



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Estrés laboral y relaciones intrafamiliares en efectivos policiales  
de la región policial Ayacucho, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

**AUTORA:**

Bautista Cisneros, Marilia (orcid.org/ 0000-0001-8718-9018)

**ASESOR:**

Mg. Medina Bolo, Jose Carlos, (orcid.org/ 0000-0003-4647-727X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CALLAO – PERÚ

2023

### **Dedicatoria**

A Dios por guiar mi camino hasta este momento tan importante en mi formación profesional. A mis queridos padres por sus enseñanzas, valores y amor incondicional en el trayecto de mi vida. A mi esposo por apoyarme para continuar y nunca renunciar. A mis retoños Jeff y Jean Paul que se son mi motor y motivo para ser mejor cada día.

### **Agradecimiento**

A la Universidad por brindarme los conocimientos y las herramientas suficientes para convertirme en un gran profesional. A mi Asesor que fue guía fundamental para la elaboración y culminación de la presente investigación.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	13
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y Diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra, muestreo y Unidad de análisis	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	50

## Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de Estrés laboral	27
Tabla 2 Nivel de relaciones intrafamiliares	28
Tabla 3 Nivel de cansancio emocional	29
Tabla 4 Nivel de despersonalización	30
Tabla 5 Nivel de realización personal	31
Tabla 6 Tabulación cruzada entre el estrés laboral y las relaciones intrafamiliares	32
Tabla 7 Tabulación cruzada entre el cansancio emocional y las relaciones intrafamiliares	32
Tabla 8 Tabulación cruzada entre la despersonalización y las relaciones intrafamiliares	33
Tabla 9 Tabulación cruzada entre la realización personal y las relaciones intrafamiliares	34
Tabla 10 Prueba de normalidad	35
Tabla 11 Coeficiente de correlación entre el estrés laboral y las relaciones intrafamiliares	36
Tabla 12 Coeficiente de correlación entre el cansancio emocional y las relaciones intrafamiliares.	37
Tabla 13 Coeficiente de correlación entre la despersonalización y las relaciones intrafamiliares	38
Tabla 14 Coeficiente de correlación entre la realización personal y las relaciones intrafamiliares	39

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Nivel de Estrés laboral	27
Figura 2. Nivel de relaciones intrafamiliares	28
Figura 3. Nivel de cansancio emocional	29
Figura 4. Nivel de despersonalización	30
Figura 5. Nivel de realización personal	31

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo principal establecer la relación entre el estrés laboral y las relaciones intrafamiliares en efectivos policiales de la Región Policial Ayacucho, 2022. La metodología considerada responde a una investigación de tipo descriptivo, enfoque cuantitativo, el diseño fue no experimental y de corte transversal; en una muestra de 80 efectivos policiales pertenecientes a la Región Policial Ayacucho, 2022. Los instrumentos considerados fueron El cuestionario de Maslach Burnout Inventory y la Escala de Relaciones Intrafamiliares, ambos instrumentos fueron validados en Perú. Los resultados de la investigación arrojaron que el 95% presentan un nivel moderado de síndrome de burnout, seguido por el 5% quienes presentan un nivel bajo de síndrome de burnout y ninguno presenta un nivel alto. En cuanto a las relaciones intrafamiliares, el 71,3% presentan un nivel medio bajo en sus relaciones intrafamiliares, seguido por el 27,5% quienes presentan un nivel medio alto y el 1,3% presentan un nivel alto, ninguno presenta un nivel bajo ni muy bajo en sus relaciones intrafamiliares. Se concluye que, entre el estrés laboral y las relaciones intrafamiliares de los efectivos policiales, existe una relación significativa, buena y e inversa.

**Palabras clave:** *Estrés laboral, Burnout, Relaciones intrafamiliares.*

## **Abstract**

The main objective of the research was to establish the relationship between work stress and intrafamily relationships in police officers of the Ayacucho Police Region, 2022. The methodology considered responds to a descriptive type of research, quantitative approach, the design was non-experimental and of cross-section; in a sample of 80 police officers belonging to the Ayacucho Police Region, 2022. The instruments considered were the Maslach Burnout Inventory questionnaire and the Intrafamily Relations Scale, both instruments were validated in Peru. The results of the investigation showed that 95% present a moderate level of burnout syndrome, followed by 5% who present a low level of burnout syndrome and none present a high level. As for intra-family relationships, 71.3% present a medium-low level in their intra-family relationships, followed by 27.5% who present a medium-high level and 1.3% present a high level, none present a higher level. low nor very low in their intra-family relationships. It was concluded that, between the burnout syndrome and the intra-family relationships of police officers, there is a significant, good and inverse relationship.

**Keywords:** *Work stress, Burnout, Family relationships.*

## I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación pretende ayudar a determinar el alcance de la relación entre dos variables y lo más importante, brindará una comprensión más amplia del estrés al nivel que los efectivos policiales pueden experimentar en su entorno de trabajo.

La OMS (2019) señala que el trabajo de un policía puede requerir sacrificio personal y compromiso a lo largo del tiempo. Su vida está llena de exigencias, esfuerzos, responsabilidades y de vida acelerada. Lo cual es muy perjudicial para la salud física y psíquica del efectivo policial y provocando así diversas lesiones como agotamiento físico y psíquico, cansancio, falta de interés por el trabajo, etc., lo que ejerce mucha presión sobre los empleados de esta profesión.

También se sabe que una de las instituciones más responsables es la Policía estatal, la cual ha mostrado un gran compromiso durante la época de la pandemia, ofreciendo la vida y trabajando muchas horas para mantener el orden y el control interno en el país, lo que ha creado un ambiente hostil que va desde fricciones entre los mismos efectivos policiales hasta agresiones físicas o verbales, siendo un resultado directo del estrés.

El estudio realizado por la OMS (2020) "The Global Impact of Covid-19" forma parte del informe anual "360 Health Survey 2020", que de nuevo se está desarrollando en España. De todos estos una gran parte de los encuestados españoles (74%) admiten estar en modo trabajo todo el tiempo ("always on"). Además, es comprensible que casi la mitad de los españoles (45%) admitan sentirse estresados bien porque no se sienten seguros o porque su entorno laboral ha cambiado. Otras partes del mundo, como México, China y Estados Unidos, también tenían niveles de estrés laboral del 75 %, 73 % y 59 %, respectivamente.

Cacho (2016) conoció que la Policía estatal está bajo presión para trabajar en rotación, sin capacitación y falta de efectivos. El papel del servicio para garantizar la seguridad personal y de la comunidad es un objetivo importante de la sociedad y el estado, pero también considerado en muchas ocasiones como muy mal remunerado. Asimismo, se ve una manifestación importante del estrés laboral producto de la organización. Diferentes necesidades se consideran estrés.

El (INSM "HD-N", 2018) encuestó a 10.885 personas en su informe de salud mental y encontró que, dependiendo del nivel de estrés laboral en una determinada situación, aprox. un tercio de los adultos estaban muy satisfechos con su trabajo,

compañeros y cuerpo; Sin embargo, el 22,9% informó estar insatisfecho con sus pagos, mientras que el 14,5% dijo estar satisfecho con la forma en que los trató su jefe. El personal femenino dijo estar mucho menos satisfechas con sus relaciones entre colegas y con el salario que se les paga.

El enfoque de sistemas, por otro lado, afirma que la familia, no solo sus miembros que la conforman, son una interacción en la que las acciones de cada miembro afectan al sistema como un todo, y el sistema afecta a los individuos. En resumen, la familia es como un microsistema en la sociedad, por lo que los cambios que ocurren en la familia provocan cambios en el sistema familiar, y es que los cambios en la familia se reflejan en la sociedad (Sperry, 2012).

Actualmente, las condiciones de trabajo de la Policía Nacional del Perú son inadecuadas; porque realizan múltiples funciones laborales para cubrir las necesidades que tiene el ciudadano y la sociedad; además, muchas veces el efectivo policial, en vez de ir a casa a descansar y disfrutar momentos con su familia, tiende a convertirse en otro centro de trabajo privado que incrementa sus ingresos. Debido a los bajos salarios, tiene que buscar otras alternativas eventuales que puedan impulsar su economía y satisfacer las necesidades de su hogar, en muchas ocasiones sin estar de acuerdo por ser una rutina diaria y responsabilidad laboral.

Como resultado, surgieron varios problemas en las familias de los efectivos policiales, uno de los más graves fue la violencia doméstica. La prueba presentada muestra que, en el 2016, aproximadamente 205 efectivos que conforman la Policía Nacional del Perú estuvieron involucrados en la golpiza a familiares, mientras que en 2017 hubo un solo incidente en Lima. Para agravar el problema está el hecho de que solo hay 150 psicólogos en toda la fuerza policial, que atiende a unas 27.000 personas. Oficialmente, esta estadística se ha triplicado (Briceño, 2016).

Es así que se plantea la interrogante siguiente: ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y las relaciones intrafamiliares en efectivos policiales de la Región Policial Ayacucho, 2022?. Dentro de los problemas específicos serán:

¿Cuál es la relación entre el cansancio emocional y las relaciones intrafamiliares en efectivos policiales de la Región Policial Ayacucho, 2022?. ¿Cuál es la relación entre la despersonalización y las relaciones intrafamiliares en efectivos policiales de la Región Policial Ayacucho, 2022?. ¿Cuál es la relación entre la realización personal y las relaciones intrafamiliares en efectivos policiales de la Región Policial Ayacucho, 2022?

La base teórica y finalidad de la investigación es generar reflexión y debate científico de investigaciones existentes, comparando resultados. El presente estudio empleará los argumentos teóricos de Maslach y contrastará los resultados para determinar el nivel de estrés laboral; también se utilizará la teoría de las relaciones internas en la familia de Rivera y Andrade (2010). El estudio es metodológicamente sólido porque sugiere o crea un nuevo enfoque o plan para recopilar información confiable y válida.

Con la ayuda de los resultados de este importante estudio, se desarrollarán estrategias para apoyar a los efectivos de la Región Policial Ayacucho. Este estudio ofrecerá información fresca sobre los cambios de comportamiento en la población de estudio. La idea es utilizar la encuesta de Estrés Laboral de Maslach y las Relaciones Intrafamiliares de Rivera y Andrade (2010) para lograr el objetivo propuesto, las cuales han sido utilizadas en un determinado grupo policial.

La principal limitación relacionada con la metodología del estudio es que solo puede recopilar una cantidad limitada de datos debido a la naturaleza virtual de la pandemia, lo que hace que sea imposible recopilar suficientes datos.

De acuerdo a lo estudiado, se plantea el objetivo principal: establecer la relación entre el estrés laboral y las relaciones intrafamiliares en efectivos policiales de la Región Policial Ayacucho, 2022. Dentro de los objetivos específicos serán: Establecer la relación entre el cansancio emocional y las relaciones intrafamiliares en efectivos policiales de la Región Policial Ayacucho, 2022. Determinar la relación entre la despersonalización y las relaciones intrafamiliares en efectivos policiales de la Región Policial Ayacucho, 2022. Establecer la relación entre la realización personal y las relaciones intrafamiliares en efectivos policiales de la Región Policial Ayacucho, 2022.

De igual forma se plantea la hipótesis general, si existe una relación significativa entre el estrés laboral y las relaciones intrafamiliares en efectivos policiales de la Región Policial de Ayacucho, 2022. Para las hipótesis específicas se planeó verificar si existe una relación significativa entre el cansancio emocional y las relaciones intrafamiliares en efectivos policiales de la Región Policial de Ayacucho, 2022. Existe una relación significativa entre la despersonalización y las relaciones intrafamiliares en efectivos policiales de la Región Policial de Ayacucho, 2022. Existe una relación significativa entre la realización personal y las relaciones intrafamiliares

en efectivos policiales de la Región Policial Ayacucho, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Internacionalmente se tomó en consideración la investigación de Blanco y Thoen (2017) Llevaron a cabo un estudio para ver si una muestra de policías penitenciarios costarricenses experimentaba estrés laboral y si estaba relacionado con depresión, ansiedad, agotamiento y otras características personales y que estén relacionados con su profesión. En el estudio descriptivo, no experimental, transversal, que incluyó a 66 funcionarios de diferentes prisiones como muestra. Los hallazgos demostraron una relación importante entre el estrés y la depresión y la ansiedad, pero no el agotamiento.

Montero, Cortés, y Hernández (2020) Llevaron a cabo una investigación con el objetivo de analizar la relación entre los criterios utilizados para identificar el síndrome de burnout y el sistema de beneficios e incentivos que brinda la Policía Nacional de Colombia a los uniformados que laboran en el sector vigilancia. En el diseño de investigación descriptivo se utiliza una muestra de 1.817 policías. Los instrumentos utilizados fueron la Encuesta de Agencias de Beneficios e Incentivos y la Encuesta General de Inventario de Burnout de Maslach (MBI-GS). Los hallazgos revelaron que la actividad física recreativa fue el único beneficio que disminuyó el agotamiento emocional y los niveles de cinismo; en términos de motivación, la aclamación del público disminuyó el agotamiento emocional.

Abarca, Soto y Espinoza (2021) realizaron un estudio para examinar la conexión entre la dinámica familiar y el estrés laboral en enfermeras del H.R. PNP "Julio Pinto Manrique" de la ciudad de Arequipa, Perú. La investigación es relacional, descriptiva y transversal. En los hospitales mencionados, 50 enfermeras conformaron la muestra. Se utilizaron la Escala de Estrés en el Trabajo y la Vida y un cuestionario para evaluar la dinámica familiar. Según los hallazgos, 38% y 30% de los enfermeros sintieron que la dinámica familiar era aceptable y satisfactoria, y 70% de los enfermeros relataron experimentar bajos niveles de estrés. Llegó a la conclusión de que las hermanas con niveles de estrés moderados a altos eran indicadores de una dinámica familiar insatisfactoria.

A nivel nacional se tuvo en cuenta la investigación de Romero (2018). Conexión entre el estrés laboral y las relaciones familiares en unidades policiales en el distrito Lima de Surquillo. Se emplean metodologías no experimentales, descriptivas, relacionales y transversales. La ciudad alberga a 748 policías. Un cuestionario auto

administrado de estrés laboral y la E.R.I. Versión II. Los hallazgos mostraron una correlación positiva estadísticamente significativa entre la variable trabajo y las relaciones intrafamiliares ( $Rho = .359, p = .000$ ) así como una pequeña correlación positiva entre la variable trabajo y relaciones intrafamiliares, asociación, apoyo y estrés ( $Rho = .165, p = .000$ ), la fórmula ( $Rho = .199, p = .000$ ) el grado de dificultad ( $Rho = .278, p = .000$ ).

Bazán y Cerna (2019) para conocer el Grado de estrés laboral y los mecanismos de reacción entre los agentes de la Policía Central de Cajamarca en 2019, realizaron un estudio. 184 efectivos en activo conformaron la muestra, la cual correspondió a un estudio de tipo simple con un diseño no experimental, descriptivo. La encuesta de estrés laboral OIT-OMS y la encuesta de estilo de afrontamiento al estrés COPE fueron los instrumentos que se utilizaron. Según los hallazgos, la estructura organizacional alta obtuvo la puntuación más alta en términos de factores estresantes con un 67 por ciento, seguida por el apoyo del equipo con un 60 por ciento, la influencia del jefe o líder con un 59 por ciento y el apoyo del equipo con un 60 por ciento. Los policías de la Jefatura Central de Policía de Cajamarca se encuentran bajo mucho estrés laboral, se puede inferir. Se descubrió que el 79 por ciento de ellos eran más propensos a utilizar mecanismos de afrontamiento centrados en las emociones.

Cedillo y Correa (2021), con el fin de determinar las causas de la depresión, nivel de ansiedad y niveles altos de estrés relacionados con la pandemia de COVID-19 entre los policías de Lima, Perú, realizaron un estudio. Utilizándose diversas escalas como la DASS-21, que fue una encuesta transversal analítica a 210 policías. Según los hallazgos, hubo tasas de prevalencia de 11 punto 43 por ciento, 10 por ciento y 7 punto 62 por ciento para la depresión, la ansiedad y el estrés, respectivamente. El estrés y la depresión no tenían ningún factor coexistente notable. Se determinó que hay poca evidencia de ansiedad, depresión o estrés en los militares.

Rochabrun, Uceda y Salas (2021) realizaron un estudio para examinar la concordancia entre el estrés laboral y las percepciones de los padres que trabajan sobre la competencia parental, 177 padres participaron en un estudio transversal con un diseño correlacional prospectivo. La Escala de Competencia Parental Percibida y la Lista de Verificación del Modelo de Apoyo al Control de Necesidades fueron las herramientas empleadas. Se encontró que la dimensión de apoyo, asunción de roles y ocio compartido estaban significativamente correlacionados positivamente. Como resultado de su incapacidad para lograr un equilibrio entre las demandas de estos dos

roles, las personas que experimentaron estrés en el trabajo tenían una opinión más baja de sus habilidades como padres.

Según Maslach (2011), el estrés laboral es el resultado de mecanismos de afrontamiento inadecuados y disfuncionales de los empleados para lidiar con el estrés a largo plazo, lo que los deja exhaustos y socialmente aislados.

Por otro lado, Maslach, Gill (2011) sostienen que es una reacción psicológica al estrés interpersonal y emocional continuo que se caracteriza por un colapso cognitivo y se manifiesta como una disminución de la motivación en el trabajo, decepción profesional o bajos niveles de satisfacción personal. Adicionalmente, se distingue por deterioro emocional, agotamiento emocional y físico, y actitudes y comportamientos desfavorables hacia los clientes y la empresa, manifestándose como un comportamiento apático y alienado, acompañado ocasionalmente de sentimientos de culpa.

Esto implica que hay una serie de dinámicas y procesos organizacionales que tienen un efecto sobre los empleados y/o establecen la norma de la vida profesional, lo que a su vez influye en cómo se sienten las personas con respecto a su trabajo y, a su vez, qué tan estresadas están en el trabajo. A los trabajadores se les dan puestos de trabajo para llenar (Rosas et al., 2016). El modelo de Maslach establece que el estrés laboral afecta a tres dimensiones sintomáticas, siendo la primera, agotamiento emocional, la segunda la despersonalización o cinismo y la tercera la disminución del rendimiento personal o falta de satisfacción personal (Maslach, 2009, citando a Díaz y Gómez, 2016).

Según Maslach, Leiter y Schaufeli (2001), la dimensión de agotamiento emocional captura el aspecto personal del estrés laboral y describe cómo las personas se sienten como si se les acabaran los recursos y la energía. Estos sentimientos pueden manifestarse física y emocionalmente como irritabilidad, ansiedad y fatiga.

La dimensión de despersonalización o cinismo hipotetiza el contexto interpersonal del estrés relacionado con el trabajo y explica cómo se desarrollan las actitudes negativas y la insensibilidad hacia los familiares y los compañeros de trabajo, lo que resulta en conflicto y aislamiento. Debido a su dependencia de la conexión y la empatía, las personas que trabajan en profesiones relacionadas con la ayuda y los servicios, como la docencia, se ven particularmente afectadas por la

existencia de esta dimensión (Wilkinson, Whittington, Perry & Eamens, 2017).

Por último, pero no menos importante, la ausencia de una dimensión de realización personal destaca los aspectos auto informados del estrés en el lugar de trabajo donde se expresan los sentimientos de fracaso en el trabajo de los empleados (Maslach, Leiter & Schaufeli, 2001).

La dimensión final describe una propensión a la autoevaluación negativa, que disminuye el sentido de competencia y el avance (Halbesleben & Buckley, 2004).

El estrés en el lugar de trabajo tiene una variedad de efectos negativos, lo que lo convierte en una enfermedad silenciosa que los empleados no saben que tienen cuando comienzan a experimentar sus síntomas. Estos síntomas incluyen fatiga, aburrimiento y síntomas de desempeño que perjudican el desempeño laboral. La tarea del empleado tampoco se le puede dar al mismo tiempo que otra tarea, lo que puede afectar negativamente su salud. Los empleados con altos niveles de estrés laboral también han mencionado los siguientes efectos negativos: fatiga, metas no cumplidas, ambiente de trabajo estático y bajo rendimiento (Velásquez, 2022).

El síndrome de agotamiento, una reacción persistente a los factores estresantes interpersonales y emocionales persistentes en el trabajo, también se conoce como estrés laboral. Las tres manifestaciones principales del modelo de tres factores de Maslach son el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal (Maslach).

En este sentido, el burnout es uno de los principales síntomas del estrés laboral, que se presenta cuando una persona se siente resentida, sobrecargada y exhausta de su trabajo, lo que disminuye su interés y satisfacción con su trabajo y aumenta los sentimientos de ansiedad, frustración y fracaso. El estado que no se ha alterado con éxito satisfactorio (García et al., 2017).

La despersonalización se define como la falta de preocupación, sensibilidad y empatía por los destinatarios del servicio, así como una mayor irritabilidad y negatividad hacia su trabajo. En cuanto a la falta de satisfacción personal, se refiere a la disminución del rendimiento en el trabajo, así como sentimientos de fracaso, autoestima baja e insatisfacción con uno mismo y con los resultados del trabajo (Jiménez et al., 2012).

La teoría basada en la respuesta, que fue presentada por Sayle (1974), se refiere a la respuesta del cuerpo, frente a cualquier demanda, y la teoría basada en el estímulo son dos teorías adicionales que están en uso. El estrés es el resultado del

estrés, que tiene un estímulo conocido como estresor (Cortez et al. 2022).

Otra teoría propuesta por Lazar y Folkman sostiene que el estrés está influenciado por la evaluación cognitiva, un proceso en el que el sujeto evalúa la importancia de lo que va sucediendo y lo conecta con su propio bienestar y los recursos a su disposición para hacer frente a la situación. El estrés está determinado por cómo la persona percibe la situación estresante, no por la causa del estrés (Cortez et al. 2022).

Según Álvarez y Espinoza (2018), el lugar de trabajo exhibe una variedad de características relacionadas con el estrés. Las principales causas del estrés laboral son: Sobrecarga de trabajo causada por un número excesivo de tareas que son demasiado grandes o demasiado complicadas para que un empleado las maneje. La cantidad de trabajo que hay que hacer es abrumadora para los empleados. La carga de infraestructura asociada con cargas de trabajo que son significativamente más bajas de lo necesario para mantener un nivel mínimo de compromiso y participación de los empleados es otro factor estresante. El empleado puede sentir que ha perdido el tiempo, lo que podría disminuir su sentido de autoestima.

La subutilización de competencias, que ocurre cuando las actividades de las tareas a realizar están significativamente por debajo de las capacidades profesionales del empleado, es otra fuente de estrés. Emite una vibra pulida y discreta. La repetición, que ocurre cuando no hay muchas tareas diferentes para completar y son monótonas o rutinarias, es otra causa de estrés. El exceso de trabajo es otro problema que surge cuando las demandas de la máquina o la actividad laboral restringen severamente la cantidad de tiempo que se puede usar para completar la tarea. Las jornadas laborales insuficientes, que según los autores es la última fuente de estrés porque su duración afecta significativamente el modo de vida de la población activa, son sin duda una fuente de estrés cuando no son suficientes (Álvarez y Espinoza, 2018).

El estudio de las relaciones familiares se basa en tres de sus características fundamentales. Las relaciones familiares se entienden como las relaciones mutuas que se desarrollan entre los miembros de la familia. El primero es la asociación y el apoyo, que permite a sus miembros vivir y actuar en concierto; el segundo es la expresión expresada como el potencial para intercambiar pensamientos, sentimientos e información; y, en tercer lugar, desafíos relacionados con la percepción de problemas o circunstancias familiares negativas (Rivera y Andrade, 2010).

En el estudio de la intimidad, factores como la dependencia emocional

(Mallma, 2016), la conducta violenta (Bonilla et al. (Chávez et al., 2017), la relacionada con la calidad de vida (Chávez et al., Relaciones y estrés diario (Ruiz, 2019) son algunos ejemplos, así como la satisfacción familiar (Lagosa, 2019), las relaciones y el estrés, estas ideas implican que la familia es un sistema de apoyo social que propicia tiempos de convivencia, un vínculo entre padres e hijos en términos de rasgos de identidad, y deja entrever que la convivencia es complicada, lo que complica las relaciones. Para garantizar el desarrollo social y psicológico estable del niño, niña o adolescente, la familia debe funcionar como un entorno estable, satisfacer las necesidades de sus miembros y ser un entorno estable en su conjunto. La familia es un sistema fundamental y primitivo en la sociedad, en este sentido existen relaciones intrafamiliares donde los miembros interactúan y establecen lazos entre sí, enfatizando la unidad familiar y la amistad a lo largo del ciclo vital (Barraza, 2021).

Pero se dice que una familia es disfuncional cuando se producen cambios que trastornan el núcleo familiar, debilitan su capacidad para llevar a cabo sus funciones y empeoran las relaciones entre sus miembros (Linares, 1994, citado en Ramos, 2018).

Gríve (2005), citado por Rivera y Andrade (2010), afirma que las relaciones dentro de las familias son importantes, señalando que estas relaciones afectan el entorno y los recursos de cada familia, así como las expectativas y necesidades de sus miembros. Adicionalmente, se puede determinar que no se logra una cohesión suficiente, existe poco apoyo y expresión de sentimientos, valores, creencias y opiniones, y se dificulta la superación de obstáculos. La comunicación también se ve obstaculizada y el desarrollo personal de los miembros finales está en peligro.

Las relaciones intrafamiliares, tal como las definen Rivera y Andrade (2010), son los lazos que existen entre cada miembro de la familia. Se incluye la percepción de una persona sobre el grado de cohesión familiar, cómo la familia maneja los problemas, comunica sus sentimientos, trata con las normas sociales y se ajusta a las circunstancias cambiantes.

Los autores sugieren una dimensión de las relaciones familiares en este sentido. La propensión de las familias a participar en actividades juntas, vivir juntas y apoyarse mutuamente se mide por las dimensiones de unión y apoyo. Tiene que ver con sentirse parte de la comunidad y de la estructura familiar. La dimensión de dificultad se refiere a los elementos de las relaciones familiares que son vistos negativamente, problemáticamente o como difíciles por el individuo o la sociedad. Por

lo tanto, el grado de conflicto percibido en la familia puede estar determinado por esta dimensión. Por último, pero no menos importante, la dimensión expresiva evalúa la probabilidad de que los miembros de la familia expresen verbalmente sus pensamientos, sentimientos y eventos en un entorno respetuoso (Rivera y Andrade, 2010).

Contreras y Hernández (2016) mencionan seis tipos de relaciones familiares: una familia estable, una familia unida donde los padres definen sus roles, buscan lo que quieren o quieren dar y mostrar a sus hijos, están llenas de metas y sueños. Por eso es tan fácil para ellos estar juntos, seguros y confiados en que son capaces de expresar sus necesidades y sentimientos. La otra es una familia inestable, una familia que no puede ser armoniosa. Los padres se sienten confundidos acerca de cómo conducir a sus hijos en la sociedad y les resulta difícil permanecer juntos. Los niños crecen sin sensación de seguridad, desconfianza y miedo debido a la inestabilidad, y no pueden expresar sus necesidades, tan frustrados y ofendidos.

El tercer tipo es una familia permisiva, es decir, una familia que no sabe disciplinar a los niños, no muestra autoritarismo y permite que los niños hagan lo que quieran. Por lo tanto, este tipo de padres no funciona en la familia, porque no saben controlar a sus hijos, por miedo a hacerlos infelices.

Cuarta es una familia orientada a los niños, algunas familias no saben resolver los conflictos, se enfocan más en los niños que en resolver los problemas con los compañeros, pero hablan de los problemas de los niños, estas familias dependen solo de la satisfacción de sus hijos. La quinta es la familia sobreprotectora que se preocupa por sobreproteger al niño, impidiendo que el niño se desarrolle, impidiendo que el niño se gane la vida, impidiendo que el niño se defienda, padres que aceptarán el destino, y finalmente la familia estricta, estas familias lo encuentran difícil cuidar a sus hijos, y los padres tratan a los niños como adultos, no se les permite crecer, por lo que desarrollan una forma estricta y autoritaria (Contreras y Hernández, 2019).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y Diseño de investigación Tipo

Se consideró estudios correlacionales descriptivos porque tendrían como objetivo medir el grado de relación que podría existir entre las variables y dimensiones en consideración, y como lo señalan Hernández y Mendoza (2018), el objetivo de dichos estudios es determinar la relación entre dos variables o entre múltiples variables.

#### Diseño

Cuantitativo, no experimental y transversal, procura no cambiar ni manipular el comportamiento de las variables, y la información recolectada se realizó sobre poblaciones específicas en momentos específicos para su análisis individual (Hernández y Mendoza, 2018).

#### 3.2. Variables y operacionalización Variable 1: Estrés laboral

**Definición conceptual:** Este síndrome es un trastorno mental que se manifiesta con frecuencia en el ámbito laboral y conlleva actitudes y sentimientos gravemente nocivos hacia el sujeto y la organización para la que trabaja (Upeguiy Zuluagua, 2020).

**Definición operativa:** Llaja, Sarria y García (2007) consideraron y adaptaron el inventario Maslach Burnout Inventori (MBI) en nuestro país. Menos de 8 se considera bajo, de 9 a 27 medio y mayor de 28 alto para la dimensión de agotamiento emocional. Para despersonalización, 0 es considerado bajo, 1-11 se considera medio medio y mayor de 12 es considerado alto. Para la dimensión de realización personal, menos de 35 se considera alto, 36 al 47 medio y mayor de 48 se considera bajo.

**Dimensiones:** Hay tres categorías en el inventario: agotamiento emocional (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20), realización personal (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21), y despersonalización (5, 10, 11, 15 y 22).

**Sistema métrico:** tipo ordinal.

## **Variable 2:** Relaciones intrafamiliares.

Rivera y Andrade (2010), definen que las relaciones intrafamiliares son las conexiones que se dan entre los miembros de la familia.

**Definición operacional:** Se consideró el cuestionario de Evaluación de las Relaciones Intrafamiliares, el cual será evaluado mediante una escala de calificación que tiene en cuenta tres categorías: mala, regular y buena.

La operacionalización de las variables demuestra las tres dimensiones del cuestionario.

Tipo ordinal de escala de medida.

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

La población se conformó de 80 efectivos policiales pertenecientes a la Región Policial Ayacucho, 2022. Conforme lo plantean Hernández y Mendoza (2018), la población es el conjunto de las unidades a estudiar, objetos o sujetos con la particularidad que se desea analizar.

#### **Criterios de inclusión**

Efectivos policiales pertenecientes a la Región Policial Ayacucho. Efectivos policiales que laboran actualmente en el año 2022.

Efectivos policiales del sexo masculino y femenino.

#### **Criterios de exclusión**

Efectivos policiales no pertenecientes a la Región Policial Ayacucho. Efectivos policiales que no laboran actualmente en el año 2022.

#### **Muestra**

En la investigación se tomó en cuenta encuestar a 80 Efectivos policiales pertenecientes a la Región Policial Ayacucho. Según Hernández y Mendoza (2018), la muestra viene a ser un subconjunto de un grupo mayor elegido justamente para conseguir conclusiones de un estudio.

#### **Muestreo**

Para la presente investigación se consideró un muestreo de tipo no probabilístico intencional, de acuerdo a la cantidad de población considerada. Tal

como Bernal (2010) lo señala mencionando sobre los muestreos pudiendo ser muestreos probabilísticos y no probabilísticos, en este caso se eligió el muestreo no probabilístico.

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

Para recolectar la información se manejó la encuesta, esta técnica tiene como característica principal que sigue un orden y que sirve para seleccionar y organizar datos considerando los objetivos del estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

La información recolectada se realizó de manera estrictamente minuciosa cuidando la fiabilidad de los ítems.

## **INSTRUMENTOS**

### **Ficha técnica 1**

Nomenclatura del cuestionario en inglés: Maslach Burnout Inventory (MBI) Autores: Jackson y Maslach

Iniciadores de revisión psicométrica en Perú: García, Sarria y Llaja (2007) Año y Procedencia: 1986 y Estados Unidos

Objetivo: valorar el desgaste profesional. Tipo de evaluación: individual y colectivo  
Tiempo: duración entre 15 y 10 min.

Estructura: consta de (03) dimensiones:

Agotamiento Emocional: conformada por 9 ítems (1,2,3,6,8,13,14,16,20).

Despersonalización: consta de cinco ítems (5, 10,11,15 y 22).

Realización Personal: conformada por ocho ítems (4,7,9,12, 17, 18, 19 y 21).

Dirigido a: personas adultas en profesiones relacionadas a servicios humanos

Número de ítems: 22 ítems

### **Reseña histórica:**

El inventario de Burnout creado por Maslach, C. y Jackson, S., 1986, y adaptado a nivel nacional por García, Sarriá y Llaja , 2007)

El Orden de la aplicación: Las oraciones subsiguientes se encuentran correlacionadas en cómo se siente ahora referente al centro donde labor. Analice con cuidado cada oración. Seleccionando con qué frecuencia siente esa condición. y si nunca llego a sentir lo mencionado, coloque un cero antes del texto leído (0). Si usted

sí ha sentido lo mencionado, elija un número entre 1 al 6 señalando con qué frecuencia. (Todos los días =6), (Una vez a la semana=5), (Pocas veces al mes=4), (una vez al mes=3), (Pocas veces al año=2), (Una vez al año=1), (Nunca=0).

### **Consigna de aplicación:**

Lea atentamente los ítems presentados, no habrá contestaciones que son buenas y malas, recuerde que cuenta con un tiempo aproximado de 20 minutos.

### **interpretación y Calificación**

Claves sobre la hoja de respuesta

Sub escala de agotamiento o cansancio emocional: Calificación limite 54. Sub escala de despersonalización: Calificación limite 30.

Sub escala de realización personal: Calificación limite 48.

### **Propiedades psicométricas originales**

Se hace referencia al análisis de factores, que nos indica si el modelo está adecuadamente alineado con los factores subyacentes, como chi-cuadrado  $gl < 0 = 4$  (Broque, Russell & Prince 1988).

Juicio de expertos, es la valoración y opinión de expertos en el tema de estudio. La puntuación obtenida cuando el número de respuestas aceptadas es significativo al nivel de confianza de 0,95. es una proporción que ayuda a cuantificar la magnificencia de un tema relacionado con la solidez de su contenido, a partir de un valor de 14 expertos. Este coeficiente organiza el procesamiento de los cálculos y la evaluación de las conclusiones estadísticas (Escrura, 1988).

En términos de confiabilidad, las mediciones del instrumento deben ser consistentes, sólidas y precisas (Mc Donal 1999).

### **Propiedades psicométricas peruanas**

En el año 2007 se adaptó el instrumento (M.B.I) a la realidad peruana, para lo cual se determinó en estudios psicométricos, como estudios de confiabilidad de consistencia interna y validez de constructo, que examinaron correlaciones escalares e interescalares. Nuevamente, la herramienta fue sometida al criterio de 15 jueces con experiencia en psicología clínica y de la salud para garantizar la validez de contenido. Fiabilidad obtenida mediante las herramientas dimensión agotamiento emocional (0,80), dimensión despersonalización (0,56) y dimensión realización personal (0,72) (Llaja, Sarria, y García, 2007).

## **Ficha técnica 2**

Escala de Evaluación de Relaciones Intrafamiliares (E.) es el nombre en inglés de la prueba. R.I.).

Autoras: Patricia Andrade Palos y María Elena Rivera Heredia. México, 2010; origen y año.

Este estudio tiene como objetivo triangular las relaciones intrafamiliares. Tipo de evaluador: ya sea un grupo o un individuo.

Tiempo: 10 a 20 minutos.

### **Reseña histórica:**

La Escala para la Evaluación de las Relaciones Intrafamiliares (E.R.I.) es la producción obtenida de un estudio realizado por Rivera-Heredia y Padilla- Barraza (1992), quienes descubrieron en su tesis de grado que el instrumento que habían utilizado para medir el ambiente familiar tenía bajos niveles de fiabilidad en algunas de sus dimensiones.

### **Instrucciones de uso:**

Lea cada artículo cuidadosamente; No hay respuestas correctas o incorrectas. Además, ten en cuenta que tienes unos 20 minutos para completarla tarea.

### **Valoración e interpretación.**

Esta escala autoadministrada ofrece cinco opciones de respuesta diferentes, desde "Muy de acuerdo" hasta "Muy en desacuerdo". Expresión, unidad y apoyo, así como la percepción de problemas o conflictos.

### **Propiedades psicométricas**

Validez en términos estadísticos: en el desarrollo de la herramienta se utilizó el análisis factorial. Los participantes incluyeron 671 estudiantes de secundaria de las escuelas públicas de la Ciudad de México.

Validez concurrente: Se realizó un estudio de correlación en diversas E.R.I. para indicadores dimensionales. Almanza (2007) y Delgadillo (2008) evaluaron dimensiones similares utilizando otras escalas de entorno emocional o apoyo familiar. Programa.

El creador del instrumento primero debe dar permiso para que el instrumento se use para medir la variable de investigación antes de que se pueda realizar un estudio. Luego se aclarará el diseño de la investigación, los fundamentos teóricos, el contexto

histórico y la metodología de la investigación. Tan pronto como la universidad otorgue la aprobación del programa, comenzará. Para ello, se solicitará el permiso de la institución educativa para implementar un cronograma de recolección de datos sobre los resultados. De igual forma, se construirá una base de datos y mediante técnicas estadísticas se podrá determinar el nivel de correlación entre las variables y las dimensiones elegidas.

### **3.5 Procedimientos**

Para realizar el estudio, primero se pidió al autor del instrumento que apruebe el uso del instrumento, midiendo así la variable de investigación. Luego se procedió a elaborar el proyecto de investigación, el marco teórico, los antecedentes y los métodos de investigación. La ejecución del proyecto fue realizada luego de que la Universidad aprobara el proyecto, para la ejecución se pidió permiso a la Institución y así se realizó un cronograma de recojo de información para la obtención de los resultados. De igual forma se construyó la base de datos y mediante programas estadísticos se logró extraer el grado de correlación entre las variables y las dimensiones consideradas.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Dado que se tuvo en cuenta a toda la población, se utilizó un método no probabilístico para la recogida de la muestra. Las herramientas de revisión fueron accesibles inmediatamente después de la recopilación de datos; Para el procesamiento de datos, análisis y extracción de resultados se utilizó la versión 25 de los programas estadísticos SPSS. La normalidad de Kolmogorov-Smirnov se probó como parte del análisis de los resultados porque, como afirman Ramirez y Polack (2020), el orden de la variable cuantitativa es la característica principal de una distribución normal de datos o exámenes estándar de aptitud. En otras palabras, la correlación entre dos variables se puede evaluar mediante el coeficiente de correlación R de Pearson (prueba paramétrica) o Rho de Spearman (prueba no paramétrica), para la investigación se utilizó la prueba no paramétrica (González et al. 2017). Analizar las relaciones entre las variables a la luz de los objetivos del estudio.

### **3.7 Aspectos éticos**

No se identificó a los encuestados, la investigación se realizó en grupos pequeños, por lo que no se otorgó ningún respaldo ni identificación personal y la investigación respetó plenamente la confidencialidad de los resultados. En consecuencia, los resultados solo se utilizan con fines académicos. Otro paso crucial fue explicar el objetivo y el alcance anticipado del estudio, pedir a todos sus consentimientos informados y solicitar el permiso de cada estudiante para participar. Las citas y referencias en este estudio se elaboraron de acuerdo con la séptima edición de la APA (2020), y las cifras también se actualizaron.

También tomé nota de la Declaración de Helsinki de la AMM (2015), que describe los requisitos morales para la investigación en seres humanos. El estudio también tiene en cuenta el Código de Ética de la Universidad César Vallejo (2020), que refleja la ética de la ética y los principios de la caridad en el mantenimiento del bienestar humano. Considera cómo el principio de no maléfica se relaciona con el respeto a la integridad sexual, mental y física de los participantes de la investigación. La independencia del derecho de los participantes a participar en el proceso de investigación es otro principio fundamental. Bajo este principio, la participación de cada participante se determinó de forma independiente después de que hayan sido plenamente informados y hayan tenido la oportunidad de expresar sus opiniones y su participación en la investigación. Un segundo principio rector es la justicia, que exige tratar a todos por igual, sin ningún tipo de exclusión y con respeto.

Finalmente, discutimos las pautas éticas para la investigación humana en los Principios de Belmont (1979).

#### IV. RESULTADOS

##### 4.1. Resultados a nivel descriptivo

**Tabla 1**

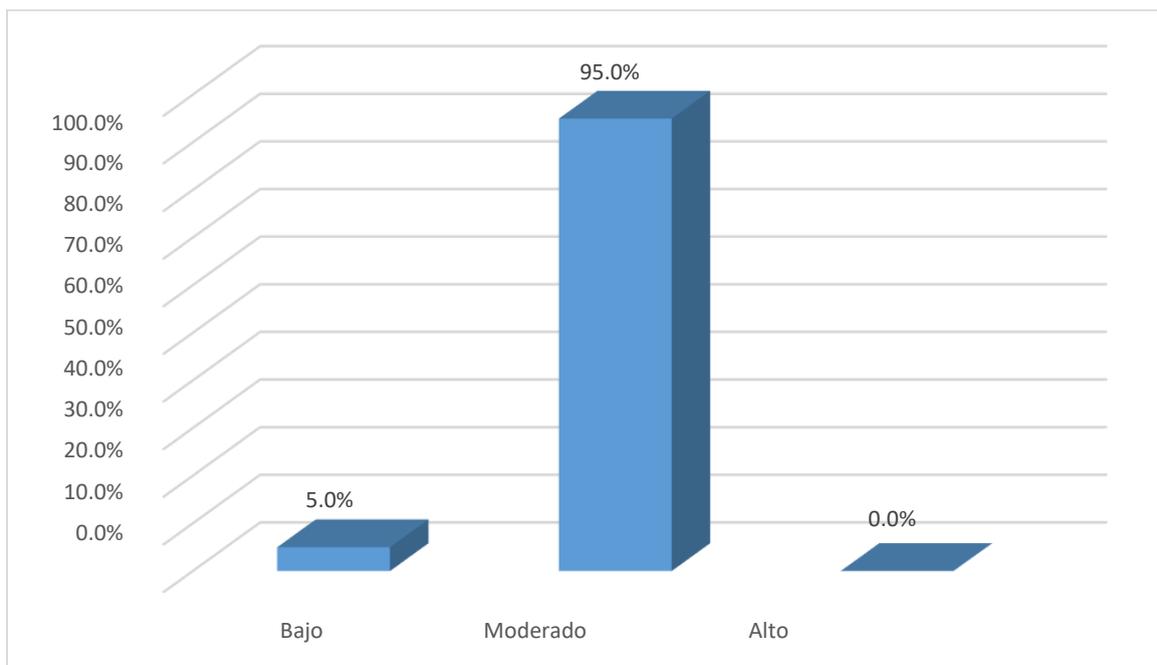
*Nivel de síndrome de Estrés Laboral*

Estrés Laboral	N°	%
Bajo	4	5,0%
Moderado	76	95,0%
Alto	0	0,0%
Total	80	100,0%

*Nota:* Encuesta realizada a los efectivos policiales RPA

**Figura 1**

*Nivel de Estrés Laboral*



*Nota.* Datos procesados en el programa SPSS

En figura 1 y tabla 1, se puede evidenciar el resultado obtenido en las encuestas realizadas a los efectivos policiales de la Región Policial Ayacucho, que el 95% presentan un nivel moderado de Estrés Laboral, seguido por el 5% quienes presentan un nivel bajo de Estrés Laboral y ninguno presenta un nivel alto.

**Tabla 2**

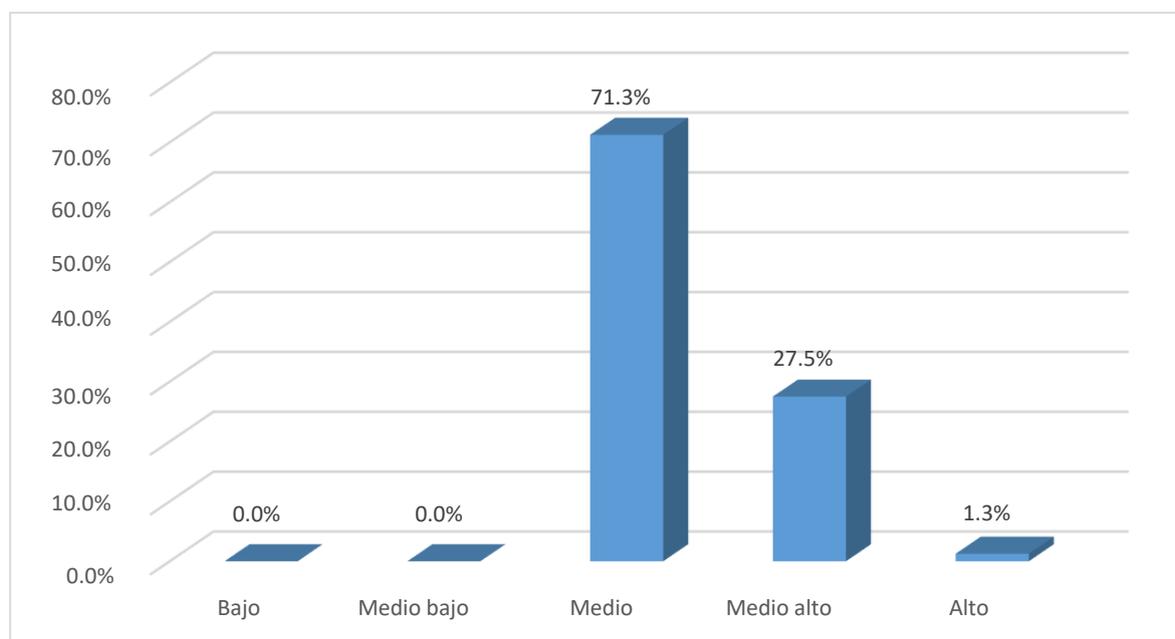
*Nivel de relaciones intrafamiliares*

Relaciones intrafamiliares	N°	%
Bajo	0	0,0%
Medio bajo	0	0,0%
Medio	57	71,3%
Medio alto	22	27,5%
Alto	1	1,3%
Total	80	100,0%

*Nota:* La encuesta realizada a los efectivos de la RPA

**Figura 2**

*Nivel de relaciones intrafamiliares*



*Nota.* Datos procesados en el programa SPSS

En la figura y tabla 2, se puede evidenciar los resultados obtenidos en las encuestas realizadas a los efectivos policiales de la Región Policial Ayacucho, que el 71,3% presentan un nivel medio en sus relaciones intrafamiliares, el 27,5% presenta un nivel medio alto y el 1,3% presentan un nivel alto, ninguno presenta un nivel bajo ni muy bajo en sus relaciones intrafamiliares.

**Tabla 3**

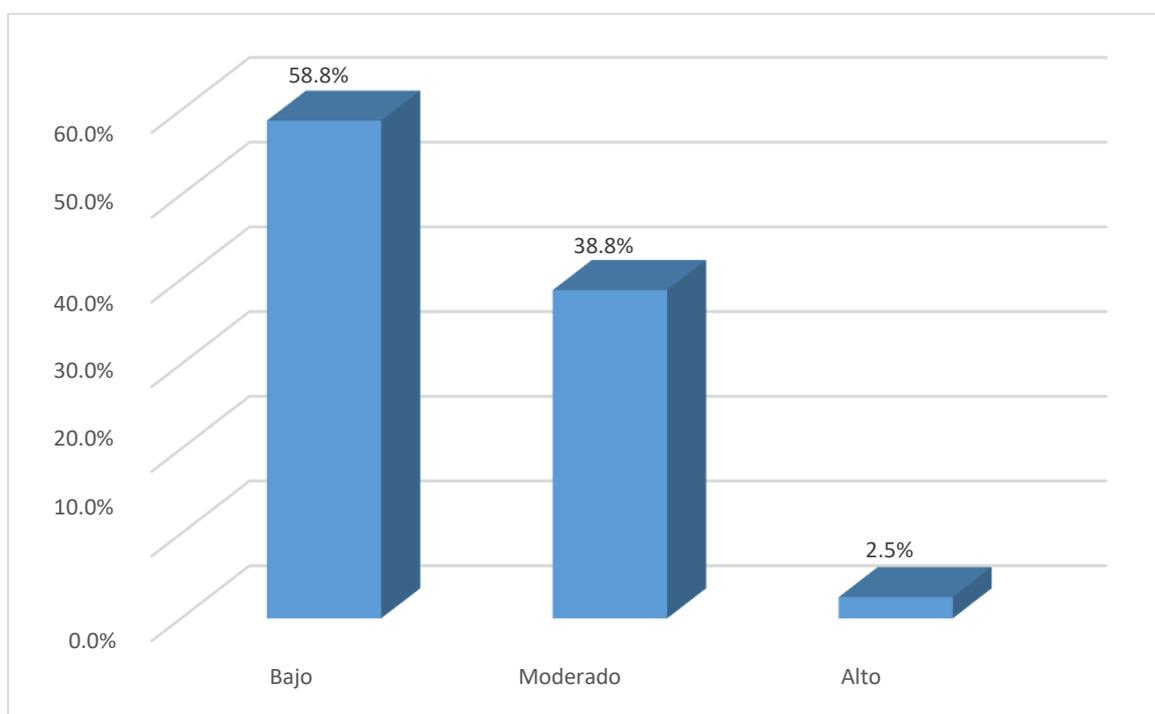
*Nivel de cansancio emocional*

Cansancio emocional	N°	%
Bajo	47	58,8%
Moderado	31	38,8%
Alto	2	2,5%
Total	80	100,0%

*Nota:* Encuesta realizada a los efectivos RPA

**Figura 3**

*Nivel de cansancio emocional*



*Nota.* Datos procesados en el programa SPSS

En la Figura y tabla 3, se puede evidenciar los resultados en las encuestas realizadas a los efectivos policiales de la ciudad de Ayacucho, que el 58,8% presentan un nivel bajo de cansancio emocional, seguido por el 38,8% quienes presentan un nivel moderado y el 2,5% un nivel alto de cansancio emocional.

**Tabla 4**

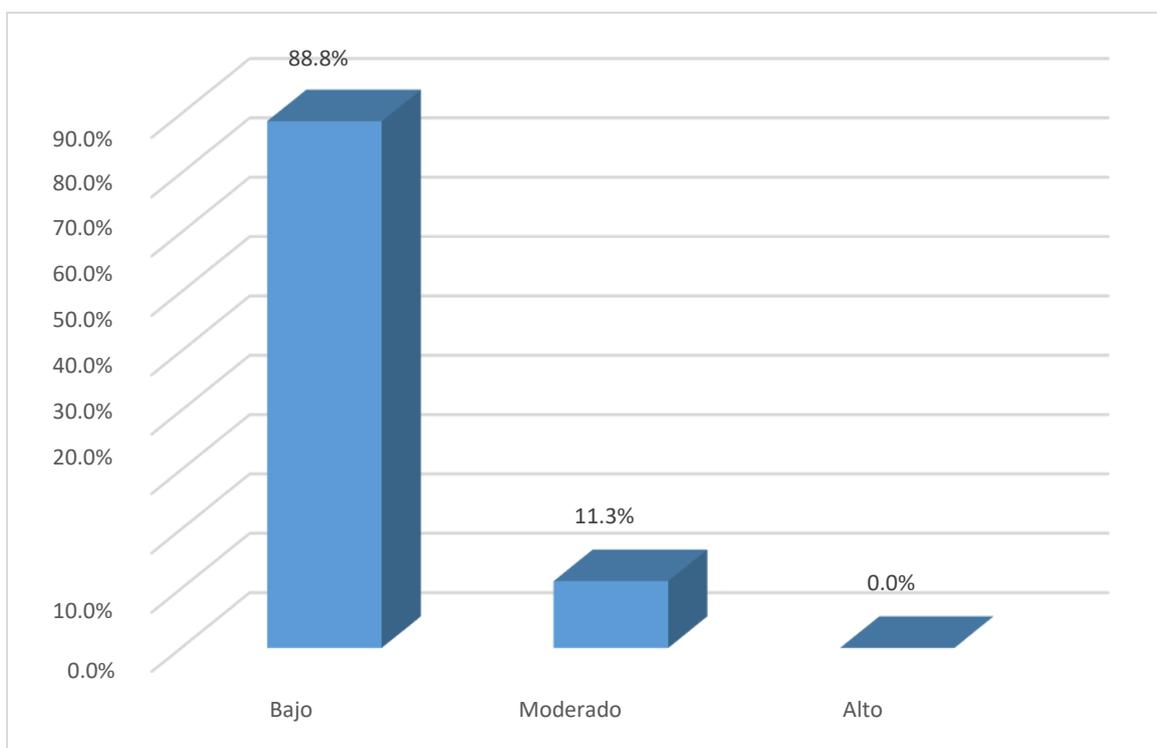
*Nivel de despersonalización*

Despersonalización	N°	%
Bajo	71	88,8%
Moderado	9	11,3%
Alto	0	0,0%
Total	80	100,0%

*Nota.* La encuesta realizada a los efectivos de la RPA

**Figura 4**

*Nivel de despersonalización*



*Nota.* Datos procesados en el programa SPSS.

En la figura y tabla 4, se puede evidenciar los resultados obtenidos en las encuestas realizadas a los efectivos policiales de la Región policial Ayacucho, que el 88,8% presentan un nivel bajo de despersonalización, seguido por el 11,3% quienes presentan un nivel moderado y ninguno presenta un nivel alto de despersonalización.

**Tabla 5**

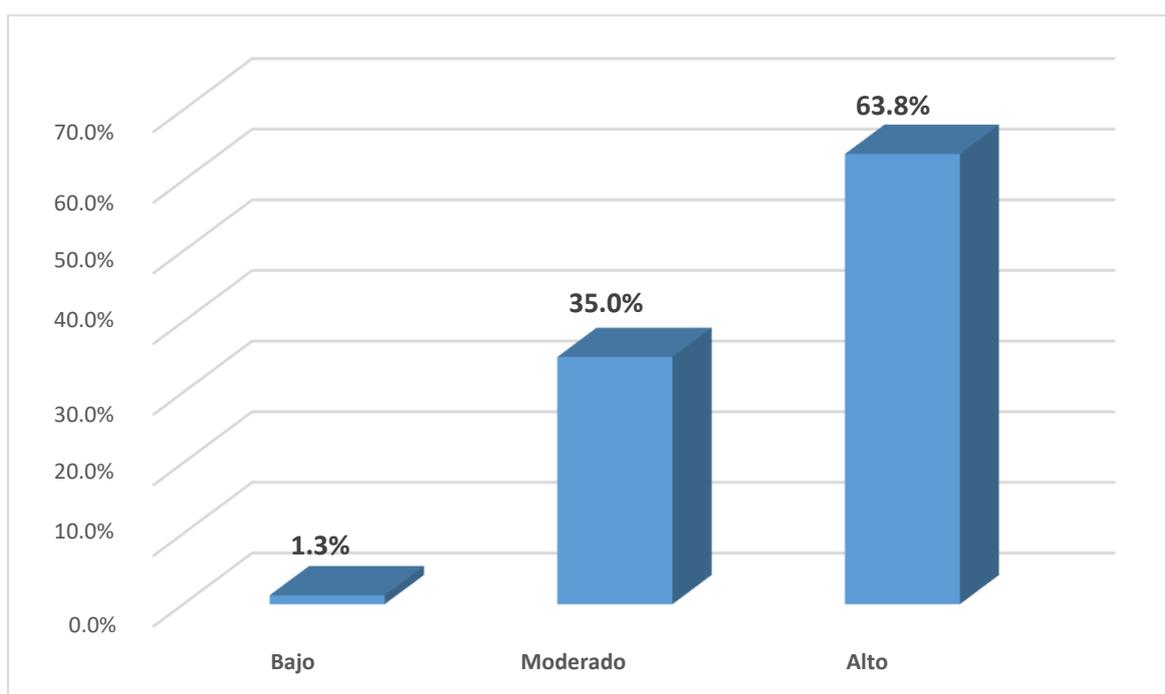
*Nivel de realización personal*

Realización personal	N°	%
Bajo	1	1,3%
Moderado	28	35,0%
Alto	51	63,8%
Total	80	100,0%

*Nota.* Encuesta realizada a los efectivos RPA

**Figura 5**

*Nivel de realización personal*



*Nota.* Datos procesados en el programa SPSS.

En la figura y tabla 5, se puede evidenciar los resultados obtenidos en las encuestas realizadas a los efectivos policiales de la Región policial Ayacucho, se logra visualizar que el 63,8% presentan nivel alto de realización personal, seguido por el 35,0% quienes presentan nivel moderado y el 1,3% presenta nivel bajo de realización personal.

**Tabla 6***Tabulación cruzada entre el Estrés Laboral y las relaciones intrafamiliares*

Nivel de relaciones intrafamiliares	Nivel de Estrés Laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto		Fx	%
	Fx	%	Fx	%	Fx	%		
Muy bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Medio	2	2,5%	55	68,8%	0	0,0%	57	71,3%
Alto	2	2,5%	20	25,0%	0	0,0%	22	27,5%
Muy alto	0	0,0%	1	1,3%	0	0,0%	1	1,3%
Total	4	5,0%	76	95,0%	0	0,0%	80	100,0%

*Nota.* Encuesta realizada a los efectivos RPA

En la figura y tabla 6, evidencia que de las personas que tienen un nivel bajo en el Estrés Laboral, el 2,5% tienen un nivel alto en sus relaciones intrafamiliares; de igual forma, de los que tienen nivel medio en el Estrés Laboral y el 68,8% tienen un nivel medio en sus relaciones intrafamiliares, seguido por el 25,0% que presentan un nivel alto en sus relaciones intrafamiliares y ninguno de los encuestados presentan un nivel alto de Estrés Laboral.

**Tabla 7***Tabulación cruzada entre el cansancio emocional y las relaciones intrafamiliares*

Nivel de relaciones intrafamiliares	Nivel de cansancio emocional						Total	
	Bajo		Medio		Alto		Fx	%
	Fx	%	Fx	%	Fx	%		
Muy bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Medio	34	42,5%	22	27,5%	1	1,3%	57	71,3%
Alto	13	16,3%	8	10,0%	1	1,3%	22	27,5%
Muy alto	0	0,0%	1	1,3%	0	0,0%	1	1,3%
Total	47	58,8%	31	38,8%	2	2,5%	80	100,0%

*Nota.* Encuesta realizada a los efectivos policiales

En la tabla 7, se muestra que de las personas que presentan un nivel bajo en el cansancio emocional, el 42,5% presenta un nivel medio en sus relaciones intrafamiliares; de igual forma, de los que tienen un nivel medio en el cansancio emocional, el 27,5% presenta un nivel medio en sus relaciones intrafamiliares, seguido por el 10,0% que presentan un nivel alto en sus relaciones intrafamiliares y de los que presentan un cansancio emocional alto, el 1,3% de los encuestados presentan un nivel alto en sus relaciones intrafamiliares.

**Tabla 8**

*Tabulación cruzada entre la despersonalización y las relaciones intrafamiliares*

Nivel de relaciones intrafamiliares	Nivel de despersonalización						Total	
	Bajo		Medio		Alto		Fx	%
	Fx	%	Fx	%	Fx	%		
Muy bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Medio	52	65,0%	5	6,3%	0	0,0%	57	71,3%
Alto	18	22,5%	4	5,0%	0	0,0%	22	27,5%
Muy alto	1	1,3%	0	0,0%	0	0,0%	1	1,3%
Total	71	88,8%	9	11,3%	0	0,0%	80	100,0%

*Nota.* Encuesta realizada a los efectivos RPA

En la tabla 8, se muestra que, de las personas que presentan un nivel bajo en la despersonalización, el 65,0% presenta un nivel medio en sus relaciones intrafamiliares; de igual forma, de los que tienen un nivel medio en la despersonalización, el 6,3% presenta un nivel medio en sus relaciones intrafamiliares, seguido por el 5,0% que presentan un nivel alto en sus relaciones intrafamiliares y ninguno presentan un nivel de despersonalización alto.

**Tabla 9***Tabulación cruzada entre la realización personal y las relaciones intrafamiliares*

Nivel de relaciones intrafamiliares	Nivel de realización personal						Total	
	Bajo		Medio		Alto		Fx	%
	Fx	%	Fx	%	Fx	%		
Muy bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Medio	0	0,0%	17	21,3%	40	50,0%	57	71,3%
Alto	1	1,3%	10	12,5%	11	13,8%	22	27,5%
Muy alto	0	0,0%	1	1,3%	0	0,0%	1	1,3%
Total	1	1,3%	28	35,0%	51	63,8%	80	100,0%

*Nota.* Encuesta realizada a los efectivos policiales

En la tabla 9: se muestra que de las personas que presentan un nivel bajo en la realización personal, el 1,3% presenta un nivel alto en sus relaciones intrafamiliares; de igual forma, de los que tienen un nivel medio en su realización personal, el 21,3% presenta un nivel medio en sus relaciones intrafamiliares, seguido por el 12,5% que presentan un nivel alto en sus relaciones intrafamiliares y del grupo que presentan una realización personal alto, el 50,0% de los encuestados presentan un nivel medio en sus relaciones intrafamiliares.

## 4.2. Resultados inferenciales

**Tabla 10**

*Prueba de normalidad*

Dimensiones Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>	Estadístico	gl	Sig.
Estrés Laboral	,154	80	,004
Relaciones intrafamiliares	,164	80	,001
Cansancio emocional	,178	80	,000
Despersonalización	,142	80	,011
Realización personal	,130	80	,031

*Nota* Corrección de significación de Lilliefors obtenidos en el programa SPSS

En base a la información proporcionada por la presente tabla, se optó por tomar los resultados plasmados en la prueba de Kolmogorov Smirnov, porque el tamaño de la muestra en este trabajo fue mayor a 50 efectivos policiales, asimismo, se logró observar que en las variables y dimensiones el nivel de significancia fue inferior a 0.05, dando a entender que dichos resultados no provinieron de una distribución normal, por lo tanto, se procedió con la aplicación de la prueba estadística Rho de Spearman, por ser una prueba no paramétrica.

### **Comprobación de hipótesis**

Para llegar alcanzar los objetivos se plantearon hipótesis; la hipótesis principal fue:

- Ha. Existe una relación significativa entre el estrés laboral y las relaciones intrafamiliares en efectivos policiales de la Región Policial Ayacucho, 2022

- Ho. No existe una relación significativa entre el estrés laboral y las relaciones intrafamiliares en efectivos policiales de la Región Policial Ayacucho, 2022

Para comprobar la hipótesis general se utiliza un estadístico no paramétrico (Rho de Spearman), de tipo correlacional.

**Tabla 11**

*Coeficiente de correlación entre el Estrés Laboral y las relaciones intrafamiliares*

	Relaciones intrafamiliares
Correlation Coefficient	-.624**
Estrés Laboral Sig. (2-tailed)	.002
N	150

*Nota.* Datos procesados en el programa SPSS.

En la tabla 11, se observa que, debido a que las variables son de tipo ordinal y de resultado de normalidad no paramétrica, para medir la conexión entre las variables se utilizó la prueba Rho de Spearman, en el que se encontró una buena correlación inversa (-.624) entre el Estrés Laboral y las relaciones intrafamiliares con  $p\text{-valor}=0.002 < 0.05$ . Por lo tanto, se concluye que hay una relación significativa entre ambas variables y se rechaza la hipótesis nula.

La prueba de correlación sigue el siguiente parámetro de medición de Giorgio (2014)

Muy baja correlación	(0,00 a 0,19)
Baja correlación	(0,20 a 0,39)
Moderada correlación	(0,40 a 0,59)
Buena correlación	(0,60 a 0,79)
Muy buena correlación	(0,80 a 1)

La primera hipótesis específica fue:

- Ha. Existe una relación significativa entre el cansancio emocional y las relaciones intrafamiliares en efectivos policiales de la Región Policial de Ayacucho, 2022
- Ho. No existe una relación significativa entre el cansancio emocional y las relaciones intrafamiliares en efectivos policiales de la Región Policial de Ayacucho, 2022

**Tabla 12**

*Coeficiente de correlación entre el cansancio emocional y las relaciones intrafamiliares.*

		Relaciones intrafamiliares
	Correlation Coefficient	-.652**
Cansancio emocional	Sig. (2-tailed)	.003
	N	150

*Nota.* Datos procesados en el programa SPSS.

En la tabla 12, se observa que, debido a que las variables son de tipo ordinal y de resultado de normalidad no paramétrica. Se hizo uso de la prueba Rho de Spearman para contrastar el grado de conexión entre las variables, en el que se encontró una buena correlación negativa (-.652), con  $p\text{-valor}=0.003 < 0.05$ ; esto significa que, entre ambas variables existe una relación de significancia, por ese motivo, se descarta la hipótesis nula.

La segunda hipótesis específica fue:

- Ha. Existe una relación significativa entre la despersonalización y las relaciones intrafamiliares en efectivos policiales de la Región Policial de Ayacucho, 2022
- Ho. No existe una relación significativa entre la despersonalización y las relaciones intrafamiliares en efectivos policiales de la Región Policial de Ayacucho, 2022

**Tabla 13**

*Coeficiente de correlación entre la despersonalización y las relaciones intrafamiliares*

		Relaciones intrafamiliares
	Correlation Coefficient	-.712**
Despersonalización	Sig. (2-tailed)	.002
	N	150

*Nota.* Datos procesados en el programa SPSS.

En la tabla 13, se observa que, debido a que las variables son de tipo ordinal y de resultado de normalidad no paramétrica. Se hizo uso de la prueba Rho de Spearman para contrastar el grado de conexión entre las variables, en el que se encontró una buena correlación negativa (-.712), con p-valor=0.002 < 0.05; esto significa que, entre ambas variables existe una relación de significancia, por ese motivo, se descarta la hipótesis nula.

La tercera hipótesis específica fue:

- Ha. Existe una relación significativa entre la realización personal y las relaciones intrafamiliares en efectivos policiales de la Región Policial de Ayacucho, 2022
- Ho. No existe una relación significativa entre la realización personal y las relaciones intrafamiliares en efectivos policiales de la Región Policial de Ayacucho, 2022

**Tabla 14***Coeficiente de correlación entre la realización personal y las relaciones intrafamiliares*

		Relaciones intrafamiliares
	Correlation Coefficient	-.613**
Realización personal	Sig. (2-tailed)	.022
	N	150

*Nota.* Datos procesados en el programa SPSS.

En la tabla 14, se observa que, debido a que las variables son de tipo ordinal y de resultado de normalidad no paramétrica. Se hizo uso de la prueba Rho de Spearman para contrastar el grado de conexión entre las variables, en el que se encontró una buena correlación negativa (-.613), con  $p\text{-valor}=0.022 < 0.05$ ; esto significa que, entre ambas variables existe una relación de significancia, por ese motivo, se descarta la hipótesis nula.

## V. DISCUSIÓN

El estudio tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el Estrés Laboral y las relaciones intrafamiliares en efectivos policiales de la Región Policial Ayacucho, 2022.

De acuerdo con la hipótesis general, existen datos que muestran una correlación inversa y buena entre el Estrés Laboral y las relaciones intrafamiliares ( $\rho = -.624$ ), es decir, cuanto más fuerte es el vínculo que se desarrolla entre los miembros de cada familia para abordar problemas, expresar emociones, gestionando las normas de convivencia, y adaptándose a las circunstancias cambiantes, menor será el desgaste, el cansancio o la frustración en el puesto de trabajo. Estos hallazgos respaldan los realizados por Arias y Ceballos (2016), quienes encontraron que el agotamiento emocional es más prevalente en niveles bajos de integración familiar.

Por su parte, Szwako (2018) señala que existe una conexión entre la disfunción familiar leve a moderada y la presencia de síndrome de burnout en un nivel bajo; y, solo en algunos casos, quienes presentaban síndrome de burnout también presentaban disfunciones familiares leves a moderadas. En una línea similar, Contreras et al. (2017) descubrieron un vínculo entre la funcionalidad familiar y el síndrome de burnout en el personal médico y de enfermería de un hospital en México, lo que respalda los hallazgos del presente estudio.

De acuerdo con la primera hipótesis específica, los hallazgos indican una relación fuerte e inversa ( $\rho = -.652$ ) entre el agotamiento emocional y las relaciones intrafamiliares), lo que indica que habrá menos agotamiento emocional, fatiga y frustración entre los miembros de la familia cuanto más unidos estén, se apoyen unos a otros y sean capaces de comunicarse abierta y empáticamente. Al respecto, Rodríguez, Trillos y Baute (2014) señalan que altos niveles de fatiga y agotamiento emocional se relacionan con desafíos para lograrla propia realización personal, como manejar el desempeño dual en el caso de las mujeres (profesionales - madres). Lo mismo ocurre con Sifuentes (2019), quien encontró en su estudio de docentes al inicio de su carrera que los niveles de agotamiento emocional (creer menos favorablemente de uno mismo) se relacionan con el grado de interacción y organización dentro de la familia.

Conforme a la segunda hipótesis específica, se descubrió una correlación fuerte y negativa entre la despersonalización y las relaciones intrafamiliares ( $\rho = -.712$ ), más unidos están los miembros de cada familia para enfrentar los desafíos y comunicar sus emociones,

más interacción familiar, una actitud menos distante y fría.

Según un estudio de 2014 realizado por Vásquez, Maruy y Verne, existe un vínculo estadístico entre la despersonalización severa y las dificultades financieras provocadas por el estado de desempleo de uno de los cónyuges. Según Hernández, Olmedo e Ibáez (2014), la despersonalización, que puede manifestarse como irritabilidad, cinismo o apatía, es una forma de afrontamiento de escape-evitación que se relaciona particularmente con la posibilidad de presentar síndrome de burnout en el trabajo.

En la tercera hipótesis se descubrió una correlación positiva entre la realización personal y las relaciones intrafamiliares ( $\rho = -.613$ ), el sentimiento de autoeficacia aumenta en proporción al grado de interconexión familiar. Según Aliaga (2013), por otro lado, solo el agotamiento emocional y la despersonalización se correlacionaron indirectamente con relaciones satisfactorias con otros proyectos de vida. Siuentes (2019) hace referencia a ello al afirmar que la realización personal está ligada a la importancia de las relaciones familiares con la pareja o los hijos, ambos considerados factores significativos. La experiencia del padre en la resolución de problemas proviene del desarrollo y apoyo emocional que puede brindar el entorno familiar, por lo que también menciona que tener hijos puede ser un factor protector contra el desgaste.

## VI. CONCLUSIONES

Primera: El objetivo general, se encontró que existe una excelente relación inversa ( $\rho = -.624$ ) entre el Estrés Laboral y las relaciones intrafamiliares en los efectivos de la Región Policial Ayacucho. Lo que se traduce en que habrá menos agotamiento entre los profesionales cuanto más fuerte sea la percepción de unidad familiar.

Segunda: En cuanto al primer objetivo específico, hubo una fuerte relación inversa ( $\rho = -.652$ ) entre el agotamiento emocional y las relaciones intrafamiliares en los efectivos de la Región Policial Ayacucho, es decir, cuanto mayor es el agotamiento emocional, mayor es la percepción que tiene el personal de la unidad familiar.

Tercera: Con respecto al segundo objetivo específico, se encontró que la despersonalización y las relaciones intrafamiliares tienen buena correlación inversa ( $\rho = -.712$ ), menor distanciamiento en la familia mayor será la unión.

Cuarta: En el tercer objetivo específico se encontró que la realización personal y las relaciones intrafamiliares tienen una buena correlación inversa ( $\rho = -.613$ ). Como resultado, los miembros del personal experimentan niveles más altos de autoeficacia laboral cuando sus familias están más interconectadas.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera: Se recomienda a la Región Policial Ayacucho, implementar medidas y tácticas para la evaluación, diagnóstico e identificación de los niveles de estrés y/o la afectación del Estrés Laboral, dirigidas a los efectivos policiales que laboran en dicho lugar.

Segunda: A los directivos de la institución, implementar y desarrollar programas preventivos y/o de recuperación del Estrés Laboral, dirigidos al personal que labora en la institución, dando prioridad a aquellos que se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad; con el propósito de promover estrategias para la reducción del estrés y el cuidado continuo de la salud personal, así como el desarrollo profesional del personal de dicha institución.

Tercera: Promover actividades de desarrollo familiar y personal para evitar el desgaste profesional y/o recuperarse del mismo, e incentivar al personal a fortalecer sus vínculos intrafamiliares a un nivel saludable, según los directivos de la Región policial Ayacucho.

Cuarta: Promover actividades y/o programas que fomenten las relaciones intrafamiliares saludables para concientizar al personal de la institución sobre el valor de mantener estas relaciones para evitar el Estrés Laboral.

## REFERENCIAS

- Abarca Arias, Y. M.; Soto Hilario, J. D. y Espinoza Moreno, T. M. (2021). Estrés laboral y dinámica familiar en el personal de enfermería. *Revista Cubana Medicina General Integral*. 37(3), 1-16.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0864-21252021000300009](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-21252021000300009)
- Aliaga, D. (2013). *Burnout y bienestar psicológico en técnicas de enfermería de un hospital nacional de lima metropolitana* [Tesis de grado, Universidad Pontificia Católica del Perú].  
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4430>
- Álvarez, L., y Espinoza, C. (2018). Diagnóstico de estrés laboral en los trabajadores de una empresa comercial. *Centro Sur*, 2 (2),  
<https://www.centrosureditorial.com/index.php/revista/article/view/15/33>
- Apaza Llantoy, K. D., Cedillo Ramirez, L. y Correa López, L. E. (2021). Factores asociados a depresión, ansiedad y estrés en el contexto de la pandemia por Covid-19 en policías de Lima Metropolitana, Perú. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(4), 12-21.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000400809&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000400809&script=sci_arttext)
- Arias, W. y Ceballos, K. (2016). Burnout satisfacción laboral e integración familiar. *Ilustro*, 7 (1), 43–58. Recuperado de:  
[https://www.researchgate.net/publication/303838413\\_Burnout\\_satisfaccion\\_laboral\\_e\\_integracion\\_familiar](https://www.researchgate.net/publication/303838413_Burnout_satisfaccion_laboral_e_integracion_familiar)
- Barraza Macías, A. (2021). La red de apoyo familiar y las relaciones intrafamiliares como predictoras de la satisfacción vital. *Actualidades en Psicología*, 35(131), 71-87  
<http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/actualidades>
- Bazán, S. y Cerna, M. (2019). Estrés laboral y estilos de afrontamiento en policías de la comisaría central de la ciudad de Cajamarca. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Archivo digital.

<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/970/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Blanco Álvarez, T. M. y Thoen, M. A. (2017). Factores asociados al estrés laboral en policías penitenciarios costarricenses. *Revista Costarricense de Psicología*, 36(1), 45-59.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=476754919003>

Bonilla, C. E., Núñez, S. M., Domínguez, R., y Callejas, J. E. (2017). Las relaciones intrafamiliares de apoyo como mecanismo explicativo de la conducta violenta en adolescentes escolarizados. *Universitas Psychologica*, 16(4), 1-12.

<http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-4.riam>

Briceño, A. (22 de marzo de 2016). *Agresión familiar es el principal motivo de sanción a policías*. El Comercio, Perú, p. 15.

Cacho, L. (2016). *Mecanismos de coordinación entre la Policía Nacional del Perú y las rondas campesinas: un estudio de la política pública de seguridad ciudadana del distrito de Cajamarca, periodo 2012-2014*. (Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú).

Chávez Flores, Y. V., Hidalgo Rasmussen, C. A., y Muñoz, S. (2018). Relaciones intrafamiliares y calidad de vida relacionada con la salud en adolescentes mexicanos que se autolesionan sin intención suicida. *Salud y Sociedad*, 9(2), 130-144.

<http://dx.doi.org/10.22199/S07187475.2018.0002.00001>

Contreras, K. A., y Hernández, E. (2019). Redes de apoyo familiares y feminización del cuidado de jóvenes estudiantes universitarios. *Revista Hispana para el Análisis de Redes Sociales*, 30(1), 54-67.

<http://dx.doi.org/10.5565/rev/redes.766>

Contreras, S., Avalos, M., Priego, H., Morales, M. y Cordova, J. (2017). *Síndrome de Burnout, funcionamiento familiar y factores relacionados en personal médico y de enfermería de un hospital de Villahermosa* [Tesis de pregrado, Universidad Juárez de México].

- Cortez Silva, D., Campana, N., Huayana, N., y Aranda, J. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19. *Propósitos y Representaciones*, 9(3), 8-17. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n3.812>
- Díaz B.F., y Gómez, I.C. (2016). La investigación sobre el síndrome de burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010. *Psicología desde el caribe*, 33(1), 113-131. <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v33n1/v33n1a09.pdf>
- García, A., Escorcía, C., y Perez, B. (2017). Síndrome de Burnout y sentimiento de autoeficacia en profesores universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 5(2), 65–126. <http://doi.org/10.20511/pyr2017.v5n2.170>
- Gil Monte, P. R. (2011). *CESQT Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo*. TEA Ediciones.
- Halbesleben, J., & Buckley, M. (2004). Burnout in Organizational Life. *Journal of Management*, 30(6), 859-879. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.004>
- Hernández, G., Olmedo, E. e Ibáñez, I. (2014). Estar quemado (Burnout) y su relación con el afrontamiento. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(2), 323-336. Recuperado de: [http://www.aepc.es/ijchp/articulos\\_pdf/ijchp-110.pdf](http://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-110.pdf)
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Instituto Nacional de Salud Mental del Perú (2018). *Anales de salud mental*. <https://www.insm.gob.pe/investigacion/archivos/estudios/2020/Vol%20XXIV%202018%20Nro1%20EESM%20en%20Hospitales%20Generales%20y%20Centros%20de%20Salud.pdf>
- Jiménez, A., Gutiérrez, M., y Miranda, E. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Psicología Escolar e Educativa*, 16(1), 125–134. <https://doi.org/10.1590/S1413-85572012000100013>
- Lagos, J. L. (2019). *Relaciones intrafamiliares y satisfacción familiar en estudiantes universitarios de una institución pública* [Tesis de especialidad]

- profesional inédita, Universidad Nacional Federico Villarreal].  
Repositorio Institucional UNFV.  
[http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3748/UNFV\\_LAGOS\\_CARDENAS\\_%20JHUDYT\\_LILIANA\\_SEGUNDA\\_ESPECIALIDAD\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3748/UNFV_LAGOS_CARDENAS_%20JHUDYT_LILIANA_SEGUNDA_ESPECIALIDAD_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mallma, N. (2016). Relaciones intrafamiliares de dependencia emocional en estudiantes de psicología de un centro de formación superior. *Acta Psicológica Peruana*, 1(1), 107-124.  
<http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/ACPP/article/view/48/36>
- Mas, LI. (2017). *Estrés laboral en agentes de la Policía Nacional del Perú comisaria sol de oro, los olivos Lima-Perú 2017*. Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo).
- Maslach, C. (2011). Engagement research: Some thoughts from a burnout perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 47-52.  
[https://www.researchgate.net/publication/246546482\\_Engagement\\_research\\_Some\\_thoughts\\_from\\_a\\_burnout\\_perspective](https://www.researchgate.net/publication/246546482_Engagement_research_Some_thoughts_from_a_burnout_perspective)
- Maslach, C. (2011). Engagement research: Some thoughts from a burnout perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 47-52.  
<http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2010.537034>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113.  
<https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Leiter, P., & Schaufeli, W.B. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.  
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Montero Yaya, K. L., Cortés Olarte, G. A. y Hernández González, A. U. (2020). Síndrome del burnout en policías de Colombia y su relación con el sistema de beneficios e incentivos. *Logos Ciencia y Tecnología*, 12(2), 32-43.  
<https://www.redalyc.org/journal/5177/517764862004/html/>
- Organización Internacional de Trabajo - OIT (2019). Informe sobre el trabajo en el mundo. Recuperado de <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/>

--dcomm/document/publication/wcms\_145113.pdf

Organización Mundial de la Salud – OMS (2019). Identificación y Control de los Factores Psicosociales Nocivos en el Trabajo - Informe del comité de Medicina del Trabajo. 9na Reunión, Ginebra. Recuperado de <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2020/02/FPS-OITOMS.pdf>

Ramos, M. T. (2018). *Disfunción familiar y su relación con el rendimiento escolar en alumnos de la Institución Educativa Las Mercedes de Paita 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3886/008594\\_Tesis\\_Ramos%20Yarleque%20Maria%20Teresa.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3886/008594_Tesis_Ramos%20Yarleque%20Maria%20Teresa.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Rivera Heredia, M. E. y Andrade Palos, P. (2010). Escala de evaluación de las relaciones intrafamiliares (E.R.I.). *Uaricha Revista de Psicología*, 14, 12- 29. <http://www.revistauaricha.umich.mx/index.php/urp/article/view/444/455>

Rivera, M. E. y Andrade, P. (2010). Escala de evaluación de las Relaciones Intrafamiliares (E.R.I.). *Uaricha Revista de Psicología*, 14, 12–29. [https://www.academia.edu/6596473/Escala\\_de\\_evaluación\\_de\\_las\\_Relaciones\\_Intrafamiliares](https://www.academia.edu/6596473/Escala_de_evaluación_de_las_Relaciones_Intrafamiliares)

Rochabrun Hidalgo, F. M., Uceda Flores, R. M. y Salas Blas, E. (2021). Estrés laboral y percepción de competencias parentales en padres que trabajan. *Revista de Psicología*. 26, 25-34. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322021000300051&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322021000300051&script=sci_arttext)

Rodríguez, U., Trillos, L. y Baute, V. (2014). Caracterización del síndrome de Burnout en amas de casa residentes en el barrio Rodrigo de Bastidas de la ciudad de Santa Marta, Colombia. *Psicogente*, 17 (32), 431-441. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/psico/v17n32/v17n32a14.pdf>

Romero, M. (2018). *Estrés laboral y relaciones intrafamiliares en efectivos de tres unidades policiales de la Policía Nacional del Perú del distrito de Surquillo, Lima, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión]. Archivo digital.

<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1222>

- Rosas, E., Preciado, M.L., Plascencia, A.R., y Colunga, C. (2016). Intervención psicoeducativa en la calidad de vida laboral en una institución mexicana. *Revista Iberoamericana de las Ciencias de la Salud*, 5(10), 1-24. <http://rics.org.mx/index.php/RICS/article/view/46><http://rics.org.mx/index.php/RICS/article/view/46>
- Ruiz, E. M. (2019). *Relaciones intrafamiliares y estrés cotidiano en estudiantes de primaria de una institución educativa de Virú* [Tesis de maestría inédita, Universidad César Vallejo]. DSpace. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/37874/ruiz\\_ce.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/37874/ruiz_ce.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Selye, H. (1974). *Stress without distress*. Eudema.
- Sifuentes, C. (2019). Síndrome de burnout y clima social familiar en docentes de nivel inicial del distrito de Chíncha Alta. *Revista de investigación y Casos en Salud*, 4(1), 15-21. Recuperado de: <http://oaji.net/articles/2019/7255-1570046736.pdf>
- Sperry L. (2012). *Family Assessment*. Routledge.
- Szwako, A. (2018). Desarrollo de la medicina familiar en Paraguay. *Revista Biomedica*, 13 (1), 160-167. Recuperado de: <https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Enfoques/SaludFamiliar/5612>
- Upegui, E. y Zuluaga, B. (2020). *Estrategias para la prevención del síndrome de Burnout en los docentes de educación media del Taller Psicopedagógico de los Andes*. [Tesis de Maestría, Universidad Cooperativa de Colombia]. Colombia.
- Velásquez Fuentes, E.C. (2022). El estrés laboral y su relación con el desempeño de los promotores de servicio de las agencias del distrito de Magdalena del Mar, en una institución financiera, 2019 – 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 6(1), 156-180. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1492](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1492)
- Wilkinson, H., Whittington, R., Perry, L., & Eames, C. (2017). Examining the relationship between burnout and empathy in healthcare professionals: A systematic review. *Burn Res.* 6, 18–29. <http://dx.doi.org/10.1016/j.burn.2017.06.003>

# ANEXOS

## Anexo 1: Matriz de Consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DE PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	POBLACIÓN Y MUESTRA	MÉTODO
Estrés Laboral y Relaciones Intrafamiliares en Efectivos Policiales de la Región Policial Ayacucho, 2022	¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y las relaciones intrafamiliares en efectivos policiales de la Región Policial Ayacucho, 2022?	Establecer la relación entre el estrés laboral y las relaciones intrafamiliares en efectivos policiales de la Región Policial Ayacucho, 2022.	a) Establecer la relación entre el cansancio emocional y las relaciones intrafamiliares en efectivos policiales de la Región Policial Ayacucho, 2022.	Existe una relación significativa entre el estrés laboral y las relaciones intrafamiliares en efectivos policiales de la Región Policial Ayacucho, 2022	Estrés laboral	Agotamiento emocional	Nivel de Agotamiento emocional	POBLACIÓN-MUESTRA  N= 100 n= 100	Diseño No experimental y transversal
			Despersonalización			Nivel de Despersonalización			
			Realización personal			Nivel de Realización personal			
			Unión y apoyo			Nivel de Unión y apoyo			
			Expresión			Nivel de Expresión			
			Dificultades			Nivel de Dificultades			
			b) Determinar la relación entre la despersonalización y las relaciones intrafamiliares en efectivos policiales de la Región Policial Ayacucho, 2022.						Tipo: Descriptivo-correlacional.
			c) Establecer la relación entre la realización personal y las relaciones intrafamiliares en efectivos policiales de la Región Policial Ayacucho, 2022.		Relaciones intrafamiliares				

## Anexo 2: Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Estrés laboral	El estrés laboral corresponde a un inadecuado y desadaptativo afrontamiento del estrés crónico, que conduce a la extenuación y al distanciamiento emocional en el trabajo (Maslach, 2011).	Para el actual estudio se tuvo en cuenta el Cuestionario de Estrés Laboral (MBI), para medir la variable, los puntajes se sumarán para obtener los rangos y niveles.	Agotamiento emocional	Nivel de agotamiento emocional	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8.	Ordinal
			Despersonalización	Nivel de despersonalización	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18.	
			Realización personal	Nivel de realización personal	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26.	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Relaciones intrafamiliares	Las relaciones intrafamiliares se entienden como las interconexiones que se dan entre los integrantes de una familia (Rivera y Andrade, 2010).	Para el actual estudio se tuvo en cuenta el Cuestionario de Evaluación de las Relaciones Intrafamiliares, para medir la variable, los puntajes se sumarán para obtener los rangos y niveles.	Unión y apoyo	Nivel de unión y apoyo	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55.	Ordinal
			Expresión	Nivel de expresión	1, 3, 6, 11, 13, 16, 18, 21, 23, 26, 28, 31, 33, 36, 38, 41, 43, 46, 48, 51, 53.	
			Dificultades	Nivel de dificultades	2, 4, 7, 9, 12, 14, 17, 19, 22, 24, 27, 29, 32, 34, 37, 39, 42, 44, 47, 49, 52, 54, 56.	

### ANEXO 3: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ESTRÉS LABORAL “BURNOUT MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)”

Estimadas(os) efectivos policiales de la ciudad de Ayacucho, el presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para conocer situaciones de estrés laboral de la que puede estar padeciendo.

**Instrucciones** A continuación se muestran una serie de enunciados de situaciones que se pueden dar en su trabajo y de sus sentimientos en él. Responda sinceramente marcando con una X la respuesta que mejor refleje su situación y actitud ante el trabajo. **No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa su propio sentimiento o experiencia.**

Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas. Su objetivo es contribuir al conocimiento de las condiciones de nuestro trabajo a fin de analizar y realizar propuestas de mejora que aumenten la satisfacción.

La respuesta seleccionada definirá la frecuencia en la que se presenta la situación o actitud descrita de acuerdo con los siguientes criterios:

0	Nunca
1	Casi nunca (pocas veces al año)
2	Algunas veces (alguna vez al mes o menos)
3	Bastantes veces (unas pocas veces al mes)
4	Muchas veces (una vez a la semana)
5	Casi siempre (varias veces a la semana)
6	Siempre (todos los días)

Nº	ITEMS	N	CN	AV	BV	MV	CS	S
1	Me siento emocionalmente agotada por mi trabajo							
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada me siento fatigado							
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes							

5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales							
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando							
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo							
10	Siento que me he hecho más dura con la gente							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo							
13	Me siento frustrada en mi trabajo							
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.							
16	Siento que trabajar con contacto directo con la gente me cansa							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes							
18	Me siento estimado después de haber trabajado directamente con mis pacientes							
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de manera adecuada							
22	Me parece que los familiares me culpan de algunos de los problemas de sus niños							

**ESCALAS PARA LA EVALUACIÓN DE LA RELACIONES  
INTRAFAMILIARES (E.R.I.)**

**INSTRUCCIONES DE APLICACIÓN**

Ayúdanos a conocer cómo funcionan las familias en Ayacucho, con base en la experiencia y opinión que tienes sobre tu propia familia. La información que tú proporciones será estrictamente confidencial. Recuerda que lo importante es conocer TU punto de vista. Trata de ser lo más sincero y espontáneo posible.

Gracias por tu colaboración.

A continuación se presentan una serie de frases que se refieren a aspectos relacionados con TU FAMILIA. Indica cruzando con una X (equis) el número que mejor se adecue a la forma de actuar de tu familia, basándote en la siguiente escala:

TA = 5 = TOTALMENTE DE ACUERDO

A = 4 = DE ACUERDO

N = 3 = NEUTRAL (NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO)

D = 2 = EN DESACUERDO

TD = 1 = TOTALMENTE EN DESACUERDO

<b>EVALUACIÓN DE LAS RELACIONES INTRAFAMILIARES</b>		<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>N</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
Versión larga hasta el reactivo 56 y versión intermedia hasta el reactivo 37						
1	En mi familia hablamos con franqueza.					
2	Nuestra familia no hace las cosas junta.					
3	Mis padres me animan a expresar abiertamente mis puntos de vista.					
4	Hay muchos malos sentimientos en la familia.					
5	Los miembros de la familia acostumbran hacer cosas juntos.					
6	En casa acostumbramos expresar nuestras ideas.					
7	Me avergüenza mostrar mis emociones frente a la familia.					
8	En nuestra familia es importante para todos expresar nuestras opiniones.					
9	Frecuentemente tengo que adivinar sobre qué piensan los otros miembros de la familia o sobre cómo se sienten.					
10	Somos una familia cariñosa.					
11	Mi familia me escucha.					
12	Es difícil llegar a un acuerdo con mi familia.					
13	En mi familia expresamos abiertamente nuestro cariño.					
14	En mi familia, nadie se preocupa por los sentimientos de los demás.					
15	En nuestra familia hay un sentimiento de unión.					
16	En mi familia, yo me siento libre de expresar mis opiniones.					
17	La atmósfera de mi familia usualmente es desagradable.					
18	Los miembros de la familia nos sentimos libres de decir lo que traemos en mente.					
19	Generalmente nos desquitamos con la misma persona de la familia cuando algo sale mal.					

20	Mi familia es cálida y nos brinda apoyo.					
21	Cada miembro de la familia aporta algo en las decisiones familiares importantes					
22	Encuentro difícil expresar mis opiniones en la familia.					
23	En nuestra familia a cada quien le es fácil expresar su opinión.					
24	Cuando tengo algún problema no se lo platico a mi familia.					
25	Nuestra familia acostumbra hacer actividades en conjunto.					
26	Nosotros somos francos unos con otros.					
27	Es difícil saber cuáles son las reglas que se siguen en nuestra familia.					
28	En mi familia acostumbramos discutir nuestros problemas.					
29	Los miembros de la familia no son muy receptivos para los puntos de vista de los demás.					
30	Los miembros de la familia de verdad nos ayudamos y apoyamos unos a otros.					
31	En mi familia, yo puedo expresar cualquier sentimiento que tenga.					
32	Los conflictos en mi familia nunca se resuelven.					
33	En mi familia expresamos abiertamente nuestras emociones.					
34	Si las reglas se rompen no sabemos que esperar.					
35	Las comidas en mi casa, usualmente son amigables y placenteras.					
36	En mi familia nos decimos las cosas abiertamente.					
37	Muchas veces los miembros de la familia se callan sus sentimientos para ellos mismos					
38	Nos contamos nuestros problemas unos a otros.					
39	Generalmente cuando surge un problema cada miembro de la familia confía solo en sí mismo.					
40	Mi familia tiene todas las cualidades que yo siempre quise en una familia.					
41	En mi familia, yo siento que puedo hablar las cosas y solucionar los problemas.					
42	Nuestra familia no habla de sus problemas.					
43	Cuando surgen problemas toda la familia se compromete a resolverlos.					
44	El tomar decisiones es un problema en nuestra familia.					
45	Los miembros de la familia realmente se apoyan.					
46	En mi casa respetamos nuestras propias reglas de conducta.					
47	En nuestra familia, cuando alguien se queja otro se molesta.					
48	Si hay algún desacuerdo en la familia, tratamos de suavizar las cosas y de mantener la paz.					

<b>49</b>	Nuestras decisiones no son propias sino que están forzadas por cosas fuera de nuestro control.					
<b>50</b>	La gente de mi familia frecuentemente se disculpa de sus errores.					
<b>51</b>	La disciplina es razonable y justa en nuestra familia.					
<b>52</b>	Los miembros de la familia no concordamos unos con otros al tomar decisiones.					
<b>53</b>	Todo funciona en nuestra familia.					
<b>54</b>	Peleamos mucho en nuestra familia.					
<b>55</b>	Los miembros de la familia nos animamos unos a otros a defender nuestros derechos.					
<b>56</b>	Las tareas familiares no están lo suficientemente bien distribuidas.					

## ANEXO 4: VALIDACIÓN DE CRITERIO DE JUECES

### CUESTIONARIO BURNOUT MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI): EXPERTO N°01

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

Apellidos y nombres del juez validador: Escarcena Mendoza Karen Ines

DNI: 70050624

Especialidad del validador: Mgr. Psicología Educativa.



Karen I. Escarcena Mendoza  
PSICÓLOGA  
C.P.P. 25139

Ayacucho, noviembre del 2022

1. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

### ESCALAS PARA LA EVALUACIÓN DE LA RELACIONES INTRAFAMILIARES (E.R.I.): EXPERTO N°01

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

Apellidos y nombres del juez validador: Escarcena Mendoza, Karen Ines

DNI: 70050624

Especialidad del validador: Mgr. Psicología Educativa



Karen I. Escarcena Mendoza  
PSICÓLOGA  
C.P.P. 25139

Ayacucho, noviembre del 2022

1. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

CUESTIONARIO BURNOUT MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI): EXPERTO N°02

21 | Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de manera adecuada | / | | | / | | | / | | | |

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Antonio Parina, Bernabé

DNI: 45355835

Especialidad del validador: Psicólogo Educativo

  
Bernabé Antonio Parina  
PSICÓLOGO  
C.Ps.P. 30727

Ayacucho, noviembre del 2022

1. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

ESCALAS PARA LA EVALUACIÓN DE LA RELACIONES  
INTRAFAMILIARES (E.R.I.): EXPERTO N°02

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Antonio Parina, Bernabé

DNI: 45355835

Especialidad del validador: Psicólogo Educativo

  
Bernabé Antonio Parina  
PSICÓLOGO  
C.Ps.P. 30727

Ayacucho, noviembre del 2022

1. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

## CUESTIONARIO BURNOUT MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI): EXPERTO N°03

Observaciones:

Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador:   Mg. José Carlos Medina Bolo

DNI: 07598660

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

Ayacucho, noviembre del 2022

1. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

  
JOSE CARLOS MEDINA BOLO  
C.P.P. 20177

## ESCALAS PARA LA EVALUACIÓN DE LA RELACIONES INTRAFAMILIARES (E.R.I.): EXPERTO N°03

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador:   Mg. José Carlos Medina Bolo

DNI: 07598660

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

Ayacucho, noviembre del 2022

1. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

  
JOSE CARLOS MEDINA BOLO  
C.P.P. 20177

## ANEXO 5: CARTA DE PRESENTACIÓN DE LA UNIVERSIDAD



Universidad  
César Vallejo

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Trujillo, 14 de noviembre de 2022

Señor  
**GENERAL PNP. ANTERO MEJÍA ESCAJADILLO**  
**JEFE DE LA VIII MACRO REGIÓN POLICIAL AYACUCHO**

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Psicología

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Callao y en el mío propio, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. Marilia Bautista Cisneros, con DNI 46827435, estudiante de la Escuela Profesional de Psicología, viene desarrollando la investigación titulada: "**ESTRÉS LABORAL Y RELACIONES INTRAFAMILIARES EN EFECTIVOS POLICIALES DE LA REGIÓN POLICIAL AYACUCHO, 2022**", requisito indispensable para su titulación.

En tal sentido, recorro a su despacho para solicitarle el permiso correspondiente y pueda brindarles las facilidades correspondientes para la culminación de dicho proyecto.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,



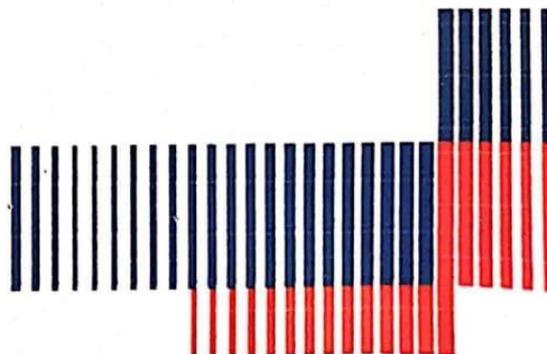
*Roger Alberto Rodríguez Ravelo*  
**Dr. Róger Alberto Rodríguez Ravelo**  
Director de la Escuela de Psicología  
Universidad César Vallejo

cc: Archivo PTUN

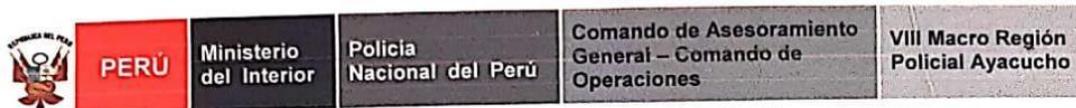


www.ucv.edu.pe

SA 31600549  
B. Viviana PALOMINO CHACCI  
S1 PNP



## ANEXO 7: AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Ayacucho, 28 de noviembre del 2022.

### **OFICIO N° 193 – 2022–COMASGEN-CO PNP/VIII MACREPOL AYA-SEC.AYUDANTÍA.**

**SEÑOR** : Bach. Marilia BAUTISTA CISNEROS,  
ALUMNA DEL CURSO DE TITULACIÓN DE LA  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.

**ASUNTO** : Realización de trabajo de investigación -. **AUTORIZA**

**REF.** : Carta S/N de fecha 14NOV22

Me dirijo a usted a mérito del documento consignado en la referencia, a través del cual, solicita autorización para la realización del proyecto de investigación de Psicología, en la Región Policial Ayacucho.

En tal sentido, revisando el documento materia del presente, este Despacho, **AUTORIZA** la realización del trabajo de investigación denominado: "**Estrés laboral y relaciones intrafamiliares en efectivos policiales de la Región Policial Ayacucho, 2022**", significándole que la información recabada y procesada deberá ser empleada únicamente con fines académicos y de investigación científica, debiendo guardar la confidencialidad del caso sobre el particular.

Aprovecho la oportunidad para reiterarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Dios guarde a Ud.

ARME/bpch.



DA-230609  
Antero Rosendo MEJIA ESCALADILLO  
GENERAL PNP  
JEFE DE LA VIII MACRO REGION POLICIAL  
AYAUCUCHO



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, JOSE CARLOS MEDINA BOLO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Estrés Laboral y Relaciones Intrafamiliares en efectivos Policiales de la Región Policial Ayacucho, 2022", cuyo autor es BAUTISTA CISNEROS MARILIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 26.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

LIMA, 17 de Febrero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
JOSE CARLOS MEDINA BOLO <b>DNI:</b> 07598660 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4647-727	Firmado electrónicamente por: JCMEDINAB el 17- 02-2023 11:20:54

Código documento Trilce: TRI - 0533599