



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

**FUNCIONAMIENTO FAMILIAR Y ESTRÉS LABORAL
EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DE SAN MIGUEL – AYACUCHO 2021**

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

AUTOR

**MAURICIO PEREZ, KATY FARINA
ORCID: 0000-0003-1989-6217**

ASESOR

**FLORES POVES, JAIME LUIS
ORCID: 0000-0003-1276-1563**

AYACUCHO – PERÚ

2021

TÍTULO DE LA TESIS

**FUNCIONAMIENTO FAMILIAR Y ESTRÉS LABORAL EN
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN MIGUEL –
AYACUCHO 2021**

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Mauricio Perez, Katy Farina

ORCID: **0002-3112-3498**

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de
Pregrado, Chimbote, Perú

ASESOR

Flores Poves, Jaime Luis

ORCID: 0000-0003-1276-1563

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias
de la Salud, Escuela Profesional de Psicología, Chimbote, Perú

JURADO

Millones Alba, Erica Lucy

ORCID: 0000-0002-3999-5987

Morillas Orchessi, Marisa Esperanza

ORCID: 0000-0001-5032-4618

Quintanilla Castro, María Cristina

ORCID: 0000-0001-9677-3152

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR

Mgtr. Morillas Orchessi, Marisa Esperanza
Miembro

Dra. Quintanilla Castro, María Cristina
Miembro

Mgtr. Millones Alba, Erica Lucy
Presidente

Mgtr. Jaime Luis Flores Poves
Asesor

INDICE DE CONTENIDO

EQUIPO DE TRABAJO	
HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR	
ÍNDICE DE CONTENIDO	
AGRADECIMIENTO.....	viii
DEDICATORIA	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN.....	12
II. REVISIÓN DE LITERATURA	14
2.1 Antecedentes.....	14
2.2 Bases Teóricas	21
2.3 Hipótesis.....	37
III. METODOLOGÍA	38
3.1 Diseño de investigación... ..	38
3.2 Población y muestra.....	39
3.3 Definición y operacionalización de variables... ..	41
3.4 Técnicas e instrumentos.....	43
3.5 Plan de análisis.....	48
3.6 Matriz de consistencia	49
3.7 Principios éticos.....	51
IV. RESULTADOS.....	52

4.1 Resultados.....	52
4.2 Análisis de resultados.....	59
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	61
5.1 Conclusiones.....	61
5.2 Recomendaciones.....	62
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
ANEXOS	69

Índice de Tablas.

<i>Tabla 1: Relación del Funcionamiento Familiar y Estrés Laboral en trabajadores de la Municipalidad de San Miguel - Ayacucho - 2021.</i>	<i>52</i>
<i>Tabla 2: Tipo del Funcionamiento Familiar en trabajadores de la Municipalidad de San Miguel - Ayacucho - 2021.</i>	<i>53</i>
<i>Tabla 3: Tipo de Cohesion Familiar en trabajadores de la Municipalidad de San Miguel - Ayacucho - 2021..</i>	<i>54</i>
<i>Tabla 4: Tipo de Adaptabilidad Familiar en trabajadores de la Municipalidad de San Miguel - Ayacucho - 2021.....</i>	<i>55</i>
<i>Tabla 5: Nivel de Estrés Laboral en trabajadores de la Municipalidad de San Miguel - Ayacucho - 2021.</i>	<i>56</i>
<i>Tabla 6: Preponderancia de Rango de Edad en en trabajadores de la Municipalidad de San Miguel - Ayacucho - 2021.</i>	<i>57</i>
<i>Tabla 7: Preponderancia d Sexo en en trabajadores de la Municipalidad de San Miguel - Ayacucho - 2021.</i>	<i>58</i>

Índice de Figuras

<i>Figura 1: Grafico de Tipo del Funcionamiento Familiar en trabajadores de la Municipalidad de San Miguel - Ayacucho - 2021.....</i>	<i>53</i>
<i>Figura 2: Grafico del Tipo de Cohesion Familiar en trabajadores de la Municipalidad de San Miguel - Ayacucho - 2021.....</i>	<i>54</i>
<i>Figura 3: Grafico del Tipo de Adaptabilidad Familiar en trabajadores de la Municipalidad de San Miguel - Ayacucho - 2021</i>	<i>55</i>
<i>Figura 4: Grafico del Nivel de Estrés Laboral en trabajadores de la Municipalidad de San Miguel - Ayacucho - 2021.....</i>	<i>56</i>
<i>Figura 5: Grafico del Nivel de Reparacion Emocional en madres beneficiarias de un programa social - Ayacucho - 2021.....</i>	<i>57</i>
<i>Figura 6: Grafico de la Preponderancia de Rango de Edad en en trabajadores de la Municipalidad de San Miguel - Ayacucho - 2021.....</i>	<i>58</i>
<i>Figura 7: Preponderancia d Sexo en en trabajadores de la Municipalidad de San Miguel - Ayacucho - 2021</i>	

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por brindarme fuerza de voluntad y sentido a mis acciones.

A la Facultad de Ciencias de la salud por brindarme la oportunidad de superarme profesionalmente y realizar como persona.

A todas las personas que de una u otra forma me incentivaron y ayudaron para que pueda concluir con éxito la presente investigación.

A mi asesor de Tesis Mgtr. Flores Poves, Jaime Luis, por su generosidad al brindarme la oportunidad de entender todo el proceso de la investigación, también su confianza, afecto y amistad, fundamentales para la concreción de este trabajo.

DEDICATORIA

Dedico con todo mi corazón mi tesis a mi madre, pues sin ella no lo hubiera logrado. Tu bendición a diario a lo largo de mi vida me protege y lleva por el gran camino del bien. Por eso te doy mi trabajo en ofrenda de tu paciencia por tu amor madre mía.

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el Funcionamiento Familiar en Trabajadores de la Municipalidad de San Miguel – Ayacucho – 2021. La investigación fue de tipo observacional, prospectivo, analítico, transversal y basado en el proceso estadístico del análisis de datos, de nivel relacional y diseño epidemiológico, de análisis bivariado, la población fue de 80 participantes y el muestreo fue no probabilístico de 59 participantes. Para la recolección de datos se utilizó la escala de Cohesión y Adaptabilidad (Olson, Portener y Lavee,1985) y la escala de Estrés Laboral OIT – OMS Ivancevich & Matteson (1989). El principal resultado del estudio fue el análisis inferencial del Funcionamiento Familiar y la Estrés Laboral, se utilizó el estadístico del Chi Cuadrado de Independencia en resultado de esta relación fue P- valor de $\alpha = .420$ se concluye que, no existe relación entre el Funcionamiento Familiar y el Estrés Laboral respecto a los resultados descriptivos se pudo identificar referente al Funcionamiento Familiar se encontró que el 61% tienen un Tipo de Funcionamiento de Rango medio y el nivel de Estrés Laboral reportado es Bajo nivel de Estrés, Respecto a la cohesión, se identificó el tipo Desligada en un (61%), respecto a la Adaptabilidad Familiar se identificó el tipo Caótico (76.3%)

.

Palabras clave: Funcionamiento Familiar, Estrés Laboral, Trabajadores, Municipio.

.

ABSTRAC

The present study aimed to determine the relationship between Family Functioning in Workers of the Municipality of San Miguel - Ayacucho - 2021. The research was observational, prospective, analytical, cross-sectional and based on the statistical process of data analysis, of relational level and epidemiological design, of bivariate analysis, the population was 80 participants and the sampling was non-probabilistic of 59 participants. For data collection, the Cohesion and Adaptability scale (Olson, Portener and Lavee, 1985) and the ILO - WHO Ivancevich & Matteson (1989) scale of Labor Stress were used. The main result of the study was the inferential analysis of Family Functioning and Work Stress, the Chi Square of Independence statistic was used, as a result of this relationship was P-value of $\alpha = .420$ it is concluded that there is no relationship between Functioning Family and Work Stress Regarding the descriptive results, it could be identified regarding Family Functioning, it was found that 61% have a Medium Range Type of Functioning and the level of Work Stress reported is Low level of Stress, Regarding cohesion, it was identified the Disconnected type in (61%), regarding Family Adaptability the Chaotic type was identified (76.3%)

Keywords: Family Functioning, Work Stress, Workers, Municipality.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio busco abordar una temática relevante se identificó la población de estudio es un grupo de Trabajadores del Municipio de san Miguel, con un rango de edad de 28 a 40 años, estas personas se dedican principalmente a la Función Pública, el municipio tiene un quintil de Pobreza alto, eso hace q se requieran políticas públicas que ayuden al desarrollo Socioeconómico de la Población, También se puede identificar que están dentro de la Zona del VRAE esta permite ciertos beneficios por el acceso a productos de consumo de la canasta básica (frutas, verduras, etc) también es una zona donde se promueve el sembrío de la coca, sin embargo no toda la producción es para uso medicinales. Estas condicionante influyen en el desempeño de las labores funcionales en estos trabajadores, se procura llegar a una estabilidad socioemocional, mediante la participación de profesionales de la Salud mental, sin embargo, a la fecha, no se evidencia estudios que reporten la relación entre el Funcionamiento familiar y el Estrés Laboral. Respecto a las obligaciones de las funciones, existe demanda de la población por un servicio eficiente y eficaz, sin embargo, se evidencian deficiencias en los materiales y recursos humanos que imposibilitan brindar adecuadamente y de forma oportuna el servicio prestado, esto genera una repercusión en las condiciones laborales de las personas que laboran en este Municipio.

Por lo expuesto se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre el Funcionamiento Familiar y el estrés Laboral en Trabajadores de la Municipalidad de San Miguel – Ayacucho – 2021?, para ello, se plantea determinar la relación entre el Funcionamiento Familiar y el estrés Laboral en Trabajadores de la Municipalidad de San Miguel – Ayacucho – 2021. Para este fin se procedió con

Determinar el tipo de Funcionamiento Familiar en Trabajadores de la Municipalidad de San Miguel – Ayacucho – 2021, también, determinar el Nivel del estrés Laboral; Determinar la prevalencia del Genero en Trabajadores; Determinar la prevalencia del Rango de edad en Trabajadores; Determinar la prevalencia de grado de Instrucción Trabajadores de la población mencionada.

. Para la metodología se realizó el procedimiento propuesto por Supo (2014) por esto el tipo será observacional, prospectivo, transversal y analítico. El nivel relacional, el diseño epidemiológico, con una población de Trabajadores de la Municipalidad de San Miguel, con muestra no probabilística. Los instrumentos de recolección de datos serán la escala de Cohesión y Adaptabilidad (Olson, Portener y Lavee,1985) y la escala de Estrés Laboral OIT – OMS Ivancevich & Matteson

(1989)

En los resultados se identificó como principal resultado del estudio fue el análisis inferencial del Funcionamiento Familiar y la Estrés Laboral, se utilizó el estadístico del Chi Cuadrado de Independencia en resultado de esta relación fue P- valor de $\alpha = .420$ se concluye que, no existe relación entre el Funcionamiento Familiar y el Estrés Laboral respecto a los resultados descriptivos se pudo identificar referente al Funcionamiento Familiar se encontró

que el 61% tienen un Tipo de Funcionamiento de Rango medio y el nivel de Estrés Laboral reportado es Bajo nivel de Estrés, Respecto a la cohesión, se identificó el tipo Desligada en un (61%), respecto a la Adaptabilidad Familiar se identificó el tipo Caótico (76.3%).

II. REVISION DE LA LITERATURA.

2.1.- Antecedentes.

Díaz y Malkun (2017) En su estudio “Funcionamiento familiar asociado al estrés laboral en profesionales del área de la salud de la ciudad de Barranquilla” identificaron que el estrés laboral es la relación 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 c

apacidad en situaciones de afrontamiento a la situación. Aunque el estrés puede producirse en situaciones laborales muy diversas, a menudo se agrava cuando el empleado siente que no recibe suficiente apoyo de sus supervisores y colegas, y cuando tiene un control limitado sobre su trabajo o la forma en que puede hacer frente a las exigencias y presiones laborales (Leka, Griffiths & Cox, 2003). Por su parte, la funcionalidad familiar es un concepto de carácter sistémico, que aborda las características relativamente estables, por medio de las que se relacionan internamente como grupo humano, los sujetos que la componen. Es el conjunto de relaciones interpersonales que se generan al interior de cada familia y que le conceden identidad propia.

Rivera (2021) en su estudio “Estrés laboral y funcionalidad familiar en tres compañías constructoras en Lima” La presente investigación tuvo como objetivo principal hallar la relación entre Estrés Laboral y Funcionalidad Familiar en trabajadores de tres empresas constructoras de Lima, Perú. La muestra estuvo conformada por 149 trabajadores y trabajadoras de las áreas administrativas de las tres empresas. Para el recojo de datos se aplicaron los instrumentos Escala de Estrés Laboral (OIT-OMS) y Apgar Familiar. Los

resultados indicaron que no hay correlación entre Estrés laboral y Funcionalidad familiar, pero si hay relación entre algunas de las dimensiones de ambas variables en los trabajadores de los trabajadores de tres empresas de la construcción en Lima, Perú. Se encuentra que la dimensión con mayor relevancia para los resultados en estrés laboral es Territorio Organizacional y las dimensiones con mayor relevancia para Funcionalidad familiar son Gradiente de Recurso personal y Adaptación. La muestra presentó un nivel bajo de estrés con 69.8% y función familiar buena y disfunción familiar leve con 49.7% y 32.9% respectivamente. Finalmente se encuentran en la muestra correlaciones entre la variable Funcionalidad Familiar con el factor sociodemográfico de la Edad y entre algunas dimensiones de la variable Estrés Laboral con el factor sociodemográfico del Grado de Instrucción.

Navarro (2020) en su estudio “Funcionamiento familiar y estrés laboral en docentes de la institución educativa pública” identificó la relación entre funcionamiento familiar y estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Pública Mariscal Agustín Gamarra del Distrito de Samugari-La Mar-Ayacucho. Para lo cual la metodología aplicada fue: De tipo observacional, prospectivo, analítico y transversal, el nivel es relacional con un diseño epidemiológico. La población estuvo conformada por 30 docentes con una muestra censal, para la recolección de datos se aplicaron 2 instrumentos: El inventario es la escala de cohesión y adaptabilidad (FACES III) de David Olson, Joyce Porter, Yoav Lavee (1981) adaptando por Sigüenza (2015) que consta de 20 ítems, con una validez de $r=.03$ y una confiabilidad $r=.68$ y el inventario de estrés laboral de Maslach Burnout (MBI) Inventory (1986),

adaptado por cortes (2015) esta escala tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 90%, que consta de 22 ítems, que mide Agotamiento emocional, Despersonalización y realización personal, Para el análisis estadístico se usó el (SPSS) Versión 24.0. el modelo que se utilizó fue la prueba exacta de Fisher. Llegando a obtener como resultado que no existe relación entre la variable funcionamiento familiar y estrés laboral en docentes aceptando a si la hipótesis nula. En cuanto a los resultados se evidencio que el 50% muestra un tipo de funcionamiento familiar de rango medio, el 76,6 % presenta una adaptabilidad familiar caótica 36,6 % muestra cohesión conectada, 53,3 % muestra una prevalencia de estrés laboral media

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

Huamani (2018) síndrome de burnout y su influencia en el funcionamiento familiar del personal de enfermería en Essalud - hospital III Yanahuara, Arequipa 2018. Donde tuvo como objetivo Determinar el Síndrome de Burnout y su influencia en el funcionamiento familiar del personal de enfermería en EsSalud – Hospital III Yanahuara, Arequipa, 2018. Población: 183 profesionales del área de enfermería en EsSalud - Hospital III Yanahuara. Muestra: Está constituida por 72 enfermeras nombradas de EsSalud - Hospital III Yanahuara. La investigación tiene un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional causal El diseño de investigación es no experimental, transversal. se tomó como instrumentos un cuestionario el cual permitió obtener los datos precisos referidos a las variables planteadas en la investigación; a su vez de un Test de Síndrome de Burnout así como de Funcionamiento Familiar ambos con medidores de escala de Likert, con validez y confiabilidad, los cuales permitieron conocer sus niveles, finalmente se contó con toda la revisión documental, como libros, artículos e investigaciones además de revisión de la literatura, respecto al tema de investigación, con fines de elaborar el marco teórico, Para su análisis, se utilizó el programa SPSS versión 22.0. Y para la verificación de hipótesis se realizó un análisis teórico como estadístico donde se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson Se determinó que los resultados arrojan un valor de significancia de 0.000 que es menor a 0.05 lo cual demuestra que existe influencia entre ambas variables, asimismo el nivel de correlación es de - 0,106, lo que expresa una influencia significativa negativa grande y perfecta, respecto del nivel del Síndrome de Burnout que el 69,4% presenta moderado síndrome de Burnout, el cual presenta cansancio emocional

(estrés básico) respecto al grado de funcionamiento familiar que el 72,2% de las enfermeras presentan entre disfunción leve y moderada, donde existe poca comunicación.

2.2.Bases Teóricas

2.2.1. Funcionamiento Familiar

2.2.1.1. Definición.

En las investigaciones de Olson (1989), menciona que el funcionamiento familiar se dimensiona en la cohesión y la adaptabilidad y que la cohesión el tipo de expresión de emociones que tienen los miembros de la familia y la adaptabilidad representa lo de puede hacer moldear su alineación familiar con el resultado de sobresalir en los problemas familiares.

En ese sentido Malde. (2012), Define que psíquicamente la familia es la unión de parejas con un propósito mentalizado a cumplir con un objetivo o una meta en específico en su vida personal, la cual percibirán varias emociones y valores individual y sociales.

Para Oyarzún, (2017). Para entender el funcionamiento familiar es imprescindible estudiar su organización, los conocimientos e interacción tanto interna como externa seguido de los valores, nociones y modelos que la familia debe tener en contexto, es decir, la educación que las personas como grupo poseen en la familia.

De esta manera un grupo de investigadores Beavers y Hampson, (1995); Moos, Moos y Trickett, (1989); Olson, (1991). Citado en González, Gimeno, Meléndez y Córdoba. (2012), señalan que las familias funcionales establecen un contexto en familia que ajuste el avance propio y de los demás, por lo general son familias que sobre

llevan los problemas en su entorno; La funcionalidad parece asociada a desiguales peculiaridades del sistema familiar ya sea por niveles de cohesión, flexibilidad, comunicación, estrés, problemas, emociones, etc.

De tal manera Caprara, Regalia, Scabini, Barbaranelli y Bandura. (2004), Opinan sobre otro de los rasgos que parece asociado a las familias funcionales, que es el bajo grado de disconformidad manifestado entre los suyos al distinguir la vida familiar, altos grados de disconformidad que puede hallarse entre progenitores o bien entre sus descendencias.

En este sentido Mendoza, Soler, Sainz, Gil, Mendoza y Pérez. (2006), Citado En Moreno, J; Chauta, L. (2012), asemejan a la familia con un gobierno que a su vez se forma de sub gobiernos; se inicia por los conyugues incluyendo a papá y mamá, el secundario se encuentra el paterno filial comprendido por padres e hijos y como tercio se encuentra el fraternal comprendido por los hermanos; en general todas las familias poseen peculiaridades que tienen diferencias y similitudes, algunos rasgos son la estructura familiar nuclear, extensa o compuesta y el perfeccionamiento tradicional o moderno.

2.2.1.2. Bases del Funcionamiento Familiar.

2.2.1.2.1 Sistema Familiar.

Para Minuchin. (1986), es hablar de la familia desde una dirección general, considerado como un conjunto constituido de elementos fusionados entre ellos mismos por normas

conductuales y por funciones dinámicas. En ese caso, el sistema familiar se diferencia y trabaja mediante sub sistemas; los individuos representan a los subsistemas dentro de una familia, como lo pueden ser el esposo, esposa e hijos; todos estos elementos crean fracción de diferentes subsistemas en los que tiene diferentes categorías de dominio

2.2.1.3. Modelo Circumplejo de Olson.

Sigüenza, W. (2015). En *Faces III*, explica según este modelo permite que la persona pueda obtener una visión real e ideal de su funcionamiento familiar, clasificando a una familia dentro de un rango de 16 tipos específicos o simplemente en tres grupos más generales correspondientes a familias balanceadas, de rango medio y extremas. Además se puede establecer una comparación de la discrepancia percibida por el sujeto entre, que servirán para obtener datos adicionales de la familia, tanto teórica como clínica, al momento de determinar pautas de tratamiento a nivel familiar o individual.

El modelo Circumplejo de Olson. (1985), citado por Acosta y Bohórquez. (2016), indica que las familias se separan en 3 tipologías las cuales son, familias tipo I que son familias potenciadoras, aquellas que tienen un funcionamiento y una comunicación familiar altamente satisfactorios; familias tipo II y III que son las familias parcialmente potenciadoras caracterizadas por una escasa flexibilidad y vinculación

familiar, aunque la comunicación entre sus integrantes es positiva y sin graves problemas y las familias tipo IV que son las familias obstructoras caracterizada por su poca vinculación, flexibilidad familiar y por una comunicación problemática.

2.2.1.3.1. Adaptabilidad Familiar

Olson (1982) citado en Villarreal, D.; Paz, A. (2017), Esta dimensión explora la habilidad del sistema marital o familiar para modificar su estructura de roles y reglas de relación en respuesta a una situación de desarrollo problemático. Estas dimensiones de adaptabilidad se subdividen dando lugar las familias Rígidas, Estructuradas, Flexibles, Caótica.

-Adaptabilidad caótica: ausencia de liderazgo, disciplina irregular, y demasiados cambios.

-Adaptabilidad flexible: liderazgo compartidos, roles compartidos, disciplina democrática y cambios cuando son necesarios.

-Adaptabilidad estructurada: liderazgo a veces compartido, roles en ocasiones compartidos, cierto grado de disciplina democrática y los cambios ocurren cuando se solicitan.

-Adaptabilidad rígida: liderazgo autoritario, roles fijos, disciplina restrictiva y ausencia de cambios.

2.2.1.3.2. Cohesión Familiar

Olson (1982) citado en Villarreal, D.; paz, A. (2017), Esta dimensión valora el grado que los miembros de la familia están separados o conectados entre sí y son capaces de apoyarse unos a otros. De esta manera los niveles de cohesión oscilan entre familias desligada, Separadas, Conectadas y Aglutinadas.

Cohesión desprendida: primacía del “yo”, ausencia de unión afectiva entre los familiares, ausencia de la lealtad a la familia y alta independencia personal.

Cohesión separada: primacía del “yo” con presencia del “nosotros”, moderada unión afectiva entre los familiares, cierta lealtad interdependencia entre los miembros de la familia, aunque con un cierto sesgo hacia la independencia.

Cohesión unida: primacía del “nosotros” con presencia del “yo”, considerable unión afectiva entre los familiares, cierta lealtad, fidelidad e interdependencia entre los miembros de la familia, aunque con algún sesgo hacia la dependencia.

Cohesión enredada: primacía del “nosotros” máxima unión afectiva entre los familiares, exigencia de fidelidad y lealtad a la familia, y de alto grado de dependencia a las decisiones tomadas en común.

2.2.2. Estrés Laboral

2.2.2.1. Definición.

El estrés laboral es el estado físico y psíquico que se produce por la falta de acondicionamiento del trabajador ante las exigencias propias del trabajo, lo cual origina la sensación de amenaza y conlleva a que se produzcan alteraciones orgánicas y anímicas. (MINTRA, Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana, 2014). En el ámbito laboral, el estrés es algo común entre los trabajadores y de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS), para el año 2021, la causa más importante de interferencia laboral será el estrés. El estrés comprende un estímulo-respuesta, en donde el primero actúa sobre la persona y genera unas respuestas psicológicas, fisiológicas o ambas. Un informe del Comité Mixto de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y la OMS define a los estímulos estresantes del trabajo como “las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las capacidades del colaborador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”. Para Hans Selye, quien es considerado el pionero en la investigación y definición del término estrés, mencionó que en la salud y en la enfermedad, es medicamente, sociológicamente y filosóficamente el tema más significativo para la humanidad. El autor, en 1936, definió al estrés como la respuesta no específica del organismo

a cualquier demanda de cambio. Luego, en 1974, mencionó que el estrés no es lo que le sucede a la persona sino la manera en cómo reacciona a ello (Sbazo, Tache, & Smogyi, 2012). Otros autores como Caplan, Cobb, French, Van Harrison, and Pinneau (1975) definen al estrés como la reacción del individuo ante cualquier característica del entorno que representa una amenaza para él. Exponen que el estrés laboral se puede generar por dos tipos de amenazas que perciba el trabajador en este ambiente: las demandas que no puede cumplir la persona y la insuficiencia de recursos con los que cuenta para enfrentar la situación (Beehr & Newman, 1978, p. 668)

2.2.2.2. Bases de la Inteligencia Emocional

La Se identificaron diversos modelos que explican las condiciones del estrés en el ámbito laboral.

2.2.2.2.1 Modelo del ambiente social (French y Kahn, 1962)

Este modelo, cuyos autores fueron John French y Robert Kahn en 1962, fue propuesto por el Instituto Social para la Investigación de Michigan y señala cuatro elementos fundamentales en el proceso que tiene como resultado final el estrés, los cuales son (Merín, Cano-Vindel, & Miguel-Tobal, 1995):

- a) Condiciones físicas y sociales objetivas
- b) Percepción subjetiva del contexto objetivo
- c) Repertorio de respuestas del trabajador
- d) Consecuencias en la salud física y mental

2.2.2.2.2 Modelo de Desequilibrio-Esfuerzo/Recompensa (Siegrist, 1966)

El modelo ERI (Effort- Reward Imbalance at work) de Johannes Siegrist es un modelo explicativo y cuantitativo del estrés laboral, el cual define las fuentes de estrés por la disonancia entre los costes elevados y las mínimas ganancias. En otras palabras, el estrés laboral y sus efectos sobre la salud son explicados en función del control de las personas sobre su propio futuro o las recompensas a largo plazo. el modelo de Karasek se centra más en las características específicas de la tarea, este modelo considera las características del sujeto y el valor que éste da a la relación de reciprocidad que se presenta en el trabajo (Llaneza Álvarez, 2009).

Para Siegrist, el empleo cumple un rol social esencial, y las amenazas que pueden afectarlo como la posibilidad de despido, la precariedad de las instalaciones, la falta de expectativas de promoción, son variables que explican el estrés. Asimismo, cuando existe un desequilibrio entre los esfuerzos realizados y las recompensas esperadas, se producen consecuencias negativas para la salud (Llaneza Álvarez, 2009).

El modelo de Siegrist posee 3 dimensiones:

- a) Esfuerzos extrínsecos
- b) Esfuerzos intrínsecos (sobreimplicación o sobrecompromiso)
- c) Recompensas

Los esfuerzos extrínsecos están compuestos por exigencias temporales, responsabilidades, horas extras; los intrínsecos por necesidad de aprobación, incapacidad para alejarse del trabajo, etc.; y las recompensas por salario, trato justo, estabilidad, entre otros.

2.2.2.2.3 Modelo Demandas-Control (Karasek, 1979)

Este modelo, también conocido como “modelo de las demandas, restricciones y apoyo” o “modelo de tensión en el trabajo” goza de gran vigencia en la actualidad. En él, la variable dependiente a estudiar es la satisfacción personal del trabajador en su ámbito laboral. Esa variable se correlaciona negativamente con el estrés: una baja satisfacción laboral está relacionada con condiciones estresantes en el trabajo (Merín, Cano-Vindel, y Miguel-Tobal, 1995). Por otro lado, el nombre del modelo parte del hecho de que el autor considera que el estrés laboral va en función de las demandas psicológicas del trabajo y del nivel de control sobre éstas. El control es entendido como el nivel de recursos (formación, habilidades, participación) que tiene el trabajador para hacer frente a esas demandas (Llaneza Álvarez, 2009).

La combinación de demandas y control puede dar lugar a cuatro combinaciones, las cuales son:

- Estrés elevado: surge cuando se combinan altas exigencias psicosociales y bajo control sobre el trabajo
- Bajo estrés: se da cuando las demandas son bajas y hay un elevado control por parte de los trabajadores para llevar a cabo las exigencias del trabajo.

- Trabajos activos: se producen cuando las exigencias son elevadas pero a su vez los trabajadores tienen la posibilidad de controlarlas.

Este tipo de trabajo produce retos constantes y aprendizaje continuo.

- Trabajos pasivos: se dan cuando los trabajadores no hacen frente a las exigencias ni tienen control sobre aspectos del trabajo. Son trabajos que implican una gradual pérdida de competencias e interés profesional, generando monotonía y aburrimiento.

2.2.2.3 Elementos del Estrés.

Para McGrath en 1976, considero cuatro elementos hasta alcanzar el estrés.

La primera etapa, que se da entre la situación objetiva y la situación percibida, se denomina proceso de apreciación cognitiva.

La segunda etapa se refiere a la toma de decisiones, en vista que el trabajador debe seleccionar una respuesta.

La tercera etapa se relaciona con el proceso de desempeño, que es el resultado de un conjunto de conductas.

Finalmente, la cuarta etapa vincula la conducta y la situación, y se denomina proceso resultante (Cano-Vindel y Tobal, 1995).

2.2.2.4 Condicionantes del estrés

Posteriormente, Fineman (1979), con base en lo propuesto por French Kahn, considera tres clases principales de variables:

- a) las fuentes del estrés,
- b) la personalidad del individuo

c) la conducta para afrontar los estresores

2.2.2.4.1 Factores determinantes del estrés

Son múltiples los factores que determinan si una experiencia en el trabajo resulta estresante o no.

A continuación, se mencionarán cuatro de los principales factores (Helrieguel & Slocum, 2004).

En primer lugar, está la percepción, la cual es un proceso psicológico mediante el cual la persona recolecta información de su entorno y le da un significado a la situación que se presenta. La percepción del trabajador de la situación determinara la manera en que experimenta estrés, o en que no lo presente. Lo que puede resultar estresante para un colaborador para otro puede pasar desapercibido. De la misma manera, una situación estresante, como el cambio de funciones o nuevas, puede ser un desafío para la persona y generar eustrés. Caso contrario, para otra persona puede ser una situación amenazante y generarle distrés (Beehr & Newman, 1978; Helrieguel & Slocum, 2004).

En segundo lugar, está la experiencia previa que posee la persona. El trabajador reaccionará ante el estresor en base a eso. De la experiencia previa depende que se genere más o menos estrés en la persona. En este ámbito influirán factores tales como la capacitación del colaborador y sus años de experiencia. Ante una situación estresante, se verá más afectada la persona menos experimentada o que cuenta con una menor capacitación (Helrieguel & Slocum, 2004).

Otro de los factores es el respaldo social. La presencia o ausencia de ciertas personas influye en el estrés que presenta el trabajador. Tal es el caso, que un colaborador que se desenvuelve adecuadamente y con control frente a una situación estresante, puede influir en su compañero positivamente, es decir, este podrá hacer frente de una manera más afectiva a la circunstancia estresante. Caso contrario, ciertas personas pueden generar un efecto negativo y provocar irritación y/o ansiedad, lo cual reduce la competencia del trabajador para enfrentar el estrés (Helrrieguel & Slocum, 2004).

En cuarto lugar, se tiene a las diferencias individuales, las cuales pueden influir en que el trabajador presente o no estrés, y en la manera como haga frente a ello. Las motivaciones, actitudes, personalidad y habilidades pueden determinar el grado de estrés que presente la persona. En similitud con el factor percepción, lo que para un trabajador puede traer estrés, para otro no (Helrrieguel & Slocum, 2004).

2.3.Hipótesis.

Ho = No existe relación entre el Funcionamiento Familiar y el estrés Laboral en Trabajadores de la Municipalidad de San Miguel – Ayacucho – 2021.

Ha = Existe relación entre el Funcionamiento Familiar y el estrés Laboral en Trabajadores de la Municipalidad de San Miguel – Ayacucho – 2021

III. METODOLOGÍA.

3.1. Diseño de Investigación

3.1.1. Tipo de Investigación.

Según la intervención del investigador

Observacional: “no existe intervención del investigador, los datos reflejan la evolución natural de los eventos, ajenas a la voluntad”. (Supo,2014,p1)

Según la planificación de la toma de datos

Prospectivo: “Los datos necesarios para el estudio son recogidos a propósito de la investigación (primarios). Por lo que, posee control del sesgo de medición”. (Supo.2014.p.1)

Según el número de ocasiones en que mide

Transversal: “Todas la variables son medidas en una sola ocasión; por ello de realizar comparaciones se trata de muestras independientes”. (Supo,2014.p.1)

Según el número de variaciones analíticas

Analítico: “El análisis estadístico por lo menos es bivariado; porque plantea y pone a prueba hipótesis, su nivel más básico establece la asociación entre factores. ”. (Supo.2014.p.1)

3.1.2. Nivel de Investigación.

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

3.1.3. Diseño de la Investigación

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

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

3.2. Población y Muestra.

3.2. 1. Población:

La población está conformada aproximadamente por 80 Trabajadores de la Municipalidad de San Miguel – Ayacucho – 2021

Criterios de Inclusión.

- Estén laborando en la Institución
- Participación voluntaria en el estudio
- Respondan la totalidad del cuestionario

Criterios de Exclusión.

- Deseo de no participar
- No completar las pruebas
- Dificultades lingüísticos.

Muestra:

No Probabilístico: El muestreo no probabilístico es una técnica de muestreo en la cual el investigador selecciona muestras basadas en un juicio subjetivo en lugar de hacer la selección al azar.(Hernandez, Fernandez, Baptista, 2010).

La muestra estuvo constituida por 59 participantes que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión

Estrés Laboral	El estrés laboral es el estado físico y psíquico que se produce por la falta de acondicionamiento del trabajador ante las exigencias propias del trabajo, lo cual origina la sensación de amenaza y conlleva a que se produzcan alteraciones orgánicas y anímicas. (MINTRA, 2014).	Respuesta a la Escala de Estrés Laboral OIT – OMS Ivancevich & Matteson (1989)	Clima organizacional Estructura organizacional Territorio organizacional Tecnología Influencia del líder Falta de cohesión Respaldo del grupo	Items 1, 10, 11, 20 2, 12, 16, 24 3, 15, 22 4, 14, 25 5, 6, 13, 17 7, 9, 18, 21 8, 19, 23	Bajo Estrés (<90) Nivel intermedio (91 -117) Estrés (118 – 153) Alto estrés > 154
----------------	--	--	---	--	--

3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1.- Técnica psicométrica.

González (2007) define la psicometría que es una disciplina que se divide en dos grandes secciones, la primera tiene que ver con la creación de escalas de medición de las variables psicológicas, esta misma se encarga de crear las pruebas o test que permitirán cuantificar a la persona; por otra parte, se encuentra la sección encargada de la aplicación de estos test que fueron creados con anterioridad. Cabe destacar que estos test son realizados teniendo como objetivo unas variables o conductas específicas que se desea sean cuantificadas.

3.4.2.- Instrumento.

3.4.2.1.- Escala de Cohesión y Adaptabilidad Familiar

Los autores David Olson, Joyce Portner, Yoavee crearon en la Universidad de Minnesota en el año de 1985. Se basó en Familias Sistemáticas, con un foco de Prueba en: Percepción real familiar, Percepción ideal familiar y satisfacción familiar. Su modo de administración de la prueba: Individual, familiar con un tiempo de 10 a 15 minutos. Respecto a la confiabilidad se mide a través de la consistencia interna y del test- retest, la consistencia de la escala alcanza un coeficiente de Pearson de 0.62, y la cohesión del coeficiente de Pearson de 0.77 y la dimensión de adaptabilidad un coeficiente de 0.62. Se volvió a aplicar el retest en las mismas condiciones obteniendo para la dimensión de cohesión un coeficiente de 0.83 y para la dimensión de adaptabilidad un coeficiente de 0.83 y para adaptabilidad un coeficiente de 0.80. Para la validez se estableció una correlación entre cohesión y

adaptabilidad y se obtuvo un coeficiente de Pearson de 0.03. la sub escala de Cohesion Se evalúa si los integrantes de las familias están separadas o conectadas. Estos son los niveles: desligada, separa, conectada y aglutinada, esta examina la vinculación emocional, límites familiares, relación familiar.

. 3.4.2.2.- Escala de Estrés Laboral OIT - OMS

La Escala de Estrés Laboral OIT – OMS de los autores Ivancevich & Matteson (1989), tiene una Confiabilidad de 0,966, según el alfa de Cronbach. A su vez este Instrumento fue validado y elaborado por la OMS en conjunto con la OIT. La aplicación directa Individual o Colectivo, dirigido a la Población laboral a partir de los 18 años, es un instrumento de exploración Psicológica, el tiempo estimado de 10 a15 minutos.

Su utilidad se encuentra en la detección del estrés laboral y la capacidad de predecir las fuentes de riesgos psicosociales.

La prueba consta de 7 áreas. Clima organizacional (1, 10, 11, 20); Estructura organizacional (2, 12, 16, 24); Territorio organizacional (3, 15, 22); Tecnología (4, 14, 25); Influencia del líder (5, 6, 13, 17); Falta de cohesión (7, 9, 18, 21); Respaldo del grupo (8, 19, 23).

Los niveles de estrés son:

- Bajo Nivel de Estrés < 90
- Nivel intermedio 91 – 117
- Estrés 118 – 153
- Alto nivel de estrés > 154

3.5 PLAN DE ANÁLISIS

Este plan de análisis se realizó mediante los procedimientos estadísticos de correlación, con el test de Chi Cuadrado de Independencia, basados en la estadística bivariada nos permite hacer relaciones y medidas de correlación para ello se utilizó la hoja de cálculo Excel y el paquete estadístico de ciencias sociales (SPSS v. 25) y para el procesamiento de los datos descriptivos, esta se realizó mediante el análisis de frecuencias y presentación de gráficos.

3.6. Matriz de consistencia

Enunciado	Objetivo	Variable	Hipótesis	Definición conceptual	Definición operacional	Metodología
	Objetivo General.		Ho = No existe	Olson (1989),		Tipo: Observacional, prospectivo, transversal, Analítico.
¿Cuál es la relación entre el Funcionamiento Familiar y el estrés Laboral en Trabajadores de la Municipalidad de San Miguel – Ayacucho – 2021.	Determinar la relación entre el Funcionamiento Familiar y el estrés Laboral en Trabajadores de la Municipalidad de San Miguel – Ayacucho – 2021.		relación entre el Funcionamiento Familiar y el estrés Laboral en Trabajadores de la Municipalidad de San Miguel – Ayacucho – 2021	menciona que el funcionamiento familiar se dimensiona en la cohesión y la adaptabilidad y que la cohesión el tipo de expresión de emociones que tienen los miembros de la familia y la adaptabilidad representa lo de puede hacer moldear su alineación familiar con el resultado de sobresalir en los problemas familiares	Respuesta a la escala de Cohesión y Adaptabilidad (Olson, Portener y Lavee,1985)	Nivel. Relacional Diseño: epidemiológico, Analítico e incidencia. Población: 80 participantes: 59
	Objetivos Específicos.	Funcionamiento Familiar	Ha = Existe			Muestra: No Probabiliatico
en Trabajadores de la Municipalidad de San Miguel – Ayacucho – 2021?	Determinar el tipo de Funcionamiento Familiar en Trabajadores de la Municipalidad de San Miguel – Ayacucho – 2021.		relación entre el Funcionamiento Familiar y el estrés Laboral en Trabajadores de la Municipalidad de San Miguel – Ayacucho – 2021			Técnicas e instrumentos
	Determinar la prevalencia del Genero en Trabajadores de la Municipalidad de San Miguel – Ayacucho – 2021.					Técnicas:
	Determinar la prevalencia del Rango de edad en Trabajadores de la Municipalidad de San Miguel – Ayacucho – 2021.					Psicometria
	Determinar la prevalencia de grado de Instrucción Trabajadores de la Municipalidad de San Miguel – Ayacucho – 2021.					Instrumento: escala de Cohesión y Adaptabilidad (Olson, Portener y Lavee,1985)),

Determinar la prevalencia de estado civil en Trabajadores de la Municipalidad de San Miguel – Ayacucho – 2021.

Estrés Laboral

El estrés laboral es el estado físico y psíquico que se produce por la falta de acondicionamiento del trabajador ante las exigencias propias del trabajo, lo cual origina la sensación de amenaza y conlleva a que se produzcan alteraciones orgánicas y anímicas. (MINTRA, 2014).”

Respuesta a la Escala de Estrés Laboral OIT – OMS Ivancevich & Matteson (1989)

3.7. Principios Éticos

La información sobre las limitaciones de los datos especialmente cuando este puede perjudicar a individuos o grupos científicos, es relevante para todo estudio científico, a partir de ello el consentimiento informado es relevante para brindar información objetiva, precisa sobre el estudio a los participantes.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados

Tabla 1: Relación del Funcionamiento Familiar y Estrés Laboral en trabajadores de la Municipalidad de San Miguel - Ayacucho - 2021.

DICOTOMIZACION FUNCIONAMIENTO FAMILIAR	MEDIO	Recuento % dentro de DICOTOMIZACION FUNCIONAMIENTO FAMILIAR	DICOTOMIZACION ESTRES		Total
			BAJO	OTROS	
			35	1	36
		97.2%		2.8%	100.0%
	OTROS	Recuento % dentro de DICOTOMIZACION FUNCIONAMIENTO FAMILIAR	23	0	23
			100.0%	0.0%	100.0%
Total		Recuento % dentro de DICOTOMIZACION FUNCIONAMIENTO FAMILIAR	58	1	59
			98.3%	1.7%	100.0%

Fuente: Respuestas a la Escala Cohesion y adaptabilidad y Escala de Estrés Laboral

	Valor	GI	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	.650 ^a	1	.420		
Corrección de continuidad ^b	0.000	1	1.000		
Razón de verosimilitud	.999	1	.318		
Prueba exacta de Fisher				1.000	.610
Asociación lineal por lineal	.639	1	.424		
N de casos válidos	59				

a. 0 casillas (00,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,39.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Interpretación: Siendo P- valor $\alpha = .420$ y esta es mayor a $\alpha = .050$ tomamos la decisión que no existe suficiente evidencia para rechazar la H_0 , teniendo como conclusión que no existe relación entre el Tipo de Funcionamiento Familiar y el Estrés laboral.

Tabla 2: Tipo del Funcionamiento Familiar en trabajadores de la Municipalidad de San Miguel - Ayacucho - 2021

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Balanceada	1	1.7	1.7	1.7
Extrema	22	37.3	37.3	39.0
Medio	36	61.0	61.0	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Fuente: Respuestas a la Escala de Cohesión y adaptabilidad.

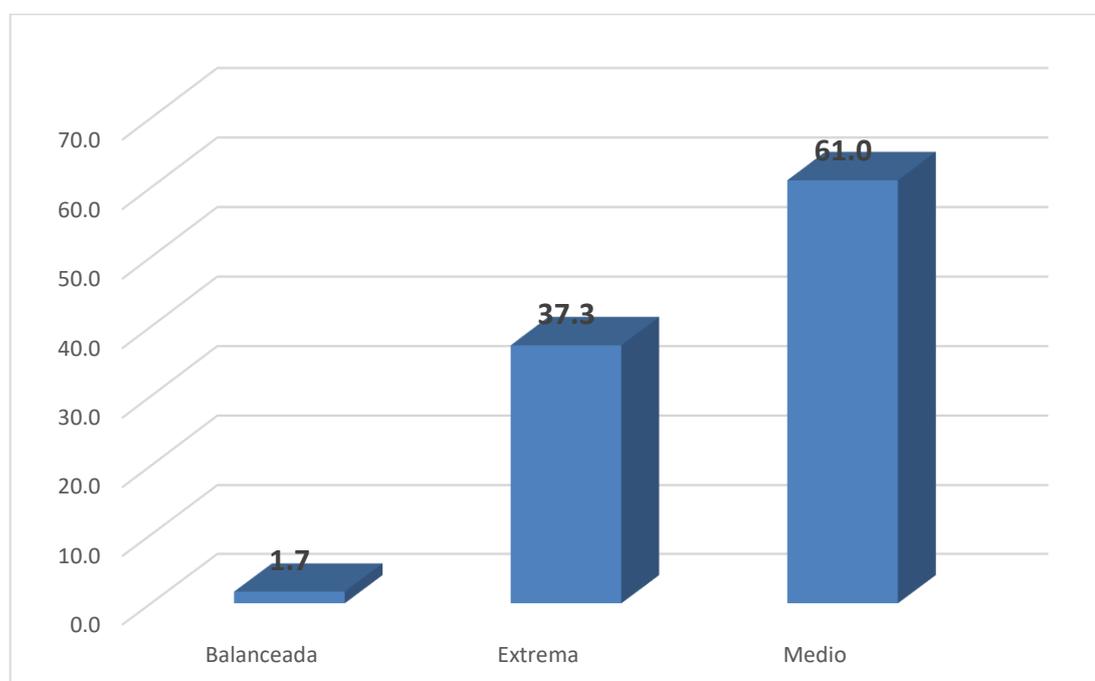


Figura 1: Gráfico del Tipo del Funcionamiento Familiar en trabajadores de la Municipalidad de San Miguel - Ayacucho - 2021

Interpretación: En lo referente a la tabla 2 y figura 1 se puede evidenciar que de un total 59 participantes que equivalen a un 100%; el 61% que equivale a 36 participantes se encuentran en el Tipo de Funcionamiento Familiar Medio; el 37.3% que equivale a 22 participantes se encuentran en el Tipo de Funcionamiento Familiar Extrema y el 1.7% equivale a una participante tiene el Tipo de Funcionamiento Familiar Balanceada.

Tabla 3: Tipo de Adaptabilidad Familiar en trabajadores de la Municipalidad de San Miguel - Ayacucho - 2021

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Caotica	45	76.3	76.3	76.3
Estructurada	4	6.8	6.8	83.1
Flexible	9	15.3	15.3	98.3
Rigida	1	1.7	1.7	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Fuente: Respuestas a la SubEscala de adaptabilidad.

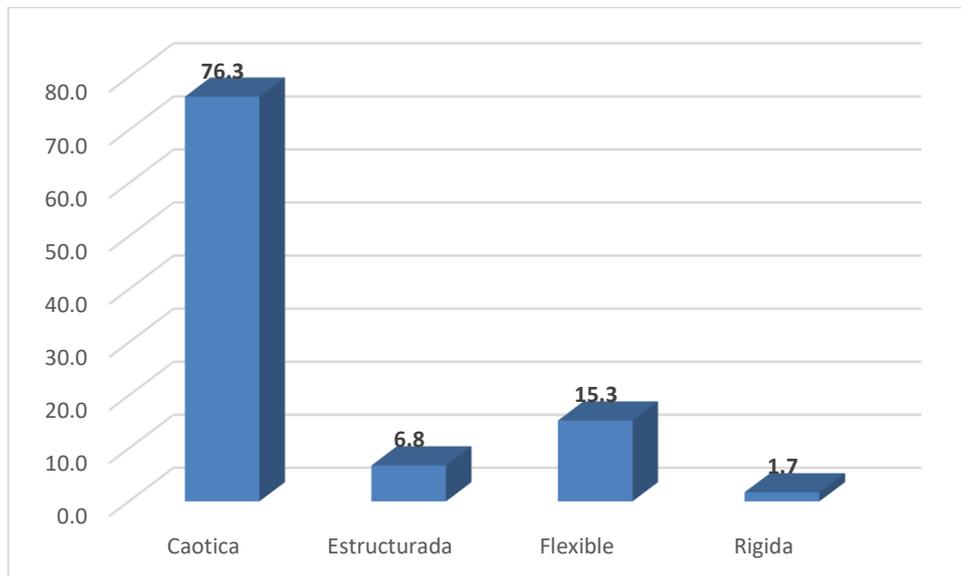


Figura 2: Grafico del Tipo de Adaptabilidad Familiar en trabajadores de la Municipalidad de San Miguel - Ayacucho - 2021

Interpretación: En lo referente a la tabla 3 y figura 2 se puede evidenciar que de un total 59 participantes que equivalen a un 100%; el 76.3% que equivale a 45 participantes se encuentran en el tipo de Adaptabilidad Caótica; el 6.8% que equivale 4 participantes se encuentran en el tipo de Adaptabilidad Estructurada; el 15.3% que equivale 9 participantes se encuentran en el tipo de Adaptabilidad Flexible y el 1.7% que equivale 1 participante se encuentran en el tipo de Adaptabilidad Rigida

Tabla 4: Tipo de Cohesión Familiar en trabajadores de la Municipalidad de San Miguel - Ayacucho - 2021

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Conectada	6	10.2	10.2	10.2
Desligada	36	61.0	61.0	71.2
Separada	17	28.8	28.8	100.0
Amalgamada	0	0.0	0.0	
Total	59	100.0	100.0	

Fuente: Respuestas a la SubEscala de Cohesion.

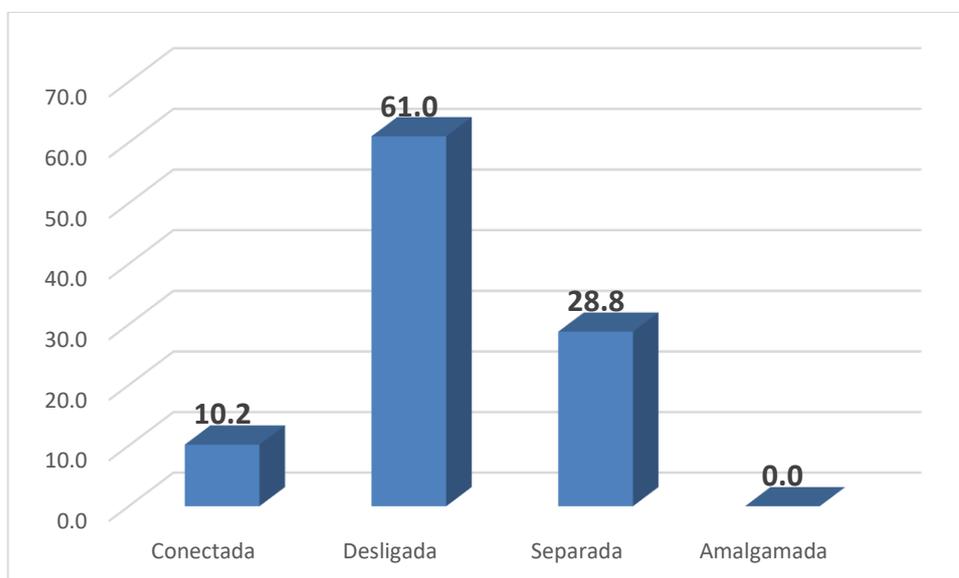


Figura 3: Gráfico del Tipo de Cohesión Familiar en trabajadores de la Municipalidad de San Miguel - Ayacucho - 2021

Interpretación: En lo referente a la tabla 3 y figura 2 se puede evidenciar que de un total 59 participantes que equivalen a un 100%; el 10.2% que equivale a 6 participantes se encuentran en el tipo de Cohesión Conectada; el 61% que equivale 36 participantes se encuentran en el tipo de Cohesión Familiar Desligada; el 28.8% que equivale 17 participantes se encuentran en el tipo de Cohesión Separada y Ningún participantes presento la cohesión de tipo amalgamada.

Tabla 5: Nivel de Estrés Laboral en trabajadores de la Municipalidad de San Miguel - Ayacucho - 2021

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	58	98.3	98.3	98.3
Intermedio	0	0.0	0.0	98.3
Estrés	1	1.7	1.7	100.0
Alto	0	0.0	0.0	
Total	59	100.0	100.0	

Fuente: Respuestas a la Escala de Estrés Laboral

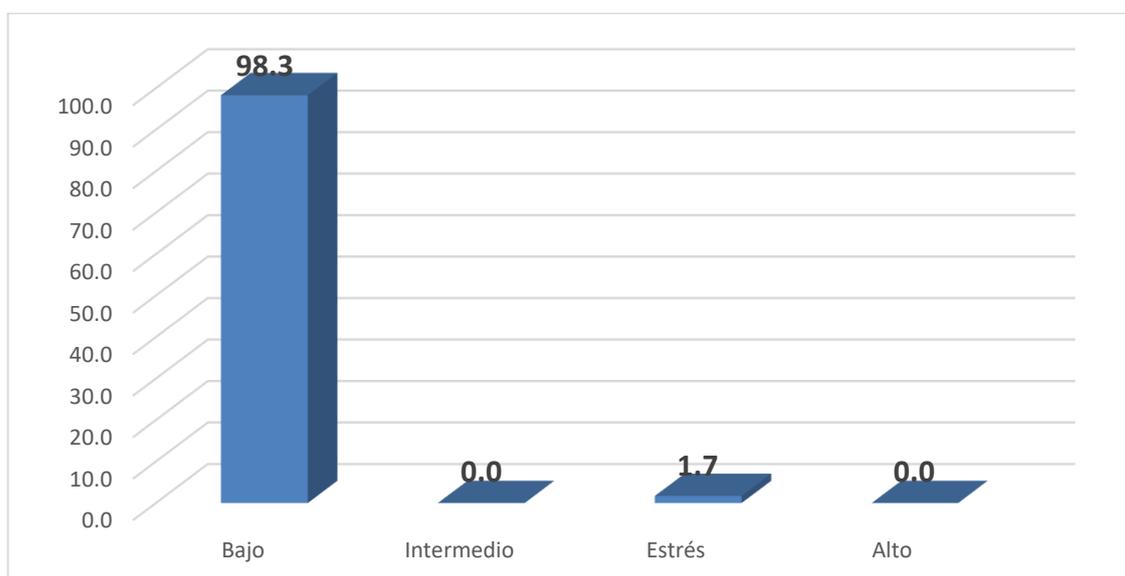


Figura 4: Grafico del Nivel de Estrés Laboral en trabajadores de la Municipalidad de San Miguel - Ayacucho - 2021.

Interpretación: En lo referente a la tabla 5 y figura 4 se puede evidenciar que de un total 59 participantes que equivalen a un 100%; el 98.3% que equivale a 58 participantes se encuentran en el Nivel de Estrés Laboral bajo; el 1.7% que equivale a 1 participante presenta estrés y ninguna persona presenta nivel de estrés medio, tampoco alta.

Tabla 6: Prevalencia de rango de Edad en trabajadores de la Municipalidad de San Miguel - Ayacucho - 2021.

Edades	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
18 a 25	11	18.644	18.64	18.64
26 a 30	18	30.508	30.51	49.15
31 a 35	13	22.034	22.03	71.19
36 a 40	8	13.559	13.56	84.75
41 a 45	5	8.475	8.47	93.22
46 a mas	4	6.780	6.78	100.00
Total	59	100	100.00	

Fuente: *Ficha socioeconómica.*

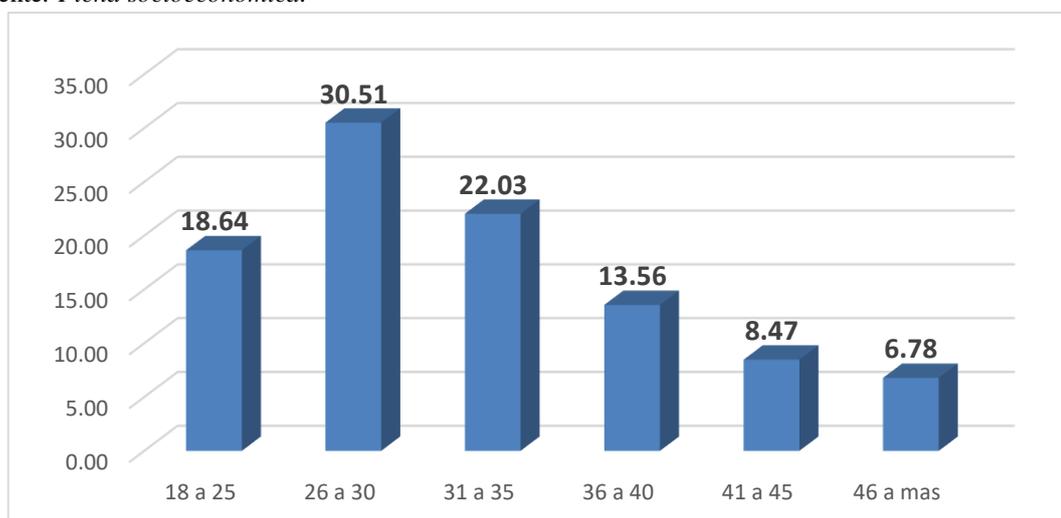


Figura 5: Gráfico de la Prevalencia de rango de Edad en trabajadores de la Municipalidad de San Miguel - Ayacucho - 2021.

Interpretación: En lo referente a la tabla 7 y figura 6 se puede evidenciar que de un total 59 participantes que equivalen al 100%; el 18.6% que equivale a 11 participantes se encuentran en el Rango de Edad de 18 a 25 años; el 30.5% que equivale a 18 participantes se encuentran en el Rango de Edad de 26 a 30 años; el 22% que equivale a 13 participantes se encuentran en el Rango de Edad de 31 a 35 años ; el 13.5% que equivale a 8 participantes se encuentran en el Rango de Edad de 36 a 40 años; el 8.4 que equivale a 5 participantes se encuentran en el Rango de Edad de 41 a 40 años y el 6.7 que equivale a 4 participantes se encuentran en el Rango de Edad de 46 a mas años

Tabla 7: Prevalencia Sexo en trabajadores de la Municipalidad de San Miguel - Ayacucho - 2021.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Femenino	23	39.0	39.0	39.0
Masculino	36	61.0	61.0	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Fuente: Ficha socioeconómica.

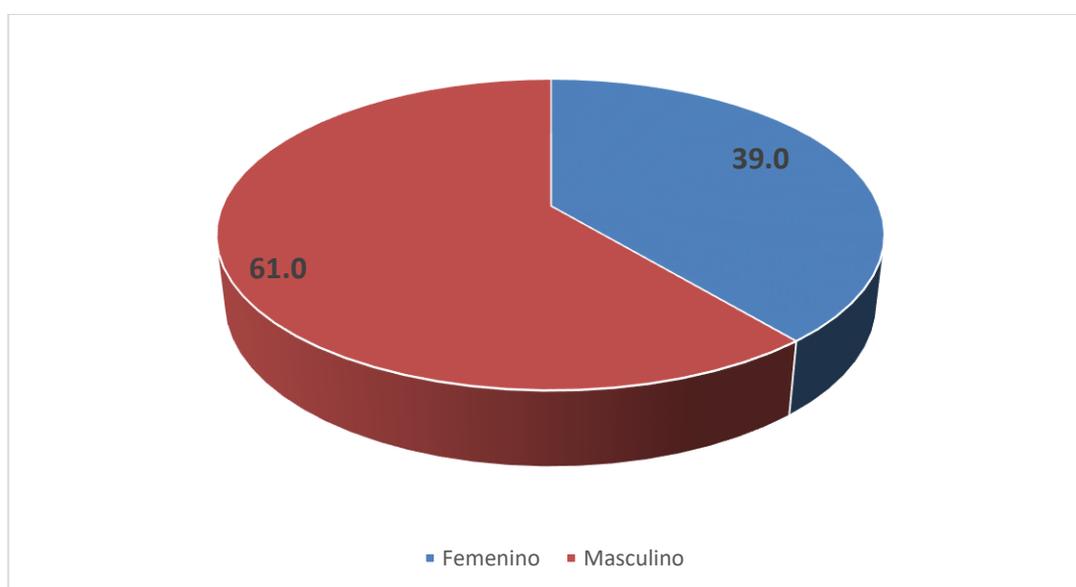


Figura 6: Grafico de la Prevalencia Sexo en trabajadores de la Municipalidad de San Miguel - Ayacucho - 2021.

Interpretación: En lo referente a la tabla 7 y figura 6 se puede evidenciar que de un total 59 participantes que equivalen al 100%; el 39% que equivale a 23 participantes son de Sexo femenino y el 61% que equivale a 36 participantes son Sexo Masculino.

4.2 Análisis de resultados.

La presente investigación tuvo por objetivo general, conocer la relación del Funcionamiento Familiar y Nivel de Estrés Laboral en trabajadores de la Municipalidad de San Miguel - Ayacucho - 2021, en el presente estudio se pudo identificar que no se evidencian relación estadísticamente aceptable ente el Funcionamiento Familiar y Nivel de Estrés Laboral, esto puede deberse, como primer punto, por la característica de los participantes, estas personas se dedican principalmente a la Función Pública, el municipio tiene un quintil de Pobreza alto, eso hace que se requieran políticas públicas que ayuden al desarrollo Socioeconómico de la Población, esta función somete a los participantes a ciertos grados de tensión para el cumplimiento de sus obligaciones labora ellos, se demanda mayor tiempo dentro de la institución, repercutiendo en la disponibilidad de tiempo en la familia. Otro aspecto viene a ser los factores relacionados a la pandemia, existe incertidumbre respecto a la permanencia laboral (contratos), que también están influenciados en aspectos políticos. Estos resultados se corroboran con los estudios de Rivera (2021) donde evidencio que no existe relación entre las variables de estudio en trabajadores mineros, también Navarro (2020) en docentes de una institución educativa presento el mismo resultado no relacional.

Referente al Funcionamiento familiar en la población estudiada presenta el rango de Funcionamiento Medio, esta se caracteriza por dinámicas familiares a o menos estables, donde confluyen tipos de cohesión entre separada y conectada y adaptabilidad flexible y estructurada, esta característica puede deberse a la importancia que tiene la familia para el grupo, sin embargo, no están presentes todo el tiempo por los factores laborales. En este sentido Arévalo (2017) identifico

que existe prevalencia del funcionamiento familiar de tipo extrema, este resultado se contrasta con el presente estudio. Dicha diferencia puede deberse a las poblaciones de estudio, en el caso de Arévalo se realizó en docentes de una zona rural, distinto al presente trabajo.

Referente al estrés laboral se identificó que la prevalencia que presenta los trabajadores de la Municipalidad de San Miguel es de nivel bajo, esta se caracteriza por la dinámica del trabajo, en este punto, el servicio público, denota mayor demanda de los ciudadanos, esta genera personal insuficiente para cubrir estas necesidades, falta de recursos mobiliarios, de ambientes y de personal influyen en la calidad del servicio, estas condiciones generan cierto grado de estrés, sin embargo, es una característica cotidiana en este tipo de actividad, por que su servicio se fundamenta en la atención de personas y cumplimiento de metas establecidas. En este sentido Huamani (2018) identificó un nivel medio de síndrome de Burnout, este resultado se contrasta con el presente estudio, por que son grupos distintos y las variables en este caso, Burnout y res Laboral, tienen ciertas semejanzas, so se puede analizar en el mismo componente, a su vez los instrumentos utilizados por Huamani (2018) son distintos al presente trabajo.

V. CONCLUSIONES

5.1. Conclusión

No se evidencian relación estadísticamente aceptable ente el Funcionamiento Familiar y Nivel de Estrés Laboral,

Referente al Funcionamiento familiar en la población estudiada presenta el rango de Funcionamiento Medio, esta se caracteriza por dinámicas familiares a o menos estables, donde confluyen tipos de cohesión entre separada y conectada y adaptabilidad flexible y estructurada. El 61% se encuentran en el tipo de Cohesión Familiar Desligada. el 76.3% se encuentran en el tipo de Adaptabilidad Caótica

Referente al estrés laboral se identificó que la prevalencia que presenta los trabajadores de la Municipalidad de San Miguel es de nivel bajo, esta se caracteriza por la dinámica del trabajo, en este punto, el servicio público, denota mayor demanda de los ciudadanos, esta genera personal insuficiente para cubrir estas necesidades, falta de recursos mobiliarios, de ambientes

En cuanto a la caracterización del grupo son personas con una prevalencia de edad el 30.5% tienen la edad de rango entre 26 a 30 años, siendo este rango la mas prevalente, seguido del 22.03% tienen la edad de rango entre 31 a 35 años. En cuanto al sexo, el 39% son de Sexo femenino y el 61% que de Sexo Masculino

5.2. Recomendaciones

- Ampliar el estudio, tomando de referencia el presente trabajo
- Realizar validaciones de los instrumentos en relación a la población de estudio.
- Procurar ampliar el universo de la población.
- Tomar en consideración el aspecto sociocultural de los participantes, considerarlos en los criterios de inclusión y exclusión.
- Realizar comparaciones del constructo estudiado con otros instrumentos que midan el mismo.
- Analizar el contexto de confinamiento social. donde se desarrollan los participantes del estudio.

Referencias.

- Aguilar, C (2017) “Funcionamiento Familiar Según el Modelo Circunflejo de Olson en Adolescentes Tardíos” Tesis para optar el título- Universidad de cuenca – Ecuador recuperado por:
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/28397/1/Trabajo%20de%20Titulaci%C3%B3n.pdf>
- Arévalo. k (2017) funcionamiento familiar prevalente en docentes contratados de zona rural, Chimbote, 2017 Universidad Católica los Ángeles de Chimbote
- Bendezú Saettone, L. M. (2017). “Nivel de estrés laboral en cirujanos dentistas procedentes de la red asistencial almenara es salud, usando el cuestionario Maslach burnout Inventory”. LIMA 2016.
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1032/TITULO>
- Cárdenas F. (2019) “Relación de la satisfacción con la vida y el estrés laboral, en docentes de la institución educativa privada saco Oliveros Ayacucho – 2019” Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.
- Cortés Díaz, K. del P. (2015). Universidad Nacional De Loja Autor. In Universidad Nacional De Loja (Vol. 0, Issue 0).
[http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/17025/1/TESIS WILSON FERNANDO.pdf](http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/17025/1/TESIS%20WILSON%20FERNANDO.pdf)
- Ferrer-Honores, Miscán-Reyes, María, P., & Pérez-Saavedra. (2013). Funcionamiento familiar según el modelo Circumplejo de Olson en familias con un niño que presenta retardo mental. ARTÍCULO ORIGINAL, 3(0).n
<https://www.redalyc.org/pdf/2819/281948416003.pdf>
- Huamanchumo Alfaro (2016). Estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de una Institución educativa nacional de Trujillo.
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1975/1/re_psico_luciana.hua

manchumo_estres.laboral.docentes_datos.pdf

Kattia, W.P., Franchesca, C.B., & IRMA, S.G. (2006) " Familia reconstituida El

Significado de "familia" en la familia reconstituida" Articulo de Puerto rico.

Recuperado por <https://www.redalyc.org/pdf/1339/133920321003.pdf>

Mendoza, L, Soler, E. Sainz, L.. Gi- Alfaro, I, Mendoza, F& Pérez (2006) "Análisis

de la dinámica y funcionalidad familiar en atención primaria" articulo Perú

recuperado por: <https://www.medigraphic.com/pdfs/medfam/amf->

2006/amf061d.pdf

Montoya S. (2019)" funcionamiento familiar prevalente en estudiantes de nivel

secundaria de una institución educativa, Chimbote, 2018". Universidad

Católica Los Ángeles de Chimbote.

[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/10130/daptabili](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/10130/daptabilidad_cohesion_montoya_acosta_santos_candelario.pdf?sequence=1&isallowed=y)

[dad_cohesion_montoya_acosta_santos_candelario.pdf?sequence=1&isallowed](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/10130/daptabilidad_cohesion_montoya_acosta_santos_candelario.pdf?sequence=1&isallowed=y)

[=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/10130/daptabilidad_cohesion_montoya_acosta_santos_candelario.pdf?sequence=1&isallowed=y)

OMS. (2019). El estrés laboral ya es un padecimiento según la OMS. Salud Mental En

El Lugar de Trabajo, 2. [https://helpsi.mx/el-estres-laboral-ya-es-un-](https://helpsi.mx/el-estres-laboral-ya-es-un-padecimientosegun-la-oms/)

[padecimientosegun-la-oms/](https://helpsi.mx/el-estres-laboral-ya-es-un-padecimientosegun-la-oms/)

Oramas A, Hernandez P, Fernández I (2017) Estrés Laboral y el Síndrome de Burnout

en Docentes Venezolanos Universidad de Carabobo Venezuela

Pérez, Francisca; Santelices A., María Pía (2016). " sintomatología depresiva, estrés

parental y funcionamiento familiar" revista argentina de clinica psicologica

Ramirez K.(2017)" funcionamiento familiar prevalente en docentes universitarios de

la facultad de ciencias de la salud, chimbote, 2017". Universidad Católica Los

Ángeles de Chimbote.

[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2515/familia_fu](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2515/familia_funcionamiento_familiar_ramirez_pairazaman_karin.pdf?sequence=1&isallowed)

[ncionamiento_familiar_ramirez_pairazaman_karin.pdf?sequence=1&isallowed](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2515/familia_funcionamiento_familiar_ramirez_pairazaman_karin.pdf?sequence=1&isallowed)

=y

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

Singuenza, W., Buñay, R., & Guaman, M. (2017). Funcionamiento familiar según el Modelo Circumplejo de Olson en adolescentes. In UNIVERSIDAD DE CUENCA recuperado en (Issue July).

[file:///C:/Users/lenovo/Downloads/document \(4\).pdf](file:///C:/Users/lenovo/Downloads/document%20(4).pdf)

Siza Lasluiza, S. J. (2019). “estrés académico y funcionamiento familiar en el personal militar de la escuela de perfeccionamiento de aerotécnicos.”

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO. recuperado en

<http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/8480>

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

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

ANEXOS

Anexo 01: Instrumentos de Recolección

Escala de Cohesión y Adaptabilidad



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
 ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



I. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Sexo: Masculino: () Femenino: ()
 Edad: _____ Número de hijos: _____ Estado Civil: _____

II. ESCALA DE EVALUACIÓN DE COHESIÓN Y ADAPTABILIDAD FAMILIAR (FACES III)

David H. Olson, Joyce Portener y Yoav Lavees, 1985

Instrucciones

A continuación encontrará una serie de frases que describe como es su familia real, responda que tan frecuente se dan estas conductas en su familia y escriba una “X” en los recuadros correspondientes a:

1. Casi nunca
2. Una que otra vez
3. A veces
4. Con frecuencia
5. Casi siempre

Nº	Describe como es su familia real	1	2	3	4	5
1	Los miembros de la familia se piden ayuda unos a otros.					
2	En la solución de problemas se siguen las sugerencias de los hijos.					
3	Nosotros aprobamos los amigos que cada uno tiene.					
4	Los hijos expresan su opinión acerca de su disciplina.					
5	Nos gusta hacer cosas solo con nuestra familia inmediata.					
6	Diferentes personas de la familia actúan en ella como líderes.					
7	Los miembros de la familia se sienten más cerca entre sí que a personas externas a la familia.					
8	En nuestra familia hacemos cambios en la forma de ejecutar los quehaceres.					
9	A los miembros de la familia les gusta pasar su tiempo libre.					
10	Padres e hijos discuten las sanciones.					
11	Los miembros de la familia se sienten muy cerca unos de otros					
12	Los hijos toman las decisiones en la familia.					
13	Cuando en nuestra familia compartimos actividades, todos estamos presentes.					
14	Las reglas cambian en nuestra familia.					
15	Fácilmente se nos ocurren cosas que podemos hacer en familia.					
16	Nos turnamos las responsabilidades de la casa.					
17	Los miembros de la familia se consultan entre si las decisiones.					
18	Es difícil identificar quien es, o quiénes son los líderes.					
19	La unión familia es muy importante.					
20	Es difícil decir quien se encarga de cuáles labores del hogar.					
Cohesión:						
Tipo:						
Adaptabilidad:						
Tipo:						

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS POR IVANCEVICH & MATTESON.

NOMBRES Y APELLIDOS: _____
 UNIDAD ORGANICA: _____ EDAD: _____ GENERO: (M) (F)
 TIEMPO PROMEDIO DE TRABAJO: _____ TIEMPO EN EL CARGO ACTUAL: _____
 AREA / SERVICIO EN EL QUE LABORA: _____ CARGO: _____ FECHA: ___/___/___

INSTRUCCIONES: El siguiente, es un cuestionario validado para medir el nivel de estrés en su centro de trabajo que consta de 25 ítems relacionados con los principales estresores laborales, para cada ítems indique con qué frecuencia la condición descrita es fuente actual de estrés, deberá marcar con una (X) el número que mejor describa en cada enunciado, donde el nivel de las condiciones están representadas de la siguiente manera:

Nº	Condición
1	Si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2	Si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3	Si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4	Si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5	Si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6	Si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7	Si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

Nº de ítems		1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.							
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.							
6	El que mi supervisor no me respete me estresa.							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.							
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.							
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.							
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.							
11	El que las políticas generales iniciadas por la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.							
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.							
13	El que mi supervisor no se preocupe de mi bienestar me estresa.							
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.							
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.							
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.							
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.							
18	El que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me estresa.							

19	El que mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.								
20	El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés.								
21	El que mi equipo de trabajo me presiona demasiado me causa estrés.								
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.								
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.								
24	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.								
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.								

GRACIAS POR SU COLABORACION

Anexo 02: Solicitud de Aprobación.

 UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES CHIMBOTE ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA	<p>MUNICIPALIDAD PROVINCIAL LA MAR SAN MIGUEL AYACUCHO UNIDAD TRAMITE DOCUMENTARIO</p> <p>10 NOV. 2021</p> <p>Exp. N° 3227 FOLIO 01 HORA 8:31 am FIRMA </p>
<p>Ayacucho, 10 de Noviembre del 2021</p>	
<p>Señor:</p> <p>WILDER MANYAVILVA SILVA</p> <p>ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN MIGUEL- LA MAR</p>	
<p><u>Presente.-</u></p> <p><i>La formación integral del estudiante de psicología implica el desarrollo de trabajos de investigación para la obtención del grado académico y título profesional.</i></p> <p><i>La estudiante MAURICIO PEREZ, Katy Farina, con código N°3101151215, se encuentra realizando la investigación de su proyecto titulado "Funcionamiento Familiar y Estrés Laboral en los trabajadores de la Municipalidad de San Miguel, La Mar – Ayacucho, 2021", motivo por el cual se solicita a su persona brindar las facilidades del caso para aplicar el instrumento de recojo de información los días 28 de octubre al 19 de noviembre de 2021, en la institución que Ud. dirige.</i></p> <p><i>A la espera de la atención a la presente y el permiso correspondiente quedo de Usted.</i></p>	
<p>Atentamente,</p> <p> UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES CHIMBOTE FILA AYACUCHO Pbro. Mg. Jesús Chuchón Vilca COORDINADOR</p>	