



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE
CHIMBOTE**

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

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

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

AUTORA

PARIONA YARANGA, ROXANA

ORCID: 0000-0002-0341-9670

ASESORA

ALVAREZ SILVA, VERONICA ADELA

ORCID: 0000-0003-2405-0523

CHIMBOTE – PERÚ

2023



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

ACTA N° 0060-121-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **23:25** horas del día **16** de **Enero** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **PSICOLOGÍA**, conformado por:

VELASQUEZ TEMOCHE SUSANA CAROLINA Presidente
VALLE RIOS SERGIO ENRIQUE Miembro
GARCIA GARCIA TERESA DEL PILAR Miembro
Mgtr. ALVAREZ SILVA VERONICA ADELA Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **FUNCIONAMIENTO FAMILIAR Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, AYACUCHO, 2021**

Presentada Por :
(3123181524) **PARIONA YARANGA ROXANA**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **MAYORIA**, la tesis, con el calificativo de **13**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Licenciada en Psicología**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

VELASQUEZ TEMOCHE SUSANA CAROLINA
Presidente

VALLE RIOS SERGIO ENRIQUE
Miembro

GARCIA GARCIA TERESA DEL PILAR
Miembro

Mgtr. ALVAREZ SILVA VERONICA ADELA
Asesor

CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: FUNCIONAMIENTO FAMILIAR Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, AYACUCHO, 2021 Del (de la) estudiante PARIONA YARANGA ROXANA , asesorado por ALVAREZ SILVA VERONICA ADELA se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 0% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 18 de Marzo del 2024



A handwritten signature in black ink, appearing to read "Roxana Torres Guzman", is written over a light grey horizontal line.

Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a Dios, quien nos llena de bendición y guía mis pasos y darme fortaleza para seguir luchando por mis sueños.

De manera especial a la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote por permitirme seguir formándome como profesional de la salud y brindar una enseñanza adecuada en estos últimos años.

Dedicatoria

A mis padres por inculcarme valores y principios éticos por siempre guiarme, aconsejarme y ser un ejemplo de igual manera a mis hermanos quienes siempre estuvieron apoyándome.

Dedico de manera especial a la familia que hoy tengo junto a mi esposo, por estar a mi lado quien no dudo en mi capacidad para poder lograr mi objetivo a pesar de las dificultades, así mismo a mi pequeña hija quien es el motor y motivo para seguir adelante.

De manera especial a un gran amigo y padre por brindarme su apoyo y consejo, por confiar en mí, “Lo que un día te prometí lo estoy logrando a pesar de que muchos no confiaran, me siento muy contenta” lo logre.

Índice general

Agradecimiento	IV
Dedicatoria.....	V
Índice general	VI
Lista de tablas	VIII
Lista de figuras	IX
Resumen	X
Abstract.....	XI
I. Planteamiento del problema	12
II. Marco teórico	15
2.1. Antecedentes.....	15
2.2. Bases teóricas	17
2.2.1. Familia	17
2.2.2. Funcionamiento familiar	18
2.2.3. Estrés	20
2.2.4. Estrés laboral	21
2.2.5. Enfoques teóricos	24
2.3. Hipótesis	28
III. Metodología.....	29
3.1. Nivel, Tipo y diseño de investigación	29
3.2. Población y muestra	29
3.3. Variables. Definición y operacionalización.....	30

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información	30
3.5. Método de análisis de datos.....	31
3.6. Aspectos éticos	31
IV. Resultados	32
V. Discusión	36
VI. Conclusiones	38
VII. Recomendación.....	39
Referencias bibliográficas	40
Anexo 1. Matriz de consistencia	46
Anexo 02. Instrumento de recolección de información.....	47
Anexo 03. Validez y confiabilidad del instrumento	50
Anexo 04; Formato de Consentimiento Informado.....	53
Anexo 06 Evidencia de ejecución (declaración jurada)	55

Lista de tablas

Tabla 1 <i>Matriz de Definición y operacionalización de variables</i>	30
Tabla 2 <i>funcionamiento familiar en docentes de una institucion educativa, Ayacucho,2021.</i>	32
Tabla 3 <i>estrés laboral en docentes de una institución educativa, Ayacucho, 20213</i>	32
Tabla 4 <i>Funcionamineto familiar y estrés laboral en docentes de una institución educativa, Ayacucho, 2021 (valores dicotomizados)</i>	34
Tabla 5 <i>El ritual de la significancia estadística</i>	35
Tabla 6 <i>Matriz de consistencia</i>	46

Lista de figuras

Figura 2 *Gráfico de puntos del análisis de correspondencia simple de funcionamiento familiar y estrés laboral en docentes de una institución educativa, Ayacucho, 2021..... 33*

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre funcionamiento familiar y estrés laboral en docentes de una Institución Educativa, Ayacucho, 2021. El tipo de investigación fue observacional porque no existe la intervención de la variable. El nivel fue correlación, diseño no experimental y de corte transversal ya que se realizó en una sola medición y a la misma población. La muestra estuvo conformada por docentes de la institución educativa que cumplieron con la elegibilidad. La técnica usada para evaluar la variable de caracterización es la encuesta que consiste en recoger los datos a través de interrogantes que tiene como finalidad obtener medidas sobre una definición de una problemática estudiada. Sin embargo, para la evaluación de la variable de supervisión se utilizó la técnica psicométrica. Los instrumentos usados fue la Escala de Cohesión y adaptabilidad (FACES III) de David Olson, Joyce Portener y Joav Lavee (1985) y el Inventario de Estrés laboral de la OIT-OMS. Para obtener el análisis y el procesamiento de los datos se realizó a través de Microsoft Excel y SPSS 22, donde a través del uso de chi cuadrado indican que existe relación entre el funcionamiento familiar y estrés laboral con un valor ($p= 0,041$). Concluyendo que existe relación entre las variables estudiadas, esto se debe, que mientras exista buen funcionamiento familiar el nivel de estrés disminuye.

Palabras claves: Funcionamiento familiar, estrés laboral, docente

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between family functioning and work stress in teachers of an Educational Institution, Ayacucho, 2021. The type of research was observational because there is no intervention of the cut-off variable. The level was correlation, non-experimental design, cross-sectional variable since it was carried out in a single measurement and to the same population. The sample was made up of teachers from the Educational Institution who met the eligibility. The technique used to evaluate the characterization variable is the survey, which consists of collecting data through questions whose purpose is to obtain measurements on a definition of a studied problem, and the psychometric technique. The instruments used were the cohesion and adaptability scale (FACES III) by David Olson, Joyce Portner and Jooy Lavee (1985) and the ILO-WHO Work Stress Inventory. To obtain the analysis and processing of the data, it was carried out through Microsoft Excel and SPSS 22, where through the use of chi square, they indicate that there is a relationship between family functioning and work stress with a value ($p=0.041$). Concluding that there is a relationship between the variables studied, this is due to the fact that as long as there is good family functioning, the level of stress is decreases.

Keyword: Family functioning, work stress, teacher

I. Planteamiento del problema

Olson define que el funcionamiento familiar es la interacción de vínculos afectivos entre los integrantes de la familia que es considerado como cohesión; ya que es capaz de cambiar la organización de la familia a fin de superar las dificultades familiares lo que es conocido como adaptabilidad. Se considera que el funcionamiento familiar equilibrado es aquella que facilita a que la familia cumpla exitosamente con el objetivo y función que son establecidas y que, si se desequilibra en el sistema familiar se muestra la disfuncionalidad que puede disminuir la funcionalidad. (Aguilar, 2017)

La Organización Mundial de la Salud (OMS) menciona, en el año 2021 la causa más importante que interrumpe la laboral es el estrés. En la actualidad muchos estudios realizados en el ámbito laboral indican que el estrés es común entre los trabajadores. Así mismo menciona, que el estrés no necesariamente es lo que le pueda suceder a la persona sino la manera en cómo actúa ante ella. La COVID- 19 ha avanzado considerablemente causando gran preocupación en toda la familia quienes permanecen en casa generando ansiedad, estrés, entre otras enfermedades y la crisis económica al perder el trabajo y no poder mantener el hogar, algunos de los integrantes de la familia presentaron riesgos de complicaciones que fueron mostrando poca capacidad para lograr una mejoría. Estos fueron alguno de los problemas que ha causado un daño en la salud emocional y la funcionalidad familiar.

Ministerio de Salud (Minsa, 2021) indica, más de la mitad de la población de Lima tiene un alto estrés moderado a severo, a causa de la covid- 19 así como problemas de salud, económicos y familiares que contrajo por la pandemia. Los resultados fueron publicados por el Instituto Nacional de Salud Mental (INSM). El director de la institución Dr. Humberto Castilla, indico que los resultados obtenidos en el país son realmente preocupantes “La enfermedad de la salud mental como resultado de la pandemia es preocupante y, a la vez, una oportunidad para promover el desarrollo y mejorar las condiciones de vida de la población para afrontar el covid-19, lo que sería un desafío para el Gobierno actual”. Así mismo el director de la Oficina Ejecutiva de Apoyo a la Investigación y Especialista del INSM menciona que al tener un familiar enfermo que vive en el hogar y falleció a causa de la covid-19, experimentan sentimientos negativos, como tensión, angustia y tristeza, afectando la salud mental.

El departamento de Ayacucho no es ajeno a esta situación, en distintas instituciones el docente es presionado por las diferentes estrategias que propone la MINEDU durante la

pandemia generando estrés en la persona y consigo afectando a la familia. La Institución Educativa se caracteriza por una educación de alta calidad por medio de un aprendizaje seguro, donde el estudiante adquiere desarrollo espiritual, física, social, intelectual moral y emocional. Sin embargo, la pandemia a afectado al docente y consigo el buen funcionamiento familiar. El docente debe gozar de una buena salud mental, pero con la disposición del gobierno a causa de la covid19, la educación se ha visto afectado, disponiendo nuevas modalidades para la enseñanza en los estudiantes, forzando a dictar las clases de manera virtual. En este sentido el docente se ve afectado demostrando una deficiencia dentro de su entorno familiar y laboral ya que al estar horas en la computadora con las clases virtuales afectan la falta de colaboración en el hogar, compartir con la pareja e hijos, generando síntomas fisiológicos, psicológicos, conductuales y la falta de habilidades que pueda enfrentar el estrés, afectando su desarrollo como ser humano, su entorno personal, laboral y el buen funcionamiento familiar.

Por todo lo mencionado surge la siguiente interrogante ¿Existe relación entre funcionamiento familiar y estrés laboral en docentes de una institución educativa, Ayacucho, 2021? Para responder nos planteamos, como objetivo general determinar la relación entre funcionamiento familiar y estrés laboral en los docentes de una institución educativa, Ayacucho, 2021. Y de manera específica.

Describir nivel de funcionamiento familiar en docentes de una Institución Educativa, Ayacucho, 2021.

Describir nivel de estrés laboral en docentes de una Institución Educativa, Ayacucho, 2021.

Dicotomizar la relación entre funcionamiento familiar en docentes de una Institución Educativa, Ayacucho, 2021.

Esta investigación se justifica desde el enfoque teórico, apoyándose en fundamentos a través de fases y modelos sobre el funcionamiento familiar y estrés laboral, considerando fuentes fiables con autorías, lo cual permitirá conocimiento con soporte que prevalezca principalmente para aquellos interesados en las ciencias de la salud, en términos particulares a la psicología; también con bases conceptuales a través de las variables.

Por otro lado, tratando sobre el beneficio social, respaldado con los resultados que se han logrado evidenciar, darán un soporte cuantitativo para llevar a un plano de análisis y evaluación que permitirá tomar decisiones con el fin de contrarrestar problemáticas detectadas del funcionamiento familiar, asimismo, prevenir hechos que puedan producir

basándose en el estrés laboral que se dan en nuestro contexto y principalmente en la Institución Educativa de la presente investigación.

Aunque la investigación no tiene carácter práctico se podría usar la información para la realización de talleres o investigaciones que están orientadas a fortalecer la satisfacción de la población estudiada.

II. Marco teórico

2.1. Antecedentes

Arana y Lara (2021) mencionan en su estudio Estrés laboral y funcionamiento familiar en docentes de Lima Norte, cuyo objetivo es; Examinar la relación entre el estrés laboral y funcionamiento familiar en docentes de Lima norte. La metodología de estudio es no experimental, de corte transversal con diseño correlacional simple, la muestra estuvo compuesta por 249 docentes. El instrumento que se utilizó para recolectar el estudio es la Escala de estrés laboral- OIT y la escala de cohesión y flexibilidad (FACES- III). Teniendo como resulta en la variable de estrés laboral, el 92% nivel bajo, 3.2% presenta nivel de promedio bajo, 4% nivel de promedio alto y el 8% nivel bajo, en la variable funcionamiento familiar el 33,3% presenta nivel de rango medio y el 66,7% presenta nivel de desbalanceado. Finalmente concluyen que existe relación entre el estrés laboral y funcionamiento familiar.

Mauricio (2021) indica en su investigación Funcionamiento familiar y estrés laboral en trabajadores de la Municipalidad de san Miguel- Ayacucho 2021, que tiene como objetivo es determinar la relación entre Funcionamiento familiar y estrés laboral en trabajadores de la Municipalidad de San Miguel- Ayacucho 2021. La metodología que tiene el estudio es de tipo observacional, prospectivo, analítico, de nivel relacional y diseño epidemiológico, muestreo no probabilístico. Cuya población trabajada es de 59. Para recolectar los datos utilizó el instrumento de Cohesión y adaptabilidad de Olson y la escala de Estrés laboral OIT-OMS. Para el resultado principal utilizó el análisis estadístico de Chi Cuadrado con un P- valor $\leq .420$. Con respecto al análisis descriptivo que obtuvo el 61% en funcionamiento familiar de rango medio y el nivel de estrés bajo con 98.3%. Concluyendo de esta manera que no existe relación entre funcionamiento familiar y estrés laboral.

Cárdenas (2021) menciona en su investigación Estrés laboral y desempeño docente durante las clases virtuales en educadores de la I.E. Mariscal Cáceres- Ayacucho,2021 cuyo objetivo es determinar la relación entre estrés laboral y desempeño docente durante las clases virtuales en educadores de la I.E. Mariscal Cáceres, Ayacucho 2021. La metodología de estudio es de tipo básica, diseño no experimental correlacional y de corte transversal. Además, la población y muestra empleada fue de 60 docentes de la institución. El instrumento que fue utilizada para la prueba de estudio es Maslach Burnout Inventory (MBI) El resultado de la investigación en estrés laboral predominante es el nivel medio con

73.30% y en alto el 26.70% mientras que en el nivel bajo no evidencia. Concluyendo de esta manera que no existe relación significativa entre sus dos variables aceptando la hipótesis nula.

Cárdenas (2021) indica en su investigación Estrés laboral y su influencia en las relaciones familiares en los funcionarios de la empresa Mapa-A tiene como objetivo principal: Identificar el estrés laboral y su influencia en las relaciones familiares en los funcionarios de la empresa EMAPA-A. La metodología de la investigación es de tipo cuantitativo, diseño descriptivo, teniendo como muestra un total de 465. El instrumento que se utilizó para recolectar los datos es el “Cuestionario sobre estrés laboral de la OIT-OMS” y “Cuestionario de funcionamiento familiar (FF-SIL)”. Como resultado el nivel de estrés se muestra que el 77,2% tiene bajo nivel, el 17,6% indica nivel de estrés intermedio y el 4,4% nivel de estrés alto” concluyendo que no existe relación.

Navarro (2020) Funcionamiento familiar y Estrés Laboral en Docentes de la Institución Educativa Pública Mariscal Agustín Gamarra del Distrito de Samurgar- La Mar- Ayacucho, 2020, la finalidad de la investigación realizada es Identificar la relación entre en funcionamiento familiar y estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Pública Mariscal Agustín Gamarra del Distrito de Samugari- La Mar- Ayacucho 2020. Menciona que la metodología aplicada es de tipo observacional- prospectivo de tipo transversal, el nivel del diseño es epidemiológico. Para lo cual la población trabajada es de 30 docentes de dicha Institución. Así mismo para la recolección de la información se trabajó con dos instrumentos. El instrumento de la escala de cohesión y adaptabilidad (FASES III) de Olson, Joyce Porter, Yoav Lavee (1981) y que fue adaptada por Sigüenza (2015) con validez de $r=03$ y la confiabilidad $r=68$, y el segundo instrumento es en estrés laboral de Maslach (MBI) que fue adaptado por Cortes (2015). En los resultados se muestra que el 50% presenta el tipo de funcionamiento familiar de rango medio, seguida del 76,6% muestra una adaptabilidad familiar caótica, el 36,6% cohesión conectada y el 53,3% tiene una prevalencia de estrés laboral medio. Concluyendo así que no hay relación entre la variable de funcionamiento familiar y estrés laboral en docentes aceptando la nulidad.

Cuba (2019) menciona en su investigación Relación entre Estrés Laboral en docentes de la educación secundaria del Distrito de Mazamari- Satipo, cuyo el objetivo es; Establecer diferencia significativa de estrés laboral en los docentes de las instituciones públicas en el nivel secundario del distrito de Mazamari- Satipo. La metodología estudiada

es de enfoque cuantitativo, el nivel es descriptivo, de tipo transversal. La población tomada es de 100 docentes que trabajan en los diferentes colegios del distrito de Mazamari- Satipo que fue seleccionada de forma intencional y no probabilístico. El instrumento que se utilizó para esta investigación es el instrumento de evaluación de escala de Maslach. Cuyo resultado analizado según el estrés laboral en los docentes en mayor es aquellos que laboral en la zona rural con el 36,36% tiene un nivel alto, el 63.64% nivel medio. Con respecto a la zona urbana tiene el 5.36% nivel alto, el 87.5% nivel medio y el 7.14% nivel bajo; siendo de esta manera la única explicación del estrés laboral en las instituciones educativas en el distrito. Finalmente concluye que no se encuentra diferencia significativa en el estrés laboral en cuanto al estado civil, económico, género, así como en el año de servicio, solo se encuentra gran diferencia en la zona de procedencia.

Cabrera (2019) cuyo estudio Clima institucional y estrés laboral en docentes de la I.E. Joaquín Capelo- Chanchamayo- 2018. El objetivo del estudio es; Determinar la relación que existe entre el clima institucional y estrés laboral en docentes de la I.E.E. “Joaquín Capelo”- Chanchamayo 2018. La metodología de estudio fue descriptiva correlacional, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, la muestra es de 77 docentes. El instrumento que se aplicó en la investigación es un cuestionario de clima y el cuestionario de desempeño docente. El resultado de los resultados en clima institucional presenta el 62,3% nivel deficiente, el 23,4% nivel regular y el 14,3% nivel bueno, mientras que en el estrés laboral presenta el 6,5% nivel bajo, el nivel bajo, el 33,8% nivel medio y el 59,7% nivel alto. Concluye que existe relación entre clima institucional y estrés laboral aceptando la hipótesis alterna.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Familia

2.2.1.1. Definición. La familia viene a ser la unión de personas que comparten un propósito importante, donde muestran sentimientos, compromisos personales con cada miembro de la familia. Así mismo dependerá del enfoque y del contexto en que se estudie, ya sea en lo social, psicológico, antropológico, entre otros. Además, para poder analizar en lo Social, la familia debe ser la forma básica de una organización sobre la cual es estructurada dentro de una sociedad ya que la familia será entendida como un soporte en la dinámica social. Sin embargo, para la Antropología, la familia es un hecho social ya que la estructura social es el microcosmo, donde la función básica es la cooperación económica, socialización, educación, entre otros. Mientras que para el análisis Jurídico es un conjunto

de individuos que tienen un vínculo de derechos interdependientes y alternas que surgen de la unión sexual y procreación, mientras que, para la Psicología, la familia es la célula básica del desarrollo y que son experiencias unidas por razones biológicas, psicológicas y socioeconómica. Por último, está la Economista para ello la familia es el significado primordial para la producción y generación del patrimonio de la sociedad. Desde esta perspectiva el autor busca comprender a la familia desde un enfoque Social, biológico, psicológico y economista. (Condori, 2002)

La Organización Mundial de la Salud menciona que la familia está formada por miembros de la familia, donde tiene interés en el rol y función que son compartidos los valores y las enseñanzas; así mismo son unidas por lazos afectuosos. La familia como miembro en algunos casos comparten un cierto nivel de consanguinidad, además la adopción y/o el matrimonio accede a que tengan esta denominación de familia. Así mismo la familia es una organización funcional, donde es denominado funcional si los integrantes de la familia afrontan y prevalecen las diferentes etapas del ciclo vital. Por tanto, la OMS entiende a la familia como valores y como una organización.

2.2.1.2. Tipos de familia. Según Mendoza (citado por Pezúa, 2017) menciona que los tipos de familia que son cercanas a nuestra actualidad son:

Familia nuclear. Es referente a la cohesión básica familiar compuesto por padres e hijos.

Familia extensa. Define el tipo de familia que son asociadas consanguíneamente donde incluyen a los padres, hijos, abuelos, tíos, etc.

Familia de madre soltera. Se refiere a la familia que solo conforma por la madre y los hijos, en esta familia la madre es la que toma la responsabilidad con sus hijos brindando educación y alimentación.

Familia con padres separados. Son aquellas que están alejados por diferentes causas. Pero tienen responsabilidad como padres con los hijos.

2.2.2. Funcionamiento familiar

2.2.2.1. Definición. El funcionamiento familiar incluye la adaptación entre los miembros de los integrantes de la familia, la capacidad de resolver los problemas que generan los resultados de las demandas del cuidado. Tanto en los problemas físicos, psicológicos y sociales que generan cambios en la dinámica familiar con impactos en las relaciones afectivas, teniendo como resultado las alteraciones del funcionamiento familiar. Además, la funcionalidad de la familia tiene gran interés en el campo de la salud, así

mismo es un conjunto de relaciones interpersonales que se generan en el interior de cada familia, anteriormente se daba atención a las deficiencias, la carencia y las disfuncionalidades, en la actualidad, se ha incrementado el esfuerzo por reconocer a la familia, sus fortalezas y sus potencialidades, ya que como grupo deben enfrentar a las dificultades que puedan surgir y que puedan brindar a los integrantes de la misma. Por ello la familia funcional es caracterizada por recibir apoyo, comprensión y ánimo entre los miembros, ya que les permite avanzar a través de los estudios normales de crecimiento y avance, reflejándose en los miembros de la familia la reproducción de ciertos modelos de funcionalidad que perciben una gran variedad de factores. (Duran, 2020)

Gonzales (2001) menciona que es común, que la familia sea considerada funcionales, ya que presentan características como la comunicación clara y directa, habilidades para resolver los problemas, cohesión y solidaridad entre los miembros de la familia. Minuchin menciona que la familia es un grupo natural que obtiene modelos de interacción con el tiempo y que es consciente de la conversación y la evolución. También menciona que la familia es el marco que contiene a los integrantes que crecen dentro de ellas, es un sistema abierto que cada integrante del grupo está relacionado y por tanto la conducta de cada una de ellas influye en los demás. Es por ello por lo que es considerado como conjunto de elementos constituidos y fusionados entre ellos, a través de reglas conductuales y funciones dinámicas, de tal manera que el sistema familiar diferencia y trabaja mediante subsistemas que representa el individuo, como los hijos, esposos que vienen a ser un sistema.

Según Viveros y Vergara (como se citó en Navarro, 2020, p.18) refiere que “la dinámica de la familia es la interacción entre los integrantes de la familia con el contexto social. Además, la dinámica familiar adecuada nos facilita al desarrollo de la capacidad de enfrentar los problemas con la interacción y la unión familiar, analizar el mecanismo de defensa, la toma de decisión y las construcciones de afronte a fin de diferencial que presenta en la vida cotidiana”.

2.2.2.2. Nivel de funcionamiento familiar. Olson (como se citó en Aguilar., 2017, p.21) menciona tres niveles.

- **Nivel balanceado:** Dentro de este nivel la familia se encuentra centrada en ambas dimensiones al medio del círculo como: la familia flexiblemente separada y conectada, estructuralmente separada y conectada. Les permite estar conectadas a

algún integrante de la familia que elijan o estar solos ya que su función es dinámica y pueden cambiar. Por tanto, este tipo de familia es la más apropiada.

- **Nivel rango medio:** En esta categoría la familia se considera extrema que va en una sola dimensión como es la familia flexiblemente dispersa, flexiblemente aglutinada, caótica separada, caóticamente conectada, estructuralmente dispersa, estructuralmente aglutinada, rígidamente separada y rígidamente conecta. Asimismo, la funcionalidad de esta familia muestra dificultad en una sola dimensión, lo que indicaría la causa sería el estrés que presenta en su momento.
- **Nivel extremo:** En estos ultimo nivel se encuentran las familias extremas que están en ambas dimensiones como la familia caóticamente dispersa, caóticamente aglutinada rígidamente dispersa, rígidamente aglutinada.

2.2.3. Estrés

2.2.3.1. Definición. El estrés es una respuesta que presenta el organismo ante una situación específica. Estas respuestas son estudiadas por el endocrinólogo canadiense Hans y Seye quienes observaban estos síntomas generales entre ellos como agotamiento, fatiga, pérdida de apetito y fiebre, como también de síntomas que son propios de su enfermedad de pacientes. Considerando de esta manera que el estrés tiene una respuesta funcional que son de carácter hormonal ya que dan lugar a las actividades del eje hipotálamo-corticosuprarrenal. Desde este punto de vista podríamos decir que los autores quisieron demostrar los síntomas que generalmente provoca el estrés y por ello estudiaron al cuerpo humano. (Caldera y Pulido, 2007)

2.2.3.2. Tipos de estrés. Existen diferentes tipos de estrés que son difíciles y confusos, mencionaremos tres tipos de estrés que son muy importantes: agudo, episódico y crónico. (Lyle y Miller, 2020)

- **Estrés agudo.** Son frecuentes y se da por las presiones recientes y las exigencias que se anticipan en un futuro muy cercano, este tipo puede ser emocionante cuando es en menor cantidad, sin embargo, se vuelve muy peligroso si siente con mayor intensidad.
- **Estrés agudo episódico.** Las personas con estrés continuo pueden generar este tipo, ya que son personal desordenadas, tienen responsabilidad, y son organizados. Por ende, les exige llegar a un estrés agudo episódico, las personas con este tipo de estrés suelen presentar agitaciones, mal carácter, ansiosos, dolor de cabeza, migraña,

dolores en el pecho y casi siempre se ponen nerviosas.

- **Estrés crónico.** Este tipo de estrés es muy agotador que puede acabar destruyendo el cuerpo, la mente, la vida de la persona. El estrés crónico se da cuando la persona no encuentra ninguna salida a las exigencias y presiones que existe en el ser humano.

2.2.4. Estrés laboral

2.2.4.1. Definición. El estrés laboral afecta la vida personal y el bienestar de la familia al punto de colapsar. Una conferencia realizada sobre el trabajo estrés y salud por la Institución Nacional de Seguridad y Salud Laboral en Estados Unidos, menciona los lugares de trabajo que protegen a la familia y sobre todo a sus trabajadores. “Los resultados de la encuesta varían, pero se puede hallar un gran número de individuos que reportan que el trabajo es la mayor fuente de estrés en sus vidas, al mismo tiempo todos tenemos vida fuera del trabajo. También debemos seguir comprendiendo cómo que es algo con quienes muchas personas pueden identificarse”, comentó Michael Ford, profesor de psicología en la Universidad Estatal Nueva York. La OMS y la OIT identifican la principal causa del estrés laboral y coinciden con los diferentes factores que disponen una mala organización en el trabajo. Ambos plantean medidas que puedan ser introducidas sobre el estrés laboral y otras enfermedades para la evaluación y el control de riesgos químicos, biológicos y físicos por parte de los empleados a fin de contribuir al bienestar de los trabajadores. Además, están las estrategias personales las que pueden ayudar a vivir sin estresarnos por el trabajo. Así mismo menciona que el estrés laboral es una enfermedad peligrosa para la economía de la organización que afectan la producción, la salud física y mental del trabajador. Además, la OMS puntualiza que estos elementos estresantes del trabajo son aquellas interacciones entre la labor, el ambiente, la satisfacción en el trabajo y las capacidades del trabajador, su cultura, sus necesidades y la ambiente persona fuera del trabajo, todo esto a través de las percepciones y las experiencias que pueden influir en la salud y en el rendimiento en el trabajo. Navarro (2020)

Ruiz y Vega (2016) El estrés laboral impacta en el desempeño y rendimiento del trabajador, afectando la capacidad para continuar con sus labores cometiendo errores cada vez más frecuentes, lentitud en el cumplimiento de sus funciones. Por lo mencionado, debemos considerar la importancia de la salud mental, es importante tratar el tema de estrés en los docentes y así tener buen funcionamiento familiar.

Selye menciona que “el estrés laboral es un conjunto de reacciones fisiológicas, no específicas del organismo”. Así mismo Cooper, Sloan y Williams mencionan que el estrés laboral es una fuerza que maneja el factor psicológico que va más allá de los límites de estabilidad y que produce tensión en la persona. (Patlán Pérez, 2019)

El estrés laboral impacta en el desempeño y rendimiento del trabajador, afectando la capacidad para continuar con sus labores cometiendo errores cada vez más frecuentes, lentitud en el cumplimiento de sus funciones. Por lo mencionado, debemos considerar la importancia de la salud mental, es importante tratar el tema de estrés en los docentes y así tener buen funcionamiento familiar. (Ruiz y Vega, 2016)

El estrés laboral en la actualidad tiene un mayor índice de aumento a nivel mundial ya que se menciona en el ámbito laboral, esto debido al aumento de presión que causa la saturación física y/o mental del trabajador a nivel laboral y personal. Los síntomas más usuales son: Irritabilidad, depresión que por lo general son acompañados del agotamiento físico que son asociados a la reducción de la productividad y de la calidad de vida, que padecen esta enfermedad y este sería el motivo de la baja función laboral. Así mismo el estrés laboral puede estar asociado a varios factores, como es el caso de la carga excesiva de trabajo, un alto nivel de responsabilidad, las relaciones sociales que son insatisfactorias internas en el trabajo, que podrían ser las causas principales, así como también la mala planificación del trabajo. Por lo que es importante identificar a tiempo el contexto ya se ha mediante monitoreos factoriales de riesgo psicosocial anualmente a fin de intervenir en programas que ayuden a mejorar el estrés laboral para no tener consecuencias adversas tanto para el personal y la empresa. (Mantero, 2018)

2.2.4.2. Enfoque conceptual. Diversos autores han planteado distintos enfoques sobre el estrés, existen principalmente tres enfoques.

Enfoque fisiológico. Este enfoque nace a partir de las relaciones fisiológicas del cuerpo ante escenarios estresantes. Uno de los pioneros en la investigación fue el médico Hans Selye, definiendo como “un conjunto de respuestas somáticas y conductuales inespecífica, frente a una agresión que son procedentes del ambiente involucrando una demanda psicofísica que aumenta un riesgo para el organismo y su conjunto”. Se caracteriza por una serie de respuestas orgánicas y funcionales del cuerpo ante un estímulo y situaciones que perjudique el ambiente. (Livovich y Schufer, 2002, p.12)

Enfoque psicológico. Este enfoque toma como valoración subjetiva del individuo ante diferentes situaciones, por lo que al estrés se le puede definir como un estado cognitivo, se fundamenta en la percepción que tiene la persona para adecuar al medio ambiente. (Del Hoyo, 2004)

Enfoque integral: estrés laboral. Se define como “un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y comportamiento, se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuencia sensación de no poder afrontarlos”. (Moreno y Báez, 2010, p.22)

2.2.4.3 nivel de estrés laboral. El organismo está sometido a los estímulos y que puede generar respuestas, las cuales agrupan en cuatro niveles de estrés. (Laime, 2018)

Estrés disminuido. Dentro de este nivel se encuentran muy escasos, lo que indica que no hay motivación para luchar, es un exceso desmotivado ante la vida.

Estrés necesario. En este nivel la persona tiene una disposición exacta de estrés, ya que una vez activado el sistema nervioso y muscular no causa ningún daño en las funciones importantes.

Exceso de estrés. En este nivel el individuo siente que nunca le alcanza el tiempo, no puede relajarse ni disfrutar de un descanso ya que posee sentimientos de culpa.

Estrés negativo o diestres. Cuando llega a este punto la persona pierde una parte significativa de control, ya que resulta estar física y emocionalmente enferma.

2.2.4.4. Clases de estrés laboral. El estrés laboral es definido como un conjunto de estímulos que se halla presente en el trabajo y que con frecuencia causa tensión y resultados negativos en el individuo. Piero (2000) menciona en su obra “Desencadenantes del estrés laboral”, la clasificación del estrés laboral. (Rupay, 2018)

- Exigencias del mismo trabajo: son estresores que localizan su propia actividad laboral que genera fuentes de estrés como es la sobrecarga del trabajo, en turno en el trabajo, las exposiciones a riesgo, entre otros.
- Las características de las tareas que hay que realizar o los contenidos del trabajo: se menciona la oportunidad de control de tareas, así mismo el uso de destrezas que permitan la realización de actividades, la identidad de la tarea y la complicación del propio trabajo.
- El desempeño de roles: que define como un “conjunto de expectativas y exigencias sobre los comportamientos que se esperan del trabajador que ocupa”. Además, son conocidos como estresantes, el problema y la sobrecarga de rol.

- Relaciones interpersonales y grupales: definida por los superiores, compañeros, subordinados, clientes, etc.
- Estresores relacionados al desarrollo de la carrera: son estresores que están relacionados con la inseguridad laboral, situación con distintas etapas del desarrollo, otras disfunciones de rol.

2.2.4.5. Causas de estrés laboral. La mala organización entre los empleados, así como el puesto de trabajo, la manera del manejo provoca estrés laboral. Por tanto, las demandas y las presiones excesivas se deben a la incorrecta manera de trabajo. (Navarro, 2020)

2.2.5. Enfoques teóricos

2.2.5.1. Teoría de funcionamiento familiar

Teoría del modelo circunflejo. Fue propuesta por David Olson, Russel y Sprenkle (1979), define a la familia como interacción de vínculos afectivos entre los integrantes (cohesión) que además puede ser capaz de realizar cambios en su estructura a fin de superar dificultades que son evolutivas para la familia (adaptabilidad). Así mismo, esta teoría contempla escenarios que atraviesa la familia durante la vida y los cambios que son realizados en su estructura para obtener una adaptabilidad y una cohesión. Además, menciona que el funcionamiento familiar balanceado es aquel que facilita a que la familia cumpla exitosamente sus objetivos y funciones que son asignados. (Ferrer et al., 2013, p. 52)

Dimensión de funcionamiento familiar. Olson (como se citó en Ferrer et al., 2013, p. 52) existen dos dimensiones.

- **Dimensión de cohesión.** Se define como “el vínculo emocional que cada integrante de la familia tiene uno con los otros y el grado de independencia personal que experimenta”. Además, evalúa el grado por el cual los integrantes son conectados o separados del resto de la familia. Por tanto, esta dimensión está definida por el vínculo emocional, independencia, límites, tiempo y espacio en cada uno de los miembros de la familia.

Por ello, la cohesión hace una diferencia de cuatro niveles por lo que se diferencia las clases de familia.

- **Familia desligada y separada:** Definida por tener mayor independencia y los integrantes demuestran baja estima u deberes por su familia.
- **Familia unidas y aglutinadas:** Representada por mayor filiación entre los integrantes, ser unida psicológica y emocionalmente, poniendo la lealtad y consentimiento que impide cierta autonomía.

Dimensión de adaptabilidad familiar. Está definida por “como la habilidad de un sistema familiar para cambiar su estructura y poder cambiar su estructura de poder, las relaciones y las reglas de las relaciones, en respuesta al estrés situacional y propia del desarrollo”. En conclusión, la estructura familiar puede verse afectado en un cambio, además de la desintegración de una familia nuclear, no podría lograr la adaptabilidad del padre o la madre. Por lo que existen cambios de reglas que los hijos muchas veces no están acostumbrados a cumplirlas y lograr la estabilidad que trata de adaptarse.

La adaptabilidad dependerá de su capacidad de un grupo familiar, de tal modo que crea un equilibrio flexible en situaciones que son modificados. Se evalúa los siguientes indicadores; autoridad, estilos de acuerdo, posible intercambio y modificación de papeles y normal de relaciones. Así mismo se diferencias cuatro niveles de tipo familiar como, rígida, estructurada, flexible y caótica.

Además, la adaptabilidad está compuestas por dieciséis tipos de familia que son propuestas por el modelo circunflejo:

- Cuatro poseen puntuaciones en nivel medio que son manifestados por niveles moderados en las dimensiones, contando con las funcionales en el crecimiento individual y familiar.
- Cuatro tiene calificaciones extremas en ambas dimensiones y perciben mayor disfuncionalidad para la comodidad en los integrantes de la familia.
- Ocho clases de familia que están ubicadas en un rango medio, porque tienen calificaciones extremas en una dimensión, que son establecidas como la menos común que las equilibradas y familiar extremas.

Teoría estructural del funcionamiento familiar. Es el mecanismo social, estimado como una organización social primaria que esta caracterizado por vínculos y por las relaciones afectivas que se dan por medio interno, coincidiendo de esta manera un

subsistema de la organización social. El modelo estructural, precisa como “el conjunto invisible de demandas funcionales que organizan los modos en que interactúan los integrantes de una familia”, estos modelos indican a cada integrante de la familia a que establezcan como, cuando y con quien pueden relacionarse, adaptando la conducta en los integrantes. La estructura familiar debe ser respectivamente fija y sólido para apoyar a la familia en sus labores, proteger del exterior que pueda dar sentido de pertenencia a cada integrante, al mismo tiempo aceptar un grado de flexibilidad para acomodar distintas situaciones de la vida y etapas del desarrollo familiar. (Gonzales, 2006)

Teoría sistémica familiar de Minuchin. Esta teoría se diferencia en subsistemas, que así desempeña su función, los subsistemas no son absolutas, ya que se sobreponen e ingresan en funcionamiento según sus roles, funciones y tareas específicas que hay en la familia. Así mismo los principales subsistemas que forman la familia son el subsistema conyugal, parental y fraterno. Sin embargo, existe otro tipo de subsistema que son según roles, sexo, edad, entre otros.

Teoría de Chen y Kaplan. Esta teoría hace mención que, los padres son modelo y reforzamiento hacia los hijos. Durante el desarrollo las conductas son aprendidas y los padres son los encargados de transmitir las de generación a generación, plantearon cuatro componentes a fin de tener una apropiada interacción familiar que son: estado psicológico, las relaciones interpersonales, la participación social y el modelamiento del papel específico. (Mendoza y Chávez, 2020)

2.2.5.2. Teoría de estrés laboral

Teoría de Siegrist- 1993. Esta teoría define al estrés como el resultado de desajuste de percepción que presenta el trabajador cuando las recompensas no son iguales que el esfuerzo, dedicación y esmero en cuanto al cumplimiento de labores, y responsabilidad. Además, esta teoría se basa en la hipótesis de esfuerzo y no va acompañado de recompensas que son importantes para la persona y está relacionado con el incremento de riesgo a sufrir enfermedades cardiovasculares. Luceño y Martín (citado por Noroña y Vega, 2022., p,11)

Siegrist define esta teoría como base y mención siete dimensiones:

- **Clima organizacional:** Define como el conjunto de percepciones del sujeto con relación a su medio interno del trabajo como la comunicación, liderazgo, jerarquía.

- **Estructura organizacional:** Se basa en la forma en que la organización determina el trabajo buscando relación entre los procesos internos y entorno laboral como la distribución de trabajo según las áreas existentes.
- **Territorio organizacional:** El espacio físico donde el trabajador se desenvuelve incluso las labores que son impuestas como espacios reducidos.
- **Tecnología:** En esta dimensión se toma en cuenta el equipo de protección, conocimientos técnicos y tecnología en espacios laborales que son útiles para el trabajo.
- **Influencia del líder:** Esta relacionado directamente con la percepción del trabajador y las desestresas desarrolladas que son beneficio de la producción.
- **Falta de cohesión:** Esta dimensión está conectada con el trabajo en equipo que están enfocadas en las relaciones interpersonales entre el trabajador y las habilidades desarrolladas que son obtenidas en beneficio de la producción.
- **Respaldo de grupo:** Esta última dimensión se relacionado al test dirigida en la confianza que tiene el trabajador en el equipo de trabajo como es el apoyo en demandas injustas por superiores.

Teoría del Ajuste Persona -Medio. Propuesta por expertos de la universidad de Michigan quienes mencionan que el estrés nace de una falta de ajuste entre las demandas del medio laboral y las capacidades del trabajador. Por lo que asume diferentes cambios: las demandas laborales superan las capacidades del trabajador; es decir que las necesidades del trabajador no son satisfactorias. Por lo que, generan estrés y posteriormente desencadenan síntomas de alteración en la salud mental, y física. El Instituto Social indica cuatro elementos fundamentales dentro del proceso que tiene como resultado final el estrés: (Merín, al et., 1995)

- Condiciones físicas y sociales objetivas.
- Percepción subjetiva del contexto objetivo.
- Repertorio de respuesta del trabajador.
- Consecuencias en la salud física y mental.

Teoría Demandas- control (Robert Karasek, 1979). En la actualidad este modelo sigue utilizando, por lo que existe números estudios y programas de intervención, basándose en esta teoría. El autor diseña como variable dependiente para el estudio de satisfacción personal del individuo quien vive en un ambiente laboral, considerando el diestres correlacional alta y negativamente. Cuando la satisfacción laboral se encuentra disminuida, se comprende que la persona se encuentra bajo condiciones estresantes en el trabajo, de manera que de consideran las demandas laborales y la capacidad de decisión del individuo en el ámbito laboral, aumentando la posibilidad de explicar el estrés. Por tanto, las combinaciones entre la demanda y la capacidad para toma de decisiones nos permiten comprender las diferencias individuales existentes tanto en las consecuencias físicas como en las psicológicas. (Merín, al et.,1995)

Teoría Desequilibrio Esfuerzo- Recompensa (Johannes Siegrist 1966). Este modelo es explicativo y cuantitativo del estrés laboral, por ello se define como las fuentes de estrés por la disonancia entres el costo elevado y la ganancia minina. Es decir, el estrés y sus efectos sobre la salud son dichos en función a las recompensas a largo plazo, están centradas en la caracterización de la persona y el valor que da a su relación de reciprocidad en el trabajo. Así mismo, para Siegrist el trabajo cumple un rol social y esencial, así como las posibles amenazas que puedan afectan en un despido. El modelo de Siegrist tiene tres dimensiones. (Alvarado y Bretones, 2018)

- Esfuerzos extrínsecos
- Esfuerzos intrínsecos (sobre implantación o sobre compromiso)
- Recompensas

2.3. Hipótesis

Ho: No existe asociación entre el funcionamiento familiar y estrés laboral en docentes de una institución educativa, Ayacucho, 2021

Hi: Existe asociación entre el funcionamiento familiar y estrés laboral en docentes de una institución educativa, Ayacucho, 2021

III. Metodología

3.1. Nivel, Tipo y diseño de investigación

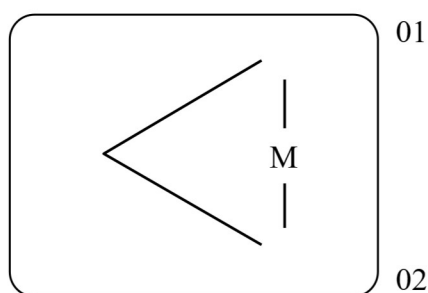
El nivel de investigación fue correlacional ya que tuvo la finalidad de conocer la relación que existe entre las dos variables de investigación. (Supo, 2014)

El tipo de estudio es observacional, ya que “no existe intervención del investigador ya que los datos reflejan la evolución natural del evento”. (Supo, 2014)

El diseño es no experimental, ya que no existe manipulación de alguna variable para alterar los hechos en su propia naturaleza y luego se analizan. De corte transversal, ya que toda la variable serán medidas en una sola ocasión. (Supo, 2014)

Se muestra el diagrama del diseño correlacional:

Figura 1: diagrama de diseño correlacional



Donde:

- | | | |
|----|---|--|
| O1 | = | Observaciones de la variable 1:
Funcionamiento familiar |
| M | = | Muestra |
| O2 | = | Observaciones de la variable 2:
Estrés laboral |
| r | = | Relación entre las variables. |

3.2. Población y muestra

La población estuvo constituida por docentes de la Institución Educativa Privada “Signos de Fe de La Salle”, quienes cumplan con los criterios de inclusión y de exclusión:

Criterio de Inclusión

- Docentes que laboran en la Institución Educativa
- Docentes de la Institución Educativa que aceptan la participación de manera voluntaria en el estudio.

Criterio de Exclusión

- Docentes que no participen en el cuestionario aplicado.
- Docentes que no completan la prueba

Supo (2014) menciona que “es una estrategia metodológica y estadística que se utilizará para realizar el análisis de factibilidad”. Se optó por trabajar con una muestra no probabilística de tipo por conveniencia, haciendo un total de n= 34 docentes de la institución educativa.

3.3. Variables. Definición y operacionalización

Tabla 1

Matriz de Definición y operacionalización de variables

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

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información

La técnica que se utilizó para la recolección de datos es la encuesta y psicometría que se encuentra en la ficha técnica del instrumento. La técnica está considerada en primera instancia como una técnica de recogida de datos a través de la interrogante de los sujetos cuya finalidad es obtener de manera sistemática medida sobre una definición de una problemática de investigación. La medición de los datos y la forma de realizar las preguntas que se administran a la población o una muestra extensa por medio de una entrevista donde es característico el anonimato del individuo. (Lopez y Roldán, 2015)

3.5. Método de análisis de datos

Teniendo en cuenta que la investigación es de tipo observacional, corte transversal; el nivel de estudio es correlacional, nominales (por lo que se requiere su dicotomización para realizar el procedimiento estadístico de asociación). Por tanto, se usó la prueba estadística Chi Cuadrado de independencia, con un nivel de significancia de $\alpha = 5\% = 0,05$. Además, el análisis estadístico fue bivariado. El procedimiento de recolección de datos se llevó a cabo a través de software Microsoft Excel y SPSS.

3.6. Aspectos éticos

Esta investigación contempla los principios éticos que orienta la investigación y el reglamento sugeridos por la universidad es por ello por lo que se consideró como principios:

La protección a las personas. Desde el principio de la investigación se protegió la identidad de los docentes, así como la privacidad y los derechos. Los docentes que participaron de esta investigación son de manera voluntaria conociendo todos los procesos del estudio.

Libre participación y derecho por estar informado. Los participantes fueron informados, conociendo todo el proceso de la investigación y participaron de manera voluntaria con una aceptación anticipada firmando el consentimiento informado.

Beneficio no maleficencia. Se aseguró todo el beneficio de los participantes, sin ninguna causa y efecto adverso.

Justicia. Se trató a todos los docentes de la misma forma sin excluir, no se realizó ninguna práctica injusta, se brindó justicia a todos los participantes.

Integridad científica. La investigación siguió a la integridad en todo momento en poder evaluar y dar resultado según el estudio realizado. Así mismo se consideró las buenas prácticas de los investigadores y sanciones sobre el incumplimiento o infracción, que estarán prestos a las orientaciones y vigilancia del comité Institucional de Ética (CIEI)

IV. Resultados

Tabla 2

Funcionamiento familiar en docentes de una institución educativa, Ayacucho, 2021

Funcionamiento familiar	f	%
Balanceado	9	26.5
Rango medio	19	55.9
Extremo	6	17.6
Total	34	100.0

Nota: De la población estudiada la mayoría (55.9%) presenta funcionamiento familiar de rango medio

Tabla 3

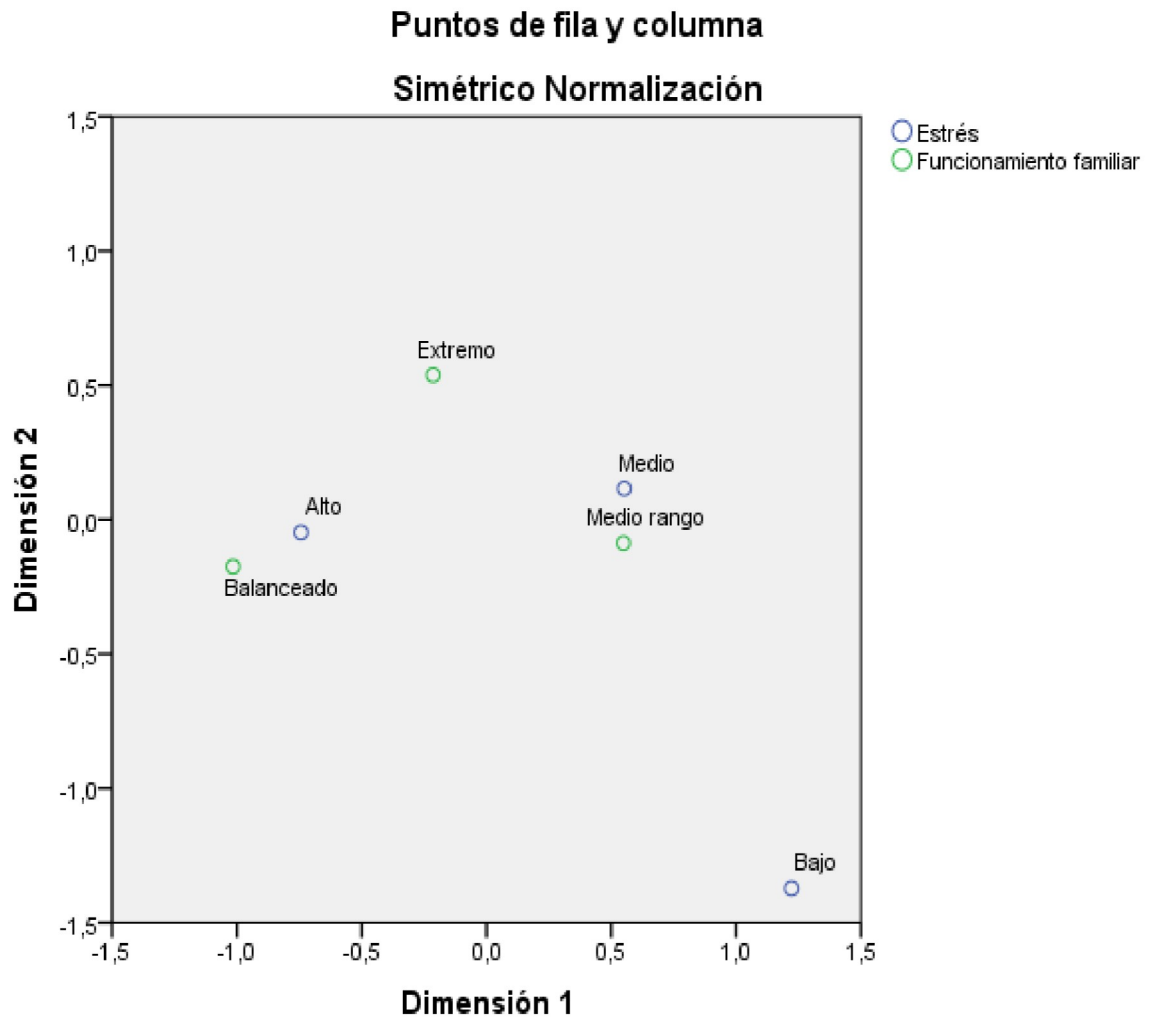
Estrés laboral en docentes de una institución educativa, Ayacucho, 2021

Estrés laboral	F	%
Bajo	1	2.9
Medio	18	52.9
Alto	15	44.1
Total	34	100.0

Nota: De la población estudiada la mayoría (52.95%) presenta estrés de nivel medio

Figura 1

Gráfico de puntos del análisis de correspondencia de funcionamiento familiar y estrés laboral en docentes de una institución educativa, Ayacucho, 2021.



Nota: Se observa, de las variables analizadas en el proceso de dicotomización que los puntos más próximos son de funcionamiento familiar de rango medio con estrés medio.

Tabla 4

Funcionamiento familiar y estrés laboral en docentes de una institución educativa, Ayacucho, 2021 (valores dicotomizados)

Funcionamiento familiar dicotomizada	Estrés dicotomizado					
	Medio		Otros		Total	
	f	%	F	%	F	%
Medio rango	13	38.0%	6	17.6%	19	55.9%
Otros	5	14.7%	10	29.4%	15	44.1%
Total	18	52.9%	16	47.0%	34	100.0%

Tabla 5

El ritual de la significancia estadística

Hipótesis

Ho: No existe relación entre funcionamiento familiar rango medio y estrés laboral medio en docentes de una institución educativa, Ayacucho, 2021

Hi: Existe relación entre funcionamiento familiar rango medio y estrés laboral medio en docentes de una institución educativa, Ayacucho, 2021

Nivel de significancia

Nivel de Significancia (alfa) $\alpha = 0,05 = 5\%$

Estadístico de prueba

Chi cuadrado de Independencia

Valor de P= 0,041824= 4,1824%

Lectura del p-valor

Con una probabilidad de error del 4,1824% existe relación entre funcionamiento familiar rango medio y estrés laboral medio en docentes de una institución educativa, Ayacucho, 2021

Toma de decisiones

Existe relación entre funcionamiento familiar rango medio y estrés laboral medio en docentes de una institución educativa, Ayacucho, 2021

Nota: En la presente tabla para comprobar la hipótesis planteada se observa por medio del coeficiente de relación del Chi -Cuadrado de Pearson teniendo en cuenta ($p \leq 0,041$) es inferior al nivel de significancia (5%) la cual permite la decisión de aceptar la Hi, por ello se toma la decisión de que existe asociación entre el funcionamiento familiar media y estrés medio en docentes de una institución educativa, Ayacucho, 2021

V. Discusión

El presente estudio buscó determinar la relación entre funcionamiento familiar y el estrés laboral en los docentes de una Institución Educativa, Ayacucho, 2021. En este sentido se encontró que existe relación entre funcionamiento familiar y estrés laboral en la institución educativa obteniendo ($p \leq 0.041$) siendo este por debajo del nivel de significancia, lo que nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; con quien se logra coincidir es con Arana y Lara (2021) quien realizó una investigación. Estrés laboral y funcionamiento familiar en docentes de Lima Norte ya que se logró encontrar en cada una de ellas, que existe relación entre funcionamiento familiar y estrés laboral ya que obtuvo por debajo de .05, por lo que se puede comprobar que el nivel de rango medio en funcionamiento familiar está relacionado con el nivel medio de estrés laboral es decir que si hay un mejor ambiente en la familia reduce el nivel de estrés. Sin embargo, los resultados que se halló por Navarro (2020) en su investigación Funcionamiento familiar y Estrés Laboral en Docentes de la Institución Educativa Pública Mariscal Agustín Gamarra del Distrito de Samugari- La Mar- Ayacucho, 2020, demuestran que no existe relación, ya que tiene una medida de significancia ($p \geq 0.528$) que es mayor a la regla de decisión que indica ($p > 0.05$). De igual manera con Mauricio (2021) que obtuvo como resultado ($p\text{-valor} = .420$) tomando así la H_0 .

Referente al objetivo específico sobre describir el nivel de funcionamiento familiar se obtuvo del 100% ($n=34$) de la población estudiada el 55.9% presenta rango medio. Así mismo los resultados son similares en comparación con su investigación de Quispe (2018) quien halló que del 100% de la población evaluada, el 60% tiene nivel de rango medio son similares. Además de Navarro (2020) quien obtuvo como resultado del 100% de la población, el 50% obtuvo funcionamiento familiar de rango medio, al igual que Cárdenas (2021) cuyo resultado es de 61.0% de rango medio. El nivel de funcionamiento familiar de rango medio está caracterizado por dinámicas familiares que están incluidas los tipos de cohesión entre separada y conectada y adaptabilidad flexible y estructurada que están caracterizadas por la importancia que tiene la familia para los integrantes, pero no siempre están presentes por las labores.

Con respecto al segundo objetivo específico sobre describir el nivel de estrés laboral, se encontró que del 100% ($n=34$) de los docentes evaluados, el 52.9% obtuvo un nivel de estrés medio. Sin embargo, los resultados encontrados son diferentes a la de Olivo (2017) que 100% ($n=35$) de docentes evaluados obtuvo el 45.71% nivel de estrés. Así

mismo en los estudios realizado por Arana y Lara (2021) que obtuvo del 100% de la población evaluada, el 92% con un nivel bajo de estrés, así como el de Mauricio (2021) que tiene como resultado 98,3% nivel bajo, existen diferencias de los resultados de la presente investigación. Los resultados se pueden ver reflejados por ser de diferentes ciudades y que les permitiría ver la labor académica de otra manera. Los resultados se explican con Acero (2020) ya que individuo se encuentra en el mundo laboral expuesta por distintos factores tales como fisiológicos, psicológicos y cognitivos y las consecuencias que puede llevar como ansiedad, depresión, entre otros. El estrés laboral se genera cuando las exigencias del trabajador superan las expectativas, cabe menciona que no solo el trabajador sufre las consecuencias si no también la organización y la familia.

Los resultados de la presente investigación se podría explicar y que existen discrepancias que se pueda dar a diferencia de los dos primeros casos donde sí hay un resultado similar nos hace pensar que el argumento es parecido por lo que es considerable que a pesar del estrés laboral existe un buen funcionamiento familiar ya que es una manera de que la familia se desarrolle y funciona como método lo cual determina la salud emocional de los integrante, además la familia depende de las interacciones entre los integrantes por lo que favorece desarrollo adecuado y crecimiento personal, social.

VI. Conclusiones

La fundamentación del estudio de los resultados me llevó a las siguientes conclusiones

Del objetivo general, se concluye que existe relación entre el funcionamiento familiar y estrés laboral en los docentes de la institución educativa, Ayacucho, 2021. Indicando que, tanto el funcionamiento familiar y estrés laboral tiene puntajes similares con un nivel medio

De los resultados indicados se observa que el nivel de funcionamiento familiar en su mayoría tiene puntaje de rango medio lo que indica que el funcionamiento familiar en el hogar es adecuado, existe una comunicación asertiva por lo que indica el resultado.

Los resultados nos muestra que el estrés laboral tiene un nivel medio. Por lo que demostraría que existe interés por parte de los docentes al poder afrontar los problemas en el trabajo y en el hogar a pesar de las dificultades y el exceso de sobrecarga laboral.

VII. Recomendación

Es importante saber que el estrés es una de las enfermedades que más afecta de manera personal, familiar y laboral. Debemos saber manejar nuestras emociones y tener una buena relación con nuestro entorno.

Se recomienda a los investigadores interesados en la variable funcionamiento familiar y estrés laboral a profundizar con este tema para lograr buen resultado ya que en la actualidad es de mucha importancia porque hemos pasado por una pandemia que viene afectando la salud mental.

Referencias bibliográficas

- Acero, M. (2020). *Estrés laboral y sus consecuencias en la salud que afectan el rendimiento*. [Tesis para optar licencia Fundación Universitaria de América, Colombia]. Repositorio intitucional uamérica.
<http://52.0.229.99/bitstream/20.500.11839/8061/1/237553-2020-III-GTH.pdf>
- Aguilar, C. (2017). *Funcionamiento familiar según el modelo circumplejode olson en adolescentes tardíos*. [Tesis para optar licencia, Universidad de Cuenca]. Repositorio intitucional ucuena
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/28397/1/Trabajo%20de%20Titulaci%C3%B3n.pdf>
- Alvarado, A. L. (2021). *El funcionamiento familiar y su influencia en el desarrollo de estrés académico en estudiantes de bachillerato*. [Tesis para optar licencia Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio institucional uta
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/32521/1/ALVARADO%20OGARZ%c3%93N%20ANA%20LUCIA.pdf>
- Alvarado, L., & Bretones, F. (2018). *Conceptos teoricos - Metodologicos sobre el enfoque integral de la salud y seguridad y sus categorias fundamentales* . Seguridad integral en el trabajo: un enfoque psicosocial.
<https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/62589/Concepciones%20teo%CC%81rico-metodolo%CC%81gicas%20sobre%20el%20enfoque%20integral%20de%20la%20salud%20AUTOR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arana, K. R., & Lara, G. (2021). *Estrés laboral y funcionamiento familiar en docentes de Lima Norte*. Trujillo. [Tesis para optar licencia Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional ucv.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86868/Arana_NKR-Lara_EGK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cabrera, M. Á. (2019). *Clima institucional y estrés laboral en docentes de la I.E.E. Joaquín Capelo"- Chanchamayo- 2018. Perú*. [Tesis de posgrado Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional ucv.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35168/cabrera_hm-SD.pdf?sequence=5&isAllowed=y

- Cárdenas, A. A. (2021). *Estrés laboral y su influencia en las relaciones familiares en los funcionarios de la empresa Emapa-A*. [Tesis para obtener licencia Universidad Técnica de Ambato, Ecuador]. Repositorio institucional uta.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33951/1/C%C3%A1rdenas%20Oviedo%20Alexandra%20Abigail%20%20SELLO.pdf>
- Cardenas, Y. (2021). *Estrés laboral y desempeño docente durante las clases virtuales en educación de la I.E. Mariscal Cáceres- Ayacucho, 2021*. [Tesis para optar grado académico de maestra, Universidad César Vallejo, Ayacucho. Perú]. Repositorio institucional ucv.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83244/Cardenas_PY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Caldera, J. F., & Pulido, B. E. (2007). *Nivel de estrés y rendimiento académico en estudiantes de la carrera de Psicología del Centro Universitario de Los Altos*. Revista de educación y desarrollo.
<http://148.202.112.11:8080/jspui/bitstream/123456789/319/1/Niveles%20de%20estr%C3%A9s%20y%20rendimiento%20acad%C3%A9mico%20en.pdf>
- Condori, L. J. (2002). *Funcionamiento familiar y situaciones de crisis de adolescentes infractores y no infractores en Lima Metropolitana*. Perú. [Tesis de posgrado Universidad Mayor de San Marcos]. Repositorio intitucional unmsm
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2733/Condori_il%20281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cuba, R. N. (2019). *Estrés laboral en docentes de educación secundario del Distrito de Mazamari- Satipo*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo]. Repositorio intitucional uncp.
http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/5365/T010_43702953_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Del Hoyo, M. d. (2004). *Estudio del estrés laboral y su relacion con la satisfaccion laboral en la estrés insumos profesionales insuprof Cía Ltda*. [Tesis de posgrado , Universidad Andina Simon Bolivar , Ecuador]. Repositorio intitucional uasb.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5103/1/T2027-MDTH-Paredes-Estudio.pdf>

- Duran, B. (2020). Funcionamiento familiar, sobrecarga y calidad de vida del cuidador del adulto mayor con dependencia funcional. *Scielo*.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632019000400362&lng=es&nrm=iso
- Ferrer, Miscan, Pino, & Pérez. (2013). Funcionamiento familiar según el modelo circuplejp de Olson en familiar con un niño que presentaretardo mental. *Enferm Herediana*, 52.
<https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/1793/1804>
- Gonzales, C. (2006). *Teoria estructural familiar*. Scribd :
<https://es.scribd.com/doc/141844451/Teoria-Estructural-Familiar>
- Laime Huamán, B. E. (2018). *Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la gerencia de salud Arequipa-2017*. [Tesis para obtener licencia, Universidad Inca Garcilaso de La Vega, Arequipa]. Repositorio intitucional uigv.
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3307/TESIS_Elizabet_h%20Laime%20Huam%C3%A1n.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Livovich, N., y Schufer, m. (2002). *El malestar y su evaluacion en diferentes contextos*. Buenos aires, Ecuador: Eudeba.
- López, P., y Roldán, S. F. (2015). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Universidad Autónoma de Barcelona.
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccaa_a2016_cap2-3.pdf
- Lyle, A., y Miller, S. (2020). *Distintos tipos de estrés*. American Psychological Association. <https://www.apa.org/topics/stress/tipos>
- Mantero, F. (2018). *¿Qué es el estrés laboral?* Actualidad Laboral.
<https://actualidadlaboral.com/que-es-el-estrés-laboral/>
- Maldonado, R., Suárez, R., Rojas, A., y Gavilanes, Y. (2017). La funcionalidad familiar: una determinante de la conducta de los adolescentes . *Portales Médicos. com*.
<https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/funcionalidad-familiar-conducta-de-los-adolescentes/>
- Mauricio Parez, K. F. (2021). *Funcionamiento familiar y estrés laboral en trabajadores de la Municipalidad de San Miguel- Ayacucho 2021*. [Tesis para obter licencia, Universidad , Universidad Católica los Ángeles de Chimbote , Ayacucho, Perú].

Repositorio insstitucional ulsdech.

https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/25805/FUNCIONAMIENTO_FAMILIAR_ESTRES_LABORAL_MAUICIO_PEREZ_KATY_FARRINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mendizabal, S. (2023.). *Ficha tecnica de la escala de estrés laboral OIT- OMS*. Scribd.
<https://es.scribd.com/document/542862054/Ficha-tecnica-de-la-escala-de-estrés-laboral-OIT-1>

Mendoza, E. (2017). *Funcionamiento familiar y autoeficacia en estudiantes de secundaria de instituciones educativas estatales de villa el salvador*. [Tesis para optar licencia, Universidad Autónoma del Perú, Lima]. Repositorio intitucional autónoma.
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/415/MENDOZA%20MELON%20EVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mendoza, G. V. (2020). *Funcionamiento familiar e ideación suicida en estudiantes de tres instituciones educativas estatales de Villa el Salvador*. [Tesis para optar licencia, Universidad Autónoma del Perú, Lima]. Repositorio intitucional autónoma.
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/1161/1/Huamani%20Munaylla%2c%20Stefany.pdf>

Merín, J., Cano, A., y Miguel. (1995). El estrés laboral: bases teóricas y marco de intervención. *Ansiedad y Estrés*. https://www.researchgate.net/profile/Antonio-Cano-Vindel/publication/230577109_El_estres_laboral_bases_teoricas_y_marco_de_intervencion_Occupational_stress_theoretical_background_and_intervention_framework/links/09e41501afca081a0e000000/El-estrés-laboral

Ministerio de Salud (Minsa). (2021). Obtenido de Minsa alerta que el 52.2% de limeños sufren de estrés provocado por el covid-19: <https://elperuano.pe/noticia/122420-minsa-alerta-que-el-522-de-limenos-sufre-de-estrés-provocado-por>

Moreno, B., y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Universidad Autónoma de Madrid.
<https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>

- Navarro Sandoval, M. E. (2020). *Funcionamiento familiar y estrés laboral en Docentes de la Institución Educativa Pública "Mariscal Agustín Gamarra" del Distrito de Samugari- La Mar- Ayacucho, 2020*. [Tesis para optar licencia, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Ayacucho, Perú]. Repositorio institucional uladech.
- http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/20131/FUNCIONAMIENTO_FAMILIAR_ESTRES_LABORAL_DOCENTES_NAVARRO_SANDOVAL_MARILIN_ELIZABETH.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Noroña, D., & Vega, V. (2022). Estrés laboral en personal de salud de atención primaria durante la pandemia covid 19. *Artículo científico, Universidad regional de los andes , Ambato- Ecuador*.
- <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/14823/1/UA-MSO-EAC-041-2022.pdf>
- Olivo, T. A. (2017). *El estrés laboral y su relación con el bienestar psicológico de los docentes*. [Tesis para optar licencia Universidad Técnica de Ambato, Ecuador]. Repositorio institucional uta.
- <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25910/2/Tatiana-Alexandra-Olivo-Galarza.pdf>
- Organización Internacional del Trabajado. (2016). *Estrés en el trabajo un reto colectivo*. <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Patlán Pérez, J. (2019). *¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?* México.
- <https://www.redalyc.org/jatsRepo/817/81762945010/html/index.html>
- 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]. Repositorio institucional umsa.
- <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/17028/TG-4129.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rupay Huarcaya, S. E. (2018). *Niveles de estrés laboral y riesgos psicosociales laborales en tripulantes de cabina de una aerolínea en Perú*. [Tesis para optar licencia, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio intitucional urp.

<https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1919/Tesis%20de%20Licenciatura%20en%20Psicolog%C3%Ada%20%28Sa%C3%Bal%20Rupay%20Huarcaya%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Supo, J. (2014). *Metodología de la investigación*. Editor Bioestadísticas, EIRL

Anexo 1. Matriz de consistencia

Tabla 6

Enunciado	Objetivos	Hipótesis	Variable(s)	Dimensiones / Indicadores	Metodología
¿Existe relación entre funcionamiento familiar y estrés laboral en docentes de una institución educativa, Ayacucho, 2021?	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre Funcionamiento Familiar y Estrés Laboral en los docentes de una Institución Educativa, Ayacucho, 2021</p> <p>Objetivos Específicos Describir nivel de funcionamiento familiar en docentes de una Institución Educativa, Ayacucho, 2021. Describir nivel de estrés laboral en docentes de una Institución Educativa, Ayacucho, 2021.</p>	<p>Ho: No existe asociación entre el funcionamiento familiar y estrés laboral en docentes de una institución educativa, Ayacucho, 2021</p> <p>Hi: Existe asociación entre el funcionamiento familiar y estrés laboral en docentes de una institución educativa, Ayacucho, 2021</p>	<p>Funcionamiento Familiar</p> <p>Estrés Laboral</p>	<p>Cohesión familiar</p> <p>Adaptabilidad familiar</p> <p>Territorio organizacional</p> <p>Tecnología</p> <p>Influencia del líder</p> <p>Falta de cohesión</p> <p>Respaldo del grupo</p> <p>Estructura organizacional</p> <p>Clima organizacional</p>	<p>Tipo Observacional</p> <p>Nivel - Correlacional</p> <p>Diseño No experimental</p> <p>Técnicas: - Encuesta - Psicometría</p> <p>Instrumentos: - Escala de evaluación de cohesión y adaptabilidad familiar (FACES III). - Escala de estrés laboral de la OIT – OMS.</p> <p>Población: Todos los docentes de la institución educativa, huamanga, Ayacucho 2021.</p> <p>Muestra: 34 docentes</p> <p>Estadígrafo para la prueba de hipótesis: Chi – cuadrado</p>

Anexo 02. Instrumento de recolección de información

Funcionamiento familiar: Escala de evaluación de la cohesión y adaptabilidad familiar (FACES III)

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

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 acurren 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 (Puntajes impares) =						
Tipo:						
Adaptabilidad (Puntajes pares) =						
Tipo:						

Estrés laboral: Inventario estrés laboral de la OIT – OMS por Ivancevich Y Matteson.

Instrucciones

Nombres y apellidos: _____
 edad: _____ genero: (m) (f) tiempo promedio de trabajo: _____
 tiempo en el cargo actual: _____
 área 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 ítem 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 está representado de la siguiente manera:

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 frecuente 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								

Anexo 03. Validez y confiabilidad del instrumento

Funcionamiento familiar

Nombre original de la escala: Escala de Evaluación de la Cohesión y Adaptabilidad Familiar FACES III.

Autores: David Olson, Joyce Portener y Joav Lavee (1985)

Traducción: Angela Hernandez Cordiva, Universidad Santo Tomas. Colombia

Administración: individual o colectiva

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 Circunflejo 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:

II. Dimensiones: para la variable tipo de familia será controlada la subvariable cohesión y adaptabilidad.

A. Cohesión: evalúa el grado en que los miembros de la familia están separados o conectados a ella.

- a. Examina: vínculo emocional, límites familiares, tiempo y amigos, intereses y recreación.
- b. Niveles: desligada, separada, conectada y amalgamada.

B. Adaptabilidad: tiene la capacidad de cambiar el sistema de estructura (poder, roles, reglas) de acuerdo con su desarrollo y los eventos que le toca vivir.

- a. Examina: liderazgo, control, disciplina, roles y reglas.
- b. Niveles: rígida, estructurada, flexible y caótica.

III. Validez y confiabilidad:

El grupo de estudio estuvo conformado por 2,412 sujetos sin 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.

Determina la confiabilidad a través de Alpha de Crombach 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 FASES II, obtuvo una validez para familias con adolescentes de 0.82. La confiabilidad test- retest fue de 0.84.

En Perú (Bazo et al., 2016) se halló un Alpha de Crombach en la dimensión de cohesión de 0.79, y en flexibilidad (adaptabilidad) 0.55.

Estrés laboral

Nombre original de la escala: Escala de Estrés Laboral OIT- OMS

Autores: Ivancevich & Matteson

Año: 1989

Duración: Tiempo estimado de 20 a 25 minutos

Ámbito de aplicación: Población laboral a partir de los 18 años

Procedencia: Este instrumento fue diseñado, elaborado y validado por la OIT en conjunto con la OMS

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

Estructura: La prueba consta de 7 áreas

Confiabilidad: Determina la confiabilidad a través de Alpha de Crombach 0,966

Aplicación: Para aplicar el instrumento se realiza individual, grupal y organizacional.

Estructuras que mide la escala:

N	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 Organización	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

Validez y confiabilidad:

Mg. Ángela Suárez Tunanña, adaptó en el año 2013 la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años, de un Contact Centre de Lima- Perú

Confiabilidad: En un estudio con 203 asesores telefónicos se obtuvieron la confiabilidad con el método Alpha de Cronbach de estrés laboral OIT- OMS, obtuvieron una valoración de 0.9218, lo cual sugiere una alta adecuación del instrumento para la población en estudio.

Validez: La validez fue determinada a través del análisis factorial de componentes principales, este procedimiento se hizo mediante la información obtenida de un Contact Center de Lima. Los resultados del análisis de los componentes principales de la escala de estrés laboral OIT- OMS, se estructuraron en 2 factores que explicaron el 43,55% de la varianza total.

IV. Niveles de estrés

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

Descripción:

- **Alto nivel de estrés:** surge cuando las demandas del trabajo son altas, al mismo tiempo, la capacidad de control de toma de decisiones (por falta de recursos) es baja, de las otras posibles relaciones entre las demandas y el control son el bajo estrés (baja demanda y alto control), el activo (alta demanda y alto control) el pasivo (baja demanda y bajo control)
- **Estrés laboral:** es aquel que se produce debido a la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo. Generalmente ajenos al trabajador. Los síntomas pueden ir desde un ligero mal humor hasta graves depresiones, y casi siempre suelen ir acompañadas de un cierto agotamiento y debilidad física.

Anexo 04; Formato de Consentimiento Informado



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Consentimiento informado

30 de setiembre de 2021

Estimado

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 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 Escala de Evaluación de la Cohesión y Adaptabilidad Familiar FACES III y la Escala de Estrés Laboral OIT- OMS. Nos interesa estudiar asociación entre la comunicación funcionamiento familiar y estrés laboral en docentes de una institución educativa, Ayacucho, 2021. 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.

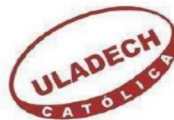
Atentamente,

Roxana Pariona Yaranga

Estudiante de psicología de la ULADECH Católica

roxan.pariona@gmail.com

Anexo 05. Documento de aprobación de la institución para la recolección de información



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

Carta s/nº 1- 2021-ULADECH CATÓLICA

Sr(o).

Lic. Vilma Paredes Morales

Director de la I.E.P. “Signos de Fe de La Salle”

Presente

De mi consideración:

Es un placer dirigirme a usted para expresar mi cordial saludo e informarle que soy estudiante de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. El motivo de la presente tiene por finalidad presentarme, PARIONA YARANGA, Roxana con código de matrícula N° 3123181524, de la Carrera Profesional de Psicología, quién solicita autorización para ejecutar de manera remota o virtual, el proyecto de investigación titulado “FUNCIONAMIENTO FAMILIAR Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, AYACUCHO, 2021”, con el objetivo de demostrar la relación del funcionamiento familiar y estrés laboral. El instrumento que se aplicará es la escala Familiar (cohesión y adaptabilidad familiar)- FACES III y el instrumento de Estrés Laboral OIT-OMS.

Por lo tanto

Ruego a Ud. Acceder mi petición agradeciendo de antemano su gentil colaboración, hago propicia la ocasión para expresar la muestra de mi especial consideración

Atentamente,

Pariona Yaranga Roxana
DNI: 47595091

Anexo 06 Evidencia de ejecución (declaración jurada)

Declaración jurada

Yo, Roxana Pariona Yaranga, con DNI. N° 47595091, natural de la ciudad de Ayacucho, declaro bajo juramento que la presente investigación cuenta con datos reales, recogidos por mi persona para este estudio, sometiéndome a las disposiciones legales vigentes de incurrir en falsedad de datos.

Y para que así conste y surta los efectos oportunos firma la presente declaración en la Ciudad de Ayacucho, el día 20 de mayo de 2023.



Firma