



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Estrés laboral y convivencia familiar de los servidores públicos adultos  
mayores de la Municipalidad Provincial de San Martín – 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTORA:**

Rojas Grandez, Franchesca Rosalia ([orcid.org/0000-0002-5066-1953](https://orcid.org/0000-0002-5066-1953))

**ASESORES:**

Mtro. Horna Rodríguez, Richard Foster ([orcid.org/0000-0001-5055-9222](https://orcid.org/0000-0001-5055-9222))

Dr. Saavedra Sandoval, Renán ([orcid.org/0000-0002-3018-9460](https://orcid.org/0000-0002-3018-9460))

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:**

Reformas y Modernización del Estado

**LÍNEAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**TARAPOTO – PERÚ**

**2023**

## DEDICATORIA

A la fuente divina, a mis padres adorados Victor Rojas y Enith Grandez, a mi razón de ser Lia Fabianna Segersbol, por ser las personas que han sido mi soporte y apoyo en este arduo caminar y apoyaron mis ganas de seguir cumpliendo mis metas.

Franchesca

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios y a la fuente divina, por acompañarme día a día con su amor infinito en todas las decisiones que he tomado.

En primera instancia a mis docentes, personas de gran sabiduría y conocimiento quienes se han esforzado por ayudarme en todo momento. Asimismo, dar gracias de manera especial al Mtro. Richard Foster Horna y al Dr. Renán Saavedra Sandoval por la vocación de ambos en transmitir sus enseñanzas con mucha dedicación.

El autor



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER, SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Estrés laboral y convivencia familiar de los servidores públicos adultos mayores de la Municipalidad Provincial de San Martín - 2023", cuyo autor es ROJAS GRANDEZ FRANCHESCA ROSALIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 04 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER, SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN <b>DNI:</b> 42445436 <b>ORCID:</b> 0000-0001-5055-9222	Firmado electrónicamente por: RHORNAR el 04-08-2023 20:32:33
HORNA RODRÍGUEZ RICHARD FOSTER, SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN <b>DNI:</b> 00974279 <b>ORCID:</b> 0000-0002-3018-9460	Firmado electrónicamente por: SSAAVEDRASA el 04-08-2023 20:23:32

Código documento Trilce: TRI - 0641328





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, ROJAS GRANDEZ FRANCHESCA ROSALIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estrés laboral y convivencia familiar de los servidores públicos adultos mayores de la Municipalidad Provincial de San Martín - 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
FRANCHESCA ROSALIA ROJAS GRANDEZ <b>DNI:</b> 45857381 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5066-1953	Firmado electrónicamente por: ROJASGFR el 02-07- 2023 02:09:33

Código documento Trilce: TRI - 0564090

## ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>CARÁTULA</b> .....	i
<b>DEDICATORIA</b> .....	ii
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	iii
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS</b> .....	vi
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	vii
<b>RESUMEN</b> .....	viii
<b>ABSTRACT</b> .....	ix
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>II. MARCO TEÓRICO</b> .....	5
<b>III. METODOLOGÍA</b> .....	16
<b>3.1. Tipo y diseño de investigación</b> .....	16
<b>3.2. Variables y operacionalización</b> .....	17
<b>3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis</b> .....	17
<b>3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b> .....	18
<b>3.5. Procesamiento</b> .....	20
<b>3.6. Métodos de análisis de datos</b> .....	21
<b>3.7. Aspectos éticos</b> .....	21
<b>IV. RESULTADOS</b> .....	22
<b>V. DISCUSIÓN</b> .....	28
<b>VI. CONCLUSIONES</b> .....	35
<b>VII. RECOMENDACIONES</b> .....	37
<b>REFERENCIAS</b> .....	39
<b>ANEXOS</b> .....	1

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Nivel de Estrés Laboral.....	24
<b>Tabla 2:</b> Nivel de Convivencia Familiar .....	25
<b>Tabla 3:</b> Prueba de Normalidad entre dimensiones de Estrés laboral con Convivencia familiar .....	26
<b>Tabla 4:</b> Prueba de Correlacion entre dimensiones del Estrés laboral con Convivencia familiar .....	27
<b>Tabla 5:</b> Prueba de correlacion entre Convivencia familiar y estrés laboral.....	28
<b>Tabla 6:</b> Prueba de correlacion entre Estrés laboral con Convivencia familiar .....	29

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y la convivencia familiar de los servidores públicos adultos mayores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2023. La investigación fue de tipo básica y de diseño no experimental tipo descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 350 colaboradores que trabajan en las distintas áreas del municipio provincial de San Martín. La muestra estuvo conformada por 100 colaboradores adultos mayores los 60 años de edad o más. Se utilizó la técnica de la encuesta y se preparó dos cuestionarios estructurados y estandarizados para el acopio de datos. Los resultados de la investigación muestran que el nivel de estrés laboral en los servidores públicos adultos mayores de la Municipalidad Provincial de San Martín 2023, fue regular en un 36%, bajo en un 7% y predominó un alto nivel de estrés en un 57%, el nivel de convivencia familiar de los servidores públicos adultos mayores de la Municipalidad Provincial de San Martín 2023, fue alto en un 30%, bajo en un 12% y predominó una regular convivencia familiar del 58%. Concluyo que el estrés laboral y la convivencia familiar tienen relación muy significativa, con 99% de confianza, correlación positiva moderada de 0,288 y coeficiente de determinación del 32%, esto conlleva a que el 68% involucra que las dimensiones de ambas se encuentren más asociadas.

**Palabras clave:** Estrés laboral y la convivencia familiar, cohesión familiar, logro personal.

## ABSTRACT

The research aimed to determine the relationship between work stress and family coexistence of senior public servants of the Provincial Municipality of San Martín, 2023. The research was of basic type and non-experimental design correlational descriptive type. The population consisted of 350 collaborators who work in the different areas of the provincial municipality of San Martín. The sample consisted of 100 adult collaborators of 60 years of age or older. The survey technique was used and two structured and standardized questionnaires were prepared for data collection. The results of the research show that the level of work stress in senior public workers of the Provincial Municipality of San Martín, 2023, was regular by 36%, low by 7% and a high level of stress predominated by 57%, the level of family coexistence of senior public workers of the Provincial Municipality of San Martín, 2023, was high by 30%, low by 12% and a regular family coexistence of 58% predominated, I conclude that work stress and family coexistence have a very significant relationship, with 99% confidence, moderate positive correlation of 0.288 and coefficient of determination of 32%, this leads to 68% involving that the dimensions of both are more associated.

**Keywords:** Work stress and family coexistence, family cohesion, personal achievement.

## I. INTRODUCCIÓN

Es preocupante el envejecimiento de la población económicamente activa en diversos países del mundo, donde los adultos mayores a nivel internacional continúan trabajando después de su edad de jubilación tradicional. Según Hybels et al. (2022) el 20% de los adultos entre 50 a 70 años todavía participan en la fuerza laboral en USA, el doble de una proporción del 10 % en 1985 . Ya que, para trabajar más tiempo son por problemas financieras, demostrándose la presencia de una fuerte unión entre estrés financiero y problemas de salud mental. En donde dependerá del tipo ocupaciones laboral, el cual está relacionado con los niveles más altos de estrés generando costos de salud intelectual, como la depresión, ansiedad y agotamiento Hybels et al (2022).

Donde, se ha demostrado que el estrés laboral en particular tiene un fuerte impacto en los síntomas depresivos de los trabajadores mayores Clemente-Suárez et al. (2021). De la misma manera, en China, más del 50% de los adultos entre 60 a 64 años y más del 25% de los mayores de 65 años se incorporaron a la fuerza laboral en 2012 Switsers et al. (2021). La proporción de trabajadores con enfermedades crónicas aumentará con el paso de los años, ya que la reforma de las pensiones está aumentando la edad de jubilación en muchos países europeos y asiáticos. Donde genera en los trabajadores adultos diabetes, artritis, trastornos respiratorios y del sueño; causando un estrés laboral en trabajadores holandeses mayores Miriam et al. (2020). Considerando que, China con sus reformas sociopolíticas “sistema de registro de hogares Hukou” presentan problemas ya que, solo los trabajadores rurales laboran en agricultura y manufactura para los trabajadores urbanos, no dando la oportunidad de elegir su autonomía ocasionando estrés en su labor.

En caso de Perú, el trabajador de edad mayor se rige en la Ley N°30490 de la Persona Adulta Mayor, donde diversos servidores públicos de gobiernos provinciales, estas inconformes con la extensión de los años de jubilación, ya que los funcionarios al cumplir 65 años de edad pueden seguir trabajando,

a su solicitud hasta los 70 años, la cual, por los problemas financieros, familiares y la carga familiar optan por seguir ejerciendo su labor, generando problemas como agotamiento mental, irritación, escasas de sueño y problemas de visión queda como resultado un estrés laboral alarmante Almonacid & Calderon (2020). Consideran el contexto nacional, en la municipalidad de Arequipa sus servidores públicos de edades entre 50 a más años presentan un alto nivel de estrés laboral del 43%, ocasionado por la carga familiar, ya que gran parte de los trabajadores mayores solventan los gastos familiares del hogar Cruz & Andrea (2022).

En casi todos los gobiernos provinciales, presentan una alta rotación del personal, debido a los favores políticos cada cuatro años generando que los trabajadores nombrados tengan problemas de estrés por la sobre carga laboral Chavez (2019). En cambio, la Municipalidad Provincial de San Martín según Reyes (2022) el personal reflejó un bajo estrés laboral del 78%, pero no tienen sentido al obtener una regular y pésima calidad de servicio al ciudadano del 50% respectivamente, la cual puede atribuirse problemas de comunicación, conflicto interpersonal, deficiencia en los ambientes de seguridad y salud en el trabajo que acarrea un incremento de estrés laboral generado por un clima deficiente del 49% Ramírez (2023). Sin embargo, los Adultos Mayores representan más del 50% del trabajo laboral del municipio, debido a esta situación la entidad no diseña ni ejecuta un programa que mejore las condiciones físicas y psicológicas de los trabajadores mayores, y ya que este personal pasara al retiro, por este motivo el personal se frustra y no puede conciliar el sueño ocasionándole posiblemente estrés y depresión en sus funciones.

Por lo tanto, este estudio tiene como **problema general** detallar: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la convivencia familiar de los servidores públicos adultos mayores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2023? Como **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de estrés laboral de los servidores públicos adultos mayores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2023? ¿Cuál es el nivel de convivencia familiar de los servidores

públicos adultos mayores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2023? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del estrés laboral y la convivencia familiar de los servidores públicos adultos mayores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2023?

Dicho lo anterior, esta investigación tiene como **Justificación por conveniencia** porque se justificará al identificar el impacto significativo de estos factores en el estrés laboral y, por lo tanto, abogará mediante un enfoque de política integral para abordar el riesgo psicológico para la salud de los adultos mayores que trabajan en el ámbito laboral. Empezar a formular políticas y diseño de programas de salud mental urbano y rural en base a sus relaciones familiares. **Justificación social** porque permitirá proporcionar información para intervenciones efectivas en el lugar de trabajo y de salud pública para garantizar que los trabajadores mayores permanezcan física y mentalmente saludables y productivos durante sus años de trabajo.

En cuanto, **Justificación teórica**, A esta situación se ha sumado el hecho de que los empleados no asignan un presupuesto por su cuenta, pues prima la satisfacción de las necesidades familiares. **Justificación práctica** será importante para intervenciones o estrategias de política regional destinadas a promover la salud mental de los trabajadores mayores, donde deben aliviar los factores de riesgo, con la finalidad de ayudar a los profesionales de los gobiernos locales, empleadores y comunidades residenciales posibles. **Justificación metodológica**, bajo el criterio de la evaluación correlacional aportará a una mejora en percepción del personal adulto mayor y el municipio, dado que permitió que ambas variables sean conocidas y evidencie la aportación de los instrumentos, ya validados y viabilizados donde servirán para futuras investigaciones sociales.

En base a lo anterior, es necesario plantear como **objetivo general**:  
Determinar la relación entre el estrés laboral y la convivencia familiar de los servidores públicos adultos mayores de la Municipalidad Provincial de San

Martin, 2023. Como **objetivos específicos**: Identificar el nivel de estrés laboral en los servidores públicos adultos mayores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2023. Conocer el nivel de convivencia familiar de los servidores públicos adultos mayores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2023. Analizar la relación entre las dimensiones del estrés laboral y la convivencia familiar de los servidores públicos adultos mayores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2023.

De igual manera, se considerará la **hipótesis general**:  $H_0$ : Existe relación entre el estrés laboral y la convivencia familiar de los servidores públicos adultos mayores de la Municipalidad Provincial de San Martín 2023. Y las **hipótesis específicas**:  $H_1$ : El nivel de estrés laboral en los servidores públicos adultos mayores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2023 es alto.  $H_2$ : El nivel de convivencia familiar de los servidores públicos adultos mayores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2023 es bueno.  $H_3$ : Existe relación entre las dimensiones del estrés laboral y la convivencia familiar de los servidores públicos adultos mayores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Para simplificar el entender del comportamiento de las variables anunciadas, se contempló mediante papers de revistas indexadas como ScienceDirect, Scielo, Scopus a través de la plataforma de Mylove. En donde estos antecedentes coinciden en la conclusión que la funcionalidad de las familias determina los factores de riesgos asociados al estrés laboral de los servidores públicos adultos mayores. Además, el instrumento aplicado mayormente es test Maslach Burnout Inventory (MBI) Basada a las teorías clásicas de motivación Maslow y teoría de fenómeno natural. Exploraremos el contexto internacional, a partir del mercado laboral de adultos mayores en India, Malik et al. (2022) concluyeron que el estrés laboral está asociado con riesgos socioeconómicos y de salud como ingresos, género, educación, morbilidad, discapacidad y barreras sociopsicológicas entre los adultos mayores que trabajan en este país. Cabe resaltar, que las mujeres corren mayor riesgo de estar expuestas al estrés laboral que los hombres. Del mismo modo, los grupos con ingresos económicos altos tienen menos probabilidades de sufrir estrés laboral. Mientras, los adultos mayores con multimorbilidad tienen mayores probabilidades de tener estrés laboral.

Sin embargo, esta enfermedad es un problema común que se agudiza en edades más avanzadas debido a la vulnerabilidad laboral, de salud y socioeconómica de los adultos mayores. Asimismo, Health Medicine Week (2022) concluyeron que el estrés laboral es un problema común que aumenta a edades más avanzadas debido a la vulnerabilidad laboral, de salud y socioeconómica como (ingresos, género, educación, morbilidad, discapacidad y barreras sociopsicológicas) de los adultos mayores. Identificándose un impacto significativo de estos factores en el estrés laboral. y, por lo tanto, aboga por un enfoque de política integral para abordar el riesgo de salud psicológica de los adultos mayores que trabajan en ese mercado laboral. Del mismo modo, los adultos mayores que trabajan deben ser objeto de especial atención con respecto al estrés laboral y los estudios casuales en este aspecto son clave para llevar a cabo el análisis posterior.

Seguidamente mencionamos a, Hybels et al. (2022), llegaron a la conclusión que, el estrés en los adultos de 55 a 81 años tienen niveles más bajos de depresión, ansiedad y síntomas de agotamiento en comparación con los de 25 a 54 años, y no se evidenció ninguna sugerencia que estas tendencias en los beneficios para la salud mental se revirtieron a lo largo del tiempo. Las dimensiones centrales incluyen la capacidad percibida de las personas para comprender y regular sus emociones y para hacer frente a los desafíos emocionales y estresantes que ocurren en su vida. Si los trabajadores mayores tienen niveles de depresión, ansiedad y agotamiento relacionados con el estrés que son iguales o mayores que los observados en los trabajadores más jóvenes, estos trabajadores mayores podrían soportar una carga psicológica pesada durante un número prolongado de años.

Afirmándose, Lawrence (2020) concluyeron que con los estudios nacionales en EE. UU. han documentado prevalencia en trastornos depresivos, donde la ansiedad es menor entre los adultos mayores en general. Al igual que otros estudios en la literatura (por ejemplo, para una revisión), los resultados anteriores sugieren que la inteligencia emocional rasgo (TEI) tiene un fuerte impacto, directo e indirecto, en los aspectos cargados de afecto del agotamiento escolar, ansiedad, y la resiliencia, que sin duda son muy sustanciales. Tales dimensiones se refieren tanto a la propia experiencia emocional de las personas como a su percepción de los demás. Por último, el aumento de la violencia (un aumento de hasta el 40% reportado según el país y el tipo de estudio) al comparar los períodos prepandemia y pandemia), especialmente la IVP hacia las mujeres durante la pandemia de COVID-19, destaca que la necesidad de adoptar estrategias basadas en el género para prevenirlo y abordarlo será valioso para futuras crisis similares.

Por el contrario, Palimaru et al. (2022) concluyen que la salud mental, funcionalidad familiar y el sueño mostró efectos directos de un mejor funcionamiento familiar en menos síntomas depresivos y de ansiedad, y efectos indirectos a través de una menor alteración del sueño auto informada (pero no a través de una mayor duración o eficiencia del sueño medida por

actigrafía). Según su primera conceptualización, concibe como un componente diferenciado de la personalidad de las personas. Este estudio brinda una mirada importante al camino entre el funcionamiento familiar y la salud mental entre los adolescentes, y cómo el sueño y el contexto cultural contribuyen a estas asociaciones.

Desde otro punto de vista, Nic & Smyth (2023) concluyeron que los comportamientos y estados mentales de cada individuo incrustados dentro de la estructura familiar no pueden entenderse por sí solos, sin el contexto de la familia misma. Cada dificultad experimentada por un miembro de una familia se disemina hacia afuera, afectando a cada miembro de la familia. La investigación actual destaca la importancia de educar a los profesionales para que reconozcan los impactos de los trastornos del sueño de los niños en el sueño de los padres y los impactos de ambos en el funcionamiento familiar. Las dificultades para dormir se identifican con más frecuencia como una característica central del autismo y se deben evaluar. Además, si se educa a los profesionales sobre el sueño y la naturaleza del autismo, los niños autistas, sus hermanos y sus padres podrían obtener los beneficios en numerosas áreas de su vida.

También mencionamos a, Quispe-Sancho et al. (2021), concluyeron que se necesita acciones gubernamentales y políticas regionales adicionales para mejorar los programas de apoyo psicológico y psiquiátrico a estos trabajadores adultos mayores. Estudios posteriores han demostrado en gran medida la convivencia familiar es una autopercepción relacionada con la emoción que se distingue de las habilidades cognitivas y emocionales en cada familia. Concluimos que un pequeño porcentaje de profesionales de la salud presentaba depresión severa o muy severa y estrés, mientras que un porcentaje regular de profesionales presentaba ansiedad severa o muy severa. La depresión se asoció con el número de hijos, mientras que la ansiedad se asoció con tener hijos.

En el caso de la fuerza laboral en adultos mayores de Holanda según Miriam et al. (2020) concluyeron que la proporción de trabajadores con enfermedades crónicas (CHC) como los trastornos del sueño y la artritis se asocian significativamente con el estrés general. Mientras, los trastornos respiratorios, los trastornos del sueño y la artritis se asociaron significativamente con las demandas físicas, la diabetes, los trastornos del sueño y la artritis se asociaron significativamente con demandas emocionales. Demostrando que el estrés laboral está asociado con los CHC predominantes, y estas condiciones están asociadas de manera diferencial con varios dominios de estrés laboral en adultos que se acercan a la jubilación.

También, Golonka et al. (2019) concluyeron que los trabajadores pueden tener niveles más altos de resiliencia, que entre los adultos mayores muestran una correlación positiva con la edad y una correlación negativa con la depresión y la angustia. Investigaciones recientes sobre el riesgo de abandono escolar de los adolescentes han mostrado una alta tasa de estudiantes quemados. En este sentido, una subestimación de la prevalencia y el impacto del agotamiento escolar entre los estudiantes de secundaria puede dificultar o perjudicar su carrera académica y posiblemente también su bienestar. Reflejándose dificultades para conciliar el trabajo, el ocio y la familia, y corren un alto riesgo de sufrir enfermedades mentales representa entre 5 o 8% de los adultos mayores que trabajan.

Asimismo, Sun et al. (2020), Oscarsson et al. (2022) y Fiorilli et al. (2020) estas conclusiones son consistentes con el de Maslach y Jackson, quienes encontraron que las tres dimensiones del agotamiento eran menos frecuentes entre los trabajadores mayores en los campos de servicios humanos. La inteligencia emocional rasgo (TEI), también conocido como el rasgo de autoeficacia emocional, es un conjunto de disposiciones de personalidad relacionadas con las emociones que se relacionan con la forma en que las personas manejan las emociones y comprenden el impacto de sus emociones en las interacciones sociales. En cambio, el empleado adulto

mayor en zonas urbanas y rurales, se destaca factores de riesgo específicos individuales, familiares y comunitarios que trabajan de forma interrelacionada para influir en los síntomas depresivos de cada grupo de trabajadores. En trabajadores urbanos, sus esfuerzos deben centrarse en reducir el estrés laboral y los factores de riesgo como baja cohesión del vecindario y alta amenaza ambiental.

De igual forma, Martínez et al. (2022), concluye que el municipio provincial de Sullana se evidencie un ambiente laboral poco participativo y congestionado; donde el estrés aumentará con sus dos primeras dimensiones agotamiento emocional y despersonalización flexibles. En este sentido, las personas con bajo convivencia familiar son más propensas a utilizar estrategias de afrontamiento desadaptativas cuando se enfrentan a situaciones estresantes. Efectivamente, los datos en diferentes edades, como en la infancia, en la adolescencia, así como en la edad adulta, han confirmado que las personas con un estrés bajo tienen más probabilidades de afrontar los retos de manera positiva. Del mismo modo, existe una relación directa a manera específica entre la dimensión de Realización personal del síndrome de burnout, y el ambiente de trabajo, por lo que se puede denotar.

En cuanto, Fernandez-Canani et al. (2022) concluyeron que los estudios a nivel departamental sugiere la importancia de desarrollar un ambiente familiar saludable para ayudar a los personas que laboran en el sector público prontos a jubilarse, ya que, ese proceso genera depresión y soledad. Por el contrario, los hallazgos sobre el papel de las variables contextuales en la configuración de la convivencia familia en los niños, como los estilos de crianza, son bastante mixtos. Varios investigadores han descubierto que la familia de los niños puede afectar el desarrollo posterior de problemas sociales y emocionales. Los adolescentes que experimentan disfunción familiar tienen una mayor prevalencia de TEPT.

Para organizar las teorías relacionadas de cada variable, se empleó el método del mapeo, el cual lo distribuye por 4 segmentos, el primero son el concepto y definición, segundo segmento instrumentos, tercer segmento dimensiones y el cuarto segmento métodos, en donde la definición conceptual del estrés laboral se relaciona con la naturaleza de su trabajo, salarios y condiciones de trabajo que influye en la salud mental de los trabajadores mayores Mathieu et al (2021). Para Sun et al (2020) se encuentra asociada con un factor de riesgo consistente para los síntomas depresivos en este estudio. Además, los factores familiares y comunitarios presentan tanto fuentes de estrés como de apoyo para los trabajadores adultos mayores.

Entre muchos aspectos familiares, las relaciones familiares y las situaciones financieras pueden influir particularmente en los síntomas depresivos de los trabajadores mayores Kieran (2001). Dado que la familia constituye el lugar principal donde las personas reciben apoyo, un entorno familiar positivo forma una red de apoyo básica que puede ayudar a mitigar los problemas de salud mental. Las situaciones financieras del hogar, como la presión de pagar la deuda familiar, pueden determinar si los adultos mayores deciden seguir trabajando. La forma en que estos dos factores familiares podrían interactuar con la forma en que el estrés laboral influye en la depresión en los trabajadores mayores en entornos urbanos y rurales son alarmantes Ruquet, (2003). Pero, los diferentes tipos de factores estresantes que influyen en las personas de manera diferente son las habilidades personales de afrontamiento y las capacidades interpersonales Platto et al (2021).

Es fundamental, priorizar la disminución del estrés laboral en las personas adultas mayores, ya que esto influye de manera significativa en su bienestar global y su calidad de vida. A medida que envejecemos, nuestro cuerpo y mente pueden volverse más susceptibles al estrés, por lo tanto, resulta especialmente crucial para los adultos mayores minimizar los factores estresantes presentes en el entorno laboral Kieran (2001). Existen diversas razones por las cuales es relevante reducir el estrés laboral en esta etapa

de la vida. Por ejemplo, en lo que respecta a la salud física, el estrés crónico puede tener repercusiones negativas, especialmente en las personas mayores. Puede incrementar el riesgo de padecer enfermedades cardiovasculares, debilitar el sistema inmunológico y afectar la capacidad de hacer frente a otras enfermedades. Al disminuir el estrés laboral, se fomenta una mejor salud en general Mathieu et al (2021).

Esta variable está sujeta, a tres dimensiones, donde el primero es el agotamiento laboral es un producto crítico de las condiciones en el entorno laboral Küçükali et al (2023). El agotamiento se refiere a una reacción prolongada frente a situaciones de estrés emocional y relacional crónico en el ámbito laboral. Se caracteriza por tres elementos principales: agotamiento físico y emocional, actitud cínica y falta de eficacia. Maslach et al (2001). Además presenta dos dimensiones ignoradas de la teoría de la despersonalización y la disminución de los sentimientos de logro personal, crean una imagen más completa y amplían los modelos actuales de agotamiento de los trabajadores Shih et al (2013). Por su parte, El agotamiento emocional ocurre cuando las personas se sienten tan agotadas emocionalmente que no pueden brindar más atención a sus pacientes Alvesson & Sandberg (2022).

Asimismo, la dimensión despersonalización describe sentimientos de cinismo y negatividad hacia los pacientes, viéndolos como objetos impersonales y merecedores de su mala salud Kooij et al (2019). La despersonalización sigue siendo un fenómeno clínico fascinante y oscuro. Además de los esbozos neurobiológicos jacksonianos anteriores y las explicaciones psicodinámicas convencionales Sierra & Berrios (1998). La despersonalización y la desrealización nombran fenómenos clínicos que a menudo se encuentran en la práctica psiquiátrica y neurológica, como: Se trata de una modificación en la forma en que uno percibe o experimenta su propio ser, generando una sensación de desconexión y de ser un observador externo de los procesos mentales o corporales propios. Halgren & Marinkovic (1995). También se ha informado despersonalización en

condiciones tales como enfermedad cerebrovascular, estados postencefalíticos, migraña y traumatismo craneoencefálico leve; sin embargo, la mayoría de esos informes siguen siendo anecdóticos y la explicación de su presencia es variada y tenue Sierra & Berrios (1998).

Para, la Tercera dimensión logro personal refiere que las personas con baja realización personal experimentan insatisfacción consigo mismas y con sus logros laborales Olson (2020). La realización personal es la presencia de salud mental, compromiso significativo en la vida y contribuciones al bienestar de la sociedad según DelCamp et al (2009) es lo que construye el carácter y hace que valga la pena vivir la vida. Encontrar alegría y significado en la vida diaria son componentes críticos de la realización auténtica. Deary et al (1996) se refieren a esto como compromiso vital. Los trabajadores se benefician cuando pueden integrar la realización personal en los roles laborales y familiares. Las personas que ven su trabajo como una vocación, o un llamado, reportan una mayor satisfacción laboral y una mayor satisfacción con la vida en general que aquellos que ven su trabajo como una carrera o como un trabajo Neveu et al (2023).

De acuerdo, al segmento de la teoría de los sistemas ecológicos, reflejan los síntomas depresivos de los trabajadores mayores chinos, las cuales son a causa de aspectos demografía personal, la salud, el estrés laboral, las condiciones y relaciones financieras familiares y su entorno comunitario Sun et al(2020). Mientras tanto, la teoría del estrés laboral de Sierra & Berrios (1998) describe que las personas adultas mayores proporcionan un marco para comprender los desafíos específicos que enfrentan en el entorno laboral y la importancia de gestionar el estrés para promover su salud y bienestar general. Donde es fundamental que las personas adultas mayores puedan gestionar eficazmente el estrés laboral para preservar su salud y bienestar. Esto implica identificar y abordar los factores estresantes, buscar apoyo y recursos, adoptar estrategias de afrontamiento efectivas, como el autocuidado, la búsqueda de equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y el desarrollo de habilidades de manejo del estrés.

Del mismo modo, la definición de la convivencia familiar se puede encontrar también como función familiar, donde incluye la estructura de las relaciones familiares, la calidad de la comunicación entre los miembros de la familia y la comunicación interna de la familia Huang et al (2022). Con respecto a la familia parece ser una variable clave que contribuye a la satisfacción con la vida Foroughi et al (2019). La metodología Circumplex Model of Marital and Family System construye a la convivencia familiar como un marco teórico y empírico confiable para una mejor visión de la relación entre el afecto de los padres y el bienestar personal Olson (2000). Esta noción ha sido respaldada por el alto nivel de satisfacción con la vida, el cual, está muy relacionado con la función familiar Wenzel et al (2020).

Donde se observa que, si las relaciones familiares de los adultos mayores son cohesivas, es probable que su satisfacción con la vida sea relativamente alta, pero una definición popular del funcionamiento familiar es la eficacia de los miembros de la familia en la conexión emocional, las reglas familiares, la comunicación familiar y el afrontamiento de eventos externos Kim et al (2023). Para ser específicos, los estudiantes de medicina de posgrado con una función familiar deficiente tendían a tener menos sentido de la vida y eran más propensos a tener síntomas depresivos, como desánimo e insomnio, lo que a su vez reducía su satisfacción con la vida. Es decir, la familia mostrará el reflejo de la salud mental del integrante del adulto mayor.

Por un lado, los estudiantes con una función familiar saludable no solo tienden a tener sentido de la vida sino que también tienen menos probabilidades de estar deprimidos Ouyang et al (2021). La relevancia de las personas adultas mayores en la convivencia familiar abarca diversos aspectos fundamentales. Uno de ellos es su experiencia y sabiduría, ya que aportan un valioso bagaje de vivencias y conocimientos acumulados al entorno familiar. Al haber vivido más tiempo y enfrentado diversas situaciones, han adquirido conocimientos invaluable a lo largo de sus vidas. Compartir sus experiencias y consejos puede resultar enriquecedor para las generaciones más jóvenes, contribuyendo a su crecimiento personal.

Esta variable está sujeta, a dos dimensiones, donde el primero es la cohesión familiar el cual, la medida evalúa el nivel de separación o conexión entre los miembros de una familia, representando el vínculo emocional existente entre ellos. Se analizan aspectos como los lazos emocionales, los límites establecidos dentro de la familia, la forma en que se comparte el tiempo y las amistades, así como los intereses y actividades de entretenimiento en común. Niveles: no conectado, separado, conectado y trenzado Peng et al (2023). La cohesión familiar se entiende como el vínculo afectivo entre los miembros de la familia Noller & Callan (1986). La familia es el ambiente sociocultural de los individuos que puede afectar la salud de sus miembros Finzi-Dottan et al (2003). Estudios previos mostraron que una mayor cohesión familiar y adaptabilidad resultaron en un menor grado de depresión en pacientes con cáncer terminal Lei et al (2021).

Por su parte Rivera et al (2008) sugieren una asociación significativa entre la cohesión familiar y una menor angustia psicológica, y la combinación de una fuerte cohesión familiar con la presencia de un conflicto cultural familiar se asocia con una mayor angustia psicológica. Sin embargo, esta asociación difiere por grupos latinos. La cohesión familiar predijo mejoras en las habilidades de resolución de problemas sociales del niño y la autoeficacia social, y la crianza positiva predijo mejoras en la autoeficacia social del niño Leidy et al (2010). Donde los grupos focales revelaron cuatro temas principales que impactan la crianza y la cohesión familiar: (a) diferencias de aculturación entre padres e hijos y el desequilibrio de poder resultante; (b) dificultad para involucrarse en la educación de sus hijos; (c) pérdida de la familia extendida; y (d) discriminación contra inmigrantes y estatus legal.

Por último, la dimensión adaptabilidad familiar refiere a la capacidad del sistema de cambiar su estructura (poderes, roles, reglas) de acuerdo con su desarrollo y los eventos que le toca vivir Gonzales (2022). Además, contempla examinar el liderazgo, control, disciplina, roles y reglas. Mientras su Jerarquía está rígida, estructurada, flexible y caótica Peng et al (2023). La adaptabilidad familiar es la capacidad de cambiar roles en respuesta a

problemas o eventos estresantes Finzi-Dottan et al (2003). Se informó que la cohesión familiar y la adaptabilidad están fuertemente relacionadas con el ajuste psicológico de los adolescentes sobrevivientes de cáncer 25. En el estudio de los conceptos de cohesión y adaptabilidad no diferenciaron a las parejas infértiles de las fértiles Vidović et al (2005). La función familiar está asociada con la salud mental y los comportamientos de salud de los miembros Kagan & Squires (1985).

Para las características familiares se asociaron más fuertemente con la depresión entre los varones que entre las mujeres, y el apoyo social de los amigos no actuó como un amortiguador contra la depresión Gardner & Moran (1990). El predictor más fuerte de los síntomas depresivos fue el nivel de satisfacción de los cónyuges con la cohesión y adaptabilidad en sus familias, sugiriendo la importancia de la evaluación cognitiva subjetiva en el vínculo entre el funcionamiento familiar y la depresión Patterson (2002). Mientras en su teoría según Feng et al (2021) desde su perspectiva lo detalla en la escala de adaptación familiar, asociación, crecimiento, afecto, resolución (APGAR) donde crea un índice de confiabilidad de la función familiar y puede reflejar la satisfacción del individuo en la función familiar. Mientras, el modelo circumplex propone que las familias se clasifican en diferentes tipos en función de tres dimensiones: cohesión, adaptabilidad y comunicación Lewis & Kliewer (1996).

Por su parte, la teoría de la convivencia familiar se centra en comprender las interacciones, dinámicas y relaciones dentro de una familia, reconociendo su impacto en el desarrollo y bienestar de sus miembros. En donde la comunicación efectiva y abierta es esencial en la convivencia familiar Vidović et al (2005). La teoría de la convivencia familiar examina cómo se transmiten y reciben los mensajes dentro de la familia, incluyendo el lenguaje verbal y no verbal, la escucha activa y la resolución de conflictos. Una comunicación clara y respetuosa facilita la comprensión mutua y la resolución de problemas Kagan & Squires (1985). Donde, el estrés generado en su hogar repercute directamente al estado mental del adulto mayor.

### III. METODOLOGÍA

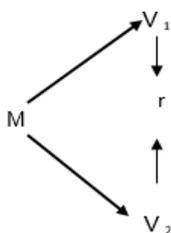
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación.

##### 3.1.1 Tipo de estudio

Por lo que se refiere, al estudio se tomó el tipo de investigación básica, porque su propósito primordial fue adquirir conocimientos conceptuales y teóricos del estrés laboral y la convivencia familiar, por tal motivo se pudo fundamentar las aplicaciones prácticas para sopesar las dificultades de la gestión municipal en otras posibles investigaciones aplicadas (CONCYTEC, 2018). Con respecto a la investigación, se tomó la dirección del enfoque cuantitativo, en donde se cuantificó dicho comportamiento observado mediante una lista de preguntas de acuerdo a la distribución de ambas dimensiones (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

##### 3.1.2 Diseño de investigación

Fue desarrollado asumiendo un diseño no experimental, está basada a solo observar y describir el comportamiento entre las variables, en lo que, no se alterará ninguno de los procesos de cada comportamiento de la misma, explicado por Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), según se esquematiza a continuación:



Datos:

M= Muestra

V1= Estrés laboral

V2= Convivencia familiar

R = Relación de las Variables de Estudio

## **3.2. Variables y operacionalización**

### **Variables:**

Variable 1: Estrés laboral

Variable 2: Convivencia familiar

Nota: Matriz de operacionalización de la variable se encuentra en anexos.

## **3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

### **3.3.1. Población**

Para llevar a cabo la investigación, se ha decidido que la población de estudio se compuso de los 350 colaboradores que trabajan en las distintas áreas del municipio provincial de San Martín, ubicado en el departamento homónimo.

- **Criterios de inclusión:** Se ha establecido la participación de todos los sujetos con contrato vigente con el municipio, independientemente de su modalidad. Además, se ha limitado la participación a los servidores públicos que tengan 60 años o más, considerándose un total de 100 colaboradores.

- **Criterios de exclusión:** En este sentido, se han descartado aquellos participantes que no tienen ningún tipo de contrato con la institución. Además, se ha establecido un límite de edad mínimo de 59 años para excluir a los funcionarios públicos más jóvenes. Donde fueron 250 colaboradores que presentaron ese rango de edad.

### **3.3.2. Muestra**

La muestra fue representada por 100 servidores públicos entre los 60 años de edad a más.

### **3.3.3. Muestreo**

El método de selección utilizado fue el demostrado no probabilístico, específicamente la técnica de conveniencia, ya que no todos los funcionarios públicos no tuvieron la posibilidad de participar, en lo que la investigadora asumió necesario elegir a sus participantes en relación a la Ley N°30490 (Ley de la Persona Adulta Mayor). Considerando lo descrito por Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) donde hace referencia que el muestreo no

probabilístico por conveniencia se aplica en investigaciones pequeñas que tengan características o rasgos similares donde al investigador le sea apreciable el análisis de las opiniones de su muestra.

#### **3.3.4. Unidad de análisis**

Estuvo relacionada por todos colaboradores pertenecientes a la Municipalidad Provincial de San Martín.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

#### **Técnica**

En este criterio, la variable cuantitativa estrés laboral y convivencia familiar fueron evaluadas mediante de la técnica encuesta, en donde Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) menciona que esta técnica parte de un conjunto de afirmaciones para describir los sucesos de algunas variables, el cual permite conocer su realidad.

#### **Instrumentos**

En cuanto a la variable estrés laboral se utilizó el instrumento de Ramírez (2023) titulado cuestionario de estrés laboral, dicho cuestionario se encuentra repartido por 13 interrogantes distribuidos en cada uno de su diseñado dimensionales: en la primera dimensión el agotamiento laboral cuenta solo con 4 ítems entre (1 - 4), la segunda dimensión logro personal se distribuye por con 5 ítems entre (5 - 9), y la tercera dimensión despersonalización cuenta con 4 ítems (10 - 13).

En cambio, la variable convivencia familiar estuvo sujeta a la Escala de evaluación de cohesión y adaptabilidad familiar (FACES III) adaptada por (Valle, 2021), dicho cuestionario se encuentra repartido por 20 preguntas que también se encuentra repartida en cada uno de su diseño dimensionales: en la primera dimensión cohesión familiar cuenta con 10 ítems (1 - 10), y la segunda dimensión adaptabilidad familiar cuenta con 10 ítems (11 - 20).

De igual manera, se creó un formulario para cada una de las variables, utilizando la escala ordinal de medición donde siguió los criterios entre: (1) traducido como "**Siempre**", (2) traducido como "**Casi Siempre**", (3) traducido como "**A veces**", (4) traducido como "**Casi Nunca**" y finalmente (5) traducido como "**Nunca**".

Es relevante resaltar que se realizó la validación de los instrumentos utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach. Esta validación fue respaldada por la opinión de expertos seleccionados en base a la relevancia de la investigación y los temas tratados. Además, se recientemente su experiencia acumulada y nivel de estudios alcanzado.

### **Validación y confiabilidad de los instrumentos**

Antes suministrar cada cuestionario se tuvo que contrastar la validez ambos instrumentos mediante la técnica del juicio de expertos, donde dicha acción fue pretendida por el formato de Universidad Cesar Vallejo escrita en la resolución de productos científicos.

### **Validez**

Se aplico los instrumentos donde los expertos mencionados anteriormente fueron evaluados por dos cuestionarios que conforman los instrumentos, con el objetivo de comprobar si los indicadores eran coherentes y pertinentes para ambas variables. En relación a la primera variable, los resultados revelaron un promedio de 4.73, lo cual representa un 93.80 % de acuerdo entre los jueces. En cuanto a la segunda variable, se obtuvo un promedio de 3.9, indicando un 93 % de concordancia entre los jueces. Estos resultados demuestran que los cuestionarios son válidos y cumplen con los requisitos metodológicos necesarios para su aplicación. Ver anexo.

## **Confiabilidad**

Para el Estrés Laboral, se evaluó la confiabilidad general con la prueba Alfa de Crombach, obteniendo un resultado de 0,95, que fue significativo al ser superior a 0,70. Así como para la Convivencia Familiar, obteniendo un resultado de 0,97, estos hallazgos indican una alta confiabilidad. Además, la prueba mostró validez de contenido al representar todos los ítems de la variable, así como validez de criterio.

### **3.5. Procesamiento**

El proceso que siguió el estudio de investigación constó de los siguientes pasos: a) Se procedió delimitar el tema, lo que resulta esencial para enfocar el estudio adecuadamente. b) Se identificó los indicadores para cada dimensión, lo que permitirá al municipio clasificar su información de manera más eficiente. c) Se elaboraron preguntas de investigación que se basarán en las cualidades de las dos variables, teniendo en cuenta los repositorios de revistas indexadas relevantes.

Después de completar esa etapa, se llevó a cabo lo siguiente: d) Se verificó el orden de las preguntas siguiendo las dimensiones e indicadores especificados en la matriz. Por último, se solicitó una autorización formal al municipio mediante una mesa de pares, donde se detallaba el permiso para utilizar el nombre de la institución y evaluar a los colaboradores que forman parte de ella.

Luego, de validar dichos instrumentos, correspondió en iniciar la prueba piloto, el cual se realizó en el mismo municipio distrital, perteneciente a la jurisdicción de San Martín, donde solo participaron el 20% de la muestra obtenida en el estudio, después de ser procesado dicho análisis, se comprobará la fiabilidad de los instrumentos. Dando inicio a así, a la evaluación del personal adulto mayor de la municipalidad provincial, donde fueron seleccionados cuidadosamente en base a la percepción del investigador.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

En función de las características metodológicas de esta investigación cuantitativa, se eligió el software de análisis SPSS versión 27 para poder analizar los fenómenos producidos por ambas variables. El uso de esta herramienta permitió caracterizar el comportamiento de cada variable mediante estadísticos descriptivos, que se representó en tablas de contingencia, donde se detalló el valor estimado, el coeficiente de variación y la frecuencia. Para identificar la posible correlación entre las variables examinadas, se empleó dos pruebas inferenciales: en la primera prueba Rho de Spearman se pudo utilizar para conocer con precisión que nivel de relación tenían las variables entre sí. Mientras, en la prueba de Kolmogórov-Smirnov se produjo con la finalidad de examinar la normalidad del conjunto de respuestas obtenidas por los cuestionarios.

### **3.7. Aspectos éticos**

Es esencial haber tenido en cuenta el consentimiento informado de cada participante desde el inicio del proyecto y durante toda la investigación. Es crucial que los participantes comprendieran completamente la naturaleza del estudio y dieran su consentimiento voluntario para participar en él. Para lograrlo, los investigadores proporcionarán una explicación clara y precisa del propósito del estudio, el proceso de recolección de datos, los posibles riesgos y beneficios, así como el uso de la información recopilada. Además, se garantizó la privacidad y confidencialidad de cada participante, asegurándose de que sus respuestas y comentarios se trataran de forma altamente confidencial. Durante la ejecución de la investigación, el equipo de investigadores se adhirió a los principios de honestidad y transparencia en el análisis e interpretación de los resultados obtenidos. Asimismo, se cumplieron las normas internacionales de redacción APA y las directrices establecidas por la comisión de ética de la Universidad Cesar Vallejo. Se adapte e incorpore todas las modificaciones necesarias de los documentos de productos de investigación de la institución.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Nivel de Estrés laboral de los servidores públicos adultos mayores de la Municipalidad Provincial de San Martín - 2023

**Tabla 1.**

*Nivel de Estrés laboral*

<b>Escala</b>	<b>Intervalo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	13 – 30	0	0%
Medio	31 - 48	49	49%
Alto	49 - 65	51	51%
<b>TOTAL</b>		100	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2023

#### **Interpretación:**

En la tabla 1, se observa que, de los 100 funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín, el 51% obtuvo un nivel alto de estrés laboral, el 49% presentó un nivel medio y ninguno de los servidores públicos adultos mayores reflejaron un bajo estrés laboral. A medida que la población se envejece, cada vez más adultos mayores demuestran que participar en el mercado laboral, se enfrenta a desafíos específicos y únicos en su entorno de trabajo. El estrés laboral es una preocupación significativa para este grupo demográfico, ya que puede tener consecuencias importantes en su bienestar físico, emocional y mental.

## 4.2. Nivel de Convivencia familiar de los servidores públicos adultos mayores de la Municipalidad Provincial de San Martín - 2023

**Tabla 2.**

*Nivel de Convivencia familiar*

<b>Escala</b>	<b>Intervalo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	20 – 46	2	2%
Medio	47 - 73	59	59%
Alto	74 - 100	39	39%
<b>TOTAL</b>		100	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2023

### **Interpretación:**

En la tabla 2, se observa que, de los 100 servidores públicos adultos mayores del municipio provincial de San Martín, el 59% obtuvo un nivel medio de convivencia familiar, mientras que el 39% presentaron un nivel alto de convivencia familiar y solo 2% reflejo un nivel bajo de convivencia familiar.

### 4.3. Relación entre las dimensiones del Estrés laboral y Convivencia familiar

**Tabla 3.**

*Prueba de Normalidad entre dimensión de estrés laboral y convivencia familiar*

Variable / dimensiones	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Convivencia familiar	0,313	100	0,000
Agotamiento Laboral	0,318	100	0,000
Logro personal	0,295	100	0,000
Despersonalización	0,393	100	0,000

Nota: a. Corrección de significación de Lilliefors, recuperado del SPSS Vr 27.

#### **Interpretación:**

Para determinar el estadístico de confirmación a utilizar en la Tabla 3, se llevó a cabo la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov debido a que la muestra del estudio consistió en 100 funcionarios públicos municipales, lo cual supera los 50 individuos necesarios para aplicar esta prueba. Se realizó esta prueba para analizar la relación entre la Convivencia familiar y las dimensiones del Estrés laboral, y se encontraron niveles de significancia (Sig.) de 0.000, que son inferiores al valor de referencia de 0.05, respectivamente, para ambas variables y sus dimensiones.

Basándonos en la información anterior, se concluyó que tanto las variables como sus dimensiones no siguen una distribución normal. Por lo tanto, se optó por emplear la prueba no paramétrica de la Rho de Spearman para el análisis de conexiones en estos casos.

Hi: Existe relación entre las dimensiones del estrés laboral y la convivencia familiar de los servidores públicos adultos mayores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2023.

Ho: No existe relación entre las dimensiones del estrés laboral y la convivencia familiar de los servidores públicos adultos mayores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2023.

**Tabla 4.**

*Prueba de Correlación entre dimensión estrés laboral y convivencia familiar*

			Agotamiento Laboral	Logro Personal	Desperson alización
Rho de Spearman	Convivencia Familiar	Coefficiente de correlación	0,293**	0,072**	0,365**
		Sig. (bilateral)	0,003	0,040	0,001
		N	100	100	100

Fuente: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Cuestionario aplicado al colaborador de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2023.

### **Interpretación:**

En la Tabla 4, se destaca que el valor estadístico de la Rho de Spearman más bajo es de 0.072, lo que indica una correlación significativa. Esto sugiere que, con un nivel de confianza del 95%, es posible afirmar que en el ámbito de estudio existe una conexión negativa muy débil entre la dimensión de Logro personal de la variable "estrés laboral" y la "convivencia familiar". Esta conclusión se basa en el valor de significancia (bilateral) de 0,040, que es menor que el valor requerido de 0,01. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1). Es decir, la dimensión logro personal disminuye al igual que la convivencia familiar, pero la dimensión no evidencia dependencia alguna entre sí. Donde, se tiene que mejorar el control sobre sus emociones del personal e impulsar el trabajo en equipo y diseñar línea de asenso laboral para mejorar la satisfacción laboral de los funcionarios públicos.

#### 4.4. Relación entre Estrés laboral y Convivencia familiar

**Tabla 5. Prueba de Normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	0,357	100	0,000
Convivencia familiar	0,313	100	0,000

Fuente: Cuestionario aplicado al colaborador de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2023

#### **Interpretación:**

De la tabla 5, de acuerdo a la prueba de normalidad aplicado en la Convivencia Familiar y Estrés Laboral, donde los cambios de significancia (Sig.) de 0.000, que son inferiores al nivel de significancia establecido de 0.05, tanto para las variables como para sus dimensiones respectivas. Al analizar esta información, se llegó a la conclusión de que tanto las variables como sus dimensiones no siguen una distribución normal. Por lo tanto, se optó por utilizar la prueba no paramétrica de la Rho de Spearman.

**Tabla 6.** Prueba de Correlación entre dimensión de estrés laboral y convivencia familiar

		Convivencia familiar	
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	0,288**
		Sig. (bilateral)	0,004
		N	100

Fuente: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Cuestionario aplicado al colaborador de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2023.

### **Interpretación:**

En la Tabla 6, se observa que el valor estadístico de la Rho de Spearman es 0.288, lo que indica una correlación significativa. Esta correlación es altamente significativa. Con un nivel de confianza del 99%, se puede afirmar que en el ámbito de estudio existe una correlación positiva de magnitud moderada entre la variable "estrés laboral" y la "convivencia familiar". Esto se debe al valor de significancia (bilateral) de 0.004, que es menor que el nivel de significancia requerido de 0.01.

## V. DISCUSIÓN

Luego de analizar las opiniones de los 100 servidores públicos adultos mayores del municipio provincial de San Martín, los resultados del primer objetivo específico, reflejo que el 57% obtuvo un alto nivel de estrés laboral, debido a su regular agotamiento laboral y su alta despersonalización presentados a 55 y 64 colaboradores adultos mayores respectivamente.

Con respecto a la dimensión agotamiento laboral el colaborador resalto un trabajo intenso a veces se sienten emocionalmente agotados, además de sentirse algunas veces desmotivado sin motivo aparente en el trabajo que desarrollo ya, donde cada cierre de mes se siente todos esos días cansado y frecuentemente genera frustración en su labor. Por su parte, en relación a la dimensión despersonalización, el colaborador refleja a veces se siente desvinculado de quienes me rodean en su área, casi nunca se siente tranquilo cuando recibe un trato verbal inadecuado en el trabajo, además entre compañeros de trabajo a veces se incomodan por la presencia de algunos y se tratan como objetos impersonales.

Con respecto a los resultados hallados el municipio provincial de Sullana, Perú según Martínez Nole et al. (2022) tienen similares resultados, demostrando así que, un ambiente laboral poco participativo y congestionado; el estrés aumentará con sus dos primeras dimensiones agotamiento emocional y despersonalización flexibles. Donde Quispe-Sancho et al. (2021) resalta que mejorar estas deficiencias, se necesita acciones gubernamentales y políticas regionales adicionales para mejorar los programas de apoyo psicológico y psiquiátrico a estos trabajadores adultos mayores. Entonces, se hace referencia al envejecimiento de la población como un fenómeno que ha venido ganando relevancia en las últimas décadas. Es decir, el aumento de la esperanza de vida y los avances en la atención médica han llevado a un incremento significativo en el número de adultos mayores en el ámbito laboral.

Por el contrario en USA, el autor Hybels et al. (2022) revela que el estrés en los adultos de 55 a 81 años tienen niveles más bajos de depresión, ansiedad y síntomas de agotamiento en comparación con los de 25 a 54 años, y no se evidencio ninguna sugerencia que estas tendencias en los beneficios para la salud mental se revirtieron a lo largo del tiempo. Los trabajadores pueden tener niveles más altos de resiliencia, que entre los adultos mayores muestran una correlación positiva con la edad y una correlación negativa con la depresión y la ansiedad Golonka et al., (2019).

Pero en el estudio realizado en EE. UU. Se puede tener en cuenta otra posición, donde la prevalencia de los trastornos depresivos y de ansiedad es menor entre los adultos mayores en general Lawrence, (2020), siendo este resultado adverso al estudio principal . Estas conclusiones son consistentes con el de Maslach y Jackson, quienes encontraron que las tres dimensiones del agotamiento eran menos frecuentes entre los trabajadores mayores en los campos de servicios humanos Fiorilli et al., (2020). Puede concluir, mediante estos resultados que, la experiencia y la sabiduría acumulada a lo largo de los años hacen que los adultos mayores sean un recurso valioso para las empresas públicas. Donde, su contribución en el lugar de trabajo abarca desde la mentoría y la capacitación de empleados más jóvenes hasta el desempeño de roles clave que requiere habilidades y conocimientos especializados. Estos resultados reflejan un estrés laboral en las personas adultas mayores, donde es crucial para contextualizar y comprender la importancia de este fenómeno en el ámbito laboral. A medida que la población se envejece, cada vez más adultos mayores demuestran que participa en el mercado laboral, se enfrenta a desafíos específicos y únicos en su entorno de trabajo

Mientras tanto, el hallazgo del resultado en cuanto al primer objetivo específico reflejo que el 58% de los servidores públicos adultos mayores que laboran en el municipio provincial de San Martin, obtuvieron una regular convivencia familiar, debido que entre 60 y 57 colaboradores tienen una regular cohesión y adaptación entre sus familias respectivamente. Con

respecto a la dimensión cohesión familiar, se pudo observar complicaciones entre los miembros de la familia, ya que, pocas veces se sienten cerca entre sí que a personas externas a la familia. Además, entre sus familiares realizan cambios constantes en la forma de ejecutar los quehaceres, lo cual genera que los padres e hijos discuten las sanciones, porque a pesar que sus hijos tienen familia siguen viviendo en el mismo domicilio. Sin embargo, a pesar de los beneficios que aportan, los adultos mayores trabajadores también enfrentan desafíos únicos. El envejecimiento puede estar asociado con ciertas limitaciones físicas y cognitivas que podrían afectar su rendimiento laboral y requisitos en el entorno de trabajo para garantizar su bienestar y productividad.

Por su parte la dimensión adaptabilidad familiar, el análisis muestra que los miembros de la familia rara vez experimentan una gran cercanía entre ellos, y constantemente cambian las reglas de convivencia. Además, apenas se turnan las responsabilidades del hogar. A pesar de afirmar la importancia de la unión familiar, no llevan a la práctica estas afirmaciones. En cambio, los trabajadores chinos de edades mayores, de zonas urbanas y rurales, según Sun et al. (2020) corrobora la obtención de resultados, reflejando el destaque de los factores de riesgo específicos individuales, familiares y comunitarios que trabajan de forma interrelacionada para influir en los síntomas depresivos de cada grupo de trabajadores.

En trabajadores urbanos, sus esfuerzos deben centrarse en reducir el estrés laboral y los factores de riesgo como baja cohesión del vecindario y alta amenaza ambiental. El trabajador rural, debe hacer hincapié en mejorar su situación financiera desventajosa y fortalecer las relaciones familiares que tienen un gran significado para ellos. En cuanto, estudios a nivel departamental sugiere la importancia de desarrollar un ambiente familiar saludable para ayudar a los personas que laboran en el sector público prontos a jubilarse, ya que, ese proceso genera depresión y soledad Fernandez-Canani et al., (2022).

Donde, el estrés laboral es una preocupación significativa para este grupo demográfico, ya que puede tener consecuencias importantes en su bienestar físico, emocional y mental. En esta investigación, se exploró cómo el envejecimiento y las particularidades del entorno laboral pueden interactuar para aumentar los niveles de estrés en las personas adultas mayores. Se discutirán los factores que contribuyen al estrés laboral en este grupo, así como sus posibles efectos en la salud y la calidad de vida. También se abordarán las ideas que esto puede tener para las organizaciones y los empleadores, y la importancia de adoptar medidas que promuevan un ambiente laboral más favorable y adaptado a las necesidades de los trabajadores mayores. Al comprender los factores que influyen en el estrés laboral en personas adultas mayores, se podrá identificar la importancia de implementar estrategias de prevención y manejo adecuado. Esto permitirá mejorar la experiencia laboral de este grupo demográfico y, a su vez, contribuirá a una sociedad más inclusiva y enriquecedora para todos sus miembros.

Mientras los resultados identificados en el tercer objetivo específico, representa que hay relación entre la dimensión logro personal de la variable estrés laboral y la convivencia familiar tiene relación significativa, con 95% de confianza, correlación negativa muy baja de 0,027 respectivamente. En tal forma se acepta la hipótesis. También. Para Health Medicine Week (2022) en India, el estrés laboral es un problema común que aumenta a edades más avanzadas debido a la vulnerabilidad laboral, de salud y socioeconómica como (ingresos, género, educación, morbilidad, discapacidad y barreras sociopsicológicas) de los adultos mayores como en los resultados encontrados en el estudio. En ambas investigaciones se identifican un impacto significativo de estos factores en el estrés laboral. y, por lo tanto, se debe abogar por un enfoque de política integral para abordar el riesgo de salud psicológica de los adultos mayores que trabajan en las municipalidades.

Además, la discriminación por edad es una preocupación real en algunos entornos laborales. Algunos adultos mayores pueden enfrentar prejuicios y estereotipos negativos sobre su capacidad para estabilizarse al día con las demandas del trabajo actual. En esta investigación, se explorarán los aspectos positivos y desafiantes de tener adultos mayores trabajadores en una organización, así como la importancia de implementar políticas y prácticas inclusivas que promuevan un envejecimiento activo y saludable en el lugar de trabajo.

En el caso de la fuerza laboral en adultos mayores de Holanda según Miriam et al. (2020) afirma que la proporción de trabajadores con enfermedades crónicas (CHC) como los trastornos del sueño y la artritis se asocian significativamente con el estrés general. Mientras, los trastornos respiratorios, los trastornos del sueño y la artritis se asociaron significativamente con las demandas físicas, la diabetes, los trastornos del sueño y la artritis se asociaron significativamente con demandas emocionales. Demostrando que el estrés laboral está asociado con los CHC predominantes, y estas condiciones están asociadas de manera diferencial con varios dominios de estrés laboral en adultos que se acercan a la jubilación.

Sobre todo, los adultos con trastorno por déficit de atención con hiperactividad (TDAH) tienen un rendimiento académico y profesional inferior al de su potencial intelectual. Además del deterioro laboral significativamente mayor que los controles con respecto al rendimiento y la eficacia, así como la asistencia, el trabajo en equipo y la interacción con los supervisores Oscarsson et al., (2022). Reflejándose dificultades para conciliar el trabajo, el ocio y la familia, y corren un alto riesgo de sufrir enfermedades mentales representa entre 5 o 8% de los adultos mayores que trabajan. Además, es esencial reconocer el valioso aporte que los adultos mayores trabajadores hacen a la sociedad y fomentar una cultura laboral que valore la diversidad generacional y promueva la inclusión en todas las etapas de la vida laboral.

De acuerdo a los resultados hallados del objetivo general, donde se demuestra que hay relación entre El estrés laboral y la convivencia familiar tienen relación muy significativa, con 99% de confianza, correlación positiva moderada de 0,288. En tal forma se acepta la hipótesis. Por el contrario, la salud mental, funcionalidad familiar y el sueño mostró efectos directos de un mejor funcionamiento familiar en menos síntomas depresivos y de ansiedad, y efectos indirectos a través de una menor alteración del sueño auto informada (pero no a través de una mayor duración o eficiencia del sueño medida por actigrafía) Palimaru et al. (2022), Desde otro punto de vista Nic & Smyth (2023) afirman estos resultados, ya que, los comportamientos y estados mentales de cada individuo incrustados dentro de la estructura familiar no pueden entenderse por sí solos, sin el contexto de la familia misma. Cada dificultad experimentada por un miembro de una familia se disemina hacia afuera, afectando a cada miembro de la familia.

Mientras, la importancia de reducir el estrés laboral en las personas adultas mayores es crucial para su bienestar general y su calidad de vida. A medida que envejecemos, nuestros cuerpos y mentes pueden volverse más vulnerables al estrés, por lo que es especialmente importante para las personas mayores minimizar los factores estresantes en el entorno laboral. Aquí hay varias razones por las cuales es importante reducir el estrés laboral en las personas adultas mayores: como la salud física, donde El estrés prolongado puede tener consecuencias negativas para la salud física, especialmente en la población adulta mayor. Puede aumentar la probabilidad de desarrollar enfermedades cardiovasculares, debilitar el sistema inmunológico y dificultar la capacidad para hacer frente a otras enfermedades. Al reducir el estrés laboral, se promueve una mejor salud en general.

Por su parte, la importancia de las personas adultas mayores en la convivencia familiar radica en varios aspectos fundamentales, como la experiencia y sabiduría; donde las personas adultas mayores aportan una riqueza de experiencia y sabiduría acumulada a la convivencia familiar.

Mayormente han vivido más tiempo, han pasado por diversas situaciones y han adquirido conocimientos valiosos a lo largo de sus vidas. Compartir sus experiencias y consejos puede ser enriquecedor para las generaciones más jóvenes y contribuir al crecimiento personal y al desarrollo de habilidades de vida. De esta forma, puede afinarse que estas dos variables pueden contribuir a una institución pública de manera directa, ya que gran parte del personal es contratado entre 20 a 25 años de edad, donde el Estado peruano debería promulgar una normativa que obligue a las instituciones brindar talleres de manejo de estrés y actividades recreativas con sus familias.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** El estrés laboral y la convivencia familiar tienen relación muy significativa, con 99% de confianza, correlación positiva moderada de 0,288 y coeficiente de determinación del 32%, esto conlleva a que el 68% involucra que las dimensiones de ambas se encuentren más asociadas. Ya que, al impulsar un programa de manejo de estrés laboral para trabajadores adultos mayores, la convivencia familiar se fortalecerá mejor el rendimiento de sus funciones.
- 6.2.** El nivel de estrés laboral en los servidores públicos adultos mayores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2023, fue regular en un 36%, bajo en un 7% y predominó un alto nivel de estrés en un 57%, debido a su regular agotamiento laboral y su alta despersonalización presentados a 55 y 64 colaboradores adultos mayores respectivamente. Con respecto disminuir este indicador, se debe diseñar estrategias para disminuir el agotamiento del colaborador en los cierres de cada mes, ya que esos días se sienten cansado y frecuentemente genera frustración en su labor.
- 6.3.** El nivel de convivencia familiar de los servidores públicos adultos mayores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2023, fue alto en un 30%, bajo en un 12% y predominó una regular convivencia familiar del 58%, debido que entre 60 y 57 colaboradores tienen una regular cohesión y adaptación entre sus familias respectivamente. Donde, se tiene que mejorar la cohesión familiar para integrar a los colaboradores adultos mayores, el cual permitirá disminuir su estrés laboral eficientemente.
- 6.4.** La dimensión logro personal de la variable estrés laboral y la convivencia familiar tiene relación significativa, con 95% de confianza, correlación negativa muy baja de 0,027 respectivamente; y coeficiente de determinación de 4.4% esto conlleva a que el 95.6%

involucra que las dimensiones de la primera variable se encuentren menos asociadas con la segunda variable. Donde la dimensión logro personal disminuye al igual que la convivencia familiar, pero la dimensión no evidencia dependencia alguna entre sí. Donde, se tiene que mejorar el control sobre sus emociones del personal e impulsar el trabajo en equipo y diseñar línea de asenso laboral para mejorar la satisfacción laboral se de los funcionarios públicos.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1.** Al Gerente o titular de la Municipalidad Provincial de San Martín, disminuir el estrés laboral se tendrá que diseñar programas de prevención y de manejo para que de esta manera se mejore colateralmente la convivencia familiar del personal adulto mayor de manera eficiente y eficaz. Estos planes deben tener presupuesto asignado para año fiscal aprobación.
- 7.2.** Se recomienda al Gerente o líder de la Municipalidad Provincial de San Martín que implemente el Programa de Prevención y Reducción del Estrés en la Tercera Edad, desarrollado por Torres y Vidanovic en 2021, como medida para reducir el estrés laboral. Este programa incluye diversos aspectos como el liderazgo y justicia en el trabajo, las exigencias laborales, el control sobre el trabajo, el apoyo social, el ambiente físico, el equilibrio entre la vida y el trabajo, el tiempo de trabajo, el reconocimiento en el trabajo, la protección contra conductas ofensivas, la seguridad en el empleo, la información y comunicación. La implementación de este instrumento fomentaría la adopción de comportamientos saludables que mejorarían la calidad de vida de los participantes al reducir los niveles de estrés asociados a esta etapa de la vida. Además, proporcionaría formación y aprendizaje sobre cómo manejar el estrés. Las acciones incluidas en el programa se centran en la prevención primaria, lo que significa que se evitarían los trastornos psicofisiológicos relacionados con el estrés al prevenir su aparición desde el principio. Esto tendrá como resultado una mejora general en los resultados y, por consiguiente, una mayor asociación positiva entre ambas variables.
- 7.3.** Se sugiere al jefe del Departamento de Recursos Humanos del municipio que diseñe un programa destinado a lograr un equilibrio entre la vida personal y laboral, el cual puede implementarse a través del programa de seguridad y salud en el trabajo. Dicho programa debe

incluir actividades recreativas familiares que mejoren el equilibrio del adulto mayor personal. Además, la institución deberá organizar el tiempo de manera prioritaria, proporcionar horarios para cada actividad y respetándolos, de manera que no se resten horas a los diferentes roles que desempeña cada individuo (trabajador, padre, madre, amigo, hijo). En colaboración con los colaboradores y los jefes inmediatos, se debe programar períodos de descanso durante las actividades diarias para rejuvenecer tanto la mente como el cuerpo, liberándolos de la rutina diaria. lo cual resultaría en un incremento de los resultados y, como consecuencia, en un aumento de la conexión entre ambas variables.

- 7.4.** Se sugiere al jefe del Departamento de Recursos Humanos del municipio diseñar una línea de ascenso laboral donde contemple como mínimo 5 años de experiencia, grado de instrucción, cursos de especialización individuales o realizado por un ministerio, donde debe estar contemplado en (art. 5° D.S. N° 005-090-PCM del 15-01-90), El artículo 28° del Decreto Legislativo N° 276 y el artículo 6° del Decreto Supremo N° 005-90-PCM del 15-01-90, junto con el artículo 34° del mismo decreto supremo, que corresponde al Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneración del Sector Público (Decreto Legislativo N° 276), establece las disposiciones legales relacionadas con la carrera administrativa y las remuneraciones en el sector público. Con la finalidad de mejorar la estabilidad emocional en base en el ingreso que percibe los funcionarios públicos.

## REFERENCIAS

- Almonacid Nieto, J. M., & Calderon Espinal, M. A. (2020). *Teleworking effect on job burnout of higher education administrative personnel in the Junín region, Peru* [Universidad Continental]. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/8409>
- Alvesson, M., & Sandberg, J. (2022). Pre-understanding: An interpretation-enhancer and horizon-expander in research. *Organization Studies*, 43(3), 395-412. <https://doi.org/10.1177/0170840621994507>
- Chavez Lara, K. N. M. (2019). *Rotación del personal y su relación con el estrés laboral en la Municipalidad Distrital Mi Perú, Callao 2019* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41033>
- Clemente-Suárez, V. J., nueva, E. a sitio externo E. enlace se abrirá en una ventana, Martínez-González, M. B., nueva, E. a sitio externo E. enlace se abrirá en una ventana, Benitez-Agudelo, J. C., nueva, E. a sitio externo E. enlace se abrirá en una ventana, Navarro-Jiménez, E., Beltran-Velasco, A. I., nueva, E. a sitio externo E. enlace se abrirá en una ventana, Ruisoto, P., nueva, E. a sitio externo E. enlace se abrirá en una ventana, Arroyo, E. D., Laborde-Cárdenas, C. C., nueva, E. a sitio externo E. enlace se abrirá en una ventana, Tornero-Aguilera, J. F., & nueva, E. a sitio externo E. enlace se abrirá en una ventana. (2021). The Impact of the COVID-19 Pandemic on Mental Disorders. A Critical Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19). <https://doi.org/10.3390/ijerph181910041>

- Cruz, P. de la, & Andrea, C. (2022). *Estrés laboral en colaboradores de municipalidades de Arequipa, 2022* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/103458>
- Deary, I. J., Blenkin, H., Agius, R. M., Endler, N. S., Zealley, H., & Wood, R. (1996). Models of job-related stress and personal achievement among consultant doctors. *British Journal of Psychology*, *87*(1), 3-29. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8295.1996.tb02574.x>
- DelCamp, R. G., DelCampo, D. S., & DelCampo, R. L. (2009). Work, Family, and Personal Fulfillment Issues of Professional and Working Class Hispanic Women. *Business Journal of Hispanic Research*, *3*(1), 48-52. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=40729370&lang=es&site=eds-live>
- Feng, Y.-J., Fan, Y.-J., Su, Z.-Z., Li, B.-B., Li, B., Liu, N., & Wang, P.-X. (2021). Correlation of Sexual Behavior Change, Family Function, and Male-Female Intimacy Among Adults Aged 18-44 Years During COVID-19 Epidemic. *Sexual Medicine*, *9*(1), 100301. <https://doi.org/10.1016/j.esxm.2020.100301>
- Fernandez-Canani, M. A., Burga-Cachay, S. C., & Valladares-Garrido, M. J. (2022). Association between Family Dysfunction and Post-Traumatic Stress Disorder in School Students during the Second COVID-19 Epidemic Wave in Peru. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(15), Art. 15. <https://doi.org/10.3390/ijerph19159343>
- Finzi-Dottan, R., Cohen, O., Iwaniec, D., Sapir, Y., & Weizman, A. (2003). The Drug-User Husband and His Wife: Attachment Styles, Family Cohesion, and Adaptability. *Substance Use & Misuse*, *38*(2), 271-292. <https://doi.org/10.1081/JA-120017249>

- Fiorilli, C., nueva, E. a sitio externo E. enlace se abrirá en una ventana, Farina, E., Buonomo, I., nueva, E. a sitio externo E. enlace se abrirá en una ventana, Costa, S., nueva, E. a sitio externo E. enlace se abrirá en una ventana, Romano, L., Larcán, R., & Petrides, K. V. (2020). Trait Emotional Intelligence and School Burnout: The Mediating Role of Resilience and Academic Anxiety in High School. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(9). <https://doi.org/10.3390/ijerph17093058>
- Foroughi, B., Iranmanesh, M., Nikbin, D., & Hyun, S. S. (2019). Are depression and social anxiety the missing link between Facebook addiction and life satisfaction? The interactive effect of needs and self-regulation. *Telematics and Informatics*, 43, 101247. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2019.101247>
- Gardner, K. G., & Moran, J. D. (1990). Family adaptability, cohesion, and creativity. *Creativity Research Journal*, 3(4), 281-286. <https://doi.org/10.1080/10400419009534361>
- Golonka, K., Mojsa-Kaja, J., Blukacz, M., Gawłowska, M., & Marek, T. (2019). Occupational Burnout and Its Overlapping Effect with Depression and Anxiety. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 32(2), 229-244. <https://doi.org/10.13075/ijom.1896.01323>
- Halgren, E., & Marinkovic, K. (1995). Neurophysiological networks integrating human emotions. En *The cognitive neurosciences* (pp. 1137-1151). The MIT Press.
- Health Medicine Week (Ed.). (2022). Indian Institute of Technology Researchers Illuminate Research in History (Work stress, health and wellbeing: Evidence from the older adults labor market in India). *Health & Medicine Week*, 2743-2743.

<https://go.gale.com/ps/i.do?p=AONE&sw=w&issn=19442696&v=2.1&it=r&id=GALE%7CA708952270&sid=googleScholar&linkaccess=abs>

- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (2.<sup>a</sup> ed., Vol. 18). McGraw-Hill Interamericana, 2018. <https://n9.cl/jx6ec>
- Huang, Z., Zhang, L., Wang, J., Xu, L., Wang, T., Tang, Y., Li, Y., Guo, M., Xiong, Y., Wang, W., Yang, X., Yu, Y., & Lu, H. (2022). Family function and life satisfaction of postgraduate medical students during the COVID-19 pandemic: The mediating role of meaning in life and depression. *Heliyon*, 8(4), e09282. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09282>
- Hybels, C. F., Blazer, D. G., Eagle, D. E., & Proeschold-Bell, R. J. (2022). Age differences in trajectories of depressive, anxiety, and burnout symptoms in a population with a high likelihood of persistent occupational distress. *International Psychogeriatrics*, 34(1), 21-32. <https://doi.org/10.1017/S1041610220001751>
- Kagan, D. M., & Squires, R. L. (1985). Family cohesion, family adaptability, and eating behaviors among college students. *International Journal of Eating Disorders*, 4(3), 267-279. [https://doi.org/10.1002/1098-108X\(198508\)4:3<267::AID-EAT2260040304>3.0.CO;2-9](https://doi.org/10.1002/1098-108X(198508)4:3<267::AID-EAT2260040304>3.0.CO;2-9)
- Kieran, P. (2001). Early retirement trends. *Perspectives on Labour and Income*, 13(4), 7-13. <https://www.proquest.com/docview/213991912/abstract/FE1E69C2EA7141A6PQ/1>
- Kim, S. S., Pak, J., & Son, S. Y. (2023). Do calling-oriented employees take charge in organizations? The role of supervisor close monitoring, intrinsic motivation,

- and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 140, 103812. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103812>
- Kooij, J. J. S., Bijlenga, D., Salerno, L., Jaeschke, R., Bitter, I., Balázs, J., Thome, J., Dom, G., Kasper, S., Nunes Filipe, C., Stes, S., Mohr, P., Leppämäki, S., Casas, M., Bobes, J., Mccarthy, J. M., Richarte, V., Kjems Philipsen, A., Pehlivanidis, A., ... Asherson, P. (2019). Updated European Consensus Statement on diagnosis and treatment of adult ADHD. *European Psychiatry*, 56(1), 14-34. <https://doi.org/10.1016/j.eurpsy.2018.11.001>
- Küçükali, H., Türkoğlu, S. N., Hasanli, S., Dayanır Çok, F. N., Culpan, H. C., & Hayran, O. (2023). Comparison of the burnout among medical residents before and during the pandemic. *Journal of Psychosomatic Research*, 165, 111118. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2022.111118>
- Lawrence, S. D. (2020). The Influence of Areas of Worklife on Burnout in State Vocational Rehabilitation Counselors [Ph.D., North Carolina Agricultural and Technical State University]. En *ProQuest Dissertations and Theses*. <https://www.proquest.com/docview/2496196106/abstract/A96AAFD1E56F417FPQ/1>
- Lei, A., You, H., Luo, B., & Ren, J. (2021). The associations between infertility-related stress, family adaptability and family cohesion in infertile couples. *Scientific Reports*, 11(1), Art. 1. <https://doi.org/10.1038/s41598-021-03715-9>
- Leidy, M. S., Guerra, N. G., & Toro, R. I. (2010). Positive parenting, family cohesion, and child social competence among immigrant Latino families. *Journal of Family Psychology*, 24, 252-260. <https://doi.org/10.1037/a0019407>
- Lewis, H. A., & Kliwer, W. (1996). Hope, coping, and adjustment among children with sickle cell disease: Tests of mediator and moderator models. *Journal of*

- Pediatric Psychology*, 21(1), 25-41. Scopus.  
<https://doi.org/10.1093/jpepsy/21.1.25>
- Malik, M. A., Singh, S. P., Jyoti, J., & Pattanaik, F. (2022). Work stress, health and wellbeing: Evidence from the older adults labor market in India. *Humanities & Social Sciences Communications*, 9(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-022-01192-7>
- Martínez Nole, I. V., Chinchay Villarreyes, S. S., Zavala Palacios, A., & Luján Vera, P. E. (2022). Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana-Perú. *Revista de ciencias sociales*, 28(3), 272-282.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8526456>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.  
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mathieu, E., Ritchie, H., Ortiz-Ospina, E., Roser, M., Hasell, J., Appel, C., Giattino, C., & Rodés-Guirao, L. (2021). A global database of COVID-19 vaccinations. *Nature Human Behaviour*, 5(7), 947-953. <https://doi.org/10.1038/s41562-021-01122-8>
- Miriam, M., nueva, E. a sitio externo E. enlace se abrirá en una ventana, & Kene, H. (2020). Chronic health conditions and work-related stress in older adults participating in the Dutch workforce. *European Journal of Ageing*, 17(4), 499-508. <https://doi.org/10.1007/s10433-020-00554-x>
- Neveu, J.-P., Khan, R., & Murtaza, G. (2023). Investing in resources: An interaction model of personal resources, commitment, and work achievement. *Journal of Personality*, n/a(n/a). <https://doi.org/10.1111/jopy.12826>

- Nic Ghiolla Phadraig, A., & Smyth, S. (2023). Sleep mediates the relationship between having an autistic child and poor family functioning. *Sleep Medicine*, 101, 190-196. <https://doi.org/10.1016/j.sleep.2022.10.014>
- Noller, P., & Callan, V. J. (1986). Adolescent and parent perceptions of family cohesion and adaptability. *Journal of Adolescence*, 9(1), 97-106. [https://doi.org/10.1016/S0140-1971\(86\)80030-6](https://doi.org/10.1016/S0140-1971(86)80030-6)
- Olson, D. H. (2000). Circumplex model of marital and family systems. *Journal of Family Therapy*, 22(2), 144-167. Scopus. <https://doi.org/10.1111/1467-6427.00144>
- Olson, M. D. (2020). The Influence of Social Exclusion on Posttraumatic Stress Reactions in Older Adult Veterans. *Social Work*, 65(2), 123-130. <https://doi.org/10.1093/sw/swaa008>
- Oscarsson, M., Nelson, M., Rozental, A., Ginsberg, Y., Carlbring, P., & Jönsson, F. (2022). Stress and work-related mental illness among working adults with ADHD: A qualitative study. *BMC Psychiatry*, 22(1), 1-11. <https://doi.org/10.1186/s12888-022-04409-w>
- Ouyang, M., Gui, D., Cai, X., Yin, Y., Mao, X., Huang, S., Zeng, P., & Wang, P. (2021). Stressful Life Events and Subjective Well-Being in Vocational School Female Adolescents: The Mediating Role of Depression and the Moderating Role of Perceived Social Support. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.603511>
- Palimaru, A. I., Dong, L., Brown, R. A., D'Amico, E. J., Dickerson, D. L., Johnson, C. L., & Troxel, W. M. (2022). Mental health, family functioning, and sleep in cultural context among American Indian/Alaska Native urban youth: A mixed

- methods analysis. *Social Science & Medicine*, 292, 114582.  
<https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2021.114582>
- Patterson, J. M. (2002). Understanding family resilience. *Journal of Clinical Psychology*, 58(3), 233-246. <https://doi.org/10.1002/jclp.10019>
- Peng, S., Peng, R., Lei, H., & Liu, W. (2023). Family functioning and problematic behavior among secondary vocational school students: The mediating role of hope and the moderating role of perceived social support. *Personality and Individual Differences*, 207, 112156.  
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112156>
- Platto, S., Wang, Y., Zhou, J., & Carafoli, E. (2021). History of the COVID-19 pandemic: Origin, explosion, worldwide spreading. *Biochemical and Biophysical Research Communications*, 538, 14-23.  
<https://doi.org/10.1016/j.bbrc.2020.10.087>
- Quispe-Sancho, A., Chambi-Macedo, K. L., Laurel-Vargas, V., Huamani-Merma, E., Cuzcano-Gonzales, K. V., Huaita-Rocha, M. A., Mendoza-Guillen, L., Sanchez-Choquepata, A. D., Fuentes-Casani, J., Bandeira, A., Tovani-Palone, M. R., & Mejia, C. R. (2021). Depression, Anxiety, and Stress in Health Professionals Working During the COVID-19 Pandemic in Peru: An Analytical Cross-Sectional Study. *Electronic Journal of General Medicine*, 18(6), em319. <https://doi.org/10.29333/ejgm/11210>
- Ramírez Ascoy, L. M. (2023). *Clima organizacional y gestión por resultados en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2022* [Universidad Cesar Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106698>

- Ramirez Zurita, E. D. (2023). *Estrés en el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital nacional, Callao 2022* [Universidad Cesar Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106907>
- Reyes Alva, J. E. (2022). *Estrés laboral en calidad de servicio de servidores públicos en tiempos de pospandemia COVID-19 de una municipalidad distrital, 2022* [Universidad Cesar Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101445>
- Rivera, F. I., Guarnaccia, P. J., Mulvaney-Day, N., Lin, J. Y., Torres, M., & Alegría, M. (2008). Family Cohesion and Its Relationship to Psychological Distress Among Latino Groups. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 30(3), 357-378. <https://doi.org/10.1177/0739986308318713>
- Ruquet, M. E. (2003). New remedy for an aging workforce. *National Underwriter, Property & Casualty/Risk & Benefits Management Ed.*, 107(33), 28. <https://www.proquest.com/docview/228606728/abstract/8BCD988D48164A45PQ/1>
- Shih, S.-P., Jiang, J. J., Klein, G., & Wang, E. (2013). Job burnout of the information technology worker: Work exhaustion, depersonalization, and personal accomplishment. *Information & Management*, 50(7), 582-589. <https://doi.org/10.1016/j.im.2013.08.003>
- Sierra, M., & Berrios, G. E. (1998). Depersonalization: Neurobiological perspectives. *Biological Psychiatry*, 44(9), 898-908. [https://doi.org/10.1016/S0006-3223\(98\)00015-8](https://doi.org/10.1016/S0006-3223(98)00015-8)
- Sun, F., Li, W., Jiang, L., & Lee, J. (2020). Depressive symptoms in three Chinese older workforce groups: The interplay of work stress with family and

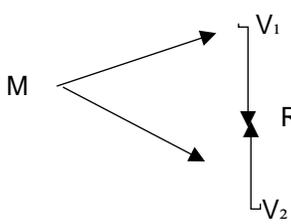
- community factors. *International Psychogeriatrics*, 32(2), 217-227. <https://doi.org/10.1017/S1041610219000528>
- Switsers, L., Dierckx, E., Domènech-Abella, J., De Donder, L., & Dury, S. (2021). Negative old-age life events and well-being in later life: The moderating and mediating role of loneliness. *International Psychogeriatrics*, 33(12), 1265-1276. <https://doi.org/10.1017/S1041610220004196>
- Valle Ríos, S. E. (2021). *Funcionamiento familiar y comunicación familiar en estudiantes de quinto grado de secundaria de una Institución Educativa de Piura, 2021* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71459>
- Vidović, V., Jureša, V., Begovac, I., Mahnik, M., & Tocilj, G. (2005). Perceived family cohesion, adaptability and communication in eating disorders. *European Eating Disorders Review*, 13(1), 19-28. <https://doi.org/10.1002/erv.615>
- Wenzel, K., Townsend, J., Hawkins, B. L., & Russell, B. (2020). Changes in family leisure functioning following a family camp for children with autism spectrum disorder (ASD). *Therapeutic Recreation Journal*, 54(1), 17-31. Scopus.
- Y., Richards, J. S., & Oldehinkel, A. J. (2022). Self-control, Mental Health Problems, and Family Functioning in Adolescence and Young Adulthood: Between-person Differences and Within-person Effects. *Journal of Youth and Adolescence*, 51(6), 1181-1195. Scopus. <https://doi.org/10.1007/s10964-021-01564-3>

# **ANEXOS**

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

<b>VARIABLES</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
Estrés laboral	Es la sobrecarga o expresión de la conducta de estrés en el ámbito laboral profesional, familiar o social (Gonzales, 2018)	Es conjunto de afirmaciones desarrollado por Ramírez (2021) donde mide el estrés laboral a través de un cuestionario con 3 dimensiones y 13 ítems.	Agotamiento Laboral	Agotado Fatigado Cansado Frustrado	Ordinal
			Logro personal	Eficiente Influencia positiva Clima agradable Optimista Asertivo	
			Despersonalización	Inhumano Trato duro Insensible Culpabilidad	
Convivencia familiar	Incluye la estructura de las relaciones familiares, la calidad de la comunicación entre los miembros de la familia y la comunicación interna de la familia (Huang et al., 2022)	De acuerdo al Escala de evaluación de cohesión y adaptabilidad familiar (FACES III) adaptado por Emiru (2023) donde mide a través de 2 dimensiones y 20 ítems.	Cohesión Familiar	Desligada separada	Ordinal
				conectada y amalgamada	
			Adaptabilidad Familiar	rígida estructurada	
				flexible y caótica	

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos									
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la convivencia familiar de los servidores públicos adultos mayores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2023?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es el nivel de estrés laboral de los servidores públicos adultos mayores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2023? ¿Cuál es el nivel de convivencia familiar de los servidores públicos adultos mayores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2023? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del estrés laboral y la convivencia familiar de los servidores públicos adultos mayores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre el estrés laboral y la convivencia familiar de los servidores públicos adultos mayores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Identificar el nivel de estrés laboral en los servidores públicos adultos mayores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2023. Conocer el nivel de convivencia familiar de los servidores públicos adultos mayores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2023. Analizar la relación entre las dimensiones del estrés laboral y la convivencia familiar de los servidores públicos adultos mayores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2023.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Hi: Existe relación entre el estrés laboral y la convivencia familiar de los servidores públicos adultos mayores de la Municipalidad Provincial de San Martín 2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> H1: El nivel de estrés laboral en los servidores públicos adultos mayores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2023 es alto. H2: El nivel de convivencia familiar de los servidores públicos adultos mayores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2023 es bueno. H3: Existe relación entre las dimensiones del estrés laboral y la convivencia familiar de los servidores públicos adultos mayores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2023.</p>	<p><b>Técnica</b> La técnica empleada en el estudio fue la encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b> El instrumento empleado fue el cuestionario</p>									
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>										
<p>El estudio fue No Experimental, con diseño correlacional. Esquema:</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph TD     M[Muestra] --&gt; V1[estrés laboral]     M --&gt; V2[convivencia familiar]     V1 --- R[Relación de las variables de estudio]     V2 --- R             </pre> </div> <p><b>Donde:</b> M = Muestra V<sub>1</sub> = estrés laboral V<sub>2</sub> = convivencia familiar R = Relación de las variables de estudio</p>	<p><b>Población</b> La población objeto de estudio, fue constituido por 350 trabajadores de la municipalidad provincial de San Martín.</p> <p><b>Muestra</b> La muestra del estudio fue conformada por 100 personas adultas mayores que laboró entre los 60 años de edad a más en la municipalidad provincial de San Martín, 2023.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Estrés laboral</td> <td style="text-align: center;">Agotamiento Laboral</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Despersonalización</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Logro Personal</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Convivencia Familiar</td> <td style="text-align: center;">Cohesión Familiar</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Adaptabilidad Familiar</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Estrés laboral	Agotamiento Laboral	Despersonalización	Logro Personal	Convivencia Familiar	Cohesión Familiar	Adaptabilidad Familiar
Variables	Dimensiones											
Estrés laboral	Agotamiento Laboral											
	Despersonalización											
	Logro Personal											
Convivencia Familiar	Cohesión Familiar											
	Adaptabilidad Familiar											

## Cuestionario: Estrés laboral

### Datos generales:

N° de cuestionario: ..... Fecha de recolección: ...../...../.....

### Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel de Estrés laboral de la Municipalidad Provincial de San Martín.

### Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

N	ESTRÉS LABORAL					
<b>D1</b>	<b>Agotamiento Laboral</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	¿Debido a mi trabajo intenso me siento emocionalmente agotado (a)?					
2	¿Me siento desmotivado (a) sin motivo aparente en el trabajo que desarrollo?					
3	¿Siento que trabajar todo el día es cansado?					
4	¿Me siento frustrado (a) por mi trabajo?					
<b>D2</b>	<b>Logro personal</b>					
5	¿Soy eficiente al resolver problemas que se me presentan ante mis compañeros?					
6	¿Siento que mediante mi trabajo estoy contribuyendo positivamente en la vida de otros?					
7	¿Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada con mis compañeros de trabajo?					
8	¿He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo?					

9	¿Siento que se trata de formar adecuadamente los conflictos emocionales en el trabajo?					
<b>D3</b>	<b>Despersonalización</b>					
10	¿Me siento desvinculado de quienes me rodean?					
11	¿Estás tranquilo(a) cuando recibes trato verbal inadecuado en el trabajo?					
12	¿Siento que realmente no les gusta mi forma de trabajo a mis compañeros (as)?					
13	¿A veces tiendo a tratar a mis compañeros (as) como objetos impersonales?					

## Cuestionario: Convivencia familiar

### Datos generales:

N° de cuestionario: ..... Fecha de recolección: ...../...../.....

### Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel de Convivencia familiar de la Municipalidad Provincial de San Martín.

### Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1	2	3	4	5

N°	CONVIVENCIA FAMILIAR	1	2	3	4	5
<b>D1</b>	<b>Cohesión familiar</b>					
1	¿Los miembros de la familia se piden ayuda unos a otros?					
2	¿En la solución de problemas se siguen las sugerencias de los hijos?					
3	¿Nosotros aprobamos los amigos que cada uno tiene?					
4	¿Los hijos expresan su opinión acerca de su disciplina?					
5	¿Nos gusta hacer cosas solo con nuestra familia inmediata?					
6	¿Diferentes personas de la familia actúan en ella como líderes?					
7	¿Los miembros de la familia se sienten más cerca entre sí que a personas externas a la familia?					
8	¿En nuestra familia hacemos cambios en la forma de ejecutar los quehaceres?					
9	¿A los miembros de la familia les gusta pasar su tiempo libre juntos?					
10	¿Padres e hijos discuten las sanciones del hogar?					
<b>D2</b>	<b>Adaptabilidad familiar</b>					
11	¿Los miembros de la familia se sienten muy cerca unos de otros?					

12	¿Los hijos toman las decisiones en la familia?					
13	¿Cuándo en nuestra familia compartimos actividades, todos estamos presentes?					
14	¿Las reglas cambian en nuestra familia?					
15	¿Fácilmente se nos acurren cosas que podemos hacer en familia?					
16	¿Nos turnamos las responsabilidades de la casa?					
17	¿Los miembros de la familia se consultan entre si las decisiones?					
18	¿Es difícil identificar quien es, o quiénes son los líderes?					
19	¿Para ti la unión familiar es muy importante?					
20	¿Es difícil decir quien se encarga de las labores del hogar?					

### **Consentimiento informado (\*)**

Título de la investigación: Estrés laboral y convivencia familiar de los servidores públicos adultos mayores de la Municipalidad Provincial de San Martín - 2023

Investigador (a): **Bach. Rojas Grandez Franchesca Rosalia**

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Estrés laboral y convivencia familiar de los servidores públicos adultos mayores de la Municipalidad Provincial de San Martín - 2023", cuyo objetivo es identificar el nivel de estrés laboral y convivencia familiar de los servidores públicos. Esta investigación es desarrollada por estudiante de Posgrado del Programa Académico de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Municipalidad Provincial de San Martín.

#### **Describir el impacto del problema de la investigación.**

El impacto de la investigación es como se encuentra identificado el nivel de estrés laboral y convivencia familiar de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Martín - 2023.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Estrés laboral y convivencia familiar de los servidores públicos adultos mayores de la Municipalidad Provincial de San Martín - 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 5 minutos y se realizará en el ambiente de la Municipalidad Provincial de San Martín.
3. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):** Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

*\*Obligatorio a partir de 18 años*



**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador (a): Rojas Grande, Franchesca Rosalia; email: [rojasgr@ucvvirtual.edu.pe](mailto:rojasgr@ucvvirtual.edu.pe) y Docente: Mtro. Horna Rodriguez, Richard Foster; email: [rhornar@ucvvirtual.edu.pe](mailto:rhornar@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: DEL AGUILA PAREDES WUECNER

Dni: 01073144

Fecha y hora: 19/06/23

  
.....  
Firma

*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.*

\*Obligatorio a partir de 18 años

## MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

### Estrés Laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	<b>Dimensión 1: Agotamiento Laboral</b>													
01	Debido a tu trabajo intenso te sientes emocionalmente agotado (a).				X				X				X	
02	Me siento desmotivado (a) sin motivo aparente en el trabajo que desarrollo.				X				X				X	
03	Siento que trabajar todo el día es cansado.				X				X				X	
04	Me siento frustrado (a) por mi trabajo.				X				X				X	
	<b>Dimensión 2: Logro Personal</b>													
05	Soy eficiente al resolver problemas que se me presentan ante mis compañeros.				X				X				X	
06	Siento que mediante mi trabajo estoy contribuyendo positivamente en la vida de otros.				X				X				X	
07	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada con mis compañeros de trabajo.				X				X				X	
08	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.				X				X				X	
09	Siento que se trata de forma adecuadamente los conflictos emocionales en el trabajo.				X			X					X	
	<b>Dimensión 3: Despersonalización</b>													
10	Me siento desvinculado de quienes me rodean.				X				X				X	
11	Estás tranquilo(a) cuando recibes trato verbal inadecuado en el trabajo				X				X			X		
12	Siento que realmente no les gusto a mis compañeros (as).				X				X				X	
13	A veces tiendo a tratar a mis compañeros (as) como objetos impersonales.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): CON SUFICIENCIA PARA APLICACIÓN

Opinión de aplicabilidad: Aplicable       Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Juárez Díaz Juan Rafael      DNI: 00832534

Especialidad del validador (a): Doctor en Administración y Doctor en ciencias de la Educación.

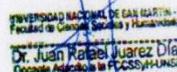
<sup>1</sup>Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de Mayo de 2023



-----  
Firma del experto informante

**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**  
**Convivencia familiar**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	<b>Dimensión 1: Cohesión familiar</b>													
01	Los miembros de la familia se piden ayuda unos a otros.				X				X				X	
02	En la solución de problemas se siguen las sugerencias de los hijos.				X				X			X		
03	Nosotros aprobamos los amigos que cada uno tiene.				X				X				X	
04	Los hijos expresan su opinión acerca de su disciplina.				X				X				X	
05	Nos gusta hacer cosas solo con nuestra familia inmediata.				X				X				X	
06	Diferentes personas de la familia actúan en ella como líderes.				X				X				X	
07	Los miembros de la familia se sienten más cerca entre sí que a personas externas a la familia.				X				X				X	
08	En nuestra familia hacemos cambios en la forma de ejecutar los quehaceres.				X				X				X	
09	A los miembros de la familia les gusta pasar su tiempo libre.				X				X				X	
10	Padres e hijos discuten las sanciones del hogar.				X				X				X	
	<b>Dimensión 2: Adaptabilidad Familiar</b>													
11	Los miembros de la familia se sienten muy cerca unos de otros				X				X				X	
12	Los hijos toman las decisiones en la familia.				X				X				X	
13	Cuando en nuestra familia compartimos actividades, todos estamos presentes.				X				X				X	
14	Las reglas cambian en nuestra familia.				X				X				X	
15	Fácilmente se nos ocurren cosas que podemos hacer en familia.				X				X				X	
16	Nos turnamos las responsabilidades de la casa.				X				X				X	
17	Los miembros de la familia se consultan entre si las decisiones.				X				X				X	
18	Es difícil identificar quien es, o quiénes son los líderes.				X				X				X	
19	Para ti la unión familiar es muy importante.				X				X				X	
20	Es difícil decidir quien se encarga en las labores del hogar.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): CON SUFICIENCIA PARA APLICACIÓN

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable**       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr. Juárez Diaz Juan Rafael**      DNI: 00832534

Especialidad del validador (a): **Doctor en Administración y Doctor en ciencias de la Educación.**

<sup>1</sup>Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de Mayo de 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN - I  
Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades  
**Dr. Juan Rafael Juárez Díaz**  
Docente Adjunto de la PCSS de UNMSM

Firma del experto informante

**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**  
**Estrés Laboral**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	<b>Dimensión 1: Agotamiento Laboral</b>													
01	Debido a tu trabajo intenso te sientes emocionalmente agotado (a).				X				X				X	
02	Me siento desmotivado (a) sin motivo aparente en el trabajo que desarrollo.				X				X				X	
03	Siento que trabajar todo el día es cansado.				X				X				X	
04	Me siento frustrado (a) por mi trabajo.				X				X				X	
	<b>Dimensión 2: Logro Personal</b>													
05	Soy eficiente al resolver problemas que se me presentan ante mis compañeros.				X				X				X	
06	Siento que mediante mi trabajo estoy contribuyendo positivamente en la vida de otros.				X				X				X	
07	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada con mis compañeros de trabajo.				X				X				X	
08	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.				X				X				X	
09	Siento que se trata de forma adecuadamente los conflictos emocionales en el trabajo.				X				X				X	
	<b>Dimensión 3: Despersonalización</b>													
10	Me siento desvinculado de quienes me rodean.				X				X				X	
11	Estás tranquilo(a) cuando recibes trato verbal inadecuado en el trabajo				X				X				X	
12	Siento que realmente no les gusto a mis compañeros (as).				X				X				X	
13	A veces tiendo a tratar a mis compañeros (as) como objetos impersonales.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia para Aplicación

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Ríos Pinedo Ruddy DNI: 46784297

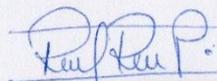
Especialidad del validador (a): Maestra en Gestión Pública

<sup>1</sup>Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Mg. Ruddy Ríos Pinedo  
Psicóloga  
C.Ps.P. 23389

29 de Mayo de 2023

Firma del experto-informante

## MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

### Convivencia familiar

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	<b>Dimensión 1: Cohesión familiar</b>													
01	Los miembros de la familia se piden ayuda unos a otros.				X				X				X	
02	En la solución de problemas se siguen las sugerencias de los hijos.				X				X				X	
03	Nosotros aprobamos los amigos que cada uno tiene.				X				X				X	
04	Los hijos expresan su opinión acerca de su disciplina.				X				X				X	
05	Nos gusta hacer cosas solo con nuestra familia inmediata.				X				X				X	
06	Diferentes personas de la familia actúan en ella como líderes.				X				X				X	
07	Los miembros de la familia se sienten más cerca entre sí que a personas externas a la familia.				X				X				X	
08	En nuestra familia hacemos cambios en la forma de ejecutar los quehaceres.				X				X				X	
09	A los miembros de la familia les gusta pasar su tiempo libre.				X				X				X	
10	Padres e hijos discuten las sanciones del hogar.				X				X				X	
	<b>Dimensión 2: Adaptabilidad Familiar</b>													
11	Los miembros de la familia se sienten muy cerca unos de otros				X				X				X	
12	Los hijos toman las decisiones en la familia.				X				X				X	
13	Cuando en nuestra familia compartimos actividades, todos estamos presentes.				X				X				X	
14	Las reglas cambian en nuestra familia.				X				X				X	
15	Fácilmente se nos ocurren cosas que podemos hacer en familia.			X					X				X	
16	Nos turnamos las responsabilidades de la casa.				X				X				X	
17	Los miembros de la familia se consultan entre si las decisiones.				X				X				X	
18	Es difícil identificar quien es, o quiénes son los líderes.				X				X				X	
19	Para ti la unión familiar es muy importante.				X				X				X	
20	Es difícil decidir quien se encarga en las labores del hogar.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia para Aplicación

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Ríos Pinedo Ruddy DNI: 46784297

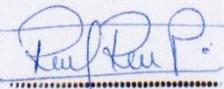
Especialidad del validador (a): Maestra en Gestión Pública

<sup>1</sup>Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 Mg. Ruddy Ríos Pinedo  
 Psicóloga  
 C.Ps.P. 23389

29 de Mayo de 2023

Firma del experto-informante

**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**  
**Estrés Laboral**

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	<b>Dimensión 1: Agotamiento Laboral</b>													
01	Debido a tu trabajo intenso te sientes emocionalmente agotado (a).				X				X				X	
02	Me siento desmotivado (a) sin motivo aparente en el trabajo que desarrollo.				X				X				X	
03	Siento que trabajar todo el día es cansado.				X				X				X	
04	Me siento frustrado (a) por mi trabajo.				X				X				X	
	<b>Dimensión 2: Logro Personal</b>													
05	Soy eficiente al resolver problemas que se me presentan ante mis compañeros.				X				X				X	
06	Siento que mediante mi trabajo estoy contribuyendo positivamente en la vida de otros.				X				X				X	
07	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada con mis compañeros de trabajo.				X				X				X	
08	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.				X				X				X	
09	Siento que se trata de forma adecuadamente los conflictos emocionales en el trabajo.				X				X				X	
	<b>Dimensión 3: Despersonalización</b>													
10	Me siento desvinculado de quienes me rodean.				X				X				X	
11	Estás tranquilo(a) cuando recibes trato verbal inadecuado en el trabajo				X				X				X	
12	Siento que realmente no les gusto a mis compañeros (as).				X				X				X	
13	A veces tiendo a tratar a mis compañeros (as) como objetos impersonales.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Victor Rojas Espinoza DNI: 01158685

Especialidad del validador (a): Maestro en Gestión Pública

<sup>1</sup>Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

29 de Mayo de 2023

Firma del experto informante

## MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

### Convivencia familiar

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Dimensión 1: Cohesión familiar														
01	Los miembros de la familia se piden ayuda unos a otros.			X				X					X	
02	En la solución de problemas se siguen las sugerencias de los hijos.			X				X					X	
03	Nosotros aprobamos los amigos que cada uno tiene.			X				X					X	
04	Los hijos expresan su opinión acerca de su disciplina.			X				X					X	
05	Nos gusta hacer cosas solo con nuestra familia inmediata.			X				X					X	
06	Diferentes personas de la familia actúan en ella como líderes.			X				X					X	
07	Los miembros de la familia se sienten más cerca entre sí que a personas externas a la familia.			X				X					X	
08	En nuestra familia hacemos cambios en la forma de ejecutar los quehaceres.			X				X					X	
09	A los miembros de la familia les gusta pasar su tiempo libre.			X				X					X	
10	Padres e hijos discuten las sanciones del hogar.			X				X					X	
Dimensión 2: Adaptabilidad Familiar														
11	Los miembros de la familia se sienten muy cerca unos de otros			X				X					X	
12	Los hijos toman las decisiones en la familia.			X				X			X			
13	Cuando en nuestra familia compartimos actividades, todos estamos presentes.			X				X					X	
14	Las reglas cambian en nuestra familia.			X				X					X	
15	Fácilmente se nos acurren cosas que podemos hacer en familia.			X				X					X	
16	Nos turnamos las responsabilidades de la casa.			X				X					X	
17	Los miembros de la familia se consultan entre si las decisiones.			X				X					X	
18	Es difícil identificar quien es, o quiénes son los líderes.			X				X					X	
19	Para ti la unión familiar es muy importante.			X				X					X	
20	Es difícil decidir quien se encarga en las labores del hogar.			X				X					X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Victor Rojas Espinoza DNI: 01158685

Especialidad del validador (a): Maestro en Gestión Pública

<sup>1</sup>Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

29 de Mayo de 2023

Firma del experto informante

**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**  
**Estrés Laboral**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	<b>Dimensión 1: Agotamiento Laboral</b>													
01	Debido a tu trabajo intenso te sientes emocionalmente agotado (a).				X				X				X	
02	Me siento desmotivado (a) sin motivo aparente en el trabajo que desarrollo.				X				X				X	
03	Siento que trabajar todo el día es cansado.				X				X				X	
04	Me siento frustrado (a) por mi trabajo.				X				X				X	
	<b>Dimensión 2: Logro Personal</b>													
05	Soy eficiente al resolver problemas que se me presentan ante mis compañeros.				X				X				X	
06	Siento que mediante mi trabajo estoy contribuyendo positivamente en la vida de otros.				X				X				X	
07	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada con mis compañeros de trabajo.				X				X				X	
08	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.				X			X					X	
09	Siento que se trata de forma adecuadamente los conflictos emocionales en el trabajo.				X				X				X	
	<b>Dimensión 3: Despersonalización</b>													
10	Me siento desvinculado de quienes me rodean.				X				X				X	
11	Estás tranquilo(a) cuando recibes trato verbal inadecuado en el trabajo				X				X				X	
12	Siento que realmente no les gusto a mis compañeros (as).			X					X				X	
13	A veces tiendo a tratar a mis compañeros (as) como objetos impersonales.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA APLICABLE

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Robert Yonard Tarrillo Tapia DNI: 71872258

Especialidad del validador (a): Maestro en Gestión Publica

<sup>1</sup>Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 .....  
 Mg. Robert Tarrillo Tapia  
 C.P.C. 019-1972

30 de Mayo de 2023

Firma del experto informante

**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**  
**Convivencia familiar**

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	<b>Dimensión 1: Cohesión familiar</b>													
01	Los miembros de la familia se piden ayuda unos a otros.				X				X					X
02	En la solución de problemas se siguen las sugerencias de los hijos.				X				X					X
03	Nosotros aprobamos los amigos que cada uno tiene.				X			X						X
04	Los hijos expresan su opinión acerca de su disciplina.				X				X					X
05	Nos gusta hacer cosas solo con nuestra familia inmediata.				X				X					X
06	Diferentes personas de la familia actúan en ella como líderes.				X				X					X
07	Los miembros de la familia se sienten más cerca entre sí que a personas externas a la familia.				X				X					X
08	En nuestra familia hacemos cambios en la forma de ejecutar los quehaceres.				X				X					X
09	A los miembros de la familia les gusta pasar su tiempo libre.				X				X					X
10	Padres e hijos discuten las sanciones del hogar.				X				X					X
N°	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
	<b>Dimensión 2: Adaptabilidad Familiar</b>													
11	Los miembros de la familia se sienten muy cerca unos de otros				X				X					X
12	Los hijos toman las decisiones en la familia.				X				X					X
13	Cuando en nuestra familia compartimos actividades, todos estamos presentes.				X				X					X
14	Las reglas cambian en nuestra familia.				X				X					X
15	Fácilmente se nos ocurren cosas que podemos hacer en familia.				X				X					X
16	Nos turnamos las responsabilidades de la casa.				X				X					X
17	Los miembros de la familia se consultan entre si las decisiones.				X				X					X
18	Es difícil identificar quien es, o quiénes son los líderes.				X				X					X
19	Para ti la unión familiar es muy importante.				X				X					X
20	Es difícil decidir quien se encarga en las labores del hogar.				X				X					X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA APLICABLE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Robert Yonard Tarrillo Tapia    DNI: 71872258

Especialidad del validador (a): Maestro en Gestión Pública

<sup>1</sup>Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Robert Tarrillo Tapia  
C.P.C. 019-1972

30 de Mayo de 2023

Firma del experto informante

**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**  
**Estrés Laboral**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	<b>Dimensión 1: Agotamiento Laboral</b>													
01	Debido a tu trabajo intenso te sientes emocionalmente agotado (a).			X				X				X		
02	Me siento desmotivado (a) sin motivo aparente en el trabajo que desarrollo.			X				X					X	
03	Siento que trabajar todo el día es cansado.			X				X				X		
04	Me siento frustrado (a) por mi trabajo.			X				X					X	
	<b>Dimensión 2: Logro Personal</b>													
05	Soy eficiente al resolver problemas que se me presentan ante mis compañeros.				X			X				X		
06	Siento que mediante mi trabajo estoy contribuyendo positivamente en la vida de otros.			X				X					X	
07	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada con mis compañeros de trabajo.				X			X				X		
08	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.				X			X				X		
09	Siento que se trata de forma adecuadamente los conflictos emocionales en el trabajo.			X				X					X	
	<b>Dimensión 3: Despersonalización</b>													
10	Me siento desvinculado de quienes me rodean.				X			X				X		
11	Estás tranquilo(a) cuando recibes trato verbal inadecuado en el trabajo				X			X				X		
12	Siento que realmente no les gusto a mis compañeros (as).				X			X				X		
13	A veces tiendo a tratar a mis compañeros (as) como objetos impersonales.			X				X					X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Con suficiencia para aplicación**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Chomba Amasifén, Andy Rocio      **DNI:** 70258789

**Especialidad del validador (a):** Magister en Gestión Pública

**30 de Mayo de 2023**

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 Lic. Mg. Andy Rocio Chomba Amasifén  
 REGUC N° 35584  
 GLAD - PERU

-----  
**Firma del experto informante**

**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**  
Convivencia familiar

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	<b>Dimensión 1: Cohesión familiar</b>													
01	Los miembros de la familia se piden ayuda unos a otros.			X				X					X	
02	En la solución de problemas se siguen las sugerencias de los hijos.			X				X					X	
03	Nosotros aprobamos los amigos que cada uno tiene.			X				X					X	
04	Los hijos expresan su opinión acerca de su disciplina.			X				X					X	
05	Nos gusta hacer cosas solo con nuestra familia inmediata.			X				X					X	
06	Diferentes personas de la familia actúan en ella como líderes.			X				X					X	
07	Los miembros de la familia se sienten más cerca entre sí que a personas externas a la familia.				X			X					X	
08	En nuestra familia hacemos cambios en la forma de ejecutar los que hacemos.			X				X					X	
09	A los miembros de la familia les gusta pasar su tiempo libre.				X			X					X	
10	Padres e hijos discuten las sanciones del hogar.			X				X					X	
	<b>Dimensión 2: Adaptabilidad Familiar</b>													
11	Los miembros de la familia se sienten muy cerca unos de otros			X				X					X	
12	Los hijos toman las decisiones en la familia.			X				X					X	
13	Cuando en nuestra familia compartimos actividades, todos estamos presentes.			X				X					X	
14	Las reglas cambian en nuestra familia.			X				X					X	
15	Fácilmente se nos acurren cosas que podemos hacer en familia.				X			X					X	
16	Nos turnamos las responsabilidades de la casa.			X				X					X	
17	Los miembros de la familia se consultan entre si las decisiones.			X				X					X	
18	Es difícil identificar quien es, o quiénes son los líderes.				X			X					X	
19	Para ti la unión familiar es muy importante.			X				X					X	
20	Es difícil decidir quien se encarga en las labores del hogar.				X			X					X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Con suficiencia para aplicación

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Chomba Amasifén, Andy Rocío      **DNI:** 70258789

**Especialidad del validador (a):** Magister en Gestión Pública

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de Mayo de 2023

  
 Lic. Mg. Andy Rocío Chomba Amasifén  
 REGUC N° 35584  
 GLAD - PERÚ

Firma del experto informante

## Valides de Aiken: Estrés Laboral

	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA
P1	0.93	0.93	0.93
P2	0.93	0.93	1.00
P3	0.93	0.93	0.93
P4	0.93	0.93	1.00
P5	1.00	0.93	0.93
P6	0.93	1.00	1.00
P7	1.00	0.93	0.93
P8	1.00	0.93	0.93
P9	0.93	0.87	1.00
P10	1.00	0.93	0.93
P11	1.00	1.00	0.87
P12	0.93	0.93	0.93
P13	0.93	0.93	1.00

V de Ayken

0.95

### Valides de Aiken: Convivencia familiar

	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA
P1	0.93	0.93	1.00
P2	0.93	0.93	0.93
P3	0.93	0.87	1.00
P4	0.93	0.93	1.00
P5	0.93	0.93	1.00
P6	0.93	0.93	1.00
P7	1.00	0.93	1.00
P8	0.93	0.93	1.00
P9	1.00	0.93	1.00
P10	0.93	0.93	1.00
P11	0.93	0.93	0.93
P12	0.93	0.93	0.87
P13	0.93	0.93	0.93
P14	0.93	0.93	0.93
P15	0.93	0.93	0.93
P16	0.93	0.93	0.93
P17	0.93	0.93	0.93
P18	1.00	0.93	0.93
P19	0.93	0.93	0.93
P20	1.00	0.93	0.93

V de Ayken

0.95

## Indicé de confiabilidad

### Análisis de confiabilidad: Estrés laboral

---

<b>Resumen del procesamiento de los casos</b>		
	N	%
Válidos	25	100,0
Excluidos	0	,0
	25	100,0
Total		

---

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

---

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.95	13

---

### Análisis de confiabilidad: Convivencia familiar

---

<b>Resumen del procesamiento de los casos</b>		
	N	%
Válidos	25	100,0
Excluidos	0	,0
	25	100,0
Total		

---

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

---

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.97	20

---



**m p s m**  
TARAPOTO

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
DE SAN MARTÍN



"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Tarapoto, 02 de junio del 2023.

**CARTA N° 057 -2023-OP-GA-MPSM.**

Señora Dra.:  
Rosa Mabel CONTRERAS JULIAN  
Jefe de la Unidad de Post Grado Universidad César Vallejo  
Ciudad.-

**ASUNTO : Permiso para trabajo de investigación y encuesta**  
Ref. : Carta Reg. 4704-2023-MP

Grato es dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y conforme al documento de la referencia, se le **CONCEDE PERMISO** a la estudiante Franchesca Rosalía ROJAS GRANDEZ, para realizar **trabajo de investigación de Tesis: "Estrés laboral y convivencia familiar de los servidores públicos adultos mayores de la Municipalidad Provincial de San Martín-2023"**, con la aplicación de instrumentos encuestas y resultados; que le permitirá sustentar tesis para obtener el título de Maestría en Gestión Pública. Coordinaciones con el suscrito.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN  
TARAPOTO

Abog. Homer Flores Pezo  
JEFE DE LA OFICINA DE PERSONAL

HFP/JOP-MPSM  
Lia/sec.  
C.C.  
ARCHIVO.

Jr. Gregorio Delgado N° 260 - Tarapoto

913 012139 (042) 52235

www.mpsm.gob.pe mpsm@mpsm.gob.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

### Datos Generales

<b>Nombre de la organización:</b>	RUC: 20154544667
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTIN	
<b>Nombre del Titular o Representante legal:</b>	
<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>DNI:</b>
LLUNI PEREA PINEDO	01130248

### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [  ], no autorizo [  ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

<b>Nombre del Trabajo de Investigación</b>	
Estrés laboral y convivencia familiar de los servidores públicos adultos mayores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2023	
<b>Nombre del Programa Académico:</b>	
Maestría en Gestión Pública	
<b>Autor: Nombres y Apellidos</b>	<b>DNI:</b>
Rojas Grandez Franchesca Rosalia	45857381

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTIN  
TARAPOTO

Tarapoto, 29 de Mayo de 2023

Firma:   
Abog. Homer Flores Hezo

(Titular o Representante legal de la Institución)

(\* ) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

### Base de datos: Estrés laboral

Nº	Agotamiento Laboral				Logro Personal					Despersonalizacion				TOTAL V 1
PERSONAS	I01	I02	I03	I04	I05	I06	I07	I08	I09	I10	I11	I12	I13	
1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	46
2	2	3	3	4	4	3	5	4	3	5	5	4	3	48
3	3	4	3	5	4	3	2	5	5	5	5	5	5	54
4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	61
5	3	4	2	3	4	4	4	5	3	5	5	4	3	49
6	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	58
7	4	3	3	2	3	2	4	5	4	5	5	5	4	49
8	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	53
9	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	41
10	4	2	2	2	3	2	2	4	3	4	3	3	3	37
11	3	2	5	3	2	4	5	5	2	5	2	5	2	45
12	5	4	2	2	2	1	1	1	5	5	4	5	5	42
13	3	5	2	4	3	5	2	3	2	2	3	4	3	41

14	4	4	4	3	2	3	2	5	2	4	4	3	4	44
15	5	2	4	1	2	1	2	5	5	5	5	5	4	46
16	3	4	2	2	5	1	5	4	4	4	4	4	4	46
17	4	4	3	1	1	3	4	4	5	5	4	4	4	46
18	3	3	4	3	3	4	5	4	1	4	2	4	4	44
19	3	1	3	1	3	1	3	4	5	5	5	1	5	40
20	4	2	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	42
21	2	1	3	1	3	4	2	4	3	5	4	4	3	39
22	3	2	3	1	1	1	3	5	4	5	3	5	2	38
23	4	2	2	1	1	1	2	5	4	5	5	5	5	42
24	3	3	3	5	5	2	5	3	1	2	3	5	1	41
25	3	3	4	2	3	3	3	4	2	4	3	4	3	41
26	3	2	4	2	3	3	5	3	4	4	4	4	4	45
27	3	2	3	3	4	3	4	5	3	5	5	4	4	48
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
29	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	39
30	2	3	1	1	3	2	3	5	4	5	2	4	3	38
31	3	4	3	3	2	2	1	5	1	5	4	5	3	41
32	4	1	1	1	2	2	2	5	4	5	4	4	5	40

33	2	1	3	1	3	4	3	4	4	5	5	4	4	43
34	3	1	1	1	1	2	3	4	3	5	3	3	5	35
35	3	4	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	33
36	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	3	31
37	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	35
38	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	4	4	4	36
39	3	2	2	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	35
40	4	2	1	2	1	2	3	5	3	2	2	2	3	32
41	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	46
42	2	3	3	4	4	3	5	4	3	5	5	4	3	48
43	3	4	3	5	4	3	2	5	5	5	5	5	5	54
44	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	61
45	3	4	2	3	4	4	4	5	3	5	5	4	3	49
46	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	58
47	4	3	3	2	3	2	4	5	4	5	5	5	4	49
48	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	53
49	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	41
50	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	46
51	2	3	3	4	4	3	5	4	3	5	5	4	3	48

52	3	4	3	5	4	3	2	5	5	5	5	5	5	54
53	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	61
54	3	4	2	3	4	4	4	5	3	5	5	4	3	49
55	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	58
56	4	3	3	2	3	2	4	5	4	5	5	5	4	49
57	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	53
58	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	41
59	3	4	3	5	4	3	2	5	5	5	5	5	5	54
60	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	61
61	3	4	2	3	4	4	4	5	3	5	5	4	3	49
62	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	58
63	4	3	3	2	3	2	4	5	4	5	5	5	4	49
64	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	53
65	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	41
66	4	2	2	2	3	2	2	4	3	4	3	3	3	37
67	3	2	5	3	2	4	5	5	2	5	2	5	2	45
68	5	4	2	2	2	1	1	1	5	5	4	5	5	42
69	3	5	2	4	3	5	2	3	2	2	3	4	3	41
70	4	4	4	3	2	3	2	5	2	4	4	3	4	44

71	5	2	4	1	2	1	2	5	5	5	5	5	4	46
72	3	4	3	5	4	3	2	5	5	5	5	5	5	54
73	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	61
74	3	4	2	3	4	4	4	5	3	5	5	4	3	49
75	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	58
76	4	3	3	2	3	2	4	5	4	5	5	5	4	49
77	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	53
78	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	41
79	3	4	3	5	4	3	2	5	5	5	5	5	5	54
80	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	61
81	3	4	2	3	4	4	4	5	3	5	5	4	3	49
82	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	58
83	4	3	3	2	3	2	4	5	4	5	5	5	4	49
84	3	4	3	5	4	3	2	5	5	5	5	5	5	54
85	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	61
86	3	4	2	3	4	4	4	5	3	5	5	4	3	49
87	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	58
88	4	3	3	2	3	2	4	5	4	5	5	5	4	49
89	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	53

90	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	41
91	3	4	3	5	4	3	2	5	5	5	5	5	5	54
92	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	61
93	3	4	2	3	4	4	4	5	3	5	5	4	3	49
94	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	58
95	4	3	3	2	3	2	4	5	4	5	5	5	4	49
96	3	4	3	5	4	3	2	5	5	5	5	5	5	54
97	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	61
98	3	4	2	3	4	4	4	5	3	5	5	4	3	49
99	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	58
100	4	3	3	2	3	2	4	5	4	5	5	5	4	49

### Base de datos: Convivencia familiar

Nº	Cohesión Familiar										Adaptabilidad Familiar										TOTAL V 2
PERSONAS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
2	4	5	4	5	3	2	3	2	1	3	2	3	4	4	2	4	4	3	4	3	65
3	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	3	5	3	4	3	3	5	5	5	5	85
4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	93
5	4	5	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	4	2	2	4	3	3	4	2	62
6	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	77
7	4	4	5	4	4	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	4	4	3	4	4	65
8	4	5	4	4	4	4	2	2	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	69
9	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	67
10	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	67
11	4	5	4	4	4	5	2	3	3	4	2	2	2	4	2	4	4	2	5	4	69
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
13	5	2	3	2	2	1	2	1	4	2	2	4	4	3	5	3	4	3	3	1	56
14	3	4	4	3	3	3	4	2	3	2	2	4	4	3	4	4	4	3	3	2	64
15	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	4	81

16	4	2	5	4	5	3	3	4	2	3	4	5	2	5	3	4	5	3	4	5	75
17	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	80
18	4	4	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	35
19	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	2	2	2	1	2	5	4	4	2	2	69
20	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	55
21	4	5	4	4	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	4	3	1	4	3	59
22	4	4	3	5	4	4	2	5	1	2	3	5	2	5	3	5	4	5	5	5	76
23	5	5	5	5	5	1	5	4	2	2	2	3	2	2	4	4	4	2	4	4	70
24	2	3	5	3	5	5	1	2	5	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	2	49
25	3	3	4	4	4	4	3	1	1	1	1	3	2	3	2	3	3	3	4	3	55
26	3	3	3	2	3	2	5	4	5	5	3	2	1	3	3	3	4	4	3	2	63
27	3	4	4	4	4	3	4	4	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	4	3	49
28	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	45
29	3	3	1	4	4	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	59
30	3	4	5	5	5	3	4	4	1	1	1	1	1	4	1	5	3	1	3	2	57
31	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	69
32	4	5	4	4	5	4	4	3	1	2	1	2	2	3	2	3	3	2	3	3	60
33	4	4	4	4	3	2	3	3	2	2	2	4	4	2	2	4	3	2	4	3	61
34	4	4	5	4	5	4	5	5	4	1	3	5	1	3	4	4	5	4	5	5	80

35	2	2	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	1	4	4	2	4	4	67
36	2	3	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	51
37	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
38	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	70
39	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	65
40	3	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	2	61
41	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
42	4	5	4	5	3	2	3	2	1	3	2	3	4	4	2	4	4	3	4	3	65
43	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	3	5	3	4	3	3	5	5	5	5	85
44	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	93
45	4	5	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	4	2	2	4	3	3	4	2	62
46	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	77
47	4	4	5	4	4	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	4	4	3	4	4	65
48	4	5	4	4	4	4	2	2	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	69
49	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	67
50	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
51	4	5	4	5	3	2	3	2	1	3	2	3	4	4	2	4	4	3	4	3	65
52	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	3	5	3	4	3	3	5	5	5	5	85
53	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	93

54	4	5	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	4	2	2	4	3	3	4	2	62
55	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	77
56	4	4	5	4	4	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	4	4	3	4	4	65
57	4	5	4	4	4	4	2	2	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	69
58	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	67
59	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	3	5	3	4	3	3	5	5	5	5	85
60	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	93
61	4	5	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	4	2	2	4	3	3	4	2	62
62	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	77
63	4	4	5	4	4	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	4	4	3	4	4	65
64	4	5	4	4	4	4	2	2	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	69
65	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	67
66	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	67
67	4	5	4	4	4	5	2	3	3	4	2	2	2	4	2	4	4	2	5	4	69
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
69	5	2	3	2	2	1	2	1	4	2	2	4	4	3	5	3	4	3	3	1	56
70	3	4	4	3	3	3	4	2	3	2	2	4	4	3	4	4	4	3	3	2	64
71	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	4	81
72	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	3	5	3	4	3	3	5	5	5	5	85

73	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	93
74	4	5	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	4	2	2	4	3	3	4	2	62
75	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	77
76	4	4	5	4	4	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	4	4	3	4	4	65
77	4	5	4	4	4	4	2	2	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	69
78	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	67
79	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	3	5	3	4	3	3	5	5	5	5	85
80	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	93
81	4	5	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	4	2	2	4	3	3	4	2	62
82	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	77
83	4	4	5	4	4	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	4	4	3	4	4	65
84	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	3	5	3	4	3	3	5	5	5	5	85
85	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	93
86	4	5	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	4	2	2	4	3	3	4	2	62
87	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	77
88	4	4	5	4	4	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	4	4	3	4	4	65
89	4	5	4	4	4	4	2	2	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	69
90	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	67
91	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	3	5	3	4	3	3	5	5	5	5	85

92	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	93
93	4	5	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	4	2	2	4	3	3	4	2	62
94	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	77
95	4	4	5	4	4	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	4	4	3	4	4	65
96	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	3	5	3	4	3	3	5	5	5	5	85
97	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	93
98	4	5	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	4	2	2	4	3	3	4	2	62
99	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	77
100	4	4	5	4	4	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	4	4	3	4	4	65