



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**FUNCIONAMIENTO FAMILIAR Y ESTRÉS LABORAL EN
PROFESORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
PRIVADA, AYACUCHO 2021**

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

AUTORA

HOYOS PAREDES, DAYANA STEPHANIE

ORCID: 0000-0001-6474-8673

ASESOR

DR. FERNÁNDEZ ROJAS SANDROOMAR

ORCID: 0000-0003-2375-0165

CHIMBOTE – PERÚ

2023

Equipo de trabajo

Autora

Hoyos Paredes, Dayana Stephanie

ORCID: 0000-0001-6474-8673

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

Asesor

Dr. Fernández Rojas Sandro Omar

ORCID: 0000-0003-2375-0165

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

Jurados

Dr. Bustamante León Mariela

ORCID: 0000-0002-9870-9207

Mgtr. Velasquez Temoche Susana Carolina

ORCID: 0000-0003-3061-812X

Mgtr. Abad Nuñez Celia Margarita

ORCID: 0000-0002-8605-7344

Jurado evaluador

Dr. Bustamante León Mariela

Presidente

Mgtr. Velasquez Temoche Susana Carolina

Miembro

Mgtr. Abad Nuñez Celia Margarita

Miembro

Dr. Fernández Rojas Sandro Omar

Asesor

Agradecimiento

A la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, institución que me forma profesionalmente y me brinda la oportunidad de seguir superándome.

Mi reconocimiento al Dr. Fernández Rojas Sandro Omar por su incondicional apoyo, comprensión, tiempo y orientación para la realización y culminación de la presente investigación.

Dedicatoria

A mis padres por su apoyo incondicional, ejemplo y consejos que me han enseñado a perseverar siempre en el logro de mis objetivos. Así mismo a mis queridos hermanos por haberme apoyado en los momentos más difíciles.

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación del funcionamiento familiar y estrés laboral en profesores de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021. La metodología, fue de tipo cuantitativo porque los datos se obtienen a través de cuestionarios. Nivel correlacional porque “Asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población”. Diseño no experimental y transversal, porque se recolecto datos fue en una sola ocasión. La población estuvo constituida por los profesores de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021. Por lo que la población hizo un total de 250 profesores tenido cuanta el número de población fue grande. Obtenido un total de 119 evaluados y para la selección de participantes se utilizó el muestreo no probabilístico. La técnica que se utilizó para la evaluación de las variables de caracterización fue la encuesta, que consiste en el recojo de información, atreves de una ficha de recolección de información en la que se utilizó la técnica de psicométrica, que consiste en lo declarado en la ficha del instrumento. Los instrumentos utilizados fueron En cuanto a instrumentos utilizados fue la Escala de evaluación de cohesión y adaptabilidad familiar (FACES III) con autoría de David Olson, Joyce Portener y Joav Lavee (1985) y Escala de estrés laboral de la OIT –OMS de Ivancevih & Matteson (1989. Llegando a obtener un resultado donde el funcionamiento familiar tiene relación inversa baja con el estrés laboral; evidenciando que el nivel de rango medio en funcionamiento familiar se asocia con el nivel intermedio del estrés laboral, es decir que a medida que incremente un mejor ambiente en la familia disminuye el nivel de estrés.

Palabras clave: estrés, funcionamiento, familiar, laboral.

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between family functioning and work stress in teachers of a Private Educational Institution, Ayacucho 2021. The methodology was quantitative because the data is obtained through questionnaires.

Correlational level because “they associate variables through a predictable pattern for a group or population”. Non-experimental and cross-sectional design, because data was collected on a single occasion. The population was constituted by the teachers of a Private Educational Institution, Ayacucho 2021. Therefore, the population made a total of 250 teachers, having how much the number of the population was large. Obtained a total of 119 evaluated and non-probabilistic sampling was used for the selection of participants. The technique that was used for the evaluation of the characterization variables was the survey, which consists of the collection of information, through an information collection sheet in which the psychometric technique was used, which consists of what was declared in the instrument tab. The instruments used were As for the instruments used, it was the Family Cohesion and Adaptability Assessment Scale (FACES III) authored by David Olson, Joyce Portener and Joav Lavee (1985) and the Occupational Stress Scale of the ILO-WHO of Ivancevich & Matteson (1989). Obtaining a result where family functioning has a low inverse relationship with work stress; evidencing that the medium range level in family functioning is associated with the intermediate level of work stress, that is, as a better environment in the family decreases the level of stress.

Keywords: stress, functioning, family, work,

Contenido

Equipo de trabajo	2
Jurado evaluador	3
Agradecimiento	4
Dedicatoria	5
Resumen	6
Abstract	7
Contenido	8
Índice de tablas	10
Introducción	11
1. Revisión de la Literatura	13
1.1. Antecedentes	13
1.2. Bases teóricas de la Investigación	19
2. Hipótesis	26
3. Método	27
3.1. El tipo de investigación	27
3.2. Nivel de investigación	27
3.3. Diseño de la investigación	27
3.4. El universo, población y muestra	28
3.5. Operacionalización de la variable	29
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
3.7. Plan de análisis	30
3.8. Principios éticos	31
4. Resultados	33
5. Discusión	37

6.	Conclusiones	40
	Referencias	42
	Apéndice A. Instrumento de evaluación	46
	Apéndice B. Consentimiento informado	48
	Apéndice C. Cronograma de actividades	49
	Apéndice D. presupuesto	40
	Apéndice E. Ficha técnica de instrumento de evaluación	51
	Apéndice F. Matriz de consistencia	54

Índice de tablas

Tabla 1	29
Tabla 2	33
Tabla 3	34
Tabla 4	35
Tabla 5	36
Tabla 6	54

Introducción

Según Andina (2016) refiere que en el Perú se ha incrementado el número de familias disfuncionales, donde hay permanente conflicto, mala conducta y abusos, y esa situación está conduciendo a una sociedad deshumanizada, centrada en el individualismo, lo cual influye en la aparición de trastornos mentales a futuro en los integrantes de la familia, afectando en diverso aspectos a cada uno de ellos, como es el caso de los hijos en su interrelación ante la sociedad fuera del hogar y como caso de los padres en su entorno laboral, conllevando en varios casos funcionamiento familiar.

Hoy en día el estrés se ha convertido en un tema primordial en las investigaciones psicológicas y también laborales a consecuencia de las condiciones sociales, ambientales y personales a las que nos enfrentamos día a día, y en estas condiciones se hacen presentes diferentes situaciones que son consideradas estresantes. Por ello, para nosotros como futuros psicólogos es relevante el saber identificar la presencia de estrés. En la población considerada para la presente investigación se ha distinguido actitudes de cansancio, agotamiento, decaimiento emocional, lo cual posiblemente esté afectado por la carga laboral que mantienen, debido a que muchos de ellos trabajan en diversos lugares para de algún modo tener sostenimiento económico, además entendiendo que la mayoría de los profesores tienen remuneraciones económicas que no cubren sus necesidades personales y familiares, en ese sentido se plantea ¿Cuál es la relación entre funcionamiento familiar y estrés laboral en profesores de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021?

Para responder a la interrogante se planteó el objetivo determinar la relación del funcionamiento familiar y estrés laboral en profesores de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021. Asimismo, los objetivos específicos: Identificar los niveles del funcionamiento familiar en profesores de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021.

Identificar los niveles del estrés laboral en profesores de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021.

Sobre el beneficio teórico se respalda a través de la teoría de Olson por su modelo Circumplejo que se basa en la empatía, la escucha reflexiva. Según esta teoría la familia según su funcionalidad se clasifica en: caótica, flexible, estructurada, rígida, disgregada, separada, relacionada y aglutinada. Los padres, pilares de la familia, tienen muchos pensamientos y sentimientos de preocupación durante la crianza del niño, entre los que destacan están la parte económica, la situación del cuidado, educación, entre otros. Los que serán útiles para el conocimiento que otorgue a los interesados en salud mental.

A nivel metodológico la investigación permitió trabajar con las técnicas utilizadas fueron la encuesta y psicometría. Los instrumentos que se utilizarán son: Escala de evaluación de cohesión y adaptabilidad familiar (FACES III) con autoría de David Olson, Joyce Portener y Joav Lavee (1985) y Escala de estrés laboral de la OIT –OMS de Ivancevich & Matteson (1989).

Como aporte práctico o social, la presente investigación será de provecho para los integrantes de la institución educativa, puesto que el funcionamiento familiar, evidentemente se ve afectado al funcionamiento familiar, en ello los afectados son los hijos, a nivel académico y por ende la influencia de la familia frente a los eventos ocurridos, por ello la presente investigación será de utilidad para las futuras investigaciones de la misma variable, por ende para el conocimiento de los directivos de la institución y de esta manera puedan tomar medidas de prevención y promoción. Así mismo se llegó a plantear las siguientes hipótesis; Hipótesis nula (H_0). Existe relación entre funcionamiento familiar y estrés laboral en profesores de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021. Hipótesis nula (H_a). No existe relación entre funcionamiento familiar y estrés laboral en profesores de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021.

1. Revisión de la Literatura

1.1. Antecedentes

1.1.1. Internacional

Quispe (2018), realiza una investigación: “Estrategias de afrontamiento y funcionamiento familiar en el personal de Profocom-SEP ESFM “Simón Bolívar”, Donde tiene como objetivo general: Determinar el grado de relación entre estrategias de afrontamiento y funcionamiento familiar en el personal del Programa de Formación Complementaria del Sistema Educativo Plurinacional de la Escuela Superior de Formación de Maestros “Simón Bolívar”. La metodología es de enfoque cuantitativa, de tipo correlacional, de diseño no experimental de tipo transversal. La población tomara en cuenta al personal completo del Programa de Formación Complementaria del Sistema Educativo Plurinacional de la Escuela Superior de Formación de Maestros “Simón Bolívar”. La técnica es la observación y el cuestionario, los instrumentos son CAE - Cuestionario de Afrontamiento, Escala de evaluación del estrés EEE 2- RC (ADULTOS). Dando como resultado: la experiencia del estrés es una construcción de naturaleza predominantemente subjetiva desde el momento en que los individuos movilizan tanto factores personales como situacionales para evaluar el potencial amenazante de eventos y circunstancias. De esta manera, cuando el sujeto siente que no dispone de los recursos o estrategias suficientes para afrontar las demandas que percibe como estresantes, experimenta diferentes niveles de estrés que pueden llegar a vulnerar su equilibrio y bienestar psicológicos. Si, además, el estrés es vivenciado en el ámbito laboral, repercute sobre la calidad de su trabajo, el nivel de compromiso organizacional y su grado de satisfacción laboral y con su vida en general.

Pérez (2017), realiza un estudio: Satisfacción marital y funcionamiento familiar en mujeres en situación de pareja unida. Donde tiene como objetivo general:

Determinar la relación entre el funcionamiento familiar y satisfacción marital en mujeres en relación de pareja unida que asisten a los Servicios Legales Integrales Municipales, La Paz. La metodología es correlacional, de diseño no experimental transversal, de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional. La población de estudio estuvo conformada por mujeres que acudieron a presentar denuncia en los Servicios Legales Integrales Municipales de La Paz, durante el segundo semestre de la gestión 2013. Se determinó seleccionar a una muestra arbitraria o dirigida de 90 mujeres. Se utilizó la técnica de la psicometría y los instrumentos: Escala de Estrategias de Manejo de Funcionamiento familiar, Inventario Multifacético de Satisfacción Marital. Donde los resultados son: A mayor ajuste marital menor presencia de funcionamiento familiar o a mayor funcionamiento familiar menor ajuste marital. La satisfacción marital está muy estrechamente ligada a la satisfacción personal como se ha visto en el marco teórico. De acuerdo a los resultados también vemos que se cumple este hecho al existir una correlación inversa entre satisfacción general y presencia de funcionamiento familiar. Vale decir que hoy en día está el trabajo no es solamente el sustento familiar sino el desarrollo personal de cada uno y debe ser llevado y soportado por la pareja en caso de que exista funcionamiento familiar.

1.1.2. Nacional

Ruiz y Vega (2016). Influencia del funcionamiento familiar en el desempeño de los trabajadores de una empresa de venta y servicios industriales. Lima, Perú. Objetivo general: la presente tesis tiene como objetivo general conocer cómo influye el funcionamiento familiar en el desempeño de los trabajadores administrativos de rango medio, de una empresa de venta y servicios industriales. La presente investigación se basa en la técnica denominada estudio de caso, de enfoque mixto, tiene un alcance descriptivo y correlacional. La población estudiada está comprendida por los trabajadores administrativos limeños de rango medio de una empresa

productora y comercializadora de insumos para la industria minera, de petróleo y gas, y otras industrias de energía, la cual por temas de confidencialidad la denominamos como “Metalurgia”. Utilizando la técnica de la psicometría y el instrumento es: Escala de funcionamiento familiar de la OIT –OMS, Escala de Desempeño Individual de Williams y Anderson. Concluyendo que: al realizar el análisis por factores demográficos, en cuanto a la edad se obtuvo que el 97% de los trabajadores de 21 a 35 años presentaron un nivel bajo de estrés; mientras que el 84% de las personas de 36 a 50 años, presentaron este nivel. Es decir, los trabajadores más jóvenes de rango medio se encuentran ligeramente menos estresados que los mayores del mismo grupo, lo cual no se vio reflejado en las opiniones de los trabajadores, quienes consideran, en base sus observaciones del día a día en la empresa, que todos los colaboradores se sienten igual con respecto al estrés. Asimismo, los trabajadores del segundo grupo de edades, presentaron ligeramente un mejor performance en comparación con los primeros, lo cual, según opiniones de los trabajadores, y en concordancia con la literatura, puede darse por la mayor experiencia laboral y madurez emocional de éstos.

Ramírez (2019). Funcionamiento, comunicación y satisfacción familiar de los pobladores del asentamiento humano nuevo Ucayali - Pucallpa, 2019. Donde su objetivo principal es determinar los niveles de funcionamiento, comunicación y satisfacción familiar de los pobladores del asentamiento humano Nuevo Ucayali – Pucallpa. Teniendo como metodología de tipo cuantitativo, con el nivel de investigación descriptivo simple, con diseño no experimental. La población estuvo constituida por 569 habitantes de ambos sexos, de la cual se sacó una muestra de 30 habitantes asociados a la satisfacción familia. Se utilizó la técnica de la encuesta y se aplicó los siguientes instrumentos, escala de evaluación de cohesión y adaptabilidad familiar (FASES III). Concluyendo que: en la escala de funcionamiento familiar se

constituye por la cohesión y adaptabilidad de los moradores de Nuevo Ucayali, la mayoría de ellos se ubican en el nivel bajo, lo cual significa que viven distanciados, cada quien vive por su lado, no existe el apoyo equitativo, entre miembros, se guían de los demás vecinos, vienen en la rutina, a veces aplican sanciones muy drásticas y otras veces no existe reglas. En satisfacción familiar, la mayoría se ubican en nivel bajo, constituidas de familias por los padres e hijos; un solo progenitor e hijos, tíos ,primos y abuelos; también se encontró parejas con hijos de matrimonios anteriores; y por último se encontró familias reconstituidas, esto nos indica que la mayoría de los moradores son de uniones que no pudieron formalizarse legalmente, y que una mínima parte de las familias son formales, al igual que las familias separadas por múltiples motivos, que presentan múltiples obstáculos, lo cual genera insatisfacción, descontento, limitación en el funcionamiento y comunicación familiar.

Kcana y Pablo (2019). Funcionalidad y satisfacción familiar en familias de la asociación Pampa Limay - Pachacamac, Lima 2018. Objetivo General: determinar la relación que existe entre la Funcionalidad y Satisfacción familiar de la Asociación Pampa Limay- Pachacamac, Lima 2018. La metodología es de enfoque cuantitativo de diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. En el presente estudio se trabajó con la población total, es decir con todas las familias que estaban distribuidas y que son pertenecientes a la asociación Pampa Limay, siendo en su totalidad 220 familias, estimándose entre dos a tres familias por casa. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento es Escala de Cohesión y flexibilidad familiar (FACES IV). Concluyendo que: Con respecto a la funcionalidad familiar, destacó el nivel alto, seguida de muy alto, moderada y bajo respectivamente. Con respecto a la funcionalidad familiar en su dimensión Cohesión, destacó en su totalidad familias conectadas. Con respecto a la funcionalidad familiar en su dimensión Flexibilidad,

predominan las familias con un nivel flexible, seguida del muy flexible. Con respecto a la satisfacción familiar, predomina que el nivel de Satisfacción familiar es bajo, seguida de muy bajo, moderado, alto y muy alto respectivamente.

1.1.3. Regional o local

Leyva y Soto (2018) Funcionamiento familiar y desempeño de los trabajadores en la superintendencia nacional de Administración Tributaria – Ayacucho. El objetivo es determinar cómo el funcionamiento familiar influye en el desempeño de los trabajadores en la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria – Ayacucho. El trabajo de investigación fue de tipo cualitativo, aplicado, siendo un nivel descriptivo y de un diseño no experimental. La presente investigación tuvo como población informante a 63 trabajadores de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria de la ciudad de Ayacucho. La técnica e instrumento a emplearse serán la encuesta y el cuestionario, respectivamente. Concluyendo que: Se ha determinado que el funcionamiento familiar influye de manera negativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria – Ayacucho. Así lo demuestra la prueba de hipótesis Rho de Spearman de -0.748 (p - valor= 0.000) menor que 0.05, Con un nivel de confianza de 95% existe suficiente evidencia empírica para aceptar la hipótesis de investigación. Se ha demostrado que el deficiente ambiente físico influye de manera indirecta en el cumplimiento de tareas de los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria– Ayacucho.

De la Cruz (2020), se realizó una investigación titulada: Satisfacción familiar y funcionamiento familiar en trabajadores de la sub gerencia de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga - Ayacucho, 2020. El objetivo general: Identificar la relación entre satisfacción familiar y funcionamiento familiar en trabajadores de la sub gerencia de Serenazgo de la Municipalidad Provincial de

Huamanga-Ayacucho, 2020. La metodología fue: tipo observacional prospectivo-transversal-analítico, nivel relacional, diseño epidemiológico. La población estuvo constituida por 130 trabajadores de la sub gerencia de serenazgo, el muestreo fue probabilístico aleatorio simple y la muestra fueron 56 trabajadores. Los instrumentos utilizados fueron la escala de Satisfacción Familiar (FSS) e inventario de Burnout de Maslach (MBI). Llegando a tener resultado de que el mayor porcentaje tienen nivel medio en satisfacción familiar y funcionamiento familiar con un 67.9% equivalente a 38 trabajadores. Por lo que se concluye que existe relación directa entre las variables satisfacción familiar y funcionamiento familiar.

Quispe y Requejo (2015), realizó una investigación titulada “Factor laboral asociado al síndrome de burnout en los profesionales de enfermería del hospital regional Miguel Ángel Mariscal Llerena de Ayacucho, 2015”, tuvo como objetivo general: Determinar la asociación entre el factor laboral y el síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Ayacucho, 2015. El diseño metodológico correspondió a una investigación de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo relacional, diseño de corte transversal. La población conformada por 120 enfermeros(as), de los servicios de hospitalización, emergencia y consultorios; la muestra 76 profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización y emergencia. La técnica de recolección de datos fue la encuesta para el factor laboral y síndrome de burnout. Los resultados obtenidos del total de profesionales encuestados (76), fue que el 78.9% presenta síndrome de Burnout, de quienes el 5.3% presenta síndrome de Burnout alto, el 36.8% intermedio y el 36.8% bajo, 21.1% (16) no presenta síndrome de Burnout. Respecto al factor laboral, previo análisis estadístico de Chi cuadrado, se determinó que existe asociación entre la condición laboral

(contratado) e insatisfacción laboral con el síndrome de burnout; sin embargo, no existe asociación entre los años de labor profesional y los lugares donde laboran.

1.2. Bases teóricas de la Investigación

1.2.1. Funcionamiento familiar.

1.2.1.1. Definición de funcionamiento familiar.

Estrada y Mamani (2020) quienes mencionan que la funcionalidad familiar implica la satisfacción de cada integrante de la familia, por lo que desempeña un rol decisivo en la educación formal e informal, es en su espacio donde son absorbidos los valores éticos y humanísticos, y donde se profundizan los lazos de solidaridad, donde en su interior se van cumpliendo los límites entre las generaciones por lo que son observados sus valores culturales.

Vélez y Betancurth (2016) mencionan que “la familia es una institución que cumple una importantísima función social como transmisora de valores éticos-culturales e, igualmente, juega un decisivo papel en el desarrollo psico-social de sus integrantes. En referencia al papel de esta institución en la sociedad se ha planteado que: la familia es la que proporciona los aportes afectivos y sobre todo materiales necesarios para el desarrollo y bienestar de sus miembros”.

Carrillo y González (2018) refieren que un funcionamiento familiar saludable es aquel que le posibilita a la familia cumplir exitosamente con los objetivos y funciones que le están histórica y socialmente asignados, entre los cuales podemos citar los siguientes: la satisfacción de las necesidades afectivo-emocionales y materiales de sus miembros, la transmisión de valores éticos y culturales, la promoción y facilitación del proceso de socialización de sus miembros, el establecimiento y mantenimiento de un equilibrio que sirva para enfrentar las tensiones que se producen en el curso del ciclo vital, el establecimiento de patrones

para las relaciones interpersonales, la creación de condiciones propicias para el desarrollo de la identidad personal y la adquisición de la identidad sexual.

1.2.1.2. Teoría de funcionamiento familiar.

Villavicencio y López (2019) describen:

1.2.1.2.1. Teoría sistémica.

Esta teoría generalmente menciona que la familia se mantiene unida a través de lazos afectivos, por lo que generalmente se ha conformado por subsistemas, y la estructura familiar debe ser relativamente fija y estable, este modelo se centra sobre todo en la estructura familiar, ya que como sistema si un miembro de la familia se enferma o sucede algún acontecimiento negativo se ve afectado toda la familia es por ello que los integrantes generalmente se cuidan entre sí buscan el bienestar de cada uno.

1.2.1.2.2. Teoría de Olson.

Según esta teoría el funcionamiento familiar es el resultado del desarrollo de las dimensiones, la adaptabilidad que viene a ser la capacidad de cada familia de enfrentar las diversas dificultades y sobre todo aquellas que requieran de un determinado cambio, por ello que estas familias deben mantenerse predispuestos al cambio, por otro lado, desarrollar la capacidad de cohesión que viene a ser la unión o el lazo que mantiene unido a cada familia y la comunicación familiar que viene a ser la base de cada familia.

1.2.1.3. Importancia del funcionamiento familiar.

Un adecuado funcionamiento familiar trae consigo diversas virtudes por lo que los integrantes son capaces de realizar diversas metas, objetivos, logros, etc. los integrantes de la familia se mantienen más unidos, equilibrados, desarrollan actividades de forma conjunta, por otro lado, realizan diferentes eventos con la

finalidad de unirse más, estas familias al presentarse un problema primero identifican el problema. Segundo, comunicar el problema a la persona adecuada. Tercero plantean diversas posibilidades de solución. Cuarto escogen la opción más adecuada para resolver el conflicto. Quinto llevan a cabo esa alternativa. Sexto verifican que la acción se cumpla. Séptimo valoran si se logró resolver el problema, es decir, se aceptaron los errores y hubo aprendizaje. Mantienen una comunicación directa y clara, cumplen los roles establecidos, se involucran de forma afectiva, tienen respuestas afectivas (Carrillo y González, 2018).

1.2.1.4. Niveles del funcionamiento familiar.

Souza y Aparecida (2019) mencionan que:

1.2.1.4.1. Tipo Balanceado.

Dentro de este nivel las familias son más centradas, además que se encuentran al medio del círculo, ya que esta familia cumple con las condiciones esperadas. Ya que son flexiblemente separadas y conectadas; en su estructura son separadas y conectadas. Encontrándose en un punto de equilibrio.

1.2.1.4.2. Tipo de Rango Medio.

Las familias de esta categoría son extremas en una sola dimensión, como son las familias flexiblemente dispersas, flexiblemente aglutinada, caóticamente separada, caóticamente conectada, estructuralmente dispersa, estructuralmente aglutinada, rígidamente separada y rígidamente conectada. El funcionamiento de estas familias presenta dificultades en una solo dimensión, probablemente su origen se deba a causas de momentos de estrés.

1.2.1.4.3. Tipo Extremas.

Estas familias son extremas en ambas dimensiones. Se encuentra la familia caóticamente dispersa, caóticamente aglutinada, rígidamente dispersa, rígidamente aglutinada.

1.2.1.5.Efectos de un inadecuado funcionamiento familiar.

Estrada y Mamani (2020), mencionan que: tienen maneras exageradas de observar las situaciones conflictivas, ya que desarrollan un conjunto de características que varían en intensidad y cantidad. Integrantes desligados uno del otro. Familias con pocas capacidades de afronte para realizar cualquier acto o evento para la superación del problema. Familias con metas y objetivos a futuro, los cuales no son concretadas debido a la falta o escasez de apoyo familiar. Familias disfuncionales, donde los miembros de la familia se caracterizan por presentar problemas de personalidad.

1.2.1.6.Dimensiones del funcionamiento familiar.

Vélez y Betancurth (2016) plantean las siguientes:

1.2.1.6.1. Cohesión Familiar.

Se refiere al vínculo o lazo emocional que los miembros de la familia tienen entre sí. La Cohesión evalúa el grado en que los miembros de la familia están conectados o separados a ella, en donde los niveles extremos señalan disfuncionalidad.

1.2.1.6.2. Adaptabilidad familiar.

Este aspecto se desarrolla debido a que las familias tienen la capacidad de cambiar su estructura a consecuencia de cualquier evento conflictivo, tales como la llegada de un nuevo integrante, entonces tienen la capacidad de generar nuevos cambios en diversos aspectos como roles, reglas, etc.

1.2.1.6.3. Comunicación familiar.

El cual viene ser la base de las 2 dimensiones anteriores, debido a que a través de la comunicación los integrantes de la familia se expresarán y expondrán las diferentes dificultades.

1.2.2. Estrés laboral.

1.2.2.1. Definición de estrés laboral.

Osorio y Cárdenas (2017), mencionan que “Selye definió el estrés ante la Organización Mundial de la Salud como la respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante. Y desde entonces se usa este concepto de varias maneras y en distintos ámbitos, hoy en día todo el mundo escucha hablar de estrés o de estar estresados”.

Por otro lado, Ivazeta (2019), menciona que “El concepto de estrés laboral es definido como la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. El estrés laboral aparece cuando se presenta un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización.”

Lima et al. (2017), mencionan que el Estrés es una tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos a veces graves. El término estrés proviene de la física, hace referencia a la presión que ejerce un cuerpo sobre otro, siendo aquel que más presión recibe el que puede destrozarse y fue adoptado por la psicología, pasando a denominar al conjunto de síntomas psicofisiológicos como: cansancio, pérdida del apetito, bajada de peso y astenia, entre otras.

1.2.2.2. Teoría de estrés laboral.

Becerra (2020) describe las siguientes:

1.2.2.2.1. Modelo de Ajuste Persona-Ambiente de Harrinson.

Este modelo se basa en la diferenciación de la persona y su contexto o el ambiente, el cual viene a ser una de las características básicas, esta decisión se convierte en uno de los aspectos más influyentes, debido a que las diversas actividades o expresiones estresantes puede generar diferentes consecuencias en la persona, esto influye en el desarrollo de su ambiente laboral como en sus labores diarias, estas personas se encuentran sometidas a las diferentes actividades que se presenta durante el ciclo laboral.

1.2.2.2.2. Modelo de facetas ampliado de Beehr y Newman.

Menciona que el estrés laboral se encuentra ubicado en la faceta de medioambiente, es por ello que el estrés es parte de la faceta de las consecuencias personales, por ello este modelos sustenta la presencia de los estresores y delas respuestas del estrés por lo que serían las dos condiciones necesarias y suficiente para hablar de una situación estresante, esta faceta está compuesta de las características de las personas que tienen una estabilidad dentro de su vida, estas pueden ser una interacción con los estresores externos y de esta manera puedan interactuar entre estresores y generar mayor estrés en la persona.

1.2.2.3. Causas de estrés laboral.

Ivazeta (2019) menciona que las causas no afectan a todas las personas de la misma manera, ya que existen personas que puedan aceptar y soportar las cargas laborales de forma tranquila, incluso lo sobrellevan con responsabilidad, pero también existen personas que no son tolerables y entonces desencadenan en el estrés laboral, por ello menciona que el estrés laboral en algunos casos se da a causa de: El exceso de

las exigencias laborales las presiones que se les da a los trabajadores. Demasiada carga laboral, u otros cargos adicionales a su trabajo general o cotidiano. Relaciones problemáticas e inestables con los compañeros de trabajo y con el jefe. Las condiciones laborales con el contexto insatisfactorio, tético, en el que los colaboradores se sienten insatisfechos.

1.2.2.4. Consecuencias de estrés laboral.

Quispe (2016) refiere que el estrés laboral puede ocasionar diversas reacciones en el ser humano, debido a que no todos presentan la misma capacidad de afronte ni respuesta, sus consecuencias pueden ser leves como también pueden llegar a ser de gravedad, por ello puede ocasionar: Enfermedades y patologías, tales como la depresión, ansiedad, alteración del sueño, pesadillas, etc. Problemas motores como cognitivos, dolores de la espalda, cuello, musculares, etc. Trastornos psicológicos que le pueden llevar al suicidio, tales como la depresión en su nivel grave. En el trabajo puede generar descenso de la productividad, poco rendimiento, etc. Alta rotación de empleados, lo que impide que se genere una cultura organizativa favorable.

1.2.2.5. Tipos de estrés laboral.

Balvin (2018) manifiesta que el estrés laboral puede ser crónico o moderado, por ello es importante determinar el tipo:

1.2.2.5.1. Estrés laboral positivo.

Llamado también eutres, el cual refieres a la respuesta que genera el estrés de forma adaptativa, dichas respuestas no generan consecuencias negativas, tampoco perjudican la salud de la persona. Como por ejemplo el estrés que genera el primer día de trabajo, el cual hace que la persona se desempeñe mejor.

1.2.2.5.2. Estrés laboral negativo.

Se da cuando el estrés dura aproximadamente más de un mes, donde la respuesta se intensifica con el paso del tiempo y comienza a interferir en la salud del trabajador, por lo que pueden aparecer problemas de insomnio, taquicardia, ansiedad, depresión, entre otros, es ahí donde se trataría de un caso de estrés laboral negativo y se debería tomar medidas al respecto.

1.2.2.6. Factores de estrés laboral.

Se presentan 7 factores importantes que influyen en el estrés laboral: Factor 1: Exceso o falta de trabajo. Factor 2: Tiempo insuficiente para ejecutar el trabajo. Factor 3: Desfase entre responsabilidad y derechos. Factor 4: Instrucciones y cometidos confusos. Factor 5: Objetivos y significados poco claros. Factor 6: Falta de apoyo. Factor 7: Falta de aprecio o recompensa.

2. Hipótesis

2.1. Hipótesis nula (H₀).

Existe relación entre funcionamiento familiar y estrés laboral en profesores de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021.

2.2. Hipótesis nula (H_a).

No existe relación entre funcionamiento familiar y estrés laboral en profesores de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021.

3. Método

3.1. El tipo de investigación

La investigación fue cuantitativa, porque se fundamenta en la corriente filosófica positivista que busca en forma permanente el nuevo conocimiento a través de la investigación de los objetos de estudio de los que se extrae datos numéricos de la realidad de dicho objeto, son procesados estadísticamente para probar las teorías e hipótesis formuladas (Del Canto y Silva, 2013).

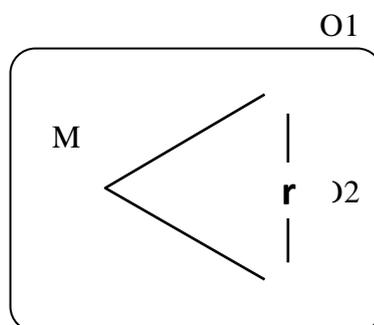
3.2. Nivel de investigación

Correspondió el nivel correlacional, según Hernández et al. (2014) refieren que el nivel se determina como alcance correlacional porque “Asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población” (p. 42).

3.3. Diseño de la investigación

Fue de diseño no experimental, debido a que el investigador no manipula alguna (s) variable (s) para alterar los hechos en su propia naturaleza; es decir, existe intervención por parte del investigador para alterar alguna variable de estudio (Hernández et al., 2014, p.151). También, define que la investigación es de diseño transversal, porque “recolectan datos en una sola ocasión”.

El diagrama del diseño correlacional se muestra en el siguiente esquema:



Donde:

O1 = Observaciones de la variable 1:

Funcionamiento familiar

M = Muestra

O₂ = Observaciones de la variable 2:

Funcionamiento familiar

r = Relación entre las variables.

3.4. El universo, población y muestra

3.4.1. Población.

De acuerdo con Oré (2015) afirma que “es un conjunto de observaciones que tienen una característica en común, la cual se desea estudiar, representa la totalidad de elementos de un determinado estudio”.

La población estuvo conformada por 250 profesores de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021.

3.4.2. Muestra.

Según Oré (2015) plantea que la muestra “es un subconjunto de la población, la muestra debe ser representativa o no segada (sin manipulación, ni adulteración) de la población respectiva”.

La muestra se consideró a 119 profesores de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021. Mediante la técnica del muestreo no probabilístico por conveniencia con los criterios de inclusión y exclusión:

3.4.1.1. Criterios de inclusión.

- Profesores contratados y nombrados.
- Profesores que firmen el consentimiento informado.

3.4.1.2. Criterios de exclusión.

- Profesores que no firmen el consentimiento informado.
- Profesores que no asistan regularmente por licencia o problemas de salud debidamente justificada.

3.5. Operacionalización de la variable

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE DE ASOCIACIÓN	DIMENSIONES / INDICADORES	VALORES FINALES	TIPO DE VARIABLE
Funcionamiento familiar	-Cohesión familiar -Adaptabilidad familiar	-Extrema -Rango medio -Balanceada	Categoría, nominal, politómica
VARIABLE DE SUPERVISIÓN	DIMENSIONES / INDICADORES	VALORES FINALES	TIPOS DE VARIABLE
Estrés laboral	-Clima organizacional -Estructura organizacional -Territorio organizacional -Tecnología -Influencia del líder -Falta de cohesión -Respaldo del grupo	Bajo Intermedio Alto	Categoría, ordinal, politómica

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas

Las técnicas utilizadas fueron la encuesta y psicometría.

Carrasco (2009) sostiene que “la técnica constituye conjunto de reglas y pautas que guían las actividades que realizan los investigadores en cada una de las etapas de la investigación científica” (pág. 274).

Kaplan y Saccuzzo (2006) definen que la psicometría como una disciplina que es dividido en dos secciones, la primera tiene que ver con la creación de escalas de medición de las variables psicológicas, esta misma se encarga de crear pruebas las pruebas o test que permiten cuantificar a la persona y en la segunda se encuentra la sección encargada de la aplicación de dichos Test que fueron creados con anterioridad, dichos test son realizados teniendo como objetivo unas variables o conductas específicas que se requiere que sean cuantificadas.

3.6.2. Instrumento

Para el procedimiento de recolección de datos se dio utilidad a los instrumentos Escala de evaluación de cohesión y adaptabilidad familiar (FACES III) con autoría de David Olson, Joyce Portener y Joav Lavee (1985) y Escala de estrés laboral de la OIT –OMS de Ivancevich y Matteson (1989).

3.7. Plan de análisis

- Aplicación de la estadística descriptiva

Los académicos Faraldo y Pateiro (2013) conciben que la estadística descriptiva proporciona un conjunto de métodos, técnicas numéricas, gráficas para describir y analizar un grupo de datos, con la finalidad de proporcionar información para la toma de decisiones.

- Contrastación de hipótesis

La contrastación de hipótesis de investigación es un protocolo que tiene como punto de partida la posible respuesta al problema de investigación que tiene el carácter de ser verdadera o falsa, pero no ambos valores de veritativos, en tanto que, la estadística tiene la finalidad de obtener información de los datos y analizar las evidencias para tomar una decisión (Monterrey y Gómez, 2007).

- Análisis de correlación

El análisis de correlación permite determinar el grado de variación conjunta que existe entre dos o más variables cruzadas dos a dos, en tanto que, una relación lineal positiva indica que los valores de las dos variables varían de forma parecida mostrando una correspondencia, asimismo, una relación lineal negativa indica que las puntuaciones o valores se comportan de forma inversa, es decir si una crece, la otra disminuye (Pardo Merino y Ruiz Díaz, 2015), por otro lado, en este proceso la prueba de hipótesis para la correlación es un instrumento para determinar la validez de la hipótesis de investigación, a través de estimar el p-valor asociado al estadígrafo de prueba, que permite tomar la decisión.

3.8. Principios éticos

La presente investigación se ajusta al código de ética de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2021), aprobado por acuerdo del Consejo Universitario con Resolución en el que tiene como propósito la promoción del conocimiento y bien común expresada en principios y valores éticos que guían la investigación en la universidad. Los principios que rigen la actividad investigadora son.

- Protección a las personas.

Desde que se dio inicio la investigación se protegió la identidad de los niños y niñas como también la de las maestras de la I.E., y del mismo modo se respetó la

diversidad, la privacidad y los derechos de estos; todas las personas sujetas a la investigación participaron de manera voluntaria conociendo previamente todo el proceso de la investigación.

- Cuidado del medio ambiente y la biodiversidad.

Es este trabajo de investigación no se involucró el medio ambiente, plantas ni animales.

- Libre participación y derecho a estar informado.

Todos los participantes estuvieron bien informados, conocieron todo el proceso de la investigación y participaron de manera voluntaria con una aceptación anticipada firmando el consentimiento informado (firmó la profesora del aula).

- Beneficencia no maleficencia.

Se aseguró todo el bienestar de los participantes, no se causó ningún daño, no hubo efectos adversos, más solo beneficios.

- Justicia.

Se trató a todos los niños y las de la misma forma sin excluir, no se realizó ninguna práctica injusta, se otorgó equidad y justicia a todos los participantes

- Integridad científica.

En la presente investigación se rigió la integridad en todo momento en evaluar y dar resultados según el estudio.

También considera las buenas prácticas de los investigadores y sanciones sobre el incumplimiento o infracción, que estarán prestos a la orientación y la vigilancia del Comité Institucional de Ética (CIEI).

4. Resultados

Tabla 2

Prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Funcionamiento familiar	,328	119	,000
Estrés laboral	,487	119	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Según la tabla 1, el p valor (sig.) resultó 0.000 siendo menor a 0.050, por lo cual se considera como datos no normales (no paramétricos) con el estadígrafo

Kolmogorov-Smirnov^a por ser la muestra ≥ 50 elementos. Por lo tanto, se realizó la prueba de hipótesis con Tau_b de Kendall por tener variables con niveles simétricos.

Tabla 3

Correlación entre funcionamiento familiar y estrés laboral en profesores de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021.

			Correlaciones	
			Funcionamie nto familiar	Estrés laboral
Tau_b de Kendall	Funcionamie nto familiar	Coeficiente de	1,000	-,312**
		correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
N			119	119
	Estrés laboral	Coeficiente de	-,312**	1,000
		correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
N			119	119

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Escala de evaluación de cohesión y adaptabilidad familiar (FACES III) y Escala de estrés laboral de la OIT –OMS.

Nota. Según la tabla 2, se ha obtenido el p valor (Sig. bilateral) de $0.000 < 0.050$ evidencia que permite rechazar la H_0 (Hipótesis nula) y aceptar la H_a (Hipótesis alterna) con nivel de error 5% y confianza 95%; además el coeficiente de correlación es -0.312 lo que establece intensidad baja inversa, en consecuencia, se concluye que el funcionamiento familiar tiene relación inversa baja con el estrés laboral en profesores de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021.

Tabla 4

Niveles de funcionamiento familiar en profesores de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021.

Niveles de funcionamiento familiar	fi	%
Extrema	36	30.3%
Rango medio	71	59.7%
Balanceada	12	10.1%
Total	119	100.0%

Nota. Del 100 % que equivale a 119 profesores, el 59.7% constituido por 71 profesores corresponden a rango medio.

Tabla 5

Niveles de estrés laboral en profesores de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021.

Niveles de estrés laboral	fi	%
Bajo	1	0.8%
Intermedio	97	81.5%
Alto	21	17.6%
Total	119	100.0%

Nota. Del 100 % equivale, 119 profesores, el 81.5% constituido por 97 profesores tienen nivel intermedio de estrés.

5. Discusión

Mediante el objetivo general, determinar la relación del funcionamiento familiar con estrés laboral en profesores de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021. Mediante el estadígrafo Tau_b de Kendall se obtuvo el p valor (Sig. bilateral) de $0.000 < 0.050$ evidencia que permite rechazar la H_0 y aceptar la H_a ; además el coeficiente de correlación es -0.312 lo que establece intensidad baja inversa, en consecuencia, se concluye que el funcionamiento familiar tiene relación inversa baja con el estrés laboral en profesores. Se contrastó parcialmente con Quispe (2018) quien realizó una investigación “Estrategias de afrontamiento y funcionamiento familiar en el personal de Profocom-SEP ESFM Simón Bolívar”, demostrando que el estrés es vivenciado en el ámbito laboral, repercute sobre la calidad de su trabajo, el nivel de compromiso organizacional y su grado de satisfacción laboral y con su vida en general. En ese sentido se pudo determinar que el nivel de rango medio en funcionamiento familiar se relaciona con el nivel medio del estrés laboral, es decir que a medida que incrementa un mejor ambiente en la familia disminuye el nivel de estrés. Se fundamenta con Estrada y Mamani (2020) quienes mencionan que la funcionalidad familiar implica la satisfacción de cada integrante de la familia, por lo que desempeña un rol decisivo en la educación formal e informal, es en su espacio donde son absorbidos los valores éticos y humanísticos, y donde se profundizan los lazos de solidaridad, donde en su interior se van cumpliendo los límites entre las generaciones por lo que son observados sus valores culturales. También, Lima et al. (2017) mencionan que el estrés es una tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos a veces graves. Así mismo se respalda con Carrillo y González (2018) refieren que un funcionamiento familiar saludable es aquel que le posibilita a la familia cumplir exitosamente con los

objetivos y funciones que le están histórica y socialmente asignados. Asimismo, Becerra (2020) a través del modelo de Ajuste Persona-Ambiente de Harrinson manifiesta que se basa en la diferenciación de la persona y su contexto o el ambiente, el cual viene a ser una de las características básicas, esta decisión se convierte en uno de los aspectos más influyentes, debido a que las diversas actividades o expresiones estresantes puede generar diferentes consecuencias en la persona.

Con respecto al objetivo específico 1, identificar los niveles del funcionamiento familiar en profesores de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021. Se obtuvo, el 30.3% constituido por 36 profesores corresponden a extrema, el 59.7% constituido por 71 profesores corresponden a rango medio; mientras que, el 10.1% constituido por 12 profesores corresponden a balanceada. Lo que se pudo comparar con Ruiz & Vega (2016) en la tesis “Influencia del funcionamiento familiar en el desempeño de los trabajadores” obtuvo que el 97% de los trabajadores de 21 a 35 años presentaron un nivel bajo de estrés. Se identificó que la mayoría de profesores tienen nivel rango medio en funcionamiento familiar; es decir, que en el hogar progresan en una mejor comunicación con un ambiente de confianza y mejoran la cordialidad entre cada integrante. Respaldándose con Gómez & Villa (2014) quien refiere que el funcionamiento familiar es la interacción de los vínculos afectivos entre los miembros de la familia la cohesión y que pueda ser competente de cambiar su organización con el fin de mejorar las adversidades paulatinas familiares sobre su adaptabilidad.

Según el objetivo específico 2, identificar los niveles de estrés laboral en profesores de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021. Se obtuvo el 0.8% constituido por 1 profesor tienen nivel bajo, el 81.5% constituido por 97 profesores tienen nivel intermedio; mientras que, el 17.6% constituido por 21 docente tiene nivel alto. De los resultados se pudo comparar con Ramírez (2019) en la tesis

“Funcionamiento, comunicación y satisfacción familiar de los pobladores del asentamiento humano nuevo Ucayali - Pucallpa, 2019” donde obtuvo que la mayoría de ellos se ubican en el nivel bajo. Se pudo identificar que la mayoría de participantes al tener nivel medio de estrés laboral, afirma el interés que tienen los profesores para afrontar las dificultades y no reprimirse en exceso por la sobrecarga laboral; sino por el contrario, procuran sobrellevarlo poniendo de su parte para contrarrestar el cansancio o fatiga. De lo planteado se fundamenta con Forbes (2011) quien sostiene que el estrés laboral es un padecimiento que se crea como respuestas a presiones extensas que un ser humano sufre ante circunstancias estresantes interpersonales y emocionales que son vinculadas con el trabajo.

6. Conclusiones

- Mediante el objetivo general, se concluyó que existe relación inversa baja entre funcionamiento familiar y estrés laboral en profesores, en tal sentido se determinó que el nivel de rango medio en funcionamiento familiar se relaciona con el nivel medio del estrés laboral, es decir que a medida que incrementa un mejor ambiente en la familia disminuye el nivel de estrés.
- Con respecto al objetivo específico uno, se identificó que la mayoría de profesores tienen nivel rango medio en funcionamiento familiar; es decir, que en el hogar progresan en una mejor comunicación con un ambiente de confianza y mejoran la cordialidad entre cada integrante.
- Según el objetivo específico dos, se demostró que la mayoría de participantes al tener nivel intermedio de estrés laboral, afirma el interés que tienen los profesores para afrontar las dificultades y no reprimirse en exceso por la sobrecarga laboral; sino por el contrario, procuran sobrellevarlo poniendo de su parte para contrarrestar el cansancio o fatiga.

Recomendaciones

- Al director de la institución educativa que promueva actividades donde involucren la participación de las familias de los profesores con el fin de mejorar su interrelación entre cada integrante de la familia.
- A las coordinaciones que reorganicen los procesos administrativos a fin de reducir burocracia documentaria para contrarrestar los niveles elevados de estrés laboral.
- A los investigadores interesados sobre el tema de funcionamiento familiar y estrés laboral, propongan tesis con diseño experimental a fin de intervenir para cambiar las realidades negativas que pueden suceder sobre las variables de estudio con respecto a la muestra.

Referencias

- Balvin, C. (2018). *Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores en la Unidad Minera Cobriza 2017* [Universidad del Centro del Perú, Tesis para Título].
http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4868/Balvin_Palomino.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Becerra, T. (2020). *Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con quintil 1 – cajamarca* [Universidad de Cajamarca].
[http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1388/Becerra%2C T. Y. %282020%29. Estres laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1388/Becerra%2C%20T.%20Y.%282020%29.%20Estres%20laboral%20y%20calidad%20de%20vida%20en%20tiempos%20de%20pandemia%20en%20docentes%20de.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carrillo, L., & González, J. (2018). Funcionalidad familiar y factores de riesgo. *Universitas Médica*, 59(1).
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/2310/231054404013/231054404013.pdf>
- Cordero, M. (2016). *Depresión y funcionamiento familiar en adolescentes embarazadas* [Tesis de título, Universidad del Azuay].
<http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/5272/1/11652.pdf>
- De la Cruz, J. (2020). *Satisfacción familiar y estrés laboral en trabajadores de la subgerencia de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Huamanga - Ayacucho, 2020* [Universidad Católica los Angeles de Chimbote, Tesis para Título].
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/18455/SATISFACCION_FAMILIAR_ESTRES_LABORAL TRABAJADORES DE LA CRUZ QUISPE JENIFER.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Funcionamiento familiar y niveles de logro de aprendizaje de los estudiantes de educación básica. *Investigación Valdizana*, 14(2), 96–102.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5860/586063184004/html/index.html>

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill / Interamericana editores, S.A. de C.V.
- Ivazeta, N. (2019, June 4). El estrés laboral ya es considerado una enfermedad. *Peru 21*. <https://peru21.pe/vida/oms-estres-laboral-considerado-enfermedad-482349-noticia/>
- Kcana, Y., & Pablo, G. (2019). *Funcionalidad y satisfacción familiar en familias de la asociación Pampa Limay - Pachacamac, Lima 2018* [Universidad Privada Norbert Wiener]. http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2773/TESIS_Kcana_Yolanda_-_Pablo_Gioventh.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Leyva, Y., & Soto, K. (2018). *Estrés laboral y desempeño de los trabajadores en la superintendencia nacional de Administración Tributaria – Ayacucho*. Universidad Nacional De San Cristóbal De Huamanga.
- Lima, J., Reis, L., & da Silva, R. (2017). Estrés y factores psicosociales en el trabajo de enfermeros intensivistas. *Enfermería Global*, 16(4), 80–96. <https://www.redalyc.org/pdf/3658/365852824004.pdf>
- Oré, E. (2015). *El ABC de la tesis con contrastación de hipótesis*. Ayacucho, Perú: Multiservicios Publigráf.
- Osorio, E., & Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas En Psicología*, 13(1), 81–90. <https://www.redalyc.org/pdf/679/67952833006.pdf>
- Pérez, P. (2017). *Satisfacción marital y estrés laboral en mujeres en situación de pareja unida* [Universidad Mayopr de San Andres, Tesis para Título]. <https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/14859/TG-4011.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quispe, J. (2018). *Estrategias de afrontamiento y estrés laboral en el personal de Profocom-SEP ESFM “Simón Bolívar”* [Universidad Mayopr de San Andres, Tesis para Título].

<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/17028/TG-4129.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Quispe, M. (2016). *Habilidades de la inteligencia emocional y nivel del estrés laboral* [Universidad Mayor de San Andres, Tesis para Título].

<https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/10799/QCMA.pdf?sequence=1>

Quispe, V., & Requejo, K. (2015). *Factor laboral asociado al síndrome de burnout en los profesionales de enfermería del hospital regional Miguel Ángel Mariscal Llerena de Ayacucho, 2015* [Universidad de Ayacucho Federico Froebel, Tesis para Título].

http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/885/TesisEN677_QUI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramírez, F. (2019). *Funcionamiento, comunicación y satisfacción familiar de los pobladores del asentamiento humano nuevo Ucayali - Pucallpa, 2019* [Universidad Católica los Angeles de Chimbote].

http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/14307/FUNCIONAMIENTO_COMUNICACION_RAMIREZ_RAMIREZ_FRANGOISE_MELINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ríos, C. (2012). *Estadística y diseño de experimentos*. Lima, Perú: Editorial universitaria de la Universidad Nacional de Ingeniería.

Ruiz, I., & Vega, K. (2016). *Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una empresa de venta y servicios industriales*. Pontificia Universidad Católica Del Perú.

Souza, J., & Aparecida, M. (2019). Problemas emocionales y comportamentales en los niños: asociación entre el funcionamiento familiar, la coparentalidad y la relación conyugal. *Acta Colombiana de Psicología*, 22(1).

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/798/79859087005/html/index.html>

ULADECH (2019). *Código de ética para la investigación (versión 002)*. Chimbote, Perú.

Comité Institucional de Ética en Investigación.

Vélez, C., & Betancurth, D. (2016). Funcionalidad familiar y dimensiones afectivas en adolescentes escolarizados. *Investigaciones Andina*, 18(33), 1751–1766.

<https://www.redalyc.org/pdf/2390/239053104010.pdf>

Villavicencio, C., & López, S. (2019). Funcionamiento familiar y estrategias de afrontamiento de madres y padres de preescolares con discapacidad intelectual. *Revista Ciencia Unemi*, 12(31), 140–153.

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5826/582661248014/582661248014.pdf>

ULADECH (2021). *Código de ética para la investigación (versión 004)*. Chimbote, Perú.

Comité Institucional de Ética en Investigación.

Apéndice A. Instrumento de evaluación

1. Instrumento de recolección de datos

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

Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una "X" en el recuadro que considere de acuerdo a cada enunciado.

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

Gracias por su colaboración

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS

El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para un trabajo de investigación en el cual no existen respuestas correctas o incorrectas. Solicito su opinión sincera al respecto.

I. INDICACIONES:

Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una “X” en el recuadro que considere de acuerdo a cada enunciado.

1	2	3	4	5	6	7
Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre

N°	Enunciado	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 colaboración

Apéndice B. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha:

Estimado (a).....

La Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote apoya la práctica de obtener el consentimiento informado de, y proteger a, los sujetos humanos que participen en la investigación.

La siguiente información tiene por objeto ayudarle a decidir si aceptará participar en el presente estudio. Usted está en libertad de retirarse del estudio en cualquier momento.

Para tal efecto se le pedirá que responda a la Nos gustaría que usted participara de esta investigación, pero tal participación es estrictamente voluntaria. Les aseguramos que su nombre no se mencionará en los hallazgos de la investigación. La información sólo se identificará mediante un código numérico.

Si le gustaría tener información adicional acerca del estudio antes o después que finalice, puede ponerse en contacto con cualquiera de nosotros por teléfono o por correo.

Agradecemos su atención y apreciamos su interés y cooperación.

Atentamente,

Bach.....

Usuario

D.N.I

Apéndice C. Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	Actividades	2021				2021				2022				2022			
		2021-01				2021-02				2022-01				2022-02			
		Mes				Mes				Mes				Mes			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	X	X	X													
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación			X													
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X													
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación			X													
5	Mejora del marco teórico y metodológico				X	X											
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de datos						X	X									
7	Elaboración del consentimiento informado (*)								X								
8	Recolección de datos									X							
9	Presentación de resultados										X						
10	Análisis e Interpretación de los resultados											X					
11	Redacción del informe preliminar												X				
12	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación													X			
13	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación														X		
14	Presentación de ponencia en jornadas de investigación															X	
15	Redacción de artículo científico																X

Apéndice D. presupuesto

Presupuesto desembolsable (Estudiante)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
Impresiones	0.30	100	30.00
Fotocopias	0.05	500	25.00
Empastado	30.00	1	30.00
Papel bond A-4 (600 hojas)	0.05	600	30.00
Lapiceros	0.30	30	9.00
Servicios			
Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			224.00
Gastos de viaje			
Pasajes para recolectar información	2.30	10	23.00
Subtotal			
Total de presupuesto desembolsable			247.00
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital – LAD)	30.00	4	120.00
Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University – MOIC).	40.00	4	160.00
Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			
Recurso humano			
Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
Subtotal			252.00
Total de presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			899.00

Apéndice E. Ficha técnica de instrumento de evaluación

Escala de evaluación de cohesión y adaptabilidad familiar (FACES III)

Adaptabilidad Familiar FACES III. Autores: David Olson, Joyce Portener y Joav Lavee (1985). Traducción: en el 2005 Angela Hernandez Cordiva, Universidad Santo Tomas. Colombia. Administración: individual o colectiva. Este instrumento fue diseñado para ser aplicado a los miembros de la familia, pero de manera separada. Sugiere que incluso puedes incorporar a jóvenes de 12 años o más. Duración: 10 minutos. Significación: Tercera versión de la escala FACES que fue diseñada para evaluar dos dimensiones básicas de la familia: Cohesión y adaptabilidad dentro del Modelo Circumplejo de David Olson y colaboradores; clasifica 16 tipos de familia. El instrumento es útil para obtener el funcionamiento real, ideal e indirectamente la satisfacción familiar. Descripción: está compuesta de 20 ítems agrupados en dos dimensiones: Dimensiones: Cohesión y adaptabilidad. Validez y confiabilidad: 0.77 el grupo de estudio estuvo conformado por 2,412 sujetos sin aparentes problemas y de diferentes etapas vitales, quedando de los 50 ítems del instrumento original en 20 ítems. Validez de constructo: Olson y cols. al desarrollar FACES III buscaron reducir la correlación entre cohesión y adaptabilidad, llevarla lo más cerca de cero; del mismo modo reducir la correlación de cohesión y adaptabilidad con deseabilidad social ($r: 0.3$). Así mismo los ítems de las dos áreas están correlacionados con la escala total. A través del coeficiente Alpha de Crombach determina la confiabilidad para cada escala, en cohesión es 0.77, en adaptabilidad 0.62 y en la escala total 0.68. La prueba test retest calculada con el coeficiente de correlación producto-momento de Pearson obtuvo en cohesión 0.83 y adaptabilidad 0.80. Fanie Melamud (1976) adaptó a nuestra realidad el FACES II, obtuvo una validez para familias con adolescentes de 0.82. La confiabilidad test- retest fue de 0.84. Calificación para familias con adolescentes: estas normas son para ser aplicadas cuando se estudia adolescentes con sus padres. Esas familias están en el cuarto (el hijo mayor tiene

12-19 años) o en el quinto estadio (el hijo mayor salió del hogar, pero hay al menos uno de los otros hijos viviendo en la casa), del desarrollo del ciclo familiar. Cohesión: 10-31 Desligada. 32-37 Separada. 38-43 Conectada. 44-50 Amalgamada. Adaptabilidad: 10-19 Rígida. 20-24 Estructurada. 25-29 Flexible. 30-50.

Escala de estrés laboral de la OIT –OMS.

el cuestionario de estrés laboral publicado por la OIT-OMS y sustentado por Ivancevich y Matteson en 1989, el cual mide estresores organizacionales, grupales e individuales. Menciona Laime Huamán (2017) en su tesis “Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la gerencia regional de salud Arequipa 2017” que el cuestionario fue validado con una muestra de 38.072 trabajadores de todos los sectores de producción y su utilidad radica en la capacidad para predecir las fuentes de riesgos psicosociales, la confiabilidad con el coeficiente alpha de Cronbach fue de 0.966, lo cual representa una alta confiabilidad. Para cada reactivo, se solicita siete opciones de respuesta con una escala numérica tipo Likert de nunca a siempre, si la condición planteada es fuente de estrés. Para fines de codificación se graduaron las opciones de respuesta de nunca (1) hasta siempre (7), la aplicación del cuestionario y recolección de la información se llevará a cabo con los docentes del colegio privado Raúl Paredes Espinoza de Ayacucho 2020. Confiabilidad del instrumento: La confiabilidad mide el grado de consistencia interna y precisión en la medida, por ello a mayor precisión es menor error. El coeficiente de ALFA CRONBACH, fue desarrollado por el psicólogo Cronbach en el año de 1951 y mide la consistencia interna del instrumento, demanda de una sola administración del instrumento es un coeficiente de medición y produce valores que oscilan entre cero y uno. Lo que significa que cuanto más cerca se encuentra del valor del alfa a 1 será mayor la confiabilidad del instrumento. Los criterios de confiabilidad de valores son los siguientes: No es confiable -1 a

0. Baja confiabilidad 0.01 a 0.49. Aceptable confiabilidad 0.5 a 0.75. Buena confiabilidad

0.76 a 0.89. Excelente confiabilidad 0.9 a 1. Propiedades psicométricas:

Nº	Áreas	Núm. ítems	Rango de estrés
1	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4 a 28
2	Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4 a 28
3	Territorio organizacional	3, 15, 22	3 a 21
4	Tecnología	4, 14, 25	3 a 21
5	Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4 a 28
6	Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4 a 28
7	Respaldo del grupo	8, 19, 23	3 a 21

Niveles de estrés	puntuación
--------------------------	-------------------

- Bajo	< 90
--------	------

- Intermedio	91 – 153
--------------	----------

- Alto	> 154
--------	-------

Apéndice F. Matriz de consistencia

Tabla 6

Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
¿Cuál es la relación del funcionamiento familiar y estrés laboral en profesores de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021?	<p>Objetivo General: Determinar la relación del funcionamiento familiar y estrés laboral en profesores de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prevalencia de contrastación entre funcionamiento familiar y estrés laboral en profesores de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021. - Identificar los niveles del funcionamiento familiar en profesores de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021. - Identificar los niveles del estrés laboral en profesores de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021. 	<p>Hipótesis nula (Ho): No existe relación entre funcionamiento familiar y estrés laboral en profesores de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021.</p> <p>Hipótesis alterna (Ha): Existe relación entre funcionamiento familiar y estrés laboral en profesores de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021.</p>	<p>Variable 1: Funcionamiento familiar.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Cohesión familiar. -Adaptabilidad familiar. <p>Variable 2: Estrés laboral.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Territorio organizacional -Tecnología -Influencia del líder -Falta de cohesión -Respaldo del grupo -Estructura organizacional -Clima organizacional. 	<p>Tipo Cuantitativo</p> <p>Nivel</p> <ul style="list-style-type: none"> - Correlacional - Transversal <p>Diseño No experimental</p> <p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuesta - Psicometría <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Escala de evaluación de cohesión y adaptabilidad familiar (FACES III) -Escala de estrés laboral de la OIT – OMS. <p>Población: Estuvo conformada por 250 profesores de una Institución Educativa Privada, Ayacucho 2021.</p> <p>Muestra: 119 profesores</p> <p>Estadígrafo para la prueba de hipótesis: Tau_b de Kendall</p>

Evidencias del cuestionario aplicado



EVIDENCIA DE TURNITIN

INFORME DE ORIGINALIDAD

4%

INDICE DE SIMILITUD

4%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.udaff.edu.pe

Fuente de Internet

4%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Apagado