



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

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

**ADAPTABILIDAD FAMILIAR Y ESTRÉS LABORAL
EN TRABAJADORES CON OFICIO DE ARTESANO,
HUAMANGA 2020.**

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

AUTORA

ATAUCUSI ATAUCUSI, Yenny Judith

ORCID ID 0000-0003-2846-1725

ASESOR

FLORES POVES, Jaime Luis

ORCID ID 0000-0003-1276-1565

AYACUCHO – PERÚ

2020

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Ataucusi Ataucusi, Yenny Judith

ORCID ID 0000-0003-2846-1725

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Filial Ayacucho, Perú 2020.

ASESOR

Flores Poves, Jaime Luis

ORCID ID 0000-0003-1276-1565

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias de la Salud,
Escuela Profesional de Psicología, Ayacucho, Perú.

JURADO

Chavarría Vargas, Sonia

ORCID ID 0000-0002-2759-2240

Escarcena Mendoza, Karen

ORCID ID 0000-0002-8605-3060

Pacheco Reyes, Beatriz Silvia

ORCID ID 0000-0001-7666-9446

FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

Mgtr. Sonia Ruth Chavarría Vargas

Miembro

Lic. Beatriz silvina Pacheco Reyes

Miembro

Mgtr. Karen Escarcena Mendoza

Presidenta

Lic. Jaime Luis Flores Poves

Asesor

AGRADECIMIENTO

Gracias a mi familia por ser los principales promotores de mis sueños, gracias a ellos por cada día confiar y creer en mí y en mis expectativas, a mi madre Nicolaza Ataucusi, por estar dispuesta a acompañarme cada larga y agotadora noche de estudio, agotadoras noches en las que su compañía y consejos por no darme vencida me ayudaron a llegar a la etapa final de mi investigación.

Gracias a Dios por la vida de mis padres, también porque cada día bendice mi vida con la hermosa oportunidad de estar y disfrutar al lado de las personas que sé que más me aman.

RESUMEN

El presente trabajo investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre la adaptabilidad familiar y el estrés laboral en trabajadores con oficio de artesano, Huamanga 2020. Para después conocer el tipo de adaptabilidad, niveles de estrés, etc. Por ello los trabajadores oscilan entre las edades de 20 a 40 años, de ambos sexos. Según la metodología es de tipo observacional, prospectiva, transversal y analítico de nivel relacional con un diseño epidemiológico, cuyo número de población es de 40 trabajadores teniendo como muestra censal a todo el personal que labora en la empresa familiar “casa del retablo” con oficio de artesano.

, los cuestionarios utilizados en esta investigación fueron la sub escala de adaptabilidad (FACES III) desarrollado por Olson en el año 1976, que cuenta con 10 items con Alpha de Cronbach de 0,68 y el Cuestionario de estrés laboral adaptada por Sofia Lujan en el 2018 que consta de 37 items, con un Alpha de Cronbach de 0,960. Para el análisis y procesamiento de los datos estadísticos se utilizó el programa SPSS versión 22 sirvió para evaluar La relación de las dos variables a través del análisis estadístico del Chi- cuadrado obteniendo como resultado de que No existe relación entre la adaptabilidad familiar y el estrés laboral en trabajadores con oficio de artesano, en cuanto a la adaptabilidad familiar el 75% es de tipo Caótica, en cuanto al nivel de estrés es Bajo con un 58%.

Palabras claves: adaptabilidad familiar, estrés laboral y trabajadores

ABSTRACT

The present research work has as a general objective to determine the relationship between family adaptability and work stress in workers with craftsmanship, Huamanga 2020. For later you know the type of adaptability, stress levels, etc. For this reason they range between the ages of 20 to 40 years, of both sexes. According to the methodology, it is observational, prospective, cross-sectional and relational-level analytical with an epidemiological design, whose sample is census, with a population. The population consisted of 40 workers, with the entire staff as a census sample. The questionnaires used in this research were the adaptability subscale (FACES III) developed by Olson in 1976, which has 10 items with Cronbach's Alpha of 0.897 and the Job Stress Questionnaire adapted by Sofia Lujan in 2018, which consists of 37 items, with a Cronbach's Alpha of 0.980. For the analysis and processing of the statistical data, the SPSS version 22 program was used to evaluate the relationship of the two variables through the Chi-square statistical analysis, obtaining as a result that there is no relationship between family adaptability and work stress in workers with craftsmanship, in terms of family adaptability 75% is Chaotic, in terms of stress level it is Low with 58%.

Keywords: family adaptability, work stress and workers

CONTENIDO DE INDICE	
EQUIPO DE TRABAJO	ii
FIRMA DEL JURADO Y ASESOR	iii
AGRADECIMIENTO	iv
I. INTRODUCCION	1
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	4
2.1 Antecedentes	4
2.2 Bases teóricas de la investigación	7
2.2.1 Adaptabilidad Familiar	7
2.2.2 Estrés Laboral	10
2.2.3 Etapa Adultez temprana.....	18
2.2.4 Ámbito Artesanal.....	20
2.3 Hipótesis.....	21
III. METODOLOGÍA	22
3.1 Diseño de la Investigación	22
3.1.1 tipo de investigación	22
3.1.2 Niveles de investigación de la tesis	22
3.1.3 Diseño de la investigación	22
3.2 Población y Muestra.....	23
3.2.1 Población	23
3.2.2 Muestra	23
3.3 Definición de Operacionalizacion de Variables.....	1
3.4 Técnicas de Instrumentos de recolección de datos.....	1
3.4.1 Técnica Psicométricas.....	1
3.4.2 Instrumento de recolección de datos.....	1
3.6 Matriz de consistencia.....	1
3.7 Principios éticos	1
IV. RESULTADOS	2
4.1 Resultados	2
4.2 Análisis de resultados.....	8
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	10
5.1 Conclusiones	10
5.2 Recomendaciones.....	11
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA	12
ANEXOS	18

INDICE DE TABLA

TABLA 1 Relación entre la adaptabilidad familiar y estrés laboral en trabajadores con Oficio de Artesano, Huamanga 2020.	2
TABLA 2 tipo de Adaptabilidad Familiar en trabajadores con Oficio de Artesano, Huamanga 2020.	3
TABLA 3 Niveles de Estrés Laboral en trabajadores con Oficio de Artesano, Huamanga 2020.	4
TABLA 4 Determinar el rango de edades de los trabajadores con oficio de artesano, Huamanga 2020.	5
TABLA 5 Determinar la prevalencia de sexo de los trabajadores con Oficio de Artesano, Huamanga 2020.	6
TABLA 6 Estado civil de los trabajadores con oficio de artesano, Huamanga 2020..	7

INDICE DE GRAFICO

GRAFICO 1 Tipo de Adaptabilidad Familiar en trabajadores con oficio de Artesano, Huamanga 2020.	3
GRAFICO 2 Niveles de estrés en trabajadores con oficio de artesano, Huamanga 2020.	4
GRAFICO 3 Determinar el rango de edades de los trabajadores con oficio de artesano, Huamanga 2020.	5
GRAFICO 4 Determinar la prevalencia de sexo de los trabajadores con Oficio de Artesano, Huamanga 2020.	6
GRAFICO 5 Estado civil de los trabajadores con oficio de artesano, Huamanga 2020.	7

I. INTRODUCCION

Para poder entender sobre la adaptabilidad familiar, el estrés laboral y sus futuras consecuencias como problemas individuales, sociales y financieros muy significantes; primero hay que analizarlo y estudiarlo asertivamente.

Asumiendo la postura de un trabajador con indicios de estrés. Tal vez imaginaremos la rutina diaria y como se padece para levantarse sin olvidar que hay presencia de un trabajo acumulado de días pesado, etc.

Según Peiro (2004) durante las últimas décadas las experiencias de estrés vienen producidas por una serie de situaciones ambientales o personales que podemos caracterizar como fuentes de estrés o estresores, estas situaciones son percibidas por las personas desencadenando toda una serie de vivencias emocionales, exigencias sobre horas o la falta de tiempo para cumplir dicha actividades que tendrá a cargo.

Por otra parte la adaptabilidad familiar es la habilidad para cambiar los roles, las reglas y su estructura de poder, frente a una situación determinada y concreta, también en respuesta al estrés situacional mencionado por Amaris y Madariaga (2013)

Por lo tanto se creyó conveniente realizar esta investigación para plantear el siguiente enunciado ¿cuál es la relación entre la adaptabilidad familiar y estrés laboral en trabajadores con oficio de artesano, en el Distrito de Ayacucho, provincia de Huamanga 2020? Y como objetivos específicos determinar la adaptabilidad familiar, los niveles de estrés laboral, edades, sexo y el estado civil, de los trabajadores con oficio de artesano.

“Casa del Retablo” es una empresa familiar relacionado a la elaboración de retablos en alto relieve y envejecido, con el propósito de elaborar productos de alto calidad, 100% hechos a mano, en el cual se plasma detalladamente historias, costumbres y tradiciones de nuestra cultura ayacuchana, está ubicado en el AA.HH Los Artesanos MZ F LT 01 en el Distrito de Ayacucho

Teniendo la aprobación del gerente de dicha organización, manifestó alguno de los inconvenientes que se observa con el personal que labora: Falta de comunicación al momento de empacar los productos (dificultad que impide que los pedidos sean entregados a la fecha coordinada) incumplimiento en el horario de ingreso, inseguridad con los nuevos trabajadores, etc.

Esta empresa familiar consta de 40 trabajadores con una edad aproximado entre los 25 a 45 años de edad, siendo mayor predominante el sexo masculino, por lo tanto teniendo dicha población se tomó como segunda variable el estrés laboral. Teniendo como metodología de tipo Observacional, prospectivo, transversal y analítico de nivel relacional con un diseño epidemiológico, con una muestra censal ya que todo el personal de trabajadores con oficio participo en dicha encuesta.

Concerniente al aporte teórico, se buscara fortalecer las evidencias encontrados en la literatura científica respecto a la adaptabilidad familiar como factores relacionados al estrés laboral, al respecto múltiples investigaciones sostienen que la adaptabilidad familiar modula e influye significativamente en las personas en su día a día al igual como en el caso de la familia. Entonces la determinación de la relación entre estas dos variables permitirá explicar la situación en ambas variables.

Según el aporte el aporte practico, teniendo como referencia al contexto actual del país y la región, tal como se ha podido notar en la problemática de la

Pandemia del Covid 19, tomando medidas sanitarias se pudo recaudar información con la aplicación de los cuestionarios con preguntas de respuestas cerradas siendo presencial con la supervisión del Gerente General y dueño de dicha empresa con trabajadores de oficio de artesano, pero se hacen falta de estrategias que impulsen la mejor calidad de vida de los trabajadores, por lo tanto los resultados del presente estudio tendrá utilidad para analizar y reflexionar de cerca la adaptabilidad familiar y estrés laboral.

Los cuestionarios utilizados en esta investigación fueron la sub escala de adaptabilidad (FACES III) desarrollado por Olson en el año 1976, que cuenta con 10 items con Alpha de Cronbach de 0,897 y el Cuestionario de estrés laboral adaptada por Sofia Lujan en el 2018 que consta de 37 items, con un Alpha de Cronbach de 0,980. Para el análisis y procesamiento de los datos estadísticos se utilizó el programa SPSS versión 22 sirvió para evaluar La relación de las dos variables a través del análisis estadístico del Chi- cuadrado obteniendo como resultado de que No existe relación entre la adaptabilidad familiar y el estrés laboral en trabajadores con oficio de artesano, en cuanto a la adaptabilidad familiar el 75% es de tipo Caótica, en cuanto al nivel de estrés es Bajo con un 58%.

En el departamento de Ayacucho no se evidencio trabajos de investigación relacionado al tema de adaptabilidad familiar y estrés laboral en trabajadores con oficio de artesano, por ello esta investigación servirá para nuevos estudios.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1 Antecedentes

Pérez y Santelices (2016) se realizó en Argentina, titulada “sintomatología depresiva, estrés y funcionamiento familiar”, donde el objetivo fue analizar la relación entre la sintomatología depresiva, estrés parental y distintas dimensiones del funcionamiento familiar. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo conformada por parejas de madres y padres, residentes en distintas comunas de la ciudad de Santiago y tomando como muestra 100 adultos seleccionados mediante el muestreo no probabilístico intencional Empleando la encuesta y entrevista en la técnica y como instrumentos el inventario de depresión de Beck, inventario de estrés parental formato abreviado y la escala de evaluación familiar. Los resultados obtenidos indican que el 40% de las madres y el 30,6% de padres presentan niveles altos de estrés, teniendo niveles más altos en las madres. Al relacionar las dimensiones del funcionamiento familiar con variables psicológicas y sociodemográficas de los padres se encontró que los mayores puntajes obtenido en las dimensiones señalan, pero funcionamiento familiar, la dimensión entorno se relaciona negativamente con el nivel educativo, la dimensión seguridad familiar correlaciona con la ocupación de la madre y número de personas que viven en el hogar y el bienestar infantil se relaciona negativamente con la edad de la madre. En conclusión, existe asociación significativa entre las variables de salud mental y las dimensiones de funcionamiento familiar, teniendo en cuenta trayectos diferenciados para padres y madres.

Lujan (2018) en Lima desarrollo el estudio titulado “el estrés laboral de los colaboradores de una Empresa de Servicios de Elevadores de la Ciudad de Lima, 2018” tiene por objetivo determinar el nivel de estrés laboral que perciben los colaboradores administrativos de la Empresa de Servicios de Elevadores de la ciudad de lima - 2018. La muestra es intacta y lo representaron 47 colaboradores, que es la totalidad de la población. El

diseño de investigación es no experimental – descriptivo con enfoque cuantitativo transversal. El instrumento utilizado para el recojo de la información es el Cuestionario del Estrés Laboral (validado en Lima, 2018), se obtuvo los resultados que indican que el nivel de estrés laboral es de nivel medio con el 97.8%. Concluyendo que el nivel de estrés laboral es de nivel medio, debido a que existen factores que condicionan el desarrollo del estrés, siendo el de mayor incidencia las relaciones sociales dentro de la empresa.

Borda y Ballesteros (2018) en Juliaca desarrollaron un estudio titulado “Estrés y funcionabilidad familiar en socias de la Agenda Adventista y Recursos Asistenciales (ADRA) Perú de la ciudad de Juliaca-2019”, donde el objetivo fue determinar la relación entre estrés y funcionabilidad familiar en socias de la agenda adventista de desarrollo y recursos asistenciales de la ciudad de Juliaca-2019. El estudio fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo correlacional, de corte transversal. La población estuvo conformada por 321 socias de la Agencia Adventista en donde las edades oscilan entre los 19 a 80 años, tomando como muestra 212 socias de ADRA seleccionados mediante el muestreo probabilístico aleatorio simple, empleando la técnica como encuesta como técnica y la escala de cohesión y adaptabilidad familiar- FACES y cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión como instrumentos. Los resultados obtenidos mencionan que existe una relación baja entre el estrés y funcionabilidad familiar ($p=0,018$), de igual manera existe relación significativa baja entre la cohesión familia y el estrés ($p=0,012$), pero también se identificó que no existe relación entre la adaptabilidad familiar y el estrés ($p=0,28$). En conclusión, existe una correlación significativa indirecta entre el estrés y la funcionabilidad familiar en las socias de ADRA.

Leon (2018) en Ayacucho, realizado la investigación titulado “Funcionamiento familiar de los trabajadores administrativos de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote-Filial Ayacucho, 2018”, el objetivo fue conocer el funcionamiento familiar de los trabajadores administrativos de la Universidad católica Los Ángeles de Chimbote-Filia Ayacucho, 2018. El estudio fue de tipo observacional, prospectivo, transversal y diseño

epidemiológico. La población estuvo conformado todos los trabajadores y la muestra estuvo integrado por 25 trabajadores seleccionados mediante el muestreo no probabilístico por conveniencia, la técnica empleada fue la psicometría y como instrumento la escala de evaluación de cohesión y adaptabilidad familiar (FACES III). Los resultados obtenidos indican el 30,4% pertenece al tipo de familia estructurada separada, 21,7% familia flexible desligada y el 13% familia caótica desligada y caótica separada. En relación al nivel de adaptabilidad, el 43,5% pertenece al tipo caótico, 30,4% al tipo flexible y el 26,1% al tipo estructurado. Dentro de la cohesión, el 43,5% pertenece al tipo separado, 39,13% tipo desligado, 8,7% tipos conectado y amalgamada. Según sexo, el 82,6% pertenece al sexo femenino y en relación a la edad, el 73,9% corresponde dentro de los 21 a 30 años. En conclusión, la mayor proporción pertenece al tipo de familia estructurada separada, asimismo la mayoría presenta un nivel de adaptabilidad de tipo caótica y en relación al nivel de cohesión, presenta una cohesión separada.

2.2 Bases teóricas de la investigación

2.2.1 Adaptabilidad Familiar

2.2.1.1 Definición

Según Castro (2017) señala a la familia como un sistema social abierto, dinámico, dirigido a metas y autorregulado. Además, ciertas facetas tales como su estructura única de género y generación lo diferencian de otros sistemas sociales. Más allá de esto cada sistema individual familiar está configurado como (tamaño, complejidad, individuales y su posición psicobiológicas, sociocultural e históricas en su entorno más amplio). El funcionamiento familiar es la interacción de los vínculos afectivos entre cada uno de los miembros que integran una familia (cohesión) y que pueda tener la capacidad de cambiar su estructura con la finalidad de poder superar las dificultades familiares (adaptabilidad).

Tueros (2004) Esta dimensión examina la habilidad del sistema marital o familiar para cambiar su estructura de poder, sus roles y reglas de relación en respuesta a una demanda situacional o de desarrollo, las reglas cambian en la familia por ello se habla de la composición familiar hace referencia al número de miembros y el parentesco sanguíneo, legal o afectivo que puedan tener. Se clasifica en familia nuclear (ambos padres biológicos/legales que viven junto a sus hijos biológicos/legales), familia extensa (uno o ambos padres biológicos/ legales que viven junto a sus hijos biológicos/legales y otros miembros como abuelos, tíos, primos, etc.), familia monoparental (sólo uno de los padres biológicos/legales que viven junto a sus hijos biológico/legales) y familia a nuclear (menores de edad que viven sin sus padres biológicos/legales, otros miembros como abuelos, tíos, primos o hermanos son los que cumplen las funciones parentales).

Valencia (2010) menciona que el funcionamiento familiar está vinculado al desarrollo de los principios de atención primaria, con esto nos referimos a la aceptación y el efecto de todos los miembros que conforman la familia.

2.2.1.2 Bases de la adaptabilidad

Costa, Gonzales, Masjuan, Trapada, Del Arce Scafarelli y Feibuscheurez (2009) citado por Olson y Bell y Potner (1978) “mencionan que la versión original del FACES contaba con 111 ítems y fue modificada en varias ocasiones para mejorar sus propiedades psicométricas, llegando a conformar el cuestionario FACES II y luego el FACES III. En 1991 se creó el paquete FACES IV, que cuenta con las seis escalas ya mencionadas (Cohesión balanceada, Flexibilidad balanceada, Enmarañada, Desligada, Rígida y Caótica), la Escala de Comunicación Familiar y la Escala de Satisfacción Familiar. Esta versión fue diseñada para evaluar las dimensiones del Modelo Circunflejo en su totalidad y así reflejar la relación curvilínea de éstas con el funcionamiento familiar. Esto significó superar una limitación que el instrumento tenía hasta el momento del desarrollo de la cuarta versión. Tanto el FACES II como el III expresaban una relación directa entre las dimensiones teóricas y el funcionamiento familiar, en oposición a la curvilinealidad que postulaba el Modelo Circunflejo”.

Sigüenza (2015) menciona que el modelo circunplejo fue planteado por David. H. Olson, Candyce Russell y Douglas Sprenkle en 1979, teniendo como base las diversas teorías y terapias, a través de este instrumento es posible describir el ambiente que se vive dentro de una familia. Este modelo permite tener un diagnóstico familiar y con ellos determinar el funcionamiento familiar a través de las tres dimensiones; adaptabilidad, cohesión y comunicación, esta última permite determinar el movimiento de las primeras dos dimensiones, pero permanece dentro de ellas, eso quiere decir que cuando una familia tenga mejor adaptación y este cohesionada tendrá procesos de comunicarse mejor.

Cohesión .- Es el conjunto de la intimidad, afectividad y las relaciones familiares está compuesto de dos componentes el nivel de autoestima individual que experimenta la persona dentro de su familia y el vínculo emocional que tienen los integrantes de la familia.

Adaptabilidad.- Es la habilidad familiar para cambiar los roles, las reglas y su estructura de poner frente a una situación determinada y concreta o por un desarrollo de toda la familia.

- a) Administración y corrección.- El cuestionario puede ser administrado en 15 minutos, está compuesto por 20 ítems, de los cuales los números impares evalúan la cohesión y los pares la adaptabilidad, puede ser aplicada de manera grupal o colectiva, Olson estableció este instrumento para familias con hijos adultos, con hijos adolescentes o solo parejas según Olson.(1980).
- b) Interpretación.- Cada dimensión tiene cuatro rangos y su respectiva combinación permite identificar hasta 16 tipos de familia integradas en tres niveles de funcionalidad familiar según Olson. (1980)

2.2.1.3 Componentes

- a) Adaptabilidad familiar

Es la habilidad Es la habilidad familiar para generar un cambio en las reglas de relaciones, estructura de poder y las relaciones de roles, frente al desarrollo y estrés situacional, dicho de otra manera, es un balance entre la estabilidad y el cambio según Borda y Ballesteros (2018) .

Pero dentro del Modelo Circumplejo los conceptos específicos para medir y diagnosticar la variable adaptabilidad son:

Poder destinado a los padres consiste en su capacidad de liderazgo para lograr acuerdos y resolver problemas que implican a los miembros, quienes a su vez participen tomando acciones de manera compartida.

Asertividad. - se refiere a la capacidad de los miembros de la familia para expresar opiniones e ideas en forma espontánea y sin restricciones.

Roles. - vincula con la organización de la familia en la coparticipación de las responsabilidades ya sea en la cooperación y/o compromisos domésticos.

Reglas. - referida a la claridad en las normas que deben asumir en el proceder sus miembros cotidianamente. Dentro de las variables o tipos de adaptabilidad tenemos por Schmidt y Barreyro (2010).

Rígida. – se caracteriza por que los padres imponen decisiones y disciplinas estrictas y rígidas, hay un liderazgo autoritario y un control parenteral muy intenso.

Estructurada. - tiene que ver con un liderazgo, en principio autoritario, siendo algunas veces igualitario, control democrático y estable los padres toman las decisiones, disciplina democrática.

Flexible. – se caracteriza porque hay un liderazgo igualitario que permite cambios y control en todos y cada uno de los integrantes de la familia.

Caótica. -se caracteriza porque no existe un control a nivel familiar, decisiones parenterales impulsivas, el liderazgo familiar es ineficaz o limitado, disciplina como escasa severidad e inconciencia en las consecuencias.

Las puntuaciones de cada dimensión serán: rígida (10 - 19), Estructurada (20 - 24), Flexible (25 - 28) y Caótica (29-50) teniendo estos puntajes para poder sacar el tipo de adaptabilidad de la familia o grupo encuestados.

2.2.2 Estrés Laboral

2.2.2.1 Definición

a) estrés

Todos oímos y utilizamos la palabra estrés y otros términos relacionados, como miedo, ansiedad, angustia, fatiga o depresión, pero es difícil, incluso para definición de estrés o de sus propiedades esenciales.

Como una idea clara y básica según la REA, el término del estrés tiene como significado ser tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastorno psicológicos a veces graves, pertenecientes o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social.

La Organización Mundial de la Salud (2004) define el estrés como un conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción. Como se puede determinar, el concepto de estrés no lleva ligada, en principio, ninguna connotación negativa; sin

embargo, puede resultar perjudicial para la salud. En otros términos, el estrés es una respuesta del organismo que pone al individuo en disposición de afrontar situaciones interpretadas como amenazas y reaccionar a un desafío.

Aunque el estrés si tenga un papel fundamental en el proceso salud enfermedad, autores como Folkman y Lazarus (1986) afirman que no siempre constituye un proceso negativo en nuestras vidas, ya que dependerá de la valoración que cada sujeto hace del proceso y de su capacidad para controlar la situación y afrontar las consecuencias del estrés.

En conclusión es estrés es la respuesta innata del organismo frente a situaciones de presión o de exigencia que va más allá de la solución práctico del individuo.

b) Estrés Laboral

Según Omar (2006) señala que "hablamos de estrés cuando se produce una discrepancia entre las demandas del ambiente, y los recursos de la persona para hacerles frente". El estrés es una respuesta adaptativa por parte del individuo, que en un primer momento nos ayuda a responder más rápida y eficazmente a situaciones que lo requieren.

Por otra parte Peiro (2004) distingue dos tipos de estrés laboral en función de la duración y el alcance de las situaciones o factores estresantes, a los que denomina estrés laboral episódico y estrés laboral crónico.

La Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés SEAS (2005), relacionado con el estrés laboral, aparece el Síndrome de Burnout o estar quemado; éste ha sido entendido como una respuesta emocional y cognitiva a ciertos factores laborales e institucionales, o como consecuencia del estrés. Se ha comprobado que la preparación de un determinado grupo de profesionales no siempre es suficiente para afrontar situaciones habituales de su trabajo, dando lugar a la aparición de dificultades emocionales y conductuales y conllevan un sentimiento de fracaso personal e/o incapacidad para el ejercicio de la profesión.

Sanchez (2011) surge de un desajuste entre las capacidades del individuo y las exigencias de su trabajo, que puede ser crónico, cuando la persona no puede recuperarse completamente durante el período laboral, o agudo, tratándose entonces de situaciones de corta duración. Sin embargo, en ocasiones es difícil diferenciarlos, ya que sus efectos (psicofisiológicos y/o sociales) pueden ser igualmente duraderos.

Aunque el estrés laboral puede producirse en situaciones laborales, a menudo agrava a los colaboradores que no reciben suficiente apoyo en su entorno y mantiene un control limitado sobre las exigencias y presiones laborales.

En síntesis, el estrés laboral es la reacción fisiológica que se presenta en las personas por la sobrecarga laboral, causando tensión en el afán de resolver o afrontar dicha demanda o exigencia laboral.

2.2.2.2 Síntomas y Causas del Estrés laboral

En ocasiones los empleados se ven sometidos a una excesiva carga de trabajo debido a una mala planificación por parte de los gestores. Los plazos ajustados y la obligación de terminar tareas contra el tiempo esto elevan su nivel de tensión en el colaborador lo cual puede aumentar la ansiedad, volviéndose irritable y disminuyendo su capacidad para resolver los problemas y ejecutar las tareas previstas.

Otras veces, la causa del estrés laboral es precisamente la falta de estímulos y la monotonía en el puesto. Trabajos excesivamente repetitivos y que no varían en el tiempo, pueden producir en el trabajador una sensación de vacío y de rechazo ante la obligación de repetir día tras día la misma tarea, por lo que cada nueva jornada será vista como una larga y pesada sucesión de horas que no se acaba nunca.

Por otra parte es necesario tomar en cuenta que el origen del estrés laboral según Burgos y Ramirez (2008) puede considerarse como de naturaleza externa o interna, por lo que se puede decir que cuando los agentes externos o ambientales son excesivamente fuertes hasta los individuos mejor capacitados pueden sufrir estrés laboral y cuando un trabajador es

muy frágil psicológicamente aun los agentes estresantes suaves le ocasionaran trastornos moderados.

Finalmente, según la investigación de la Junta de Andalucía en promoción de la Salud y Bienestar en el Trabajo en España EASST (2017) menciona las causas del estrés laboral que forja a través del clima laboral, las relaciones en el lugar, los cambios de transacciones y promoción interna, el brote de cultura que genera la empresa y Estresores de otras esferas de la vida que se relacionan con lo laboral.

Se puede decir, que las causas del estrés laboral nacen y terminan en aquellos factores que rodean el clima o ambiente laboral, incidiendo las relaciones interpersonales, las herramientas y funciones de trabajo, los beneficios y posibilidades de crecimiento, entre otros.

2.2.2.3 Consecuencias del Estrés Laboral

Según la investigación de la Junta de Andalucía en promoción de la salud y bienestar en el trabajo en España, se refiere a los miembros estables que experimentan los colaboradores ante situaciones de estrés laboral manteniéndose en el tiempo y mostrando implicaciones negativas en la organización como: errores, ineficiencias, absentismo y menor rendimiento.

Las consecuencias del estrés laboral para el trabajador es el progresivo deterioro de sus relaciones personales, tanto familiares como de amistades o pareja.

Frecuentemente se ven sometidos por estrés laboral ocasionando la aparición de enfermedades, cuya intensidad alterna al empleado y se vea incapacitado temporalmente para realizar cualquier actividad.

En general, el estrés trae consigo graves consecuencias para la salud física y mental del individuo, que se evidencia en la aparición de enfermedades, resquebrajamiento de las relaciones interpersonales, cuadros de depresión e inseguridad. Todo esto, contribuye a la

perdida además del trabajo y consecuente crisis económica y emocional, por el artículo de EASST (2017)

2.2.2.4 Tipo de Estrés Laboral

FERRISS (2016) El autor Timothy Ferriss en su libro “La semana laboral de 4 horas”, distingue entre dos tipos de estrés laboral en función de las consecuencias (positivas o negativas) que tiene sobre el trabajador:

- Eustres (Eu: agradable o beneficioso +stress)

Produce como una respuesta eficaz por parte de nuestro organismo, que se prepara para hacer frente a situaciones nuevas o que requieren un mayor nivel de atención.

Aumenta capacidades, motiva y crece la productividad.

- Distres (Di: negativo o perjudicial + stress)

Reacciona de modo inadecuado o excesivo al estrés. No es conveniente para el organismo y reduce notablemente el rendimiento

2.2.2.5 Dimensiones del Estrés Laboral

El instrumento utilizado para el recojo de la información es el Cuestionario de estrés laboral de Lujan (2018) validado en Lima en el 2018 el que evalúa las dimensiones contenido de trabajo, condiciones de trabajo, condiciones de empleo y relaciones sociales en el trabajo.

Tiene como dimensiones: Contenido de trabajo, condiciones de trabajo, condiciones de empleo y relación social en el trabajo.

Teniendo como respuestas se califican en la escala de Likert, es decir, son de tipo cerrado de opción múltiple que van desde los valores de 1 que será Si, 2 que corresponde a veces y 3 corresponderá a No

Como baremo, para efecto de interpretación de los resultados de la variable de investigación se efectúa de acuerdo al valor del índice o escala elegida en cada items del cuestionario: bajo (30 - 75) medio (76 - 112) y alto (113 - 114)

Con respecto a las dimensiones, fueron tomadas del autor Kompier (1995)

exponiéndolas en dicha forma:

- Contenido de trabajo

Definición oficial de las actividades que hay que realizar en un puesto de trabajo determinado, la cantidad de trabajo contenida en la producción dada de acuerdo al rubro realizando un proceso medido en horas de trabajo o en horas de máquina. Es el tiempo invertido en realizar una operación con diseño y especificaciones sean derivados a la perfección, mostrando un margen irreductible del tiempo y las pausas de descanso normales que tiene derecho el trabajador.

- Condiciones de trabajo

Deberes o responsabilidades que se realizan según la labor. La mayoría de los trabajadores que realizan suelen ser numerosas de las mismas en sus puestos de trabajo. Una descripción del trabajo muestra una lista de funciones que los empleadores utilizan para describirlo. La carga de trabajo es un determinante para el estrés y saber si hay control sobre la tarea tomada.

- Condiciones de Empleo

Cada organización posee características que la hacen distinta de las demás, debe adoptar formas de enfrentamiento acordes a la cultura organizacional que rige la misma. Para toda organización debe quedar claro que es relevante capacitar a su personal de una forma constante y oportuna para que puedan conocer, planear y realizar sus actividades conjuntamente con los demás colaboradores por lo que es necesario trabajar en equipo para poder sobresalir con grandes estándares de calidad y tomar buenas decisiones, a todo esto, el estrés siempre aparecerá en uno mismo y por tal motivo se cambia esas actitudes para poder realizar su labor.

- Relaciones social en el trabajo

Las personas establecen vínculos con superiores, con colegas, compañeros, con la organización en la cual trabaja y, en función del tipo de empleo, con el público. Crear las condiciones para que estos se integren y se sientan parte de un equipo, en el cual exista un reconocimiento a su tarea, se sientan valorados por sus calificaciones y competencias, sean tratados de manera justa y perciban que realizan algo útil por los demás.

2.2.2.6 Fases del Estrés Laboral

Para Molofsky (1975) uno de los pioneros de la investigación resalta que la respuesta de estrés consta de tres fases distintas:

a) Alarma de reacción

Consiste en la liberación de adrenalina, esta respuesta recibe el nombre de reacción de "lucha o huida". Proporciona un impulso rápido para que nuestra energía aumente y así podamos escapar del peligro. La liberación de esta fase puede ser beneficiosa para el organismo en algunos casos, pero a largo plazo las consecuencias son extremadamente perjudiciales.

b) Resistencia

La adrenalina vuelve a sus niveles normales, pero los recursos se van agotando y las defensas y las energías necesarias para la fase anterior de estrés disminuye.

c) Agotamiento

Organismo acaba por agotar recursos y pierde gradualmente la capacidad adaptativa y después de un tiempo se vuelve perjudicial. Todos los efectos negativos del estrés crónico mencionados con anterioridad se manifiestan en esta etapa. El estrés laboral es todo un proceso que tiende a crecer aceleradamente, encontrándose intervalos de tiempo donde persiste, causando daño sobre la persona, la cual se evidencia en el desgaste y agotamiento del organismo.

2.2.2.7 Modelos de Estrés Laboral

Dirigiéndonos en el contenido de la Fundación (Prevención de Riesgos Laborales (2015) fundamenta los modelos propuestos por diversos autores:

- Esfuerzo – Recompensa

Según Luceño y García (2004) el estrés laboral se puede producir cuando se presenta alto esfuerzo (extrínseco e intrínseco) y una baja recompensa (posibilidades de pérdida de trabajo, degradación de empleo y ausencia).

- Interacción Entre Demandas y Control

Propuesto por Miranda y Otero (2009), se basa en la aparición de altos niveles de estrés en la interacción de dichos conceptos:

Las demandas laborales se refieren a cuantos se trabaja, tanto en cantidad y variedad de trabajo, como volumen, ritmos de trabajo, ordenes contradictorios.

El control está asociado a como se trabaja y tiene dos componentes: la autonomía (es la posibilidad que tiene el trabajador de controlar sus propias actividades, de tomar decisiones sobre su trabajo conforme este se desarrolla) y el desarrollo de habilidades (refiere al grado de desarrollo de las capacidades personales como el aprendizaje, la creatividad o el trabajo variado).

- Modelo de interacción entre demandas, control y apoyo social

Propuesto por Karasek y Theorell (1988) la cantidad y calidad del apoyo social que brindan los superiores y compañeros puede resultar amortiguador sobre el efecto del estrés y la salud de los trabajadores.

El modelo se centra en aquello que se puede abordar desde el punto de vista de la prevención que identifican y evalúan y son susceptibles de modificación.

2.2.3 Etapa Adultez temprana

2.2.3.1 Definición

La adultez temprana que va desde los 18 hasta los 40 años. Especialmente se dice ya ha dejado la infancia y la adolescencia por alcanzar su completo desarrollo físico, es una etapa de estabilidad relativa. Desde un punto de vista jurídico y en el caso de las personas la edad adulta supone el momento en que la ley establece que se tiene plena capacidad de obrar. Eso supone un incremento tanto en los derechos de la persona como en sus responsabilidades.

Para Miranda y Otero (2009) desde entonces han ocurrido mucho cambios sociales que han afectado a la transición a la vida adulta, cambios en las tareas y en los roles, hoy en día asistimos al fenómeno que se ha denominado de los adolescentes retrasados.

Es decir, si se puede adquirir la identidad, la responsabilidad y la independencia efectiva como características de la persona adulta y madura, desde una posición vital de sujeto en parte dependiente. Algunos autores se posicionan claramente a favor de la idea es posible ser adulto sin ser independiente

Para Sandoval (2018) dice que algunos de estos avances suceden como resultado de los papeles nuevos y significativos que mucha gente asume en la edad adulta: como trabajador, esposo y padre. Estos afectan la manera como la gente piensa y actúa; y el modo como piensa y actúa afecta la manera como realiza estos papeles -o si no los realiza-. Las interacciones entre los diversos aspectos del desarrollo –físico, intelectual, social y emocional– están golpeando durante este período.

2.2.3.2 Desarrollo cognitivo

Los cambios cognitivos en la edad adulta plantean problemas y dificultades específicos para cada sub etapa que la compone. Así mismo las características comunes son menos obvios en la etapa adulta, ya que los comportamientos de las conductas de los

individuos no podrían ser similares debido a que la interrelación se incrementa Arciniega (2015) .

Para Linares (2008) considera que el desarrollo cognitivo es resultado de la adaptación al medio, en donde tiene la mente una participación activa en el proceso de aprendizaje, corresponde a la edad adulta temprana con el estadio de operaciones formales.

Visión más abstracta del mundo, lógico formal, capacidad para razonar en contra de los hechos, buscan la relación causa-efecto.

2.2.3.3 Desarrollo afectivo

El joven anda en busca de su equilibrio emocional, efectivo, su estabilidad laboral y social. Con la formación de una pareja se constituye un nuevo sistema, el cual será el inicio de una nueva familia, en esta etapa hay muchos que se encuentran satisfechos con su vida incluso se han esforzado por conseguir lo que querían (Muños y Monreal (2001).

Para concluir el adulto comienza a superar el egocentrismo de la etapa anterior y logra colocarse en el lugar del otro, compartir experiencias y comportarse de una manera altruista, que le permite establecer una relación de pareja responsable y asumir una posible paternidad.

2.2.3.4 Desarrollo Social

Aplica un giro en su estatus social y por supuesto en sus relaciones sociales y comportamientos. Todos los cambios que se producen en la edad adulta nos indican que los aspectos son la clave de la madurez.

Jimenez y Moyana (1390) estas personas por sus propios necesidades y responsabilidades cuando buscan trabajos hasta doblan horarios, pasan a ocupar una calidad de vida laboral y se ha logrado llegar a ocupar un puesto de responsabilidad, teniendo como hipótesis a la escasez de recursos de recursos, las energías de las personas son limitadas y quienes tiene un trabajo no tienen energías para hacer al mismo tiempo un buen esposo/a.

2.2.4 Ámbito Artesanal

Según el Reglamento de la Ley N29073 – Ley del artesano y del desarrollo de la actividad artesanal por la MINCETUR (2007) nos da más detalles a continuación:

que es un Artesano.-es una persona natural que se dedica, por cuenta propia o de terceros, a la elaboración de bienes de artesanía (artesano productor), y que desarrolle una o más de las actividades señaladas en el Clasificador Nacional de Líneas Artesanales. Además de producir, el artesano también puede comercializar directamente o a través de terceros, sus productos artesanales.

en cambio Artesanía es una actividad económica y cultural destinada a la elaboración y producción de bienes, ya sea totalmente a mano o con la ayuda de herramientas manuales, e incluso medios mecánicos, siempre y cuando el valor agregado principal sea compuesto por la mano de obra directa y ésta continúe siendo el componente más importante del producto acabado, pudiendo la naturaleza de los productos estar basada en sus características distintivas, intrínsecas al bien final ya sea en términos del valor histórico, cultural, utilitario o estético, que cumplen una función social reconocida, empleando materias primas originarias de las zonas de origen y que se identifiquen con un lugar de producción. De ser producidos industrialmente estos bienes pierden su condición de artesanía.

Asociación de artesanos a nivel nacional.- Organización sin fines lucrativos, legalmente constituida, cuyos miembros son artesanos o empresas de la actividad artesanal, o ambos, que tiene por objeto principal, el fomento y la defensa de la artesanía, y que se encuentra inscrita en el Registro Nacional del Artesano.

Para conocer en ámbito de la artesanía, para (cespedes, 1999) Hoy en día, la artesanía está situada como una de las grandes actividades comerciales exportadoras a escala mundial, por lo cual nuestro país podría comenzar a activar este sector de una forma empresarial, teniendo como objetivos fundamentales la mejora en la calidad, costo y

variedad, con el fin de conseguir una mayor competitividad con respecto a otros países. Este artículo es un avance del proyecto de investigación sobre el tema, el cual busca plantear las políticas necesarias para posibilitar la formación y acumulación de capital, respaldándose en sugerencias para el desarrollo técnico y administrativo de este sector. En el presente trabajo se pueden observar los antecedentes referidos a la artesanía en el Perú, desde los primeros pobladores hasta su actual situación. Se resaltan las principales características, tales como la manera espontánea y empírica de su desarrollo, su bajo monto de inversión, la tecnología tradicional aplicada y el predominio de un manejo manual en las operaciones.

2.3 Hipótesis

Ho= no existe relación entre la adaptabilidad familiar y estrés laboral en trabajadores con oficio de artesano, Huamanga 2020

Ha= si existe relación entre la adaptabilidad familiar y estrés laboral en trabajadores con oficio de artesano, Huamanga 2020.

III. METODOLOGÍA

3.1 Diseño de la Investigación

3.1.1 tipo de investigación

3.1.1.1 según la investigación del investigador

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

3.1.1.2 según la planificación de la toma de datos

Prospectivo: los datos necesarios para el estudio son recogidos a propósito de la investigación (primario), por lo que, posee control del sesgo de medición. Supo (2014)

3.1.1.3 Según el número de ocasiones en que mide la variable de estudio

Transversal: todas las variables son medidas en una misma ocasión; por ello de realizar comparaciones, se trata de muestras independientes. Supo (2014)

3.1.1.4 Según el número de variable de intereses

Analítico: “el análisis estadístico por lo menos es bivariable porque plantea y pone a prueba hipótesis, su nivel más establece la asociación entre factores. Supo (2014)

3.1.2 Niveles de investigación de la tesis

Relacional “no son estudios de causa y efecto; solo demuestra dependencia probabilístico entre eventos” Ejm. Los estudios de asociación sin relación de dependencia Supo (2014)

3.1.3 Diseño de la investigación

Epidemiológica: “estudian la morbi-mortalidad y eventos de la salud en poblaciones humanas.”. Analítico “aquí se encuentran los estudios de factores de riesgo, los que terminan planteando la relación de casualidad, Supo (2014)

3.2 Población y Muestra

3.2.1 Población

La población se ha constituido por 40 trabajadores con oficio de artesano, que oscilan entre las edades de 20 a 40 años de edad.

a) Criterios de Inclusión

- Trabajadores que pertenezcan a la empresa “Casa del Retablo” en el Distrito de Ayacucho Provincia de Huamanga.
- Trabajadores de ambos sexos
- Trabajadores mayores de 18 años
- Trabajadores que asistan el día de la aplicación de pruebas psicométricas.

b) Criterios de Exclusión

- Trabajadores que no firmen el consentimiento informado
- Trabajadores que no completen las pruebas.

3.2.2 Muestra

La muestra es censal, ya que participaron todos los trabajadores con oficio de artesano.

3.3 Definición de Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valores
Adaptabilidad familiar	Es la interacción de vínculos afectivos entre los miembros de la familia. (Olson., 1980)	Sub escala de Adaptabilidad Familiar de Olson (1980).	Adaptabilidad familiar	Mediante los ítems: 1,3,5,7,9,11,13,15,17 y 19	Rígida 10 - 35 Estructurada 20 -24 Flexible 25 -28 Caótica 29 -50
Estrés laboral	El estrés laboral según (Kompier, 1995) “habla del estrés cuando hay una discrepancia entre las demandas del ámbito y los recursos de la persona para hacerles frente” el estrés es una respuesta adaptativa por parte del individuo, que en un primer momento nos ayuda a responder más rápido y eficazmente a situaciones que lo requiera.	Cuestionario de estrés laboral por (Lujan, 2018)	<ul style="list-style-type: none"> • Contenido del trabajo • Condiciones de trabajo • Condiciones de empleo • Relaciones sociales 	Mediante los ítems: 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10 y 11 Mediante los ítems: 12,13,14,15,16,17,18,19, 20 21 y 22 Mediante los ítems: 23,24,25,26,27,28,29 30 y 31 Mediante los ítems: 32,33,34,35,36 y 37	ESTRÉS BAJO (38-75) ESTRÉS MEDIO (76 -112) ESTRÉS ALTO 113-114

3.4 Técnicas de Instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica Psicométricas

La técnica que se empleó fueron mediante la aplicación de las pruebas Psicométrica, cuya finalidad intrínseca es la de aportar soluciones al problema de la medida en cualquier proceso de investigación psicológica. También es un campo metodológico que incluye teorías, métodos y usos de la medición psicológica, en que se incluyen aspectos teóricos y otros de carácter más práctico. La perspectiva teórica incluye las teorías que se encarga de describirlas, categorizarlas, evaluar su utilidad y precisión, así como la búsqueda de nuevos métodos, teorías y modelos matemáticos que permitan mejores instrumentos de medida. La perspectiva práctica se ocupa tanto de aportar instrumentos adecuados para conseguir buenas medidas como de los usos que de los mismos se puedan realizar. Estos instrumentos son los test con preguntas cerradas en la mayoría y finalmente, la psicometría se distingue por el uso del lenguaje formal y estructurado de las matemáticas según Argibay (2006).

3.4.2 Instrumento de recolección de datos

a) Sub Escala de Adaptabilidad (FACES III) Por Olson

Autor: Este instrumento fue elaborado por David Olson, Joyce Portener y Joay Lavee (1985) con la finalidad de evaluar dos dimensiones básicas de la familia: cohesión y adaptabilidad dentro de modelo Multicomplejo de Olson y colaboradores; clasifica 16 tipos de familias. Este instrumento permite obtener el funcionamiento real, ideal e indirectamente la satisfacción familiar y cuenta con las siguientes características:

Lugar: Universidad de Minnesota en el año de 1985. Se basó en Familias Sistemáticas, con un foco de evaluación en: Percepción real familiar, Percepción ideal familiar y satisfacción familiar.

Administración de la prueba.-Individual o familiar con un tiempo de 10 a 15 minutos.

Confiabilidad. - Se midió a través de la consistencia interna y del test- retest, en la tercera versión del FACES (Olson, 1985), obteniendo los siguientes resultados: La consistencia interna de la escala total alcanzó un coeficiente de Pearson de 0.68, teniendo para la dimensión de cohesión un coeficiente de Pearson de 0.77 y para la dimensión de adaptabilidad un coeficiente de Pearson de 0.62. Después de 4 a 5 semanas se aplicó un retest bajo las mismas condiciones obteniendo para la dimensión de cohesión un coeficiente de 0.83 y para la dimensión de adaptabilidad un coeficiente de 0.80.

Validez. - En la tercera versión del FACES (Olson, 1985), se realizaron estudios para determinar la validez de constructo. Para ello se estableció una correlación entre las dimensiones cohesión y adaptabilidad obteniendo un coeficiente de Pearson de 0.03.

b) Cuestionario de Estrés Laboral por Lujan (adaptado en Lima 2018)

Autor: Patricia Sofía Lujan Laos (2018)

Forma de administración.-Individual o colectiva con una duración de 15 minutos aproximado.

Ámbito de aplicación: el cuestionario es aplicable para personas que trabajen en una entidad pública o privada.

Items del cuestionario: el cuestionario cuenta con 38 ítems, distribuidos en 4 grupos o dimensiones: Contenido del trabajo, condición del trabajo, condición del empleo, relaciones sociales.

Calificación: Las respuestas se califican en escala de Likert, es decir, son de tipo cerrado de opción múltiple que van desde los valores 1 al 3.

Baremo: la baremación para efectos de interpretación de los resultados de la variable de investigación se efectúa de acuerdo al valor del índice o escala elegida en cada ítem del cuestionario. Hallando a través de la sumatoria el total por cada dimensión y por la variable propiamente. Obteniendo los valores como estrés bajo (38 -75), estrés medio (76 - 112) y por finalizar el estrés alto (113 - 114).

Fiabilidad: Para establecer la confiabilidad del instrumento se aplicó la fórmula de alfa de Cronbach, obteniendo como resultado del análisis de confiabilidad un coeficiente de 0,960 lo que indica que el cuestionario es altamente confiable.

3.5 Plan de análisis

Se da inicio con el procesamiento estadístico de las encuestas aplicadas con el programa del SPSS Versión 22, lo cual nos ayudara a sacar la fiabilidad y dicotomizar los resultados obtenidos, para el procesamiento de tablas y gráficos se usaron el programa de Microsoft Office Excel 2013.

Como segunda parte se sacó la fiabilidad de ambas pruebas, para constatar la hipótesis que la plantea la investigación, prosiguiendo con el coeficiente de prueba de Fisher para conocer si hay una relación o no entre la adaptabilidad familiar y el entres laboral en trabajadores con oficio de artesano, Huamanga 2020.

3.6 Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Metodología
¿Cuál es la relación entre la adaptabilidad familiar y el estrés laboral en trabajadores con oficio de artesano, Huamanga - 2020?	<p>Objetivo general Determinar la relación de la adaptabilidad familiar y el estrés laboral en trabajadores con oficio de artesano, Huamanga – 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar el tipo de adaptabilidad familiar en trabajadores con oficio de artesano, Huamanga – 2020. • Determinar el nivel de estrés laboral en trabajadores con oficio de artesano, Huamanga – 2020. • Determinar el rango de edad en trabajadores con oficio de artesano, Huamanga – 2020. • Determinar el rango de edades en trabajadores con oficio de artesano, Huamanga – 2020. • Determinar la prevalencia de los sexos en trabajadores con oficio de artesano, Huamanga – 2020. • Determinar el estado civil de los trabajadores con oficio de artesano, Huamanga – 2020. 	<p>Adaptabilidad familiar</p> <p>Estrés laboral</p>	<p>En la interacción de vínculos afectivos entre los miembros de la familia. (Olson., 1980)</p> <p>El estrés laboral según (Kompier, 1995) “habla del estrés cuando hay una discrepancia entre las demandas del ámbito y los recursos de la persona para hacerles frente” el estrés es una respuesta adaptativa por parte del individuo, que en un primer momento nos ayuda a responder más rápido y eficazmente a situaciones que lo requiera.</p>	<p>Sub Escala de Adaptabilidad familiar (FACES III).</p> <p>Cuestionario de estrés laboral (Lujan adaptada en Lima en el 2018)</p>	<p>Tipo: Observacional, Prospectiva, transversal, Analítico.</p> <p>Nivel: Relacional</p> <p>Diseño: Epidemiológica</p> <p>Población: todos los trabajadores de la empresa “Casa del Retablo”</p> <p>Muestra: censal</p>

3.7 Principios éticos

Basándonos en el código ético para la investigación Versión 002, aprobado por el consejo Universitario Resolución N 0973 – 2019- CU- ULADECH Católica, de fecha 16 de agosto del 2019.

Protección a las personas.- mediante el consentimiento informado, respetando la diversidad, dignidad, confidencialidad y la privacidad, Libre participación y derecho a estar informado.- las personas que desarrollan actividades de investigación tienen el derecho a estar bien informados sobre los propósitos y finalidades.

Beneficencia no maleficiencia.- se debe asegurar el bienestar de las personas que participen en las investigaciones. Justicia.- el investigador debe ejercer un juicio razonable. (Comité Institucional de Ética en Investigación, 2016)

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados

TABLA 1 Relación entre la adaptabilidad familiar y estrés laboral en trabajadores con Oficio de Artesano, Huamanga 2020.

TIPO DE ADAPTABILIDAD FAMILIAR	CAÓTICA	Recuento	NIVELES DE ESTRÉS LABORAL		Total
			BAJO	OTROS	
		Recuento	17	13	30
		Recuento esperado	17,3	12,8	30,0
	OTROS	Recuento	6	4	10
		Recuento esperado	5,8	4,3	10,0
Total		Recuento	23	17	40
		Recuento esperado	23,0	17,0	40,0

Fuente: Sub escala de adaptabilidad familiar de Olson (1976) y el Cuestionario de estrés laboral de Sofía Lujan (2018)
Elaboración: Propia

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	,034 ^a	1	,853		
Corrección de continuidad ^b	,000	1	1,000		
Razón de verosimilitud	,034	1	,853		
Prueba exacta de Fisher				1,000	,577
Asociación lineal por lineal	,033	1	,855		
N de casos válidos	40				

a. 1 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,25.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2.

Interpretación: Siendo P valor = α , 577 y esta es mayor al $\alpha = 0.05$ tomamos la decisión de que no existe suficiente evidencia para rechazar la H_0 , teniendo como conclusión de que no existe relación entre la adaptabilidad familiar y estrés laboral en trabajadores con oficio, Huamanga 2020.

TABLA 2 tipo de Adaptabilidad Familiar en trabajadores con Oficio de Artesano, Huamanga 2020.

ADAPTABILIDAD FAMILIAR			
	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	CAÓTICA	30	75%
	ESTRUCTURADA	3	8%
	FLEXIBLE	5	12%
	RÍGIDA	2	5%
	Total	40	100,0

Fuente: Sub escala de adaptabilidad familiar de Olson (1976) y el Cuestionario de estrés laboral de Sofia Lujan (2018)

Elaboración: Propia

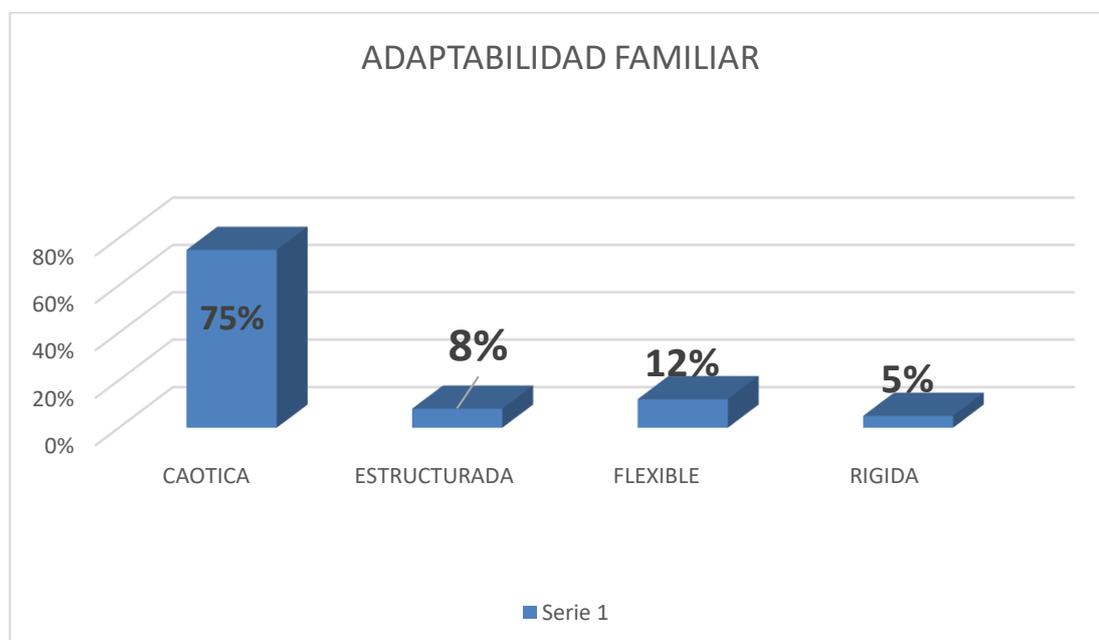


GRAFICO 1 Tipo de Adaptabilidad Familiar en trabajadores con oficio de Artesano, Huamanga 2020.

Interpretación: En la tabla 2 y figura 1 se observa que del total de 40 trabajadores participantes, el 75 % presenta un tipo de adaptabilidad caótica, el 12% una adaptabilidad flexible, el ,8% una adaptabilidad estructurada y por finalizar el 5% una adaptabilidad rígida.

TABLA 3 Niveles de Estrés Laboral en trabajadores con Oficio de Artesano, Huamanga 2020.

NIVELES DE ESTRÉS			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	ESTRÉS BAJO	23	58%
	ESTRÉS MEDIO	17	42%
	Total	40	100%

Fuente: Sub escala de adaptabilidad familiar de Olson (1976) y el Cuestionario de estrés laboral de Sofia Lujan (2018)
 Elaboración: Propia

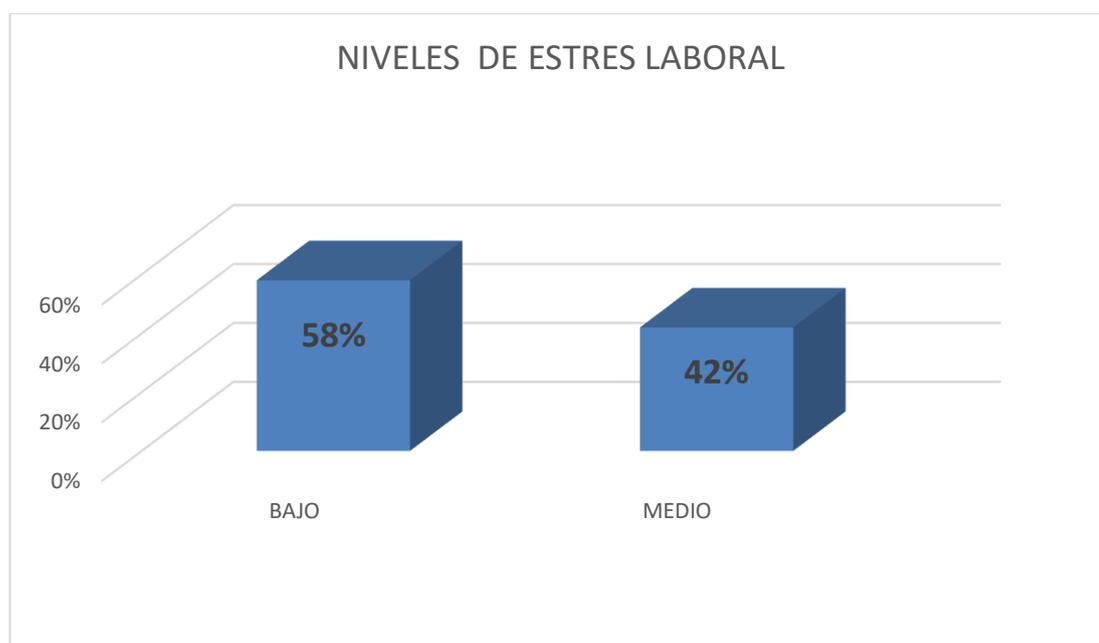


GRAFICO 2 Niveles de estrés en trabajadores con oficio de artesano, Huamanga 2020.

Interpretación: En la tabla 3 y grafico 2, se observa que del total de 40 trabajadores participantes, el 58 % presenta un Estrés Laboral Bajo y el 42% un Estrés Laboral Medio.

TABLA 4 Determinar el rango de edades de los trabajadores con oficio de artesano, Huamanga 2020.

		EDADES	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	20 a 27 años	14	35%
	28 a 33 años	15	38%%
	34 a 40 años	11	27%
Total		40	100,0

Fuente: Sub escala de adaptabilidad familiar de Olson (1976) y el Cuestionario de estrés laboral de Sofia Lujan (2018)

Elaboración: Propia

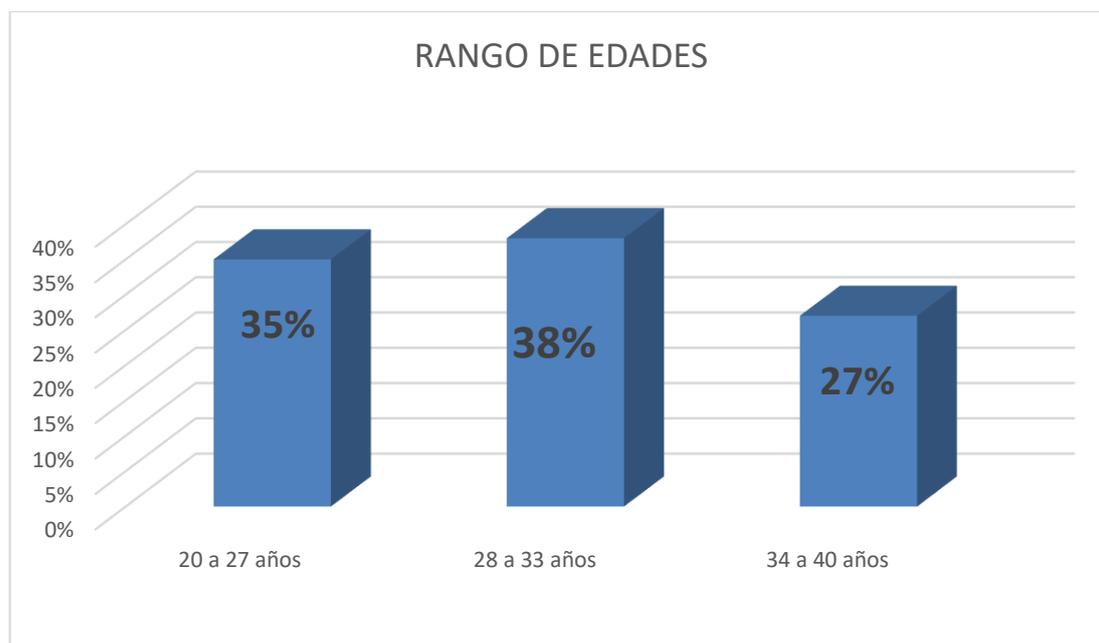


GRAFICO 3 Determinar el rango de edades de los trabajadores con oficio de artesano, Huamanga 2020.

Interpretación: En la tabla 4 y grafico 3, se observa que del total de 40 trabajadores participantes, el 38% de los trabajadores equivalen a las edades de 28 a 33 años, el 35% de trabajadores prevalecen entre las edades de 20 a 27 años y finalizando el 27% de trabajadores oscilan las edades entre 34 a 40 años.

TABLA 5 Determinar la prevalencia de sexo de los trabajadores con Oficio de Artesano, Huamanga 2020.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	13	33%
Masculino	27	67%
Total	40	100%

Fuente: Sub escala de adaptabilidad familiar de Olson (1976) y el Cuestionario de estrés laboral de Sofia Lujan (2018)
Elaboración: Propia

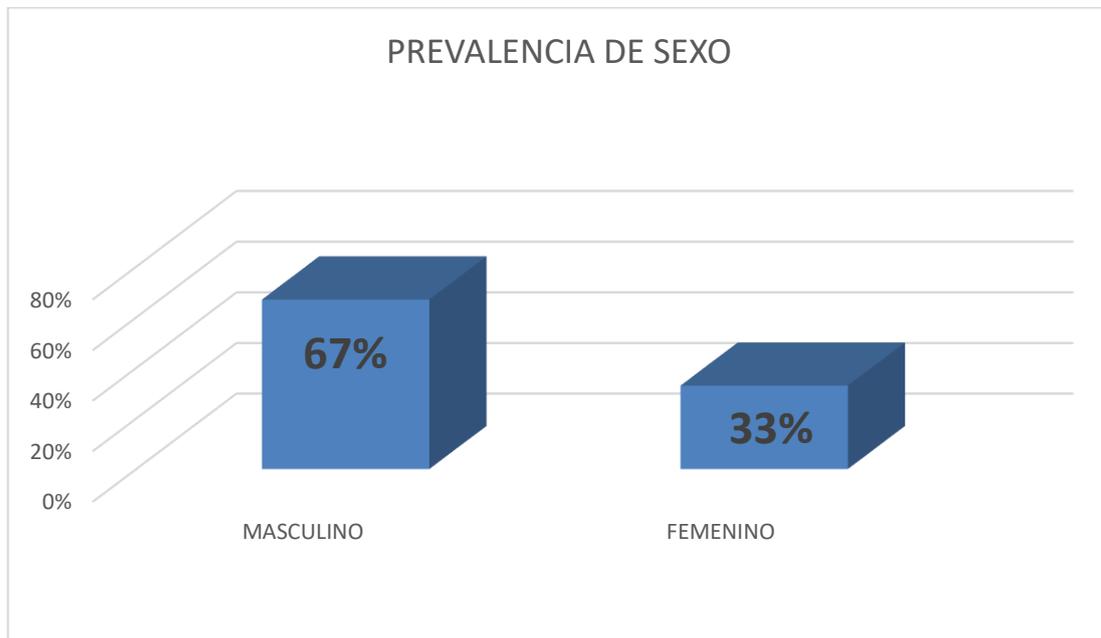


GRAFICO 4 Determinar la prevalencia de sexo de los trabajadores con Oficio de Artesano, Huamanga 2020.

Interpretación: En la tabla 5 y grafico 4, se observa que del total de 40 trabajadores participantes, el 67% de los trabajadores son del sexo Masculino y el 33% del sexo Femenino.

TABLA 6 Estado civil de los trabajadores con oficio de artesano, Huamanga 2020.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	SOLTERO	33	83%
	CASADO	7	17%
Total		40	100%

Fuente: Sub escala de adaptabilidad familiar de Olson (1976) y el Cuestionario de estrés laboral de Sofía Lujan (2018)

Elaboración: Propia

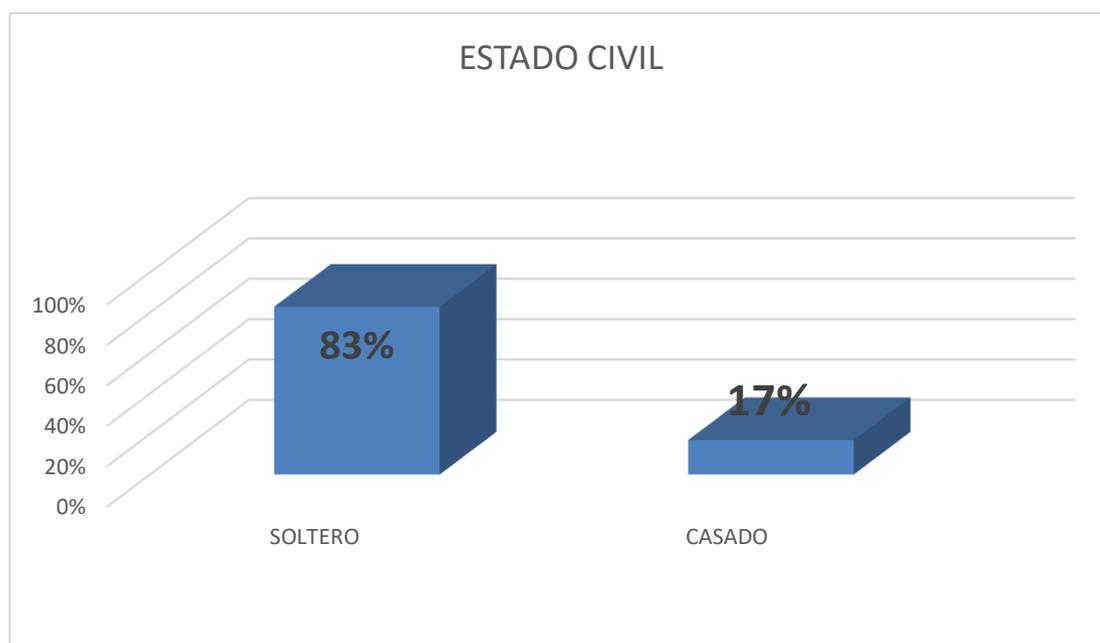


GRAFICO 5 Estado civil de los trabajadores con oficio de artesano, Huamanga 2020.

Interpretación: En la tabla 6 y grafico 5, se observa que del total de 40 trabajadores participantes, el 83% de los trabajadores según su estado civil son Solteros y el 17% están Casados.

4.2 Análisis de resultados

En el presente estudio se tuvo como planteamiento del problema lo siguiente: ¿Cuál es la relación entre la adaptabilidad familiar y estrés laboral en trabajadores con oficio de artesano, Huamanga 2020?; para ello se realizó la aplicación de los instrumentos para las dos variables como la sub escala de adaptabilidad familiar por Olson (1976) y Cuestionario de estrés laboral por Sofia Lujan en Lima (2018), de forma presencial utilizando los protocolos de bioseguridad ante la pandemia del COVID 19, por lo cual estamos pasando en nuestra población ayacuchana.

Al analizar el objetivo general sobre la relación entre la adaptabilidad familiar y estrés laboral se analizó que siendo P valor de α ,577 y este es menor al α 0,05 tomando la decisión de que no rechazar la H_0 , deduciendo que no existe relación significativo entre el tipo de adaptabilidad familiar con los nivel de estrés en los trabajadores con oficio de artesano, Huamanga 2020.

De acuerdo a los objetivos específicos se logró evidenciar:

Se evidencio en el presente estudio en relación al tipo de adaptabilidad familiar que 75% de los trabajadores oscilan con una adaptabilidad caótica , significa que los roles de poder se desplazan con frecuencia entre los miembros de la familia, incluyendo entre padres e hijos, las decisiones familiares suelen ser impulsivos y mal preparados. Tal resultado fue comparado por la investigación de Leon (2018) titulado “Funcionamiento familiar de los trabajadores administrativos de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote-Filial Ayacucho, 2018”, se obtuvo como resultado en relación al nivel de adaptabilidad, el 43,5% pertenece al tipo caótico, siendo mayor índice para esta la investigación. Teniendo semejanza.

. Para Siguenza (2015) la adaptabilidad se trata de “la magnitud de cambios en roles, reglas y liderazgo que experimenta la familia” deduce que la adaptabilidad

caótica se trata de un tipo de familia caracterizada por la ausencia de liderazgo, cambios de roles y disciplinas muy cambiantes o ausentes, en conclusión hay similitud

Se evidencio en el presente estudio en relación al nivel de Estrés Laboral, en su mayoría de los trabajadores presentan un estrés laboral bajo con 58%, que significa se trata de la forma de estrés más común. Surge de las exigencias que nos imponemos nosotros mismos o los demás. Ocurre en períodos cortos debido por lo general a una causa pasajera, como un viaje, un examen o un cambio de trabajo. En pequeñas dosis puede ser positivo pero en dosis más elevadas puede afectar nuestra salud. Tal resultado fue comparado por la Investigación de Lujan (2018) titulado “el estrés laboral de los colaboradores de una Empresa de Servicios de Elevadores de la Ciudad de Lima, 2018”, se obtuvo el resultado que el nivel de estrés laboral es de nivel medio con un 97.8%, concluyendo que no hay semejanza.

En relación a la prevalencia de edades de los trabajadores con oficio de artesanos que el 38 % corresponde a una edad entre 28 a 33 años y el otro 33 % corresponde a la edad de 20 a 27 y por finalizar al 27% con una edad entre los 34 a 40 años.

En relación al rango de sexo de los trabajadores que el 67% son Masculinos, siendo más predominante en la población de trabajadores con oficio de artesano.

En relación al estado civil de los trabajadores que el 83% manifiestan que estar Solteros.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- a) Al analizar el objetivo general sobre la relación entre la adaptabilidad familiar y estrés laboral se analizó que siendo P valor de α ,577 y este es menor al α 0,05 tomando la decisión de que no rechazar la H_0 , deduciendo que no existe relación significativo entre el tipo de adaptabilidad familiar con los nivel de estrés en los trabajadores con oficio de artesano, Huamanga 2020.
- b) El 75% de los trabajadores con oficio de artesano refieren una adaptabilidad familiar caótica.
- c) El 58% de los trabajadores con oficio de artesano presentan un nivel de estrés bajo.
- d) El 100% de los trabajadores con oficio de artesano tienen edades entre los 21^a 40 años-.
- e) El 67% de trabajadores con oficio de artesano son del sexo Masculino.
- f) El 83% de los trabajadores con oficio de artesano se encuentran solteros.

5.2 Recomendaciones

En muestra de la sociedad, el estudio de la familia y el estrés laboral son muy importante para prevenir situaciones de riesgo en los trabajadores, donde el sistema familiar va cumplir un papel importante en su formación dentro de la sociedad. En este sentido en calidad de investigadora del presente proyecto: Adaptabilidad familiar y estrés laboral en trabajadores con oficio de artesano, Huamanga 2020.

- a) Como resultado obtenido indica que si existe relación entre la adaptabilidad familiar y estrés laboral, por ello realizar un análisis minucioso respecto a la relación que cada trabajador tiene con su familia para luego ver las condiciones de trabajo, con el cual sea posible determinar el nivel de satisfacción laboral, compromiso institucional, entre otros.
- b) A los directivos de la empresa, que centren atención en la salud mental de sus trabajadores, para lo cual se recomienda establecer un área de psicología y así puedan desarrollar talleres, capacitaciones, foros, entre otros
- c) A los trabajadores, que prioricen siempre su salud mental y emocional por lo cual se le sugiere que asistan continuamente a talleres, capacitaciones, consejería psicológica, y esto pueda permitirles tener mayor herramientas para el manejo del estrés laboral e incremento de una adaptabilidad familiar.
- d) Al ministerio de cultura, que centre su atención en la salud mental y priorizar el aspecto emocional, de los trabajadores con oficio de artesano, con el fin de mejorar diversos problemas en la comunidad artesanal, entre ellos el estrés laboral de los artesanos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

- Amaris, Madariaga, V. y Z. (2013). Estrategias de afrontamiento individual y familiar frente a situaciones de estrés psicológico. *Psicología desde el Caribe*, 30(1), 123-145. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21328600007.pdf>
- Arciniega. (2015). Adulto Emergente. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 3(1), 145-160. <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832310013.pdf>
- Argibay. (2006). Técnicas psicométricas: cuestiones de validez y confiabilidad. *Subjetividad y Procesos Cognitivos*, 8, 15-33. http://dspace.uces.edu.ar:8180/dspace/bitstream/handle/123456789/765/Técnicas_psicométricas.pdf?sequence=1
- Borda y Ballesteros. (2018). *Universidad peruana unión* [universidad Peruana Union]. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/2838/Ana_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Burgos y Ramirez. (2008). PROPUESTA DE ACCION PARA EL MANEJO DEL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA ALCALDIA DE RIVERA EN EL PERIODO 2007 [UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA CONVENIO U / TOLIMA]. En *e-conversion - Proposal for a Cluster of Excellence*. <https://contenidos.usco.edu.co/salud/images/documentos/grados/T.G.Salud-Ocupacional/62.T.G-Lina-Fernanda-Burgos-Charry,-Yully-Natalu-Ramirez-Puentes-2008.pdf>
- Castro, B. (2017). *Facultad de ciencias de la salud programa académica profesional*

- de psicología.*
- [http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/593/CASTRO ARANDA%20BERTHA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/593/CASTRO%20ARANDA%20BERTHA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- cespedes. (1999). El desarrollo de la artesanía y su formalización empresarial. *Ingeniería Industrial*, 0(024), 83.
- <https://doi.org/10.26439/ing.ind1999.n024.527>
- Comité Institucional de Ética en Investigación. (2016). Código De Ética Para La Investigación. *Chimbote - Perú*, 1-7. www.uladech.edu.pe
- Costa, Gonzales, Masjuan, Trapada, D. A. y F. (2009). Escala De Evaluación Del Funcionamiento Familiar -FACES Iv-: Proceso De Adaptación a Montevideo, Uruguay. *Ciencias Psicológicas*, III(1), 43-56.
- <https://doi.org/10.22235/cp.v3i1.136>
- EASST. (2017). *Estrategia andaluza de seguridad y salud en el trabajo*.
- https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Estrategia_Andaluza_Seg_Salud_Trabajo_2017_2022.pdf
- FERRISS. (2016). *La semana laboral de 4 horas*. 480. [https://theoffice.pe/wp-content/uploads/La semana laboral de 4 horas.pdf](https://theoffice.pe/wp-content/uploads/La%20semana%20laboral%20de%204%20horas.pdf)
- Folkman y Lazarus. (1986). Appraisal, Coping, Health Status, and Psychological Symptoms. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(3), 571-579.
- <https://doi.org/10.1037/0022-3514.50.3.571>
- Jimenez y Moyana. (1390). *FACTORES LABORALES DE EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO Y FAMILIA: MEDIOS PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA*. 116-133. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/universum/v23n1/art07.pdf>
- Karasek y Theorell. (1988). Job characteristics in relation to the prevalence of

- myocardial infarction in the US Health Examination Survey (HES) and the Health and Nutrition Examination Survey (HANES). *American Journal of Public Health*, 78(8), 910-918. <https://doi.org/10.2105/AJPH.78.8.910>
- Kompier. (1995). *PDF hosted at the Radboud Repository of the Radboud University*
REVIEW OF BUS DRIVERS ' OCCUPATIONAL STRESS A N D STRESS
PREVENTION.
<https://repository.ubn.ru.nl/bitstream/handle/2066/29776/29776.pdf>
- Leon. (2018). *Facultad de ciencias de la salud escuela profesional de psicología*
 [ULADECH].
http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/17854/FUNCIONAMIEN TO_FAMILIAR_FAMILIA_TRABAJADOR_ADMINISTRATIVO_L EON_CHIQUILLAN_GILDMAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Linares, R. (2008). Master en Paidopsiquiatría Módulo I Desarrollo Cognitivo : Las Teorías. *Master en Paidopsiquiatría. Bienio 07-08, I, 29.*
- Luceño, Garcia, R. y D. (2004). Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad. *EduPsykhé: Revista de psicología y psicopedagogía*, 3(1), 95-108.
<file:///C:/Users/Yenny/Downloads/Dialnet-FactoresPsicosocialesEnElEntornoLaboralEstresYEnf-1071126.pdf>
- Lujan. (2018). *el estres laboral de los colaboradores de una empresa de servicios de elavdores de ña ciudad de Liam 2018* (Vol. 2) [Universidad Inca Garcilazo de la Vega].
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3488/TRAB.SUF.PROF_Patricia Sofía Luján Laos.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- MINCETUR. (2007). *Ley N° 29073 Del Artesano Y Del Desarrollo De La Actividad*

- Artesanal*. 1-14.
- http://transparencia.mincetur.gob.pe/documentos/newweb/Portals/0/transparencia/proyectos_resoluciones/Proyecto_REGLAMENTO_Ley29073_2.pdf
- Miranda y Otero. (2009). *La posibilidad de un plan*. 1-19.
- http://legacy.flacso.org.ar/uploaded_files/Publicaciones/Otero.Miranda_la_posibilidad.de.un.plan.pdf
- Molofsky. (1975). THE STRESS OF LIFE. *Psychological Perspectives*, 62(1), 104-108. <https://doi.org/10.1080/00332925.2019.1564598>
- Muños, Monreal, M. (2001). El adulto: etapas y consideraciones para el aprendizaje. En *Eúphoros*. Euphoros.
- <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1183063.pdf>
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1183063>
- Olson. (1980). Circumplex model of marital and family systems. *Australian Journal of Sex, Marriage and Family*, 1(2), 53-69.
- <https://doi.org/10.1080/01591487.1980.11004154>
- Omar. (2006). Justicia organizacional, individualismo-colectivismo y estrés laboral. *Psicología y salud*, 16(2), 207-217. <https://doi.org/10.25009/pys.v16i2.774>
- OMS. (2004). Estrategia mundial sobre régimen, actividad física y salud. *Organizacion Mundial de la Salud*, www.who.int/healthsystems/strategy/es.
- http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA57/A57_9-sp.pdf
http://www.who.int/dietphysicalactivity/strategy/eb11344/strategy_spanish_web.pdf
- Peiro. (2004). El estres laboral: una perspectiva individual y colectiva. *Investigación Administrativa*, 30(January 2001), 40.

- <http://sparta.javeriana.edu.co/psicologia/publicaciones/actualizarrevista/archivos/V3N>
- Pérez y Santelices. (2016). Sintomatología depresiva, estrés parental y funcionamiento familiar. *Revista Argentina de Clinica Psicologica*, 25(3), 235-244. <https://www.redalyc.org/pdf/2819/281948416003.pdf>
- Prevencion de Riesgos Laborales. (2015). *Prevención de riesgos laborales* (Estado, bo). 30 de mayo 2017. https://www.diba.cat/documents/467843/122049749/Codi_Prevention_de_riesgos_laborales.pdf/c56dadda-f618-40ec-b8d4-79808719d255
- Sanchez. (2011). “Estrés Laboral, Satisfacción En El Trabajo Y Bienestar Psicologico En Trabajadores De Una Industria Cerealera”. En *International Biodeterioration & Biodegradation* (Vol. 43, Números 1-2). <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC111836.pdf%0Ahttps://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0964830598000705>
- Sandoval. (2018). *La adultez temprano*. http://dgep.uas.edu.mx/archivos/libros_2018_U1/psicologia_del_desarrollo_humano_II_U2.pdf
- Schmidt,Barreyro, M. (2010). ESCALA DE EVALUACIÓN DEL FUNCIONAMIENTO FAMILIAR FACES III: ¿MODELO DE DOS O TRES FACTORES? (Family Functioning Evaluation Scale FACES III: Model of two or three factors?). *Escritos de Psicología*, 3(2), 30-36.
- SEAS. (2005). Creación de la Comisión de «Inteligencia emocional» dentro de la Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS). *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19(3), 363-364.

- <https://www.redalyc.org/pdf/274/27411927019.pdf>
- Sigüenza. (2015). Funcionamiento Familiar según el modelo circunplejo de Olson [Universidad de Cuenca]. En *Universidad de Cuenca*.
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/21878/1/TESIS.pdf>
- Sigüenza. (2015). *UNIVERSIDAD DE CUENCA*.
- Supo, J. (2014). Seminarios de Investigación Científica Sinopsis del libro 2012. *Bioestadístico*, 30. www.seminariodeinvestigacion.com
- Tueros. (2004). Cohesión y Adaptabilidad Familiar y su Relación con el Rendimiento Académico. En *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*.
[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/2728/Tueros_cr\(1\).pdf;jsessionid=3E00F06B342F00A334C9C05966C202A2?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/2728/Tueros_cr(1).pdf;jsessionid=3E00F06B342F00A334C9C05966C202A2?sequence=1)
- Valencia. (2010). Funcionamiento Familiar : Evaluación de los Potenciadores y Obstructores (I) El sistema familiar. *British Medical Journal*, I, 78.
<https://www.uv.es/lisis/instrumentos/Funcionamiento-FamiliaR.pdf>

ANEXOS

Anexo 01. Documentación



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

COORDINACION PSICOLOGÍA

Ayacucho, 21 de octubre de 2020

SOLICITO AUTORIZACION DE ESTUDIO Y
CONSENTIMIENTO A LA AUTORIDAD

SEÑOR GERENTE (A) DE LA EMPRESA "CA SA DEL RETABLO E.I.R.L", Distrito de
Ayacucho, Provincia de Huamanga, Departamento de Ayacucho.

Solicitud: Autorización para la Investigación

PS. Mg. CARLOS ALONSO LEON CORZO en mi
Calidad de coordinador de la escuela Profesional
de psicología ULADECH Ayacucho me presento y
expongo.

Que, teniendo la necesidad de investigaciones en el campo de las ciencias psicológicas, presento a la Bach. ATAGUSI ATAGUSI, Yenny Judith, CON EL D.N.I. 70045547, Bachiller del Curso de Taller de Tesis para optar el Título Profesional en Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud – Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote – Filial Ayacucho quien desea realizar el estudio de adaptabilidad familiar con relación al estrés laboral en trabajadores con oficio de artesano, Ayacucho, 2020; con el objetivo de evaluar de manera global la relación entre la adaptabilidad familiar y estrés laboral de los participantes de estudio.

El instrumento que se ha de aplicar es el CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL, que contiene 37 ítems y LA SUB ESCALA DE ADAPTABILIDAD FAMILIAR, con 10 ítems, la aplicación será de forma colectiva por lo que solicito la atención a la presente.

Por lo tanto:

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

Atentamente: |

Carli
M-11-2020
1180 am

Yenny Judith Atagusi P
23294995

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES
CHIMBOTE
FILIAL AYACUCHO

Mtro. Carlos León Corzo
COORDINADOR DE PSICOLOGÍA

Anexo 02. Instrumentos de recolección de datos

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

SUB ESCALA DE ADAPTABILIDAD FAMILIAR (FACES III)

Nombre y Apellido:
Edad: _____ Fecha: _____ Sexo: _____ -
Estado Civil: _____ Procedencia: _____

Instrucciones:

A continuación encontraras 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**

DESCRIPCIÓN:	ESCALA DE IMPORTANCIA				
	1	2	3	4	5
Los miembros de la familia se piden ayuda unos a otros.	<input type="checkbox"/>				
Nosotros aprobamos los amigos que cada uno tiene.	<input type="checkbox"/>				
Nos gusta hacer cosas solo con nuestra familia inmediata.	<input type="checkbox"/>				
Los miembros de la familia se sienten más cerca entre sí que a personas externas a la familia.	<input type="checkbox"/>				
A los miembros de la familia les gusta pasar su tiempo libre.	<input type="checkbox"/>				
Los miembros de la familia se sienten muy cerca unos de otros.	<input type="checkbox"/>				
Cuando en nuestra familia compartimos actividades, todos estamos presentes.	<input type="checkbox"/>				
Fácilmente se nos ocurren cosas que podemos hacer en familia.	<input type="checkbox"/>				
Los miembros de la familia se consultan entre si las decisiones.	<input type="checkbox"/>				
La unión familiar es muy importante.	<input type="checkbox"/>				

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

**CUESTIONARIO DE estrés LABORAL (LUJAN ADAPTADO EN
EL 2018)**

Nombre y Apellido:	
Edad: _____	Fecha: _____ Sexo: _____ -
Estado Civil: _____	Procedencia: _____

Estimado participante: le agradecemos por su participación en el desarrollo de este cuestionario que permitirá conocer las condiciones bajo las cuales realiza su trabajo y sus posibles factores de estrés laboral.

Por favor, siga Ud. Las siguientes instrucciones:

- a) Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
- b) No deje preguntas sin contestar
- c) Marque con un X en solo uno de los cuadros de cada pregunta.

N	DIMENSIÓN: Contenido del Trabajo	SI	A VECES	NO
1	Las tareas que realiza son repetitivas y de frecuencia corta			
2	Las tareas que realiza le resulta aburrida o monótona			
3	El trabajo que realiza requiere de una alta concentración mental			
4	El trabajo que realiza se da en condiciones de presión por parte de sus superiores			
5	Realiza su trabajo de manera aislada sin tener mucha comunicación con las personas			
6	El nivel de comunicación entre usted y sus superiores es bajo			
7	Con frecuencia la organización o los horarios de trabajo son incorrectos			
8	Con frecuencia hay problemas técnicos con los equipos que utiliza para realizar su trabajo			
9	Los trabajadores no tienen suficientes oportunidades de ayudarse entre sí, en caso necesario.			
10	Con frecuencia es imposible ponerse directamente en contacto con el supervisor cuando surge un problema.			
11	Ciertas normas generales, hace que los trabajadores tengan pocas posibilidades, o ninguna, de decidir su propio método de trabajo.			
DIMENSIÓN: Condición del trabajo				
12	Pasa mucho tiempo en la misma posición corporal (parado o sentado)			
13	Puede dejar periódicamente, por ratos, su lugar de trabajo			
14	Su trabajo requiere hacer mucho esfuerzo físico o mental			
15	Exige su puesto, trabajar continuamente inclinado o en una postura forzada			
16	Se produce reflejos o deslumbramientos molestos (exceso de luz) en su centro de trabajo			

17	Se producen niveles altos o molestos de ruido en su lugar de trabajo			
18	La temperatura del lugar de trabajo es demasiado alta o demasiado baja			
19	Existen situaciones peligrosas en su lugar de trabajo			
20	Cuentan en su centro laboral con un área de primeros auxilios y que tenga medicinas para su atención básica en caso de accidentes			
21	Existen en su centro laboral medios de evacuación en caso de incendios, desastres o hechos fortuitos			
22	Son fácilmente accesibles los medios de control (botones, alarmas, etc.) y están colocados lógicamente.			
DIMENSIÓN: Condiciones de Trabajo				
23	La empresa donde labora le brinda oportunidades de desarrollo profesional			
24	En su centro laboral se promueve el ascenso en base a resultados			
25	Considera que percibe una justa remuneración por el trabajo que realiza			
26	La remuneración que percibe es mejor en comparación con la de puestos similares en otro sitios			
27	Hay problemas con las horas extras (demasiadas, anunciadas demasiado tarde, no suficientemente compensadas en tiempo o en dinero, etc.)			
28	Se recurre con frecuencia a contratos temporales en su centro laboral			
29	Con frecuencia hay rotación de personal en su centro laboral			
30	Están amenazados los puestos de trabajo de la empresa como resultado, por ejemplo, de una reorganización, ser reemplazado, etc.			
DIMENSIÓN: Relaciones sociales en el Trabajo				
31	Los jefes o superiores toman en cuenta la opinión de los trabajadores			
32	Puedes tomar de manera autónoma decisiones para mejorar tu trabajo, sin consultar a tu jefe			
33	Existe un buen clima laboral con tus compañeros de trabajo			
34	Tienes apoyo de algún compañero cuando lo necesitas			
35	Existe un área de bienestar social en la empresa			
36	Recibes orientación de tus superiores frente a una duda o dificultad			
37	Las respuestas y trato de tus superiores es asertivo			



CONSENTIMIENTO INFORMADO

03 de Noviembre del 2020

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 SUB ESCALA DE ADAPTABILIDAD FAMILIAR (FACES III). Nos interesa estudiar la ADAPTABILIDAD EN EL ENTORNO FAMILIAR y como segunda prueba al CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL, mediante el cual nos interesa saber cómo los trabajadores califican a su centro de trabajo y desarrollo de actividades.

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 identificara mediante un código numérico.

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

Agradecemos su atención y apreciamos su interés y cooperación.

Atentamente,

Bach. Yenny Judith ATAUCUSI ATAUCUSI
DNI: 70045547
yenny.ataucusi@gmail.com

FIRMA
NOMBRE:
(Solo iniciales)

Anexo 04: Fiabilidad de ambas variables

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

a) Fiabilidad de la Sub Escala de Adaptabilidad Familiar

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	10

b) Fiabilidad del Cuestionario de Estrés Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,963	37