 40	.886** .300 40	.663** .030 40
	CANSANCIO O AGOTAMIENTO DEVOCION AL	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-.204 .206 40	-.222 .169 40	-.262 .103 40	.165 .309 40	-.222 .103 40	-.235 .309 40	.05 .000 40	.388** .100 40	1.000 .000 40	.484** .016 40
	DESPERSONALIZACION	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.095 .560 40	.060 .626 40	.039 .511 40	.107 .512 40	.380 .526 40	.036 .811 40	.07 .512 40	.363** .000 40	.434** .002 40	1.000 .112 40
	REALIZACION PERSONAL	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-.037 .961 40	.059 .715 40	.030 .856 40	-.077 .637 40	.359 .715 40	.030 .856 40	-.077 .637 40	-.321** .000 40	-.383** .015 40	-.255 .100 40

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).
* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Tabla 5 Matriz de correlaciones

Si se observan los coeficientes de correlaciones entre los puntajes total de la escala MBI y la escala ERI no se observan relaciones estadísticamente significativas, lo cual nos llevaría a aceptar la hipótesis nula. Sin embargo, el signo negativo en la correlación muestra una relación inversamente proporcional entre los puntajes del Síndrome de *Burnout* y la calidad de las relaciones intrafamiliares, lo cual nos indica que a mayor puntaje de Burnout; menor calidad de relaciones intrafamiliares.

Al observar las correlaciones obtenidas entre las subescalas de cada instrumento, se identificaron correlaciones significativas. Así, por ejemplo, en cuanto a las correlaciones significativas positivas, se tienen los siguientes resultados:

1. Realización personal y puntaje total de la ERI con una significancia bilateral de .964.
2. Realización personal y unión y apoyo con una significancia bilateral de .715
3. Realización personal y expresión con una significancia bilateral de .856

En cuanto a las correlaciones negativas, se obtuvieron los siguientes coeficientes de significancia bilateral:

1. A mayores dificultades presentadas en la familia, menor unión y apoyo habrá entre los miembros
2. A mayores dificultades menos expresión de emociones, ideas y acontecimientos de los miembros de la familia dentro de un ambiente de respeto
3. Entre mayor nivel de síndrome de Burnout menos realización personal, es decir, los sentimientos de auto eficiencia en el trabajo se ven disminuidos.

CAPÍTULO V

5.1 Conclusiones

En términos generales, el síndrome de *Burnout* no ejerce una influencia significativa en la comunicación familiar, como lo indica el coeficiente (-1.54); no obstante, el signo negativo revela una relación inversamente proporcional; a medida que el síndrome de *Burnout* aumenta, la calidad de las relaciones intrafamiliares tiende a disminuir. Al explorar las correlaciones entre las distintas escalas, emergen patrones significativos. Por un lado, se evidencia que un mayor grado de realización personales relaciona con una mayor calidad en la interacción intrafamiliar. También se destaca que una mayor realización personal está vinculada al aumento de la cohesión familiar y el respaldo emocional, así como a una mayor expresión de emociones en este ámbito. Es relevante destacar que, conforme se intensifica el sentido de realización personal, se observa un aumento en la calidad de la interacción intrafamiliar. Esta constatación sugiere que un mayor bienestar personal podría traducirse en relaciones familiares más enriquecedoras y afectivas. Paralelamente, se encuentra que, a mayor realización personal, se promueve una mayor cohesión y respaldo emocional en el ámbito familiar, así como una mayor expresión de emociones entre sus miembros. Por otro lado, es crucial considerar las correlaciones negativas. Aquí, se evidencia que un incremento en las dificultades de realización personal se relaciona con una menor percepción de unión y apoyo intrafamiliar, lo que potencialmente impacta negativamente en la dinámica familiar. Desde una perspectiva de género, este hallazgo podría indicar que el síndrome de *Burnout* no solo afecta a la comunicación familiar, sino también a las formas en 17 que las mujeres, en particular, se sienten respaldadas y empoderadas dentro del contexto familiar. En última instancia, es plausible afirmar que la hipótesis establecida acerca de la relación entre el síndrome de *Burnout* y la calidad de las relaciones familiares de las encuestadas cobra relevancia. Desde la perspectiva de

género, se observa que las trabajadoras, enfrentando dificultades en su realización personal, podrían estar transmitiendo estos sentimientos a los miembros de su familia en un ambiente caracterizado por el respeto. Este proceso, además, podría motivar la promoción de actividades de apoyo mutuo y convivencia dentro de la unidad familiar, empoderando tanto a la madre como a los demás integrantes. Estos resultados reafirman la importancia de abordar el síndrome de Burnout desde una perspectiva sensible al género, considerando su impacto en las relaciones intrafamiliares y cómo estas interacciones pueden afectar el empoderamiento de las mujeres en el hogar. Es fundamental destacar que el presente estudio se encuentra acompañado por ciertas limitaciones que merecen mención. En primer lugar, el tamaño de la muestra empleado en esta investigación, aunque valioso en su contexto, podría tener ciertas restricciones en términos de representatividad generalizada. Además, es relevante reconocer que la metodología de muestreo utilizada también podría influir en la generalización de los resultados obtenidos. No obstante, a pesar de estas limitaciones, se considera que este estudio aporta un valioso punto de partida y una exploración inicial en el campo, arrojando luz sobre una relación que merece ser más profundamente investigada. Así, este estudio podría no solo enriquecer el entendimiento sobre la dinámica entre el síndrome de Burnout y las relaciones familiares en un contexto de familias monoparentales, sino también guiar la orientación de futuras investigaciones que busquen abordar estas temáticas desde una perspectiva más amplia y diversificada.

5.2 Discusión

El análisis de los resultados obtenidos revela aspectos significativos en la relación entre el síndrome de Burnout y la comunicación familiar, destacando la aparente ausencia de una influencia directa, como lo sugiere el coeficiente (-1.54). Aunque este valor no alcanza niveles estadísticamente significativos, el signo negativo indica una relación inversamente proporcional: a medida que el síndrome de *Burnout* aumenta, la calidad de las relaciones intrafamiliares tiende a disminuir.

Este hallazgo subraya la importancia de explorar las correlaciones entre las diversas escalas, revelando patrones que enriquecen nuestra comprensión de la dinámica familiar en contextos de síndrome de *Burnout*.

Se destaca que un mayor grado de realización personal está asociado positivamente con una mayor calidad en la interacción intrafamiliar. La realización personal también se vincula con un aumento en la cohesión familiar, el respaldo emocional y la expresión de emociones en el ámbito familiar. Este descubrimiento sugiere que el bienestar personal puede traducirse en relaciones familiares más enriquecedoras y afectivas, resaltando la importancia de promover el bienestar individual para fortalecer las relaciones familiares.

Es crucial reconocer las correlaciones negativas, donde un aumento en las dificultades de realización personal se relaciona con una menor percepción de unión y apoyo intrafamiliar. Este hallazgo señala la influencia negativa del síndrome de *Burnout* en la dinámica familiar y plantea la necesidad de abordar estas dificultades para preservar la cohesión familiar. Además, desde una perspectiva de género, se evidencia que las mujeres, especialmente, podrían experimentar una disminución en el respaldo y empoderamiento dentro del contexto familiar cuando enfrentan dificultades en su realización personal.

La presente tesis también resalta la importancia de abordar el síndrome de *Burnout* desde una perspectiva sensible al género, considerando cómo afecta las relaciones intrafamiliares y el empoderamiento de las mujeres en el hogar. Se sugiere que las trabajadoras, al enfrentar dificultades en su realización personal, podrían transmitir estos sentimientos a los miembros de su familia en un ambiente caracterizado por el respeto. Este proceso podría motivar la promoción de actividades de apoyo mutuo y convivencia, empoderando tanto a la madre como a los demás integrantes de la familia.

A pesar de la relevancia de estos hallazgos, es fundamental reconocer las limitaciones del estudio, como el tamaño de la muestra y la metodología de muestreo, que podrían afectar la generalización de los resultados. Sin embargo, se

considera que este estudio proporciona un valioso punto de partida y una exploración inicial en el campo, arrojando luz sobre una relación que merece una investigación más profunda. Este trabajo no solo enriquece la comprensión de la dinámica entre el síndrome de *Burnout* y las relaciones familiares en contextos de familias monoparentales, sino que también orienta futuras investigaciones hacia perspectivas más amplias y diversificadas.

5.3 Recomendaciones

Basándonos en las conclusiones y discusiones previas, se derivan varias recomendaciones que podrían orientar futuras investigaciones y acciones prácticas: dada la influencia diferencial del síndrome de *Burnout* en la percepción de apoyo y empoderamiento, se recomienda el diseño y la implementación de intervenciones específicas que aborden las necesidades de mujeres que enfrentan dificultades en su realización personal. Estas intervenciones podrían centrarse en fortalecer la autoeficacia y la resiliencia, promoviendo así relaciones familiares más saludables. Considerando la relación positiva entre la realización personal y la calidad de las relaciones familiares, se sugiere el desarrollo de programas y políticas que fomenten el bienestar personal de los individuos, especialmente aquellos en entornos laborales propensos al síndrome de *Burnout*. Estos programas podrían incluir estrategias de gestión del estrés, equilibrio trabajo-vida y promoción de actividades de autocuidado.

Por otro lado, dada la naturaleza exploratoria de este estudio y las limitaciones asociadas al tamaño de la muestra, se recomienda llevar a cabo investigaciones adicionales con muestras más grandes y diversificadas. Esto permitiría obtener una comprensión más completa de la relación entre el síndrome de *Burnout* y las relaciones familiares en diferentes contextos, considerando variables como la edad, el nivel socioeconómico y la estructura familiar.

Al identificar que la realización personal está positivamente relacionada con la calidad de la interacción intrafamiliar, se sugiere desarrollar programas de capacitación en habilidades de comunicación familiar. Estos programas podrían proporcionar a las familias herramientas para mejorar la expresión de emociones, la cohesión y el respaldo emocional, contribuyendo así a relaciones más saludables. Para abordar la relación entre el síndrome de *Burnout* y las relaciones familiares, se recomienda promover la sensibilización en los entornos laborales. Esto implica educar a empleadores y empleados sobre la importancia del equilibrio entre el trabajo y la vida personal, así como implementar medidas que reduzcan el riesgo de agotamiento laboral.

Con base en la influencia diferencial en la percepción de apoyo intrafamiliar según el género, se sugiere incluir perspectivas de género en el diseño de políticas familiares. Esto podría implicar medidas que respalden la equidad de género en el hogar y fomenten ambientes familiares más colaborativos.

Estas recomendaciones no solo buscan enriquecer la comprensión de la relación entre el síndrome de *Burnout* y las relaciones familiares, sino también proporcionar orientación para la implementación de intervenciones prácticas y políticas que mejoren el bienestar tanto individual como familiar.

Referencias Bibliográficas

- Apiquian Guitar, A. (26-27 de abril de 2007). El síndrome del Bournout en las empresas [Discurso principal]. Tercer Congreso de Escuelas de Psicología de las Universidades Red Anáhuac. Mérida, Yucatán.
<https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag30022/sindrome%20burnout.pdf>
- Banco Mundial (2019). La participación laboral de la mujer en México. Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/ Banco Mundial,
<https://documents.worldbank.org/en/publication/documentsreports/documentdetail/753451607401938953/la-participacion-laboral-de-lamujer-en-mexico>
- Beck-Gernsheim, E. (2003). *La reinención de la familia: en busca de nuevas formas de convivencia*. Grupo Planeta (GBS).
- Cano Rodas, A. M., Motta Ariza, M. E., Valderrama Tibocha, L. E., & Vargas, C. A. (2016). Jefatura masculina en hogares monoparentales: adaptaciones de los hombres a las necesidades de sus hijos. *Revista colombiana de sociología*, 39(1), 123–145. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5411316>
- Capulín, R. G. (2016). *El concepto de familia en México: una revisión desde la mirada antropológica y demográfica*.
<https://www.redalyc.org/journal/104/10448076002/html/>
- Castro, B. C. (2017). *Historia y conceptualización del estrés. ESTRÉS LABORAL Síndrome de burnout y mobbing en el equipo de Salud*.
- Castro, C., Garay Albarracín, B., Castrillón De Freitas, M., Chávez Grimaldi, A. S., & Ocampo, G. (2017). Estrés laboral: síndrome de burnout y mobbing en el equipo de salud. En *Aspectos psicológicos. Área Ciencias de la Salud*.
- Cobo, C. (2013). *Modelo Retroactivo. De la comunicación a la interacción sistémica*.
https://www.academia.edu/3334103/Modelo_Retroactivo_De_la_comunicaci%C3%B3n_a_la_interacci%C3%B3n_sist%C3%A9mica

De La Cruz Quispe, J. (2020). Satisfacción familiar y estrés laboral en trabajadores de la sub gerencia de serenazgo de la municipalidad provincial de Huamanga - Ayacucho, 2020 [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica de Chimbote]. https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/18460/SATISFACCION_FAMILIAR_ESTRES_LABORAL TRABAJADORES DE LA CRUZ QUISPE JENNIFER.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Demicheli M. Guido. (1995). Comunicación en terapia familiar sistémica. Universidad del Valparaíso-editorial. http://file:///C:/Users/135890/Downloads/Comunicacion en Terapia Familiar_Bosquej.pdf

Del Hoyo Delgado, M. E. (2004). *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo*.

Delgado Sánchez, A., Saletti-Cuesta, L., Toro-Cárdenas, S., López-Fernández, L. A., Luna Del Castillo, J. D., & Mateo-Rodríguez, I. (2011). Validación de escala para evaluar la relación familia-trabajo en médicas y médicos de familia. *Revista Española de Salud Pública*, 85, 149–162.

Domínguez, C., González, D., Navarrete, D., & Zicavo, N. (2019). Parentalización en familias monoparentales. *Ciencias Psicológicas*, 13(2), 346-355.

El estrés laboral - Función Pública. (s/f). Gov.co. https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/el-estres-laboral/28585938

Española, R. A., & Madrid, E. (2001). Madrid: Real academia española. *Diccionario de la lengua española*, 22.

ESTRÉS LABORAL. Síndrome de burnout y mobbing en el equipo de salud. Aspectos psicológicos - PDF Free download. (s. f.).

<https://docplayer.es/98122600-Estres-laboral-sindrome-de-burnout-y-mobbing-en-el-equipo-de-salud-aspectos-psicologicos.html>

Fernández Espejo, H. A., & Montenegro, G. C. (2017). Prevalencia del estrés asociado a la doble presencia y factores psicosociales en trabajadores estudiantes chilenos. *Ciencia & trabajo*, 19(60), 194–199.

Fiex, O. (2020, 3 febrero). *Diversidad familiar: los diferentes tipos de familia*. Observatorio FIEEX. <https://observatoriofiex.es/diversidad-familiar-los-diferentes-tipos-de-familia/>

Figuerola, J., & Moyano Díaz, A. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Universum (talca)*, 23(1), 116–133.

García, B., & De Oliveira, O. (2005). Mujeres jefas de hogar y su dinámica familiar. *Papeles de población*, 11, 29–51.

Gómez, I. C. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento psicológico*, 9, 89–106.

González, R. M. S., & Segura, I. P. (2016). Impacto diferencial del estrés entre hombres y mujeres: una aproximación desde el género. *Revistas Alternativas en Psicología*, 36, 112–115.

Guatrochi, M. (2020). Nuevas configuraciones familiares: tipos de familia, funciones y estructura familiar. *Revista Redes*, 41, 11–18.

Guzmán, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo (Work stress, origin, consequences and how to combat it). *Daena: International Journal of Good Conscience*, 8, 1–19.

Heredia, M. E. R. (2014). Escala de evaluación de las Relaciones Intrafamiliares. *Uaricha. Revista de Psicología*.
https://www.academia.edu/6596473/Escala_de_evaluaci%C3%B3n_de_las_R

- Hernández, R. L., & Ramírez, M. T. G. (2011). Apoyo social, estrés y autoestima en mujeres de familias monoparentales y biparentales. *Summa Psicológica UST*, 8(1), 29–36.
- Ibarra, M., & Magdalena, S. (2019). Desafíos de las mujeres jefas de familia monoparental: ¿convicción o duda de sus propias capacidades? En *Trayectorias Humanas Trascontinentales*.
- INEGI 2021. “ESTADÍSTICAS A PROPÓSITO DE... DÍA NACIONAL DE LA MUJER (8 DE MARZO)” DATOS NACIONALES. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/mujer2021_nal.pdf
- INEGI 2014. “ESTADÍSTICAS A PROPÓSITO DE... DÍA NACIONAL DE LA FAMILIA MEXICANA (2 DE MARZO)” DATOS NACIONALES. <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2014/familia0.pdf>
- INVENTARIO DE ESCALAS PSICOSOCIALES EN MÉXICO 1984-2005 (2011) <https://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/repositorio/InventarioEscalasPsicosocialesNaziraCalleja.pdf>
- Lagos, A. V. R., Retamal, M. S., Jaque, M. T., & Luengo-Martínez, C. (2019). Condiciones de trabajo y estrés laboral en madres académicas universitarias. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 20(3), 26–34.
- Landero-Hernández, R. y González-Ramírez, M. (2011). Apoyo social, estrés y autoestima en mujeres de familias monoparentales y biparentales. *SUMMA PSICOLÓGICA UST*. 1, Vol. 8, Nº 1, 29-36. [file:///Users/macbookair11/Downloads/DialnetApoyoSocialEstresYAutoestimaEnMujeresDeFamiliasMon-3738116 \(5\).pdf](file:///Users/macbookair11/Downloads/DialnetApoyoSocialEstresYAutoestimaEnMujeresDeFamiliasMon-3738116%20(5).pdf)

Le Petit Robert 2018, Diccionarios Le Robert, 2017, XLII p. y 2837 p., 25 cm

Limonchi, M. D. P. H., & Uribe, L. M. (s/f). *Conciliación de la vida familiar y laboral. Un reto para México Work/family reconciliation: Challenge for Mexico*.

Lluberes, A. (2021). *Incidencia del estrés laboral en las relaciones interpersonales de los empleados (Doctoral dissertation)*.

Luna-Santos, S. (2007). *La recomposición familiar en México*.

Macías, M. A., Orozco, C., Valle Amarís, M., & Zambrano, J. (2013). Estrategias de afrontamiento individual y familiar frente a situaciones de estrés psicológico. *Psicología desde el Caribe*, 30, 123–145.

Martínez, M. E. F. (2010). Estrés percibido, estrategias de afrontamiento y sentido de coherencia en estudiantes de enfermería: su asociación con saludpsicológica y estabilidad emocional. Universidad de León, Área dePublicaciones.

Monoparentales., H. (s/f). “ESTADÍSTICAS A PROPÓSITO DEL... DÍA NACIONAL DE LA FAMILIA MEXICANA (2 DE MARZO)” DATOS NACIONALES.Org.mx.
<https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2014/familia0.pdf>

Moreno-Jiménez, B., Rodríguez Muñoz, A., Garrosa, E., & Morante, M. E. (2005). Breve historia del burnout a través de sus instrumentos de evaluación. *M*, 11, 161–182.

Mundial, B. (2019). *La participación laboral de la mujer en México. Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/ Banco Mundial*.

Otálora Montenegro, G. (2007). La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas. Cuadernos de

<https://www.redalyc.org/pdf/205/20503407.pdf>

- Perondi, A. C., Rodríguez, M., Molpeceres, L., & Ongil, M. (2012). Familias formadas por una sola persona adulta con hijo (s) y/o hija (s) a su cargo: diagnóstico y propuestas. España, Madrid.
- Polaino-Lorente, A., & Martínez Cano, P. (2002). La comunicación en la pareja: errores psicológicos más frecuentes. Madrid: Rialp, 2002.
- Polo, O. R. S., Román, A. D. P. C., & Barreto, X. D. R. S. (2021). Cuestionario de burnout de Maslach (MBI-Ed) dirigido a los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Machala. *Sociedad & Tecnología*, 4(1), 2–12.
- Ponce San Román, C. C. M. (2020). *La comunicación en familias monoparentales con hijos de 3-5 años*.
- Riquelme Lagos, A., Soto Retamal, M., Torres Jaque, M., & Luengo-Martínez, C. (2019). Condiciones de trabajo y estrés laboral en madres académicas universitarias. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 20(3), 26-34. <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsytr/article/view/101>
- Rivas, G. (2013). *Enfoque sistémico, Una introducción a la Psicoterapia Familiar*.
- Sánchez, J. (2010). Estrés laboral. *Revista Hidrogénesis*, 8(2), 55-64. <https://www.aya.go.cr/centroDocumetacion/Revista%20Hidrognesis/Revista%20Hidrog%C3%A9nesis%20Vol.%208%20No.2.%202010.pdf>
- Sánchez, L. A. (2003). Pierpaolo Donati. Manual de Sociología de la Familia (traducción y revisión técnica de Manuel Herrera y Sonia Pages). EUNSA, Pamplona. *Revista Internacional de Sociología*, 35, 231–234.

- Sánchez-Castillo, C. V. (2012). Satisfacción de las mujeres trabajadoras con la relación familia y trabajo. *Revista médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 50(2), 135–140.
- Sarsosa, K. y Charria, V.H. (2017). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Univ. Salud*, 20(1), 44-52. <http://dx.doi.org/10.22267/rus.182001.108>
- Scarpatti, P., Silva Pertuz, M., & Silva Silva, M. (2014). Límites, reglas, comunicación en familia monoparental con hijos adolescentes. *Diversitas: Perspectivas en psicología*, 10, 225–246.
- Sehwerert, G. (1983). *Las comunicaciones en la empresa, sus aspectos psicológicos y sociales*. Científico-Técnica.
- Sisy, C. R. (s. f.). *El síndrome de «Burn out» o síndrome de agotamiento profesional*. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152001000100004
- Sumaza, C. R., & Rodríguez, T. L. (2003). Un análisis del concepto de familia monoparental a partir de una investigación sobre núcleos familiares monoparentales. *Papers: revista de sociología*, 59-82.
- Torres, M. R. M., Cortés, M. G., & Heredia, M. E. R. (2013). La satisfacción marital y los recursos psicológicos en las parejas con y sin hijos pequeños en pro del bienestar familiar. *Uaricha*, 10(22), 79-96.

ANEXOS

Anexo 1 Carta Consentimiento Informado

Carta Consentimiento Informado

Dirigido a: Grupo de mujeres entre 35 y 50 años con un trabajo administrativo.

Proyecto: Tesis para licenciatura en Psicología.

Nombre de los Investigadores: Maribel Bravo Mejía y Gabriela Bonilla Godínez.

Introducción / Objetivo

La presente encuesta forma parte del trabajo de tesis de psicología y pretende recabar información sobre el nivel de estrés laboral crónico (Burnout) y como afecta en las relaciones intrafamiliares.

Su participación consistirá en contestar una primera encuesta sobre el estrés laboral crónico (Burnout) y posteriormente se le volverá a contactar para contestar una segunda encuesta sobre las relaciones intrafamiliares. La participación es totalmente voluntaria.

Confidencialidad: Toda la información que Usted nos proporcione para la investigación será de carácter estrictamente confidencial, será utilizada únicamente por el equipo de investigación del proyecto y no estará disponible para ningún otro propósito. Usted quedará identificado(a) con un número y no con su nombre. Los resultados de este estudio serán publicados con fines científicos, pero se presentarán de tal manera que no podrá ser identificado(a).

Aviso de Privacidad Simplificado: Las investigadoras de este estudio: Gabriela Bonilla Godínez y Maribel Bravo Mejía son responsable del tratamiento y resguardo de los datos personales que nos proporcione, los cuales serán protegidos conforme a lo dispuesto por la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados. Los datos personales que le solicitaremos serán utilizados exclusivamente para las finalidades expuestas en este documento. Usted puede solicitar la corrección de sus datos o que sus datos se eliminen de nuestras bases o retirar su consentimiento para su uso.

Correos a Contactar: Si usted tiene alguna pregunta, comentario o preocupación con respecto al proyecto, por favor comuníquese con los investigadores responsable del proyecto al correo electrónico: bonillagabriela90@gmail.com o bel.bravo.m@gmail.com.

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGPDPPSO.pdf>

Anexo 2 Cuestionario de estrés

Document downloaded from <http://www.elsevier.es>, day 07/03/2023. This copy is for personal use. Any transmission of this document by any media or format is strictly prohibited.

Cuestionario 2: MBI

Este cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su y su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.

Escriba el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

- 0= nunca
- 1= pocas veces al año o menos.
- 2= una vez al mes o menos.
- 3= unas pocas veces al mes.
- 4= una vez a la semana.
- 5= pocas veces a la semana.
- 6= todos los días.

1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando	
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	
10	Siento que me he hecho más duro con la gente	
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	
13	Me siento frustrado en mi trabajo	
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	

15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	
22	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	

EVALUACIÓN:

El resultado de este cuestionario se obtiene en 3 variables numéricas con los siguientes puntos de corte: CE bajo, ≤ 18 , CE medio de 19-26 y CE alto, ≥ 27 ; DP bajo, ≤ 5 , DP media de 6-9 y DP alta, ≥ 10 , y RP, baja ≤ 33 , RP media de 34-39 y RP alta, ≥ 40 .

Las subescalas de CE y DP indican mayor desgaste a mayor puntuación. La RP funciona en sentido inverso, indicando mayor desgaste las puntuaciones bajas. Estas 3 dimensiones consideran el síndrome de estar quemado como una variable continua que se puede experimentar en diferentes niveles y aunque no hay puntuaciones de corte a nivel clínico para medir la existencia o no de Burnout, puntuaciones altas en AE y DP y baja en RP definen el síndrome. Consideramos como prevalencia de Burnout niveles altos en al menos una de las 3 dimensiones.

Anexo 3 Cuestionario de relaciones intrafamiliares

Rivera Heredia y Andrade Palos

ANEXOS

ESCALAS PARA LA EVALUACIÓN DE LA RELACIONES INtraFAMILIARES (E.R.I.)

INSTRUCCIONES DE APLICACIÓN

Ayúdanos a conocer cómo funcionan las familias en México, con base en la experiencia y opinión que tienes sobre tu propia familia. La información que tú proporcionas será estrictamente confidencial. Recuerda que lo importante es conocer TU punto de vista. Trata de ser lo más sincero y espontáneo posible. Gracias por tu colaboración.

A continuación se presentan una serie de frases que se refieren a aspectos relacionados con TU FAMILIA. Indica cruzando con una X (equis) el número que mejor se adecue a la forma de actuar de tu familia, basándote en la siguiente escala:

TA = 5 = TOTALMENTE DE ACUERDO

A = 4 = DE ACUERDO

N = 3 = NEUTRAL (NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO)

D = 2 = EN DESACUERDO

TD = 1 = TOTALMENTE EN DESACUERDO

EVALUACIÓN DE LAS RELACIONES INtraFAMILIARES		TA	A	N	D	TD
Versión larga hasta el reactivo 56 y versión intermedia hasta el reactivo 37						
1	En mi familia hablamos con franqueza.	5	4	3	2	1
2	Nuestra familia no hace las cosas junta.	5	4	3	2	1
3	Mis padres me animan a expresar abiertamente mis puntos de vista.	5	4	3	2	1
4	Hay muchos malos sentimientos en la familia.	5	4	3	2	1
5	Los miembros de la familia acostumbran hacer cosas juntos.	5	4	3	2	1
6	En casa acostumbramos expresar nuestras ideas.	5	4	3	2	1
7	Me avergüenza mostrar mis emociones frente a la familia.	5	4	3	2	1
8	En nuestra familia es importante para todos expresar nuestras opiniones.	5	4	3	2	1
9	Frecuentemente tengo que adivinar sobre qué piensan los otros miembros de la familia o sobre cómo se sienten.	5	4	3	2	1

EVALUACIÓN DE LAS RELACIONES INTRAFAMILIARES		TA	A	N	D	TD
Versión larga hasta el reactivo 56 y versión intermedia hasta el reactivo 37						
10	Somos una familia cariñosa.	5	4	3	2	1
11	Mi familia me escucha.	5	4	3	2	1
12	Es difícil llegar a un acuerdo con mi familia.	5	4	3	2	1
13	En mi familia expresamos abiertamente nuestro cariño.	5	4	3	2	1
14	En mi familia, nadie se preocupa por los sentimientos de los demás.	5	4	3	2	1
15	En nuestra familia hay un sentimiento de unión.	5	4	3	2	1
16	En mi familia, yo me siento libre de expresar mis opiniones.	5	4	3	2	1
17	La atmósfera de mi familia usualmente es desagradable.	5	4	3	2	1
18	Los miembros de la familia nos sentimos libres de decir lo que traemos en mente.	5	4	3	2	1
19	Generalmente nos desquitamos con la misma persona de la familia cuando algo sale mal.	5	4	3	2	1
20	Mi familia es cálida y nos brinda apoyo.	5	4	3	2	1
21	Cada miembro de la familia aporta algo en las decisiones familiares importantes.	5	4	3	2	1
22	Encuentro difícil expresar mis opiniones en la familia.	5	4	3	2	1
23	En nuestra familia a cada quien le es fácil expresar su opinión.	5	4	3	2	1
24	Cuando tengo algún problema no se lo platico a mi familia.	5	4	3	2	1
25	Nuestra familia acostumbra hacer actividades en conjunto.	5	4	3	2	1
26	Nosotros somos francos unos con otros.	5	4	3	2	1
27	Es difícil saber cuáles son las reglas que se siguen en nuestra familia.	5	4	3	2	1
28	En mi familia acostumbramos discutir nuestros problemas.	5	4	3	2	1
29	Los miembros de la familia no son muy receptivos para los puntos de vista de los demás.	5	4	3	2	1
30	Los miembros de la familia de verdad nos ayudan y apoyamos unos a otros.	5	4	3	2	1

EVALUACIÓN DE LAS RELACIONES INTRAFAMILIARES		TA	A	N	D	TD
Versión larga hasta el reactivo 56 y versión intermedia hasta el reactivo 37						
31	En mi familia, yo puedo expresar cualquier sentimiento que tenga.	5	4	3	2	1
32	Los conflictos en mi familia nunca se resuelven.	5	4	3	2	1
33	En mi familia expresamos abiertamente nuestras emociones.	5	4	3	2	1
34	Si las reglas se rompen no sabemos que esperar.	5	4	3	2	1
35	Las comidas en mi casa, usualmente son amigables y placenteras.	5	4	3	2	1
36	En mi familia nos decimos las cosas abiertamente.	5	4	3	2	1
37	Muchas veces los miembros de la familia se callan sus sentimientos para ellos mismos.	5	4	3	2	1
38	Nos contamos nuestros problemas unos a otros.	5	4	3	2	1
39	Generalmente cuando surge un problema cada miembro de la familia confía solo en sí mismo.	5	4	3	2	1
40	Mi familia tiene todas las cualidades que yo siempre quise en una familia.	5	4	3	2	1
41	En mi familia, yo siento que puedo hablar las cosas y solucionar los problemas.	5	4	3	2	1
42	Nuestra familia no habla de sus problemas.	5	4	3	2	1
43	Cuando surgen problemas toda la familia se compromete a resolverlos.	5	4	3	2	1
44	El tomar decisiones es un problema en nuestra familia.	5	4	3	2	1
45	Los miembros de la familia realmente se apoyan.	5	4	3	2	1
46	En mi casa respetamos nuestras propias reglas de conducta.	5	4	3	2	1
47	En nuestra familia, cuando alguien se queja otro se molesta.	5	4	3	2	1
48	Si hay algún desacuerdo en la familia, tratamos de suavizar las cosas y de mantener la paz.	5	4	3	2	1
49	Nuestras decisiones no son propias sino que están forzadas por cosas fuera de nuestro control.	5	4	3	2	1
50	La gente de mi familia frecuentemente se disculpa de sus errores.	5	4	3	2	1
51	La disciplina es razonable y justa en nuestra familia.	5	4	3	2	1
52	Los miembros de la familia no concordamos unos con otros al tomar decisiones.	5	4	3	2	1

EVALUACIÓN DE LAS RELACIONES INTRAFAMILIARES		TA	A	N	D	TD
Versión larga hasta el reactivo 56 y versión intermedia hasta el reactivo 37						
53	Todo funciona en nuestra familia.	5	4	3	2	1
54	Peleamos mucho en nuestra familia.	5	4	3	2	1
55	Los miembros de la familia nos animamos unos a otros a defender nuestros derechos.	5	4	3	2	1
56	Las tareas familiares no están lo suficientemente bien distribuidas.	5	4	3	2	1

VERSIÓN BREVE

EVALUACIÓN DE LAS RELACIONES INTRAFAMILIARES (12 reactivos)		TA	A	N	D	TD
1	Los miembros de la familia acostumbran hacer cosas juntos.	5	4	3	2	1
2	Mis padres me animan a expresar abiertamente mis puntos de vista.	5	4	3	2	1
3	En mi familia, nadie se preocupa por los sentimientos de los demás.	5	4	3	2	1
4	Mi familia es cálida y nos brinda apoyo.	5	4	3	2	1
5	En nuestra familia es importante para todos expresar nuestras opiniones.	5	4	3	2	1
6	La atmósfera de mi familia usualmente es desagradable.	5	4	3	2	1
7	Nuestra familia acostumbra hacer actividades en conjunto.	5	4	3	2	1
8	Mi familia me escucha.	5	4	3	2	1
9	Cuando tengo algún problema no se lo platico a mi familia.	5	4	3	2	1
10	Los miembros de la familia de verdad nos ayudan y apoyamos unos a otros.	5	4	3	2	1
11	En mi familia expresamos abiertamente nuestro cariño.	5	4	3	2	1
12	Los conflictos en mi familia nunca se resuelven.	5	4	3	2	1