



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Estrés laboral y funcionamiento familiar en docentes de Lima  
Norte**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Psicología

**AUTORAS:**

Arana Nacarino, Katia Raquel (ORCID: 0000-0002-5749-4879)

Lara Egoavil, Geraldine Kate (ORCID: 0000-0002-6320-7178)

**ASESOR:**

Mg. Santa Cruz Espinoza, Henry (ORCID: 0000-0002-6475-9724)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

TRUJILLO - PERÚ

2021

## Dedicatoria

A Dios, por permitirme llegar a este momento tan importante de mi vida y de mi carrera profesional

A mis padres, que son mi motivación, ejemplo para seguir adelante y cumplir mis metas trazadas.

A mi hija, que es mi principal fortaleza y motivación para superarme cada vez más.

A mis hermanos, por ser un gran apoyo durante mi carrera profesional y ser parte importante en mi vida.

## Katia Arana

A mi hijo Alonso, por ser quien me motiva y enseña cada día a ser mejor persona en todos los sentidos y a mi madre por apoyarme en cada etapa de mi vida.

## Geraldine Lara

## Agradecimientos

Agradecemos a Dios, por darnos la vida, salud en momentos difíciles y por guiarnos a lo largo de nuestra carrera profesional.

A nuestros padres, por ser los pilares fundamentales en nuestras vidas y ejemplo a seguir, por confiar y creer en nuestras expectativas a lo largo de nuestra vida.

A nuestros hijos, que son la mayor motivación para lograr nuestras metas y esforzarnos cada día por ellos, porque siempre están presentes en cada momento de nuestras vidas.

A nuestros familiares, por su gran apoyo en los momentos que hemos necesitado y por acompañarnos en cada uno de nuestros logros.

Agradecer a nuestro Asesor por haber compartido siempre sus conocimientos con nosotras, por ser nuestra guía para hacer posible esta investigación y poder culminar exitosamente.

A mi compañera de tesis, que, a pesar de nuestras diferencias, siempre hemos tratado de dar lo mejor cada día y culminar satisfactoriamente cada etapa de esta investigación.

## Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. Introducción	1
II. Marco teórico	5
III. Metodología	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	14
3.5 Procedimiento.	16
3.6 Método de análisis de datos.	17
3.7 Aspectos éticos.	17
IV. Resultados	19
V. Discusión	28
VI. Conclusiones	33
VII. Recomendaciones	34
Referencias	37
Anexos	46

## Índice de Tablas

Tabla 1. Análisis descriptivo de la Escala de estrés laboral	19
Tabla 2. Análisis descriptivo de la Escala de evaluación de la Cohesión y Adaptabilidad Familiar (Faces III).	20
Tabla 3. Consistencia interna de las escalas.	21
Tabla 4. Niveles de estrés laboral en docentes de Lima norte.	22
Tabla 5. Niveles de Funcionamiento familiar en docentes de Lima Norte	23
Tabla 6. Tipos de familia según los niveles de cohesión en docentes de Lima norte.	24
Tabla 7. Tipos de familia según los niveles de flexibilidad en docentes de Lima norte.	25
Tabla 8. Pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnova	26
Tabla 9. Tabla de contingencia	27
Tabla 10. Pruebas Chi Cuadrado	28
Tabla 11. Coeficientes de correlación entre las dimensiones de las variables estrés laboral y funcionamiento familiar.	29
Tabla 12. Operacionalización de la variable Estrés laboral	46
Tabla 13. Operacionalización de la variable Funcionamiento familiar	47
Tabla 14. Evidencias de confiabilidad del estudio piloto	51
Tabla 15. Baremos para la calificación total de la Escala Faces III	52
Tabla 16. Tipos de familia según la suma de las dimensiones de la variable Funcionamiento familiar.	53

## Resumen

El presente estudio tuvo como propósito examinar la relación entre el estrés laboral y el funcionamiento familiar en docentes de Lima norte. Para ello se realizó un estudio no experimental, de corte transversal con un diseño correlacional simple, haciendo uso de la Escala de estrés laboral-OIT y la Escala de cohesión y flexibilidad (FACES-III), para lo cual se evaluaron las evidencias de confiabilidad previa a la aplicación en la muestra total. La muestra estuvo compuesta por 249 docentes entre los 28 y 60 años. Las variables muestran relaciones significativas, niveles bajos en el estrés laboral, y la mayor parte de la muestra se ubicó en la categoría intermedia de acuerdo con el funcionamiento familiar. Finalmente, se puede afirmar que el estrés laboral tiene relación con el funcionamiento familiar en los docentes de Lima norte por lo que es necesaria la intervención a la sintomatología del estrés.

**Palabras clave:** Funcionamiento familiar, estrés laboral, correlaciones, docentes.

## **ABSTRACT**

This study aimed to examine the relationship between work stress and family functioning in teachers from northern Lima. For this, a non-experimental, cross-sectional study was carried out with a simple correlational design, using the Labor Stress Scale-OIT and the Cohesion and Flexibility Scale (FACES-III), for which the evidence of reliability was evaluated, before the application to the total sample. The sample consisted of 249 teachers between the ages of 28 and 60. The variables show significant relationships, low levels of work stress, and most of the sample was located in the intermediate category according to family functioning. Finally, it can be affirmed that work stress is related to family functioning in teachers in Lima norte, so intervention to stress symptoms is necessary.

**Keywords:** Family functioning, work stress, correlations, teachers.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las exigencias laborales son altas, debido a los avances en el campo laboral lo que exige desarrollo de capacidades y constante actualización, sin embargo, con la situación de emergencia que se vive actualmente se han generado condiciones específicas y necesidades nuevas que crean un contexto estresante y demandante para los docentes (Kraft et al., 2020).

Los estudios demuestran que las condiciones laborales tienen repercusiones en la salud psicológica, física, en las relaciones sociales y familiares de los trabajadores (Mejía et al., 2019), esto representaría un peligro para el desarrollo normal de las actividades de los docentes (Kraft et al., 2020).

Un estudio realizado en el Reino Unido en el 2018 informa que el 82% de las personas se sintieron estresadas y abrumadas en algún momento, mientras que el 8% refiere que el estrés está presente dentro de su vida diaria, previamente el 2017 se realizó una encuesta similar el cual dio como resultado que el 74% de las personas tuvieron la misma sensación de estrés en algún momento (Mental Health Foundation, 2018), en cuanto a Latinoamérica, se realizó un estudio en el que se halló que en Perú el 29% de los trabajadores reportan sufrir estrés laboral, siendo las mujeres las que presentan la mayor incidencia (Mejía et al., 2019).

Dentro de las profesiones que tienen mayor riesgo de padecer estrés, se encuentra la docencia, por el tipo de funciones que realiza, puesto que implica largas horas de trabajo como también la carga laboral, dentro de ello, la preparación de clases, asimismo, el número de estudiantes, la presión que ejercen los directivos, compañeros de trabajo, estudiantes y padres de familia (Menghi, 2015; Rivas y Cortés, 2015).

La educación a nivel latinoamérica tiene dificultades y falencias desde antes, sin embargo las diferencias en temas de alcance de recursos se hicieron evidentes durante la pandemia por el Covid-19, en la que se implementó diversas modalidades de enseñanza remota, desde programas en medios tradicionales (televisión y radio), a través de plataformas virtuales u otros recursos, sin embargo estas herramientas son el complemento para la labor docente, la cual se complejiza debido a que no solo se ocuparían de la enseñanza sino en servir de soporte



emocional para estudiantes y padres de familia, lo cual genera una sobrecarga en el docente (Economic Commission for Latin American and the Caribbean [ECLAC] & Regional Bureau for Education in Latin America and the Caribbean of the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization [OREALC/UNESCO], 2020).

Dentro de las principales fuentes de estrés, se encuentran las labores administrativas, sobrecarga y acumulación de trabajo; además del poco o nulo avance en cuanto al aprendizaje de los niños (Najera y Barraza, 2020). Añadido a eso, una gran suma de trabajadores considera que la interferencia del trabajo en el tiempo para la familia es una fuente significativa de estrés, sobre todo para las mujeres quienes representan un 44.8% en un estudio a nivel latinoamérica (Mejía et al., 2019).

La incidencia de esta problemática ha incrementado, muchas personas afirmaban experimentar síntomas físicos (77%) y psicológicos (73%) relacionados al estrés, encontrando que solo el 28% de las personas encuestadas manifestaron que tienen un adecuado manejo del estrés (APA, 2010), mientras que en la actualidad es mayor la incidencia de sintomatología física y psicológica (Mejía et al., 2019). Además, se encontró que los docentes presentan altos niveles de estrés y otros problemas de salud mental (Alvites-Huamaní, 2019).

A pesar de las cifras expuestas, la Asociación Americana de Psiquiatría mostró que un alto porcentaje de los países invierte no más del 2% de su presupuesto en la salud mental, ya que, no se toman en cuenta dichas enfermedades, contribuyendo a que las personas no busquen ayuda, así mismo, en Perú el 50% de la población comparten el mismo pensamiento (Banco Mundial, 2015).

En algunas fuentes no se considera al estrés como un problema de salud mental, propiamente dicho (Mental Health Foundation, 2018), sino como una reacción normal del cuerpo (Torrades, 2007); sin embargo, según la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados (CIE-10), se incluyen los problemas de estrés relacionados con el trabajo (WHO, 2000), involucrando una serie de síntomas que ocasionan malestar (Mental Health

Foundation, 2018), provocando que se pierda el completo estado de salud, el cual no solo es bienestar físico, sino emocional y social (WHO, 1986), es decir que si los síntomas y la intensidad persisten, se concebiría como un problema de salud mental (Mental Health Foundation, 2018).

Cabe precisar, que el estrés, se concibe como un riesgo a nivel psicosocial, ya que es una experiencia que influye en el desempeño y en la salud del trabajador tanto orgánica como anímica (Díaz, 2011; Essalud y Centro de Prevención de riesgos de trabajo, 2015). Por ello, es importante contar con una red de apoyo ya sea dentro del centro laboral como en el hogar, que le permitan aliviar la carga y así hacer frente a la problemática de salud mental que vive el empleado (GuerreroBaraona et al., 2018).

Por otro lado, es preciso señalar que, debido a la situación actual de confinamiento por el Covid-19, se generan tasas más altas de estrés, no sólo a causa del entorno laboral, sino también por la situación de salud familiar y económica, lo que aumenta la complejidad debido al trabajo remoto (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2020). Además, la división de espacios para las responsabilidades tanto del hogar como en el trabajo, para los docentes es difícil en una situación cotidiana (Ayuso, 2006). En consecuencia, el estrés laboral puede producir problemas físicos, mentales que además de dañar la salud, afectan el entorno social y familiar (Pan American Health Organization [PAHO] & World Health Organization [WHO], 2016).

En el ámbito familiar, existe una incompatibilidad entre trabajo y familia, debido a que existen evidencias de que en ocasiones las personas tienden a ocupar el tiempo cumpliendo tareas del ámbito laboral en espacios familiares, dejando de lado o disminuyendo el tiempo en familia (Rodríguez y Landero, 2014), asimismo, el estrés generado por el trabajo, genera irritabilidad y conflictos entre padres, sobre todo en el contexto de emergencia actual, en el que el espacio del trabajo es el hogar (OPS, 2020).

Cabe resaltar que existen investigaciones que exploraron la relación del estrés laboral y el funcionamiento familiar, con resultados distintos entre sí, en algunos se afirma la relación tanto teórica como empírica de las variables

(AlvitesHuamaní, 2019; APA, 2010; Caballero, 2014; Rivas y Cortés, 2015; Santillán, 2016), sin embargo, otros estudios mencionan que las variables son independientes entre sí (Acosta, 2015). Por lo que, se plantea como problema general: ¿Existe relación entre el estrés laboral y el funcionamiento familiar en los docentes de secundaria de Lima norte? El aporte a nivel teórico permitirá conocer el estrés laboral en el funcionamiento familiar, profundizando el estudio de la relación de las variables. Por otro lado, a nivel práctico, de probarse la relación entre las variables, se aportará con evidencia que podría ser de utilidad para elaborar programas de prevención y motivación para el buen desarrollo de la organización tomando en cuenta como variable importante el estrés laboral.

Por lo expuesto, se plantea como objetivo general: determinar la relación entre el estrés laboral y el funcionamiento familiar en los docentes de Lima norte. Además, se plantearon como objetivos específicos: identificar el nivel de estrés laboral en los docentes de Lima Norte, hallar los niveles de funcionamiento familiar en docentes de Lima norte, determinar los tipos de familia según los niveles de las dimensiones del funcionamiento familiar en los docentes de Lima Norte, hallar la relación entre las condiciones organizacionales y la cohesión del funcionamiento familiar en los docentes de Lima norte, analizar la relación entre los procesos administrativos y la cohesión en el funcionamiento familiar en los docentes de Lima norte, identificar la relación entre las condiciones organizacionales y la flexibilidad en el funcionamiento familiar en los docentes de Lima norte, identificar la relación entre los procesos administrativos y la flexibilidad en el funcionamiento familiar en los docentes de Lima norte.

Para concluir, se planteó como hipótesis general que existe relación entre el estrés laboral y el funcionamiento familiar en los docentes de Lima norte.

## **II. MARCO TEÓRICO**

En la actualidad se describen los efectos del estrés laboral que influyen tanto en el desarrollo de la persona, como en la familia (Santillán, 2016). En este marco, una de las exploraciones más frecuentes son los estudios basados en la relación entre estrés laboral y funcionamiento familiar.

En el ámbito internacional, en Ecuador Rivas y Cortés (2015), evaluaron la relación del estrés laboral y la funcionalidad familiar en docentes de un centro de investigaciones, hallando que existe una correlación inversa, es decir, que el estrés experimentado afecta su desarrollo en el ámbito familiar, mostrando que el 30% de las familias evaluadas eran disfuncionales y el 55 % moderadamente funcionales. Sin embargo, en el mismo contexto, Acosta (2015), examinó el estrés laboral y las relaciones familiares en trabajadores de una institución educativa, hallando que no existe relación estadísticamente significativa entre estas variables.

Por otro lado, Chucho (2020), en el estudio de la influencia del burnout sobre el funcionamiento familiar en una muestra de docentes de una unidad educativa en Ecuador, en la que uso como instrumentos el Inventario de Maslach (MBI) y la Escala de funcionamiento familiar (FF-SIL), halló alta presencia de las dimensiones del burnout en la población y concluyó mediante una evaluación de la relación de las variables tomando en cuenta el chi cuadrado, que éstas tenían influencia, y se relacionaban de manera inversa con el funcionamiento familiar, es decir que si un docente presentaba sintomatología de burnout presentaría dificultades en su desarrollo familiar.

En el ámbito nacional, Caballero (2015), realizó un estudio en el que evaluó la influencia del estrés laboral en la dinámica familiar del personal de salud de una red de salud en Trujillo, la metodología utilizada, fue la descriptiva, evaluando cada variable de manera separada, luego se relaciona con la teoría, concluyendo que el estrés tiene una influencia negativa en la dinámica de la familia, siendo que el 50% de los trabajadores no mostraba disposición a una comunicación asertiva, asimismo, el 50% mostraban mayor preocupación por asuntos labores sobre asuntos familiares.

Por su parte, Santillán (2016), en un estudio en el que se evaluaron las condiciones laborales, el estrés laboral y el funcionamiento familiar, encontró que en la población de docente y no docente de una institución educativa en Lima Perú, las variables estrés laboral y las dimensiones de funcionamiento familiar (que incluyen comunicación, resolución de problemas, y área afectiva) reportaron relaciones bajas (entre -. 223 y -.298) y altamente significativas.

En contraste, Navarro (2020), en un estudio en el que la relación entre el funcionamiento familiar y el estrés laboral en una población docente en Ayacucho, en las que se evaluaron las variables mediante la escala Faces III de Olson y el Inventario de Maslach, hallando que pese a encontrar alta presencia de la variable estrés laboral, se encuentra un moderado funcionamiento familiar en los docentes. Además, al realizar el procesamiento para relacionar las variables se halló un puntaje en el coeficiente chi cuadrado, tenía un nivel de significancia de .53, es decir no existe una correlación significativa.

Para mayor comprensión se explica el origen del estrés desde diversas perspectivas, sin embargo, son dos postulados que se deben mencionar como los principales, el primero, indica que el estrés es producido por la persona misma, como una reacción debido a las características de la personalidad y la carencia de recursos, el segundo se refiere a los agentes estresantes externos, como la familia, el trabajo, el estudio y otros (Naranjo, 2009).

Asimismo, el estrés se genera cuando la persona no posee los recursos de afronte adecuados para lidiar con una situación considerada peligrosa para su bienestar, lo que genera frustración, sentimiento de insatisfacción, ausencia de motivación y tensión psicológica constante (Naranjo, 2009). La reacción psicológica del estrés se explica como una respuesta ante una situación del ambiente que ocasiona malestar; según esta teoría, las personas hacen un esfuerzo continuo para afrontar a nivel cognitivo y conductual las demandas internas y externas de situaciones consideradas estresantes (Naranjo, 2009).

Existen muchas definiciones de estrés, una menciona que es el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para hacer frente a una determinada acción (Selye, 1976; Torrades, 2007), considerada como una respuesta positiva y deseable que potencia el rendimiento, además de ser un factor importante para la motivación y adaptación a nuevos entornos (Shahsavarani et al., 2015). Sin embargo, otras definiciones señalan al estrés como un desequilibrio que causa daño a nivel emocional y físico, que repercute en el individuo para afrontar las exigencias del medio (OIT, 2016).

Altos niveles de estrés pueden ocasionar consecuencias negativas tanto a nivel físico como emocional (Tucker et al., 2008). Un individuo bajo estrés constante produce la aceleración de sus reacciones, generando un desgaste sobre su cuerpo (Selye, 1976).

Los principales efectos son a nivel de rendimiento, perjudican la salud física y mental de la persona, generan la disminución de compromiso e identificación con el centro laboral, sensación de monotonía, falta de motivación, sensación de no control tanto a nivel de las funciones asignadas, de las condiciones laborales como de su propia persona, sabotaje, disminución de la productividad, eficiencia y efectividad en las tareas asignadas (Del Hoyo, 1997; Stavroula et al., 2003).

Asimismo, a nivel emocional genera sensación de angustia, irritabilidad, incapacidad para concentrarse y problemas en el pensamiento, en la toma de decisiones, asimismo se presentan dificultades para relajarse, sensación constante de cansancio, hipersensibilidad a las críticas, problemas de memoria e intranquilidad, a nivel clínico puede generar cuadros de ansiedad, desencadenar trastornos de personalidad, de conducta alimentaria, afectivos, entre otros (Del Hoyo, 1997; Stavroula et al., 2003).

A nivel físico, el estrés puede acelerar o generar la aparición de cuadros clínicos como: trastornos gastrointestinales, cardiovasculares, dermatológicos, musculares, sexuales, respiratorios, inmunológicos, u otros como: dolores crónicos, cefaleas, problemas de sueño como: insomnio o hipersomnia y problemas de apetito, teniendo en cuenta la singularidad de los casos, que puede variar indistintamente según la persona (Del Hoyo, 1997; Stavroula et al., 2003).

Sin embargo, el estrés tiene una consecuencia positiva llamada eustrés la cual cumple una función protectora, y una consecuencia negativa llamada distrés que genera efectos perjudiciales en la salud de la persona y se origina cuando las sensaciones del estrés son intensas y prolongadas, estas respuestas dependen no solo de las condiciones externas, sino también de las características personales o recursos que posee cada persona (Del Hoyo, 1997; Zavala, 2008).

Existe el modelo Esfuerzo-Recompensa, el cual prioriza el desequilibrio entre costos y ganancias de la empresa; el esfuerzo recompensa, percibido por el

trabajador, predice que las bajas recompensas con elevados esfuerzos podría producir aumento de tensión, sumando un desequilibrio entre el “esfuerzo extrínseco”, que hace referencia a las demandas del trabajo, y el “esfuerzo intrínseco”, que implica la motivación de los trabajadores en relación a las demandas que requiere la situación (Siegrist, 1998).

Otro modelo es el de ajuste Persona-Entorno, el cual evalúa cómo contribuyen al bienestar del trabajador, las características personales y del trabajo con la forma en que interactúan (French et al., 1974). Asimismo, el Modelo Demanda-Control, postula que en dos características sencillas del trabajo se encuentran las principales fuentes de estrés: las demandas psicológicas del trabajo, que hace referencia a cuánto se trabaja y el control que se tiene del mismo, tanto en las tareas como en las capacidades (Karasek y Theorell, 1990).

En el entorno laboral, el estrés está determinado por la misma organización, diseño del trabajo y relaciones laborales, donde las exigencias del trabajo exceden a una persona en capacidades, recursos o necesidades, también si las expectativas de la cultura organizativa de una empresa no coinciden con el conocimiento y habilidades de un trabajador (Stavroula et al., 2003).

Así también, se define al estrés a nivel laboral como una reacción que puede tener un individuo ante presiones y obligaciones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y habilidades poniendo a prueba su capacidad para afrontar la situación (OIT, 2016). El estrés en los docentes se puede definir como una experiencia desagradable que involucra sensaciones a nivel emocional, las cuales desencadenan consecuencias a nivel físico (Kyriacou, 2003; Muchinsky, 2000), que a su vez son relacionadas con factores psicosociales como condiciones de trabajo, la carga y exigencia laboral, el desarrollo de la carrera y otros aspectos organizacionales; de mantenerse dicha secuencia pueden generar un alto desgaste a nivel psíquico (Alvites-Huamaní, 2019).

Dentro del trabajo, se identifican como causas del estrés, principalmente la falta de apoyo, de no poder cubrir las exigencias y la presión (Stavroula et al., 2003). Se puede describir como el resultado de las condiciones de trabajo versus las competencias del trabajador, entendiéndose en que no se cubren las condiciones,

y es la detección de las causas el punto principal para poder encontrar las medidas para prevenir e intervenir las consecuencias (Houtman y Jettinghoff, 2008).

Además, genera consecuencias para la organización, como el aumento de absentismo, aumento de accidentes a consecuencia de prácticas laborales inseguras, quejas de los usuarios del servicio, alta rotación de personal, deterioro de la imagen de la empresa, asimismo genera un clima laboral inadecuado, y pérdidas a nivel económico debido a la baja o deficiente productividad (Del Hoyo, 1997; Stavroula et al., 2003).

Otra de las consecuencias a nivel psicosocial, sería la doble presencia, la cual se manifiesta como respuesta al producto de las obligaciones propias del hogar y las del trabajo, lo cual representaría un exceso de carga para el trabajador, ocasionando un desbalance en la salud integral ya que tiene un impacto a nivel físico, emocional y en la interacción con los otros, siendo uno de los afectados, los miembros de la familia quienes son afectados por la irritabilidad y otros síntomas ocasionados por esta problemática, cabe resaltar que la población femenina es la más afectada (Krejci et al., 2014; Ruiz et al, 2018).

La docencia es considerada una de las profesiones más estresantes en comparación a otras, y genera consecuencias en distintas áreas de desarrollo (Ramírez et al., 2010). Estos efectos, repercuten no solo en el trabajo, sino también en otros escenarios en los que se desarrolla la persona, deteriorando las relaciones interpersonales en uno de los ámbitos principales, es decir la familia (Del Hoyo, 1997), siendo que la situación familiar puede generar estrés que repercute en el área laboral, o el estrés laboral afecta de manera adversa a la familia generando tensión y atenuando problemas preexistentes (Houtman y Jettinghoff, 2008).

En la teoría general de los sistemas, se concibe como organización social primaria a la familia, la cual es un subsistema del sistema social, caracterizada por su totalidad y equifinalidad determinado por las relaciones interpersonales, es decir que los miembros de la familia pueden vincularse con otros sistemas sociales, donde cada uno es un sistema, y la familia es más que la suma de ellos como individuos, debido a la interrelación que tienen entre sí, cualquier vivencia negativa que afecte a un miembro perjudica a todos y viceversa (Nichols y Schwartz, 1986).



Según esta perspectiva teórica menciona que el entorno laboral es percibido como un sistema, porque dentro de él se puede encontrar diversos problemas relacionados a las funciones que cumplen, generando estrés entre sus miembros, los cuales trasladan los efectos hacia otros sistemas (Sidelsky, 2005).

La teoría de sistemas es una teoría interdisciplinaria que busca explicar la naturaleza de los sistemas complejos en la sociedad y la ciencia (Luhmann, 2012). El sistema se define como cualquier unidad estructurada en base a la retroalimentación, mientras que un sistema social es una persona o grupo de personas, que funcionan de manera interdependiente para lograr objetivos comunes durante un período de tiempo (Wasserman y Fisher-Yoshida, 2017). A medida que las personas interactúan, se convierten en un sistema único y su comportamiento tiene significado para el sistema más grande que los rodea (Coulter et al., 2019).

Por otro lado, para la teoría estructural la familia es un sistema social (Cadenas, 2015), un grupo natural que forma pautas de interacción tiene una estructura, permite el desarrollo de los miembros de la familia, genera un sentimiento de pertenencia y favorece la individuación (Hidalgo, 1999; Minuchin y Fishman, 2002).

Además, la familia es una unidad, cada miembro de esta es un ser individual, llamado holón, el cual aporta al repertorio conductual y de interacción de acuerdo con sus vivencias en su relación con sistemas externos, asimismo dentro de ello existen otros subsistemas como el formado entre hermanos, parejas, padres e hijos (Minuchin y Fishman, 2002). Por ello, la familia no es estática, sino que ésta cambia constantemente, sujeta a la variabilidad de los entornos con los que se relacionan los subsistemas. (Minuchin y Fishman, 2002).

Otra teoría es el modelo circumplejo de sistemas familiares, el cual concibe a la familia como un todo y considera que la funcionalidad depende de la cohesión y la flexibilidad, además este modelo hace posible un diagnóstico familiar (Camacho et al., 2009; Olson, 2000; Olson, 2006). El funcionamiento familiar, hace referencia a la eficacia de un conjunto de personas que tienen relación entre sí, para conseguir en conjunto equilibrio, unidad y orden, a la vez, les permita superar el

proceso de la vida familiar (Olson et al., 1982 en Olson, 2011), asimismo, se divide en dimensiones.

La primera se denomina cohesión, se define como un vínculo o lazo que tienen los miembros de la familia entre sí, además se describe como un factor con cuatro niveles llamados desligado, separado, conectado y fusionado (Nogales, 2007). En cuanto al funcionamiento, las familias que son consideradas balanceadas se vinculan a la cohesión separada o conectada, mientras que las familias con inadecuado funcionamiento se encuentran en niveles desligados o fusionados (Camacho et al., 2009; Olson, 2007; Olson, 2019).

La segunda dimensión, se llama flexibilidad, es la cantidad de cambio en su liderazgo, en cuanto a relaciones de roles y reglas, conceptos específicos utilizados para operacionalizar; la flexibilidad incluye liderazgo, estilos de negociación y cómo los sistemas equilibran la estabilidad con el cambio, además que la familia como sistema sociocultural, es un sistema viable (Hidalgo, 1999); esta dimensión tiene cuatro niveles; estructurado y flexible que son balanceados y funcionales; rígido y caótico que son niveles extremadamente altos o bajos de flexibilidad, donde la familia necesita tanto estabilidad como la capacidad de cambiar. Finalmente, la tercera dimensión es la comunicación, que es una dimensión facilitadora, es decir que ayuda a las otras dos (Camacho et al., 2009; Olson, 2006; Olson, 2019).

Asimismo, las dimensiones de la flexibilidad o adaptabilidad se vinculan a la morfoestasis y morfogénesis de la teoría general de los sistemas, los cuales favorecen un balance necesario para la adaptabilidad de las mismas, ya que una familia funcional mantiene el equilibrio de estos dos procesos llamados retroalimentación negativa (morfoestasis) y retroalimentación positiva (morfogénesis), a diferencia de las disfuncionales que tienden a una estabilidad o inestabilidad de manera excesiva (Hidalgo, 1999).

Debido a las distintas acepciones de familia, surgen distintas maneras de clasificar, en torno a la estructura de los miembros son cuatro tipos, el primero es la familia completa, la cual se refiere a una familia compuesta por una pareja que son padres biológicos de todos los hijos, la segunda es la familia incompleta, que se conforma por uno de los padres, hijo o hijos independientemente de que sean biológicos, el siguiente tipo es la familia extensa, compuesta por parientes de

distintas generaciones que conviven; finalmente, la familia mixta, se refiere a las familias conformadas por los hijos, uno de los padres y su pareja, con la posibilidad de que se incluyan hijos de la pareja (Hernández, 1996).

Por otro lado, este modelo clasifica a la familia en seis tipos, en función de las dimensiones de la funcionalidad, el primero es la familia equilibrada, se refiere a quien tiene la capacidad de manejo de los factores estresantes de la vida y las tensiones debido a los cambios en la familia, es la que tiene menos posibilidad de acudir a terapia. Otro de los tipos es la rígidamente cohesiva, la cual se espera que tenga funcionalidad debido a la cercanía de sus miembros, pero puede presentar conflicto con los cambios (Camacho et al., 2009; Olson, 2000; Olson, 2006).

El tercer tipo de familia es la de rango medio, la cual indica que tiene adecuado funcionamiento, pero no posee altos factores protectores; el cuarto tipo, es el desequilibrado de forma flexible, según el autor es de los grupos familiares más complejos de caracterizar claramente debido a la dispersión de las puntuaciones en las dimensiones; el quinto tipo, caóticamente desconectados, es una familia que presenta muchos problemas debido a que tienen deficientes vínculos, es decir no tienen adecuada cercanía emocional, puede llegar a ser igual de problemático o disfuncional como la familia desequilibrada, siendo una familia que requerirá sesiones de terapia para mejorar su dinámica (Camacho et al., 2009; Olson, 2000; Olson, 2006).

Finalmente, el sexto tipo, es la familia desequilibrada, siendo los más problemáticos, ya que no presentan flexibilidad al cambio, tienen inadecuados vínculos, escasa comunicación, es el tipo de familia que tiene mayor propensión a necesitar terapia (Camacho et al., 2009; Olson, 2000; Olson, 2006). Sin embargo, en las últimas investigaciones hace referencia a cinco tipos de familia equilibrada, permisiva, autoritaria, estricta y no involucrada (Olson, 2019).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

El estudio realizado es de tipo empírico, debido a que buscó dar respuesta a los problemas de investigación en psicología, asimismo pertenece a la estrategia asociativa, la cual estudia la relación o interacción entre variables (Ato et al., 2013).

Asimismo, el diseño es no experimental, ya que no se pretendió manipular la variable. Además, es de corte transversal, porque el recojo de la información se dio en un solo momento de la investigación (Aliaga y Caycho, 2011).

Es de diseño correlacional simple, debido a que se buscó describir la relación de las variables, sin manipularlas (Ato et al., 2013). Además, es de alcance descriptivo ya que se hallaron los niveles en que se presentan las variables en la población (Hernández et al., 2014).

### **3.2 Variables y operacionalización**

La primera variable se le denomina *estrés laboral*, y se define a nivel conceptual como reacción que puede tener un individuo ante presiones y obligaciones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y habilidades poniendo a prueba su capacidad para afrontar la situación (OIT, 2016). A nivel operacional, se define como la variable que es medida a través del Cuestionario OIT, adaptado en Perú por Suárez (2013), dividida en dos dimensiones: Condiciones organizacionales y Procesos administrativos, cuya escala de medición de los ítems es ordinal (Anexo 1).

Por otro lado, la variable *funcionamiento familiar* se define a nivel conceptual como la eficacia de un conjunto de personas que tienen relación entre sí, para conseguir en conjunto equilibrio, unidad y orden, y a su vez les permita superar el proceso de la vida familiar (Olson, 2006). A nivel operacional se define como la variable que fue medida a través del Cuestionario Faces III de David Olson, Joyce Portner y Yoav Lavee (1985). Los indicadores de esta variable se agrupan según sus dimensiones, la dimensión cohesión reporta los indicadores Familia desprendida, familia separada, familia unida y familia enredada, mientras que el factor flexibilidad declaró Familia caótica, familia flexible, familia estructurada y familia rígida. Finalmente, la escala de medición de los ítems es ordinal (Anexo 2).

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

La población se puede conceptualizar como el grupo finito o infinito de sujetos cuyas características en común son el usadas para hacer extensivas las conclusiones de una investigación (Arias, 2012). En esta investigación, la población

estuvo compuesta por docentes de Lima Norte, pertenecientes a los distritos de Comas y Carabayllo.

Se empleó el tipo de muestreo no probabilístico, por conveniencia porque se trabajó con quienes hayan cumplido las características de la investigación, donde la selección de los participantes no responde a la probabilidad sino al alcance de los autores (Hernández et al., 2014).

En cuanto, a la muestra, se puede definir como una parte representativa y finita que se toma de la población, que es accesible (Arias, 2012), de esta se recopilan los datos necesarios para el estudio a realizar (Bernal, 2010).

Estuvo compuesta por 249 docentes entre 28 y 60 años ( $M=44.7$ ), asimismo estuvo compuesta por un 46.6% de hombres y 53.4% de mujeres, por otro lado, en cuanto al estado civil, el 43% fueron casados, el 40.2% convivientes y el 16.8% restante se compuso entre solteros, divorciados y viudos. Por último, la muestra tomó en cuenta docentes de instituciones públicas, con un 57.8%, como privadas, con un 42.2%.

Se consideró como criterios de Inclusión: Para la investigación se consideró, docentes de nivel secundario que vivan en familia. Por otro lado, como criterios de exclusión se consideró a los docentes que no deseen participar de la investigación y que no firmen el consentimiento informado.

Las características que se evaluaron en los participantes son: cuántos trabajos tiene, número de hijos y edades, estado civil, tiempo que labora en la docencia y el tipo de familia.

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

La técnica empleada fue la encuesta. En cuanto a la medición de las variables se utilizó los siguientes instrumentos:

Para la variable estrés laboral, se empleó la *Escala de estrés laboral de la OIT-OMS*, elaborado por Ivancevich y Matteson (1989), cuya finalidad es detectar el estrés laboral y la capacidad de predecir las fuentes de riesgos psicosociales, está dirigida a población laboral mayores de 18 años, tiene un tiempo de aplicación

de aproximadamente entre 10 a 15 minutos, consta de 7 opciones de respuesta en una escala tipo Likert, fue construida en Estados Unidos, con una muestra de 38 072 trabajadores de todos los sectores de producción, por actividades, situación socioeconómica de la organización, tamaño de las empresas, antigüedad en la organización, edad, género, y puesto de trabajo de los sujetos. Se halló que tiene adecuadas evidencias de confiabilidad, con coeficiente Alfa de .97.

Para esta investigación, se hizo uso de la adaptación Limeña, cuya muestra fue de 203 trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. Se analizaron las evidencias de validez mediante un análisis factorial exploratorio, hallando una estructura de dos factores con una varianza explicada de 35.75% (Condiciones Organizacionales) y 6.83% (procesos administrativos), asimismo se obtuvo adecuadas evidencias de confiabilidad, con un coeficiente alfa de .95 para la dimensión condiciones organizacionales y .94 para procesos administrativos (Suárez, 2013).

Para la segunda variable, Funcionamiento Familiar, se utilizó la Escala de Evaluación de la Cohesión y Adaptabilidad Familiar (Faces III) de Olson, Portner y Lavee (1985), cuya finalidad es evaluar la funcionalidad familiar a partir de la medición de dichas dimensiones del modelo circunplejo, en el que se evalúa familia tal como el sujeto la percibe en ese momento ("Familia Real"), consta de 20 ítems, con cinco opciones respuesta de tipo Likert (Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre y Siempre). Su administración es de tipo individual o colectivo, su aplicación es de aproximadamente 15 minutos y está dirigido a personas a partir de los 12 años en adelante. Fue validada en una población estadounidense, cuya muestra estuvo compuesta por 2 453 adultos y 412 adolescentes, se encontró que las evidencias de validez por estructura interna obtuvieron un adecuado ajuste para un modelo de segundo orden, compuesto por dos dimensiones: adaptabilidad y cohesión, y una dimensión general (CFI= .97; GFI= .95; SRMR= .04; RMSEA= .05). En cuanto, a las evidencias de confiabilidad, se obtuvo un coeficiente Alfa, para la dimensión general de .90, para cohesión .87 y flexibilidad .78, mostrando aceptables valores (Olson et al., 1985).

Para dicho estudio, se trabajó con la adaptación peruana de Bazo, Águila, Peralta, Mormontoy y Bennett (2016), quienes evaluaron las propiedades

psicométricas del instrumento en 910 estudiantes adolescentes de ambos sexos, con edades entre 11 y 18 años. Encontrando validez en la estructura y constructo mediante el análisis factorial en el índice ajustado de bondad de ajuste (AGFI) .96; índice de validación cruzada esperada (ECVI) .87; índice de ajuste normado (NFI) .93; índice de bondad de ajuste (GFI) .97; a su vez, la confiabilidad fue por su consistencia interna, a través de los coeficientes como alpha (Cohesión .79 y Flexibilidad .55), theta (Cohesión .81 y Flexibilidad .60) y omega (Cohesión .85 y Flexibilidad .74).

Para el presente estudio se realizó una prueba piloto en 100 participantes de la población que cumplían con criterios de selección, con el fin de evaluar el funcionamiento de las pruebas, debido a que la validación de la escala Faces III se realizó en adolescentes y la de la de la Escala de estrés laboral en trabajadores de un call center, se analizaron las evidencias de confiabilidad, encontrando que los resultados del análisis de las dimensiones de las variables estuvieron dentro del rango esperado, entre los valores de .82 y .94, por lo que se puede concluir que es un instrumento confiable (Campo-Arias y Oviedo, 2008) para la población docente de Lima norte, por lo que se puede admitir el uso de los instrumentos para la aplicación total.

### **3.5 Procedimientos.**

En la investigación, se tomó en cuenta la problemática de nuestro país debido al estado de emergencia por el Coronavirus (Covid-19), por lo que la recogida de datos se llevó a cabo de manera virtual mediante formularios de Google. Es por ello que los cuestionarios, se virtualizaron, comenzando con un consentimiento informado en el que se brindaba la información esencial de la investigación y se resaltaba la naturaleza anónima de la participación, posteriormente se redactaron los reactivos de la Escala de Estrés laboral de la OIT-OMS y la Escala de Evaluación de la Cohesión y Adaptabilidad Familiar (Faces III).

Para enviar los formularios a los participantes, se realizaron las coordinaciones con instituciones y avisos, a través de las redes sociales con docentes de la zona de Lima norte, empleando la técnica de la encuesta, donde se obtuvo la recogida de información de manera sistemática, de acuerdo a los objetivos

y al diseño planteado asegurando la veracidad de la información obtenida (Hernández et al., 2014).

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

En primer lugar se realizó una prueba piloto, para poder conocer el funcionamiento de las pruebas, debido a que la validación de la escala Faces III se realizó en adolescentes, encontrando valores adecuados en las evidencias de confiabilidad (Anexo 3). Después se realizó la aplicación total de la muestra, y estos datos fueron procesados y a su vez analizados, mediante el programa Microsoft Excel para realizar un análisis preliminar en el Paquete Estadístico para Ciencias Sociales (SPSS) en su versión 25, para el cual se tomó en cuenta los puntajes mínimo y máximo, la desviación estándar, los criterios de normalidad univariada, asimetría y curtosis, los cuales para considerarse dentro de una relativa normalidad deben ubicarse dentro del rango de  $\pm 1.5$  (George y Mallery, 2003).

Luego mediante el programa Jamovi, se analizó la confiabilidad de los instrumentos, para posteriormente realizar el análisis de los niveles en el que se presentan tanto el estrés laboral como el funcionamiento familiar en la muestra evaluada, luego se realizó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para evaluar la normalidad de los datos, para el análisis de correlación se usó el coeficiente de Spearman (Hernández et al., 2014).

### **3.7 Aspectos éticos.**

Para realizar la presente investigación, se tomó en cuenta la importancia de regirse bajo principios éticos, en primer lugar, el rigor científico, es decir la honestidad en el reporte de los datos que se presentan (APA, 2010); en segundo lugar, garantizar los derechos de los participantes, informando el propósito de la investigación, a través del consentimiento informado, asegurando la protección de su identidad y las respuestas que emitan (APA, 2010; Colegio de Psicólogos del Perú, 2018), finalmente, la protección de la propiedad intelectual, citando adecuadamente las publicaciones consultadas, contando con los permisos de las instituciones a evaluar (APA, 2010).



#### IV. RESULTADOS

En la tabla 1, se muestra el análisis preliminar descriptivo de la escala de estrés laboral, en el que se reportan los valores mínimos y máximos, la media, la desviación estándar, y los valores de asimetría y curtosis los cuales según los criterios descritos por George & Mallery (2003), están dentro del rango de +/- 1.5.

Tabla 1.

*Análisis descriptivo de la Escala de estrés laboral*

	Mín	Máx	M	DE	g1	g2
EL 1	0	6	2.50	1.524	.034	-.793
EL 2	0	6	3.26	1.282	-.074	.140
EL 3	0	6	2.05	1.408	.902	.340
EL 4	0	6	2.83	1.358	-.014	-.482
EL 5	0	6	2.27	1.452	.582	-.135
EL 6	0	6	2.32	1.581	.441	-.411
EL 7	0	6	2.39	1.477	.434	-.752
EL 8	0	6	2.88	1.257	-.036	-.401
EL 9	0	6	1.95	1.513	.632	-.486
EL 10	0	6	3.15	1.489	-.021	-.583
EL 11	0	6	3.27	1.442	-.121	-.577
EL 12	0	6	2.15	1.383	.636	-.075
EL 13	0	6	2.90	1.546	-.372	-.628
EL 14	0	6	2.12	1.431	.635	-.311
EL 15	0	6	3.98	1.320	-.667	.132
EL 16	0	6	4.00	1.155	-.482	.368
EL 17	0	6	3.24	1.340	-.114	-.122
EL 18	0	6	4.00	1.230	-.556	.474
EL 19	0	6	2.39	1.343	.599	.058
EL 20	0	6	2.72	1.695	.147	-.830
EL 21	0	6	3.86	1.198	-.619	.986
EL 22	0	6	2.45	1.539	-.063	-.765
EL 23	0	6	2.81	1.222	.273	-.018
EL 24	0	6	2.29	1.422	.310	-.354
EL 25	0	6	4.06	1.200	-.320	-.293

Nota: Mín: Mínimo, Máx: Máximo, DE: Desviación estándar, g1: Asimetría, g2: Curtosis.

En la tabla 2, se presenta el análisis preliminar descriptivo, en el que se muestran los valores de mínimo, máximo, media, desviación estándar y los criterios de normalidad, asimetría y curtosis mostrando que el total de los valores se encuentran dentro de los parámetros aceptables (George & Mallery, 2003).

Tabla 2. *Análisis descriptivo de la Escala de evaluación de la Cohesión y Adaptabilidad Familiar (Faces III).*

	Mín	Máx	M	DE	g1	g2
FACES 1	0	4	2.41	1.040	-.472	-.087
FACES 2	0	4	1.37	1.093	.572	-.102
FACES 3	0	4	2.64	.782	.324	-.424
FACES 4	0	4	1.26	1.136	.871	.112
FACES 5	0	4	2.80	.850	-.405	.018
FACES 6	0	4	1.24	1.187	.617	-.723
FACES 7	0	4	2.83	.870	-.362	-.171
FACES 8	0	4	2.39	.978	-.002	-.387
FACES 9	1	4	2.46	.847	.161	-.566
FACES 10	0	4	1.57	1.037	.488	-.205
FACES 11	1	4	2.72	.925	-.151	-.868
FACES 12	0	4	.91	1.093	1.205	.792
FACES 13	0	4	2.53	.803	.288	-.272
FACES 14	0	4	1.41	.867	.225	-.059
FACES 15	0	4	2.43	.698	.411	.368
FACES 16	0	4	2.41	1.000	.007	-.686
FACES 17	0	4	2.37	.897	-.080	-.405
FACES 18	0	4	1.24	1.181	.594	-.670
FACES 19	0	4	2.79	.944	-.353	-.519
FACES 20	0	4	1.41	1.147	.329	-.829

Nota: Mín: Mínimo, Máx: Máximo, DE: Desviación estándar, g1: Asimetría, g2: Curtosis.

En la tabla 3, se muestran los resultados de las evidencias de confiabilidad de las dimensiones de las escalas, la estrategia elegida fue consistencia interna. En cuanto al análisis, tanto las dimensiones de la Escala de estrés laboral como las dimensiones de la Escala FACES III, reportan valores adecuados que se sitúan entre los valores de .77 y .93, en los coeficientes alfa y omega de acuerdo a los parámetros descritos por Campo-Arias y Oviedo (2008).

Tabla 3. *Consistencia interna de las escalas.*

Variable	Dimensiones	$\alpha$	$\omega$
Estrés laboral	Condiciones organizacionales	.86	.87
	Procesos administrativos	.89	.89
	Cohesión	.93	.93
Funcionalidad Familiar	Flexibilidad	.77	.79

Nota:  $\alpha$ : Alfa,  $\omega$ : Omega.

Para hallar los niveles de la variable estrés laboral, se siguieron las normas de calificación descritas en la adaptación realizada por Suárez (2013), en la que se evaluó la variable de manera global tomando en cuenta cuatro categorías para clasificar la intensidad del estrés.

En la tabla 4 se muestran los valores de estrés hallados para la muestra de docentes de Lima norte, en la que se halló que 92% de los evaluados reportó un nivel bajo de estrés representado por 229 participantes, mientras que 3.2% obtuvo un nivel promedio bajo, un 4% promedio alto y un .8 % un nivel alto de estrés. Es decir, los niveles de estrés en la mayoría de la muestra evaluada se encontraron en valores normales.

Tabla 4. *Niveles de estrés laboral en docentes de Lima norte.*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	229	92
Promedio bajo	8	3.2
Promedio alto	10	4
Alto	2	.8
Total	249	100

Para hallar los niveles del funcionamiento familiar, se calificó la prueba basándose en la teoría de Olson (2011; 2019) quien concibe cuatro categorías para el funcionamiento familiar en la intersección de las dimensiones, posterior a la calificación de las dimensiones con base en las normas percentiles de Bazo et al. (2016).

En la tabla 5, se muestran los niveles en los que se encuentran los participantes de la muestra, la primera categoría se denomina balanceado y la segunda moderadamente balanceada, las cuales no acumularon ningún participante, la tercera categoría se denomina rango intermedio, la cual representa el 33.3% de los participantes, finalmente la cuarta categoría, desbalanceado, acumuló el 66.7%.

Tabla 5.

*Niveles de Funcionamiento familiar en docentes de Lima Norte*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Balanceado	0	0
Moderadamente Balanceada	0	0
Rango medio	83	33.3
Desbalanceado	166	66.7

Para la evaluación de la variable funcionamiento familiar, se hizo uso de la Escala Faces III, de acuerdo con los resultados de las dimensiones se muestran los tipos de familia a los que se ajustan de acuerdo con las puntuaciones.

En la tabla 6, se reporta en qué tipo de familia se clasifican los docentes de Lima norte según los puntajes de los niveles de cohesión, ubicando al 65.9%, es decir 164 participantes en familias Desacopladas, al 30.5%, 76 participantes en separada, luego 9 participantes es decir el 3.6% pertenecen a la categoría Conectada, y en la categoría Muy conectada ningún participante alcanzó el puntaje necesario.

Tabla 6.

*Tipos de familia según los niveles de cohesión en docentes de Lima norte.*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Desacoplada	164	65.9
Separada	76	30.5
Conectada	9	3.6
Muy conectada	0	0
Total	249	100

En la tabla 7, se muestran los valores de los tipos de familia según los niveles de la dimensión flexibilidad, siendo que el 89.6%, 223 docentes, pertenecen a una familia rígida, 10 participantes, 4% a una familia estructurada, el 5.2% a una familia flexible, finalmente, el 1.2% es decir 3 participantes forman parte de una familia muy flexible.

Tabla 7.

*Tipos de familia según los niveles de flexibilidad en docentes de Lima norte.*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Rígida	223	89.6
Estructurada	10	4.0
Flexible	13	5.2
Muy flexible	3	1.2
Total	249	100

Como paso previo para el análisis de las correlaciones, se realizó la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov con la corrección de significación de Lilliefors, para conocer qué tipo de estadística se usará. En la tabla 8, se muestran los valores de la prueba de normalidad aplicada en las dimensiones de las variables, hallando, que, según los valores de significancia, se deberá usar una estadística no paramétrica.

Tabla 8.

*Pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>*

	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión Condiciones organizacionales de la variable Estrés laboral	.080	249	.001
Dimensión Procesos administrativos de la variable Estrés laboral	.065	249	.012
Dimensión Cohesión de la variable Funcionamiento familiar	.079	249	.001
Dimensión Flexibilidad de la variable funcionamiento familiar	.156	249	.001

<sup>a</sup> Corrección de significación de Lilliefors



En cuanto a la evaluación de la hipótesis: Existe relación entre el estrés laboral y el funcionamiento familiar en los docentes de Lima norte. Tomando en cuenta la calificación total de la Escala de estrés laboral-OIT siguiendo los baremos para Perú elaborados por Suárez (2013) y la Escala de evaluación de la Cohesión y Adaptabilidad Familiar (Faces III) la cual evalúa las dimensiones cohesión y adaptabilidad por lo que se calificaron siguiendo las normas elaboradas por Bazo et al. (2016), posteriormente, se valoró la categoría de funcionamiento familiar a la que pertenecían los participantes, las cuales son descritas en la teoría como la intersección de las dimensiones.

Sin embargo, con el propósito de evaluar el coeficiente se consideraron dos categorías para cada variable, considerando la primera categoría y la segunda acumulando las demás categorías, en el caso de estrés y en el caso de funcionamiento familiar se tomó en cuenta las dos categorías en las que se acumularon los participantes. En la tabla 9, se muestra la tabla de contingencia, en la que se muestra que la mayor proporción de la muestra se encuentra distribuida en la categoría baja de estrés y nivel desbalanceado en cuanto al funcionamiento familiar, representando el 65.5%, luego el 26.5% se encuentra en las categorías estrés bajo y rango medio del funcionamiento familiar.

Tabla 9  
*Tabla cruzada*

		Funcionamiento familiar		Total	
		Rango medio	Desbalanceado		
Estrés Laboral	Bajo	Recuento	66	163	229
		Recuento esperado	76.3	152.7	229.0
		% del total	26.5%	65.5%	92.0%
	Otros	Recuento	17	3	20
		Recuento esperado	6.7	13.3	20.0
		% del total	6.8%	1.2%	8.0%

En la tabla 10, se muestran los estadísticos para evaluación de la hipótesis, en primer lugar, el coeficiente Chi cuadrado encontró un valor de 26.123, para los grados de libertad, se obtuvo un valor de 1, finalmente el valor de significancia fue de .001, por lo que se puede afirmar que se acepta la hipótesis, es decir existe relación entre la variable estrés laboral y funcionamiento familiar en docentes de Lima norte.

Tabla 10.  
*Pruebas Chi Cuadrado*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26.123 <sup>a</sup>	1	.001
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	23.656	1	.001

Nota: a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 6.67; b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2.

En la tabla 11, se reportan los datos de las relaciones entre las dimensiones de las variables, En cuanto a la dimensión cohesión de la variable funcionamiento familiar, no se correlacionó significativamente a nivel estadístico con las dimensiones de la escala de estrés laboral.

En cuanto, a la dimensión flexibilidad de la variable funcionamiento familiar, obtuvo una relación baja y estadísticamente muy significativa ( $r_s$ : 265) (Hernández et al., 2014) con la dimensión condiciones organizacionales de la variable estrés laboral. Por otro lado, en cuanto a la relación entre la dimensión procesos administrativos de la variable estrés laboral y la dimensión flexibilidad de la variable funcionamiento familiar, se halló una correlación baja ( $r_s$ : 287) (Hernández et al., 2014).

Tabla 11.

*Coefficientes de correlación entre las dimensiones de las variables estrés laboral y funcionamiento familiar.*

		Dimensión Cohesión de la variable Funcionamiento familiar	Dimensión Flexibilidad la variable Funcionamiento familiar
Dimensión Condiciones organizacionales de la variable Estrés laboral	$r_s$	.044	.265**
Dimensión Procesos administrativos de la variable Estrés laboral	$r_s$	.103	.287**

Nota: \*\*:La correlación es significativa en el nivel .01 (bilateral),  $r_s$ : Coeficiente de correlación de orden de Spearman.

## V. DISCUSIÓN

En este estudio, el objetivo principal fue determinar la relación entre el estrés laboral y el funcionamiento familiar en una población de docentes de Lima norte, para lo cual se hizo uso de dos escalas, para evaluar el funcionamiento la Escala de evaluación de la Cohesión y Adaptabilidad Familiar (Faces III), y para la otra variable, la Escala de estrés laboral de la OIT-OMS, las cuales estaban validadas con adecuadas propiedades psicométricas, pero en población adolescente peruana y en trabajadores de un call center respectivamente.

Es por ello, que como paso previo, siguiendo las recomendaciones de la Asociación americana de investigación en educación (AERA), la Asociación americana de psicología (APA) y el Consejo nacional de medición en educación (NCME) (2014), se analizaron las escalas previa a la aplicación en la muestra total, mediante un estudio piloto en el que se evaluó el funcionamiento de las escalas, así como las evidencias de confiabilidad hallando valores similares a las adaptaciones,

es decir adecuados (Bazo et al., 2016; Suárez, 2013), por lo que se procedió a la aplicación total.

En primer lugar, para evaluar la hipótesis general, se evaluó posterior a la calificación de las dimensiones con base en las normas percentiles de Bazo et al. (2016), luego de manera cualitativa se valoró a cada participante tomando en cuenta las cuatro categorías para calificar el funcionamiento, conociendo que al hacer la intersección de las dos dimensiones que componen esta variable se puede conocer cuán balanceada es la familia, siendo que según Bazo et al. (2016) al tener mayores puntuaciones en las dimensiones significa mayor nivel de balance, las categorías se denominan balanceada, moderadamente balanceada, rango medio y desbalanceado.

En cuanto a la evaluación de la relación se realizó mediante las pruebas chi cuadrado, obteniendo un nivel de significancia asintótica adecuado por debajo de .05, por lo que se acepta la hipótesis de que existe relación entre el estrés laboral y funcionamiento familiar en docentes de Lima norte, este hallazgo hace referencia a la influencia que tiene el estrés sobre la dinámica familiar, estos resultados coinciden con lo hallado por Caballero (2015), Chucho (2020), Rivas y Cortés (2015) y Santillán (2016), quienes bajo diferentes metodologías encontraron estos resultados, sin embargo estos resultados difieren de lo hallado por Acosta (2015) y Navarro (2020) quienes reportan la no existencia de una relación entre las variables funcionamiento familiar y estrés laboral.

Los resultados encontrados son apoyados por la teoría, que menciona que el estrés tiene una importante repercusión en la dinámica familiar, afectándose de manera negativa, ya que generan tensión y agravan problemas previos (Houtman & Jettinghoff, 2008), asimismo se puede afirmar que las evidencias tanto teóricas como empíricas comprueban que las implicancias del área laboral interfieren de manera negativa en los espacios familiares (Rodríguez & Landero, 2014), sobre todo en la profesión docente, que es considerada una de las más estresantes de todas las carreras (Menghi, 2015; Rivas y Cortés, 2015).

En cuanto a la evaluación de los niveles de estrés laboral en los docentes de Lima Norte, se usaron las normas de calificación elaboradas por Suárez (2013). Se

halló que la mayor parte de la población, el 92% se ubicaron en la categoría de Estrés laboral bajo, resultados similares a los hallados por Acosta (2015), quien encontró que el 73.75% se ubicó en el nivel bajo y Navarro (2020) quien encontró el 53.3% de la muestra en una categoría baja y el 40% en la categoría alta, sin embargo, estos resultados difieren de lo encontrado en el estudio de Chucho (2020) quien halló que la mayor parte de la muestra se encontraba en niveles altos.

Por otro lado, para la evaluación de los niveles de funcionamiento familiar en la población elegida, se usaron los baremos elaborados por Bazo et al. (2016), hallando que la mayor cantidad de docentes se acumula en la categoría desbalanceado presentando el 66.7%, el 33.3% en la categoría rango medio y las categorías balanceada y moderadamente balanceada no acumularon ningún participante, esto quiere decir que a pesar de evidenciar bajos niveles de estrés estos tendrían efecto directo en el nivel de funcionamiento familiar en esta población. Estos resultados son similares a lo hallado por Navarro (2020), quien encontró el 50% de los participantes en el nivel intermedio, el 30% en la categoría extremo y el 20% en el nivel balanceado.

Luego, para determinar los tipos de familia según los niveles de las dimensiones del funcionamiento familiar, se hizo uso de las normas de calificación elaboradas por Bazo y sus colaboradores (2016), hallando de acuerdo con los niveles de cohesión que el tipo de familia que prevalecía era la desacoplada y la categorías muy conectada no acumuló ningún participante, resultados que difieren con lo hallado por Navarro (2020), quien encontró una distribución más simétrica donde el 37% eran familias conectadas, el 33% eran familias semi relacionada, el 17% aglutinadas y el 13% una cohesión no relacionada.

En cuanto, a los tipos de familia según los niveles de flexibilidad, se encontró que la mayor parte de la población se ubica en la categoría de familia rígida, es decir que tiene fuertes dificultades en la adaptabilidad, el afronte a cambios o problemas no normativos por resistirse a los mismos, estos resultados difieren de lo expuesto por Navarro (2020), quien solo halló el 3% de su población en la mencionada categoría, las categorías flexible y estructurada reportan el 10% respectivamente y el 77% corresponde a la categoría caótica.

Asimismo, como parte de los objetivos específicos se evaluó la relación entre las dimensiones de las variables estrés laboral y funcionamiento familiar, en cuanto al análisis de la relación entre la dimensión condiciones organizacionales de la variable estrés y el factor cohesión del funcionamiento familiar encontrando que no existe una correlación significativa a nivel estadístico, esto quiere decir que las condiciones físicas y las relaciones interpersonales del ambiente de trabajo no tendrían influencia en el vínculo entre la familia. Estos resultados, difieren de los hallados por Acosta (2015) quien encontró relación entre la dimensión cohesión con las dimensiones del estrés laboral, además con Caballero (2015), Chucho (2020), Rivas y Cortés (2015) y Santillán (2016), que reportan que existe relación entre las variables.

A continuación, se analizó la relación entre el factor procesos administrativos y la cohesión del funcionamiento familiar, hallando que no existe una correlación estadísticamente significativa, lo cual quiere decir que los procesos, gestiones y labores que ocasione estrés en los docentes, no tienen influencia en la manera en que se vinculan los miembros de su familia. Esto, al contrario de lo hallado por las investigaciones anteriores, como la de Acosta (2015) quien halló adecuada pero baja relación de la cohesión con las dimensiones del estrés, así también Caballero (2015), Chucho (2020), Rivas y Cortés (2015) y Santillán (2016) quienes expresan en sus reportes que sí existe relación.

Luego, en la evaluación de la relación entre las condiciones organizacionales y la flexibilidad en el funcionamiento familiar, se encontró la existencia de una correlación baja y muy significativa a nivel estadístico, esto representaría que las condiciones estresoras del centro de labores en los docentes tendrían una relación o influencia en la manera en que la familia se adapta a los cambios o problemas que puedan presentarse. Estos resultados son similares a los resultados hallados por Caballero (2015), Chucho (2020), Rivas y Cortés (2015) y Santillán (2016), quienes en su evaluación hallaron la presencia de relación entre las mencionadas variables.

Posteriormente, al evaluar el objetivo identificar la relación entre los procesos administrativos y la flexibilidad en el funcionamiento familiar, se halló que existe una correlación baja y estadísticamente muy significativa, esto quiere decir que las

gestiones propias de la labor docente, las cuales son fuente de sintomatología de estrés que tienen influencia en la manera en que la familia afronta las crisis propias de la vida, y en sí muestran apertura a los cambios. Esto tiene concordancia con estudios en los que se halló la existencia de relación entre estas variables como los de Caballero (2015), Chucho (2020), Rivas y Cortés (2015) y Santillán (2016).

En cuanto, a las limitaciones encontradas en la presente investigación, la primera fue debido al tipo de muestreo seleccionado, no probabilístico por conveniencia, en el que la elección de la muestra no depende de la probabilidad sino del investigador, ya que este no permite que se realice la generalización de los resultados. La segunda limitación, fue a causa de la emergencia sanitaria por la pandemia debido a la Covid-19, la cual no hizo posible obtener un tamaño muestral con mayor extensión, además generó que el tipo de aplicación sea por medio de formularios de Google, con el que no se puede controlar aspectos como distracciones, tiempo de aplicación y otras variables propias del ambiente.

Por otro lado, en cuanto a las implicancias de la investigación, desde un punto de vista académico esta investigación ha permitido el abordaje de la problemática de cómo el estrés laboral se relaciona y afecta el funcionamiento familiar en los docentes de Lima norte, lo cual contribuye al modelo teórico existente. Asimismo, a nivel práctico, las conclusiones del presente estudio permitirán conocer el punto de partida para la intervención de la problemática, y así abordar los puntos más preocupantes en ella, tomando en cuenta las características expuestas tanto a nivel teórico como en los hallazgos empíricos.

Asimismo, esta investigación tendría una implicación a nivel social, debido a la importancia de la labor docente en la contribución de la formación de los futuros ciudadanos, sobre todo en el momento histórico que se vive por la emergencia sanitaria, por lo que se debe hacer énfasis no solo en las necesidades físicas, como materiales de trabajo, sino psicológicas que presenten los profesores en su día a día para evitar que se perjudique su salud que desde el punto de vista de la Organización Mundial de la Salud no solo implica el bienestar físico, sino psicológico y social.

Finalmente, se puede afirmar que la variable estrés tiene implicancia en la variable funcionamiento familiar en los docentes de Lima norte, es decir representaría un modelo que llevaría a afirmar que el estrés no solo afectaría las labores dentro del ambiente de trabajo del docente, sino que lo perjudica a nivel físico, psicológico y tiene un efecto negativo en el desarrollo de la dinámica familiar, debido al aumento de irritabilidad y malestar significativo, por lo que es de suma importancia su detección para una pronta intervención.

## **VI. CONCLUSIONES**

De acuerdo con la hipótesis y objetivos propuestos se llegaron a las siguientes conclusiones:

1. De acuerdo con el análisis realizado, existe relación entre la variable estrés laboral y funcionamiento familiar en docentes de Lima norte.
2. Se halló que la dimensión condiciones organizacionales de la variable estrés laboral y la dimensión cohesión de la variable funcionamiento familiar no poseen una correlación significativa en los docentes de Lima norte.
3. Se encontró que la dimensión procesos administrativos de la variable estrés laboral y la dimensión cohesión de la variable funcionamiento familiar no poseen una correlación significativa en los docentes de Lima norte.
4. En cuanto a la relación entre la dimensión condiciones organizacionales de la variable estrés laboral y la dimensión flexibilidad de la variable funcionamiento familiar se halló una correlación directa baja (Hernández et al., 2014), estadísticamente significativa en los docentes de Lima norte.
5. Se halló una relación directa baja (Hernández et al., 2014) entre la dimensión procesos administrativos de la variable estrés laboral y la dimensión flexibilidad de la variable funcionamiento familiar en docentes de Lima norte.
6. Haciendo uso de los baremos elaborados por Suarez (2013), se hallaron niveles bajos de estrés en la mayoría de los docentes de Lima norte.



7. Se halló que los docentes de Lima norte se ubicaron con mayor presencia en la categoría desbalanceada, tomando en cuenta los baremos de calificación de Bazo et al. (2016).
8. En cuanto a los niveles de las dimensiones de funcionamiento familiar, para la dimensión cohesión, la mayor parte se ubicaron en familias desacopladas, en cuanto a los niveles de la dimensión flexibilidad la mayoría se ubicó en la categoría de familias rígidas.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Para investigaciones futuras, se recomienda:

- En primer lugar, se recomienda ampliar el tamaño de la muestra, teniendo en cuenta participantes de todas las zonas de Lima metropolitana tanto de instituciones educativas públicas como privadas, con el fin de tener mayor alcance en la investigación.
- Luego, se recomienda evaluar las variables, teniendo en cuenta el criterio de muestreo probabilístico con el objetivo de poder generalizar los resultados a la población docente para tener mayor representatividad.
- Además, se recomienda evaluar las relaciones de las variables mediante otras metodologías, además de hacer un control de sesgo de deseabilidad social para que se obtengan resultados más cercanos a la realidad.
- Asimismo, se recomienda evaluar las diferencias en los niveles de estrés y funcionamiento familiar, de acuerdo con el sexo, tipo de contrato u otras variables sociodemográficas.
- Finalmente, se recomienda elaborar programas de intervención en la problemática de estrés laboral, hallada de acuerdo con los resultados de esta investigación para contribuir a la mejora de la calidad de vida en los docentes, tanto en la recuperación de síntomas físicos, psicológicos como el desarrollo en la esfera familiar.

## REFERENCIAS

- Acosta, M. (2015). *El estrés laboral y su influencia en las relaciones familiares de los empleados de la unidad educativa a distancia de Tungurahua extensión Ambato en el período abril – noviembre del 2012* [Tesis de licenciatura]. Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/7655>
- Aliaga, J. & Caycho, T. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Universidad Inca Garcilazo de la Vega.
- Alvites-Huamaní, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-178. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- American Educational Research Association, American Psychological Association & National Council on Measurement in Education. (2014). *Standards for educational and psychological testing*. American Educational Research Association.
- American Psychological Association. (2010). *El estrés es un problema de salud serio en los Estados Unidos*. <http://www.apa.org/centrodeapoyo/estresproblema>
- American Psychological Association. (2010). *Publication Manual American Psychology Association* (6ta. Ed.). Author
- Arias, F. (2012). *El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. (6ta edición). Episteme.
- Ato, M. & Vallejo, G. (2015). *Diseños de investigación en Psicología*. Editorial: Pirámide.
- Ato, M., López J. & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en Psicología. *Anales de psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://bit.ly/2WdtpKX>
- Ayuso, J. A. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de estrés laboral y burnout. *Revista Iberoamericana de Educación*,

[https://www.researchgate.net/publication/28113582\\_Profesion\\_docente\\_y\\_estres\\_laboral\\_una\\_aproximacion\\_a\\_los\\_conceptos\\_de\\_Estres\\_Laboral\\_y\\_Burnout](https://www.researchgate.net/publication/28113582_Profesion_docente_y_estres_laboral_una_aproximacion_a_los_conceptos_de_Estres_Laboral_y_Burnout)

Banco Mundial. (28 de diciembre de 2015). *El estrés, aliado de la pobreza de Latinoamérica*.

<https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2015/12/28/elestres-aliado-de-la-pobreza-de-latinoamerica>

Bazo-Alvarez, J. C., Bazo-Alvarez, O. A., Aguila, J., Peralta, F., Mormontoy, W. & Bennett, I. M. (2016). Propiedades psicométricas de la Escala de funcionalidad familiar Faces-iii: un estudio en adolescentes peruanos. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 33(3),1-13.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36346798010>

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3.a ed.). Pearson Educación.

Caballero, E.A. (2015). *Influencia del estrés laboral en la dinámica familiar del personal de las oficinas de la red de salud Trujillo - unidad territorial de salud (utes n° 6) - año 2014* (Tesis para Licenciada). Universidad Nacional de Trujillo. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/2719>

Cadenas, H. (2015). La familia como sistema social: Conyugalidad y parentalidad. *Revista del Magíster en Análisis Sistemico Aplicado a la Sociedad*, (33), 29-41. <https://www.redalyc.org/pdf/3112/311241654004.pdf>

Camacho, P., León, C. L. & Silva, I. (2009). Funcionamiento familiar según el Modelo Circumplejo de Olson en adolescentes. *Revista de enfermería herediana*, 2(2), 80-85.  
<https://faenf.cayetano.edu.pe/images/pdf/Revistas/2009/febrero/Olson.pdf>

Campo, A. & Oviedo, H. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Rev. Salud Pública*. 10 (5), 831-839.  
<http://www.redalyc.org/pdf/422/42210515.pdf>

- Chucho, M. W. (2020). *Incidencia del Síndrome de Burnout en el funcionamiento familiar del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa San Rafael de Honorato Vásquez cantón Cañar en el periodo lectivo 2019-2020*. [Tesis para optar al grado de Máster en psicología]. Universidad Politécnica Salesiana. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19767>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (16 de julio de 2018). *Código de ética y deontología*. Lima: Autor.  
[https://www.cpsp.pe/documentos/marco\\_legal/codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontologia.pdf](https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)
- Coulter, S., Houston, S., Mooney, S., Devaney, J. & Davidson, G. (2019). Attaining Theoretical Coherence within Relationship-Based Practice in Child and Family Social Work: The Systemic Perspective. *British Journal of Social Work*, 50, 1219–1237. [doi.org/10.1093/bjsw/bcz110](https://doi.org/10.1093/bjsw/bcz110)
- Del Hoyo Delgado, M. Á. (1997). *Estrés laboral*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
- Díaz, D. L. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial (Work stress and psychosocial risk factors). *CES Salud Pública*, 2(1), 80-84.  
[https://revistas.ces.edu.co/index.php/ces\\_salud\\_publica/article/view/1451](https://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/view/1451)
- Economic Commission for Latin America and the Caribbean & Regional Bureau for Education in Latin America and the Caribbean of the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2020). Education in the time of Covid-19. United Nations.
- Essalud y Centro de Prevención de riesgos de trabajo. (Junio de 2015). Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo. *Boletín Essalud*.  
[http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/Junio\\_2015.htm](http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/Junio_2015.htm)
- Evans, J., Mathur, A. (2005). The value of online surveys. *Internet Research*, 15(2): 195-219. <http://dx.doi.org/10.1108/10662240510590360>

- French, R., Rogers, W., and Cobb, S. (1974). Adjustment as person-environment fit. En G. V. Goelho, D. A y J. E. Adams (Eds.). *Coping and Adaptation*. Bantam Books.
- George, D. & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 11.0 Update*. (4th ed.). Allyn & Bacon.  
<https://wps.ablongman.com/wps/media/objects/385/394732/george4answers.pdf>
- Guerrero-Barona, E., Gómez del Amo, R., Moreno-Manso, J. M. y Guerrero-Molina, M. (2018). Factores de riesgo psicosocial, estrés percibido y salud mental en el profesorado. *Clínica Contemporánea*, 9, e2.  
<https://doi.org/10.5093/cc2018a2>
- Hernández, A. (1996). *Familia y Adolescencia: Indicadores de salud*, W. K. Kellogg Foundation. Organización Panamericana de la Salud. [http://www.paho.org/Familia\\_y\\_Adolescencia](http://www.paho.org/Familia_y_Adolescencia)
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta ed.). Mc Graw - Hill.
- Hidalgo, C. (1999). *Salud Familiar: Un Modelo de Atención Integral en la Atención Primaria*. Ediciones Universidad Católica de Chile.
- Houtman, I. & Jettinghoff, L. (2008). *Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente tradicional de trabajo: Consejos para empleadores y representantes de los trabajadores*. Organización Mundial de la Salud.  
[https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650\\_spa.pdf?sequence=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf?sequence=1)
- <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2462?locale=en> Ivancevich, J. M. & Matteson M. T. (1989). *Estrés y trabajo: Una perspectiva gerencial*. Editorial Trillas.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy Work, Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books.

- Kraft, M.A., Simon, N.S. & Lyon, M.A. (2020). Sustaining a Sense of Success: The Importance of Teacher Working Conditions During the COVID-19 Pandemic. *EdWorkingPaper*, 20(279), 2-54. <https://doi.org/10.26300/35nj-v890>
- Krejčí, L., Łakoma, A., Niedziałkowska, A., Nowotarska, M., & García-Ramírez, J. M. (2014). Estudio sobre "doble presencia" en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Granada. *Reidocrea*. 3(25), 201-206 [https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/32849/ReiDoCrea-Vol.3-Art.25-Krejc%CC%8Ci%CC%81-%C5%81akoma-Niedzia%C5%82kowska-Nowotarska-Garcia.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR3d7\\_tikTJdRYeHvTb9\\_aMzvPnliyUEE60psGparpdpBZfKtiDMz6FzM9g](https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/32849/ReiDoCrea-Vol.3-Art.25-Krejc%CC%8Ci%CC%81-%C5%81akoma-Niedzia%C5%82kowska-Nowotarska-Garcia.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR3d7_tikTJdRYeHvTb9_aMzvPnliyUEE60psGparpdpBZfKtiDMz6FzM9g)
- Kyriacou, C. (2003). *Antiestrés para profesores*. Octaedro.
- Luhmann, N. (2012) *Introduction to Systems Theory*. Polity Press.
- Mejía, C.R., Chacon, J.I., Enamorado-Leiva, O.M., Garnica, L.R., Chacón-Pedraza, S.A. y García-Espinoza, Y.A. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países latinoamericanos. *Revista de la Asociación Española de Especialistas de Medicina del Trabajo*, 28(3), 176-235. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
- Melgosa, J. (1995). *Nuevo estilo de vida. ¡Sin estrés!*. Safeliz.
- Menghi, M. (2015). *Recursos psicosociales y manejo del estrés en docentes*. (Tesis de Doctorado en Psicología). Universidad Católica Argentina "Santa María de los Buenos Aires", Facultad de Psicología y Psicopedagogía. <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/512/1/doc.pdf>
- Mental Health Organization. (May 2018). *Stress: Are we coping?*. London: Mental Health Foundation. <https://www.mentalhealth.org.uk/sites/default/files/stressare-we-coping.pdf>
- Minuchin, S. & Fishman, H. (2002). *Técnicas de terapia familiar*. Paidós.

- Muchinsky, Paul. (2000). Emotions in the workplace: The neglect of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*. 21, 801-805. doi: 10.1002/10991379(200011)21:73.0.CO;2-A.
- Nájera, M. & Barraza, A. (2020). Perfil descriptivo del estrés laboral docente y su relación con cuatro variables sociodemográficas y dos situacionales. *Universciencia*, 18(53), 37-47.  
<http://revista.soyuo.mx/index.php/uc/article/view/132/183>
- Naranjo, M. L. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Revista educación*, 33(2), 171-190.  
<https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058011.pdf>
- Navarro Sandoval, M. E. (2020). *Funcionamiento familiar y estrés laboral en docentes de la institución educativa pública "Mariscal Agustín Gamarra" del distrito de Samugari-La Mar-Ayacucho, 2020*. [Tesis para optar el grado de licenciada en psicología]. Universidad Católica de los Ángeles de Chimbote.  
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/20131>
- Nichols, M. & Schwartz, R.C. (1995). *Family Therapy: Concepts and Methods*. (3rd edition). Allyn & Bacon.  
[https://www.academia.edu/30634165/Family\\_Therapy\\_Concepts\\_and\\_Methods\\_1995\\_by\\_Michael\\_Nichols\\_and\\_Richard\\_C\\_Schwartz\\_Boston\\_Allyn\\_and\\_Bacon\\_3rd\\_edition\\_Translation\\_](https://www.academia.edu/30634165/Family_Therapy_Concepts_and_Methods_1995_by_Michael_Nichols_and_Richard_C_Schwartz_Boston_Allyn_and_Bacon_3rd_edition_Translation_)
- Nogales, V. (2007). Faces IV. *Ciencias Psicológicas*, 1 (1): 191-198.  
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpsi/v1n2/v1n2a07.pdf>
- Olson, D. (2000). Circumplex Model of Marital and Family Systems. *Journal of Family Therapy*. 22. 144 - 167. doi.org/10.1111/1467-6427.00144.
- Olson, D. (2011). Faces IV and the circumplex model: Validation study. *Journal of Marital and Family Therapy*, 37(1), 64-80.  
doi.org/10.1111/j.17520606.2009.00175.x
- Olson, D. (2019). Circumplex Model of Marital and Family Systems: An Update. *Journal of Family Theory & Review*, 11, 199–211 199. doi.org/10.1111/jftr.12331

- Olson, D. H. (2006). *Circumplex Model of Marital & Family Systems: Life Innovations*. Minnesota.  
[https://societyofpediatricpsychology.org/sites/default/files/files/3\\_innovations.pdf](https://societyofpediatricpsychology.org/sites/default/files/files/3_innovations.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. Italia: Turín Centro Internacional de Formación de la OIT.  
<https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Organización Panamericana de la Salud. (12 de marzo del 2020). *Consideraciones psicosociales y de salud mental durante el brote de COVID-19*.  
<https://www.paho.org/en/documentos/consideraciones-psicosociales-saludmental-durante-brote-covid-19>
- Pan American Health Organization & World Health Organization. (28 April 2016). *Workplace stress takes a toll on individuals, employers and societies*.  
[https://www.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=en](https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=en)
- Ramírez, T., López, M. E. D. A., & Rodríguez, J. C. Á. (2010). Dimensiones asociadas al estrés laboral de los maestros Venezolanos. *Investigación y postgrado*, 25(1), 33-62. <https://www.redalyc.org/pdf/658/65822264003.pdf>
- Rivas, M.A. & Cortés, K.P. (2015). *El estrés laboral y su relación en la funcionalidad familiar de los docentes del centro de investigaciones sociales de Loja (CISOL). Periodo diciembre 2014 – marzo 2015*. (Tesis para Titulación en Psicología). Universidad Nacional de Loja.  
<https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/14070>
- Rodríguez, L. G. A., & Hernández, R. L. (2015). Bases teóricas del conflicto trabajofamilia. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 7(1), 185-198.  
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/psicologia/article/view/25270>
- Ruiz, P.M. (2010). El estrés docente. *Revista digital para profesionales de la enseñanza*, 9, 1-10. <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd7379.pdf>



- Ruíz, P. , Pullas, P., Parra, C. A., & Zamora-Sánchez, R. (2018). La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. *Revista de Comunicación de la SEECI*, (44), 33-51. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6295960.pdf>
- Santillán, A. Ch. (2016). Relación entre condiciones de trabajo psicosocial, estrés y funcionamiento familiar en mujeres que laboran en una institución privada de Lima Este. *Revista Muro de la Investigación*, 1(7), 7-14. <https://doi.org/10.17162/rmi.v1i1.773>
- Selye, H. (1976). Estrés sin angustia. En *Psicopatología de la adaptación humana* (págs. 137-146). Springer, Boston, MA.
- Shahsavarani, A. M., Azad Marz Abadi, E., & Hakimi Kalkhoran, M. (2015). Stress: Facts and theories through literature review. *International Journal of Medical Reviews*, 2(2), 230-241. [http://www.ijmedrev.com/article\\_68654\\_37adc02e9432adfa017b8d6095cb6760.pdf](http://www.ijmedrev.com/article_68654_37adc02e9432adfa017b8d6095cb6760.pdf)
- Sidelsky, D. (2005). En entrenamiento de becarios se asocia a una gran carga de trabajo de guardia, estrés físico y privación de sueño. *Evidencia, actualización en la práctica ambulatoria*, 8(2). [evidencia.org/index.php/Evidencia/article/download/5380/2944](http://evidencia.org/index.php/Evidencia/article/download/5380/2944)
- Siegrist, J. (1998). *Adverse health effects of effort-reward imbalance at work: theory, empirical support and implications for prevention*. In: Cooper, C. L. (Ed.), *Theories of Organizational Stress* (pp. 190-204). Oxford University Press.
- Stavroula, L., Griffiths, A. & Cox, T. (2003). *Work organization and stress: systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives*. World Health Organization. [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/en/oehstress.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/en/oehstress.pdf)
- Suarez, A. S.(2013). Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *PsiqueMag*, 2(1).

- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2001) *Using Multivariate Statistics*. (4th ed.) Edition Allyn and Bacon.
- Torrades, S. (2007). Estrés y burn out. *Offarm*, 26(10). <https://www.semanticscholar.org/paper/Estr%C3%A9s-y-burn-out.-Definici%C3%B3n-y-prevenci%C3%B3n-Torrades/54cea2d7849f328c2c8530a2e15b023e69c3672c?p2df>
- Tucker, J. S., Sinclair, R. R., Mohr, C. D., Adler, A. B., Thomas, J. L., & Salvi, A. D. (2008). A temporal investigation of the direct, interactive, and reverse relations between demand and control and affective strain. *Work & Stress*, 22(2), 81-95. <https://www.researchgate.net/publication/228079783>
- Wasserman, I. C. and Fisher-Yoshida, B. (2017). *Communicating Possibilities: A Brief Introduction to the Coordinated Management of Meaning (CMM)*. Taos Institute Publications.
- World Health Organization. (14 February 2007). *Stress at the workplace*. [https://www.who.int/occupational\\_health/topics/stressatwp/en/](https://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwp/en/)
- World Health Organization. (2003). *Guía de bolsillo de la clasificación CIE-10: clasificación de los trastornos mentales y del comportamiento*. Editorial Médica Panamericana. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42326>
- World Health Organization. (21 November 1986). *The Ottawa Charter for Health Promotion: First International Conference on Health Promotion*. <https://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/ottawa/en/>
- Zavala, J. (2008). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. *Educación*, 32(XVII), 67-86. <http://disde.minedu.gob.pe/handle/123456789/1817>

## ANEXOS

### Anexo 1. Tablas de operacionalización

Tabla 12.

*Operacionalización de la variable Estrés laboral*

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Items	Escala
El estrés laboral es la reacción que puede tener un individuo ante presiones y obligaciones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y habilidades poniendo a prueba su capacidad para afrontar la situación (OIT, 2016).	La variable estrés laboral será medida a través del Cuestionario OIT, adaptado en Perú por Suárez (2013), compuesto por 25 ítems, dividida en dos dimensiones.	Condiciones organizacionales	(1,2,3,4,5,6,7,15, 17,21,24)	Ordinal
		Procesos administrativos	(8,9,10,11,12,13,14, 16,18,19,20,22,23,25)	

Tabla 13.

*Operacionalización de la variable Funcionamiento familiar*

<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Items</b>	<b>Escala</b>
El funcionamiento, hace referencia a la eficacia de un conjunto de personas que tienen relación entre sí, para conseguir en conjunto equilibrio, unidad y orden, el que a su vez les permita superar el proceso de la vida familiar (Olson, 2006).	La variable funcionamiento familiar será medida a través del Cuestionario FACES versión III de David Olson, Joyce Portner, Yoav Lavee (1985); compuesto por 20 ítems, dividida en 2 dimensiones.	Cohesión	familia desprendida	(1,3,5,7,9,11,13,15,17,19)	Ordinal
			familia separada		
			familia unida		
			familia enredada	(2,4,6,8,10,12,14,16,18,20)	
		Flexibilidad	familia caótica		
			familia flexible		
	familia estructurada				
	familia rígida				

## Anexo 2. Escalas

### Escala de estrés organizacional

Para cada reactivo de la encuesta, indique con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés.

0	Nunca	2	Ocasionalmente	4	Frecuentemente	6	Siempre
1	Raras veces	3	Algunas veces	5	Generalmente		

N°	Ítems	0	1	2	3	4	5	6
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés							
2	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés							
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa							
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí, ante los jefes me estresa							
6	El que mi supervisor no me respete me estresa							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés							
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés							
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés							
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa							
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa							
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.							
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa							
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa							
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa							
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés							
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés							
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa							
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés							
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés							
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés							
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa							
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesita me causa estrés							
24	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés							
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés							

### FACES III

Para cada reactivo de la escala, indique con qué frecuencia la condición descrita se encuentra en su dinámica familiar:

0	Nunca	3	Casi siempre
1	Casi nunca	4	Siempre
2	Algunas veces		

N°	Ítems	0	1	2	3	4
1	Los miembros de la familia piden ayuda cuando lo necesitan.					
2	Cuando surge un problema, se tienen en cuenta las opiniones de los hijos.					
3	Se aceptan las amistades de los demás miembros de la familia.					
4	A la hora de establecer normas de disciplina, se tiene en cuenta la opinión de los hijos.					
5	Preferimos relacionarnos con los parientes más cercanos.					
6	Hay varias personas que mandan en nuestra familia.					
7	Los miembros de nuestra familia nos sentimos más unidos entre nosotros que entre otras personas que no pertenecen a nuestra familia.					
8	Frente a distintas situaciones, nuestra familia cambia su manera de manejarlas.					
9	A los miembros de la familia nos gusta pasar nuestro tiempo libre juntos.					
10	Padres e hijos conversamos sobre los castigos					
11	Los miembros de la familia nos sentimos muy unidos.					
12	Los hijos toman decisiones en nuestra familia.					
13	Cuando nuestra familia realiza una actividad todos participamos.					
14	En nuestra familia las normas o reglas se pueden cambiar.					
15	Es fácil pensar en actividades que podemos realizar en familia.					
16	Entre los miembros de la familia nos turnamos las responsabilidades de la casa.					
17	En la familia consultamos entre nosotros cuando vamos a tomar una decisión.					
18	Es difícil saber quién manda en nuestra familia.					
19	En nuestra familia es muy importante el sentimiento de unión familiar.					
20	Es difícil decir qué tarea tiene cada miembro de la familia.					

### Anexo 3. Resultados de estudio piloto

Tabla 14.

*Evidencias de confiabilidad del estudio piloto*

Variable	Dimensión	$\alpha$	$\omega$
Estrés laboral	Condiciones organizacionales	.86	.87
	Procesos administrativos	.91	.92
Funcionamiento familiar	Cohesión	.94	.94
	Flexibilidad	.81	.82

Nota:  $\alpha$ : Alfa;  $\omega$ : Omega