

UCUENCA

Universidad de Cuenca

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales

Carrera de Orientación Familiar

Incidencia de la funcionalidad familiar con relación al contexto laboral de los trabajadores de la EMAC-EP, unidad de aseo y recolección, durante el periodo 2022

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Licenciada en Orientación Familiar

Autora:

Katherine Fernanda Villares León

Directora:

Alfonsina del Rocio Guzmán Jiménez

ORCID: 0000-0002-4402-7163

Cuenca, Ecuador

2023-02-22

Resumen

La presente investigación tiene como finalidad conocer la incidencia de la familia con relación al contexto laboral de los trabajadores de la EMAC-EP, área de aseo y recolección, tomando en cuenta su funcionalidad familiar y variables como apoyo, motivación, comunicación, estabilidad emocional y resolución de conflictos, los cuales vendrían siendo los principales factores para generar un resultado asertivo. Con referencia a las técnicas empleadas para la recopilación de información se empleó la encuesta y el Test de funcionamiento familiar (FF-SIL), mismo que fueron aplicados a una población de 84 trabajadores pertenecientes al área mencionada, basado en un estudio cuantitativo con alcance descriptivo, el cual se lo llevó a cabo durante el periodo 2022. Dentro de los resultados se evidencia que un 43% de la población estudiada proviene de familias con características que denotan funcionalidad, sin embargo como dato importante, se registra que un 10,1% provienen de ambientes severamente disfuncional, algo que durante el proceso de investigación se lo llegó a relacionar con la baja presencia de factores como comunicación, estabilidad emocional y resolución de conflictos en promedio a población estudiada.

Palabras clave: orientación familiar, funcionalidad, contexto laboral, apoyo, motivación

Abstract

The purpose of this research is to know the incidence of the family in relation to the work context of EMAC-EP workers, grooming and collection area, taking into account its family functionality and variables such as support, motivation, communication, emotional stability and conflict resolution, which would be the main factors to generate an assertive result. . With reference to the techniques used for the collection of information, the survey and the Family functioning test were used. Were applied to a population of 84 workers belonging to the aforementioned area. With a quantitative study and with descriptive scope. This was carried out during the period 2022. The results show that 43% of the population comes from families with functional characteristics. However, as an important fact 10, 1% come from severely dysfunctional families. During the research process it was related to the low presence of factors such as: communication, emotional stability and conflict resolution in some workers

Keywords: family orientation, functionality, work context, support, motivation

Índice de contenido

Abstract	3
Introducción	5
Metodología.....	6
Tipo de investigación	6
Población, Universo y Muestra.....	6
Instrumentos.....	7
Procedimiento.....	8
Resultados y hallazgos	9
Discusión.....	16
Conclusiones	19
Referencias	20
Anexos.....	22

Índice de Tablas

Tabla 1: Edad.....	9
Tabla 2: Tipo de Familia	9
Tabla 3: F1. Apoyo.....	10
Tabla 4: F1. Apoyo.....	10
Tabla 5: F1 Apoyo.....	11
Tabla 6: F2 Motivación.....	11
Tabla 7: F3 Comunicación.....	12
Tabla 8: F3 Comunicación.....	12
Tabla 9: F4 Estabilidad Emocional.....	13
Tabla 10: F4 Estabilidad Emocional.....	14
Tabla 11: F5 Conflictos y trabajo.....	14
Tabla 12: F5 Conflicto y Trabajo.....	15
Tabla 13 Situaciones	15
Tabla 14: Funcionamiento familiar.....	16

Introducción

La familia, por definición, el contexto inicial donde toda persona se desarrolla, donde comienza a conocer la realidad, donde aprende a relacionarse con los demás, donde encuentra una fuente de afecto o no; es el elemento que nos lleva a descubrir el mundo y la vida. (Méndez de la Calle, 2017) Mismo que ejerce un importante rol en cada uno de nosotros, permitiendo al ser humano progresar a manera individual o grupal.

Por otra parte, es evidente que ningún entorno familiar se salva de presentar dificultades y problemas en el transcurso del tiempo, y es que como se menciona “las familias atraviesan periodos de equilibrio y adaptaciones, así como periodos de desequilibrio y cambios, en donde es importante optar por procesos de adaptación a fin de restablecer el funcionamiento por parte del individuo y la familia” (Acebo & Samada, 2019).

Ahora bien, hoy en día también nos encontramos en una sociedad donde el ámbito laboral se ha convertido parte de la vida cotidiana de todas las familias, lo cual a su vez llega a significar una necesidad para poder solventar gastos que se requieren para satisfacer las necesidades básicas de todos los miembros. Y es que “el trabajo es un derecho fundamental y al mismo tiempo un deber social, sin lo cual la especie humana no podría vivir ni progresar” (Cesar Neffa, 1999, pág. 10).

Sin embargo, en ocasiones la vida laboral trae consigo nuevas exigencias y en algunos casos presiones que suelen ser necesarias para tener éxito dentro de este ámbito. De hecho, las largas jornadas de trabajo, la falta de tiempo para poder atender a las demandas que denota la familia, el estrés que en muchas ocasiones suelen desembocar en discusiones dentro del hogar, tarde o temprano pueden generar complicaciones, afectando la estabilidad social, familiar y laboral. Y es que “cuando el individuo está bajo estrés, le resulta difícil mantener un equilibrio saludable entre la vida laboral y la vida no profesional, al mismo tiempo puede inclinarse por actividades poco saludables” (Organización Mundial de la Salud, 2004, pág. 8).

De este modo, cabe considerar que el sistema familiar y la motivación dada por la misma, influye de manera importante en el desempeño laboral, lo cual hace que los trabajadores y trabajadoras de las empresas tengan un mayor desempeño en sus labores, caso contrario si los mismos se encuentran desmotivados su desempeño se verá afectado, perjudicando así su situación

económica. (Medina Arias) Por otra parte cabe mencionar que: Un empleado que no se encuentre en un hogar estable, llevará los problemas a su trabajo, causándole estrés de manera más frecuente, lo cual conlleva a un bajo rendimiento que ocasionaría a corto y mediano plazo la pérdida del trabajo. Además existirá desmotivación, estrés y baja productividad. (Sanchez Hidalgo, 2013, pág. 8)

Teniendo en cuenta que la familia demuestra ejercer un papel importante frente al desempeño laboral del trabajador, se ha considerado como objetivo de la presente investigación, conocer la funcionalidad e incidencia de las familias en el contexto laboral de los trabajadores pertenecientes al servicio de “Aseo y Recolección” dentro de la Empresa Pública Municipal de Aseo de Cuenca EMAC EP, para lo cual, se ha planteado las siguientes preguntas de investigación: ¿Qué características presenta el contexto familiar de los trabajadores pertenecientes al área de aseo y recolección? ¿Cómo se encuentra la funcionalidad familiar de cada trabajador de aseo y recolección? ¿La familia de cada trabajador se considera factor de riesgo o de protección de acuerdo a las variables estudiadas? Y finalmente ¿Cuál es la incidencia que refleja la familia al momento de desempeñar sus labores?

Metodología

Tipo de investigación

Para la presente investigación se utilizó un enfoque cuantitativo con un alcance descriptivo. Cuantitativo, debido a que se va a “medir las variables en un determinado contexto, además se analizarán las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos en este caso mediante una encuesta y un test, para finalmente llegar a una serie de conclusiones respecto de la o las hipótesis planteadas” (Hernández , 2014, pág. 4).

Descriptivo porque pretende describir la situación actual de los trabajadores de la Empresa EMAC-EP en base a las características comprendidas dentro del ámbito familiar y laboral. Y es que según Hernández, este método ayuda a “buscar especificar las propiedades y características importantes del fenómeno a analizar”. (Hernández , 2014, pág. 92).

Población, Universo y Muestra

En la presente investigación que menciona como objetivo, conocer la funcionalidad familia en relación contexto laboral, tuvo como población a todos los trabajadores de la Unidad de aseo y

recolección de la empresa EMAC-EP, cuyo universo estuvo conformado por 97 personas quienes conforman la unidad mencionada. La muestra con la cual se trabajó en este estudio bajo un margen de error del 5% estuvo conformada por 79 trabajadores.

Para cumplir con el proceso a desarrollar de empleo un muestreo probabilístico mediante el siguiente procedimiento:

N= Total de la población (97)

Z= seguridad (1.96 al cuadrado)

p= proporción esperada (0.5)

q= (1-p) (0.5)

d= Precisión (5% = 0.05)

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Instrumentos

Par la recolección de datos se aplicó dos instrumentos: El Test de funcionamiento familiar (FF-SIL), además de una encuesta, utilizada para obtener información sobre las características del sistema familiar

Test de funcionamiento (FF-SIL)

Instrumento construido por Master en Psicología de Salud para evaluar la funcionalidad familiar, el cual mide las variables cohesión, armonía, comunicación, permeabilidad, afectividad, roles y adaptabilidad. Cada situación es respondida por el usuario mediante una cruz en la escala de valores cualitativos, según su percepción como miembro familiar. Al final se realiza la sumatoria de los puntos, la cual corresponderá con una escala de categorías para descubrir el funcionamiento familiar de la siguiente manera. (Ortega Veitía , De la Cuesta Freijomif, & Días Retureta, 1999)

- De 70 a 57 ptos Familia funcional
- De 56 a 43 ptos. Familia moderadamente funcional
- De 42 a 28 ptos. Familia disfuncional
- De 27 a 14 ptos. Familia severamente disfuncional

Encuesta:

Técnica de recogida de datos a través de la interrogación de los sujetos cuya finalidad es, obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida. (López & Roldán Sandra, 2015, pág. 8).

Para la elaboración de la encuesta se realizó un primer borrador seleccionando variables que aporten a la investigación, posterior se formularon preguntas en base a cada variable, tomando en cuenta que el lenguaje sea apropiado para la población a trabajar. Seguido se adjuntó una lista de posibles acciones que se han presentado dentro del hogar como el consumo de alcohol, presencia de violencia tanto física y verbal, discusiones con pareja e hijos, con la finalidad de obtener datos que permitan complementar al estudio realizado.

Finalmente se envió a revisión por parte de una profesional en temas de instrumentos de recolección de datos. Como variables a medir se encuentran:

Apoyo: Factor clave para incentivar el rendimiento personal, teniendo en cuenta que aumenta las emociones positivas, promoviendo así grandes y positivos logros (Pimienta Solano & De Armas Rodriguez, 2021).

Motivación: Puede definirse como el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad (Huilcapi, Jacome , & Castro, 2017).

Comunicación: Es el principal mecanismo de interacción a través de ella se conocen, se vinculan y se establecen los roles y funciones en la vida cotidiana y social (Ministerio, 2019).

Estabilidad Emocional: Se refiere al nivel en que una persona es relajada y libre de sentimientos negativos persistentes (Luna Lescano, 2017).

Conflictos: Los conflictos persisten en los factores sociales que motivan la forma como evoluciona la sociedad, surgen en el desarrollo de acciones incompatibles, de sensaciones diferentes, responden a un estado emotivo que produce tensiones (Fuquen Alvarado, 2003).

Procedimiento:

- En primera instancia se solicitó el permiso de la Empresa EMAC-EP, para poder realizar la recolección de datos
- En base a lecturas e investigaciones se elaboró la encuesta acorde al tema a tratar.
- Presentación por parte del equipo administrativo y trabajadores del área de aseo y recolección.

- Aplicación de los instrumentos al personal de trabajadores: test de funcionamiento familiar y encuesta.
- Ingreso de los resultados al programa SPSS, el cual ayudó a obtener los resultados pertinentes para la presente investigación
- Finalmente se realiza el respectivo análisis de los resultados y se procede a elaborar: la discusión, conclusiones y recomendaciones.

Resultados y hallazgos:

Tabla 1: Edad

	Frecuencia	Porcentaje
20-30	22	27,8%
31-40	18	22,8%
41-50	25	31,6%
51-60	12	15,2%
61-70	2	2,5%
Total	79	100%

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta dirigida a los trabajadores del área de aseo y recolección (EMAC-EP), se observa que 25 trabajadores que laboran dentro de esta empresa tienen entre 41 a 50 años de edad, ocupando un 31,6% del total de los trabajadores.

Tabla 2: Tipo de Familia

	Frecuencia	Porcentaje
Monoparental	6	7,6%
Nuclear	58	73,4%
Extendida	8	10,1%
Otro	7	8,9%
Total	79	100,0%

Fuente: elaboración propia

En la tabla Nro. 2 se puede observar que 58 trabajadores, lo cual representa el 73,4% de la población que labora en esta empresa, provienen de familias nucleares.

Tabla 3: F1. Apoyo

¿Considera que su familia lo anima en el trabajo que ejerce?

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	57	72,2%
Algunas veces	19	24,1%
Casi nunca	1	1,3%
Nunca	2	2,5%
Total	79	100,0%

Fuente: elaboración propia

En la tabla Nro. 3 se refleja información con relación al factor apoyo, en el mismo se puede observar que 57 trabajadores, lo cual conforman el 72,2%, señalaron que “siempre” su familia lo apoya en el trabajo que ejerce, mientras 2 trabajadores referentes al 2,5% que mencionan no sentir apoyo por parte de su familia.

Tabla 4: F1. Apoyo

¿Ha sentido que su equipo de trabajo lo comprende más que su familia?

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	12	15,2%
Algunas veces	36	45,6%
Casi nunca	12	15,2%
Nunca	19	24,1%
Total	79	100,0%

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta, se puede observar que 36 trabajadores, equivalente al 45,6%, mencionan sentir que “algunas veces” han sentido que su equipo de trabajo lo comprende más que su propia familia, mientras que 19 trabajadores equivalentes al 24,1% mencionan que “nunca” han sentido con lo mencionado.

Tabla 5: F1 Apoyo*¿Cuándo tiene problemas personales a quien acude primero?*

	Frecuencia	Porcentaje
Pareja	57	72,2%
Hijos	1	1,3%
Padre-madre	8	10,1%
Amigos	7	8,9%
Sacerdote	1	1,3%
nadie	5	6,3%
Total	79	100%

Fuente: elaboración propia

La presente tabla con relación al factor apoyo demuestra a que integrante de la familia o persona externa a la misma, acude cuando tiene un problema personal, para lo cual se puede observar que 57 trabajadores, equivalente al 72,2% de la población estudiada, acuden donde su pareja como primer contacto, también se puede observar que 8 trabajadores, equivalentes al 10,1% acude donde alguno de sus progenitores. Por otro lado cabe rescatar que 5 trabajadores, lo cual representa al 6,3% no acuden a ninguna persona al momento de encontrarse atravesando problemas.

Tabla 6: F2 Motivación*¿Considera a su familia como un impulso para desempeñar satisfactoriamente su trabajo?*

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	72	91,1%
Algunas veces	4	5,1%
Casi nunca	2	2,5%
Nunca	1	1,3%
Total	79	100%

Fuente: elaboración propia

En la tabla Nro. 6, se reflejan resultados en relación al factor Motivación, en la cual se puede observar que 72 trabajadores, equivalente al 91,1% “siempre” consideran a su familia como un impulso para poder desempeñar satisfactoriamente su trabajo. Sin embargo 4 trabajadores

equivalentes al 5,1% mencionan que solo “algunas veces”, e incluso se observa que 3 trabajadores representando una suma del 3,8% mencionan que “casi nunca y nunca” considerarían a su familia como un impulso dentro de su desempeño laboral.

Tabla 7: F3 Comunicación

¿Al llegar a casa habla con su familia sobre lo sucedido en el trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	29	36,7%
Algunas veces	35	44,3%
Casi nunca	8	10,1%
Nunca	7	8,9%
Total	79	100,0%

Fuente: elaboración propia

La presente tabla hace referencia al factor Comunicación, siendo un elemento de suma importancia dentro del ámbito familiar, de acuerdo a los resultados obtenidos se puede observar que 35 trabajadores equivalente al 44,3% mencionan que “algunas veces” dialogan con su familia sobre lo acontecido en el trabajado, sin embargo 29 trabajadores equivalentes al 36,7% expresan que “siempre” llevan a cabo estos diálogos al llegar a casa. Finalmente 7 trabajadores equivalentes al 8,9% mencionan que “nunca” establecen diálogos con su familia al llegar a casa.

Tabla 8: F3 Comunicación

¿Cree que la comunicación con su familia se ha visto afectada por las horas que invierte en su trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	10,1%
Algunas veces	24	30,4%
Casi nunca	13	16,5%
Nunca	34	43,0%
Total	79	100,0%

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta, se puede observar que 34 trabajadores equivalentes al 43% mencionan que “nunca” su comunicación con su familia se ha visto afectada por las horas que invierte en su trabajo, sin embargo se observa que 24 trabajadores equivalentes al 30,4% consideran que “algunas veces” su comunicación se ha visto afectada.

Tabla 9: F4 Estabilidad Emocional

¿Me deprimó cuando existen problemas en mi casa y tengo que ir a trabajar?

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	12	15,2%
Algunas veces	31	39,2%
Casi nunca	17	21,5%
Nunca	19	24,1%
Total	79	100,0%

Fuente: elaboración propia

En la tabla Nro. 10 con referencia al factor de estabilidad emocional de acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta se puede observar que 31 trabajadores equivalentes al 39,2% mencionan que “algunas veces” se deprimen cuando existen problemas en casa y deben acudir a su trabajo. Mientras que también existe 19 trabajadores que equivalen al 24,1% mencionan que “nunca” les deprime la situación mencionada y finalmente 12 trabajadores equivalentes al 15,2% expresan que “siempre” han atravesado estados deprimentes al momento de existir problemas en casa y tener que acudir a trabajar.

Tabla 10: F4 Estabilidad Emocional

¿Al suceder discusiones en la familia le han llevado a tener problemas para dormir y a encontrarse con poca energía al día siguiente en su trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	17	21,5%
Algunas veces	38	48,1%
Casi nunca	14	17,7%
Nunca	10	12,7%
Total	79	100,0%

Fuente: elaboración propia

En base a los resultados obtenidos de la encuesta se puede observar que 38 trabajadores equivalentes al 48,1% han mencionado que “algunas veces” al suceder discusiones en su familia le han provocado tener problemas de sueño y encontrarse con poca energía en su trabajo, a su vez, 17 trabajadores equivalentes al 21,5% han expresado que “siempre” han atravesado por los inconvenientes mencionados.

Tabla 11: F5 Conflictos y trabajo

¿Los conflictos o problemas que se han presentado dentro de su hogar han afectado en su trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	19	24,1%
Algunas veces	36	45,6%
Casi nunca	12	15,2%
Nunca	12	15,2%
Total	79	100,0%

Fuente: elaboración propia

En la tabla Nro. 12 con referencia al factor conflicto y trabajo se puede observar que 36 trabajadores equivalentes al 45,6% mencionan que “algunas veces” los conflictos que se han presentado dentro de su hogar han afectado su trabajo, seguido de 19 trabajadores equivalentes

al 24,1% que menciona que “siempre” le ha afectado los conflictos familiares dentro de su labor de trabajo.

Tabla 12: F5 Conflicto y Trabajo

¿Cuándo existen problemas o conflictos dentro de su trabajo, su familia lo anima y le contribuye en generar posibles soluciones?

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	18	22,8%
Algunas veces	30	38,0%
Casi nunca	20	25,3%
Nunca	11	13,9%
Total	79	100,0%

Fuente: elaboración propia

En base a las encuestas realizadas dentro del área de aseo y recolección, se obtuvo que 30 trabajadores equivalentes al 38% han mencionado que cuando existen problemas dentro de su trabajo “algunas veces” su familia lo anima y contribuye en generar posibles soluciones, así mismo se observa a 20 trabajadores equivalentes al 25,3% y 11 trabajadores equivalentes al 13,9% mencionando que “casi nunca” y “nunca” su familia lo anima y le apoya en generar soluciones frente a los problemas presentes.

Tabla 13 Situaciones

¿Con que frecuencia se dan discusiones con su pareja?

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	6,3%
Algunas veces	50	63,3%
Casi nunca	7	8,9%
Nunca	17	21,5%
Total	79	100,0%

Fuente: elaboración propia

En la tabla Nro. 14 se puede observar que 50 trabajadores equivalentes a un 63,3% mencionan que las discusiones con su pareja se han presentado en algunas ocasiones, por otro lado 17 trabajadores equivalentes al 21,5% mencionan que “nunca” han tenido estos inconvenientes con su pareja.

Tabla 14: Funcionamiento familiar

	Frecuencia	Porcentaje
Funcional	34	43,0%
Moderadamente Funcional	24	30,4%
Disfuncional	13	16,5%
Severamente Disfuncional	8	10,1%
Total	79	100,0%

Fuente: elaboración propia

En base a la aplicación del test de funcionamiento familiar se obtiene como resultado que 34 trabajadores equivalentes a un 43,0% conviven en un ambiente “funcional”, sin embargo se debe tomar en cuenta a 13 trabajadores correspondientes al 16,5% que conviven en ambientes “disfuncionales” y 8 trabajadores equivalentes al 10,1% que mantiene un hogar “severamente disfuncional”.

Discusión

El objetivo principal de la presente investigación fue conocer la incidencia que ejerce la familia con relación al contexto laboral de los trabajadores de la EMAC-EP, pertenecientes a la unidad de aseo y recolección.

Mismo que una vez obtenido los resultados, es posible señalar que en el ámbito familiar de los trabajadores el 72,2% de la muestra tienen altos niveles en la variable apoyo y el 91,1% de la muestra, en la variable motivación. Demostrando que dichas características están presentes dentro de la mayoría de entornos familiares de los trabajadores y es que, para que un sistema familiar se encuentre en equilibrio es necesario contar con factores o características que lo refuercen y permitan mantener su homeostasis. Lo antes mencionado coincide con (Lapo Maza

& Jacome Ortega, 2014) al mencionar que “los factores de unión, motivación y apoyo, permiten reportar un clima familiar favorable y reduce las dificultades percibidas por los individuos generando efectos positivos sobre la relación familia-trabajo” (p.10).

A su vez las características como; comunicación 36,7%, estabilidad emocional 30,4% y resolución de conflictos 22,8%, denotan un nivel medio en promedio a la población total, es decir se evidencia la presencia de aquellos factores dentro de los núcleos familiares, sin embargo no en la mayoría de la población total, lo cual podría ser causante de que existan familias con rasgos de disfuncionalidad dentro del estudio. Y es que como menciona (Diaz Barbero, 2016) “es importante que la comunicación sea positiva, respetuosa y fluida entre las personas que componen un hogar, ya que si esto no se cumple se manifestaría una serie de conflictos que dificultarán la convivencia en el mismo” (p.4). Así mismo con referencia a la presencia de conflictos y la forma en cómo resolverlo suele ser un problema que muchas familias presentan a lo largo del ciclo vital, “formando parte inevitable de la convivencia, puesto que el conflicto bien gestionado permite crecer, el problema radica en que muchas veces no sabemos cómo resolverlo porque no se cuenta con habilidades para buscar soluciones” (Villaluenga , Bolaños, Gomez, Hierro, & Tejedor, 2010, pág. 5).

Por otro lado, en tema de funcionalidad familiar los resultados mostraron que el 43% provienen de un ambiente funcional, un 30,4% de un ambiente moderadamente funcional, así como también se observa que el 16,5% provienen de ambientes disfuncionales y un 10,1% de ambientes severamente disfuncionales. Mismos que requerirán una intervención de acuerdo a las necesidades que se presenten en el interior del grupo familiar. Ya que como sabemos, el encontrarse dentro de ambientes familiares estables promueve a un buen desempeño del trabajador dentro de sus labores, caso contrario, el grupo familiar se encontrará inestable y propenso a tener un alto grado de vulneración ante situaciones de crisis. Lo anterior reafirma lo expuesto por (Delgado & Barcia , 2020) al mencionar en su investigación que “para las familias disfuncionales es difícil adaptarse a cambios, de manera que ante la menor crisis, sus miembros responden con rigidez y resistencia, lo cual provoca que los problemas familiares se enquisten y afecten a sus miembros”(p. 430). Al respecto (Murillo, 2019) también menciona que “una familia disfuncional no está en capacidad para proveer y satisfacer las necesidades emocionales y fisiológicas de sus integrantes”(p.2).

En lo que respecta a conocer si la familia se consideraría un factor de riesgo o protección para los trabajadores, se puede señalar que la familia actualmente se considera un factor de

protección, ya que cuenta con características que lo impulsan a realizar una buena labor y en condiciones estables. Lo cual concuerda con la investigación de, (Jiménez Figueroa, Mendiburo Subiabre, & Olmedo Fuentes , 2011) al concluir que “la familia ejerce un papel fundamental en la vida de los sujetos, de manera que los vínculos entre ambos no solo afectan su bienestar individual, sino, además, el bienestar social de cada persona” (p.327).

En cuanto al evaluar el grado de incidencia que ejerce el grupo familiar en el trabajador al momento de ejercer sus labores, se revela una asociación muy significativa, ya que demuestra que un 77,2% de la población considera que sus familiares inciden de gran manera al momento de encontrarse ejerciendo sus actividades dentro de la empresa. Dato que concuerda con lo expuesto por (Guitierrez Vargas, 2019), quien menciona que: cuando los empleados perciben que sus funciones familiares y laborales son enriquecedoras a causa del apoyo dado por la familia, pueden corresponder con actitudes deseadas que se reflejan en una mayor satisfacción con su familia y con su vida, lo cual se traduce en mayor bienestar subjetivo y una evaluación positiva de su calidad de vida y laboral. (p.411)

En relación a la muestra utilizada, se considera oportuno que en estudios futuros se incluya a trabajadores pertenecientes a las demás áreas, para lograr así obtener una visión más global de la situación estudiada. Así mismo se sugiere expandir la investigación a más entidades dentro de la ciudad de Cuenca, con la finalidad de expandir el estudio y poder prevenir posibles situaciones de riesgo en las familias cuencanas.

Con respecto a los instrumentos utilizados, se puede señalar que fueron apropiados para recopilar datos en base a las variables estudiadas y para lograr cumplir con el objetivo de la investigación, sin embargo para próximas investigaciones se recomendaría emplear la encuesta de manera directa, con la finalidad de dar una mayor comprensión y tener mayor grado de veracidad ante las respuestas brindadas por la población a estudiar.

Finalmente se considera que la presente investigación sirve de aporte para poder incentivar al desarrollo de acciones preventivas y de intervención con el personal dentro de la empresa, además sirve de ejemplo para incentivar a la investigación en distintas entidades públicas o privadas.

Conclusiones

Lo expuesto a lo largo de este trabajo de investigación permite arribar a las siguientes conclusiones:

Haciendo referencia a la funcionalidad familiar de los trabajadores del área de aseo y recolección de la EMAC-EP se evidenció que el mayor índice de trabajadores se desenvuelve dentro de ambientes funcionales y moderadamente funcionales. Así mismo se pudo estimar un leve índice de trabajadores que se encuentran en ambientes disfuncionales y severamente disfuncional.

Por otra parte de acuerdo a las variables estudiadas, se pudo observar que el mayor número de trabajadores cuentan con un alto grado de apoyo por parte de su familia, refiriendo como motivo principal para poderse desenvolver en óptimas condiciones dentro de su trabajo. Sin embargo también se observó que las variables comunicación, estabilidad emocional y resolución de conflictos, cuentan con un nivel medio en relación a la población estudiada, por lo cual se requeriría de una planificación preventiva para poder evitar inconvenientes a futuro.

Por lo tanto podemos concluir que el entorno familiar y el contexto laboral están íntimamente relacionados, ya que al evidenciarse índices medios en cuanto a comunicación familiar, estabilidad emocional y resolución de conflictos dentro del hogar pueden ser detonantes para que en ciertos hogares se evidencien rasgos de disfuncionalidad.

Por último cabe destacar que los trabajadores señalaron a su pareja como primer contacto ante situaciones difíciles, sin embargo es la persona con la cual han mencionado presentar más discusiones y conflictos.

Como posibles recomendaciones, es necesario tomar en cuenta los datos proporcionados en la investigación, con la finalidad de poder ejecutar un plan de acción familiar para prevenir situaciones de riesgo en los trabajadores, en el cual incluya talleres preventivos, grupos de apoyo y asesoramientos privados, para que cada trabajador pueda solventar inquietudes sobre temáticas familiares.

Finalmente como futura Orientadora Familiar hago hincapié en la necesidad de construir y mantener espacios seguros dentro de los entornos familiares, ya que al ser el primer medio de socialización, es el que más influencia tiene sobre cada uno de nosotros. Así mismo a mantener una relación equilibrada entre la familia y trabajo, el cual actualmente se ha convertido en una necesidad para solventar las necesidades básicas del hogar.

Referencias

- Acebo, G., & Samada, Y. (2019). El estrés familiar y su influencia en el rendimiento laboral . *Mikarimin Revista científica Multidisciplinaria* , 103-114.
- Carreras , A. (2014). Recursos, funcionalidad y disfuncionalidad familiar. *Apuntes*, 1-12.
- Cesar Neffa, J. (1999). Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate. *Memoria Academica*. Universidad Nacional de la Plata, Buenos Aires. Obtenido de https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.2956/pr.2956.pdf
- Del Hoyo Delgado , M. (2004). *Estrés Laboral* . Madrid: I.N.S.H.T.
- Delgado , K., & Barcia , M. (2020). Familias disfuncionales y su impacto en el comportamiento de los estudiantes. *Polo del Conocimiento*, 419-433.
- Díaz Barbero, L. (2016). Mejorando la comunicación familiar, disminuyendo los conflictos. (*Tesis de grado*). Universidad de Málaga, España. Obtenido de https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/12698/D%C3%ADaz%20Barbero_TFG_Educaci%C3%B3n%20Social.pdf
- Fuquen Alvarado, M. (2003). Los conflictos y las formas alternativas de resolución . *Tabula Rasa*, 265-278.
- Gutiérrez Vargas, L. (2019). La interfaz trabajo-familia: conflicto, enriquecimiento y las intervenciones organizacionales y familiares para el balance trabajo-familia. *Tesis Doctoral*. Universidad de Valencia, Valencia. Obtenido de <https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/70915/Tesis%20-%20Liliana%20Gutierrez%20-%202019%20-%20FINAL%20-%2019%2007%202019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández , R. (2014). *Metodología de la Investigación* . Mexico : Mc Graw Hill Education .
- Huilcapi, M., Jacome , G., & Castro, G. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 311-333.

- Jiménez Figueroa, A., Mendiburo Subiabre, N., & Olmedo Fuentes, P. (2011). Satisfacción familiar, apoyo familiar y conflicto trabajo-familia en una muestra de trabajadores chilenos. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 317-329.
- Lapo Maza, M., & Jacome Ortega, M. (2014). Estudio del conflicto trabajo-familia y su impacto en el clima familiar. *Alternativas*, 5-13.
- López, P., & Roldán Sandra. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa* (Vol. II). Barcelona- España: Creative Commons. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccua_a2016_cap2-3.pdf
- Luna Lescano, J. (2017). Estabilidad emocional y satisfacción laboral en el personal administrativo y de servicio de la Facultad de Comunicación Social de la Universidad Central del Ecuador. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Central del Ecuador, Quito.
- Medina Arias, E. (s.f.). Las relaciones familiares y el desempeño laboral en los trabajadores de la Bodega zona 1 de MEGAPROFER S.A. *Trabajo de graduación previa a la obtención del título*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24700/1/FJCS-TS-198.pdf>
- Méndez de la Calle, M. (2017). *La influencia familiar en la construcción de la identidad personal. Fundamentos y métodos para la formación permanente de los maestros de Educación Infantil. Análisis y prospectiva en la CAM*. Universidad Complutense de Madrid, Madrid. Obtenido de <https://eprints.ucm.es/id/eprint/49421/1/T40303.pdf>
- Ministerio, d. (2019). *Comunicación en familia, para la prevención de riesgos psicosociales*. Quito.
- Minuchin, S. (2009). *Familias y Terapia Familiar*. España: GEDISA.
- Murillo, A. (2019). DISFUNCIONALIDAD FAMILIAR Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES. *Identidad Bolivariana*, 85-91. doi:<https://doi.org/10.37611/IB3ol285-91>
- Organización Mundial de la Salud. (2004). *La organización del trabajo y del estrés*. Reino Unido.

- Ortega Veitía , T., De la Cuesta Freijomif, D., & Días Retureta, C. (1999). Ppropuesta de un instrumento para la aplicación del proecso de atención de enfermería en familias disfuncionales . *Revista Cubana Enfermer*, 164-168.
- Paguay , R., & Espinoza, M. (2014). El ambiente familia y su influencia en la seguridad emocional y afectiva. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Estatal de Milagro, Milagro.
- Perea Quesada , R. (2006). La familia como contexto para un desarrollo saludable . *Revista española de pedagogia* , 417-428.
- Pimienta Solano, D., & De Armas Rodriguez, Y. (2021). Importancia Del Apoyo Familiar Afectivo En El Rendimiento Académico De Los Estudiantes De Sexto Grado Del Distrito Turístico De Riohacha Del Departamento De La Guajira. (*Tesis licenciatura*). Universidad Antonio Nariño, Riochacha. Obtenido de <http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/4782/1/2021PimientaSolanoDianaCarolina.pdf>
- Sanchez Hidalgo, S. (2013). Las familias difuncionales y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Ecuatoriana de Curtidos Salazar S.A, del Canton Salcedo, Provincia de Cotopaxi. *Trabajo de Invetigación previo a la obtención del titulo de Psicologia Industrial*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7268/1/FCHE-PSI-55.pdf>
- Valladares Gonzales, A. (2008). Lla familia. Una mirada desde la Psicologia . *MediSur Revista Electronica*, 4-13.
- Villafuerte del Pozo , A. (s.f.). "EL ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LOS CONFLICTOS DE PAREJA EN EL PERSONAL DE LA COOPERATIVA "OSCUS". *Titutlo de Psicologo*. Universidad Tecnica de Ambato , Ambato.
- Villaluenga , L., Bolaños, I., Gomez, F., Hierro, M., & Tejedor, M. (2010). *Como resolver los conflictos familiares* . Madrid: B.O.C.M.

Anexos

Anexo A:

ENCUESTA: “RELACIÓN ENTORNO FAMILIAR Y CONTEXTO LABORAL”

Dirigida a los trabajadores del área de aseo y recolección (EMAC-EP)

El objetivo de la encuesta es conocer la incidencia de la familia en relación al contexto laboral de los trabajadores de la unidad de aseo y recolección pertenecientes a EMAC-EP. Para el efecto, se solicita leer detenidamente cada pregunta y responder con toda honestidad. Importante, no existen respuestas malas o incorrectas, así que siéntase en libertad y confianza en responder. El instrumento se utilizará únicamente para fines académico.

DATOS PERSONALES	
<p>¿Cuáles son sus Nombres y Apellidos? _____</p> <p>¿Cuál es su Edad?: _____</p>	
Género	<input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Otro _____
¿Cuál es su nivel de instrucción?	<input type="checkbox"/> Primaria <input type="checkbox"/> Secundaria <input type="checkbox"/> Universidad <input type="checkbox"/> Ninguna
¿En qué provincia nació usted?	<input type="checkbox"/> Azuay <input type="checkbox"/> Cañar <input type="checkbox"/> Chimborazo <input type="checkbox"/> Guayas <input type="checkbox"/> Pichincha <input type="checkbox"/> Otro _____
¿Usted proviene de?	<input type="checkbox"/> Zona rural <input type="checkbox"/> Zona urbana
¿Usted actualmente reside en?	<input type="checkbox"/> Zona rural <input type="checkbox"/> Zona urbana
¿Cuál es su estado civil?	<input type="checkbox"/> Soltero/a <input type="checkbox"/> Casado/a <input type="checkbox"/> Divorciado/a <input type="checkbox"/> Viudo/a
¿Cómo se auto identifica?	<input type="checkbox"/> indígena <input type="checkbox"/> Blanco <input type="checkbox"/> Mestizo <input type="checkbox"/> Afroamericano <input type="checkbox"/> Otro _____

¿Usted profesa algún tipo de religión?	<input type="checkbox"/> Catolisismo <input type="checkbox"/> Cristianismo <input type="checkbox"/> Evalengista <input type="checkbox"/> Testigo de Gehova <input type="checkbox"/> Sin religión <input type="checkbox"/> Otras _____
DATOS FAMILIARES	
<i>(Señale con una "X" la respuesta que considere adecuada y en la sección "OTRO" escriba su nueva repuesta)</i>	
1) ¿Cuál es rol dentro de su familia?	
<input type="checkbox"/> Papá/mamá <input type="checkbox"/> Hermano/a <input type="checkbox"/> Hijo/a <input type="checkbox"/> Otro(especifique) _____	
2) ¿En su hogar viven?	
<input type="checkbox"/> (Solo papá e hijo/a o solo mamá e hijo/a) <input type="checkbox"/> (Papa, mamá e hijos/as) <input type="checkbox"/> (Papá, mamá, hijos/as/ Abuelos/as; Tíos/as u otros miembros) <input type="checkbox"/> Otro _____	
3) ¿Cuántos miembros viven dentro de su hogar (incluyéndose usted)?	
Numero: _____	

Señale con una "X" en la opción que considere la más adecuada

A) FACTOR 1: APOYO	
1. ¿Considera que su familia lo anima en el trabajo que ejerce?	
<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca	
2. ¿Han surgido reclamos o comentarios negativos por parte de su familia por el trabajo que desempeña?	
<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca	
3. ¿En alguna ocasión ha sentido que su equipo de trabajo lo comprende más que su familia?	
<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca	

<p>4. ¿Cuándo menciona a su familia sus metas o planes a futuro en cuanto a su trabajo, muestran interés en ello?</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces</p> <p><input type="checkbox"/> Casi nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p>
<p>5. ¿Cuándo tiene problemas personales a quien acude primero?</p> <p><input type="checkbox"/> Pareja</p> <p><input type="checkbox"/> Hijos/as</p> <p><input type="checkbox"/> Padre-Madre</p> <p><input type="checkbox"/> Amigos</p> <p><input type="checkbox"/> Sacerdote</p> <p><input type="checkbox"/> Otros(especifique)_____</p>
<p>B) FACTOR 2: MOTIVACIÓN</p>
<p>6. ¿Considera a su familia como un impulso para desempeñar satisfactoriamente su trabajo?</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces</p> <p><input type="checkbox"/> Casi nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p>
<p>7. ¿Al salir de casa se siente con energía y ánimo para poder realizar adecuadamente su trabajo?</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces</p> <p><input type="checkbox"/> Casi nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p>
<p>8. ¿Su trabajo le ha permitido pensar en nuevos propósitos a futuro con su familia?</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces</p> <p><input type="checkbox"/> Casi nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p>
<p>9. ¿Siente que su familia lo motiva para ejercer un buen trabajo?</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces</p> <p><input type="checkbox"/> Casi nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p>
<p>C) FACTOR 3: COMUNICACIÓN</p>
<p>10. ¿Al llegar a casa habla con su familia sobre lo sucedido en el trabajo?</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre</p> <p><input type="checkbox"/> Algunas veces</p> <p><input type="checkbox"/> Casi nunca</p> <p><input type="checkbox"/> Nunca</p>

<p>11. ¿Su familia ha reprochado o desacreditado verbalmente su trabajo?</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca</p>
<p>12. ¿Cree que la comunicación con su familia se ha visto afectada por las horas que invierte en su trabajo?</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca</p>
<p>13. ¿Usted ha contactado a su esposa o hijos/as cuando se le han presentado largas horas de trabajo?</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca</p>
<p>D) FACTOR 4: ESTABILIDAD EMOCIONAL</p>
<p>14. ¿Me deprimó cuando existen problemas en mi casa y tengo que ir a trabajar?</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca</p>
<p>15. ¿Se siente a gusto con usted mismo y con el trabajo que desempeña?</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca</p>
<p>16. ¿Al suceder discusiones en la familia le han llevado a tener problemas para dormir y a encontrarse con poca energía al día siguiente en su trabajo?</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca</p>
<p>17. ¿Se ha sentido frustrado por su situación económica?</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca</p>

E) FACTOR 5: CONFLICTOS Y TRABAJO	
18. ¿Los conflictos o problemas que se han presentado dentro de su hogar han afectado en su trabajo?	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
19. ¿Considera que su familia influye mucho en cómo se desenvuelve dentro de su área laboral?	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
20. ¿Se ha perdido eventos escolares o familiares por acudir a sus hojas de trabajo?	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
21. ¿Cuándo existen problemas o conflictos dentro de su trabajo, su familia lo anima y le contribuye en generar posibles soluciones?	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca

¿CON QUE FRECUENCIA SE PRODUCEN ESTAS SITUACIONES?									
	Familia				Trabajo				
Consumo de alcohol	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca	Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca	
Discusiones con la pareja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca	Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca	
Discusiones con los hijos/as	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca	Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca	
Problemas económicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca	Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca	
Violencia verbal (gritos, insultos)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca	Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca	
Violencia física (golpes, patadas)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca	Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca	
Otro (especifique)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca	Siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca	

Encuesta elaborada por la estudiante Katherine Villares, carrera de Orientación Familiar

Anexo B:

CUESTIONARIO DE FUNCIONAMIENTO FAMILIAR (FF-SIL)

A continuación, les presentamos una serie de situaciones que pueden ocurrir o no en su familia. Marcar con una X su respuesta según la frecuencia en que la situación se presente

	Casi nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Casi siempre
1. Se toman decisiones para cosas importantes de la familia					
2. En mi casa predomina la armonía					
3. En mi casa cada uno cumple con sus responsabilidades					
4. Las manifestaciones de cariño forman parte de nuestra vida cotidiana					
5. Nos expresamos sin insinuaciones, de forma clara y directa					
6. Podemos aceptar los defectos de los demás y sobrellevarlos					
7. Tomamos en consideración las experiencias de otras familias ante situaciones difíciles					
8. Cuando alguno de la familia tiene un problema, los demás lo ayudan					
9. Se distribuyen las tareas de forma que nadie esté sobrecargado					
10. Las costumbres familiares pueden modificarse ante determinadas situaciones					
11. Podemos conversar diversos temas sin temor					
12. Ante una situación familiar difícil, somos capaces de buscar ayuda en otras personas					
13. Los intereses y necesidades de cada cual son respetados por el núcleo familiar					
14. Nos demostramos el cariño que nos tenemos					

La puntuación final de la prueba se obtiene de la suma de los puntos por ítems, lo que permite llegar al diagnóstico de funcionamiento familiar; este se muestra en el siguiente cuadro:

Casi siempre	5
Muchas veces	4
A veces	3
Pocas veces	2
Casi nunca	1

Diagnostico den funcionamiento familiar según la puntuación total de la prueba FF-SIL	
Funcional	De 70 a 57 puntos
Moderadamente funcional	De 56 a 43 puntos
Disfuncional	De 42 a 28 puntos
Severamente disfuncional	De 27 a 14 puntos