



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Funcionamiento familiar y estrés laboral del personal asistencial de un
Centro Materno Infantil, Imperial, Cañete 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Alzamora Flores, Pedro Rutilio (orcid.org/0000-0002-5435-5734)

ASESOR:

Mg. Ruiz Barrera, Lázaro (orcid.org/0000-0002-3174-7321)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

Agradecer a Abelina Flores de Alzamora, por ser una madre abnegada, quien al brindarme día a día momentos de dedicación, comprensión y cariño; hizo posible al hacer de mi un buen profesional y hombre de bien.

A Juan Miguel Alzamora Ortiz, profesor y padre, quien con denodado sacrificio hizo posible la culminación de mi primera carrera profesional, sé que desde el cielo ilumina mis estudios profesionales para culmine esta segunda carrera.

A Juan Miguel Alzamora Flores, profesor y hermano, que en todo momento se preocupó porque culminase estos cinco años de formación profesional.

A mi esposa Elisa Estrada Anapán, a mis hijos Pedro, Fátima y Guadalupe Alzamora Estrada quienes han sido mi fortaleza para seguir creciendo en mi carrera profesional.

Agradecimientos

Agradecer al asesor Ruiz Barrera, Lázaro por su enseñanza y por su contribución en el desarrollo de mi investigación y por su dirección en el trabajo desarrollado.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSION	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	43

Índice de tablas

Tabla 1 Baremos de la variable funcionamiento familiar	16
Tabla 2 Baremos de la variable de estrés laboral	16
Tabla 3 Baremos de las dimensiones de la variable estrés	17
Tabla 4 Validez de contenido a través de jueces de expertos	17
Tabla 5 Analisis de confiabilidad funcionamiento familiar	17
Tabla 6 Estadístico de confiabilidad	18
Tabla 7 Análisis de confiabilidad estrés aboral	18
Tabla 8 Estadístico de confiabilidad	19
Tabla 9 Nivel de la variable funcionamiento familiar	20
Tabla 10 Niveles de las dimensiones de la variable funcionamiento familiar	21
Tabla 11 Nivel de la variable estrés laboral	22
Tabla 12 Niveles de las dimensiones de la variable estrés laboral	23
Tabla 13 Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov.....	23
Tabla 14 Correlación entre la variable funcionalidad familiar y estrés laboral	25
Tabla 15 Correlación entre dimensión cohesión y estrés laboral	26
Tabla 16 Correlacion entre dimension adaptabilidad y estrés laboral	27

Índice de figuras

FIGURA N° 1 Diagrama del diseño correlacional

Pág.12

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la relación entre funcionamiento familiar y estrés laboral en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil, Imperial, Cañete, 2022. Cuya metodología es de tipo básica, enfoque cuantitativo, con diseño no experimental de corte transversal con nivel correlacional. La población estuvo conformada por 150 trabajadores con una muestra de 56 trabajadores asistenciales de ambos sexos, del distrito de Imperial, seleccionados a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia. Para lograr obtener los resultados, se emplearon los instrumentos que fueron la Escala de Evaluación de la Cohesión y Adaptabilidad Familiar FACES III (1985) y el Cuestionario de Evaluación de estrés Laboral OIT-OMS (1989), ambos sometidos a jueces de expertos y pruebas de confiabilidad de alfa de Cronbach. Se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de -0.319^* , indicando una correlación inversa y de grado media, con un nivel de significancia de 0.023.

Se concluye que existe relación entre las variables funcionamiento familiar y estrés laboral, según los objetivos específicos se demostraron que existe un nivel medio de funcionamiento familiar y 53,6% con un nivel alto de estrés laboral de 53,6%.

Palabras clave: Funcionamiento Familiar, Estrés laboral, Familia

Abstract

The objective of this research work is to determine the relationship between family functioning and work stress in the care staff of a Maternal and Child Center, Imperial, Cañete, 2022. Whose methodology is of a basic type, quantitative approach, with a non-experimental cross-sectional design with a correlational level. The population consisted of 150 workers with a sample of 56 care workers of both sexes, from the Imperial district, selected through a non-probabilistic convenience sampling. In order to obtain the results, the instruments that were the FACES III Family Cohesion and Adaptability Assessment Scale (1985) and the ILO-WHO Work Stress Assessment Questionnaire (1989) were used, both submitted to expert judges and tests. reliability of Cronbach's alpha. A Spearman's Rho correlation coefficient of -0.319^* was obtained as a result, indicating an inverse correlation and medium degree, with a significance level of 0.023.

It is concluded that there is a relationship between the variable's family functioning and work stress, according to the specific objectives it was shown that there is a medium level of family functioning and 53.6% with a high level of work stress of 53.6%.

Keywords: *Family Functioning, Work Stress, Family*

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el estrés laboral se ha convertido en un tema de real inquietud en los servicios públicos y privados puesto que muchos de los trabajadores se hallan cada vez más presionados en sus ambientes laborales teniendo repercusión en su salud físico, psíquico y familiar de las personas. Esencialmente la familia, en sí el funcionamiento familiar, puede verse inmerso en la afección del estrés laboral (Ayquipa, 2017).

A causa de la pandemia del Coronavirus Disease (COVID, 19), la situación laboral ha sido un periodo más estresante para todos. Según el estudio de Oracle y Workplace Intelligence (2020), halló en que la pandemia aumentó los síntomas de estrés, ansiedad y cansancio en el centro de labor de los trabajadores, impactando negativamente en la salud mental de los trabajadores, a nivel mundial, siendo el 70% de personas que han padecido más estrés y ansiedad en su centro de labor, a diferencia de otros años, padeciendo un impacto negativo en la salud mental de la fuerza laboral mundial con un 78%, causando un 38% estrés, el 35% falta de ponderación entre el trabajo, el 35% extenuación, el 25% depresión por la falta de socialización y el 14% por aislamiento.

Bajo esta perspectiva la familia se encuentra en un escenario a través de la cual es posible construir y suscitar procesos de cambio cuyo fin es el progreso óptimo de todos sus integrantes. Al respecto, las familias presentan una metamorfosis sustancial contemplándose también otras formas de relaciones donde cada integrante se encuentra vinculados por lazos de afecto, respeto, convivencia y solidaridad. Algunas enfrentan crisis ocasionados por el estrés de algún miembro de la familia, de este modo deberá reconstruir perspectivas de vida con el fin de mejorar su funcionalidad familiar (Velázquez y Cao, 2020). Bajo estos escenarios, la familia experimenta un ambiente de crisis y a la vez procesos permanentes de cambio, creados por los diversos contextos ya sea de naturaleza psíquica, biológica o social que se encuentran concurrentes en las relaciones familiares, así como las interrelaciones entre éstas y el ambiente en el que residen (Valencia, 2020).

La Organización Mundial de la Salud [OMS, 2019], (como se citó en Observatorio de Recursos Humanos, 2020), reconoce al estrés laboral como una enfermedad “burnout o desgastes emocional” vinculado con el espacio laboral, a

consecuencia de un contexto de estrés laboral crónico, producto de la imposibilidad para desconectarse del trabajo, afectando la salud física y mental.

En cuanto al funcionamiento familiar, Olson, s.f (como se citó en Aguilar, 2017), precisa como la interacción de lazos afectivos que se origina dentro de los miembros de la familia y por consiguiente tenga la capacidad de modificar su organización con el propósito de poder superar los problemas provenientes al mismo cambio, durante su ciclo de vida.

El estrés afecta no solamente a las personas que lo padecen, repercuten también en las personas que están más cerca a nuestro entorno como la familia, afectando de forma negativa en la educación, estudios y control de las relaciones sociales. Las consecuencias del estrés pueden ampliarse más allá del espacio particular donde se ocasiona el escenario estresante; es decir, trascenderá como primer lugar en el individuo, seguido en su mismo entorno laboral, pero también se verá afectado dentro de su entorno familiar y/o social de la persona ya que éste transmitirá su estado de ánimo y dificultades a sus familiares y/o amigos cercanos. Lo mismo puede darse en situaciones conflictivas que sucedan en el espacio familiar, que irremediamente tendrá su repercusión en el ambiente laboral (Gobierno de la Rioja, 2016)

A nivel nacional, Huberto Castillo, 2015 (como se citó en Diario Banca Mundial, 2015) , en el Perú, el 50% de peruanos no considera al estrés como un problema de salud, debido a que no existe una concepción como enfermedad, causa de ello la población no buscan ayuda psicológica disminuyendo así su capacidad de actuar. Sin embargo, después de la aparición de la pandemia del COVID-19, muchos de trabajadores han tomado mayor preocupación por la salud y eventos imprevistos que se generaron tras la aparición de las nuevas variantes.

En este contexto en el Perú, según el Censo Nacional de Población y Vivienda (2017), señala que según el tipo de familia, el 53,9% proviene de familia nucleares, el 20,6% familia extendida, el 16,8% familia unipersonal, el 6,2% son familias sin núcleo. Además, las estadísticas reflejan que existen una crisis familiar, incrementándose de este modo la situación conyugal informal por lo que muchos prefieren la convivencia, decreciendo su situación conyugal de casados y aumentando la situación familiar de separados (Diaz et al., 2019).

En la actualidad el estrés laboral ha tenido una real inquietud en los servicios público y privados ya que se encuentran cada vez con más presión repercutiendo en su salud mental y familiar. (Velázquez y Eldis, 2019). Precisamente Leka et al. (2004), manifiesta que el estrés provoca una serie de estados emocionales que daña la estabilidad del individuo, la ejecución de las tareas y las relaciones intrafamiliares, por lo que el equilibrio de roles y laborales constituye un reto diario para los profesionales (Velázquez y Román, 2019).

Por lo anteriormente expuesto nos trazamos la siguiente interrogación: ¿Cuál es la relación entre funcionamiento familiar y estrés laboral del personal asistencial de un Centro Materno Infantil, Imperial, Cañete 2022?; como problemas específicos tenemos: 1). ¿Cuál es la relación entre cohesión y estrés laboral del personal asistencial de un Centro Materno Infantil, Imperial, Cañete 2022?; 2). ¿Cuál es la relación entre adaptabilidad y estrés laboral del personal asistencial de un Centro Materno Infantil, Imperial, Cañete 2022?;

Con respecto a la justificación teórica, es preciso señalar que esta investigación busca crear conocimiento sobre el tema a investigar en relación a las variables de estudio funcionamiento familiar y estrés laboral, que a su vez nos ayudará a comprender la realidad problemática desde distintas perspectivas, ya que los estudios realizados en esta variable no son lo suficientes.

A nivel práctico, serán de suma utilidad para el centro materno infantil, para obtener datos reales y actualizados en base a nuestra realidad problemática con la finalidad de optimizar las circunstancias laborales de los trabajadores de la salud.

A nivel metodológico, el uso del método científico y su enfoque cuantitativa permitirá confirmar mediante la estadística la relación entre ambas variables, haciendo uso del SPSS V. 25.

A nivel social esta investigación favorecerá a optimizar la calidad de vida de los trabajadores asistencial del Centro Materno Infantil y de este modo mejorar su funcionamiento familiar y así puedan obteniendo una relación positiva en el entorno familiar.

El objetivo general de la investigación será: Determinar la relación entre funcionamiento familiar y estrés laboral del personal asistencial de un Centro Materno Infantil, Imperial, Cañete 2022; los objetivos específicos serán: (a) identificar los niveles de funcionamiento familiar del personal asistencial de un

Centro Materno Infantil, Imperial, Cañete 2022; b). Identificar las dimensiones del nivel de funcionamiento familiar del personal asistencial de un Centro Materno Infantil, Imperial, Cañete 2022; c). Identificar los niveles de estrés laboral del personal asistencial de un Centro Materno Infantil, Imperial, Cañete 2022; d). Identificar los niveles de las dimensiones de estrés laboral e). Identificar la relación entre cohesión y estrés laboral del personal asistencial de un Centro Materno Infantil, Imperial, Cañete 2022; (f) Identificar la relación entre el nivel de adaptabilidad y estrés laboral del personal asistencial de un Centro Materno Infantil, Imperial, Cañete 2022.

Se tendrá como hipótesis general de la investigación Existe relación entre funcionamiento familiar y estrés laboral del personal asistencial de un Centro Materno Infantil, Imperial, Cañete 2022. Además, se consideran las siguientes hipótesis específicas: 1. Existe relación entre cohesión y estrés laboral del personal asistencial de un Centro Materno Infantil, Imperial, Cañete 2022. 2. Existe relación entre adaptabilidad y estrés laboral del personal asistencial de un Centro Materno Infantil, Imperial, Cañete 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Cárdenas (2021), en su investigación, teniendo como objetivo identificar el estrés laboral y su influencia en las relaciones familiares; aplicando una metodología, tipo cuantitativo, con diseño no experimental, nivel correlacional y transversal, utilizando como herramienta el “Cuestionario sobre estrés laboral” y el “Cuestionario de Funcionamiento Familiar (FF-SIL)”, teniendo como muestra 136 participantes funcionarios de la empresa EMAPA- A; obteniendo como conclusión que no hay relación en ambas variables de estudio. Estos estudios permitieron conocer que al ver un buen clima laboral entre los funcionarios con el empleador no habrá un índice de estrés por lo que no afectará el buen funcionamiento familiar del trabajador.

Franco (2021), en su investigación, teniendo como objetivo determinar los aspectos de la sobrecarga de trabajo e investigar si estas variable son los causales del estrés laboral; empleando una metodología de tipo cualitativo, con diseño no experimental, de alcance correlacional y de estudio transversal, utilizando como instrumentos la escala subjetiva de carga mental de trabajo (ESCAM) y el cuestionario para la valoración del estrés, con una muestra 39 trabajadores del área de crédito de una institución financiera pública de Quito, teniendo como conclusión que los trabajadores muestran niveles muy altos de sobrecarga de trabajo. Este estudio contribuyó a conocer estrategias de intervención para controlar la sobrecarga profesional de trabajadores de la institución financiera y disminuir la carga de estrés en las dimensiones evaluadas.

Onofre y Olano (2021), en su trabajo de investigación teniendo como objetivo determinar el grado de relación entre estrés laboral y desempeño; para ello aplicó y trazó una metodología de tipo cuantitativo, con diseño no experimental, descriptivo relacional y de corte transversal, empleando como instrumento el cuestionario para estrés y desempeño laboral, teniendo como muestra 40 trabajadores del personal del hospital de las fuerzas armadas de Quito, entre las edades de 24 y 63 años, concluyendo que no hay una relación entre ambas variables. Este estudio tuvo como aporte teórico a la investigación ya que permitió conocer que aún teniendo un nivel medio de estrés puede repercutir en el desempeño laboral de los trabajadores, originando un clima desfavorable para el trabajador.

Velásquez y Román (2019), en su investigación, teniendo como objetivo examinar la influencia del estrés laboral en el ambiente familiar del personal de enfermería, en Ecuador; empleando una metodología de tipo descriptiva, con análisis mixto, con una muestra de 135 licenciadas, a quienes se les aplicaron una encuesta, llegando a la conclusión que existe relación entre ambas variables. El aporte de esta investigación nos permitió establecer relación entre ambas variables, encontrando un impacto causado por el exceso laboral, por la responsabilidad que llevan, situando a prueba su capacidad profesional impidiendo de este modo lograr un equilibrio entre la satisfacción personal o emocional.

Pucha (2019), en su investigación, teniendo como objetivo determinar la relación entre nivel de estrés laboral con consumo de sustancias psicoactiva; empleando una metodología mixto, con diseño no experimental, de corte transversal, teniendo como muestra a 80 militares con grado de Cabo del “Fuerte Militar Miguel Iturralde” de Loja, quienes se les aplicaron un Cuestionario de estrés laboral y una prueba de detección de consumo de alcohol, tabaco y sustancias (ASSIST), concluyendo que existe relación significativa entre estrés laboral y consumo de sustancias psicoactivas en los participantes. El aporte de esta investigación nos permitió conocer que el estrés en un nivel severo genera en los trabajadores un riesgo a consumir sustancias psicoactivas.

Álava (2019), en su trabajo de investigación, teniendo como objetivo identificar la relación entre funcionamiento familiar y ansiedad; empleándose una metodología tipo cuantitativo, con diseño no experimental, descriptivo correlacional y de corte transversal, con una muestra de 100 trabajadores de la empresa RS ROTH de la ciudad de Quito utilizando como instrumento la escala de funcionamiento familiar (FACES III) y la escala de Ansiedad de Zung, concluyendo que existe una correlación significativa entre las variables estudiadas. Este estudio apporto de manera teórico a la investigación ya que permitió conocer que al no percibir un buen funcionamiento y un clima favorable en la familia será un factor que contribuya a generar ansiedad en los trabajadores.

A nivel Nacional, Alvarado y Cunya (2021), en su trabajo de investigación, teniendo como objetivo establecer la relación entre clima organizacional y estrés laboral; para ello se aplicó y diseñó una metodología tipo descriptivo correlacional,

con diseño no experimental y de corte transversal, utilizando el cuestionario de clima organizacional y estrés laboral, utilizando una muestra de 100 trabajadores de una empresa privada de Piura; teniendo como conclusión que existe correlación negativa de nivel baja inverso entre las variables en mención. Este estudio apporto de manera teórico a la investigación ya que permitió conocer que a menor clima organizacional mayor será el estrés generado en los trabajadores.

Abarca (2021), en su investigación, teniendo como objetivo determinar la relación entre dinámica familiar y estrés laboral; para ello aplicó un diseño metodológico tipo descriptivo, transversal y correlacional, con una muestra de 72 enfermeras del hospital regional de la Policía Nacional de Arequipa, a quienes se les aplicaron un cuestionario de estrés laboral y dinámica familiar, llegando a la conclusión que no hay relación entre ambas variables. Esta tesis contribuyó a conocer el nivel de estrés generado en el personal de enfermería expresandose probablemente a la falta de ánimo y desinterés en las relaciones familiares y en cuanto a su comunicación.

Saldarriaga (2021), en su investigación, teniendo como objetivo determinar la relación entre funcionalidad familiar y estrés laboral; aplicándose una metodología tipo cuantitativo, no experimental, descriptivo correlacional y de corte transversal, empleando el instrumento de escala de funcionamiento familiar (FACES III) y el cuestionario de estrés laboral, teniendo como muestra 80 profesionales del personal de salud de La Libertad en el contexto del COVID-19; teniendo como conclusión que no hay relación entre ambas variables en mención. Este estudio dio aporte teórico a nuestra investigación ya que sirvió como base teórica al análisis de los resultados.

Quispe y Delgado (2020), en su investigación, teniendo como objetivo determinar la relación entre las variables funcionamiento familiar y resiliencia; para ello se empleó una metodología, tipo cuantitativo, con un diseño no experimental, correlacional y de corte transversal, utilizando como instrumento la escala de funcionamiento familiar (FACES III) y Escala de Resiliencia de Wagnild y Young, con una muestra de 456 adultos quienes tuvieron en el aislamiento social del COVID-19 de en la ciudad de Lima Metropolitana entre las edades de 20 a 60 años, teniendo como conclusión que existe una relación entre las variables estudiadas.

Esta investigación nos permitió conocer que una apropiada funcionalidad familiar generará un inmejorable nivel de resiliencia en los miembros de la familia, puesto que la familia es un factor influyente en sus integrantes.

Quesquén (2019), en su trabajo de investigación teniendo como objetivo determinar la relación existente entre el estrés laboral y competencia parental; empleando una metodología tipo cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional, y transversal, con una muestra de 320 colaboradores municipales de Lambayeque; utilizando como instrumento el cuestionario de estrés laboral y la escala de competencia parental; teniendo como conclusión que hay relación entre ambas variables de estudio. Este estudio tuvo un aporte significativo ya que nos permitió conocer que al surgir una fuerte carga laboral en los trabajadores estos se ausentaron por horas en su hogar impidiendo su capacidad enseñar y atender a sus hijos y a su vez impidiendo que tengan una buena relación entre sus familiares

Ayquipa (2017), en su investigación, teniendo por objetivo determinar la relación entre estrés laboral y funcionalidad familiar; aplicando una metodología, tipo asociativo correlacional, prospectivo, y transversal, utilizando como instrumento el “Cuestionario de Estrés laboral” de la OIT-OMS y el cuestionario Faces III, concluyendo que existe relación entre ambas variables. Este estudio permitió conocer la situación del elemento humanos de la red de salud de Arequipa, siendo el estrés laboral un índice de continua preocupación para el establecimiento de salud, ya que la totalidad de los trabajadores se hallan presionados en su entorno laboral trascendiendo en su salud física, mental y familiar de los trabajadores.

Olson describe el funcionamiento familiar como la interacción de lazos afectuosos que se da entre los integrantes de una familia y que tengan la capacidad de reestructurar su organización con la finalidad de superar los problemas que se les presenten (Layme, 2019). Tomando como teorías del funcionamiento familiar se tiene un análisis que permitirá aclarar una situación específica desde los diferentes enfoques y de este modo comprender los fenómenos que suceden al interior de la familia (Hernández Salazar, 2018), lo que se presenta a continuación: 1. Teoría del Interaccionismo simbólico. El supuesto central del interaccionismo simbólico es que cada individuo se relaciona con otra, desde los símbolos con los que dicha persona

interpreta el planeta diario en que vive, y además a partir de las expectativas que considera que las demás personas poseen en interacción a ella. De esta forma ejemplificando, si dentro del mundo simbólico de una mamá, enseñar a saludar a sus hijos a los individuos más grandes es fundamental, cada vez que sus hijos se olviden, la mamá les recordará que tienen que realizarlo de esta forma sentirá que cumple con las expectativas sociales de lo cual es ser una buena mamá. Uno de los puntos más trabajados a partir del interaccionismo simbólico dentro de las familias es de la identidad y papeles parientes. De forma que, según la sociedad podría ser vista como un sistema, o sea, como un organismo que contienda para resistirse al cambio y seguir estando en un estado de equilibrio. a partir de esta visión teórica, “la seguridad y el orden se piensan como naturales y deseables, en lo que el problema o el desorden son indicios de desviaciones o disfunciones en el sistema. O sea, es elemental la vida de las familias, cuya funcionalidad fundamental podría ser integrar a nuevos miembros al sistema desde la reproducción biológica y de la socialización. 2. Teoría del intercambio. Según aseguran Gracia y Musitu (2000), existe un extenso rango de “teorías sistémicas” que toman como su criterio insustituible la iniciativa de que el núcleo familiar es parecido a un sistema orgánico que trata de conservar la igualdad frente a las presiones externas”. 3. Teoría del desarrollo familiar. Esta teoría se encarga del periodo de existencia de las familias, siendo su primordial foco de interés, el desarrollo de las mismas, como equipos de individuos en relación que se organizan desde reglas sociales. La teoría del desarrollo familiar se reúne en los persistentes cambios que experimentan las familias mientras van atravesando por los diferentes períodos de su periodo esencial. O sea que, a partir de esta visión teórica, se asume que las familias recorren una sucesión imaginable de estadios de desarrollo. Un estadio de desarrollo pertenece al tiempo en que las familias tienen que desplegar papeles específicos y diferentes a los que ejercitarían en otro intervalo de tiempo. Gracia y Musitu 2000 (como se citó en Hernández Salazar, 2018), plantean que “los cambios estructurales poseen, paralelamente efectos en el desempeño y confort familiar. En todos los estadios, las familias deben terminar labores concretas para el triunfo en el desarrollo personal y familiar”

Según los modelos circunplejo que se sostiene en la teoría de la persona de Olson se tiene los siguientes modelos: 1. Modelo Circunplejo de Olson. Este

modelo dispone tres dimensiones muy notables para considerar un diagnóstico del funcionamiento familiar. a). Cohesión: considera el grado de relación familiar que se da entre los integrantes de una familia, pudiendo estas estar o no conectados. Dentro de ello se puede considerar: el vínculo emocional, límites familiares, soporte, tiempo, intereses y recreación. b). adaptabilidad. Siendo la capacidad que tiene una familia para cambiar su estructura, todo esto como respuesta a situaciones estresantes y propias del desarrollo de la misma, teniendo: liderazgo, disciplina, asertividad. c). comunicación. Este proceso se encuentra sumergido en las dimensiones anteriores.

2. Modelo de Competencia Familiar. Beavers 1995, (como se citó en Orihuela, 2020), discurre que considerar a una familia como óptima, podemos distinguir a la familia desde su estructura desde la que se encuentra menos capacitada a la más capacitada, como variable notable podemos encontrar: la negociación, autonomía, afecto y la expresión de conducta que se manifiesta en la familia. Por otro lado, sitúa a la familia en un nivel medio como las que tienen un control interpersonal severo; seguido del extremo mayor donde se sitúan el tipo de familia bien constituidas, agregados por personas autónomas, quienes comparten intimidad e independencia y al extremo inferior se ubican las familias caóticas, las que se encuentran sin líder.

3. Modelo general de sistemas. Este modelo discurre que cada miembro de la familia, interactúan conjuntamente con los demás e influyen mutuamente. Y por este motivo si surge un cambio en uno de los miembros esto trascenderá en los demás miembros de la familia y provocará que surja un desequilibrio en el sistema. Respecto a esto, Jackson considera este proceso como homeostasis familiar. Otros de los principios por los cuales se caracteriza este sistema es la igualdad de finalidad, planteando que lo determinando es la naturaleza de su organización por lo que parecidos contextos iniciales pueden llevar distintos resultados, como también distintas condiciones a semejantes resultados (Acevedo y Vidal, 2019).

4. Modelo teórico de Mc Master. Este modelo fue aplicado por primera vez en el 1973, teniendo diferentes cambios y valoraciones, teniendo en cuenta para los autores que, la familia trabaja de diferentes formas unos más y otro menos, relacionando como óptimo, medio y severo, lográndose mediante la interacción de diversas dimensiones, considerando: solución de problemas, roles, respuesta afectiva y comunicación. A su vez basándose en los siguientes elementos: a). Existe interrelación entre los integrantes de la familia. b). El

funcionamiento de la familia depende de cada integrante de la familia. c). La familia como manifestación de la interacción de sus miembros (Benavides, 2017).

Sobre el término de estrés ha habido diferentes enfoques, empero a partir de una visión integradora él se podría conceptualizar el estrés como una "contestación psíquica y física y de comportamental de un sujeto que aspira ajustarse y acomodarse a presiones externas e internas. Debido a que cuando el individuo observa que no cuenta con los recursos necesarios para hacer frente al problema, es ahí donde surge la vivencia del estrés". (Del Hoyo, 2018). Por otro lado Regueiro (s.f.), define el estrés como una situación funcional de todo individuo, donde entra en juego diversos mecanismos de defensas necesarios para que la persona pueda subsistir ante una amenaza o un contexto amenazante. Esta respuesta al estrés es nuestra forma particular de cómo nos afrontamos y adaptamos a los diversas contextos y demandas que vamos hallando, es una contestación que surge cuando descubrimos que no tenemos suficientes recursos para enfrentar los problemas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

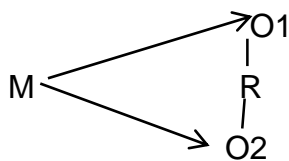
El tipo de investigación fue básica ya que según Muntané (2010), señala que la investigación básica se caracteriza porque se ocasiona en un marco teórico, cuyo objetivo es acrecentar los conocimientos científicos sin discrepar con ningún aspecto conocido. contribuye a generar nuevos conocimientos científicos y adicionalmente CONCYTEC (2008) señala que los estudios básicos contribuyen a generar nuevos conocimientos científicos.

El nivel de investigación será correlacional y enfoque cuantitativo ya que se recolectará datos numéricos para la comprobación de hipótesis.(Hernández Sampieri et al., 2014a)

Sobre el diseño de investigación fue no experimental ya que según lo señalado por Hernández et al. (2014b), señala que los diseños no experimentales puede definirse como aquella investigación donde no se manipula adredemente las variables, es decir, son estudios en el que no habrá ninguna manipulación en forma deliberada las variables para ver su efecto en otras. Del mismo modo, es una investigación de diseño de investigación transversal o transeccional ya que se recogerán los datos en un solo tiempo determinado, con el propósito de describir las variables y examinar su acontecimiento en un tiempo dado Hernández et al. (2014c).

Diagrama del diseño correlacional

Figura 1



Donde:

M = Muestra

O1 = Variable 1. Funcionamiento familiar

O2 = Variable 2. Estrés laboral

R = Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Funcionamiento familiar (Silva Guzmán, 2018).

Definición conceptual

Santana 2016, (como se citó en Sánchez et al., 2020, p. 4), define al estrés laboral como una contestación física y psicológica producido por un desbalance entre las altas exigencias laborales, las capacidades, los recursos y la actitud que tiene la persona para afrontar sus dificultades.

Definición operacional

Olson 1989, (como se citó en Arispe, 2018), describe como la interacción de lazos afectivos que surgen entre los miembros de una familia y a su vez estas puedan ser capaces de cambiar su estructura con el objetivo de superar los obstáculos que surgen en ella.

Indicadores

- **Cohesión**

Vínculos afectuosos, límites familiares, tiempo y amigos, toma de decisiones, interés y recreación

- **Adaptabilidad**

Liderazgo, control, disciplina, roles y reglas de relajación

Escala de medición. Escala Likert, como son:

Variable 2: Estrés laboral

Definición conceptual

Santana 2016, (como se citó en Sánchez et al., 2020, p. 4), define al estrés laboral como una contestación física y psicológica producido por un desbalance entre las altas exigencias laborales, las capacidades, los recursos y la actitud que tiene la persona para afrontar sus dificultades.

Definición operacional

La OIT “El estrés laboral es la reacción que puede tener un trabajador ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y

capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar las situaciones de trabajo” (Patlán Pérez, 2019)

Indicadores. Clima organizacional, estructura, organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo.

Escala de medición. Escala Likert.

3.3. Población, muestra, muestreo

Población

Tamayo (2011), describe la población como el conjunto de personas de la misma clase, limitada por el estudio, donde estas unidades tienen una característica en común.

La población estuvo compuesta por 150 trabajadores del personal asistencial del Centro Materno Infantil Ramos Larrea, que poseen características comunes según los criterios de selección:

Criterio de inclusión:

Trabajadores con permanencia laboral de ambos sexos entre 20 y 60 años de edad que se encuentren laborando en el Centro Materno Infantil.

Criterio de exclusión:

Trabajador que se encuentre en periodo vacacional o licencia, trabajadores y que no deseen participar.

3.3.2. Muestra

La muestra para el trabajo de investigación estuvo conformada por 56 trabajadores del personal asistencial del Centro Materno Infantil, ya que según Tamayo (2011a), refleja las características que precisan una población, lo cual indica que es particular.

3.3.3. Muestreo

Se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia. Para Pimienta (2000), un muestreo no probabilístico son aquellas muestras que no son representativas, por tipo de elección; es decir no todos tienen la misma probabilidad de ser elegidos. Dentro de este tipo de muestreo se encuentran el muestreo por conveniencia ya que se elegirá las unidades muestrales de acuerdo al beneficio del investigador Tamayo (2011b).

Unidad de análisis

Lo conforman: Psicólogo, nutricionista, enfermeras y asistente social de la institución.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica que se empleó en esta investigación, es la técnica de la encuesta que, según Casas (2002) es utilizada ampliamente como procedimiento de investigación, debido que permite obtener y elaborar datos de un modo más rápido y eficaz.

3.4.1. Instrumentos

Para la presenta investigación se empleó dos cuestionarios relatados a continuación:

Ficha técnica de instrumento de funcionamiento familiar:

Nombre: Family Adaptability & Cohesion Evaluation Scale

Autor: David Olson, Joyde Portner y Lavee, 1985 (como se citó en Quispe y Delgado, 2020).

Dimensiones:

Dimensión I:

Cohesión (ítems 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 17, 19)

Dimensión II:

Adaptabilidad (ítems 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 20)

Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes a ambas dimensiones

Baremos:

Tabla 1*Baremos de la variable funcionamiento familiar*

Cohesión familiar		Adaptabilidad familiar	
10 – 34	Dispersa	10 – 19	Rígida
35 – 40	Separada	20 – 24	Estructurada
41 - 45	Conectada	25 – 28	Flexible
46 – 50	Apegada	29 – 50	Caótica

Fuente. Family Adaptability & Cohesion Evaluation Scale

Ficha técnica de instrumento estrés laboral:

Nombre: Cuestionario de Evaluación de estrés Laboral OIT-OMS

Autor: Ivancevich & Matteson, 1989 (como se citó en Laime, 2017)

Dimensiones:

Clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo

Baremos:

Tabla 2*Baremos de la variable de estrés laboral*

Niveles de estrés	Puntuación
Bajo nivel de estrés	< 90
Nivel moderado	91 – 117
Nivel alto	118– 153
Nivel muy alto	>154

Fuente. Cuestionario de Evaluación de estrés Laboral OIT-OMS

Tabla 3

Baremos de las dimensiones de la variable estrés

Categoría	Bajo	Intermedio	Alto	Muy alto
Clima Organizacional	4-9	10-15	16-21	22-28
Estructura organizacional	4-9	10-15	16-21	22-28
Territorio Organizacional	3-8	9-12	13-17	18-21
Tecnología	3-8	9-12	13-17	18-21
Influencia del líder	4-9	10-15	16-21	22-28
Falta de cohesión	4-9	10-15	16-21	22-28
Respaldo del grupo	3-8	9-12	13-17	18-21

Fuente. Cuestionario de Evaluación de estrés Laboral OIT-OMS

3.4.2. Validez y confiabilidad

La validez según Hernández et al. (2014), es el grado en el que un instrumento mide lo que tiene que medir. Del mismo modo la confiabilidad según el autor refiere que un instrumento no puede ser valido sino es confiable o viceversa.

La confiabilidad se realizará mediante el coeficiente de alfa de Cronbach, que, según Cronbach (citado por Ruiz, 2019), consiste en la media de correlaciones entre aquellas variables que formar parte de una escala.

Validez:

Para determinar la validez del instrumento o recojo de datos se ha recurrido a tres jueces expertos quienes son:

Tabla 4*Validez de contenido a través de jueces de expertos*

N°	Experto	Opinión del Experto
Experto N° 01	Dra. Sandra Sofía Izquierdo Marín	Aplicable
Experto N° 02	Mg. Huber Agustín Candela Cubillas	Aplicable
Experto N° 03	Mg. Baños Ramos Juan Carlos	Aplicable

Fuente. Elaboración propia.

Confiabilidad de los instrumentos

La fiabilidad se ejecutó con una prueba piloto a 20 encuestados y los resultados son los siguientes:

Tabla 5

Análisis de confiabilidad

Variable: Funcionamiento familiar		
Resumen de procesamientos de casos		
	N	%
Validos	20	100%
Excluido	0	0
Total	20	100%

Fuente. SPSS Statistic 25.0.

Se tomó como numero de encuestas el total de 20, de la prueba piloto.

Tabla 6

Estadístico de confiabilidad

Variable: funcionamiento familiar	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,8301	20

El resultado del instrumento obtenido fue 0,8301%, mostrándose un nivel de confiabilidad de la encuesta de 20 preguntas.

Tabla 7

Análisis de confiabilidad

Variable: Estrés laboral		
Resumen de procesamientos de casos		
	N	%
Validos	20	100%
Excluido	0	0
Total	20	100%

Fuente. SPSS Statistic 25.0.

Se tomó como número de encuestas el total de 20, de la prueba piloto.

Tabla 8

Estadístico de confiabilidad

Variable: Estrés laboral	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,949	25

El resultado del instrumento obtenido fue 0,949%, mostrándose un nivel de confiabilidad de la encuesta de 25 preguntas.

3.5. Procedimientos

Mediante una carta de presentación dirigida al director del centro de salud materno infantil, cuyo documento de aceptación debe ser incluido en anexos.

Una vez aceptado el permiso se procedió a administrar los instrumentos, mediante un cuestionario de Google driver. Finalizada la recolección de las pruebas, se elaboró una base de datos en el programa Microsoft Office Excel 2010.

3.6. Método de análisis de datos

Se realizó el análisis de datos mediante el software estadístico SPSS V- 25 mediante un análisis descriptivo mediante tablas y frecuencias.

En el análisis inferencial, se realizó la prueba de normalidad y se empleó la prueba de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Para la presente investigación se tendrá en cuenta los principios de respeto por las personas en su integridad y autonomía, seguido del principio de búsqueda del bienestar ya que se buscará el bienestar de los participantes, así como posibles daños y preservación del medio ambiente la diversidad, identidad, la confidencialidad y la privacidad, el principio de justicia ya que se tendrá trato igualitario de los participantes sin ninguna exclusión y el principio de honestidad ya que seguirá un proceso de transparencia, en la propagación de los hechos investigados, no cometiendo ningún tipo de delito contra la propiedad privado incurriendo en el plagio total o parcial de la investigación de otros autores.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivos

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la aplicación de los encuestados a 56 personas del personal asistencial del Centro Materno Infantil:

Tabla 9

Nivel de la variable funcionamiento familiar

Variable	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Funcionamiento familiar	Medio	30	53,6
	Equilibrado	20	35,7
	Extremo	6	10,7
	Total	56	100,0

Fuente: Datos de la aplicación de la muestra SPSS Statistic 25.0.

En la tabla 9 de nivel de la variable funcionamiento familiar, el cual nos muestra el número total de encuestados, dando como resultado que el 53,6% de los encuestados presentan un nivel medio en cuanto a su funcionamiento familiar. Se puede mostrar que, el tipo de familia predominante es el nivel medio considerado como medianamente funcional, cuyas familias son totalmente extremas en una sola dimensión (cohesión o adaptabilidad), indicando que este tipo de familia presentan dificultades en cualquiera de estas dimensiones (Silva, 2018a). Por otro lado, se observa que el 35,7 % de los encuestados presentan un nivel equilibrado, esta familia se diferencia por las habilidades que tienen sus integrantes para experimentar y poner en equilibrio su funcionamiento, funcionando de modo adaptativo en función al contexto (Barrios, 2017). Finalmente, el 10,7% de los encuestados se encuentran en un nivel extremo indicando un tipo de funcionamiento familiar disfuncional, cuya familia son extremos en sus dos dimensiones indicando a la vez que es el tipo de familia menos adecuada para el desarrollo de sus integrantes (Silva, 2018b).

Tabla 10

Niveles de las dimensiones de la variable funcionamiento familiar

Dimensiones	Cohesión	
	Frecuencia	Porcentaje
Dispersa	5	8,9
Separada	33	58,9
conectada	13	23,2
Apegada	5	8,9
Total	56	100,0

Dimensiones	Adaptabilidad	
	Frecuencia	Porcentaje
Rígida	1	1,8
Estructurada	5	8,9
Flexible	19	33,9
Caótica	31	55,4
Total	56	100,0

Fuente: Datos de la aplicación de la muestra SPSS Statistic 25.0

En la tabla 10 se mostró los niveles de las dimensiones de la variable funcionamiento familiar, demostrando que el nivel más predominante en la dimensión cohesión es el nivel separado con un 58,9%, lo cual nos muestra que este tipo de familia poseen un alto grado de honestidad y de implicación entre sus miembros profiriéndose asimismo muestras de afecto (Sanz, 2022). Por último, el nivel más predominante en la dimensión adaptabilidad es el nivel caótico con un 55,4%, lo que indica la ausencia de liderazgo, existe una disciplina en ocasiones ausente o severa, constante cambio de roles, las funciones que se ejercen en este tipo de familia no son del todo claras existiendo alternancia e inversión en sus funciones Casasa et al., 2016 (como se citó en Aseijas, 2020).

Tabla 11*Nivel de la variable estrés laboral*

Variable	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Estrés laboral	Bajo	21	37,5
	moderado	5	8,9
	Alto	30	53,6
	Total	56	100,0

Fuente: Datos de la aplicación de la muestra SPSS Statistic 25.0.

En la tabla 11 de nivel de la variable estrés laboral, el cual nos muestra el número total de encuestados, dando como resultado que el 52,9% de los encuestados presentan un nivel alto de estrés laboral. Se puede mostrar que, según Selye 1975 (como se citó en Laime, 2017) en este tipo de estrés la persona sienta que le es imposible poder concentrarse y el tiempo no es lo suficiente y no logra relajarse ni disfrutar de su tiempo, presenta sentimientos de culpa. Por otro lado, un 39,2 % de los encuestados presentan un nivel bajo de estrés laboral, indicando que, no existe motivación en la persona para lidiar con la carga laboral (Onofre, 2021a). Asimismo, en este nivel de estrés laboral el individuo presenta síntomas como dolencia muscular, lumbar o agotamiento visual (Rupay, 2018). Por último, un 7,8% de los encuestados presentan un nivel intermedio de estrés laboral, hace referencia a un tipo de estrés adecuado para que el trabajador desarrolle bien sus habilidades, se presenta en este nivel estrés laboral, pero es posible de poder ser resuelto por el individuo y genera a su vez confianza en el trabajador (Onofre, 2021b)

Tabla 12*Niveles de las dimensiones de la variable estrés laboral*

Dimensiones	Bajo		Moderado		Alto		Muy alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Clima organizacional	16	28,6	5	8,9	21	37,5	14	25,0	56	100.0
Estructura organizacional	23	41,1	15	26,8	18	32,1	0	0.0	56	100.0
Territorio organizacional	21	27,5	4	7,1	28	50,0	3	5,4	56	100.0
Tecnología	19	33,9	6	10,7	29	51,8	2	3,6	56	100.0
Influencia del líder	7	12,5	14	25,0	23	41,1	12	21,4	56	100.0
Falta de cohesión	17	30,4	6	10,7	19	33,9	14	25,0	56	100.0
Respaldo del grupo	19	33,9	5	8,9	31	55,4	1	1,8	56	100.0

Fuente: Datos de la aplicación de la muestra SPSS Statistic 25.0

En la tabla 12 se mostró los niveles de las dimensiones de la variable estrés laboral, demostrando que el nivel más predominante en la dimensión clima organizacional es de nivel alto con un 37,5%, indicando que los trabajadores poseen una buena calidad de vida laboral. En la dimensión estructura organización presentan un nivel bajo con un 41,1% demostrando que la organización no refleja adecuadamente su estructura o bien ocurre un desbalance estructural, territorio organizacional con un 50% en un nivel alto, esto indicaría que los trabajadores tiene buena disponibilidad y disposición de su espacio físico en el trabajo, tecnología con un nivel alto con un 51,8% demostrando que los trabajadores cuentan con todos los materiales y equipos necesarios para ejecutar sus labores, influencia del líder con un nivel alto 41,1% demostrando que existe un buen liderazgo organizacional en su centro de trabajo, falta de cohesión con un nivel alto en un 33,9%; indicando que, los trabajadores no se identifican con su grupo de personas con los que trabajan a diario y respaldo del grupo presentando un nivel alto con un 55,4% indicando que los trabajadores mantienen buena relaciones con su grupo.

4.1.1. Resultados inferenciales

Objetivo general: Determinar la relación entre funcionamiento familiar y estrés laboral del personal asistencial de un Centro Materno Infantil, Imperial, Cañete 2022.

Presentamos la siguiente hipótesis:

H1: $p \neq 0$, existe relación entre funcionamiento familiar y estrés laboral del personal asistencial de un Centro Materno Infantil, Imperial, Cañete 2022.

H0: $p = 0$, no existe relación entre funcionamiento familiar y estrés laboral del personal asistencial de un Centro Materno Infantil, Imperial, Cañete 2022.7

Tabla 13

Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable Funcionamiento familiar	,334	56	,000
Variable Estrés laboral	,347	56	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 13 se aprecia la prueba de normalidad empleando Kolmogorov Smirnov, debido a que la muestra de la presente investigación es de N= 56 participantes, evidenciándose un nivel de significancia de 0.000 para ambas variables, ambos resultados son menores a 0.05, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, expresando que los datos no se ajustan a la distribución normal, por lo que se optará por tomar la prueba no paramétrica, por la cual se elegirá la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para el análisis inferencial de los datos.

Tabla 14*Correlación entre la variable funcionalidad familiar y estrés laboral*

			Funcionamiento familiar	Estrés laboral
Rho de Spearman	Funcionamiento familiar	Coefficiente de correlación	1,000	-,319*
		Sig. (bilateral)	.	,023
		N	56	56
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-,319*	1,000
		Sig. (bilateral)	,023	.
		N	56	56

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 14 nos muestra los resultados de la correlación de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman nos muestra que hay correlación para las variables funcionamiento familiar y estrés laboral. Por lo que se presenta un valor de significancia de $p=0.023$ que es menor a 0.05, indicando la confianza estadística del 95% evidenciando que existe una relación entre la variable funcionamiento familiar y estrés laboral, rechazando la hipótesis de nula y aceptando la hipótesis de investigación. El resultado de coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de -0.319^* , indicando una correlación inversa y de grado media según los parámetros planteados por (Mondragón, 2014). Se confirma la hipótesis planteada, lo cual nos indica que a mayor funcionamiento familiar menor es el estrés laboral en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil, Imperial, Cañete 2022.

Objetivo Específico 1: Determinar la relación entre cohesión y estrés laboral del personal asistencial de un Centro Materno Infantil, Imperial, Cañete 2022.

Presentamos la siguiente hipótesis:

H1: $p \neq 0$, Existe relación entre funcionamiento familiar y estrés laboral del personal asistencial de un Centro Materno Infantil, Imperial, Cañete 2022.

H0: $p = 0$, No existe relación entre cohesión y estrés laboral del personal asistencial de un Centro Materno Infantil, Imperial, Cañete 2022.

Tabla 15*Correlación entre dimensión cohesión y estrés laboral*

			Cohesión	Estrés laboral
Rho de Spearman	Cohesión	Coeficiente de correlación	1,000	-,504**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,504**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 15 nos muestra los resultados de la correlación de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman nos muestra que hay correlación entre cohesión y estrés laboral. Por lo que se presenta un valor de significancia de $p=0,00$ que es menor a 0.01, indicando la confianza estadística del 99% evidenciando que existe una relación entre cohesión y estrés laboral, rechazando la hipótesis de nula y aceptando la hipótesis de investigación. El resultado de coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de -0.504, indicando una correlación inversa y de grado considerable según los parámetros planteados por (Mondragón, 2014). Se confirma la hipótesis planteada, lo cual nos indica que a mayor cohesión menor es el estrés laboral en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil, Imperial, Cañete.

Objetivo Específico 2: Determinar la relación entre adaptabilidad y estrés laboral del personal asistencial de un Centro Materno Infantil, Imperial, Cañete 2022.

Presentamos la siguiente hipótesis:

H1: $p \neq 0$, Existe relación entre adaptabilidad y estrés laboral del personal asistencial de un Centro Materno Infantil, Imperial, Cañete 2022.

H0: $p = 0$, No existe relación entre adaptabilidad y estrés laboral del personal asistencial de un Centro Materno Infantil, Imperial, Cañete 2022.

Tabla 14*Correlación entre dimensión adaptabilidad y estrés laboral*

			Adaptabilidad	Estrés laboral
Rho de Spearman	Adaptabilidad	Coeficiente de correlación	1,000	-,796**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-,096	1,000
		Sig. (bilateral)	,482	.
		N	56	56

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 16 nos muestra los resultados de la correlación de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman nos muestra que hay correlación entre adaptabilidad y estrés laboral. Por lo que se presenta un valor de significancia de $p=0,000$, indicando la confianza estadística del 99% evidenciándose que existe una relación entre adaptabilidad y estrés laboral, rechazando la hipótesis de nula y aceptando la hipótesis de investigación. El resultado de coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de -0.796, indicando una correlación inversa y de grado muy fuerte según los parámetros planteados por (Mondragón, 2014). Se confirma la hipótesis planteada, lo cual nos indica que a mayor adaptabilidad menor es el estrés laboral en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil, Imperial, Cañete 2022.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre funcionamiento familiar y estrés laboral de un Centro de salud infantil del personal asistencial de un Centro Materno Infantil, Imperial, Cañete 2022, cuya muestra estuvo conformado por 56 trabajadores asistenciales, de diversas profesiones (médico, no médicos, enfermeras, obstetras, tecnólogos médicos, entre otros), quienes laboran en el centro materno infantil del distrito de imperial.

Para alcanzar los objetivos de la investigación, se aplicaron los cuestionarios de las variables 1 y 2 determinados mediante la escala Likert a los encuestados de la muestra designada, desarrollándose en base a las distintas teorías planteadas en la investigación.

En cuanto a las fortalezas de esta investigación se tuvo una disposición por parte del director del centro materno infantil en brindarnos todas las facilidades del caso para ejecutar el trabajo de investigación. En cuanto a las debilidades se tuvo poca disponibilidad por parte de los encuestados para la realización de los cuestionarios, por tal motivo solo se empleó una muestra de 56 participantes; asimismo se contó con pocos antecedentes en relación a las variables de estudio.

De acuerdo a los resultados obtenidos, nos muestran que existe una relación entre la variable funcionamiento familiar y la variable estrés laboral de los trabajadores asistenciales del Centro Materno Infantil, Imperial Cañete, 2022, siendo una relación significativa negativa, afirmando que el funcionamiento familiar juega un papel importante y fundamental en los trabajadores asistenciales, favoreciendo en el desarrollo personal de cada trabajador, que si bien es cierto los trabajadores al poseer un hogar con un buen funcionamiento familiar favorecerá al trabajador a poder superar la capacidad de afrontamiento del trabajador siendo un soporte en la carga laboral. Por el contrario, al surgir un hogar con un funcionamiento familiar toxico, donde exista conflictos, riñas el trabajador ira con esa carga y presión a su centro laboral, repercutiendo en sus actividades laboral y ejerciendo en ellos una fuerte carga laboral.

Este resultado concuerda con lo investigado por Saldarriaga (2021) quien en sus resultados llega a la misma conclusión. De hecho, que si el personal asistencial posee una familia con un buen funcionamiento familiar donde exista una equilibrada cohesión familiar donde sus integrantes presentan nuestras de amor y afecto y que

puedan ser capaces de superar las dificultades que conlleva el cambio del funcionamiento este trabajador tendrá la capacidad de superar el estrés causado por su centro de labor. Por el contrario, si el trabajador asistencial posee un tipo de familia donde su funcionamiento es disfuncional, no existe el apoyo entre sus miembros ni el cariño familiar este por el contrario llegará estresado a su centro de labor, perjudicando su actividad laboral, haciendo que no pueda conllevar el estrés causado por las exigencias de su labor.

González y Lorenzo, 2012 (como se citó en Santamarina, 2019), refiere que cuando surge una crisis familiar ocurre un desequilibrio en el sistema familiar apareciendo síntomas de alteración, lo que produce que la familia se vuelva disfuncional surgiendo crisis en ella. Con esto se explica que al surgir este desequilibrio familiar genera cierto estrés en el trabajador que estaría trasladándolo a su centro de labor, lo cual haría más pesado y estrés su trabajo.

En relación al funcionamiento familiar, se observó de acuerdo a sus dos niveles de funcionamiento familiar (cohesión y adaptabilidad), siendo entre ellas la más predominante el tipo de familia moderadamente familiar. En comparación con la investigación propuesta por Álava (2019), quien en su investigación propone que el mal funcionamiento familiar puede desencadenar diferentes problemas ya sea en el ámbito educativo, laboral y social, atentando contra la salud del individuo. Asimismo, la investigación de Saldarriaga (2021), confirma lo dicho anteriormente, puesto que los trabajadores del Hospital de Apoyo Otuzco presentan signos de ansiedad y depresión confirmando que el mal funcionamiento familiar genera problemas en la salud del trabajador ya que genera un desbalance entre los trabajadores.

Es por ello que podemos decir que el funcionamiento familiar juega un papel importante en el soporte socioemocional del trabajador, es por ello que su grado de funcionalidad permitirá conocer si una familia es funcional o disfuncional, es decir nos dirá si es una familia es saludable o no. Esto a su vez podemos decir que el funcionamiento familiar de aquellos trabajadores puede verse afectado en cualquiera de las dos dimensiones, lo cual puede ser a causa del estrés causado en el seno familiar Olson 2000 (como se citó en Saldarriaga, 2021)

Por último, se observó en los resultados de esta investigación que el funcionamiento familiar juega un papel es muy importante en el individuo ya que

influye de manera efectiva o negativa en el comportamiento de las personas, dado que al haber un funcionamiento los integrantes de la familia podrán desarrollarse de manera adecuada, favoreciendo al desarrollo de sus integrantes, proporcionando un apoyo emocional para lidiar contra la carga laboral de los trabajadores. Es así que, Ludwing, 1986 (como se citó en Saldarriaga, 2021), refiere que el funcionamiento familiar busca el equilibrio que debe de tener el entorno familiar, el cual favorece a un balance entre los diversos aspectos del individuo tanto profesional, emocional, personal, entre otros.

En lo que respecta a los niveles de la dimensión funcionamiento familiar, el nivel más predominante en su funcionamiento es el de cohesión indicando un nivel separado. Estos resultados concuerdan con lo investigado por Quispe y Delgado (2016), quien en su resultado llega a la misma conclusión en cuanto a la dimensión cohesión. En efecto podemos decir que el funcionamiento familiar de estos del personal asistencial es moderadamente baja donde, hay una moderada separación emocional, moderada independencia entre sus miembros, es decir existe autonomía personal, a diferencia de los funcionarios donde su cohesión familiar es más adecuada, esto podría deberse a las diferentes funciones que ejercen ambos trabajadores, ya que están expuestos a más exigencias y esto podría generar un moderado alejamiento emocional.

A diferencia de la investigación de Cárdenas (2021), donde los funcionarios de la empresa EMAPA-A, donde manifiestan que mantienen un buen vínculo familiar entre los integrantes de su familia permitiéndoles una convivencia adecuada.

Por otro lado, el nivel de unión emocional que sienten los integrantes de la familia, es de vital importancia para el progreso familiar. Si bien es cierto en el nivel de cohesión el nivel separados es importan ante ya que algo de tiempo juntos, las toma de decisiones son conjuntas, generalmente las actividades e intereses totalmente están separados pero en algunas ocasiones están conectadas, manteniendo una cercanía emocional y lealtad en la relación, siendo el tiempo juntos un papel importante más que el tiempo (Olson, 1999). Este nivel es muy importante, ya que permite el desarrollo personal de cada integrante ya que permite que los integrantes de una familia puedan desarrollarse libremente, siendo autónomos de sus propias decisiones y permite que cada uno tenga sus propios

espacios. Si bien prima el "yo" existe presencia de un "nosotros"; además se aprecia una moderada unión afectiva entre los miembros de la familia, cierta lealtad e interdependencia entre ellos, aunque con una cierta tendencia hacia la independencia (Vásquez, 2016).

De acuerdo a los resultados obtenidos del estrés laboral se afirma que existe un nivel alto de estrés laboral al igual que la investigación propuesta por Franco (2021), quien en su investigación tuvo un nivel similar para estrés laboral. Por lo que, según estos indicios, los resultados de la presente investigación indican que los trabajadores asistenciales presentan una carga laboral más exigente donde requiere de mucho presión física y mental. van más allá de sus capacidades personales los cuales ocasionan en ellos un nivel de estrés alto, o bien se podría decir que existen un factor estresante en su funcionamiento familiar que hace que los trabajadores se estresen más de lo común.

A diferencia de lo investigado por Quesquén (2019). donde los colaboradores de municipalidades de Lambayeque, presentaron un nivel de estrés laboral intermedio Estas diferencias pueden deberse a la diferencia de la carga profesional ya que en un centro de labor asistencial es diferente a un centro de labor en cualquier centro de trabajo ya que las exigencias de su trabajo son diferentes y requieren más presión que otras.

Es por ello que el estrés es considerado como un factor de riesgo psicosocial que afecta al desarrollo del trabajo y la salud de los trabajadores, pudiendo perjudicar la actividad laboral y la calidad de vida de las personas, ocasionando a su vez un daño físico, social o psicológico, social o físico a causa del estrés laboral Gil, 2012 (como se citó en Graneros, 2018)

En referencia las dimensiones de dicha variable se pudieron encontrar que la dimensión más predominante en esta dimensión fue la de respaldo del grupo con un nivel alto, se considera que existe que los trabajadores mantienen buenas relaciones con su grupo de trabajo. Con ello podemos decir que, entre los trabajadores asistenciales, existen el compañerismo, cuentan con un alto apoyo en el logro de sus metas y una mutua cooperación entre sus integrantes. Este resultado no concuerda con lo investigado por Cárdenas (2021) quien en su resultados no llega a la misma conclusión.

Estas diferencias pueden deberse a que dichos trabajadores no cuentan con el respaldo de su equipo de trabajo para el cumplimiento de sus metas, no reciben las ayudas necesarias en relación a las demandas que ejerce su trabajo.

El apoyo del grupo es muy importante para reducir los niveles de estrés laboral, puesto que si un trabajador siente el respaldo de su grupo de trabajo conseguirá metas en beneficio personal y colectivo para su centro de labor, sintiéndose más identificado con su entidad y a su vez obtendrá mayor resultado para su centro de labor (Paredes, 2016)

De acuerdo a los resultados obtenidos según la hipótesis específica, nos muestran que existe una relación entre la dimensión cohesión y la variable estrés laboral de los trabajadores asistenciales del Centro Materno Infantil, Imperial Cañete, 2022, siendo una correlación inversa y de grado considerable, afirmando que la dimensión cohesión, indicando que cuando al crecer una variable, la otra decrece y viceversa. Se puede decir por esta razón que al surgir un ambiente favorable, donde existe se promueva el progreso integral de sus integrantes manifestaran un grado de satisfacción de tal modo que el personal asistencial tendrá mayores posibilidades para cumplir los parámetros básicos de la función familiar, como son, adaptación, participación, ganancia o crecimiento Moreno y Chauta (2014). Estos resultados concuerdan con la investigación de Saldarriaga (2021) quien en su investigación obtuvo los mismos resultados.

En efecto podemos decir que estos trabajadores al poseer un vínculo familiar amistoso, donde prima la comunicación y el amor entre sus integrantes podrán ser la familia un soporte emocional para estos trabajadores de tal modo que podrán superar todas las adversidades juntos y serán un soporte de alivio para el estrés o carga laboral que presente en su centro de labor.

Al respecto Julio Maset, manifiesta que sentir estrés es una reacción normal ante una demanda que no necesariamente tiene que ser negativa, el problema está cuando la persona no cuenta con los recursos necesarios para enfrentar esa reacción (Redacción Cuidate Plus, 2017)

Por otro lado, según los resultados obtenidos, de la dimensión adaptabilidad y la variable estrés laboral de los trabajadores asistenciales del Centro Materno Infantil, Imperial Cañete, 2022, nos muestran que existe una correlación inversa y de grado muy fuerte, representando ésta una asociación media de las variables y

siendo significativo. Ello quiere indicar que existe en los trabajadores un nivel de interacción admisible entre sus miembros familiares. Por ello podemos decir que necesariamente al tener un buen funcionamiento familiar adecuado donde puedan superar todos los cambios que surja en su funcionamiento puede conllevar a que el trabajador supere el nivel de estrés causa en su centro laboral.

Según Louro 2005 (como se citó en Santamarina, 2019), un suceso de la vida es un hecho particular de cada familia por la cual causa procesos críticos típicos por reformas en la organización y el funcionamiento familiar, implicando ajustes en los roles de la familia y generando nuevos componentes de afrontamiento para afrontar la nueva situación. Del mismo modo Judge, 1994 (como se citó en Montenegro, 2007), describe que, a medida en que las personas desempeñan distintos roles, probablemente las expectativas de un rol harán que el desempeño en el otro rol se entorpezca, logrando que la persona experimente un conflicto.

VI. CONCLUSIONES

- Primera** : Se concluye que existe relación entre las variables funcionamiento familiar y estrés laboral, con una relación significativa inversa, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de $r_s = -0.319^*$, indicando una correlación inversa y de grado medio y un valor de significancia de $p=0.023$, indicando una correlación significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.
- Segunda** : Se concluye que el 53,6% presentan un nivel medio de funcionamiento familiar en cuanto a la variable funcionamiento familiar en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil, Imperial, Cañete 2022.
- Tercera** : Se concluye que el 52,9% presentan un nivel alto en cuanto a la variable estrés laboral en el personal asistencial de un Centro Materno Infantil, Imperial, Cañete 2022.
- Cuarta** : Se concluye que existe relación entre para la dimensión cohesión y estrés laboral, con una relación significativa inversa, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de $r_s = -.504^{**}$ indicando una correlación inversa y de grado considerable y un valor de significancia de $p=0.000$, indicando una correlación significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.
- Quinta** : Se concluye que existe relación entre para la dimensión adaptabilidad y estrés laboral, con una relación significativa inversa, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de $r_s = -.796^{**}$ indicando una correlación inversa y de grado muy fuerte y un valor de significancia de $p=0.000$, indicando una correlación significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera** : Se recomienda al director del centro materno infantil, implementar talleres a los trabajadores asistenciales, con el fin de reducir la tensión provocado por las exigencias laborales.
- Segunda** : Se recomienda realizar talleres a los trabajadores asistenciales junto con sus familiares con el objetivo de crear un espacio armonioso e intercambio afectivo para diluir las situaciones conflictivas que estén atravesando.
- Tercera** : Se recomienda realizar talleres de manejo de estrés a los trabajadores asistenciales, con el fin de brindarle estrategias de afrontamiento al estrés y así de este modo ellos puedan mejorar su laboral asistencial.
- Cuarta** : Se recomienda realizar charlas a los trabajadores asistenciales, con el fin de brindar apoyo a los trabajadores para que tengan una mejor comunicación asertiva donde puedan solucionar las situaciones conflictivas que estén sobrellevando en su familia.
- Quinta** : Se recomienda realizar charlas a los trabajadores asistenciales con el fin de brindar estrategias de solución para que dichos trabajadores cuenten con las herramientas necesarias para poder superar todas las dificultades y cambios por las cuales estén atravesando su funcionamiento familiar, de este modo disminuir el nivel de estrés y puedan desempeñarse mejor en su área de trabajo.

REFERENCIAS

- Abarca Arias, Y. M., Soto Hilario, J. D., y Espinoza Moreno, T. M. (2021, Julio). *Estrés laboral y dinámica familiar en el personal de enfermería*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300009
- Acevedo Sierra, L., y Vidal López, E. H. (2019, Abril 17). *La familia, la comunicación humana y el enfoque sistémico en su relación con la esquizofrenia*. <https://www.redalyc.org/journal/3684/368458873013/html/#:~:text=El enfoque sistémico considera que,status o equilibrio que existía>.
- Aguilar Arias, C. G. (2017). *Funcionamiento familiar según el Modelo Circumplejo de Olson en adolescentes tardíos* [Universidad de Cuenca]. https://www.researchgate.net/publication/291173220_Funcionamiento_familiar_según_el_modelo_Circumplejo_de_Olson_en_familias_con_un_niño_que_presenta_retardo_mental#:~:text=El funcionamiento familiar es definido,en el comportamiento de los
- Álava Castillo, M. B. (2019). *El funcionamiento familiar y su relación con la ansiedad en la empresa de servicios petroleros R.S Roth de la ciudad de Quito en el año 2019* [Universidad Tecnológica Indoamérica]. [http://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/1566/1/PROYECTO DE INVESTIGACIÓN ALAVA CASTILLO MARÍA BELÉN.pdf](http://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/1566/1/PROYECTO_DE_INVESTIGACIÓN_ALAVA_CASTILLO_MARÍA_BELÉN.pdf)
- Alvarado Cedillo, E. S., y Cunya Ato, A. C. (2021). *Clima organizacional y estrés laboral en trabajadores de una empresa privada de la ciudad de Piura, 2021* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8038/1/T3477-MDTH-Franco-Relacion.pdf>
- Arispe Silva, C. (2018). *Percepción del funcionamiento familiar y obsesión por la delgadez en adolescentes de Lima Metropolitana* [Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/624033/Arispe_sc.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Aseijas Silva, C. F. (2020). *Cohesión y adaptabilidad familiar y rendimiento académico en estudiantes de una institución educativa de Cajamarca* [Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello].

- [http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1250/TESIS
DEFINITIVA DE DOCTORADO Cecill Fiorella Aseijas
Silva.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1250/TESIS%20DEFINITIVA%20DE%20DOCTORADO%20Cecill%20Fiorella%20Aseijas%20Silva.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ayquipa Muñoz, J. C. (2017). *Relación entre estrés laboral y funcionalidad familiar en trabajadores de atención primaria de la Red de Salud Arequipa* [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. [http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2740/MDSaymujc.pdf?s
equence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2740/MDSaymujc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Barrios Cabrales, F. C. (2017). *El funcionamiento familiar en el modelo circumplejo de Olson , Russel y Sprenkle* [Pontificio instituto Juan Pablo II]. <https://xdocs.net/preview/modelo-circumplejo-de-olson-5c8026d2d0ad3>
- Benavides Rojas, C. A. (2017). *Funcionalidad familiar del personal de salud de Conocoto y su influencia en la calidad de atención de sus usuarios* [Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. [http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/12854/TRABAJO
TITULACION CARLOS BENAVIDES.pdf?sequence=1](http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/12854/TRABAJO%20TITULACION%20CARLOS%20BENAVIDES.pdf?sequence=1)
- Cárdenas Oviedo, A. A. (2021). *Estrés laboral y su influencia de las relaciones familiares en los funcionarios de la empresa EMAPA-A* [Universidad técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/19565?mode=full>
- Casas Anguila, J., Repullo Labrador, J., y Campos, D. (2002). *cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I)*. [https://www.elsevier.es/es-revista-
atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--
13047738](https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738)
- Del Hoyo Delgado, M. A. (2018). Documentos divulgativos. In *Estrés laboral*. <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
- Diario Banca Mundial. (2015). *El estrés, aliado de la pobreza de Latinoamérica*. 1–4. [https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2015/12/28/el-estres-aliado-
de-la-pobreza-de-
latinoamerica%0Ahttps://elpais.com/internacional/2015/12/21/america/145073
4791_979876.html](https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2015/12/28/el-estres-aliado-de-la-pobreza-de-latinoamerica%0Ahttps://elpais.com/internacional/2015/12/21/america/1450734791_979876.html)
- Díaz Dumont, J. R., Ledesma Cuadros, M. J., DíazTito, L. P., & Tito Cárdenas, J. V. (2019). Horizonte de la ciencia. *Importancia de La Familia: Un Análisis de La Realidad a Partir de Datos Estadísticos*, 9.

- <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/horizontedelaciencia/article/view/423>
- Franco Puga, D. A. (2021). *Relación de la sobrecarga de trabajo y el estrés laboral en el área de crédito de una institución financiera pública de la ciudad de Quito* [Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8038/1/T3477-MDTH-Franco-Relacion.pdf>
- Gobierno de la Rioja. (2016). *Consecuencias del estrés*. 1–5. <https://www.redmadre.es/consecuencias-del-aborto#.XcYVb45KjIW>
- Graneros, J. (2018). Factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en colaboradores de una empresa de ingeniería. *Universidad Cayetano Heredia*, 1(0), 1–476. http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/6451/Factores_Graneros_Tairo_Jenny.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Los factores psicosociales que afectan,potencialmente pueden ocasionar daño crónico
- Hernández Salazar, D. C. (2018). *Percepción de la Funcionalidad familiar en los adultos mayores del Club de Autoayuda San Judas Tadeo – Zona Sur del Callao, Periodo 2018* [Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3268/TRAB.SUF.PROF_Diana Cecilia Hernández Salazar.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta Edición). <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017). Tipos y ciclos de vida de los hogares. *Perú*. <http://www.unfpa.org.pe/publicaciones/publicacionesperu/INEI-Peru-Tipos-y-Ciclos-de-Vida-Hogares.pdf>
- Intelligence, W. (2020). *Estudio dice que 2020 ha sido el año más estresante para trabajar*. 1–19. <https://www.semana.com/mundo/articulo/el-ano-que-hasta-ahora-ha-sido-el-mas-estresante-para-trabajar-segun-estudio/202033/>
- L Jaime Huamán, E. (2017). *Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la gerencia regional de salud Arequipa – 2017* [Universidad Inca Garcilazo de la Vega]. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3307/TESIS_Elizabeth_L Jaime Huamán.pdf?sequence=2&isAllowed=y

- Layme Quispe, C. (2019). *Funcionamiento Familiar y Su Relación con la Ludopatía en Adolescentes de la Institución Educativa Secundaria Pedro Vilca Apaza Alarcon de Azangaro -2018*.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11024/Layme_Quispe_Claudia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ministerio de Educación. (2021). *El estrés laboral*. Organización Mundial de La Salud.
https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/7757/El_estrés_laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mondragón Barrera, M. A. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico*.
<https://revmovimientocientifico.iberu.edu.co/article/view/mct.08111/645>
- Montenegro Otálora, G. (2007, Marzo). *La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas **.
<http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v20n34/v20n34a07.pdf>
- Moreno Mendez, J. H., Chauta Rozo, L. C. (2014, Diciembre 12). *Funcionalidad familiar, conductas internalizadas y rendimiento académico en un grupo de adolescentes de la ciudad de Bogotá*.
<http://www.scielo.org.co/pdf/psych/v6n1/v6n1a13.pdf>
- Muntané Relat, J. (2010). *Introducción a la investigación básica*.
 file:///C:/Users/USER/Documents/CESAR VALLEJOS/RAPD Online 2010 V33 N3 03.pdf
- Observatorio de Recursos Humanos. (2020). El 45% de los trabajadores sufre estrés laboral. *Organización Internacional Del Trabajo*, 1–6.
<https://www.observatoriorh.com/orh-posts/el-45-de-los-trabajadores-sufre-estres-laboral.html>
- Olson, D. H. (1999). Circumplex model of marital and family systems. *Australian Journal of Sex, Marriage and Family*.
<https://www.uwagec.org/eruralfamilies/ERFLibrary/Readings/CircumplexModelOfMaritalAndFamilySystems.pdf>
- Onofre Pérez, L. M. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1, Quito, en el año 2019* [Universidad Andina Simón

- Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8191>
- Orihuela Alvarado, J. C. (2020). *Satisfacción familiar y resiliencia en alumnos de 3ero, 4to y 5to de secundaria de un colegio Nacional en Comas* [Universidad Nacional Federico Villareal]. <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/4714/ORIHUELA-ALVARADO-JUAN-CARLOS-TITULO-PROFESIONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Paredes Alfaro, L. (2016). *Estudio del estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en la compañía Insumos Profesionales Insuprof Cía. Ltda.* [Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5103/1/T2027-MDTH-Paredes-Estudio.pdf>
- Patlán Pérez, J. (2019). *¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?* <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/>
- Pimienta Lastra, R. (2000). *Encuesta probabilísticas vs. no probabilísticas.* <https://doi.org/10.4028/www.scientific.net/MSF.885.141>
- Pucha Sánchez, E. del C. (2019). *El estrés laboral y su relación con el consumo de sustancias psicoactivas en los militares en el grado de cabo segundo del "Fuerte militar Miguel Iturralde" de la ciudad de Loja, periodo 2019* [Universidad Nacional de Loja]. <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/23273/1/TESIS-TRIBUNAL-ESPERANZA.pdf>
- Quesquén Chancafe, C. R. (2019). *Estrés Laboral y competencia parental percibida en colaboradores de municipalidades de Lambayeque* [Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5664/Quesquén-Chancafe%2C-Carmen-Rosa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quispe Ancori, E. J., y Delgado Ratto, V. A. (2020). *Funcionamiento familiar y resiliencia en adultos en aislamiento social por el COVID-19 de Lima Metropolitana, 2020* [Universidad Privada del Norte]. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/2216%0Ahttp://www.scielo.br/pdf/ean/v13n2/v13n2a08.pdf>. 2009 abr-jun; 13(2).
- Quispe Delgado, Y. (2018). *Nivel de estrés y desempeño laboral de los*

- profesionales de salud del Centro de Salud el Bosque, La Victoria Chiclayo, 2018 [Universidad Señor de Sipán].
[https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6475/Quispe Delgado Yordane.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6475/Quispe%20Delgado%20Yordane.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Redacción Cuidate Plus. (2017). *Los factores familiares, principal causa de estrés*.
<https://cuidateplus.marca.com/bienestar/2017/11/07/factores-familiares-principal-causa-estres-146194.html>
- Regueiro, A. M. (s.f.). *Conceptos básicos: ¿Qué es el estrés y como nos afecta?* 368. <https://www.uma.es/media/files/tallerestres.pdf>
- Ruiz Mitjana, L. (2019). *Alfa de Cronbach (α): qué es y cómo se usa en estadística*
El Alfa de Cronbach es un coeficiente usado para saber cuál es la.
<https://psicologiyamente.com/miscelanea/alfa-de-cronbach>
- Rupay Huarcaya, S. E. (2018). *Niveles de estrés laboral y riesgos psicosociales laborales en tripulantes de cabina de una aerolínea en Perú* [Universidad Ricardo Palma].
[https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1919/Tesis de Licenciatura en Psicología %28Saúl Rupay Huarcaya%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1919/Tesis%20de%20Licenciatura%20en%20Psicología%20Saúl%20Rupay%20Huarcaya%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Saldarriaga Céspedes, L. Y. (2021). *Funcionalidad familiar y estrés laboral del personal de salud. Hospital de Apoyo Otuzco en contexto COVID-19* [Universidad César Vallejos].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9285/Saldarriaga_CLY-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Sánchez, D., Trejos Betancur, J., y Palomeque, J. P. (2020). *El estrés laboral y el desempeño en las organizaciones*.
- Santamarina Rivas, M. (2019). *Dinámica familiar en tiempos de cuarentena por covid-19*
familiar dynamics in time of quarantine by covid-19 [Universidad Católica del Ecuador].
[http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/19847/ARTICULO CIENTIFICO MAESTRIA Steven Herrera.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/19847/ARTICULO%20CIENTIFICO%20MAESTRIA%20Steven%20Herrera.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sanz Martín, E. (2022). *Tipos de familias según su grado de cohesión*.
<https://eresmama.com/tipos-familias-grado-cohesion/>
- Silva Guzmán, R. (2018). *Funcionamiento familiar, bienestar psicológico y*

- autoeficacia en estudiantes de segundo ciclo de cajamarca 2018* [Universidad Cayetano Heredia].
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/7099/Funcionamiento_SilvaGuzman_Ricardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tamayo, G. (s.f.). *Diseños muestrales en la investigación*.
 file:///C:/Users/USER/Documents/CESAR VALLEJOS/Dialnet-DisenosMuestralesEnLaInvestigacion-5262273.pdf
- Tamayo, T. (2011). Tesis de Investigacion. *Poblacion y Muestra*, 240.
<http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/poblacion-y-muestra-tamayo-y-tamayo.html>
- Valencia, S. M. (2020). Crisis familiares: una oportunidad para transitar de la catástrofe y el caos, al despliegue de capacidades para el cambio. *Diversitas*, 16(1), 1–11. <https://doi.org/10.15332/22563067.4115>
- Vásquez Illescas, J. V. (2016). *Cohesión, adaptabilidad familiar y tipo de familia su relación en el control de la diabetes del adulto mayor, Pasaje 2016*. [Universidad Nacional de Loja].
<http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/18298/1/JORGE VICENTE VASQUEZ ILLESCAS.pdf>
- Velásquez Cedeño, J. C., & Román Cao, E. (2019, Julio 22). *Influencia del estrés laboral en el ambiente familiar del personal de enfermería*.
<http://45.238.216.13/ojs/index.php/mikarimin/article/view/1716/948>
- Velásquez Cedeño, J. C., y Eldis Román, C. (2019, Jul). *Influencia del estrés laboral en el ambiente familiar del personal de enfermería*.
<http://45.238.216.13/ojs/index.php/mikarimin/article/view/1716/948>
- Villarreal Zegarra, D., y Paz Jesús, A. (2017). Cohesión, adaptabilidad y composición familiar en adolescentes del Callao, Perú. *Propósitos y Representaciones*, 5(2), 21–42. <https://doi.org/10.20511/pyr2017.v5n2.158>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Funcionamiento familiar y estrés laboral del personal asistencial de un Centro Materno Infantil, Imperial Cañete 2022								
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable: Funcionamiento familiar					
¿Cuál es la relación entre funcionamiento familiar y estrés laboral del personal asistencial de un Centro Materno Infantil, Imperial Cañete 2022?	Determinar la relación entre funcionamiento familiar y estrés laboral del personal asistencial de un Centro Materno Infantil, Imperial Cañete 2022	Hi: Existe relación entre funcionamiento familiar y estrés laboral del personal asistencial de un Centro Materno Infantil, Imperial Cañete 2022. Ho: No existe relación entre funcionamiento familiar y estrés laboral del personal asistencial de un Centro Materno Infantil, Imperial Cañete 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	
			Cohesión.	Vinculación personal Limites familiares Tiempo y amigos Apoyo Interés y recreación	11, 19 5, 7. 3, 9. 1, 17. 13, 15	Nunca Casi nunca Algunas veces Casi siempre. Siempre	Dispersa Separada Conectada Apegada Rígida Estructurada. Flexible Caótica	10 – 34 41 – 45 46 – 50. 10 – 19. 10 – 19. 20 – 24 25 – 28 29 - 50
			Adaptabilidad	Liderazgo Control Disciplina Roles y reglas de relación	6, 18. 2, 12. 4, 10. 8, 14, 16, 20			
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: Estrés laboral					
			Dimensiones	Ítems		Niveles o rangos		

<p>¿Cuál es la relación entre cohesión y estrés laboral del personal asistencial de un Centro Materno Infantil, Imperial Cañete 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre adaptabilidad y estrés laboral del personal asistencial de un Centro Materno Infantil, Imperial Cañete 2022?</p>	<p>Identificar la relación entre funcionamiento familiar y estrés laboral del personal asistencial de un Centro Materno Infantil, Imperial Cañete 2022.</p> <p>Identificar la relación entre el nivel de adaptabilidad y estrés laboral del personal asistencial de un Centro Materno Infantil, Imperial Cañete 2022.</p>	<p>Existe relación entre cohesión y estrés laboral del personal asistencial de un Centro Materno Infantil, Imperial Cañete 2022.</p> <p>Existe relación entre adaptabilidad y estrés laboral del personal asistencial de un Centro Materno Infantil, Imperial Cañete 2022.</p>			<p>Escala de valores</p> <p>Nunca</p> <p>Raras veces</p> <p>Ocasional-mente</p> <p>Algunas veces</p> <p>Frecuente-mente</p> <p>General-mente</p> <p>Siempre</p>	<p>Bajo</p> <p>Medio</p> <p>Alto</p> <p>Muy alto</p>	<p>< 90</p> <p>91-117.</p> <p>118-153.</p> <p>>154</p>
			<p>Clima organizacional</p> <p>Estructura organizacional</p> <p>Territorio organizacional</p> <p>Tecnología</p> <p>Influencia del líder</p> <p>Falta de cohesión</p> <p>Respaldo del grupo.</p>	<p>1,10,11,20</p> <p>2,12,16,24</p> <p>3,15,22</p> <p>4,14,25</p> <p>5,6,13,17</p> <p>7,9,18,21</p> <p>8,19,23</p>			
<p>Diseño de investigación:</p> <p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: básica Nivel: correlacional Método: no experimental Diseño: transversal</p>		<p>Población y Muestra:</p> <p>Población: 150 trabadores Muestra:5trabajadores</p>	<p>Técnicas e instrumentos:</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: - Family Adaptability & Cohesion Evaluation Scale (FACES III) - Cuestionario de Evaluación de estrés Laboral OIT-OMS</p>	<p>Método de análisis de datos:</p> <p>Descriptiva: Tablas y frecuencias Inferencial: Prueba paramétrica</p>			

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Funcionamiento familiar	“Efectividad de la familia para conseguir cierto equilibrio, orden y unidad ante las exigencias del ciclo vital” Staccini, 2015 (como se citó en (Villarreal y Paz, 2017))	Olson (como se citó en Arispe, 2018), se describe como la interacción de vínculos afectuosos entre los miembros de una familia y a su vez estas puedan ser capaces de cambiar su estructura con el objetivo de superar sus problemas familiares.	Cohesión	Vinculación personal Límites familiares Tiempo y amigos Apoyo Interés y recreación	Ordinal
			Adaptabilidad	Liderazgo Control Disciplina Roles y reglas de relación	Ordinal
Estrés laboral	“El estrés laboral es un síndrome o un conjunto de reacciones fisiológicas, no específicas del organismo, a distintos agentes nocivos de naturaleza física o química presentes en el medio ambiente” Seyler 1956, (como se citó en Patlán, 2019)	“El estrés laboral es la reacción que puede tener un trabajador ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar las situaciones de trabajo” OMS (Ministerio de Educación, 2021)	Clima organizacional	x: 1, x: 10, x: 11, x: 20.	Ordinal
			Estructura organizacional	x: 2, x: 12, x: 16, x: 24.	
			Territorio organizacional	x: 3, x: 15, x: 22.	
			Tecnología	x: 4, x: 14, x: 25.	
			Influencia del líder	x: 5, x: 6, x: 13, x: 17.	
			Falta de cohesión	x: 7, x: 9, x: 18, x: 21.	
Respaldo del grupo	x: 8, x: 19, x: 23.				

Anexo 3. Instrumento de investigación

CUESTIONARIO SOBRE FUNCIONAMIENTO FAMILIAR

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación cuyo objetivo es determinar la relación entre funcionamiento familiar y estrés laboral de un personal asistencial de un Centro Materno Infantil, Imperial Cañete 2022.

A continuación, encontrarás una serie de afirmaciones acerca de cómo son las familias. Lea cada afirmación y marque con una (X) solo una alternativa que refleje cómo vive su familia, ninguna de las frases es falsa y verdadera, pues varía según la familia.

NUNCA= N CASI NUNCA= CN A VECES=AV CASI SIEMPRE= CS SIEMPRE= S						
Ítems	PREGUNTA	N	CN	AV	CS	S
1	Los miembros de tu familia se piden ayuda unos a otros.					
2	En la solución de problemas se tienen en cuenta las sugerencias de los hijos.					
3	En tu familia, todos aprueban los amigos que cada uno tiene					
4	En cuanto al comportamiento, se tienen en cuenta la opinión de los hijos para establecer normas y obligaciones.					
5	Nos gusta hacer cosas solo con nuestra familia (con la que vives					
6	Diferentes miembros de tu familia actúan en ella como líderes.					
7	Los miembros de tu familia se sienten más cerca entre sí, que con personas externas de la familia.					
8	En nuestra familia hacemos cambios en la forma de realizar los quehaceres cotidianos.					
9	A los miembros de tu familia les gusta pasar juntos su tiempo libre					
10	Padres e hijos dialogan juntos las sanciones.					
11	Los miembros de tu familia se sienten muy cerca unos de otros					
12	Los hijos toman las decisiones en tu familia.					

13	Cuando en tu familia se comparten actividades, todos están presentes.					
14	En tu familia las normas pueden cambiarse.					
15	Fácilmente se les ocurren cosas que pueden hacer en familia					
16	Se turnan las responsabilidades de la casa					
17	Los miembros de tu familia se consultan entre sí sus decisiones.					
18	Es difícil identificar quién es o quiénes son líderes en tu familia.					
19	La unión familiar es muy importante.					
20	Es difícil decir quién se encarga de determinadas labores del hogar.					

**CUESTIONARIO PARA DETERMINAR ESTRÉS LABORAL DE LA OIT – OMS
POR IVANCEVICH & MATTESON.**

INSTRUCCIONES: El siguiente, es un cuestionario validado para medir el nivel de estrés en su centro de trabajo que consta de 25 ítems relacionados con los principales estresores laborales, deberá marcar con una (X) el número que mejor describa en cada enunciado, donde el nivel de las condiciones está representado de la siguiente manera:

N°	Condición
1	NUNCA
2	RARAS VECES
3	OCASIONALMENTE
4	ALGUNAS VECES
5	FRECUENTEMENTE
6	GENERALMENTE
7	SIEMPRE

N°	Ítems	1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.							
3	El que las políticas generales iniciadas por la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.							
4	El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés.							
5	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.							

6	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.							
7	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.							
8	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.							
9	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							
10	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.							
11	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.							
12	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.							
13	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.							
14	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.							
15	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.							
16	El que mi supervisor no me respete me estresa.							
17	El que mi supervisor no se preocupe de mi bienestar me estresa.							
18	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.							
19	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés							
20	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.							
21	El que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me estresa							
22	El que mi equipo de trabajo me presiona demasiado me causa estrés							

23	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.							
24	El que mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.							
25	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.							

Anexo 5. Certificado de validez de contenido del cuestionario de funcionamiento familiar

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FUNCIONAMIENTO FAMILIAR

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Cohesión							
1	Los miembros de tu familia se piden ayuda unos a otros.	x		x		x		
2	En tu familia, todos aprueban los amigos que cada uno tiene	x		x		x		
3	Nos gusta hacer cosas solo con nuestra familia (con la que vives)	x		x		x		
4	Los miembros de tu familia se sienten más cerca entre sí, que con personas externas de la familia.	x		x		x		
5	A los miembros de tu familia les gusta pasar juntos su tiempo libre	x		x		x		
6	Los miembros de tu familia se sienten muy cerca unos de otros	x		x		x		
7	Cuando en tu familia se comparten actividades, todos están presentes.	x		x		x		
8	Fácilmente se les ocurren cosas que pueden hacer en familia	x		x		x		
9	Los miembros de tu familia se consultan entre sí sus decisiones.	x		x		x		
10	La unión familiar es muy importante.							

	DIMENSIÓN 2 Adaptabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
11	En la solución de problemas se tienen en cuenta las sugerencias de los hijos.	x		x		x		
12	En cuanto al comportamiento, se tienen en cuenta la opinión de los hijos para establecer normas y obligaciones.	x		x		x		
13	Diferentes miembros de tu familia actúan en ella como líderes.	x		x		x		
14	En nuestra familia hacemos cambios en la forma de realizar los quehaceres cotidianos.	x		x		x		
15	Padres e hijos dialogan juntos las sanciones.	x		x		x		
16	Los hijos toman las decisiones en tu familia.	x		x		x		
17	En tu familia las normas pueden cambiarse.	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Se turnan las responsabilidades de la casa	x		x		x		
19	Es difícil identificar quién es o quiénes son líderes en tu familia.	x		x		x		
20	Es difícil decir quién se encarga de determinadas labores del hogar.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Huber Agustín Candela Cubillas DNI: 06276541

Especialidad del validador: Metodólogo

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FUNCIONAMIENTO FAMILIAR

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Cohesión							
1	Los miembros de tu familia se piden ayuda unos a otros.	x		x		x		
2	En tu familia, todos aprueban los amigos que cada uno tiene	x		x		x		
3	Nos gusta hacer cosas solo con nuestra familia (con la que vives)	x		x		x		
4	Los miembros de tu familia se sienten más cerca entre sí, que con personas externas de la familia.	x		x		x		
5	A los miembros de tu familia les gusta pasar juntos su tiempo libre	x		x		x		
6	Los miembros de tu familia se sienten muy cerca unos de otros	x		x		x		
7	Cuando en tu familia se comparten actividades, todos están presentes.	x		x		x		
8	Fácilmente se les ocurren cosas que pueden hacer en familia	x		x		x		
9	Los miembros de tu familia se consultan entre sí sus decisiones.	x		x		x		
10	La unión familiar es muy importante.							
	DIMENSIÓN 2 Adaptabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	

11	En la solución de problemas se tienen en cuenta las sugerencias de los hijos.	x		x		x		
12	En cuanto al comportamiento, se tienen en cuenta la opinión de los hijos para establecer normas y obligaciones.	x		x		x		
13	Diferentes miembros de tu familia actúan en ella como líderes.	x		x		x		
14	En nuestra familia hacemos cambios en la forma de realizar los quehaceres cotidianos.	x		x		x		
15	Padres e hijos dialogan juntos las sanciones.	x		x		x		
16	Los hijos toman las decisiones en tu familia.	x		x		x		
17	En tu familia las normas pueden cambiarse.	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Se turnan las responsabilidades de la casa	x		x		x		
19	Es difícil identificar quién es o quiénes son líderes en tu familia.	x		x		x		
20	Es difícil decir quién se encarga de determinadas labores del hogar.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. BAÑOS RAMOS JUAN CARLOS

Especialidad del validador: METODOLOGO

Especialidad del validador: Metodólogo

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

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

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

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

Cañete 14 de Mayo del 2022

DNI: 40139812



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FUNCIONAMIENTO FAMILIAR

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Cohesión							
1	Los miembros de tu familia se piden ayuda unos a otros.	x		x		x		
2	En tu familia, todos aprueban los amigos que cada uno tiene	x		x		x		
3	Nos gusta hacer cosas solo con nuestra familia (con la que vives)	x		x		x		
4	Los miembros de tu familia se sienten más cerca entre sí, que con personas externas de la familia.	x		x		x		
5	A los miembros de tu familia les gusta pasar juntos su tiempo libre	x		x		x		
6	Los miembros de tu familia se sienten muy cerca unos de otros	x		x		x		
7	Cuando en tu familia se comparten actividades, todos están presentes.	x		x		x		
8	Fácilmente se les ocurren cosas que pueden hacer en familia	x		x		x		
9	Los miembros de tu familia se consultan entre sí sus decisiones.	x		x		x		
10	La unión familiar es muy importante.							
	DIMENSIÓN 2 Adaptabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	

11	En la solución de problemas se tienen en cuenta las sugerencias de los hijos.	x		x		x	
12	En cuanto al comportamiento, se tienen en cuenta la opinión de los hijos para establecer normas y obligaciones.	x		x		x	
13	Diferentes miembros de tu familia actúan en ella como líderes.	x		x		x	
14	En nuestra familia hacemos cambios en la forma de realizar los quehaceres cotidianos.	x		x		x	
15	Padres e hijos dialogan juntos las sanciones.	x		x		x	
16	Los hijos toman las decisiones en tu familia.	x		x		x	
17	En tu familia las normas pueden cambiarse.	Si	No	Si	No	Si	No
18	Se turnan las responsabilidades de la casa	x		x		x	
19	Es difícil identificar quién es o quiénes son líderes en tu familia.	x		x		x	
20	Es difícil decir quién se encarga de determinadas labores del hogar.	x		x		x	

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

Apellidos y nombres del juez validador. Sra. Sandra Sofía Izquierdo Marín **DNI:** 42796297

Especialidad del validador: Psicóloga clínica

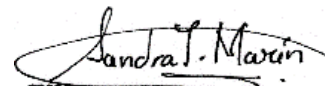
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Cañete 14 de Mayo del 2022



Anexo 6. Certificado de validez de contenido del cuestionario de estrés laboral

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL							
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.	x		x		x		
2	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.	x		x		x		
3	El que las políticas generales iniciadas por la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.	x		x		x		
4	El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés.	x		x		x		
	DIMENSIÓN: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL							
5	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.	x		x		x		
6	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.	x		x		x		
7	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.	x		x		x		
8	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.	x		x		x		

	DIMENSIÓN: TERRITORIO ORGANIZACIONAL							
9	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.	x		x		x		
10	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.	x		x		x		
11	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.	x		x		x		
	DIMENSIÓN: TECNOLOGÍA							
12	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.	x		x		x		
13	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.	x		x		x		
14	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.	x		x		x		
	DIMENSIÓN: INFLUENCIA DEL LÍDER							
15	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.	Si	No	Si	No	Si	No	
16	El que mi supervisor no me respete me estresa.	x		x		x		
17	El que mi supervisor no se preocupe de mi bienestar me estresa.	x		x		x		
18	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.	x		x		x		
	DIMENSIÓN: FALTA DE COHESIÓN							

19	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés	x		x		x	
20	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.	x		x		x	
21	El que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me estresa	x		x		x	
22	El que mi equipo de trabajo me presiona demasiado me causa estrés	x		x		x	
DIMENSIÓN: RESPALDO DEL GRUPO							
23	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.	x		x		x	
24	El que mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.	x		x		x	
25	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Huber Agustín Candela Cubillas **DNI:** 06276541

Especialidad del validador: Metodólogo

Cañete 14 de Mayo del 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL							
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.	x		x		x		
2	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.	x		x		x		
3	El que las políticas generales iniciadas por la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.	x		x		x		
4	El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés.	x		x		x		
	DIMENSIÓN: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL							
5	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.	x		x		x		
6	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.	x		x		x		
7	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.	x		x		x		

8	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.	x		x		x		
DIMENSIÓN: TERRITORIO ORGANIZACIONAL								
9	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.	x		x		x		
10	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.	x		x		x		
11	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.	x		x		x		
DIMENSIÓN: TECNOLOGÍA								
12	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.	x		x		x		
13	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.	x		x		x		
14	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.	x		x		x		
DIMENSIÓN: INFLUENCIA DEL LÍDER								
15	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.	Si	No	Si	No	Si	No	
16	El que mi supervisor no me respete me estresa.	x		x		x		
17	El que mi supervisor no se preocupe de mi bienestar me estresa.	x		x		x		
18	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.	x		x		x		

DIMENSIÓN: FALTA DE COHESIÓN							
19	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés	x		x		x	
20	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.	x		x		x	
21	El que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me estresa	x		x		x	
22	El que mi equipo de trabajo me presiona demasiado me causa estrés	x		x		x	
DIMENSIÓN: RESPALDO DEL GRUPO							
23	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.	x		x		x	
24	El que mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.	x		x		x	
25	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. BAÑOS RAMOS JUAN CARLOS

DNI: 40139812

Especialidad del validador: METODOLOGO

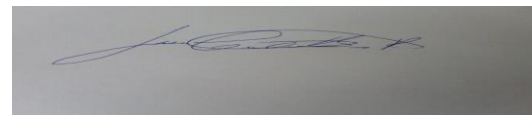
Especialidad del validador: Metodólogo

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

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

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

Cañete 14 de Mayo del 2022



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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL							
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.	x		x		x		
2	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.	x		x		x		
3	El que las políticas generales iniciadas por la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.	x		x		x		
4	El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés.	x		x		x		
	DIMENSIÓN: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL							
5	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.	x		x		x		
6	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.	x		x		x		
7	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.	x		x		x		
8	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.	x		x		x		

	DIMENSIÓN: TERRITORIO ORGANIZACIONAL							
9	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.	x		x		x		
10	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.	x		x		x		
11	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.	x		x		x		
	DIMENSIÓN: TECNOLOGÍA							
12	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.	x		x		x		
13	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.	x		x		x		
14	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.	x		x		x		
	DIMENSIÓN: INFLUENCIA DEL LÍDER							
15	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.	Si	No	Si	No	Si	No	
16	El que mi supervisor no me respete me estresa.	x		x		x		
17	El que mi supervisor no se preocupe de mi bienestar me estresa.	x		x		x		
18	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.	x		x		x		
	DIMENSIÓN: FALTA DE COHESIÓN							

19	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés	x		x		x	
20	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.	x		x		x	
21	El que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me estresa	x		x		x	
22	El que mi equipo de trabajo me presiona demasiado me causa estrés	x		x		x	
DIMENSIÓN: RESPALDO DEL GRUPO							
23	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.	x		x		x	
24	El que mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.	x		x		x	
25	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Sra. Sandra Sofía Izquierdo Marín DNI: 42796297

Especialidad del validador: Psicóloga clínica

Cañete 14 de Mayo del 2022

