



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ESTUDIO DE PSICOLOGÍA**

**ESTRÉS LABORAL Y COMUNICACIÓN FAMILIAR EN DOCENTES DE UNA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, PIURA 2026**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
PREVENCIÓN Y CUIDADOS DE LA SALUD MENTAL**

AUTOR

DIAZ ESPINOZA, ARIANA ISABELLA

ORCID:0000-0003-3992-6807

ASESOR

VELASQUEZ TEMOCHE, SUSANA CAROLINA

ORCID:0000-0003-3061-812X

CHIMBOTE-PERÚ

2026



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE ESTUDIO DE PSICOLOGÍA

ACTA N° 0010-121-2026 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **10:00** horas del día **20** de **Abril** del **2026** 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:

GARCIA GARCIA TERESA DEL PILAR Presidente
MILLONES ALBA ERICA LUCY Miembro
VALLE SALVATIERRA WILLY Miembro
Dr(a). VELASQUEZ TEMOCHE SUSANA CAROLINA Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **ESTRÉS LABORAL Y COMUNICACIÓN FAMILIAR EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, PIURA 2026**

Presentada Por :
(0823191378) **DIAZ ESPINOZA ARIANA ISABELLA**

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:

GARCIA GARCIA TERESA DEL PILAR
Presidente

MILLONES ALBA ERICA LUCY
Miembro

VALLE SALVATIERRA WILLY
Miembro

Dr(a). VELASQUEZ TEMOCHE SUSANA CAROLINA
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: ESTRÉS LABORAL Y COMUNICACIÓN FAMILIAR EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, PIURA 2026 Del (de la) estudiante DIAZ ESPINOZA ARIANA ISABELLA, asesorado por VELASQUEZ TEMOCHE SUSANA CAROLINA 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, 27 de Mayo del 2026



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios, por guiar cada uno de mis pasos y brindarme la fortaleza necesaria para continuar en los momentos difíciles.

A mi madre y hermano, por enseñarme el valor del esfuerzo y la perseverancia.

A los estudiantes, con la esperanza de que este trabajo motive en ellos el interés por la investigación, el cuestionamiento y la búsqueda constante de conocimiento.

Agradecimiento

A mi docente, por compartir sus conocimientos y orientaciones que fueron fundamentales para el desarrollo de esta investigación.

De manera especial, a mi pareja, por su paciencia, comprensión y motivación permanente, siendo un pilar importante durante el desarrollo de esta investigación.

A mi familia, quienes han estado a mi lado en cada paso de este camino.

Índice general

Dedicatoria	IV
Agradecimiento	V
Índice General	VI
Lista de Tablas	VII
Resumen	VIII
Abstract	IX
I. Planteamiento del Problema de Investigación	1
II. Marco Teórico	5
2.1 Antecedentes	5
2.2 Bases teóricas	7
2.3 Hipótesis	13
III. Metodología	14
3.1 Tipo, nivel y diseño de investigación	14
3.2 Población	14
3.3 Operacionalización de las variables	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Método de análisis de datos/información	16
3.6 Aspectos éticos	16
IV. Resultados	18
V. Discusión	21
VI. Conclusiones	24
VII. Recomendaciones	25
Referencias bibliográficas	26
Anexos	31
Anexo 01. Documento de autorización para el desarrollo de la investigación	31
Anexo 02. Carta de recojo de datos	32
Anexo 03. Matriz de Consistencia	33
Anexo 04. Ficha técnica de los instrumentos	34
Anexo 05. Formato de consentimiento informado	37

Lista de tablas

Tabla 1: Matriz de operacionalización de las variables	15
Tabla 2: Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	18
Tabla 3: Relación entre estrés laboral y comunicación familiar	18
Tabla 4: Describir el nivel de estrés laboral	19
Tabla 5: Describir el nivel de comunicación familiar	19
Tabla 6: Relación de las dimensiones (superiores y recursos; organización y equipo de trabajo) de estrés laboral y comunicación familiar	20
Tabla 7: Matriz de consistencia	33

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y la comunicación familiar en docentes de una institución educativa pública, Piura 2026. Se desarrolló bajo un tipo de estudio observacional, nivel relacional, corte transversal y diseño no experimental. La población participante estuvo conformada por 50 docentes, cuyas edades estaban entre los 35 y 65 años de edad, de ambos sexos, pertenecientes a una institución educativa local; se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia. Los instrumentos utilizados para el recojo de los datos fueron la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS y la Escala de Evaluación Comunicación Familiar y la técnica para recolectar los datos fue la encuesta. De los resultados descriptivos se conoce que la mayoría de docentes cuenta con un nivel moderadamente bajo de estrés laboral y en cuanto a la comunicación familiar es moderadamente alto. Los resultados evidenciaron una relación estadísticamente baja y una correlación inversa baja. En conclusión, existe relación entre estrés laboral y comunicación familiar.

Palabras claves: Estrés laboral, Comunicación familiar, Docentes

Abstract

The present study aimed to determine the relationship between work-related stress and family communication among teachers from a public educational institution in Piura, 2026. It was developed under an observational study type, relational level, cross-sectional design, and non-experimental approach. The study population consisted of 50 teachers, aged between 35 and 65 years, of both sexes, belonging to a local educational institution; a non-probabilistic convenience sampling method was used. The instruments employed for data collection were the ILO-WHO Work Stress Scale and the Family Communication Assessment Scale, and the data collection technique was the survey. Descriptive results showed that most teachers presented a moderately low level of work stress, while family communication was moderately high. The results revealed a statistically low relationship and a low inverse correlation. In conclusion, there is a relationship between work stress and family communication.

Keywords: Work stress, Family communication, Teachers

I. Planteamiento del Problema de investigación

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2023), define el estrés laboral como “la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación”.

En la actualidad, uno de los principales retos en el sistema educativo radica en la escasa atención al bienestar del docente y la exploración de una educación basada en la calidad de enseñanza. Por consiguiente, en múltiples estudios se llegó a evidenciar como el estrés laboral afectaba de manera importante la salud emocional, física y en el desempeño profesional de los docentes, repercutiendo de forma negativa en la calidad de enseñanza y resultados del proceso educativo. Así mismo, factores como la sobrecarga de trabajo, las condiciones laborales desfavorables, el ambiente escolar y las conductas disruptivas de los alumnos contribuyen así a una fuente persistente de tensión para la labor del docente, limitando su capacidad para ejercer su labor de manera eficiente contribuyendo en la generación de estrés. Por lo tanto, la falta de estrategias institucionales situadas al cuidado del bienestar docente y a mejorar la condición laboral propone una cuestión que debe ser analizada a profundidad y cuyo fin comprenda las causas y proponga acciones que sumen al fortalecimiento de la calidad educativa y bienestar de sus educadores, Mero et al.(2023)

Por otro lado, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) señala que aproximadamente 44 millones de plazas docentes en educación primaria y secundaria están libres en todo el mundo y no esta siendo fácil cubrirlos, dicha problemática no solo radicaría en la financiación, si no también en una grave crisis vocacional por las altas tasas de abandono en los primeros años de labor. En este sentido, las consideraciones varían notablemente en cada país, pero recalcan tener factores importantes los cuales son: altos niveles de estrés, condición laboral precaria y un salario bajo.

En esa misma línea, el estrés laboral y bajos salarios componen elementos importantes que influyen de forma negativa en el atractivo y la permanencia de la profesión docente. Más aún, los profesores que padecen un alto nivel de estrés tienen el doble de probabilidad de abandonar su profesión. En consecuencia, a nivel mundial uno de cada dos países retribuye a la profesión de primaria de forma equivalente o mayor a otras profesiones, situación que empeora en Europa y Norteamérica con solo 3 de cada 10 países, sin dejar de lado que en países con una economía desarrollada el pago a los profesores es un 75% menor de lo que se le paga a otros profesores, Arcos (2023).

A nivel nacional, en el año 2022 la Encuesta Nacional a Docente (ENDO) reportó que el 55.8% de docentes había padecido problemas de estrés y cuya afectación fue mayor en mujeres que en varones, evidenciando un doble trabajo para las docentes en tareas domésticas y profesionales impactando en su bienestar socioemocional, Velásquez (2023).

Por otro lado, desde siempre la comunicación dentro del núcleo familiar ha sido un factor definitivo de las relaciones y es la que le da vida a la familia o hace que la pierda. A través de ella, se construyen diversas maneras de poder afrontar cualquier dificultad y de poder ver las cosas mediante el respeto reconociendo diferentes puntos de vista.

Según un análisis de Our World in Data (2024), a nivel global, la familia es percibida como un aspecto sumamente importante en la vida de las personas. Así mismo, utilizando datos obtenidos de encuestas internacionales como el Estudio Europeo de Valores y la Encuesta Mundial de Valores, se observa que la gran mayoría de la población manifiesta que la familia tiene un papel significativo en su existencia, con porcentajes superiores al 80 % en casi todos los contextos nacionales estudiados. Solo en unos pocos países ese porcentaje cae por debajo de esta investigación. En contraste, una proporción muy reducida de personas afirma que la familia no es importante o es poco importante para su vida, lo que sugiere una aprobación entorno al valor de los lazos familiares. Dicho estudio reflejó que, pese a las diferencias culturales o geográficas, existe una fuerte convergencia en cómo la población global valora a la familia como núcleo fundamental de significado y apoyo vital.

No obstante, diversos estudios sobre la salud mental del profesorado en el Perú han evidenciado un deterioro significativo del bienestar socioemocional del profesorado de educación básica regular, particularmente pospandemia. Una investigación difundida por Pulso PUCP (2021) elaborada en conjunto con el Ministerio de Educación y el Ministerio de Salud, mostró un incremento significativo en los niveles de estrés docente entre los años 2014 y 2020, así como un aumento en la demanda de atenciones psicológicas y psiquiátricas durante el periodo de pandemia. Así mismo, dichos resultados indicaron que las docentes mujeres presentaron mayores niveles de estrés, ansiedad y depresión en comparación con los docentes varones, evidenciando un agotamiento profesional y repercusiones negativas en las relaciones familiares y en la calidad de la interacción dentro del hogar.

En este contexto, la comunicación familiar se configura como un factor relevante para el afrontamiento del estrés laboral en el docente y para el cuidado del equilibrio emocional, especialmente en contextos de alta carga laboral y vulnerabilidad psicosocial.

Por otra parte, Martínez (2017) señala que en la actualidad la nueva tecnología ha ido cambiando la comunicación entre las personas y en cuanto al ámbito familiar este tipo de cambios se puede percibir como negativo. Asimismo, existe una preocupación por parte de sus miembros por el riesgo al mal uso del Internet, daño en la relación de padres a hijos, acoso en la red social, ausencia de privacidad y con una situación económica baja.

En el distrito de La Arena se encuentra la institución educativa Sincapa 14123, donde los docentes afrontan múltiples problemáticas, entre las cuales se encuentran: tardanza de los alumnos, el no cumplimiento de las tareas educativas, falta de apoyo por parte de los padres de familia en las actividades escolares, poca coordinación y planificación entre docentes en proyectos, unidades y diario de clases que se presenta a su superior y escases de agua potable para los estudiantes, haciendo que los mismos docentes encuentren soluciones ante dichas problemáticas. En consecuencia, estas demandas repercuten en el ámbito familiar, afectando la comunicación, el tiempo de recreación y el cumplimiento de las actividades del hogar, ya que los docentes deben dedicar tiempo extra a la planificación de su clases.

Es por ello que la pregunta de investigación es ¿Cómo se relacionan el estrés laboral y comunicación familiar en docentes de una institución educativa pública, Piura 2026?

El objetivo general planteado es el siguiente: Determinar la relación entre estrés laboral y comunicación familiar en docentes de una institución educativa pública, Piura 2026.

Los objetivos específicos son: Describir el nivel de estrés laboral en los docentes de una institución educativa pública, Piura 2026. Describir el nivel de comunicación familiar en los docentes de una institución educativa pública, Piura 2026. Conocer la relación de las dimensiones (superiores y recursos; organización y equipo de trabajo) de estrés laboral y comunicación familiar en docentes de una institución educativa pública, Piura 2026.

El presente estudio justifica su ejecución de manera teórica contribuyendo con la línea de investigación de la escuela profesional de psicología referente a la prevención y cuidados de la salud mental. Proporcionando conocimientos relevantes ya que existen limitados estudios que analicen de manera conjunta la relación entre el estrés laboral y la

comunicación familiar en docentes de instituciones educativas públicas, particularmente en contextos locales como la región Piura.

Así mismo, la investigación actual explorará y examinará el conocimiento sobre el estudio de ambas variables y su relación entre sí. De igual forma, posee relevancia social, ya que los resultados permitirán visibilizar una problemática que impacta no solo en los docentes, sino también en sus familias y en la calidad del proceso educativo.

Si bien la investigación no es de carácter práctico, aportará evidencia empírica obtenida mediante el uso de instrumentos estandarizados, lo que permitirá generar información válida y confiable que pueda servir como referencia para futuras investigaciones en el ámbito educativo y dicha información resultante puede ser utilizada para realizar talleres o eventos destinados a aumentar la satisfacción de la población estudiada.

II. Marco Teórico

2.1 Antecedentes

Hoyos (2023) en la investigación realizada cuyo objetivo fue conocer la relación entre funcionamiento familiar y estrés laboral en profesores de una institución educativa privada, Ayacucho 2021. La metodología utilizada fue de tipo cuantitativo, de nivel correlacional, diseño experimental y corte transversal. Tuvo una población de 250 profesores, con un total de 119 evaluados, los cuales fueron elegidos por un muestreo no probabilístico. Para el recojo de información se utilizaron los instrumentos Escala de Evaluación de Cohesión y Adaptabilidad Familiar (FACES III) y Escala de Estrés Laboral de la OIT - OMS. El resultado obtenido señala que ambas variables tienen una relación inversa baja. Concluyendo así que cuando se incrementa un mejor ambiente laboral, disminuyen el nivel de estrés.

Reymundez (2023) en la investigación realizada cuyo objetivo fue conocer la relación entre comunicación familiar y estrés laboral en el personal de un centro de salud - Ayacucho, 2021. La metodología utilizada fue de tipo cuantitativo, de nivel correlacional, diseño experimental y corte transversal. Tuvo una población de 86 participantes, los cuales fueron elegidos por un muestreo no probabilístico. Para el recojo de información se utilizaron los instrumentos Escala de Comunicación Familiar de Olson y la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS. Los resultados obtenidos señalan que el 78.7% de participantes tienen el nivel medio de comunicación familiar, un 57.5% cuenta con un nivel de estrés laboral bajo. En conclusión no existe relación significativa entre la comunicación familiar y estrés laboral.

Medina y Ruiz (2024) en la investigación realizada cuyo objetivo fue conocer la relación entre Estrés laboral y Comunicación familiar en los servidores policiales del distrito Milagro de Policía Nacional. La metodología utilizada fue de tipo cuantitativo, de nivel correlacional, diseño experimental y corte transversal. La población estuvo constituida por 180 servidores policiales del Distrito Milagro. Para el recojo de información se utilizaron dos escalas: La Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS y La Escala de Comunicación Familiar de Olson. Entre los resultados mas resaltantes se encuentra un bajo nivel de estrés laboral ($<90,2$) pero se refleja una mala comunicación

equivalente a un 44%, concluyendo que no existe influencia entre la variable estrés laboral y comunicación familiar.

Cordova (2021) en la investigación realizada cuyo objetivo fue conocer la relación entre la Comunicación Familiar y el Estrés laboral en los comerciantes del mercado pesquero “Luis Banchero Rosi” – Ayacucho 2020. La metodología utilizada fue de tipo cuantitativo, de nivel correlacional, diseño experimental y corte transversal. La población estuvo constituida por 40 comerciantes, los cuales fueron elegidos por un muestreo no probabilístico. Para el recojo de información se utilizaron los instrumentos la escala de Comunicación Scale – FCS de Olson (2006) y el inventario Síndrome de Burnout (1986). Los resultados obtenidos señalan que el 75% de los participantes cuenta con un nivel medio de comunicación familiar y un 70% de los participantes se hallan con estrés laboral donde Siendo $p_valor = 0,437 > \alpha = 0.50$ se concluye que no existe relación entre ambas variables.

Ramirez (2023) en la investigación realizada cuyo objetivo fue conocer la relación entre la Comunicación Familiar y el Estrés laboral en el personal de un Centro Clínico- Ayacucho, 2021. La metodología utilizada fue de tipo cuantitativo, de nivel correlacional, diseño experimental y corte transversal. La población estuvo constituida por 60 participantes y el muestreo fue no probabilístico. Para el recojo de información se utilizaron los instrumentos la Escala de Comunicación Familiar (Olson, Portener y Lavee, 1985) y la Escala de Estrés Laboral OIT – OMS – (Ivancevich & Matteson, 1989). Los resultados obtenidos arrojaron que un 40% de los participantes cuentan con una comunicación familiar baja mientras que en la variable estrés laboral el total de los participantes se encuentran en un nivel bajo de estrés. Concluyendo que no existe relación entre las dos variables.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Estrés

Según la OMS (2023) el estrés se define:

Como un estado de preocupación o tensión mental generado por una situación difícil. Todas las personas tenemos un cierto grado de estrés, ya que se trata de una respuesta natural a las amenazas y a otros estímulos. Es la forma en que reaccionamos el estrés lo que marca el modo en que afecta a nuestro bienestar.

En niveles moderados, estrés puede favorecer al logro de objetivos; sin embargo, cuando es excesivo, puede generar la pérdida de control, afectar de forma negativa en el estado de ánimo, las relaciones personales y en el bienestar físico y mental.

2.2.1.1 Síntomas del estrés

De acuerdo con Leal (2006), los síntomas del estrés pueden clasificarse en:

- Físicos: frecuencia cardíaca elevada, boca seca, mareos, manos sudorosas, malestar estomacal, dolor de espalda, problemas respiratorios, mayor frecuencia al orinar, tensión muscular y dolor.
- Mentales: tristeza, tensión, problemas de sueño y concentración, preocupación, cansancio excesivo e irritabilidad.

2.2.1.2 Tipos de estrés

- Eutrés: Se refiere al tipo de estrés positivo, es decir, una condición física óptima y claridad mental permitiendo que el cuerpo obtenga y desarrolle al máximo su potencial. El estrés puede cumplir una función activadora al estimular el funcionamiento del cerebro y favorecer la ejecución oportuna de determinadas actividades. Este tipo de estrés actúa como un factor motivacional, ya que impulsa a la persona a organizar su tiempo y esforzarse por alcanzar los objetivos propuestos, generando una sensación de satisfacción una vez que la tarea ha sido concluida. Asimismo, permite responder de manera adaptativa ante situaciones demandantes, facilitando su afrontamiento y superación. Un ejemplo claro se observa cuando existe una actividad académica con fecha límite, lo que induce a la planificación y al cumplimiento de la meta establecida. Al lograr el objetivo, la persona experimenta emociones positivas, mayor energía y fortalecimiento de la autoestima, razón por la cual este tipo de estrés es denominado **eustrés** y se considera beneficioso, Marcial (2023).

- **Distrés:** Es un tipo de estrés negativo, debido a un mayor estímulo o carga superior, conduciendo a la angustia y a la capacidad de respuesta de la persona generando un conflicto interno o desequilibrio debido a la fatiga y agotamiento físico y mental, limitando una respuesta adecuada a una situación cotidiana Marcial (2023).

Gutiérrez y Ángeles (2012) señalan que el estrés laboral es un proceso que incluye algunos elementos que promueven la idea en el empleado de no estar a la altura de las actividades cotidianas propias de su puesto, provocando esto sensaciones de ansiedad, temor, frustración y enojo lo cual indudablemente baja el rendimiento y en ocasiones provoca enfermedades y accidentes..

2.2.2 Estrés laboral

2.2.2.1 Definición

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016), nos menciona que:

El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa.

“El estrés laboral se define como una reacción emocional y física ante las exigencias del entorno laboral que exceden la capacidad del individuo para enfrentarlas” (Kahn y Byosiére, 1992 citado en Guerrero, et al., 2025, p.65)

Ivancevich y Matteson (1989) sostienen que el estrés “Es una respuesta adaptativa, mediada por las características individuales y/o por procesos psicológicos, la cual es a la vez consecuencia de alguna acción, de una situación o un evento externo que plantean a la persona especiales demandas físicas o psicológicas”, Hurtado (2025).

2.2.2.2 Modelos de estrés laboral

- **Modelo demanda - control de Karasek:** este modelo se sustenta en la relación entre la exigencia psicológica del trabajo y en la medida que el trabajador ejerce un control sobre dichas demandas. El control laboral hace mención a la manera en

que se ejecuta el trabajo e integra dos dimensiones: la autonomía para la toma de decisiones y la posibilidad de desarrollar habilidades propias. Así mismo, el desarrollo de habilidades propias cuenta con dos perspectivas: la primera de ellas es la oportunidad de desempeñar actividades acorde con la competencia individual, caracterizada por ser creativa y variada y por otro lado, el perfeccionamiento y adquisición de capacidades indispensables para el logro de las tareas asignadas. Al respecto, el grado en que el trabajo favorece el aprendizaje, la creatividad y la diversidad de tareas resulta determinante. Además, la autonomía se relaciona con la capacidad del trabajador para la toma de decisiones en sus propias actividades y las de su área, influyendo así con ejercicio de sus actividades y el desempeño laboral, Chang, et al. (2013).

- Modelo integral del estrés: Según el modelo explicativo del estrés ocupacional de Ivancevich y Matteson (1989), sostienen que dicha índole se encuentra apoyada por las características individuales del trabajador. De lo anterior, la respuesta de adaptación frente al estrés se ve mediada tanto por la presencia de situaciones o eventos externos que imponen exigencias específicas de carácter físico y psicológico, así como por los rasgos personales. Dichas demandas originan múltiples formas de comportamiento, en función de la manera en que cada individuo percibe y afronta las presiones del entorno laboral, Felix (2018).

2.2.2.3 Síntomas del estrés laboral

Según Marques (2023) los principales síntomas incluyen:

- Problemas de concentración
- Ira
- Irritabilidad
- Tristeza
- Falta de motivación
- Desorganización laboral
- Absentismo
- Preocupación
- Dolor muscular

2.2.2.4 Factores del estrés laboral

Marques (2023) sostiene que hay factores que afectan de forma negativa el bienestar y salud del trabajador y son los posibles desencadenantes del estrés laboral. Dichos factores son los siguientes:

- a) Ambiente laboral y equipo de trabajo: el trabajador permanecer largas horas de su jornada laboral en malas condiciones de trabajo, limitación del espacio personal, iluminación escasa, escaso mantenimiento a los equipos, pueden afectar de forma negativa el bienestar y la comodidad del trabajador.
- b) Horario laboral: constantes cambios de turno, trabajo nocturno, jornadas largas y sin tiempo para descansar.
- c) Factor relacionado con el trabajo: El elevado ritmo y la carga laboral junto a las exigencias que el trabajador afronta durante su jornada, genera una imponente carga mental la cual esta asociada al desempeño de sus funciones.
- d) Cambios dentro de la organización: los cambios dentro de una organización suelen generar consecuencias negativas, incrementando la incertidumbre y en mayor de los casos afectando negativamente en el trabajador y en el desarrollo de procesos laborales.
- e) Mala relación entre superior y subordinados: El trabajador puede percibir una falta de reconocimiento por su desempeño laboral cuando la retroalimentación brindada se centra exclusivamente en el error y no el logro alcanzado, lo cual genera que el trabajador sienta que su labor es mal hecha. Dicha aparición favorece la generación de estrés y una baja moral debido a que su esfuerzo no es recompensado ni valorado.

2.2.3 Familia

Debemos entender que la familia es una comunidad, un grupo en donde las relaciones entre cada uno de los miembros tiene un fuerte carácter cariñoso y son aquellas que marcan la diferencia con respecto a los otros grupos. En tal sentido, la sociedad es un elemento de integración que puede crear áreas que le permitan a la persona un correcto desarrollo de identificación y pertenencia. La familia, también es aquella organización en que sus miembros comparten objetivos y metas en común y en la medida que son comunes se da unidad al grupo y se permiten un reparto de responsabilidades y funciones a cada uno, Crespo (2011) p. 92.

2.2.4 La Comunicación

La comunicación es la totalidad de hechos que permite una conexión con la otra persona e informar algo a alguien. Entonces es el acto de disponer vínculos y transmitir información. Como señalan Del barrio y Salcines (como se citó en Barrio y Borragán, 2012, p.394), saber comunicarse de manera efectiva es fundamental para la sociedad en la que vivimos. Disponer de excelentes habilidades de comunicación confirma el éxito en cualquier ámbito: personal, profesional y profesional. La conversación es una habilidad interactiva muy compleja, que se manifiesta en la particularidad de cada entorno de comunicación siendo así única e irrepetible.

2.2.5 Comunicación familiar

Se entiende como el espacio fundamental para la enseñanza de estrategias de relación con el entorno. Asimismo, la relación positiva de los padres con los hijos ayuda al desarrollo de su autopercepción y una autoestima positiva, tanto en el dominio familiar como académico y social, siendo así estos recursos de autoestima un factor fundamental de protección frente a un posible desajuste de la persona. Por ende, dicho aprendizaje se ejerce desde la familia ya que esta es la primera instancia e institución que generalmente tiene la mayor influencia en la formación y el desarrollo en los niños y adolescentes, Cudris (2020).

2.2.5.1 Niveles de comunicación familiar

- Nivel alto: Se desarrollan habilidades para una comunicación con éxito, como el saber comprender la comunicación mediante el apoyo y la escucha mutua, entre los padres, hijos y familiares de forma general. Aquí se expresan las emociones, sentimientos y pensamientos de manera libre como los demás, Huaman (2020)
- Nivel medio: Hace referencia a que a pesar de que cada uno de los miembros de la familia expresa sus emociones, sentimientos y pensamientos de manera libre y espontánea, esto puede causar cierta dificultad en el entendimiento ya que no se expresa de forma completa, Huaman (2020)
- Nivel bajo: Indica que cada miembro de la familia tiene dificultades al transmitir o expresar su mensaje, pudiendo causar contradicciones para el receptor, lo que conlleva a posibles actitudes negativas o desconfianza por parte de algún miembro de la familia para expresar sus emociones, sentimientos y pensamientos, Huaman (2020).

2.2.5.2 Enfoque sistémico

Considera que cada integrante de la familia interactúa e influye en otros miembros. Por lo tanto, cualquier cambio en uno de los integrantes afecta a todo el sistema y provoca cambios en la búsqueda de poder mantener un estado o equilibrio de existencia. Así mismo, el estudio de una familia no puede ser la suma de los análisis individuales de sus integrantes ya que existen patrones de interacción que trascienden al individuo, en los que la conducta sintomática es una característica del propio sistema.

De igual forma el sistema del hogar modifica sus insumos y tiende a equilibrarse, lo que se denomina una retroalimentación positiva, ya que el resultado de dichos insumos tiende a mantener una situación estática y a su empoderamiento progresivo. Y a diferencia de otras instituciones o grupos las metas y tareas de la familia están en mayor parte predeterminadas por la sociedad en la que se desarrolla, Acevedo y Vidal (2019).

2.3 Hipótesis

Ho: No existe relación entre Estrés laboral y Comunicación familiar en docentes de una institución educativa pública, Piura 2026.

Ha: Existe relación entre Estrés laboral y Comunicación familiar en docentes de una institución educativa pública, Piura 2026.

III. Metodología

3.1 Tipo, nivel y diseño de investigación

El tipo de estudio fue observacional porque no hubo manipulación de la variable; prospectivo, porque los datos recogidos fueron a propósito del estudio (primarios) y transversal, porque se realizó una sola medición a la misma población, Supo (2026).

El nivel de investigación fue relacional porque se buscó demostrar dependencia probabilística entre estrés laboral y comunicación familiar en docentes de una institución educativa pública. Por lo que la estadística bivariada permitió hacer asociaciones (Chi cuadrado) y medidas de asociación; o relaciones y medidas de correlación (Correlación de Pearson), Supo (2026).

El diseño de investigación fue no experimental puesto que no se ejercerá control ni manipulación sobre las variables, limitándose el estudio a su observación en el contexto natural en el que se presentan, Supo (2026).

3.2 Población

La población del presente estudio de investigación está conformada por docentes de una institución educativa pública de la ciudad de Piura. Según Supo (2026), indica que la población es un grupo de unidades de estudio, los cuales son objeto de interés para el investigador.

Los criterios de inclusión serán:

Docentes de ambos sexos

Docente con edades entre 35 y 65 años

Docentes contratados en el año 2026

Docentes que firmaron el consentimiento informado

Los criterios de exclusión serán:

Docentes menores de 35 años y mayores a 65 años

Docentes que no deseen participar

Docentes que no firmen el consentimiento informado

Docentes que no estén contratados en el año 2026

3.3 Operacionalización de las variables

Tabla 1: Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición operativa	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medicion	Categoría o valoración
Estrés laboral	Se medirá a través de la Escala de Estrés Laboral OIT- OMS	Superiores y recursos Organización y equipo de trabajo	1, 2, 3, 4, 5,6, 7, 15, 17, 21, 24 8, 9, 10,11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 25.	Ordinal	Bajo nivel de Estrés Promedio Alto nivel de estrés
Comunicación familiar	Se medirá a través de la Escala de Evaluación Comunicación Familiar	Sin dimensiones	Sin indicador	Ordinal	Alto Medio Bajo

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos/información

La técnica que se utilizó para la recolección de datos en ambas variables fue la encuesta. Así mismo, Supo (2026) manifiesta que la encuesta obtiene información mediante cuestionarios aplicados a una población delimitada, con el objetivo de medir las variables de interés.

Para la presente investigación se utilizó la Escala de Estrés Laboral OIT- OMS, por los autores Ivancevich y Matteson, desarrollada con el respaldo conceptual de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) la cual nos indica que sirve identificar el grado de estrés laboral que experimenta el trabajador y en el ámbito educativo la sobrecarga laboral, exigencias administrativas, falta de apoyo institucional y dificultades en el trabajo en equipo. Cuenta con una confiabilidad del 0.966 según el alfa de cronbach. Consta de dos dimensiones las cuales son: superiores y recursos y organización y equipo de trabajo. Se puede aplicar de manera individual o colectiva.

Así mismo, se utilizó la Escala de Evaluación Comunicación Familiar elaborada por David Olson para la estimación correspondiente de habilidades positivas de comunicación dentro del ámbito familiar como la libertad para intercambiar ideas,

información, preocupaciones, la confianza y honestidad. Puede ser aplicable en el ámbito familiar, educativo y psicosocial. No cuenta con dimensiones y presenta una confiabilidad del 0.80 según el alfa de Cronbach. Se puede aplicar de manera individual o colectiva.

3.5 Método de análisis de datos/información

Teniendo en cuenta que nuestro estudio es de tipo observacional, prospectivo, transversal, el nivel de estudio relacional y de diseño no experimental; Se utilizará la prueba estadística Chi cuadrado de independencia, con un nivel de significancia de $\alpha = 5\% = 0,05$.

El análisis estadístico será bivariado. El procesamiento de los datos se realizó a través del software Microsoft Excel 2019 y Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) ver. 24.

3.6 Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación siguió los principios éticos especificados declarados en el Reglamento de Integridad Científica para la Investigación V002 ULADECH (2025).

- a) Respeto y protección de los derechos de los intervinientes: Se garantizará la confidencialidad, el respeto y la protección de la identidad de los participantes, contando con la autorización de la institución y el consentimiento informado correspondiente.
- b) Cuidado del medio ambiente: Este se cumplirá mediante la utilización responsable de los recursos materiales y tecnológicos durante el desarrollo de la investigación. Las actividades relacionadas con la investigación se realizaron respetando los espacios naturales y las instalaciones de la institución educativa, evitando generar residuos o contaminación.
- c) Libre participación por propia voluntad: La participación será totalmente voluntaria, sin presiones ni beneficios, permitiendo a los docentes retirarse en cualquier momento del estudio.
- d) Beneficencia y no maleficencia: Se priorizará el bienestar de los participantes, evitando cualquier daño físico o psicológico, y promoviendo la reflexión sobre el bienestar y la convivencia.

- e) Integridad y honestidad: El estudio se realizará con transparencia, veracidad y rigor científico, respetando las fuentes utilizadas y sin manipular los resultados.
- f) Justicia: Se asegurará un trato equitativo a todos los participantes, sin discriminación, brindando las mismas oportunidades de participación y expresión.

IV. Resultados

Tabla 2

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	Ks	gl	Sig.
Estrés Laboral	0.135	49	0.032
Comunicación Familiar	0.181	49	0.010

Según la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov Los resultados evidenciaron que el estrés laboral ($p = 0.032$) y la comunicación familiar ($p = 0.010$) presentan valores de significancia inferiores a 0.05, lo que indica que los datos de ambas variables no siguen una distribución normal, optándose por el uso de pruebas no paramétricas.

Tabla 3

Relación entre estrés laboral y comunicación familiar en docentes de una institución educativa pública, Piura 2026.

		Comunicación familiar
Estrés Laboral	Rho de Spearman	-0.149
	Sig. (bilateral)	0.137
	N	50

El valor de Sig. = 0.137 demuestra que esta relación es estadísticamente baja a un nivel de 5%, lo que implica que existe suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa. El resultado obtenido, $r_s = -0.149$, indica una correlación inversa baja entre el estrés laboral y la comunicación familiar, lo que sugiere que, a medida que aumenta la comunicación familiar, disminuye el estrés laboral en los docentes de una institución educativa pública.

Tabla 4

Describir el nivel de estrés laboral en docentes de una institución educativa pública, Piura 2026.

	Media de la muestra	N	Desv. Est
Procesamiento de datos	2.35	50	1.25
Capacidad en tiempo (largo plazo)	Nivel Z	Z Limite Esperado Inferior y superior	Índice de Capacidad Real (Cpk)
	1.13	1.19 / 2.31	0.40

Del análisis estadístico se interpreta que, considerando que este factor se empleó una escala del 1 al 6, se obtuvo una media de 2.35, asimismo, se obtuvieron valores de limite inferior y superior de 1.19 y 2.21 respectivamente; esto nos indica que los valores obtenidos se encuentran por debajo del punto medio esperado según la escala empleada. Asimismo, al obtener un $Z = 1.13$, se interpreta que los resultados se encuentran dentro del 95% de los valores en términos de confianza.

Por lo tanto, se interpreta que el nivel de estrés determinado mediante el análisis es moderadamente bajo.

Tabla 5

Describir el nivel de comunicación familiar en docentes de una institución educativa pública, Piura 2026.

	Media de la muestra	N	Desv. Est
Procesamiento de datos	2.35	50	1.25
Capacidad en tiempo (largo plazo)	Nivel Z	Z Limite Esperado Inferior y superior	Índice de Capacidad Real (Cpk)
	1.13	1.19 / 2.31	0.40

Del análisis estadístico se interpreta que, considerando que este factor se empleó una escala del 1 al 5, se obtuvo una media de 3.83, asimismo, se obtuvieron valores de límite inferior y superior de 4.27 y 1.75 respectivamente; esto nos indica que los valores obtenidos se encuentran por encima del punto medio esperado (2.5) según la escala empleada. Asimismo, al obtener un $Z = 1.75$, se interpreta que los resultados se encuentran dentro del 95% de los valores en términos de confianza.

Por lo tanto, se interpreta que el nivel de comunicación familiar determinado mediante el análisis es moderadamente alto.

Tabla 6

Relación de las dimensiones (superiores y recursos; organización y equipo de trabajo) de estrés laboral y comunicación familiar en docentes de una institución educativa pública, Piura 2026.

		Superiores y Recursos	Organización y Equipos de Trabajo
Comunicación	rs	-0.148	-0.146
Familiar	P	0,137	0,139
	N	50	50

Los valores de Sig. Para las dos dimensiones de estrés laboral son mayores a 0,05, por lo que no existe relación estadísticamente significativa. Los resultados muestran que la dimensión superiores y recursos presenta una correlación negativa muy débil ($rs = -0.148$, $p = 0.137$) y la dimensión organización y equipo de trabajo una correlación negativa muy débil ($rs = -0.146$, $p = 0.139$). Lo que indica que la comunicación familiar no se asocia de manera significativa con los niveles de estrés laboral en los docentes evaluados.

V. Discusión

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre el estrés laboral y la comunicación familiar en docentes de una institución educativa pública, Piura 2026. A partir de los resultados obtenidos, se identificó una correlación inversa baja entre ambas variables ($r_s = -0.149$), lo que indica que, en la población estudiada, a mayores niveles de comunicación familiar, el estrés laboral tiende a disminuir ligeramente. En este sentido, aunque la comunicación familiar puede aportar al bienestar del docente, su influencia parece ser limitada frente a otros factores propios del entorno laboral, los cuales tendrían un mayor peso en la aparición del estrés.

Los resultados del presente estudio guarda una similitud parcial con lo expuesto por Hoyos (2023) quien encontró una relación inversa baja entre el funcionamiento familiar y el estrés laboral en docentes. Esta coincidencia se da principalmente en dirección de la relación, ya que en ambos casos se observó que a mejores condiciones familiares disminuyen los niveles de estrés laboral. Sin embargo, dicho estudio aborda el funcionamiento familiar como un constructo mas amplio que abarca la cohesión, adaptabilidad y dinámica familiar; mientras que esta investigación se analiza específicamente la comunicación familiar.

No obstante, los resultados presentados por Ramírez (2023) concluyó que no existe relación entre la comunicación familiar y el estrés laboral. Si bien su población presentó un nivel bajo de estrés. Dicha similitud resulta relevante, ya que en ambos casos se evidencia que el nivel de estrés puede mantenerse bajo o moderado independientemente del nivel de comunicación familiar. Sugiriendo, que al igual que otras poblaciones estudiadas, utilizarían distintos recursos o estrategias de afrontamiento que no dependen directamente del entorno familiar.

Siguiendo la línea de mi primer objetivo, la relación encontrada entre el estrés laboral y la comunicación familiar puede entenderse al integrar el modelo de estrés laboral de la OIT-OMS con el enfoque sistémico familiar. Según este modelo, el estrés aparece cuando las demandas del trabajo superan los recursos y capacidades de la persona para afrontarlas; sin embargo, estos recursos no solo provienen del entorno laboral, sino también de factores personales y sociales, como el apoyo que brinda la familia. En esta línea, el enfoque sistémico familiar considera a la familia como un sistema de interacción donde la comunicación juega un papel clave, ya que permite brindar apoyo emocional, comprensión y herramientas para afrontar dificultades. A partir de estas ideas, el resultado

obtenido, que muestra una relación inversa baja entre ambas variables, sugiere que una mejor comunicación familiar puede ayudar a reducir el estrés laboral, aunque de forma limitada. Esto permite entender que, si bien la familia influye en el bienestar de la persona, el estrés laboral depende de múltiples factores, especialmente aquellos relacionados con el entorno de trabajo.

En relación con el primer objetivo específico, describir el nivel de estrés laboral en los docentes de una institución educativa pública, Piura 2026. Se encontró que este se ubica en un rango moderadamente bajo. Este resultado coincide con lo reportado por Ramírez (2023), quien también encontró niveles bajos a moderados de estrés en contextos similares. Este resultado resulta interesante si se toma en cuenta el contexto laboral descrito, ya que puede indicar que los docentes han desarrollado ciertas estrategias de adaptación frente a las exigencias de su entorno. En este sentido, el modelo de Ivancevich y Matteson entiende el estrés como una respuesta adaptativa influida tanto por factores externos como por características propias de la persona, lo que ayuda a explicar por qué, incluso frente a condiciones adversas, los niveles de estrés no necesariamente son elevados. En esta misma línea, el estrés aparece cuando las demandas del trabajo superan los recursos disponibles para afrontarlas; sin embargo, cuando existe un equilibrio entre ambos, los niveles de estrés tienden a mantenerse en rangos moderados o bajos. En conjunto, estos enfoques permiten comprender que los resultados obtenidos podrían estar relacionados con la presencia de recursos personales y sociales, como la experiencia profesional, el apoyo del entorno y las estrategias de afrontamiento, que facilitan que los docentes se adapten mejor a las exigencias de su trabajo.

Por otro lado, al describir el nivel de comunicación familiar en los docentes de una institución educativa pública, Piura 2026. Se evidenció un nivel moderadamente alto, este resultado coincide con lo reportado por Raymundez (2022), quien también encontró niveles favorables de comunicación de medio a alto; lo que evidencia que los docentes en general, mantienen relaciones familiares funcionales, donde existe cierto grado de confianza, expresión emocional y apoyo mutuo. Desde el enfoque sistémico, la familia es vista como un conjunto de relaciones interdependientes, donde la comunicación cumple un papel clave para mantener el equilibrio y el buen funcionamiento del sistema familiar. En este sentido, una comunicación adecuada facilita la expresión de emociones, la comprensión entre sus miembros y la resolución de conflictos. Por ello, los resultados obtenidos podrían estar relacionados con la presencia de dinámicas familiares funcionales,

que promueven el apoyo emocional y contribuyen al bienestar de los docentes en su entorno personal.

Ahora bien, al Conocer la relación de las dimensiones (superiores y recursos; organización y equipo de trabajo) de estrés laboral y comunicación familiar en docentes de una institución educativa pública, Piura 2026. Se observó que ambas presentan correlaciones negativas muy débiles y no significativas con la comunicación familiar. Esto permite concluir que los aspectos organizacionales del trabajo operan de manera relativamente independiente del entorno familiar. Es decir, factores como la gestión institucional, clima laboral o la asignación de tareas tendrían un impacto más directo sobre el estrés que las condiciones familiares. Desde esta perspectiva, la comunicación familiar podría cumplir un rol de apoyo emocional general, pero no necesariamente incidir de manera directa en la percepción del estrés generado por factores organizacionales específicos del ámbito educativo.

En general, los resultados permiten sustentar que la relación entre el estrés laboral y la comunicación familiar es inversamente baja, lo que propone que el estrés en los docentes no depende solamente de factores familiares. Finalmente, estos hallazgos aportan elementos importantes para la comprensión del estrés en docentes, ya que se evidencia la necesidad de abordarlo desde un punto de vista más amplio. Por lo tanto, las intervenciones orientadas a mejorar el bienestar de los docentes no deberían centrarse únicamente en el ámbito familiar, sino también en la mejora del clima institucional, condiciones laborales y el desarrollo de estrategias de afrontamiento que permitan responder de manera efectiva a las demandas del entorno educativo.

VI. Conclusiones

Existe una relación estadísticamente baja entre ambas variables y una correlación inversa baja, lo que indica que a mayores niveles de comunicación familiar, podrían presentarse menores niveles de estrés laboral.

El nivel de estrés laboral en los docentes es moderadamente bajo, lo cual indica que pese a las condiciones laborales antes descritas, presentan cierto grado de adaptación o afrontamiento frente a la demanda en el entorno laboral.

El nivel de comunicación familiar es moderadamente alto, evidenciando que los docentes mantienen interacciones familiares bastante funcionales, entre ellas las emociones, expresión de ideas y apoyo dentro del entorno laboral.

Las dimensiones del estrés laboral (superiores y recursos; organización y equipo de trabajo) no presentaron relación significativa con la comunicación familiar, mostrando correlaciones negativas indicando que los factores organizacionales del entorno laboral operan de manera independiente respecto al ámbito familiar.

VII. Recomendaciones

Desarrollar estrategias de mejora en la organización del trabajo y optimizar la distribución de tareas para la disminución de factores estresores asociados al entorno educativo.

Ampliar el tamaño de la muestra y considerar otro entorno educativo (privado, rural, urbano) para comparar resultados y mejorar la generalización de los hallazgos.

Se recomienda que futuras investigaciones consideren otras variables, como el clima laboral, el apoyo social, la satisfacción laboral o las estrategias de afrontamiento, ya que esto permitiría comprender de una manera más completa el estrés laboral en los docentes.

Referencias bibliográficas

- Arcos. Unicef/santiago. (2023). *La docencia no es atractiva: Faltan maestros y sobra estrés*. Noticias ONU. <https://news.un.org/es/story/2023/10/1524617>
- Acevedo Sierra, L., y Vidal López, E. (2019). *La familia, la comunicación humana y el enfoque sistémico en su relación con la esquizofrenia*. *Medisan*, 23(1), 131–145. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=85284>
- Chiang Vega, M., Gómez Fuentealba, N., & Sigoña Igor, M. (2013). *Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud*. *Salud de los Trabajadores*, 21(2), 111-128. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839307002>
- Cordova Palomino, L. (2021). *Comunicación familiar y estrés laboral en comercantes del mercado pesquero “Luis Banchero Rosi” Ayacucho-2020* [Tesis de posgrado, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote] Repositorio institucional ULADECH . <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/20135>
- Crespo Comesaña, J. M. (2011). *Bases para Construir una Comunicación Positiva en la Familia*, 9. <http://webs.uvigo.es/reined/>
- Cudris Torres, L. (Ed.). (2020). *Comunicación familiar en universitarios colombianos*. Universitaria del Área del Andina, Valledupar. https://www.revistaavft.com/images/revistas/2020/avft_3_2020/1_comunicacion.pdf
- Del Barrio del Campo, JA, & Salcines Talledo, I. (2012). *Características de la comunicación entre los adolescentes y su familia*. *Revista Internacional de*

Psicología Educativa y del Desarrollo, 1 (1), 393-402.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832342040>

Félix Verduzco, R., García Hernández, C. & Mercado Ibarra, S. (2018). *El estrés en el entorno laboral*. Instituto Tecnológico de Sonora.

Guerrero Figueroa, G., Llamas Sossa, E., & Guerrero Guerrero, M. (2025). *Estrés laboral: la enfermedad de la nueva era*. Revista Cultural Unilibre, 2.

https://doi.org/10.18041/19092288/revista_cultural.2.2024.12566

Herre, B. (2024). *Family is very important to people around the world*. Our World in Data. <https://ourworldindata.org/data-insights/family-is-very-important-to-people-around-the-world>

Hoyos Paredes, D. (2023). *Funcionamiento familiar y estrés laboral en profesores de una institución educativa privada, Ayacucho 2021* [Tesis de posgrado, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote] Repositorio institucional ULADECH . <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/33851>

Huaman Guerra, T. (2020) *Comunicación Familiar y Violencia Intrafamiliar en estudiantes del nivel secundario en una institución educativa del distrito de San Miguel, Ayacucho 2020*. [Tesis de licenciado, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote]. Repositorio Digital Institucional Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

<http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/20128/AD>

[OLESCENTES_ESTUDIANTES_COMUNICACION_FAMILIAR_VIOL](https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/20128/AD)

[ENCIA_FAMILIAR_HUAMAN_GUERRA_TONY.pdf?sequence=1&isAl](https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/20128/AD)

[lowed=y](https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/20128/AD)

Hurtado Requejo, M. (2021) *Estrés Laboral e Inteligencia Emocional en*

Trabajadores Administrativos de una Empresa del Distrito de Lince, 2020.

- [Tesis de posgrado, Universidad Privada Telesup]
<https://repositorio.utelesup.edu.pe/server/api/core/bitstreams/bd8be561-911d-41f7-8a33-1836cfae5d2b/content>
- Leal Beltrán, IY, (2006). *El Estrés: Cómo nos afecta*. Revista Científica General José María Córdova , 4 (4), 56-58.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=476259067015>
- Leka, S., Griffiths, A., Cox, T. (2004) *La organización del trabajo y el estrés*. OMS.
https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1
- Marcial Velasteguí, P. (2023). *El estrés: impacto en la salud*. Universidad Espíritu Santo. <https://uees.edu.ec/descargas/libros/2023/estres-impacto-salud.pdf>
- Marques Segado, A. (2023). *El estrés laboral dentro de la prevención de riesgos laborales*. Universidad Jaume I.
<https://repositori.uji.es/server/api/core/bitstreams/9dbb6042-70b3-413d-a68d-17bd8e90ed36/content>
- Martínez, A. (2017). *El 62,5% de las familias cree que la comunicación ha empeorado entre padres e hijos*. 20minutos.
<https://www.20minutos.es/noticia/2929356/0/familias-creen-comunicacion-empeora-padres-hijos/>
- Medina Alvarado, K.y Ruiz Ordoñez, R. (2024). *Estrés Laboral y Comunicación Familiar en los Servidores Policiales del Distrito Milagro de Policía Nacional*. Revista Científica y Arbitrada De Ciencias Sociales y Trabajo Social: Tejedora. ISSN: 2697-3626, 7(16), 319–328.
<https://doi.org/10.56124/tj.v7i15ep.020>
- Mero Macías, V., Maldonado Jaramillo, J., Galeas Guevara, J., & Ríos Silva, M. (2023). Importancia de reducir el estrés laboral en los docentes. *Revista*

Científica Multidisciplinaria Ogma, 2(1), 21–30.

<https://doi.org/10.69516/dwf3cn42>

Moreno Ricardez, R. (2007). *Relación entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales con la familia*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Autónoma de México] Repositorio institucional.

<https://ru.dgb.unam.mx/server/api/core/bitstreams/2062aec1-8f51-44a4-86d0-6525252f4cb4/content>

OMS. (2023). *Estrés*. Organización Mundial de la Salud.

<https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. OIT <https://www.ilo.org/es/publications/estr%C3%A9s-en-el-trabajo-un-reto-colectivo>

Our World in Data. (2024). *Loneliness and social connections*.

<https://ourworldindata.org/social-connections-and-loneliness>

Pontificia Universidad Católica del Perú. (2021). *Pulso PUCP publicó tres estudios sobre la salud mental de docentes de educación básica regular de Perú*.

Pulso PUCP. <https://pulso.pucp.edu.pe/noticias/pulso-pucp-publico-tres-estudios-sobre-la-salud-mental-de-docentes-de-educacion-basica-regular-de-peru>

Ramirez Villagaray, G. (2023) *Comunicación familiar y estrés laboral en personal de un Centro Clínico- Ayacucho- 2021*. [Tesis de posgrado, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote] Repositorio institucional ULADECH .

<https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/31945>

Reymundez Mendoza, E. (2023). *Comunicación familiar y estrés laboral en el personal de un centro de salud - Ayacucho, 2021* [Tesis de posgrado,

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote] Repositorio institucional
ULADECH . <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/32637>

Supo, J. A. (2026). *Cómo se hace una tesis: Para tesis de pregrado, maestría y doctorado* (2.^a ed.). BIOESTADISTICO.

https://bioestadistico.com/libro/Supo_2026_Como_se_hace_una_tesis.pdf

Velásquez, A. (2023). *Salud mental: El 55.8% de docentes padeció problemas de estrés en el segundo año de la pandemia.*

<https://pulso.pucp.edu.pe/noticias/salud-mental-el-55-8-de-docentes-padecio-problemas-de-estres-en-el-segundo-ano-de-la-pandemia>

Velasteguí, M. (2023). *El Estrés. Impacto en la Salud* (F. Espinoza, Ed.).

<https://uees.edu.ec/descargas/libros/2023/estres-impacto-salud.pdf>

Anexo 1. Documento de autorización para el desarrollo de la investigación



GOBIERNO REGIONAL DE PIURA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PIURA
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL LA UNIÓN
INSTITUCIÓN EDUCATIVA 14123
SINCAPE - LA ARENA

" AÑO DE LA ESPERANZA Y EL FORTALECIMIENTO DE LA
DEMOCRACIA "

La Arena, 27 de febrero del 2026.

OFICIO N° 021-2025-GOB .REG-PIURA-DREP-UGEL-L.U-LE-N°14123-D.

SEÑOR(A): DR. NILO ALBERT VELASQUEZ CASTILLO.

DIRECTOR DE INVESTIGACION Y POSTGRADO

ULADECH CATOLICA

ASUNTO: AUTORIZACION PARA EL DESARROLLO DE
INVESTIGACION.

REFER. CARTA N° 0000000209-2026-CGI-VI-ULADECH CATOLICA

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi saludo cordial y a la vez manifestarle que en respuesta al documento CARTA N° 0000000209-2026-CGI-VI-ULADECH CATOLICA, con fecha 12 de febrero, me dirijo a usted a efectos de expresar lo siguiente:

SE APRUEBA LA SOLICITUD PARA:

- ✓ Que la estudiante ARIANA ISABELLA DIAZ ESPINOZA, realice actividades de recolección de datos en nuestras instalaciones, en el mes de febrero del 2026.
- ✓ Se autoriza incluir el nombre de la institución en el título de su investigación ESTRÉS LABORAL Y COMUNICACIÓN FAMILIAR EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA PUBLICA, PIURA 2026.

Es ocasión propicia para expresarle las muestras de consideración y estima personal.

Atentamente,


Cristian Inanague Mendive
Director

Anexo 2. Carta de recojo de datos



Chimbote, 12 de febrero del 2026

CARTA N° 0000000209- 2026-CGI-VI-ULADECH CATÓLICA

Señor/a:

CRISTHIAN IPANAQUE MENDIVES
I.E SINCAPE 14123

Presente.-

A través del presente reciba el cordial saludo a nombre del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, asimismo solicito su autorización formal para llevar a cabo una investigación titulada **ESTRÉS LABORAL Y COMUNICACIÓN FAMILIAR EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, PIURA 2026**, con la **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PREVENCIÓN Y CUIDADOS DE LA SALUD MENTAL**, que involucra la recolección de información/datos en **DOCENTES**, a cargo de **ARIANA ISABELLA DIAZ ESPINOZA**, perteneciente al **PROGRAMA DE ESTUDIO DE PSICOLOGÍA**, con **DNI N° 72857667**, durante el período de **11-02-2026 al 17-02-2026**.

La investigación se llevará a cabo siguiendo altos estándares éticos y de confidencialidad y todos los datos recopilados serán utilizados únicamente para los fines de la investigación.

Es propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente.

Dr. Nilo Albert Velásquez Castillo
Director de Investigación y Postgrado
Universidad Católica Los Angeles de Chimbote.

Anexo 3. Matriz de consistencia

Tabla 7 Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipotesis	Variables	Metodologia
<p>Problema general: ¿Como se relaciona el Estrés laboral y Comunicación familiar en docentes de una institución educativa pública, Piura 2026?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre Estrés laboral y Comunicación familiar en docentes de una institución educativa pública, Piura 2026.</p> <p>Objetivos específicos Conocer la relación de las dimensiones (Superiores y recursos y Organización y equipo de trabajo) de estrés laboral y comunicación familiar en docentes de una institución educativa pública, Piura 2026.</p>	<p>Ho: No existe relación entre Estrés laboral y Comunicación familiar en docentes de una institución educativa pública, Piura 2026.</p> <p>Ha: Existe relación entre Estrés laboral y Comunicación familiar en docentes de una institución educativa pública, Piura 2026.</p>	<p>Variable 1: Estrés laboral</p> <p>Dimensiones: - Superiores y recursos - Organización y equipo de trabajo</p> <p>Variable 2: Comunicación familiar</p> <p>Dimensiones: Sin dimensiones</p>	<p>Tipo de Inv: Observacional, prospectivo y transversal</p> <p>Nivel de Inv: Relacional y bivariado</p> <p>Diseño de Inv: No experimental</p> <p>Población: 50 docentes de una institución educativa pública.</p>

Anexo 4. Ficha técnica de los instrumentos

Nombre: Escala de Estrés Laboral OIT- OMS
Autores: OIT- OMS sustentada por Ivancevich & Matteson (1989) Adaptación: Ángela Suárez Tunanñaña (2013)
Administración: Puede ser administrada individual, grupal y organizacional Duración: Tiempo estimado de 10 a 15 minutos
Aplicación: A partir de los 18 años.

Significación: Detección del estrés laboral y la capacidad de predecir las fuentes de riesgos psicosociales.

Descripción: Los materiales que conforman la prueba psicológica son un cuadernillo de preguntas y una plantilla de respuestas, es de escala Likert de cuatro alternativas (bajo nivel de estrés, nivel intermedio de estrés y alto nivel de estrés), mide 2 dimensiones, Superiores y recursos y Organización y equipo de trabajo, consta de 25 ítems con 7 alternativas como respuestas que van desde la puntuación del 0 (Nunca) al 6 (Siempre).

Interpretación : En relación a los baremos, se encuentran los mismos niveles de la prueba original (Bajo nivel de estrés, Nivel promedio, Alto nivel de estrés).

Validación

Escala de Estrés Laboral OIT- OMS también muestra validez de constructo a través de análisis factorial exploratorio con muestra peruana, corroborando el modelo original de 25 ítems, pero fusiona los 5 factores originales en dos factores: Superiores y recursos; Organización y equipo de trabajo que explican el 63.2% de la varianza, Suarez (2013).

Confiabilidad

Escala de Estrés Laboral OIT- OMS también muestra evidencia de confiabilidad pues el modelo de 25 ítems alcanza un alfa de Cronbach de 0.966 que evidencia alta consistencia interna del instrumento, Suarez (2013).

ESCALA DE COMUNICACIÓN FAMILIAR

Nombre Original: Family Communication Scale – FCS

Autores: D. Olson et al. (2006). En nuestro medio Copez, Villarreal y Paz (2016) reportaron índices aceptables propiedades métricas.

Objetivos: Evaluar de manera global la comunicación familiar.

Administración:

- Individual o grupal.
- Adolescentes a partir de 12 años de edad.

Duración: Aproximadamente 15 minutos.

Características: La escala de comunicación familiar (FCS) está conformada por 10 ítems de tipo Likert de cinco alternativas, cuya valoración es 1 (extremadamente insatisfecho), 2 (generalmente insatisfecho), 3 (indeciso), 4 (generalmente satisfecho) y 5 (extremadamente satisfecho), con una puntuación máxima posible de 50 y mínima de 10. Se define la comunicación familiar como el acto de transmitir información, ideas, pensamientos y sentimientos entre los miembros de una unidad familiar, a través de la percepción de satisfacción respecto de la comunicación familiar, escuchar, expresión de afectos, discutir ideas y mediar conflictos. En la versión original (n = 2465) representa a la población estadounidense (M = 36.2, DE = 9.0, $\alpha = .90$).

Análisis de confiabilidad

Copez, Villarreal y Paz (2017) realizaron un análisis de las propiedades psicométricas de la Escala de Comunicación Familiar (FCS) en una muestra de 491 estudiantes de una universidad privada en Lima Metropolitana. Se analizaron los errores del modelo y la invarianza por sexo y, finalmente, se estableció la confiabilidad con diferentes estimadores del alfa. Se obtuvo un alto nivel de consistencia interna. Se concluye que la FCS presenta adecuadas propiedades psicométricas.

Baremos de calificación e interpretación

Se suman las respuestas obteniendo el puntaje directo (PD) y teniendo en cuenta los Pc (percentiles) se identifica la categoría de comunicación familiar.

Escala de comunicación familiar		
	Pc	Pd
Alto	99	50
<i>Los miembros de la familia se sienten muy positivos acerca de la calidad y cantidad de su comunicación familiar.</i>	95	50
	90	50
	85	48
	80	47
Medio	75	46
<i>Los familiares se sienten generalmente bien acerca de la comunicación familiar, pudiendo tener algunas preocupaciones.</i>	70	45
	65	43
	60	42
	55	41
	50	40
	45	39
	40	38
	35	36
	30	35
	25	33
Bajo	20	31
<i>Los familiares tienen muchas preocupaciones sobre la calidad de la comunicación familiar.</i>	15	29
	10	27
	5	23
	1	14

Anexo 5. Formato de consentimiento informado

**PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS
(CIENCIAS MÉDICAS Y DE LA SALUD)**

La finalidad de este protocolo es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento.

De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación en Salud se titula: _____

_____ y es dirigido por _____, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es:

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará _____ minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de _____. Si desea, también podrá escribir al correo _____ para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: _____

Fecha: _____

Correo electrónico: _____

Firma del participante: _____

Firma del investigador (o encargado de recoger información): _____