



Universidad Femenina del Sagrado Corazón

Escuela de posgrado

Programa Académico de Maestría en Psicología

**ESTRÉS LABORAL Y FUNCIONALIDAD FAMILIAR EN TRES  
COMPAÑÍAS CONSTRUCTORAS EN LIMA, PERÚ.**

Tesis presentada por:

**ANA LUCIA RIVERA MOTATO**

Para obtener el grado académico de

**MAESTRA EN PSICOLOGÍA**

con mención en Psicología Clínica y de la Salud

Asesor

José Alfonso Mesía Guevara

Cód. Orcid: 0000-0002-2828-8320

Lima - Perú

2021

Los miembros del jurado han aprobado el estilo y el contenido de la tesis sustentada por:

ANA LUCIA RIVERA MOTATO

JOSÉ ALFONSO MESÍA GUEVARA

---

Nombre(s) y apellidos del asesor(a)

JESÚS HUGO MONTES DE OCA SERPA

---

Nombre(s) y apellidos del informante

MILENA FIORELLA TENORIO CASTRO

---

Nombre(s) y apellidos del director (a) del Programa de Maestría en Psicología

ÁNGEL GUILLERMO GÓMEZ NAVARRO

---

Nombre(s) y apellidos del director (a) de la Escuela de Posgrado

---

Dr. Ángel Guillermo Gómez Navarro  
Director de la Escuela de Posgrado



## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal hallar la relación entre Estrés Laboral y Funcionalidad Familiar en trabajadores de tres empresas constructoras de Lima, Perú. La muestra estuvo conformada por 149 trabajadores y trabajadoras de las áreas administrativas de las tres empresas. Para el recojo de datos se aplicaron los instrumentos Escala de Estrés Laboral (OIT-OMS) y Apgar Familiar. Los resultados indicaron que no hay correlación entre Estrés laboral y Funcionalidad familiar, pero si hay relación entre algunas de las dimensiones de ambas variables en los trabajadores de los trabajadores de tres empresas de la construcción en Lima, Perú. Se encuentra que la dimensión con mayor relevancia para los resultados en estrés laboral es Territorio Organizacional y las dimensiones con mayor relevancia para Funcionalidad familiar son Gradiente de Recurso personal y Adaptación. La muestra presentó un nivel bajo de estrés con 69.8% y función familiar buena y disfunción familiar leve con 49.7% y 32.9% respectivamente. Finalmente se encuentran en la muestra correlaciones entre la variable Funcionalidad Familiar con el factor sociodemográfico de la Edad y entre algunas dimensiones de la variable Estrés Laboral con el factor sociodemográfico del Grado de Instrucción.

**Palabras clave:** Estrés Laboral, Funcionalidad Familiar, Territorio Organizacional, Gradiente de Recurso humano, Adaptación, Trabajadores, empresas constructoras, Lima, Perú.

## ABSTRACT

The main purpose of this research was to find the correlation between job stress and family functionality on employees of 3 construction companies in Lima, Peru. The sample was conformed of 149 employees from administration areas on the 3 companies. For data recollection, we used the form: (OIT-OMS) for job stress and Family Apgar. The conclusion showed us that there is no correlation between job stress and family functionality, but the study concluded that there is a relation with some topics of both variables with the workers of the 3 companies located at Lima, Peru. We found that the dimension with the most relevance in the topic of Job Stress was Territory Organization and the dimension with most relevance in Familiar Functionality was Gradient of Personal Resource and Adaptation. The sample presented a low level of stress with 69.8% and good family function and mild family dysfunction with 49.7% and 32.9% respectively. Finally, correlations are found in the sample between the Family Functionality variable with the sociodemographic factor of Age and between some dimensions of the Work Stress variable with the sociodemographic factor of the Degree of Education.

**Keywords:** Job Stress, Family functionality, Organizational Territory, Human gradient resources, Adaptation, Workers, construction companies, Lima, Perú

## RECONOCIMIENTOS

En este estudio se encuentra un conjunto de nuevas experiencias y aprendizajes, como también sentimientos vividos que me han permitido la oportunidad de crecer con humildad en diferentes áreas de mi proyecto de vida a través de la elaboración de este trabajo de investigación; agradezco el tiempo y los aportes a todas las personas que han estado involucradas directa o indirectamente en la realización de este trabajo.

Agradezco a mi asesor, Doctor José Mesía, por su cordialidad, apoyo, disposición y tiempo invertido en la elaboración y corrección de este trabajo.

A la Doctora Alejandrina Gonzales Ochoa y al Doctor Herbert Robles Mori por brindarme con tanta amabilidad la orientación estadística en esta investigación.

A las empresas constructoras y a su personal por la oportunidad de desarrollarme profesionalmente y brindarme el apoyo necesario para la recopilación de la información para el desarrollo de esta tesis.

A mi esposo Edwin Uribe por su apoyo incondicional, por todas sus palabras de aliento y por sus aportes en la elaboración de esta investigación.

A mi colega y compañero de maestría Cristian Adriano por compartir conmigo sus conocimientos que fueron de gran aporte para la elaboración de esta tesis.



## DEDICATORIA

*A mis padres, por su confianza y acompañamiento, porque para mí ambos son un ejemplo de tenacidad e inspiración, particularmente a mi papá Javier Rivera, quien a pesar de alentarme en el inicio de esta etapa, no alcanzó a ver materializada esta meta, pero se encargó cabalmente de sembrar en mi corazón todas las palabras necesarias antes de partir del mundo que conocemos, para que yo no desistiera aun cuando sentía que no podía continuar; a mis hermanos quienes siempre son fuente de amor; a mi esposo Edwin Uribe, a quien agradezco por siempre la fortaleza que me inspira con sus tantas virtudes y su apoyo incondicional en las diferentes circunstancias de la vida.*

*A Dios por no abandonarme y darme la oportunidad de vivir esta experiencia de aprendizaje.*

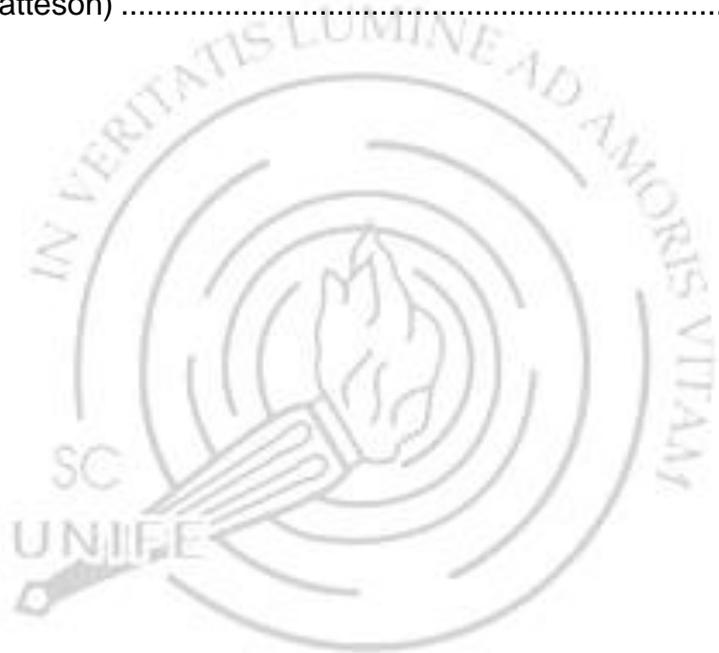
# ÍNDICE

	Página
RESUMEN / ABSTRACT.....	4
RECONOCIMIENTOS .....	5
DEDICATORIA.....	6
ÍNDICE .....	7
LISTA DE TABLAS .....	11
LISTA DE FIGURAS .....	13
INTRODUCCIÓN .....	14
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	17
1.1 Planteamiento del problema .....	17
1.2 Justificación de la Investigación.....	22
1.3 Delimitación y limitaciones de la investigación.....	25
1.4 Objetivos de la investigación.....	26
1.4.1 Objetivo general .....	26
1.4.2 Objetivos específicos .....	26
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	28
2.1 Antecedentes.....	28
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	29
2.1.2 Antecedentes nacionales .....	31
2.2 Bases teóricas .....	32
2.2.1 Familia .....	32

	Página
2.2.2 Familias tradicionales:.....	35
2.2.3 Familias en transición:.....	35
2.2.4 Familias no convencionales.....	36
2.2.5 Tipología de la familia desde el punto de vista de su composición.....	36
2.2.6 Perspectiva ecológica-sistémica de la familia .....	37
2.2.7 Conceptos involucrados en la familia como sistema .....	39
2.2.8 Funciones de la familia.....	41
2.2.9 Funcionalidad familiar .....	42
2.2.10 Funcionalidad familiar a través del Apgar Familiar. Modelo de Gabriel Smilkstein. ....	43
2.2.11 Componentes básicos de la función familiar según Modelo de Gabriel Smilkstein .....	44
2.2.12 Conflicto trabajo-familia y conflicto familia-trabajo .....	45
2.2.13 Estrés .....	45
2.2.14 Factores del estrés .....	47
2.2.15 respuesta del estrés .....	47
2.2.16 Estrés Laboral.....	50
2.2.17 Tipos de estrés Laboral.....	52
2.2.18 Estrés laboral de tipo interpersonal, Burnout y Mobbing .....	52
2.2.19 El síndrome de desgaste profesional o Burnout .....	53
2.2.20 Causas del Estrés Laboral .....	53
2.2.21 Peligros relacionados con el estrés laboral .....	54
2.2.22 Estresores laborales.....	55
2.2.23 Estresores del ambiente físico .....	55
2.2.24 Estresores de la tarea .....	55

	Página
2.2.25 Estresores de la organización.....	56
2.2.26 Consecuencias para la empresa o entorno laboral.....	57
2.3 Definición de términos.....	58
2.4 Hipótesis .....	60
2.4.1 Hipótesis general .....	60
2.4.2 Hipótesis específicas .....	61
CAPÍTULO III: MÉTODO .....	62
3.1 Nivel, tipo y diseño de investigación.....	62
3.2 Participantes .....	63
3.2.1 Población .....	63
3.2.2 Muestra .....	65
3.3 Variables de investigación.....	67
3.3.1 Funcionalidad Familiar .....	67
3.3.2 Estrés Laboral.....	69
3.4 Técnicas e instrumentos .....	70
3.4.1 Instrumento: Cuestionario APGAR Familiar.....	70
3.4.2 Instrumento: Escala de Estrés Laboral OIT-OMS.....	74
3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	78
CAPÍTULO IV: RESULTADOS .....	80
4.1 Resultados estadísticos descriptivos .....	80
4.2 Resultados de la contrastación de hipótesis.....	85
4.2 Análisis complementarios.....	91
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	95
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	108

	Página
6.1 Conclusiones.....	108
6.2 Recomendaciones .....	109
REFERENCIAS.....	111
APÉNDICES.....	117
A Modelo del Consentimiento Informado .....	118
B Autorización para el uso del instrumento apgar familiar .....	119
C Autorización para el uso del instrumento Escala del Estrés Laboral OIT-OMS (Ivancevich & Matteson) .....	120



## LISTA DE TABLAS

Tabla	Página
1 Peligros relacionados con el Estrés Laboral.....	54
2 Distribución de la muestra según grado de instrucción en trabajadores de tres empresas del sector de la construcción en Lima, Perú.....	64
3 Distribución de la muestra según sexo en trabajadores de tres empresas del sector de la construcción en Lima, Perú.....	64
4 Distribución muestral de tres empresas constructoras en Lima, Perú.....	66
5 Matriz de operacionalización APGAR Familiar.....	68
6 Matriz de operacionalización Estrés Laboral.....	69
7 Puntaje Instrumento APGAR Familiar.....	73
8 Valores descriptivos Estrés Laboral OIT-OMS en trabajadores de tres empresas del sector de la construcción en Lima, Perú.....	80
9 Valores descriptivos Instrumento APGAR Familiar en trabajadores de tres empresas del sector de la construcción en Lima, Perú.....	81
10 Niveles de funcionalidad familiar en trabajadores de tres empresas del sector de la construcción en Lima, Perú.....	82
11 Niveles del estrés laboral en trabajadores de tres empresas del sector de la construcción en Lima, Perú.....	83
12 Distribución de la muestra según edad en trabajadores de tres empresas del sector de la construcción en Lima, Perú.....	84

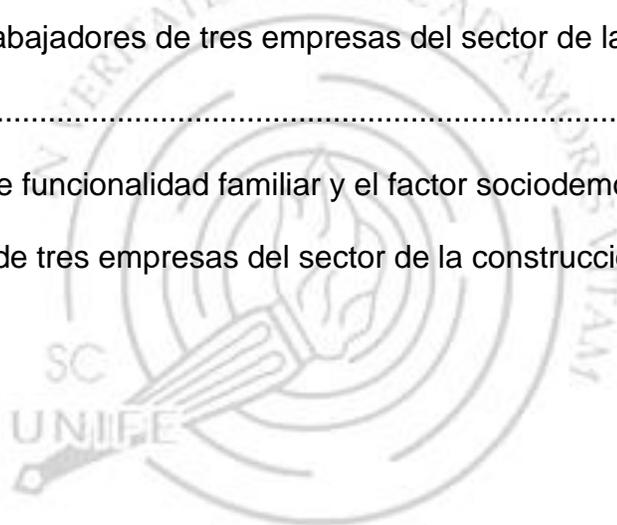
13 Relación entre las dimensiones Estrés Laboral y las dimensiones de Funcionalidad familiar en trabajadores de tres empresas del sector construcción. Lima, Perú .....86

14 Descripción de frecuencias de las dimensiones del Estrés Laboral en trabajadores de tres empresas del sector de la construcción en Lima, Perú.....88

15 Descripción de las frecuencias de los factores de Funcionalidad Familiar en trabajadores de tres empresas del sector de la construcción en Lima, Perú.....90

16 Correlación entre el Estrés Laboral y el factor sociodemografico de Grado de Instrucción en trabajadores de tres empresas del sector de la construcción en Lima, Perú.....92

17 Correlación entre funcionalidad familiar y el factor sociodemografico de Edad en trabajadores de tres empresas del sector de la construcción en Lima,Perú.93



## LISTA DE FIGURAS

Figura	Página
1. Distribución de la muestra según grado de instrucción en trabajadores de tres empresas del sector de la construcción en Lima, Perú. ....	64
2. Distribución de la muestra según sexo en trabajadores de tres empresas del sector de la construcción en Lima, Perú.....	65
3. Niveles de funcionalidad familiar en trabajadores de tres empresas del sector de la construcción en Lima, Perú.....	83
4. Niveles del estrés laboral en trabajadores de tres empresas del sector de la construcción en Lima, Perú.....	84
5. Distribución de la muestra según edad en trabajadores de tres empresas del sector de la construcción en Lima, Perú.....	85
6. Descripción de frecuencias de las dimensiones del Estrés Laboral en trabajadores de tres empresas del sector de la construcción en Lima, Perú.....	88
7. Descripción de las frecuencias de los factores de funcionalidad familiar en trabajadores de tres empresas del sector de la construcción en Lima, Perú.....	90

## INTRODUCCIÓN

Esta tesis surge a partir de la observación y la reflexión sobre los aspectos sociales, psicológicos, personales y familiares que impactan directa o indirectamente aspectos del ámbito laboral, en el cual las personas pasan la mayor parte de su tiempo de vida y en el cual es cada vez más frecuente la presencia de la afectación o alteración de los estados de salud mental y por esta misma razón la creciente preocupación por la comprensión de dicha interrelación y los fenómenos que allí surgen.

Por lo anterior esta investigación tuvo como objetivo relacionar la Funcionalidad Familiar y el Estrés Laboral en trabajadores de tres empresas del sector privado de la construcción dedicadas a la instalación de servicios públicos en la ciudad de Lima Perú. La familia como primer centro de socialización provee a los individuos de las herramientas personales necesarias para llevar en buen término los posteriores procesos de socialización que se presentan durante la vida y sus diferentes ciclos, uno de ellos es precisamente el campo laboral, en el cual los distintos cambios que conlleva la evolución industrial, las nuevas tecnologías, diferentes desarrollos de investigación, los cambios generacionales, entre otros; traen consigo nuevas tendencias que impactan en la percepción de las personas sobre sus entornos laborales, tales como lo fueron el surgimiento en la década de 1970 con los aportes iniciales de Hans Selye que contribuyeron a la formulación inicial del concepto de estrés (De Rivera, 2010) y los estudios de Pleck citado en (Sanz 2011) en los cuales se exploró sobre la mutua influencia entre el trabajo y la

familia desde actitudes y emociones que habitan cada dominio. Con todo el interés por describir y conocer el impacto del estrés laboral en la salud y equilibrio general de las personas surge también el interés por conocer que aspectos se relacionan al mismo, con el ánimo de contrarrestar el efecto negativo que puede ocasionar tanto para las organizaciones como para los individuos.

La presente investigación se compone de seis capítulos que se detallan a continuación:

En el primer capítulo se desarrollan el problema, el planteamiento, la justificación y delimitación de la investigación. También hacen parte de este capítulo los objetivos generales y específicos.

En el segundo capítulo se encuentra el desarrollo del marco teórico de las variables Funcionalidad familiar y Estrés Laboral como también una revisión de antecedentes nacionales e internacionales en el tema de estudio y finalmente el planteamiento de las hipótesis de investigación.

El capítulo tres contiene el método; nivel, tipo y diseño de la investigación, el detalle de los instrumentos aplicados, como también la descripción de las técnicas para el procesamiento y análisis de datos.

En el cuarto capítulo se presentan los resultados obtenidos en la investigación, exponiendo los resultados descriptivos, los de contrastación de hipótesis y finalmente los complementarios.

En el capítulo quinto se presenta la discusión sobre los resultados de investigación con respecto a las variables de estudio retomando los datos obtenidos con base cuantitativa y la teoría pertinente las dos variables de estudio.

Finalmente, en el capítulo sexto se presentan las principales conclusiones y recomendaciones de la investigación.



# CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

## 1.1 Planteamiento del problema

Los entornos organizacionales en general, han sido relacionados desde un punto de vista psicosocial a problemáticas específicas que afectan el mismo sistema como tal, es decir, que muchas de las interpretaciones o descubrimientos son enfocados a dar solución a la razón de ser de la misma; la sostenibilidad productiva y económica a través de la búsqueda de nuevas estrategias que faciliten un mayor rendimiento laboral por parte de los trabajadores, sin embargo, las políticas actuales consideran de vital importancia la salvaguardia de la integridad de los trabajadores tanto en el plano físico como mental. Aun así, muchas de las orientaciones están dadas a la búsqueda de una optimización de la eficacia en el recurso humano, y si bien este aspecto es importante, también lo es observar al individuo no como parte de un sistema; sino como un sistema mismo, con una estructura compleja que se relaciona con otros subsistemas y que los efectos que se dan en estas vinculaciones son parte de lo que hoy nos genera la pregunta a resolver en esta investigación, lo que permite un enfoque organizacional dado el campo y contexto de aplicación y a la vez clínico desde el punto de vista en el cual las relaciones del trabajador con su entorno laboral y vínculo familiar tienen efectos sobre su salud mental y bienestar psicológico, es decir, que esperamos que las respuestas organizacionales puedan abrirnos un campo de respuestas clínicas para el individuo.

Pensar en el sujeto (trabajador–empleado) no solo como parte del todo, sino como un agente único y a la vez complejo, permite visualizar su desarrollo en otros sistemas; así como en el caso que nos ocupa, en la que pretendemos explorar de qué manera un fenómeno como el estrés laboral puede tener implicaciones o consecuencias directas en el entorno personal y familiar desde la funcionalidad de la misma, sabiendo que la anterior significación impacta el entorno de la salud mental y calidad de vida de los individuos.

La OIT en su Boletín Internacional de Investigación Sindical nombran como la globalización y los avances tecnológicos introducen diferentes formas de organización en el trabajo y así mismo, nuevas relaciones en el trabajo y diferentes modalidades de empleo; estos cambios productos de la globalización se dan como resultado de la mayor flexibilidad en los procesos laborales, incremento de empleos temporales y de tiempo parcial, contratación independiente; estas prácticas pueden generar mayor demanda de empleo, inseguridad, poco control sobre sus tareas, frecuente riesgo de despidos, entre otras situaciones que contribuyen al aumento del estrés laboral y los trastornos que se pueden derivar del mismo. La OIT reconoce como los trabajadores de todo el mundo están sometidos a una gran presión ante la satisfacción de las demandas de moderna vida laboral y como los avances en tecnología y la digitalización de las comunicaciones han orientado grandes cambios en los cuales el ritmo de trabajo marcado por los altos niveles de competencia y los fenómenos de comunicación instantánea han resultado en una gran dificultad para la demarcación de las líneas divisorias entre la vida personal y el trabajo, ya que las personas con estos cambios pueden asumir que permanecer conectados es un

signo de buen desempeño laboral, por lo que podrían continuar haciendo su trabajo en sus hogares y por fuera de los horarios laborales establecidos; esta incompatibilidad que refiere la OIT entre las exigencias de la vida laboral y familiar crea conflictos de conducta relacionados con adecuado uso del tiempo en el trabajo lo que crea una dificultad o imposibilidad de conciliar las exigencias de los entornos de trabajo y familia. Lo anterior se complejiza aún más con los cambios de la economía mundial en la que crisis y recesiones han contribuido al aumento del desempleo, la pobreza y la exclusión social que ha hecho que muchas empresas tengan que reestructurarse, reduciendo su personal, subcontratando, y en general aplicando diferentes estrategias que les permitan seguir siendo competitivas. Todos estos aspectos hacen que números considerables de trabajadores y sus familias vivan todas estas trágicas consecuencias que afectan su bienestar y salud mental. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016, p. 12).

En este mismo sentido la OMS entiende el estrés laboral como una cuestión de preocupación ascendente en los países en desarrollo, ya que este genera consecuencias negativas para la salud, la seguridad y bienestar de los de los trabajadores y las compañías afectándose la productividad y costos-efectividad; en este sentido la OMS en su modelo propuesto sobre el estrés relacionado al trabajo considera como las características individuales del trabajador como personalidad, metas, edad, género, valores, nivel de escolaridad y la misma situación familiar pueden influenciar en la capacidades las personas para enfrentar las exigencias laborales que le son impuestas, estas características en interacción con otros factores de riesgo en el trabajo podrían atenuar o complicar los efectos del estrés

laboral. Como parte de este mismo modelo y enfoque de la OMS cuando el estrés laboral es el resultado de una inadecuada interface hogar-trabajo las consecuencias son especialmente severas cuando también se presenta pobreza, riesgo de desempleo u otras condiciones de vida precarias, lo anterior afecta particularmente países con disparidades de género. La responsabilidad familiar puede estar en conflicto con el cumplimiento de compromisos laborales y el efecto de este conflicto se ha demostrado como un predictor destacado de tensión psicológica, todos estos problemas requieren de estrategias de prevención para promover un balance desde el apoyo y la capacitación para la combinación de estas responsabilidades de trabajo y familia, sin embargo, aunque se han llevado investigaciones en países en desarrollo, la OMS refiere que en América Latina no hay suficientes estudios para un análisis más completo de las diferencias conductuales y culturales que varían de un país a otro con respecto al estrés relacionado al trabajo (Houtman, Jettinghoff, & Cedillo, 2008).

En Perú, un estudio realizado en el año 2015 por el Instituto de Integración, realizada a 2.200 personas en 19 departamentos arrojó que el 58% de los peruanos sufre de estrés, así mismo el estudio señaló la prevalencia de 63% en mujeres sobre 52% en varones. Según la estadística seis de cada 10 peruanos estaría estresado en su vida cotidiana (Integración. instituto de analisis y comunicacion, 2016).

Los anteriores datos, las noticias que se presentan en radio y televisión, diferentes artículos científicos y no científicos, permiten observar que con frecuencia el estrés es objeto de estudio e interés desde diferentes enfoques (médicos, sociales, políticos etc.) que buscan comprender y hallar formas de intervenir esta

problemática que afecta la salud de gran número de personas alrededor del mundo, causando preocupación en general, ya que cuando el estrés se prolonga o llega sobrepasar unos límites específicos en cada individuo, se puede llegar a comprender como la causa indirecta de algunos fallecimientos de nuestra época, tal como se aborda en (Vieco & Abello, 2014) quienes realizaron un análisis de 92 artículos publicados en revistas de alto impacto sobre el tema de los factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo, en el cual se observó cifras notables como 6300 muertes por accidentes o enfermedades relacionadas el entorno laboral, significando esto aproximadamente tres millones de muertes al año, además de 337 millones de accidentes en entornos de trabajo (p.357).

Como se mencionó anteriormente un individuo cohabita en diferentes sistemas, los cuales en general están interrelacionados, la esfera familiar es uno de ellos y puede ser la causa u origen de diversas situaciones que desde su interior crean y que confluyen en el individuo, pero a la vez son receptoras de lo que pueda pasar con los individuos fuera de él; en todo caso, como sabemos, el hogar es el primer núcleo de socialización y en el convergen múltiples fenómenos vinculares que podrían facilitar la comprensión en parte de una realidad social que cada vez más se preocupa por el bienestar y salud mental.

Convocando lo anterior, la presente investigación se propuso indagar sobre la interacción del individuo inmerso en el mundo laboral, expuesto a diferentes factores estresantes en relación a los efectos que el estrés puede generar en el ámbito familiar y su funcionalidad.

En la presente investigación se formula la siguiente pregunta:

¿Cuál es la relación entre el Estrés Laboral y la Funcionalidad familiar en trabajadores administrativos de tres compañías del sector de la construcción en Lima, Perú?

## **1.2 Justificación de la Investigación**

Continuar realizando investigaciones y aportes sobre contenidos cercanos al estrés laboral no es redundar en lo ya identificado como podría llegar a pensarse, aunque en la actualidad se encuentra un gran abanico de posibilidades en información digital e incluso se puede oír en las voces del diario acontecer el concepto de estrés de una manera común y de adopción especializada, hasta por los “no especialistas”; aunque parezca que el estrés se encuentre caracterizado o definido; en el mismo, van apareciendo nuevas aristas y formas de comprenderlo, debido a la evolución y las fluctuaciones en el tiempo que estas significan y que de acuerdo a las distintas configuraciones en el que hacer y saber humano, por ello es necesario adaptar el conocimiento para abordar las transformaciones de los fenómenos que confluyen en el desarrollo de la vida humana.

Los estilos de crianza, las diferencias generacionales, la tecnología, el clima, el territorio, los modelos de trabajo, la globalización entre otros son aspectos que influyen de determinada manera en la percepción del hombre del mundo que lo rodea.

Diferentes estudios (Vieco & Abello, 2014) han destacado el impacto de los riesgos psicosociales y el estrés en la salud de las personas cuyas consecuencias

afectan tanto la salud física, como la mental y la psicológica con desordenes del sueño, ansiedad, depresión, y más recientemente como conflicto en la relación trabajo- familia, por ello se hace cada vez más importante estudiar, analizar y comprender aún más estos fenómenos en las organizaciones.

A continuación, se desglosa la relevancia de este estudio en diferentes niveles.

A nivel teórico este trabajo permite aportar resultados frente al estudio específico del estrés laboral en relación a la variable de funcionalidad familiar, como un referente por ejemplo en investigaciones relacionadas al conflicto trabajo- familia que se han venido desarrollando las últimas décadas y que cada vez se consideran más relevantes y necesarias, así mismo aporta el conocimiento de resultados que pueden ser significativos desde el concepto estrés laboral específicamente ya que los estudios más frecuentes son del síndrome de Burnout en su mayoría con personal asistencial, lo que ha dejado en desatención la investigación del estrés en diferentes ámbitos ocupacionales de las organizaciones al igual que aspectos como condiciones de vida y características individuales de los trabajadores en la conocimiento del estrés laboral y sus efectos para la organización y las personas. De igual manera un aspecto relevante a nivel teórico son los resultados hallados en la aplicación de los instrumentos para evaluar cada variable pues estos logran identificar características de los mismos que benefician la elección a futuro según la viabilidad para el desarrollo de nuevas investigaciones, implementación de diagnósticos etc.

Este estudio presenta una relevancia metodológica a partir de los resultados obtenidos con la aplicación de los instrumentos Apgar familiar y Escala de Estrés Laboral OIT- OMS (Ivancevich & Matteson) y la indagación sobre las dos variables de estudio como tal, desde un aporte significativo en la construcción de posibles y futuros modelos de intervención frente a la conservación del bienestar y salud mental y calidad de vida de los individuos en el contexto de diferentes organizaciones laborales, dado que permiten visibilizar aspectos del entorno familiar y laboral que convergen y tienen influencia recíproca junto con otros aspectos psicosociales y sociodemográficos, que como menciona la OMS (Houtman, Jettinghoff, & Cedillo, 2008), son tan importantes de comprender pero que a su vez requieren de mayor exploración para poder plantear eficaces modelos de prevención e intervención.

A nivel práctico es importante la comprensión de la relación y el impacto del estrés laboral y la funcionalidad familiar, no solo en el ámbito de la psicología organizacional, sino también hacia otros ámbitos de la psicología ya que desde la observación de esta relación se puede observar la bidireccionalidad en el ámbito familiar y el laboral que confluyen en la calidad de vida y salud mental de los individuos, aspectos que están comprendidos en contenidos de la psicología clínica, esta salvedad permite una visión más amplia en el sentido de que este estudio no está enfocado estrictamente en la información sobre la causa de origen o los factores internos de organización del trabajo en una determinada compañía, sino más bien en la reflexión sobre las consecuencias y el impacto externo que puede llegar tener, logrando así que esta nueva referencia permita un análisis,

comprensión, y esclarecimiento de hipótesis frente a la relación de las variables Estrés Laboral y Funcionalidad Familiar ya sea que pueda ser comparada con otras investigaciones con fines similares, aportando con ello a la construcción de conocimiento teórico pero también en praxis para el desarrollo de las personas y las organizaciones.

A nivel práctico también es importante el aporte hacia el acercamiento a la población objeto de estudio de este trabajo y su campo de acción, ya que facilita la indagación y la apertura de conocimiento de las variables de estrés laboral y funcionalidad familiar con un diagnóstico específico de las empresas participantes y a la vez generando una posible apertura para exploración de diferentes tipos de entornos organizacionales permitiendo descubrir necesidades y o ventajas en cada ámbito investigado para beneficio de las organizaciones, las personas y diferentes agentes de investigación.

### **1.3 Delimitación y limitaciones de la investigación**

#### **Delimitación:**

La investigación se llevó a cabo en tres compañías del sector privado de la construcción dedicadas a la instalación de servicios públicos en la ciudad de Lima Perú, aplicando los instrumentos elegidos de manera virtual y en la cual bajo acuerdo previo se mantuvieron sus nombres en reserva.

La unidad de análisis estuvo comprendida por 149 personas, hombres y mujeres, trabajadores de cargo gerencial, medio y personal administrativo de oficina y campo.

## **Limitaciones**

Una limitación importante que se encontró durante la realización de la presente investigación fue la limitada información de antecedentes de estudios con la relación específica de estrés laboral con funcionalidad familiar, como lo fue también la dificultad de hallar antecedentes en poblaciones similares a las del estudio ya que con frecuencia se abordan desde población asistencial en ámbitos de salud y educación y especialmente desde la variable Burnout.

Otra limitación fue el acceso complejo para la recolección de datos y otras elaboraciones y procesos de la tesis ya que el impacto de la situación social y de salud con la pandemia por Covid-19 afectó la estructura general de las empresas en diferentes aspectos de las mismas lo que ocasionó diferentes modificaciones con respecto a un planteamiento inicial.

### **1.4 Objetivos de la investigación**

#### **1.4.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre el estrés laboral y funcionalidad familiar en trabajadores administrativos de tres compañías del sector de la construcción en Lima, Perú.

#### **1.4.2 Objetivos específicos**

1. Identificar la relación entre las dimensiones Territorio Organizacional y Estructura organizacional con los resultados en la variable del Estrés Laboral en los trabajadores administrativos de tres empresas del sector de la construcción en Lima, Perú.

2. Identificar la relación entre los factores Adaptación y Gradiente de Recurso Personal con los resultados en la variable de Funcionalidad Familiar en los trabajadores administrativos de tres empresas del sector de la construcción en Lima, Perú.
3. Identificar el nivel de Estrés Laboral en trabajadores administrativos de tres compañías del sector de la construcción en Lima, Perú.
4. Identificar el nivel de funcionalidad o disfuncionalidad familiar en trabajadores administrativos de tres compañías del sector de la construcción en Lima, Perú.



## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes**

Uno de los campos más estudiados en los últimos años por distintas áreas que se ocupan de aspectos psicosociales, tienen que ver con el ambiente laboral y los factores estresantes que se pueden presentar en ellos; ya sea que se presenten en organizaciones de tipo público o privado; en los cuales dado la necesidad de crecimiento, posicionamiento empresarial y aumento de los ingresos de las compañías, ha llevado a que sus trabajadores cambien su forma de pensar, de relacionarse y de priorizar su empleo por encima de sus propias necesidades; lo que ha ocasionado la aparición de lo que llamamos estrés laboral, afectando su desempeño no solo como trabajador y colaborador de una compañía, sino su relacionamiento con su familia, sus amigos y la sociedad.

Por lo anterior, el estrés laboral ha sido documentado en diferentes artículos de investigación, presentándose un gran auge en el año 1994 e intensificándose aún más a partir del año 2014 debido a la aparición de nuevas técnicas de trabajo y aprovechamiento del mismo como son el teletrabajo, comisiones, intercambios entre filiales y grupos multidisciplinarios; los mayores trabajos de investigación publicados en bases de datos científicas, son liderados por España y Brasil.

### 2.1.1 Antecedentes internacionales

“Síndrome de burnout y funcionamiento familiar” (Pataron, 2018). El objetivo central en esta investigación fue determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el Funcionamiento Familiar en los trabajadores petroleros de la Compañía Quiroz&Quiroz en la provincia de Sucumbíos en el Cantón Shushufindi en Ecuador. Como instrumentos de investigación aplicaron el Cuestionario para la evaluación de Síndrome de quemarse por el trabajo (CESQT) y Cuestionario de Funcionamiento Familiar (FFSIL). En este estudio se determinó que el síndrome de Burnout no se relaciona con el funcionamiento familiar en la muestra estudiada. Con respecto a la evaluación de puntajes de las variables hallaron que la mayor parte de la muestra se ubica entre el Burnout Crítico y el nivel alto; y un 62% de la muestra se clasificó en moderadamente funcional.

“Relación entre funcionalidad familiar y síndrome de Burnout en residentes de medicina familiar” (Szwako, 2014). Este artículo se construye a partir de una experiencia de residencia médica en la cual se observó que los riesgos laborales de carácter psicosocial, estrés y síndrome de burnout ocupan un lugar destacado como causa principal del deterioro de condiciones de trabajo generando accidentes y ausentismo entre los médicos residentes. El estudio realizado es de tipo observacional, descriptivo y transversal entre junio y julio del año 2011. Los instrumentos aplicados fueron M.B.I (Maslash Burnout Inventory) y APGAR FAMILIAR. El informe concluye que se identificó un alto desgaste emocional, alta despersonalización y realización personal media, en relación con el APGAR se

obtuvo un nivel medio de disfuncionalidad leve a moderada y no se encontró una relación importante entre las variables.

“Estrés de rol y empoderamiento psicológico como antecedentes de la satisfacción laboral” En una muestra de 314 trabajadores del sur de Portugal se analizó el impacto del estrés de rol (ambigüedad y conflicto) sobre la satisfacción laboral a través del empoderamiento psicológico en el trabajo. Los resultados mostraron que el efecto del conflicto de rol fue directo sobre la satisfacción laboral, mientras que el efecto de la ambigüedad fue mediado por las dimensiones de autodeterminación y significado del empoderamiento psicológico; causas de estrés y cambios en la condición del trabajador (Orgambidez-Ramos, Moura, & Almeida, 2017).

“Síndrome de Burnout y funcionalidad familiar en el personal paramédico de instituciones de socorro en la ciudad de Quito durante dos meses” (Carrasco, 2011). En esta tesis se describe el Burnout como un tipo de estrés laboral institucional que surge como consecuencia de situaciones estresantes, realizando una correlación con el tema de funcionalidad familiar, tomando dicho núcleo, como eje fundamental en el abordaje de los problemas de las personas, ya que el individuo se relaciona con su familia y con la sociedad como parte de un abordaje sistémico.

Este estudio realizado es descriptivo de corte transversal con análisis de variables cualitativas y cuantitativas, en los resultados expone una relación directa entre las variables en cada uno de los componentes del síndrome de Burnout, se halla a su vez en el análisis estadístico una relación entre el tiempo y carga horaria de los paramédicos y la disfunción familiar.

Los instrumentos usados para el cumplimiento de objetivos fue el cuestionario *APGAR* (funcionalidad familiar) y la *escala Maslach* (síndrome de Burnout).

### **2.1.2 Antecedentes nacionales**

Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en trabajadores operarios de una empresa privada de Ate, 2018” (Castro Garcia, César, Kaneko Aguilar, & José, 2018) . En este estudio se utilizaron como instrumentos el Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo y la Escala de Estrés laboral de la OIT –OMS. En sus resultados hallan correlación significativa y positiva entre las variables; una percepción e 55% de los trabajadores en un nivel promedio de factores de riesgo psicosocial y 54,1% de la muestra en un nivel promedio de estrés laboral. En cuanto a los resultados de las variables sociodemográficas no se estableció diferencias significativas entre edad y antigüedad en el puesto de trabajo con las variables de estudio.

“Influencia del estrés laboral en la dinámica familiar del personal de las oficinas de la red de salud de Trujillo. Unidad territorial de salud (UTES N° 6) 2014”. Tesis cuyo objetivo a desarrollar es evidenciar que el estrés laboral de los trabajadores de la red de salud de Trujillo influye en su dinámica familiar. Los instrumentos trabajadores para tal fin fueron: encuestas sobre el estrés laboral, dinámica familiar y afrontamiento del estrés, a la vez que se realizó una previa caracterización general de acuerdo a la edad, género, estado civil, antigüedad, profesión, entre otras. Esta tesis concluye que el estrés laboral influye negativamente en la dinámica familiar, así mismo que el estrés laboral impacta

negativamente en la comunicación entre los miembros de la familia y afecta las relaciones e interacciones familiares (Caballero, 2014).

“El estrés ocupacional de los trabajadores analizado desde un enfoque a los eventos vitales”. Universidad Católica San Pablo. Arequipa, Perú. Donde identificaron los eventos vitales más comunes relacionados con el estrés que sufren los trabajadores de una empresa ubicada en Arequipa, usaron la escala de evaluación de reajuste social de Holmes y Rahe; encontrando como eventos vitales más frecuentes los cambios en los hábitos alimenticios y de sueño, en las condiciones de vida, en el estado económico y en el desempeño personal (Arias, 2012).

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Familia**

Al hablar de familia, es adecuado mencionar que el concepto de familia es amplio y en sí; podría decirse que no hay una definición única, específica o global, aunque de acuerdo a la conceptualización general, hay un acercamiento descriptivo que esta mediado por procesos de construcción social, en el cual los individuos realizan una interpretación de acuerdo al contexto familiar y sociocultural.

La dificultad para un acercamiento conceptual radica en la diversidad de contextos que abarca las agrupaciones familiares, en los cuales se relacionan ámbitos religiosos, jurídicos, sociales, afectivos, psicológicos, antropológicos etc., que al ser tan amplios y de campos diferentes se precisan definiciones que implican ambigüedades o vacíos para las otras interpretaciones de acuerdo al sistema

teórico que se le mire. Sin embargo, se considera importante la definición que realiza la organización mundial de la salud, en la cual se brinda una definición que pudiera abarcar una mayor parte, de los diversos contextos para la comprensión en donde indica la familia como:

Los miembros del hogar emparentados entre sí, hasta un grado determinado por sangre, adopción y matrimonio. El grado de parentesco utilizado para determinar los límites de la familia dependerá de los usos, a los que se destinen los datos y, por lo tanto, no puede definirse con precisión en escala mundial (OMS, 2013).

También hace parte de la anterior definición el siguiente enunciado:

Conjunto de personas que conviven bajo el mismo techo, organizadas en roles fijos (padre, madre, hermanos, etc.) con vínculos consanguíneos o no, con un modo de existencia económico y social comunes, con sentimientos afectivos que los unen y aglutinan.

Así mismo es importante considerar la definición de familia planteada por Gabriel Smilkstein quien basado en Minuchín (1974), la comprende como un sistema sociocultural abierto que se enfrenta continuamente a las demandas del cambio y lo plantea por su parte como un grupo que está formado por un paciente (o sujeto) con una o más personas en la que existe un compromiso de nutrición física y emocional entre sus miembros, para ello usa la analogía con el cuerpo humano, en el cual cada órgano del mismo tiene una función, pero en sí , todos están interrelacionados (Smilkstein, 1978). Lo anterior es especialmente importante en esta investigación pues conceptualmente permite la inclusión de diferentes tipologías familiares.

La familia entonces entendida como forma de organización natural, presenta distintas formas de estructuración, por las cuales puede ser estudiada, en la cual se observan la consolidación de nuevas realidades a partir de orígenes históricos y cambios sociales, en los cuales el paso del tiempo permite la flexibilización de sus modos o formas, lo cual da más sentido a la pregunta sobre que debe entenderse por familia en un sentido amplio de su interpretación en la que se deben considerar diferentes vertientes (Rodrigo & Palacios, 1998).

Dentro del concepto de familia se hallan varias dimensiones, algunas de ellas son: biológica, psicológica, sociológica, económica, afectiva, etc. A su vez, también se han descrito o clasificado para su mayor comprensión en tipologías, que aun así podrían ser presunciones generales, ya que podrían ser o no excluyentes dependiendo el tipo de cultura a la que pertenezca determinada familia, es decir, el solo hecho de nombrar una familia de tipo nuclear, no plantea un tipo específico, ya que habría que definir dentro de ella otros aspectos de la dinámica familiar, en la cual se presentan diversas formas y situaciones.

En la tarea de tipificar las familias de acuerdo a su estructura y organización se nombrarán los siguientes criterios:

Un primer criterio distingue las familias tradicionales, las familias en transición y las contraculturales, en el cual se profundiza sobre los roles, retos y conflictos que enfrentan los miembros del grupo familiar.

Un segundo criterio enumera la familia nuclear, monoparental, la reconstituida e incluso, la familia después del divorcio.

### **2.2.2 Familias tradicionales:**

Se observa una estructura de autoridad con predominio masculino, con estricta división sexual del trabajo. (padre proveedor, madre cuidadora de los hijos). Una debilidad es la rigidez de los roles en los integrantes. Entre ellas están: la nuclear, la extensa.

### **2.2.3 Familias en transición:**

En estas familias se transforman los roles y estructuras de poder de las afiliaciones tradicionales, pero, aun así, se conservan algunas prácticas de los sistemas tradicionales. Por ejemplo, el padre no es visto con una única tarea de proveer, ni a la madre con la única función de criar. Se observa mayor apertura al ejercicio de la autoridad compartida. Este tipo de familia presenta dificultades frente a los paradigmas que resultan como efectos de la crianza, en la cual por ejemplo la dificultad que puede suponer para una mujer equilibrar y hacer compatibles aspectos de un trabajo remunerado y su expectativa de ejercer un adecuado rol materno de acuerdo a las representaciones que involucran la consideración de ser una buena madre.

El reto para estas mujeres es encontrar una solución a las tensiones que se predicen por sus deseos de estudiar, trabajar, tener una pareja y ser madre. Ante el estrés derivado de enfrentar una doble o hasta triple jornada de trabajo, y el no contar con suficientes ayudas institucionales o por parte de los esposos, quienes siguen centrados en su realización profesional como prioridad las mujeres han acudido a diferentes estrategias. (Valdes-Cuervo, 2007, p. 46)

#### **2.2.4 Familias no convencionales**

La estructura está alejada del esquema tradicional. Hay un rol activo de la mujer en el contexto profesional y laboral. Por lo general los aspectos relativos a las labores domésticas están delegados en otra persona. Burin & Meler (1998) citadas por Valdes-Cuervo (2007) en estas parejas se manifiestan conflictos por la inversión de roles que están culturalmente establecidos.

#### **2.2.5 Tipología de la familia desde el punto de vista de su composición**

##### **Familias nucleares:**

Es la estructura predominante en casi todas las sociedades occidentales. Se compone de ambos padres e hijos viviendo en un hogar.

##### **Familia extensa:**

Se refiere al grupo familiar conformado por diferentes generaciones.

##### **Familias monoparentales:**

Esta familia está caracterizada por la presencia de un solo progenitor en el hogar, la presencia de uno o varios hijos en el hogar, la dependencia económica de los hijos. Sin embargo, estas características no son generales, ya que se encuentran diferentes tipos como consecuencia de las diferentes formas en que las personas acceden a la monoparentalidad. De acuerdo a las causas de origen se encuentran los siguientes tipos:

Monoparentalidad vinculada a la natalidad (madres solteras),  
monoparentalidad vinculada a la relación matrimonial (rupturas voluntarias o

involuntarias de pareja), Monoparentalidad vinculada al ordenamiento jurídico (procesos de adopción), monoparentalidad vinculada a situaciones sociales (ausencia de un cónyuge por migración o privación de la libertad) (Rodríguez & Luengo, 2003, p. 69).

### **Familias reconstituidas**

La característica principal radica en que alguno o todos los integrantes del grupo familiar tienen una experiencia previa de familia, o que al menos uno de los miembros de la pareja proviene de una unión anterior.

Isaacs (2002) citado por Valdes-Cuervo (2007) encontró que en los hijos que viven en familias reconstituidas se presenta mayor riesgo de problemas conductuales y resultados psicosociales negativos en comparación con los hijos que pueden crecer con sus padres biológicos. Estos efectos se presentan con mayor frecuencia durante el periodo de transición inmediato al re-matrimonio de los padres y no se mantienen a largo plazo.

### **Uniones libres:**

Es la unión que se da entre una pareja que decide convivir con la intención de perdurar en el tiempo en unión afectiva sin el vínculo formalizado del matrimonio.

### **2.2.6 Perspectiva ecológica-sistémica de la familia**

La idea de que la familia funciona como un sistema abierto, es decir un sistema que intercambia de manera continua información con su entorno y que es modificada por este, al mismo tiempo que lo modifica, surge como respuesta al

fracaso de los modelos psicológicos individuales para comprender la familia desde una perspectiva analítico-reduccionista (Valdes-Cuervo, 2007, p.17).

La perspectiva sistémica, por lo tanto, considera la influencia recíproca entre los subsistemas familiares y otros grupos sociales como: escuela, trabajo, barrio y cultura en general. (Mesosistema y Exosistema).

De acuerdo al objeto de estudio de esta investigación y la relación entre las variables (estrés laboral y funcionalidad familiar) es importante mencionar algunos aspectos del modelo sistémico para facilitar la comprensión de la relación de dichas variables teniendo en cuenta los factores internos y externos que ambos sistemas suponen.

El enfoque sistémico se basa principalmente en entender que los sistemas tienen propiedades distintas a la simple suma de sus componentes. El modelo sistémico pasa del estudio del individuo aislado al estudio del sistema y las relaciones entre sus elementos que lo conforman. Un sistema es un todo organizado compuesto de elementos que interaccionan de una manera determinada. Bronfenbrenner (1979) plantea la Teoría Ecológica de Sistemas, en la que afirma la existencia de múltiples sistemas que afectan directamente el desarrollo de la persona durante la vida. Microsistema, siendo el entorno inmediato como la familia y el hogar; el Mesosistema conformado por las relaciones entre microsistemas, como los padres y los profesores; el Exosistema entendido como los recursos externos como barrio, la localidad o ciudad y el Macrosistema en donde se hallan los valores culturales y políticos de la sociedad. A su vez la familia se compone en

distintos subsistemas como son el parental (padre-hijo), el conyugal (padres) y el fraternal (hermanos) (Quibus & Ferrer, 2018).

Para abordar una visión de la familia como un sistema dinámico a partir del estudio psicológico Rodrigo & Palacios (1998) nombran los siguientes supuestos: contextualismo evolutivo: estrecha unión entre la persona y el contexto, (Lerner 1986), transaccional: relaciones interpersonales bidireccionales y cambiantes en el tiempo (Sameroff 1983) y ecológico sistémico: influencias sociales, culturales e históricas en los sistemas (Bronfenbrenner 1979) para entender la familia como un sistema enmarcado en múltiples contextos de influencia que sufren procesos sociales e históricos de cambio (Valdes-Cuervo, 2007). Este énfasis permite el abordaje tanto de influencias internas como, por ejemplo, el nacimiento de un primer hijo; o influencias externas o realidades extra familiares, como por ejemplo la relación entre la vida familiar y la laboral, tensiones económicas entre otras. También en términos de influencia recíproca se sostiene que la familia influye en sus miembros a partir de las características propias de su contexto; explicado desde modelo transaccional en la cual las características de los individuos moldean sus experiencias y recíprocamente las experiencias moldean los individuos. (relaciones persona-contexto). Así mismo el contexto influye sobre las personas (relaciones contexto-persona) entendiendo el modelo de ecología del desarrollo humano de Bronfenbrenner (Valdés-Cuervo, 2007).

### **2.2.7 Conceptos involucrados en la familia como sistema**

Los siguientes conceptos facilitan la comprensión del funcionamiento familiar derivados desde la comprensión sistémica.

**Permeabilidad:**

Refleja el grado de apertura o no apertura a los contextos en los cuales está insertada la familia. De allí que depende del grado de invasión mesosistémica en la dinámica y estructura pueda generar disfuncionalidad por exceso o falta de permeabilidad en relación con los contextos, amigos, escuela etc.

**Circularidad:**

De acuerdo a Hoffman citado por (Valdes-Cuervo, 2007) la circularidad se refiere a la interactividad, que explica el hecho de cómo los cambios experimentados en cualquier integrante del grupo familiar tendrá o provocará cambios en los demás miembros del grupo, esto puede nombrarse como un marco interactivo.

**Retroalimentación:**

Explica la familia como una entidad cuyas partes se relacionarían entre sí, buscando mantener el equilibrio entre la necesidad de mantener una estructura (retroalimentación negativa) y la necesidad de modificación como forma de responder a las demandas del ambiente (retroalimentación positiva). Esto posibilita el mantenimiento de una identidad sin perder un camino evolutivo o de adopción de nuevas pautas de conducta.

**Equifinalidad:**

Este concepto explica como un mismo efecto determinado puede tener varias causas. Por ejemplo, dos parejas distintas pueden experimentar manifestaciones agresivas entre ellos, pero, aun así, podrían tener rasgos de personalidad diferente al igual que conformaciones familiares diferentes.

### 2.2.8 Funciones de la familia

Al igual que en la definición de familia se puede encontrar amplia literatura académica frente a las funciones de la familia, aun así, se encuentra como punto común que la familia constituye para la gran mayoría de personas una gran fuente de apoyo social de cara a la transición de distintas etapas vitales como, por ejemplo, búsqueda de pareja, elección de trabajo, jubilación, entre otras como también el acompañamiento en crisis inesperadas como divorcio, desempleo, muerte etc.

Según Rodrigo y Palacios (1998) citado por (Valdes-Cuervo, 2007) con respecto a los hijos la familia cumple cuatro funciones esenciales:

- Asegurar su supervivencia y sano crecimiento físico.
- Brindarles un clima de afecto y apoyo sin los cuales el desarrollo psicológico sano no resulta posible. El clima de afecto implica el establecimiento.
- Facilitar a los hijos una estimulación que haga de ellos seres con capacidad para relacionarse competentemente con su entorno físico y social, así como para responder a las demandas y exigencias planteadas por su adaptación al mundo en que les toca vivir.
- Tomar decisiones con respecto a la apertura hacia otros contextos educativos y sociales que van a compartir con la familia la tarea de educación de los hijos.

Además de lo anterior, considerando la familia como contexto de desarrollo y socialización, de acuerdo a Rodrigo & Palacios (1998) es de considerar a los padres no solo como promotores del desarrollo de los hijos, sino también que, de la familia en sí, también emergen unas funciones:

- Construcción de personas adultas con autoestima y sentido de sí mismas, basadas en el bienestar psicológico fruto de la calidad de las relaciones de apego.
- “Preparación donde se aprende a afrontar retos, así como a asumir responsabilidades y compromisos que orientan a los adultos hacia una dimensión productiva, plena de realizaciones y proyectos e integrada en el medio social” (Valdes-Cuervo, 2007, p. 35).
- Facilitar el encuentro intergeneracional en el cual se intercambia afectos y valores personales.
- Red de apoyo social en las diversas transiciones vitales. (Búsqueda de pareja, trabajo, vivienda, jubilación etc. A su vez fuente de apoyo ante dificultades económicas, de salud, laborales entre otras).

### **2.2.9 Funcionalidad familiar**

La funcionalidad de la familia no depende necesariamente de la ausencia de problemas dentro de ésta, sino en la respuesta que la misma familia muestra frente a los problemas, a la manera en cómo se adapta a nuevas circunstancias y el modo en que mantiene la continuidad y fomenta el crecimiento de cada miembro (Minuchin, 2003).

Una definición de funcionamiento familiar dada por McCubbin y Thompson, (1987) citados por (Abelson, Fishburne, & Cisin, 2013) es “como aquel conjunto de

atributos que caracterizan a la familia como sistema y que explican las regularidades encontradas en la forma cómo el sistema familiar opera, evalúa o se comporta.”

Con frecuencia para el análisis del funcionamiento familiar se recurre a la distinción de tipologías de acuerdo a distintas dimensiones en los sistemas familiares. El funcionamiento familiar es notable para cada integrante, siendo el funcionamiento mismo un soporte en el desempeño tanto familiar como individual. La evaluación de la funcionalidad de un sistema familiar permite la comprensión de la dimensión relacional e interactiva entre los miembros, como también el grado de satisfacción y asimilación de las funciones básicas del mismo sistema.

Smilkstein describe una familia saludable en la funcionalidad como aquella en la cual los miembros perciben cohesión y a su vez ofrecen la nutrición y recursos necesarios para el crecimiento y sustento personal ante las dificultades y desafíos de la vida (Smilkstein, 1980).

#### **2.2.10 Funcionalidad familiar a través del Apgar Familiar. Modelo de Gabriel Smilkstein.**

Gabriel Smilkstein (1978) describiendo la familia como un sistema sociocultural abierto que está continuamente frente a las demandas de cambio presenta un instrumento breve para evaluar 5 áreas de la función familiar. APGAR representa un acróstico aplicado a los componentes, Adaptabilidad, Participación, Crecimiento, Afecto y Recursos con el objetivo de evaluar la percepción sobre los recursos familiares y reportar datos para la identificación de problemas.

El instrumento da espacio para la aplicación en una amplia gama de estilos familiares, nuclear tradicional, grupos comunales, parejas casadas o no casadas, heterosexuales u homosexuales entre otros, debido a que la estructura familiar se comprende entre una persona (paciente) y una o más personas con las cuales se comparte un compromiso en el que se promueve la maduración física y emocional de los miembros de la familia.

### **2.2.11 Componentes básicos de la función familiar según Modelo de Gabriel**

#### **Smilkstein**

Adaptación: Grado de satisfacción con respecto a la asistencia recibida cuando se necesita recursos familiares.

Participación: Grado de satisfacción con respecto a cómo se comparten las decisiones en el grupo familiar en reciprocidad de comunicación para resolver problemas.

Crecimiento (Gradiente de Recurso Personal): Grado de satisfacción de los miembros con respecto a la libertad disponible para cambiar de roles y para alcanzar logros, crecimiento y maduración.

Afecto: Grado de satisfacción en cuanto a cómo se comparten las experiencias emocionales, la intimidad y e interacción que existe en la familia.

Recursos: grado de satisfacción en cuanto a cómo se comparte el tiempo, el espacio y el dinero.

### **2.2.12 Conflicto trabajo-familia y conflicto familia-trabajo**

El conflicto trabajo-familia se presenta por la disyuntiva que genera el satisfacer las exigencias o demandas propias del empleo y del hogar. El conflicto se ubica en la contradicción entre los roles laborales y su esfuerzo en tiempo y dedicación con la realización de las actividades familiares y de igual manera cuando el tiempo consagrado en la familia parece interferir en el desempeño de las actividades laborales. Uno de los efectos de este conflicto es el síndrome de agotamiento emocional que es a su vez la tensión psicológica que se presenta como consecuencia al estrés laboral crónico (Rhnima, Richard, Núñez, & Pousa, 2016).

Los orígenes de estos estudios se sitúan en la década de los años 70 con el trabajo de Pleck (1977) citado en (Sanz, 2011) en el cual se reconoció la influencia mutua entre el trabajo y la familia a través de ideas, actitudes y emociones de cada dominio. Así mismo, (Sanz, 2011, p 116) cita a Greenhaus y Beutell (1985) para lograr un concepto amplio de dicho conflicto “una forma de conflicto de rol, en el que las presiones que resultan del trabajo y las presiones familiares son mutuamente incompatibles en algún aspecto”.

Las definiciones se ubican como un punto de referencia que enfatiza la bidireccionalidad de la vida laboral con la familiar para la comprensión de cómo se afectan uno al otro ambos dominios y la conciliación que se pueda realizar en dichos contextos.

### **2.2.13 Estrés**

(De Rivera, 2010) en ejercicio de la definición del estrés recuerda a Hans Selye (1971) como la persona que contribuye inicialmente a la formulación del

concepto como tal, también nombra los aportes de Walter Bradford Cannon y de Walter Rudolf como pioneros que sentaron bases fundamentales para el entendimiento fisiológico y neurobiológico del estrés, y a John W. Mason como fundador de la psicoendocrinología que dio la importancia y relevancia al factor psicológico del estrés (p.14), el autor cita en su libro las definiciones de Selye : “Estrés es la respuesta inespecífica del organismo a toda demanda hecha sobre él” y “Estrés es la suma de todos los cambios no específicos causados por hiperfunción o lesión”. (p.17) en donde de acuerdo a ellas se presentan dos condiciones para que un proceso se denomine estrés: una es que sea respuesta ante una situación o cambio que implique un esfuerzo por fuera de lo habitual y segundo que este proceso sea común en los variados tipos de esfuerzo. Luis de Rivera cita también en este apartado la definición de Cannon, quien entendía el estrés como “toda circunstancia capaz de alterar la homeostasis o de provocar la reacción de lucha-huida”. (p. 18). Las investigaciones iniciales del estrés se enfocaban desde el punto de vista psicosomático o fisiológico, sin embargo, con el paso del tiempo el concepto se amplió y llegaron nuevas definiciones con perspectivas más integradoras de aspectos psicológicos y emocionales como, por ejemplo, la definición del estrés como “la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas” (Del Hoyo, 2001, p. 6). Este tipo de definiciones explican de manera significativa lo que habían señalado Cannon y Mason sobre la consideración de la interpretación de las circunstancias que hacen las personas sobre lo que consideran nocivo o peligroso.

Como se puede observar se pueden encontrar múltiples definiciones de lo que es estrés, lo que podría hacerlo circunstancialmente ambiguo, sin embargo Pedro R. Gil Monte (Gil, 2010) con el ánimo de no entrar en debates cita a (McGrath, 1976). Para definirlo de manera práctica de la siguiente manera,

El estrés ha sido definido como un desequilibrio percibido entre las demandas y la capacidad del individuo de dar respuesta a esas demandas en condiciones en las que el fracaso en la solución de la situación tiene importantes consecuencias negativas percibidas. (p. 69)

#### **2.2.14 Factores del estrés**

En el estrés intervienen exigencias externas, que serían aquellas variables del medio ambiente que pueden alterar el equilibrio y por los cuales se pueden sobrecargar los mecanismos de regulación y adaptación. Procesos internos que perciben esas exigencias, que son aquellas variables propias y particulares de cada sujeto que se relacionan directamente con la respuesta que pueda tener ante el estrés y unas respuestas que serían los factores moduladores entre el medio y el individuo, por ejemplo, el apoyo social, estados afectivos, etc. (De Rivera, 2010, p. 21).

#### **2.2.15 Respuesta del estrés**

La respuesta del estrés es un conjunto de respuestas adaptativas orientadas a mantener un equilibrio, también denominado homeostasis, dentro de este repertorio aparecen reacciones fisiológicas como el aumento de la frecuencia cardíaca y la presión sanguínea, aumento de la respiración, tensión muscular, aumento de la transpiración, secreción de glúcidos y lípidos al torrente sanguíneo, digestión más lenta, etc. Aparecen también reacciones mentales que involucran

percepción y evaluación de la situación y toma de decisiones y de conducta en la que se pueden presentar enfrentamiento, huida o pasividad.

La respuesta de estrés es la manifestación de una alerta física y mental, preparando el organismo para una acción potencialmente necesaria, sin embargo, la exposición prolongada a situaciones estresantes genera como consecuencia afectación significativa y permanente de la salud física y mental (Del Hoyo, 2001).

Las respuestas entonces pueden ser:

Respuesta Fisiológica: involucra los sistemas endocrinos, nerviosos e inmunológico que explican las reacciones del organismo. La interacción entre estos procesos implica los procesos cognitivos y emocionales desempeñando una función de alerta e interacción recíproca.

Respuesta Cognitiva: involucra la experiencia consciente y la elección de respuestas que se tendrán antes las demandas del ambiente, implican todo el organismo y especialmente el sistema nervioso central, de manera que directa o indirectamente el sistema límbico actúa activando o inhibiendo las respuestas antes las situaciones provocadoras de estrés. Este proceso tiene al menos cuatro actividades:

Recepción automática de la información:

Se determina si la situación es amenazante para el individuo. No es un proceso consciente que permite la aparición de respuestas aun cuando el individuo halla identificado la situación como una amenaza.

Valoración de las demandas de la situación:

Se valora la situación y el individuo puede realizar cambios en su forma de actuar si lo considera necesario. La valoración puede ser, del medio y sus demandas, puede ser irrelevante, positiva o estresante.

Valoración de las habilidades para afrontar la situación:

Se valora las capacidades para la identificación de las estrategias que se posee para el afrontamiento de la situación. Algunas estrategias se denominan de la siguiente manera, confrontación, distanciamiento, autocontrol, búsqueda de apoyo social, aceptación de la responsabilidad, huida o evitación, planificación, reevaluación positiva.

Selección de la respuesta:

Integran las características personales, las estrategias de afrontamiento y otros factores de comportamiento.

Respuestas de Comportamiento: Según las estrategias de afrontamiento aparecen las respuestas de comportamiento que pueden ser, por ejemplo, acciones agresivas para cambiar la situación, acciones para separarse, buscar consejos entre otras. Las conductas básicas se denominan enfrentamiento, huida o evitación y pasividad (Del Hoyo, 2001).

Teniendo en cuenta que las respuestas al estrés obedecen al tipo de estímulo, al contexto y a las características particulares de los individuos existen cinco tipos de respuesta hacia el estrés (De Rivera, 2010, p. 37).

Lucha- huida: Respuesta ante toda situación que se considere peligrosa. Aparece con frecuencia respuestas de ira y miedo.

Paratélica:

Se diferencian dos formas de funcionar, el “téllico” (finalidad) y el “paratéllico”, dependiendo de que la necesidad se consiga por un fin determinado o por el placer que pueda proporcionar por sí mismo. Según esto existen sujetos ubicados en una tendencia Paratélica que les permite soportar mayores niveles de estrés, (el sujeto realiza una tarea pues le puede producir gusto, por ejemplo, estrés académico) que a los sujetos de tendencia télica, que serían más tensos y más vulnerables al estrés, (el sujeto puede realizar las tareas solo por la necesidad de determinado resultado).

Vigilancia-acecho:

Se trata de estar preparado y en vigilancia de acuerdo a la naturaleza del sujeto.

Conservación-inhibición:

Responde a un mecanismo de supervivencia contrario a la huida; entre sus síntomas aparecen la depresión, el cansancio y la fatiga.

Cuidar e Intimar:

Tendencia a reunirse en grupo y establecer comportamientos afectivos de apoyo.

### **2.2.16 Estrés laboral**

El estrés laboral es definido por la Organización mundial de la salud, (OMS) como “la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones

laborales que no se ajustan a sus conocimientos o capacidades y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación”.

De manera similar la OIT explica el estrés como “la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias.” En donde el estrés no se comprende como un trastorno de salud, sino como un primer signo de respuesta ante un daño físico y emocional, siendo el estrés consecuencia o respuesta a uno o más riesgos de carácter psicosocial y que genera consecuencias para la salud física y mental y el bienestar de las personas, el estrés laboral o relacionado al trabajo se presenta cuando no hay correspondencia entre las exigencias del trabajo y los recursos o necesidades del trabajador o bien, cuando las exigencias del trabajador no coincide con las expectativas de la cultura organizacional de la empresa. (OIT, 2016, p.14).

El estrés laboral puede generarse por diversas situaciones del entorno, pero suele agravarse cuando el individuo no percibe o no recibe el suficiente apoyo de supervisores y colegas.

En el estrés laboral las exigencias o demandas puede ser no específicas, y puede derivarse de las mismas condiciones laborales, o con las pautas en las relaciones interpersonales, en la que la sobrecarga sería de tipo psicosocial. Kanner et al. (1978) citado en (De Rivera, 2010, p. 144) describe 17 aspectos para una experiencia laboral positiva y 14 aspectos para una experiencia laboral negativa, caracterizadas por premios y oportunidades y exigencias y presiones respectivamente. La ausencia de condiciones positivas sería estresante.

### 2.2.17 Tipos de estrés laboral

De acuerdo a (De Rivera, 2010) existen 4 tipos e estrés laboral:

**TRAUMÁTICO:** profesiones en riesgo de exposición a trauma psíquico (militares, policías, servicios de emergencia médica).

**INESPECÍFICO:** Sobrecarga laboral por trabajo excesivo, apremiante o descontrolado.

**DESGASTE PROFESIONAL (Burn Out):** Sobrecarga interpersonal producida por la propia actividad en sí.

**ACOSO PSICOLÓGICO (Mobbing):** Sobrecarga interpersonal producida por los compañeros o por la organización.

### 2.2.18 Estrés laboral de tipo interpersonal, Burnout y Mobbing

Cuando en el estrés laboral interviene un origen interpersonal se precede de dos fuentes, una de ellas es de los clientes o personas que son atendidas o reciben un servicio y la otra fuente es los compañeros que comparten la cotidianidad de labores, en relación a la primera fuente se puede generar el síndrome de Burnout o de desgaste profesional y en relación a la segunda fuente se podrá generar acoso psicológico en el trabajo o Mobbing que se define como,

El mantenimiento persistente e intencional de pautas de maltrato psicológico, que tienen lugar de manera injusta y desmedida, sin posibilidad de escape ni defensa, favorecidas o permitidas por el entorno en el que tiene lugar, y cuya finalidad última es eliminar al acosado o destruir su salud y sus capacidades. (De Rivera, 2010, p.146 ).

En este sentido las organizaciones juegan un papel muy importante en el cual según sus acciones y su cultura pueden prevenir o por el contrario maximizar el desgaste profesional de sus trabajadores

### **2.2.19 El síndrome de desgaste profesional o Burnout**

Inicialmente fue descrito por Freudenberger en 1974 y más ampliamente conceptualizado por Maslach en 1981 como la consecuencia de un estrés crónico experimentado en el contexto laboral. El síndrome se presenta en personas cuyo trabajo se lleva a cabo en situaciones de alta exigencia emocional y que además requiere tratar directa y continuamente con el público (De Rivera, 2010,p.144)

Este síndrome se reconoce en distintos ámbitos laborales, pero se reconoce una mayor incidencia en la red de profesionales de áreas sanitarias, educativas y en agentes de apoyo social. Según Maslach, una vez establecido el cuadro, el síndrome se caracteriza por agotamiento emocional, inhibición empática y disminución de la realización personal y otros síntomas asociados generan alteraciones cognitivas, de personalidad, psicósomáticas y de conducta.

### **2.2.20 Causas del estrés laboral**

Existen diversas causas que originan el estrés laboral, entre las más destacadas se encuentran, la mala organización del trabajo, en el cual están definidos los puestos y sistemas, un exceso de exigencias y presiones podría tener origen en una inadecuada definición del trabajo, una inadecuada gestión o condiciones insatisfactorias. También aparecen causas relacionales en donde la persona no recibe apoyo de los demás, el desajuste entre los conocimientos y capacidades del empleado en relación al cargo ocupado.

## 2.2.21 Peligros relacionados con el Estrés Laboral

Tabla 1

### *Peligros relacionados con el Estrés Laboral*

Características del Trabajo	
Características del puesto	Tareas monótonas, aburridas y triviales, falta de variedad, tareas desagradables tareas que producen aversión.
Volumen y ritmo del trabajo	Exceso o escases de trabajo, trabajos con plazos muy estrictos.
Horario de trabajo	Horarios estrictos o inflexibles, jornadas largas, horarios imprevisibles, sistemas de turnos mal concebidos.
Participación y control	Falta de participación en la toma de decisiones, falta de control (sobre métodos, ritmo, horario y entorno de trabajo)
Contexto Laboral	
Perspectivas profesionales, estatus y salario	Inseguridad laboral, falta de perspectivas de promoción profesional, promoción excesiva o insuficiente, actividad poco valorada socialmente, remuneración por trabajo a destajo, sistemas de evaluación del rendimiento injustos o poco claros, exceso o carencia de capacidades para el puesto.
Papel en la entidad	Papel indefinido, funciones contrapuestas dentro del mismo puesto, tener a cargo otras personas, atender constantemente a otras personas y ocuparse de sus problemas.
Relaciones interpersonales	Supervisión inadecuada, desconsiderada o que no proporciona apoyo, malas relaciones con los compañeros, intimidación, acoso y violencia, trabajo aislado o en solitario, ausencia de procesamientos establecidos para tratar de resolver problemas y quejas.
Cultura institucional	Mala comunicación, liderazgo inadecuado, falta de claridad en los objetivos y en la estructura de la entidad.
Relación entre la vida familiar y la vida laboral	Exigencias contrapuestas entre la vida laboral y la vida familiar, falta de apoyo en el trabajo con respecto a los problemas familiares, falta de apoyo en la familia con respecto a los problemas laborales.

**Nota:** Recuperado de Leka, S, Griffiths, A., & Cox, T. (2004)

### **2.2.22 Estresores laborales**

Se puede entender por estresores a aquellas situaciones, personales, profesionales etc., imprevistas que sobrevienen en la vida y que se pueden o no percibir de forma consciente como una amenaza o algo potencialmente negativo, al tratarse el estrés como una respuesta se puede decir que esta puede depender de las demandas, sean internas o externas y también de aspectos individuales de la persona y su contexto (Perez, 2017).

### **2.2.23 Estresores del ambiente físico**

Factores en la disposición en el espacio físico, ruido, iluminación, temperatura, ventilación, toxicidad entre otros, que pueden generar riesgos para la salud, la integridad y el bienestar psicológico dificultando la consecución de las actividades y tareas, así mismo aumentan la frustración al ser que el cumplimiento de objetivos se haga más difícil.

### **2.2.24 Estresores de la tarea**

Aquellas tareas, actividades o funciones que no se adecuan a las expectativas y capacidades del trabajador y que afectan el bienestar psicológico y la motivación, este desacuerdo entre las demandas y las habilidades para encararlas produce estrés laboral. Los estresores de la tarea suelen ser por la carga mental, que implica el grado de energía y capacidad mental que la persona usa para desempeñar sus tareas, a través de la puesta en marcha de una serie de procesos cognitivos, estos aspectos pueden presentarse por exceso o por defecto y el control de la tarea que implica el grado de control en que un ambiente laboral permite al trabajador controlar las actividades que realiza, en el influye la iniciativa,

la responsabilidad, la autonomía, el ritmo, la secuencia y en general el método y control sobre los resultados esperados. Entre más sentido de autonomía puede presentarse mayor responsabilidad en el trabajador para la obtención de resultados. Al igual que el estresor Carga mental, también el control de la tarea puede presentarse el estrés por exceso o por defecto ya que la falta de control produce consecuencias psíquicas y somáticas negativas como también un excesivo control.

### **2.2.25 Estresores de la organización**

#### **Conflicto y ambigüedad de rol**

Es el resultado de las expectativas del trabajador y las demandas y exigencias propias de la organización. Por ejemplo, la situación en que el trabajador recibe dos o más órdenes contradictorias que sería un conflicto objetivo y los de tipo subjetivo que se generan entre los requisitos de rol y los valores o metas del trabajador. Estas situaciones alteran el equilibrio que desencadenan prácticas no funcionales en la organización, lo que significa bajas en el rendimiento y cumplimiento de objetivos y en la insatisfacción del trabajador. Otro estresor en las organizaciones es la ambigüedad de rol, que se traduce como la falta de claridad en la labor que se desempeña y desconocimiento de los objetivos y alcance de la responsabilidad, si esto se convierte en una situación permanente tiene efectos debilitantes por lo que representa una amenaza hacia los mecanismos de adaptación de la persona al convivir con la incertidumbre en largos periodos de tiempo lo que puede ocasionar deterioro de la salud mental, depresión, baja autoestima entre otras afectaciones.

## **Jornadas de trabajo excesivas**

El descanso es el tiempo en el cual las personas se abastecen de la energía necesaria para la adaptación, si el tiempo se afectado se puede producir desgaste físico y mental que obstaculizarán al trabajador la capacidad de sobrellevar las situaciones estresantes.

## **Relaciones interpersonales y grupales**

Aunque en general este tipo de relaciones suelen tener una valoración positiva, estas también pueden representar el origen de muchas situaciones de estrés y conflicto. Mala relación entre los miembros de los grupos de trabajo, la falta de cohesión, mal clima, aislamiento u otras causas que puedan generar vínculos de tensión.

## **Promoción, desarrollo de la carrera profesional**

Este estresor afecta desde el desequilibrio entre las aspiraciones del trabajador frente a la expectativa o la realidad de lo que en verdad puede lograr al interior de la organización, este desequilibrio puede ocasionar ansiedad y frustración.

### **2.2.26 Consecuencias para la empresa o entorno laboral**

Los efectos negativos generados por el estrés, no solo afectan al individuo, sino que pueden implicar un deterioro en el ámbito laboral, en el cual se afectan las relaciones interpersonales, el rendimiento y la productividad, que se hacen presentes a partir del absentismo laboral que involucra problemas de planificación y logística en el manejo del personal, entre otros problemas. Lo anterior además

afecta las relaciones humanas, el valor o juicio sobre la vida profesional, a la vez que aparecen riesgos de enfermedades, muertes y suicidios. Lo cual supone a la empresa una crisis con un costo difícil de determinar tanto en costo económico como moral.

Algunas consecuencias o manifestaciones del estrés en las empresas son: Elevado absentismo, continua rotación de los puestos de trabajo, mediocre calidad de productos y servicios, entre otros. Así mismo, algunos indicadores de la presencia de estrés en las organizaciones contemplan: Disminución de la producción, falta de cooperación entre compañeros, aumento de peticiones de cambio de puesto de trabajo, aumento de quejas en los clientes, aumento de quejas al servicio médico etc. (Del Hoyo, 2001, p 11 ).

Las condiciones y reglamentaciones actuales de trabajo a nivel internacional promueven la obligación del empresario de evaluar los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, desde este punto de vista ha de considerarse la aplicación de pruebas evaluativas del estrés en las organizaciones. Entre los aspectos a analizar deberán incluirse, estresores, percepción de los estresores, elementos moduladores del estrés, respuestas de estrés, y consecuencias del estrés.

### **2.3 Definición de términos**

A continuación, se presenta la definición de algunos términos empleados en este trabajo que complementan la comprensión de la investigación.

**Apoyo social:** Se refiere al conjunto de recursos humanos con los que cuenta una persona para superar diferentes crisis. Se puede dar con la interrelación de diferentes tipos de personas organizaciones. Algunas redes de apoyo social pueden ser, la familia, compañeros de trabajo, vecinos, grupos religiosos etc.

**Clima laboral:** Son las características o atributos de un ambiente laboral específico y que son percibidas e influyen en la conducta de las personas que hacen parte de la organización.

**Cultura organizacional:** Es el conjunto de sentimientos, creencias, percepciones, tradiciones, valores, relacionamiento que se da entre las personas o grupos que conforman las empresas u organizaciones.

**Demanda:** En el contexto de esta investigación y en consideración de la comprensión del concepto de estrés laboral se toma como aquella exigencia que se deriva de una función o situación del entorno laboral.

**Homeostasis:** Desde el punto de vista biológico se refiere a un conjunto de fenómenos de autorregulación que guían el mantenimiento de las propiedades de un organismo. En el contexto de la presente investigación se toma el concepto que se adapta al estrés laboral como el estado de equilibrio que se da entre las capacidades propias del individuo y la demandas que le genera el medio. Cuando se da un desequilibrio aparece el estrés.

**Organización:** Un grupo social que está relacionado en un sistema estructurado determinado que mediante el uso de diferentes procesos y recursos buscan cumplir unas metas u objetivos. Desde el punto de vista laboral o empresarial, la

organización establece recursos, jerarquías, disposición, procesos etc. para que la actividad de lucro sea operativa y eficaz.

**Riesgo psicosocial:** El termino psicosocial hace referencia en general a los aspectos propios de la relación entre los individuos y su entorno social. En el ámbito laboral se enmarca en la relación trabajador- trabajo y los riesgos asociados que se pueden desencadenar con efecto del desempeño de las tareas, ejemplo, el estudio del impacto del estrés laboral que afecta la persona y las organizaciones y que puede ser objeto de estudio desde la psicología de la salud ocupacional.

**Rol laboral:** Conjunto de tareas y actividades que cumplen los trabajadores y que se le asignan a un determinado cargo laboral al interior de las empresas.

**Tipología familiar:** Se refiere a la identificación o clasificación de los distintos grupos familiares de acuerdo a los elementos de integración, al contexto social, económico, demográfico, cultural etc. estas clasificaciones no son estáticas ya que pueden sufrir variaciones en función de múltiples transformaciones económicas, culturales entre otras que se dan en el tiempo.

## **2.4 Hipótesis**

### **2.4.1 Hipótesis general**

Existe relación entre el Estrés Laboral y la Funcionalidad Familiar en trabajadores administrativos de tres compañías del sector de la construcción en Lima, Perú.

### 2.4.2 Hipótesis específicas

1. Las dimensiones Territorio organizacional y Estructura Organizacional se relacionan con el resultado de la variable Estrés Laboral.
2. Los factores adaptación y Gradiente de recurso Personal se relacionan con el resultado de la variable Funcionalidad Familiar.



## CAPÍTULO III: MÉTODO

### 3.1 Nivel, tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de nivel descriptivo: Se refiere a la descripción que hace el investigador del problema presentando los antecedentes y las teorías en las que se basó y los supuestos básicos en los que se apoya. La información de esta investigación describe la relación entre el estrés laboral y la funcionalidad familiar en trabajadores administrativos de tres empresas del sector de la construcción en Lima, Perú.

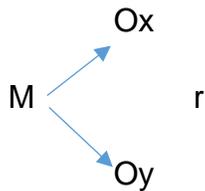
Enfoque cuantitativo: Utilización de la recolección y análisis de datos para contestar preguntas de investigación, utilizando y confiando en la medición numérica, el conteo y el uso de la estadística como método para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población.

Diseño: No experimental, de corte transaccional: Recolección datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

Correlacional: Se refiere a la finalidad de un estudio que busca conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más variables en un contexto en particular, que luego son relacionadas y cuantificadas para analizar su vinculación (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Así, la presente investigación relaciona el estrés laboral y la funcionalidad familiar como variables

de estudio en una población de trabajadores del sector de la construcción en Lima, Perú.

El esquema del diseño correlacional es el siguiente:



En donde:

M: Trabajadores administrativos de tres empresas del sector de la construcción en Lima, Perú.

Ox: Observaciones de la variable estrés laboral.

Oy: Observaciones de la variable funcionalidad familiar.

r: Relación entre ambas variables.

## 3.2 Participantes

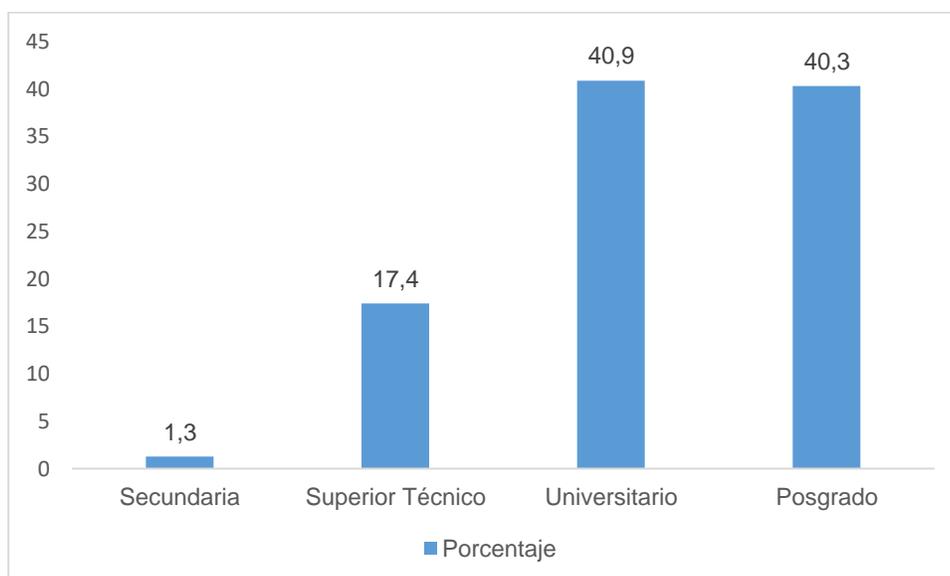
### 3.2.1 Población

149 Trabajadores de cargo gerencial, medio y personal administrativo en oficina y campo; Hombres (71) y mujeres (78) con edades entre los rangos comprendidos en 18 a 29, 30 a 39, 40 a 49, y mayores de 50 años; con grados de instrucción en niveles de secundaria, superior técnico, universitario y posgrado de diferentes carreras profesionales de tres empresas del sector privado de la construcción dedicadas a la instalación de servicios públicos en la ciudad de Lima Perú, en la cual bajo previos acuerdos se mantuvieron sus nombres en reserva.

Tabla 2

*Distribución de la muestra según grado de Instrucción en trabajadores de tres empresas del sector de la construcción en Lima, Perú.*

Grado de Instrucción	Frecuencia	Porcentaje
Secundaria	2	1.3
Superior Técnico	26	17.4
Universitario	61	40.9
Posgrado	60	40.3
Total	149	100

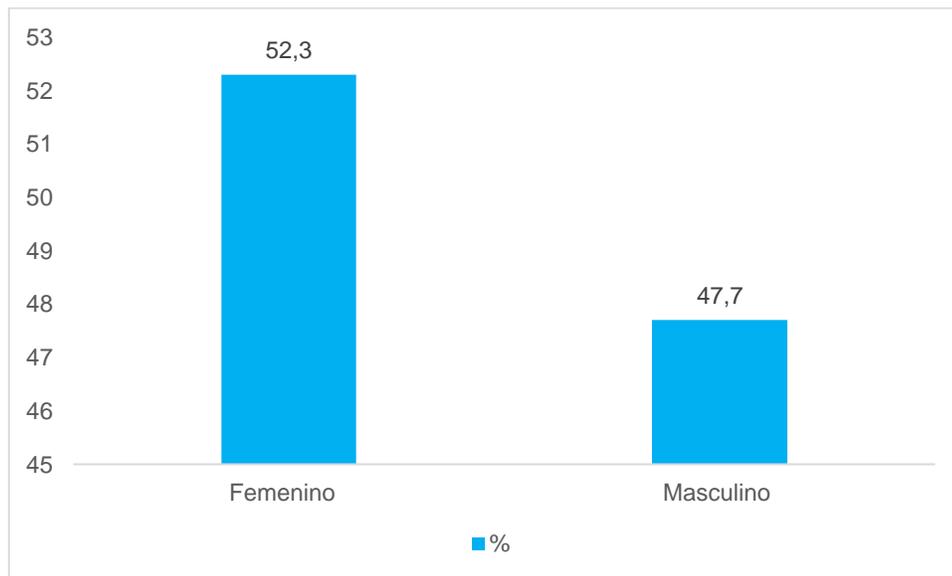


*Figura 1. Distribución de la muestra según grado de instrucción en trabajadores de tres empresas del sector de la construcción en Lima, Perú.*

Tabla 3

*Distribución de la muestra según sexo en trabajadores de tres empresas del sector de la construcción en Lima, Perú.*

Sexo	Frecuencia	%
Mujer	78	52,3
Hombre	71	47,7
Total	149	100,0



*Figura 2.* Distribución de la muestra según sexo en trabajadores de tres empresas del sector de la construcción en Lima, Perú.

### 3.2.2 Muestra

En el presente estudio se utilizó el método de muestreo probabilístico, en la cual un subgrupo de la población posee la misma posibilidad de ser escogidos para la muestra y se obtiene por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de muestreo/análisis (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Se procedió con el cálculo del tamaño de muestra que fuese representativo de la población.

El universo de la población en la presente investigación está conformado por los trabajadores administrativos en tres compañías del sector de la construcción en Lima, Perú. La obtención de la muestra se realizó de manera digital a través de los correos electrónicos de cada organización. El tamaño de la muestra corresponde a

(n=149) trabajadores que se requieren para representar el universo de (N=200) con un margen de error del 0.05 (5%) y un nivel de confianza del 95%.

Considerando que las unidades de análisis se hallaban en lugares físicos u organizacionales en cada domicilio de cada una de las tres empresas se seleccionaron los elementos u unidades muestrales por racimos o clusters.

Tabla 4

*Distribución muestral de tres empresas constructoras en Lima, Perú.*

Empresa A	80
Empresa B	110
Empresa C	100
Total	149

Se aplicó la fórmula para estimar la media siendo  $m_i$  el tamaño de la muestra y  $y_i$  el potencial de la muestra.

$$\bar{y} = \frac{\sum_{i=1}^n y_i}{\sum_{i=1}^n m_i}$$

Se calculó la varianza media con la siguiente formula siendo  $V(\bar{y})$  la varianza media, N el número de empresas y M la sumatoria de los  $m_i$

$$V(\bar{y}) = \left[ \frac{N-m}{N_n \left(\frac{M}{N}\right)^2} \right] \frac{\sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y} m_i)^2}{n-1}$$

Se procede a calcular el  $P_i$  que determina el grado de confiabilidad de la muestra siendo  $P_i$  el grado de confiabilidad.

$$P_i = \frac{\sum m_i}{\sum y_i}$$

Para obtener el tamaño de la muestra según la estimación de la media se utiliza la siguiente ecuación siendo  $S_c$  la media del tamaño de la muestra.

$$S_c^2 = \frac{\sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y}_{mi})^2}{n - 1}$$

Para obtener el cálculo del tamaño de la muestra se verifica la siguiente ecuación donde  $B= 0.1$

$$n = \frac{\sum_{i=1}^n y_i^2 V y_i}{y_i^2 D + \sum_{i=1}^n y_i p_i q_i} \quad D = \frac{B^2}{4}$$

$$q_i = 1 - p_i$$

De acuerdo a los resultados y validaciones obtenidas se concluye que el tamaño de la muestra por clúster o racimos es apta y cumple los criterios estadísticos para la ejecución del análisis en la investigación.

### 3.3 Variables de investigación

#### 3.3.1 Funcionalidad Familiar

A continuación, se presenta la matriz de operacionalización del instrumento APGAR Familiar para la variable de funcionalidad familiar

## Instrumento Apgar Familiar

Tabla 5

### *Matriz de operacionalización APGAR Familiar*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
<p>Tipo de medición: Escala Likert</p> <p><b>Definición conceptual:</b> La funcionalidad familiar es definida como en nivel de satisfacción de cada individuo en donde compara como percibe el cuidado y apoyo recibido en su sistema familiar en relación a la promoción del crecimiento emocional físico y la maduración de todos los miembros a través de 5 elementos: Adaptación, Participación, Gradiente de desarrollo personal (crecimiento), Afecto, Recursos. (Smilkstein, 1978)</p> <p><b>Definición operacional:</b> El funcionamiento familiar se puede evaluar a través de la dinámica y sistémica de los cinco factores que describe el instrumento: En la capacidad que tienen cada uno de los miembros para tomar decisiones (adaptación) y asumir responsabilidades en la resolución de problemas, (participación), así como la participación en compartir la maduración física y emocional en la autorrealización de sus miembros (crecimiento), a través del soporte y guía mutua mostrando amor y comprensión familiar (afecto) con compromiso de dedicación, espacio y tiempo a los mismos. (recursos).</p>	Adaptación	Capacidad de usar recursos intra y extra familiares para resolver problemas y adaptarse a nuevas situaciones.	1	Cuestionario APGAR FAMILIAR
	Participación	Implicación en decisiones y responsabilidades de cada miembro de la familia.	2	
	Gradiente de desarrollo personal (crecimiento)	Nivel de aceptación apoyo entre los miembros de la familia. Maduración física y emocional. Autorrealización.	3	
	Afecto	Respuestas ante las expresiones de amor, cariño, respeto entre otras.	4	
	Recursos	Compromiso de los miembros de la familia en recursos: tiempo, espacio y dinero, en atención a necesidades físicas y emocionales.	5	

**Nota:** Elaboración propia con base en (Gómez & Ponce, 2010), (Palomino & Suárez, 2006), (Smilkstein, 1978).

### 3.3.2 Estrés laboral

#### Instrumento Escala de Estrés Laboral OIT-OMS (Ivancevich & Matteson)

Tabla 6

##### *Matriz de operacionalización Estrés Laboral*

Variable	Factores	Indicadores	Ítems	Instrumento
Tipo de medición: Escala Likert	Clima Organizacional	Interacción de las personas, estructuras políticas y metas de la organización.	1,10,11, 20	Escala de estrés laboral de la OIT-OMS
<b>Definición conceptual:</b>  "la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos o capacidades y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación" (OMS)	Estructura Organizacional	Los procesos y jerarquías no son adecuadamente comprendidos	2,12,16,24	
	Tecnología	El conocimiento técnico no es actualizado	4,14,25	
	Influencia del líder	La supervisión es indiferente a las necesidades de los colaboradores	5,6,13,17	
<b>Definición operacional:</b>			7,9,18,21	
Efectos (físicos y emocionales) que el colaborador percibe como consecuencia del estrés laboral.	Falta de cohesión	Fuerzas de unión entre el grupo		
	Respaldo de grupo	Colaboración muy individualista	8,19,23	
	Territorio Organizacional	Inadecuadas condiciones ambientales del trabajo	3,15,22	

**Nota:** Recuperado de (Ivancevich & Matteson, 1985, p.160).

### **3.4 Técnicas e instrumentos**

#### **3.4.1 Instrumento: Cuestionario APGAR familiar**

##### **Propósito**

Cuestionario con función de evaluación clínica y de investigación: Está diseñada para obtener una perspectiva del funcionamiento familiar como es percibido por los miembros de la familia; la aplicación de este instrumento facilita una primera aproximación para la identificación de familias con disfunciones familiares, lo que permite a su vez la orientación hacia una remisión oportuna y adecuada en el ámbito clínico o caracterización de variables estadísticas en ámbitos de investigación.

##### **Tipo o clase de instrumento**

Tipo de medición Escala Likert. 5 ítems. Utilidad clínica y de investigación.

##### **Componentes y dimensiones del instrumento**

El instrumento permite evaluar la percepción de la funcionalidad familiar, entendida como la percepción del cuidado y apoyo que un individuo recibe de su propia familia en relación a cinco funciones básicas de la misma que considera el autor y que a su vez corresponden a cada ítem contenido en el cuestionario.

**Adaptación:** Evalúa la forma en que se utilizan los recursos intra y extra familiares para la resolución de problemas y para la adaptación en nuevas situaciones.

**Participación:** Mide la satisfacción de cada integrante del grupo familiar en relación al grado de comunicación y la participación que cada uno ejerce en la búsqueda de soluciones para resolver problemas.

**Gradiente de desarrollo (crecimiento):** Se refiere al grado de satisfacción hallado en las acciones emprendidas por el grupo familiar hacia el emprendimiento para promover y fortalecer el crecimiento personal.

**Afecto:** Se trata de la satisfacción de los integrantes de la familia ante la respuesta en expresiones o sentimientos, amor, ternura, pena, enojo entre otras.

**Recursos:** Evalúa la satisfacción de cada miembro de la familia en cuanto los recursos o elementos compartidos de tiempo, espacio y dinero.

### **Validez del instrumento**

En la validación inicial del instrumento APGAR familiar se obtuvo un índice de correlación de 0.80 en relación entre este cuestionario y el instrumento Pless Satterwhite Family Function Index. Posteriormente el APGAR familiar fue aplicado en múltiples investigaciones con resultados con índices de correlación entre 0.71 y 0.83 en diversos contextos y realidades (Palomino & Suárez, 2006).

### **Confiabilidad del instrumento en el Perú**

El cuestionario Apgar Familiar de Smilkstein, creado en 1978 ha sido un instrumento amplia y continuamente utilizado en diversas investigaciones en el ámbito de la medicina familiar sociología y psicología entre otras áreas afines; demostrando contar con un buen nivel de validez y confiabilidad.

En Perú en el año 2014 mediante la investigación, *Percepción del funcionamiento familiar: Análisis psicométrico de la Escala APGAR-familiar en adolescentes de Lima*. Castilla H., et al. han validado este cuestionario encontrando que el cuestionario APGAR familiar aplicado en adolescentes peruanos cuenta con adecuadas propiedades psicométricas, que admiten considerarla como una medida válida y confiable para ser empleada en futuras investigaciones que relacionen la funcionalidad familiar con otras variables de tipo sociodemográficas o de personalidad. En esta misma investigación se recomienda anotar la continuidad de las investigaciones futuras que muestren evidencia de validez convergente, divergente y predictiva del cuestionario en otras muestras con el objetivo de seguir evaluando su utilidad en muestras peruanas (Castilla, Caycho, Shimabukuro, & Valdivia, 2014).

### **Aplicación del instrumento**

Instrumento de simple administración y calificación. Aplicación individual.

Procedimiento de puntuación:

Se entrega el cuestionario en forma personal e individual, solo en caso de que el participante de la investigación no pueda leer lo aplicará junto a él el investigador. La respuesta a cada pregunta se marca con una X.

Los puntajes de las respuestas se asignan de la siguiente manera:

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

Información que se obtiene:

La suma de los 5 ítems puede variar entre 0 y 20 y señala una baja, mediana o alta satisfacción con el funcionamiento familiar de la siguiente manera:

Tabla 7

*Puntajes del instrumento Apgar familiar*

Funcionalidad	Puntaje
Buena función familiar	18-20
Disfunción familiar leve	14-17
Disfunción familiar moderada	10-13
Disfunción familiar severa	9 o menos

**Ficha técnica del instrumento Apgar Familiar**

<b>Objetivo del instrumento:</b>	“Prueba de tamizaje para obtener una revisión rápida de los componentes del funcionamiento familiar”. (Gómez & Ponce, 2010)
<b>Evalúa:</b>	Medición de la satisfacción de un miembro de la familia en relación con cada uno de los cinco componentes básicos del APGAR (Gómez & Ponce, 2010).
<b>Autor:</b>	Gabriel Smilkstein
<b>Documento de origen:</b>	Smilkstein G. The family apgar: a proposal for a family function test and its use by physicians. J Fam Pract 1978; 6(6) 1231-1239.
<b>Tipo de administración:</b>	Auto aplicada. Heteroaplicada.
<b>Tiempo de administración:</b>	10-30 minutos
<b>Número de ítem:</b>	5
<b>Confiabilidad:</b>	La evaluación de la “validez” que el autor menciona fue estableciendo correlación con el Índice Pless-Satterwhite ffi (1973). En inglés se han desarrollado mediciones de confiabilidad que varían entre 0.64 hasta 0.85. (Smilkstein, Ashworth, Montano, &

Seattle, 1982). No hay evidencia de proceso de validación mediante métodos multivariados.

En español: Muestra de 656 personas potencial 86.35% para detectar diferencia de 10% y alfa de 5%. (Gómez & Ponce, 2010)

Correlación intercalase de los cinco ítems >0.55

Test-retest = 0.86

Alpha de Crombach 0.84

Análisis factorial separó un solo factor que explicó el 61.9% de la varianza.

Con los datos de la muestra se obtuvo una confiabilidad de 0,895.

**Validez:**

En el trabajo original se obtiene un alto grado de correlación (0.80) con el Pless-Satterwhite Family Function Index. El análisis factorial demuestra que se trata de una escala unidimensional, es decir, los 5 ítems miden aspectos del mismo concepto (la disfunción familiar). (Consortio centro de investigación biomédica en red, 2015).

Con los datos de la muestra a través del análisis factorial se confirma que se trata de una escala unidimensional de 5 ítems en donde cada factor se explica así mismo.

**3.4.2 Instrumento: Escala de estrés laboral OIT-OMS**

**Propósito**

Identificación del estrés laboral en niveles (Muy alto, alto, medio, bajo.)

## **Tipo o clase de instrumento**

Tipo de medición: Escala Likert. 25 ítems. Aplicación individual o colectiva.

## **Componentes y dimensiones del instrumento**

La escala consta de 25 ítems relacionados con los estresores laborales, que evalúa los factores intrínsecos y temporales del puesto a través de los siguientes factores:

- Clima
- Estructura
- Tecnología
- Influencia del líder
- Falta de cohesión
- Respaldo del grupo.
- Territorio

## **Validez del instrumento**

Este instrumento es validado y estandarizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud. (OMS). Sustentado por Ivancevich & Matteson (1989). (Aguilar, Aguilar, Serrano, & Moreno, 2007)

La validez y confiabilidad ha sido tomada en diferentes estudios latinoamericanos según los resultados obtenidos en México por (Aguilar, Aguilar,

Serrano, & Moreno, 2007) debido a que no se encontró evidencia de la prueba original.

La validación de la presente escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS. Se obtuvo un 0.64 de validez relevante, y 0,92 de confiabilidad Alpha de Cronbach. Además, se encontraron diferencias significativas en los niveles de estrés reportadas por sexo, siendo mayor el nivel para las mujeres. Se concluyó que esta escala es un instrumento válido y confiable para medir el estrés organizacional (Tunanñaña, 2013).

### **Confiabilidad del instrumento en Perú**

Adaptación de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS. En una muestra de 203 trabajadores que se desempeñan como asesores telefónicos, entre los que se encuentran 89 trabajadores en el área de Atención al Cliente y 114 en el área de Ventas de un Contact Center de Lima.

Los resultados indican que la Escala de Estrés Laboral obtiene adecuadas propiedades psicométricas:

Confiabilidad por el método de consistencia interna (Alfa de Cronbach = 0.972) y la validez de constructo y contenido (Tunanñaña, 2013).

### **Aplicación del instrumento**

Se considera de fácil aplicación y podría ser autoadministrable, con la posibilidad de aplicarse de forma individual o grupal. El tiempo que requiere es aproximadamente de 15 minutos. Consta de 25 ítems, con 7 alternativas de respuesta (Miranda, 2015).

- 1= La condición nunca es fuente de estrés.
- 2 = La condición raras veces es fuente de estrés.
- 3 = La condición ocasionalmente es fuente de estrés.
- 4 = La condición algunas veces es fuente de estrés.
- 5 = La condición frecuentemente es fuente de estrés.
- 6 = La condición generalmente es fuente de estrés.
- 7 = La condición siempre es fuente de estrés.

### **Ficha técnica del instrumento Escala de estrés laboral OIT-OMS**

<b>Nombre del cuestionario:</b>	Escala de estrés laboral OIT-OMS
<b>Autor:</b>	Ivancevich y Matterson (1985)
<b>Evalúa:</b>	Factores intrínsecos y temporales del puesto
<b>Objetivo:</b>	Identificación de los estresores, análisis y estudio presente en la empresa, departamento, sección o grupo determinado finalizando con una serie de propuestas correctivas y recomendaciones para su reducción.
<b>Estructura:</b>	Clima Organizacional conformado por los ítems:1,10,11,20. Estructura Organizacional con los ítems: 2,12,16,24. Tecnología, conformado con los ítems 3, 14, 25; Influencia del líder, con los ítems 5, 6, 13, 17. Falta de cohesión con los ítems: 7,9,18,21 Respaldo del grupo, con los

ítems 8, 19, 23. Territorio Organizacional con los ítems: 3,15,22

<b>Escala:</b>	Tipo Likert
<b>Tiempo:</b>	Entre 10 a 15 minutos
<b>Utilidad:</b>	Estudio y análisis de los estresores presentes en la empresa.
<b>Niveles:</b>	Muy alto, Alto, Intermedio y Bajo
<b>Confiabilidad:</b>	0,92 Alpha de Cronbach
<b>Validez:</b>	65%

La validez y confiabilidad ha sido tomada en diferentes estudios latinoamericanos según los resultados obtenidos en México por (Aguilar, Aguilar, Serrano, & Moreno, 2007) debido a que no se encontró evidencia de la prueba original. Se concluyó que esta escala es un instrumento válido y confiable para medir el estrés organizacional (Tunanña, 2013).

Con los datos de la muestra se obtuvo una confiabilidad de 0,956.

Con los datos de la muestra el instrumento presentó una validez del 73,86% de la varianza explicada, realizada a través del análisis factorial exploratorio, vía componentes principales con rotación varimax.

### 3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Los datos son recolectados con previa autorización del grupo directivo de cada una de las tres compañías constructoras participantes y la aplicación del debido consentimiento informado en el proceso de investigación.

La recolección de la información se realiza mediante los instrumentos: Cuestionario Apgar Familiar de Gabriel Smilkstein y Escala de Estrés Laboral OIT-OMS a través del cuestionario digital diseñado para responder de manera anónima con ambos instrumentos, datos sociodemográficos y el consentimiento informado, enviado a los correos electrónicos de los trabajadores de cada empresa.

Posteriormente se analiza y se procesa la base de datos obtenida con el estadístico informático SPSS Statistic y el programa Microsoft Excel para el análisis de datos. Para ello se procedió con:

Análisis descriptivo con la aplicación de las medidas de tendencia: Media, Mediana, Moda y las medidas de variabilidad: Desviación estándar. Se calculó la Asimetría y la Curtosis para conocer la forma de la distribución de los datos.

Se realizó el análisis inferencial para la contratación de las hipótesis y el análisis complementario de los datos; dado que una variable es cualitativa ordinal y la otra cuantitativa y el ser una prueba unilateral de una sola cola justificó el uso de pruebas estadísticas no paramétricas.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

### 4.1 Resultados estadísticos descriptivos

Tabla 8

*Valores descriptivos. Estrés laboral OIT-OMS en trabajadores de tres empresas del sector de la construcción en Lima, Perú*

Dimensiones del estrés laboral	Media (M)	Desviación estándar (De)	Kurtosis (Ku)
Clima Organizacional	13.62	6.230	-0.721
Estructura Organizacional	12.81	5.079	-0.767
Tecnología Organizacional	10.35	4.354	-0.486
Influencia del Líder	13.04	6.888	-1.032
Falta de Cohesión	13.63	5.905	-0.766
Respaldo de Grupo	9.94	4.540	-0.545
Territorio Organizacional	7.99	3.600	-0.715
Estrés laboral	81.38	32.20	-0.853

En la tabla 8 se pueden observar los valores de la media, desviación estándar y Curtosis. Respecto a la media, se observa que la dimensión de Clima Organizacional alcanza una media igual a  $M = 13.62$ , la dimensión Estructura Organizacional igual a  $M = 12.81$ , la dimensión Tecnología Organizacional igual a  $M = 10,35$ , la

dimensión Influencia del Líder  $M = 13.04$ , la dimensión falta de Cohesión igual a  $M = 13,63$ , la dimensión Respaldo de Grupo igual a  $M = 9.94$  y la dimensión Territorio Organizacional igual a  $M = 7.99$

Dichas puntuaciones estuvieron más cercanas a los puntajes mínimos obtenidos.

El estrés laboral presenta una media de  $81.38$ , en los trabajadores de las tres empresas, equivalente al  $Pc 55$ , nivel promedio.

Los puntajes de la Curtosis muestran una distribución platocúrtica (menor que 0) lo que representa poca concentración de datos en la media.

Tabla 9

*Valores descriptivos. Instrumento APGAR Familiar en trabajadores de tres empresas del sector de la construcción en Lima, Perú*

Dimensiones del cuestionario	Media (M)	Desviación estándar (De)	Kurtosis (Ku)
Apgar Familiar			
Adaptación	3.38	0.866	2.885
Participación	3.36	0.872	2.926
Gradiente de recurso personal	3.37	0.888	1.883
Afecto	3.15	0.996	1.081
Recursos	3.26	0.960	0.938
Apgar Familiar	16.51	3.85	2.97

En la tabla 9 se observa los valores del cuestionario APGAR Familiar, respecto a la dimensión Adaptación a  $M = 3,38$ , en la dimensión Participación a  $M$

= 3.36, en la dimensión Gradiente de recurso personal igual a  $M = 3.37$ , en la dimensión Afecto igual a  $M = 3.15$ , y en la dimensión Recursos igual a  $M = 3.26$ .

Estas puntuaciones estuvieron más cercanas a los puntajes máximos obtenidos.

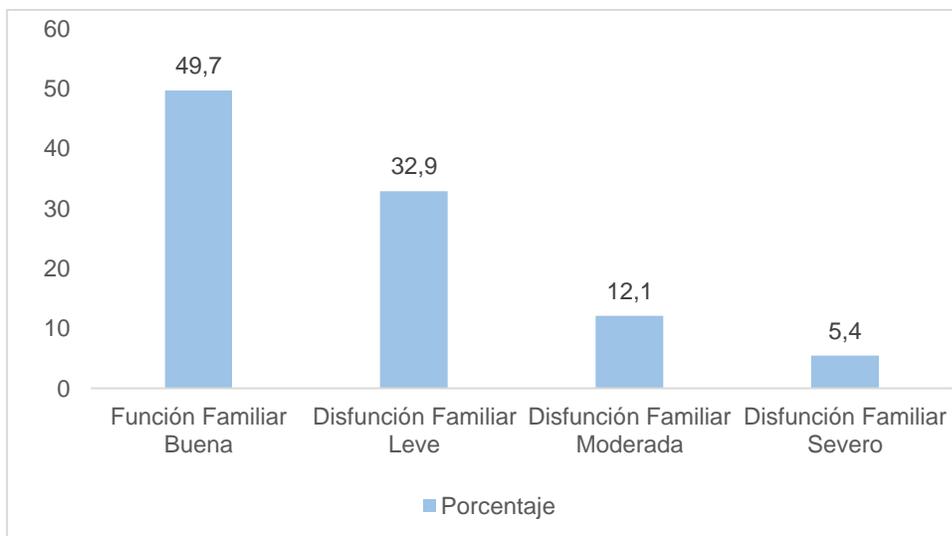
La funcionalidad Familiar presenta una media de 16.51, en los trabajadores de las tres empresas, equivalente al Pc 42, nivel medio bajo.

Los puntajes de la Curtosis muestran una distribución platicurtica en la dimensión Recursos (menor que 0) lo que representa poca concentración de datos en la media y una distribución Leptocurtica en las otras dimensiones (mayor a 0), lo que representa que hay una concentración de datos concentrados en la media.

Tabla 10

*Niveles de funcionalidad familiar en trabajadores de tres empresas del sector de la construcción en Lima, Perú*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Función Familiar Buena	74	49.7
Disfunción Familiar Leve	49	32.9
Disfunción Familiar Moderada	18	12.1
Disfunción Familiar Severo	8	5.4
Total	149	100.0



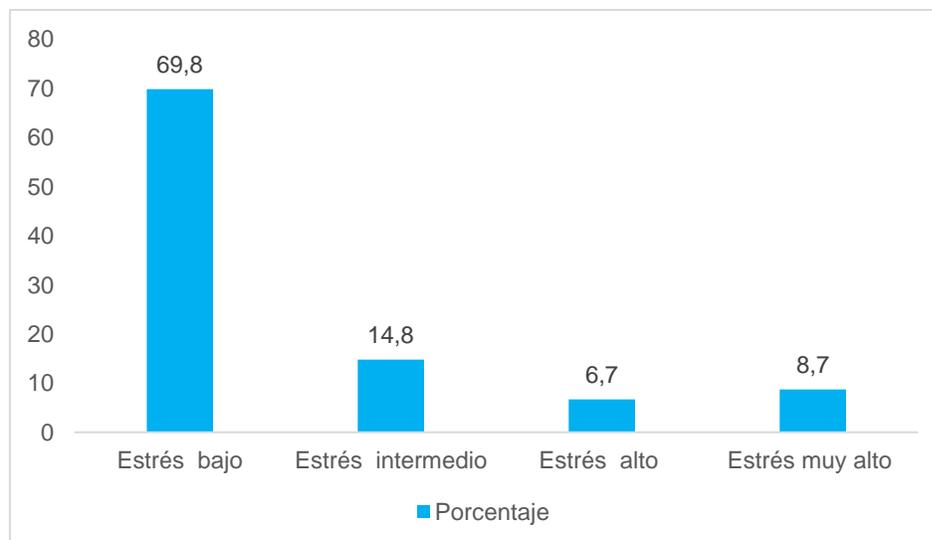
*Figura 3. Niveles de Funcionalidad Familiar en trabajadores de tres empresas del sector de la construcción en Lima, Perú*

En la tabla 10 y Figura 3 Se muestra que el 49.7% de la muestra presenta una función familiar buena. Siendo el restante 50.3% clasificado en los otros niveles. Observándose un nivel muy inferior con el 5.4% de disfunción familiar severo.

Tabla 11

*Niveles del Estrés Laboral en trabajadores de tres empresas del sector de la construcción en lima, Perú*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Estrés Bajo	104	69,8
Estrés Intermedio	22	14,8
Estrés Alto	10	6,7
Estrés Muy Alto	13	8,7
Total	149	100



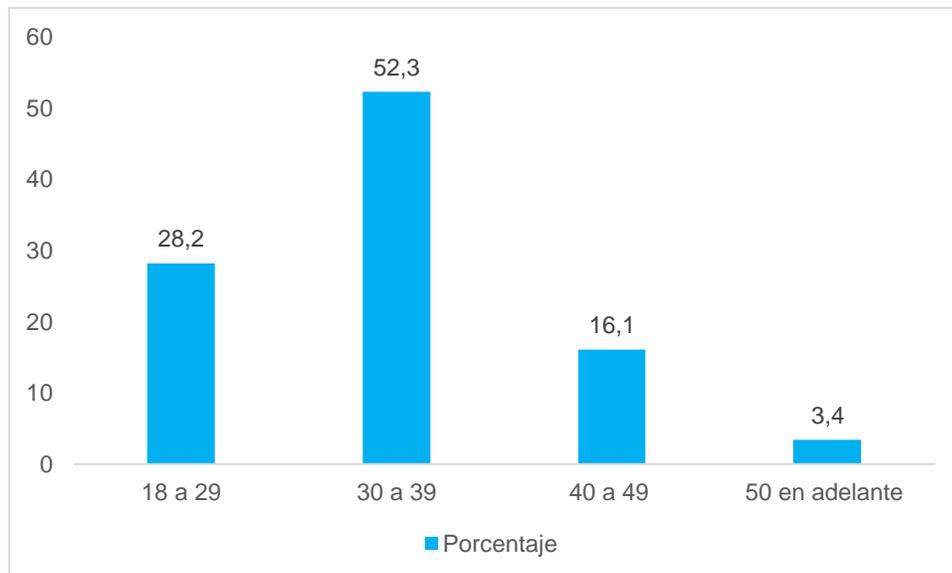
*Figura 4. Niveles del Estrés Laboral en trabajadores de tres empresas del sector de la construcción en Lima, Perú.*

En la tabla 11 y en la Figura 4 Se muestra que el 69,87% de la muestra presenta un bajo nivel de estrés laboral, a su vez el 14,8% de la muestra se clasifica en nivel intermedio de estrés laboral, reflejando la clasificación de alto y muy alto nivel de estrés en un porcentaje de 15,4% con respecto al porcentaje acumulado de la muestra.

Tabla 12

*Distribución de la muestra según edad en trabajadores de tres empresas del sector de la construcción en Lima, Perú.*

Edad	Frecuencia	%
18 a 29	42	28,2
30 a 39	78	52,3
40 a 49	24	16,1
50 en adelante	5	3,4
Total	149	100,0



*Figura 5.* Distribución de la muestra según edad en trabajadores de tres empresas del sector de la construcción en Lima, Perú.

En la tabla 12 y la figura 5 se observa que el grupo de edad más predominante en la muestra es entre 30 a 39 años de edad con 52,3% seguido por el grupo comprendido entre 18 a 29 años de edad con 28,2% de la muestra. Los grupos de edades de 40 en adelante se clasifican en 19,5%.

## 4.2 Resultados de la contrastación de hipótesis

### Hipótesis general

Existe relación entre Estrés Laboral y Funcionalidad Familiar en trabajadores de tres empresas del sector construcción. Lima, Perú.

De acuerdo a la relación planteada en la hipótesis general entre el Estrés Laboral y la Funcionalidad Familiar, se encontró que no existe relación significativa entre las variables verificado mediante estadístico no paramétricos con la prueba de coeficiente Rho de Spearman; sin embargo, si se hallaron relaciones significativas

entre el factor Adaptación de la Funcionalidad Familiar con la dimensión de Tecnología, y con la dimensión de Respaldo de Grupo del Estrés Laboral. También entre el factor Participación de la Funcionalidad Familiar y la dimensión Respaldo de grupo y la de Territorio organizacional del estrés laboral, tal como se observa en la tabla 13.

Tabla 13

*Relación entre las dimensiones Estrés Laboral y las dimensiones de Funcionalidad familiar en trabajadores de tres empresas del sector construcción. Lima, Perú.*

Dimensiones del estrés laboral	Dimensiones de funcionalidad familiar				
	Adaptación	Participación	Gradiente de recurso personal	Afecto	Recursos
Clima organizacional	0,077 ( $p=0,175$ )	0,034 ( $p=0,340$ )	-0,016 ( $p=0,422$ )	0,049 ( $p=0,276$ )	0,023 ( $p=0,389$ )
Estructura organizacional	0,069 ( $p=0,201$ )	0,041 ( $p=0,309$ )	0,000 ( $p=0,500$ )	0,009 ( $p=0,457$ )	0,073 ( $p=0,188$ )
Tecnología	0,170* ( $p=0,019$ )	0,097 ( $p=0,121$ )	0,043 ( $p=0,303$ )	0,042 ( $p=0,305$ )	0,054 ( $p=0,256$ )
Influencia del líder	0,040 ( $p=0,312$ )	0,036 ( $p=0,330$ )	-0,035 ( $p=0,335$ )	0,038 ( $p=0,322$ )	0,031 ( $p=0,356$ )
Falta de cohesión	0,077 ( $p=0,175$ )	0,073 ( $p=0,188$ )	-0,002 ( $p=0,489$ )	-0,032 ( $p=0,350$ )	0,060 ( $p=0,235$ )
Respaldo de grupo	0,166* ( $p=0,022$ )	0,171* ( $p=0,018$ )	0,054 ( $p=0,256$ )	0,129 ( $p=0,058$ )	0,083 ( $p=0,156$ )
Territorio organizacional	0,076 ( $p=0,180$ )	0,147* ( $p=0,036$ )	0,036 ( $p=0,334$ )	0,078 ( $p=0,171$ )	0,083 ( $p=0,156$ )

\* La correlación es significativa al nivel 0,05 (unilateral)

\* Tamaño de muestra = 149

Los resultados presentados en la tabla 13 indican correlaciones positivas moderadas entre la dimensión Tecnología de Estrés laboral y el factor de Adaptación en la Funcionalidad familiar ( $r = 0,170$ ,  $p < 0,05$ ).

Así mismo, se observa una correlación positiva moderada entre la dimensión de Respaldo de grupo del Estrés Laboral y el factor de Adaptación de la Funcionalidad Familiar ( $r = 0,166$ ,  $p < 0,05$ ), también con Respaldo de grupo del Estrés Laboral y el factor Participación de la Funcionalidad Familiar ( $r = 0,171$ ,  $p < 0,05$ ).

Finalmente se observa una correlación positiva moderada entre la dimensión Territorio Organizacional del Estrés Laboral y el factor Participación de la Funcionalidad Familiar ( $r = 0,147$ ,  $p < 0,05$ ).

En las otras dimensiones de Estrés Laboral con los factores de Funcionalidad Familiar no se observaron correlaciones significativas ( $p > 0,05$ ).

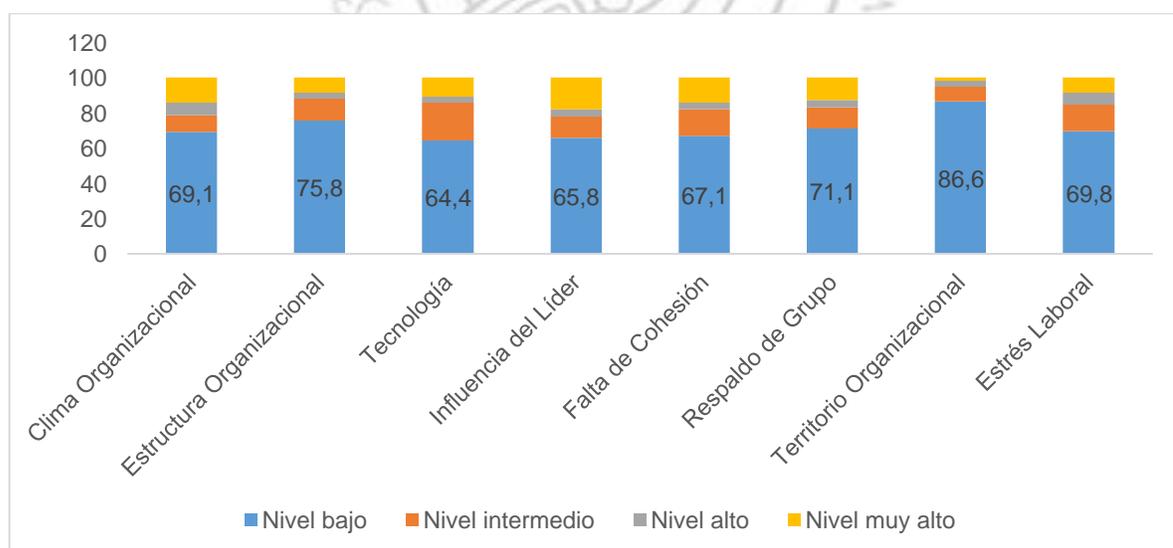
### **Primera hipótesis específica**

Las dimensiones Territorio organizacional y Estructura Organizacional se relacionan con el resultado de la variable estrés laboral.

Tabla 14

*Descripción de frecuencias de las dimensiones del Estrés Laboral en trabajadores de tres empresas del sector de la construcción en Lima, Perú*

Dimensiones	Nivel bajo		Nivel intermedio		Nivel alto		Nivel muy alto	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Clima Organizacional	103	69,1	14	9,4	11	7,4	21	14,1
Estructura Organizacional	113	75,8	18	12,1	5	3,4	13	8,7
Tecnología	96	64,4	32	21,5	5	3,4	16	10,7
Influencia de Líder	98	65,8	18	12,1	6	4	27	18,1
Falta de Cohesión	100	67,1	22	14,8	6	4	21	14,1
Respaldo de Grupo	106	71,1	18	12,1	6	4	19	12,8
Territorio Organizacional	129	86,6	12	8,1	5	3,4	3	2
Estrés Laboral	104	69,8	22	14,8	10	6,7	13	8,7



**Figura 6.** Descripción de frecuencias de las dimensiones del Estrés Laboral en trabajadores de tres empresas del sector de la construcción en Lima, Perú.

En las dimensiones del estrés laboral el promedio de la muestra se ubicó en el nivel bajo con un 71,42%. Observando que la dimensión de Territorio Organizacional fue un factor muy importante en la ubicación del resultado de la muestra en el nivel bajo de estrés con un porcentaje de 86,60% agregando dicha dimensión tres puntos porcentuales a la puntuación general.

Observando en el nivel intermedio el factor más influyente para la ubicación en un nivel intermedio de estrés laboral fue la dimensión de Tecnología con 21,50%

También se puede observar que, en el resultado del Muy alto nivel de estrés laboral, el territorio organizacional representó el menor porcentaje (2%) de afectación entre las otras dimensiones del instrumento y el factor más influyente en dicho nivel para la muestra fue la dimensión Influencia del líder con un porcentaje de (18,10%).

Finalmente se puede observar que las dimensiones de mayor relevancia en el resultado del estrés laboral bajo fueron Territorio organizacional, Estructura Organizacional y Tecnología respectivamente.

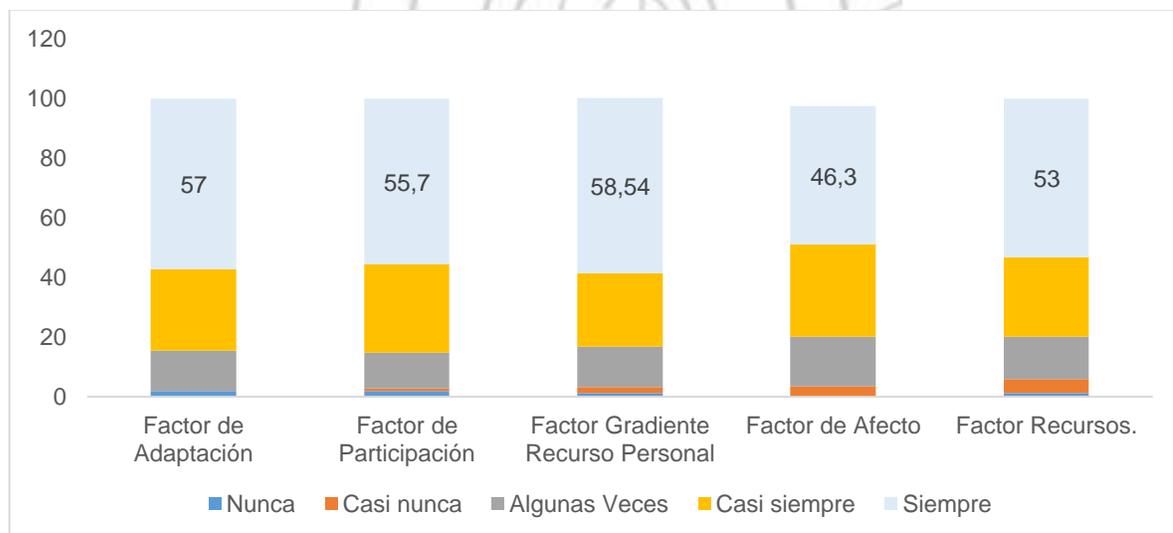
### **Segunda hipótesis específica**

Los factores adaptación y Gradiente de recurso Personal se relacionan con el resultado de la variable funcionalidad familiar.

Tabla 15

*Descripción de las frecuencias de los factores de Funcionalidad Familiar en trabajadores de tres empresas del sector de la construcción en Lima, Perú*

Factores	Nunca		Casi nunca		Algunas Veces		Casi siempre		Siempre	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Factor de Adaptación	3	2,00			20	13,40	41	27,50	85	57,00
Factor de Participación	3	2,00	1	0,70	18	12,10	44	29,50	83	55,70
Factor Gradiente Recurso Personal	2	1,30	3	2,00	20	13,40	37	24,80	87	58,54
Factor de Afecto			5	3,40	25	16,80	46	30,90	69	46,30
Factor Recursos	2	1,30	7	4,70	21	14,10	40	26,80	79	53,00



*Figura 7. Descripción de las frecuencias de los factores de Funcionalidad Familiar en trabajadores de tres empresas del sector de la construcción en Lima, Perú*

En la tabla 15 y figura 7 se identifican las opciones de respuesta del instrumento en escalas así: Nunca; Casi Nunca, Algunas veces, Casi siempre y Siempre. Las mismas que traducen como cada evaluado en la muestra se ubicaba en una opción con respecto a la existencia del objetivo de la pregunta (relacionada a cada dimensión) en su ámbito familiar.

La media de la muestra evaluada se ubicó en la escala con la respuesta “Siempre”, dejando la otra porción para distribuirse en las otras cuatro escalas de respuestas, siendo “Nunca” la menor representación con menos del 2%.

Se observa como el factor Afecto no resultó clasificado en la escala de la respuesta “Nunca” distribuyéndose mayormente este factor en la escala de respuesta “Casi Siempre” y “Siempre”.

Además, se encontró mayor relevancia de factores de Gradiente de Recurso Personal con 58, 54%, Adaptación con 57% y Participación con 55,70%.

## **4.2 Análisis complementarios**

En el análisis de relación entre las variables con los datos sociodemográficos se encontró correlación entre estrés laboral con el factor sociodemográfico de Grado de Instrucción y correlación entre Funcionalidad Familiar con el factor sociodemográfico de la edad de la siguiente manera:

Tabla 16

*Correlación entre el Estrés Laboral y el factor sociodemográfico de Grado de Instrucción en trabajadores de tres empresas del sector de la construcción en Lima, Perú*

Dimensiones de estrés laboral	Grado de instrucción
Clima organizacional	0,263** ( $p=0,001$ )
Estructura organizacional	0,113 ( $p=0,172$ )
Tecnología	0,178* ( $p=0,030$ )
Influencia del líder	0,153 ( $p=0,062$ )
Falta de cohesión	0,131 ( $p=0,112$ )
Respaldo de grupo	0,139 ( $p=0,091$ )
Territorio organizacional	0,180* ( $p=0,028$ )
Estrés Laboral	0,206* ( $p=0,012$ )

\* La correlación es significativa al nivel 0,05 (unilateral)

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral)

\* Tamaño de muestra = 149

Los resultados presentados en la tabla 16 indican correlaciones positivas moderada entre el Estrés Laboral y el factor sociodemográfico de Grado de Instrucción ( $r=0,206$   $p < 0,05$ ).

Así mismo se encontró correlación positiva significativa de la dimensión de Clima Organizacional con el mismo factor sociodemográfico ( $r=0,263$   $p < 0,05$ ).

Finalmente se encontró una correlación positiva moderada entre las dimensiones de Tecnología y Territorio Organizacional con el factor sociodemográfico de Grado de Instrucción.

Tabla 17

*Correlación entre funcionalidad familiar y el factor sociodemográfico de Edad en trabajadores de tres empresas del sector de la construcción en Lima, Perú*

Factores APGAR Familiar	Edad
Adaptación	0,301** ( $p=0,000$ )
Participación	0,313** ( $p=0,000$ )
Gradiente recurso personal	0,174* ( $p=0,033$ )
Afecto	0,184* ( $p=0,024$ )
Recursos	0,163* ( $p=0,047$ )
APGAR Familiar	-0,256** ( $p=0,002$ )

\* La correlación es significativa al nivel 0,05 (unilateral)

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral)

\* Tamaño de muestra = 149

Los resultados presentados en la tabla 17 indican correlación negativa significativa entre la Funcionalidad Familiar y el factor sociodemográfico de la edad ( $r=0,256$   $p < 0,05$ ).

Así mismo se encontró correlación positiva significativa de los factores de Adaptación y Participación con el mismo factor sociodemográfico.

Finalmente se encontró una correlación positiva moderada entre los factores de Gradiente de Recurso Personal, Afecto y Recursos con el factor sociodemográfico de edad.



## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El presente estudio tuvo como objetivo central hallar la correlación de las variables Estrés Laboral y Funcionalidad Familiar en trabajadores de tres empresas del sector de la construcción en Lima, Perú, a través de la aplicación de los instrumentos Escala de estrés laboral de la OIT-OMS y el cuestionario APGAR Familiar. Además, se buscó identificar la relación plasmada en las hipótesis secundarias entre el factor Gradiente de Recurso Personal y Adaptación con la variable de Funcionalidad Familiar y las dimensiones Territorio y Estructura Organizacional con la variable de Estrés Laboral. Considerando los antecedentes, la base teórica y los resultados a continuación se discuten los hallazgos obtenidos a través de dicha investigación.

De acuerdo con los resultados obtenidos en el análisis de las variables, se observó que la mayor parte de la muestra se ubicó en un nivel bajo de estrés; un resultado similar se halló en (Szwako, 2014) investigación con residentes de medicina familiar, cuya muestra analizada presenta similitudes sociodemográficas con respecto a los resultados, en el cual se evidenció que el síndrome de burnout está presente en menos de la mitad de la muestra en los participantes con edades comprendidas entre 30 y 31 años de edad y estado civil solteros. Otro resultado similar se halla en la investigación de (Sernaqué, 2013) en cuya mayor parte de la muestra de trabajadores de dos comisarías se encuentran entre las edades de 26 a 30 años de edad y el resultado obtenido es que la muestra se ubica entre los rangos de nivel bajo y medio de estrés y apenas un 8% ubicado en un nivel alto. En

similares resultados también en la tesis “Niveles de estrés y clima laboral en los colaboradores de una empresa privada de Lima”.(Quispe, 2016) determina que el 87.5% de los trabajadores de la empresa privada de dicha investigación se encontraban en un nivel bajo de estrés. Los anteriores resultados podrían estar relacionados a un tipo de organización “salutífera” tal y como la nombra (Orlandini, 2012,p. 86) en donde describe como una institución puede ser enfermante y originadora de estrés nocivo o puede ser promotora de la salud cuando en esta predominan aspectos como, objetivos bien definidos, adecuado manejo de autonomía, jerarquías democráticas, no hay papeleo innecesario, hay claridad en roles y funciones, adecuada comunicación, supervisión adecuada sin intimidación o persecución, existe promoción del crecimiento y desarrollo, adecuados horarios laborales, distribución asertiva de cargas y actividades, un agradable clima laboral entre otros factores. De igual manera (Leka, Griffiths, & Cox, 2004) explican que la cultura organizacional afectará la manera en como los individuos resuelven sus problemas, así como también influye en lo que allí se considera estresante y también en la manera en como la organización misma responde ante la situación. (Del Hoyo, 2001) lo afirma de la siguiente manera,

Hay que tener en cuenta que los aspectos personales pueden variar en el tiempo en función de factores tales como la edad, las necesidades y expectativas y los estados de salud y fatiga. Obviamente, todos estos factores actúan entre sí e influyen en el estrés experimentado por el trabajador, tanto en el puesto de trabajo como fuera de él. Por tanto, en la génesis del estrés interactúan las características del individuo con sus circunstancias ambientales. Es por ello necesario conocer las características relevantes del individuo para poder predecir las posibles consecuencias de determinados estresores del ambiente laboral. (p.7)

En cuanto a la variable de Funcionalidad Familiar se encuentra como resultado en la muestra que el 49,7% presenta una función familiar Buena, seguido por Disfunción Familiar leve con 32,9% y se observó un nivel muy inferior con 5,4% sobre disfunción familiar severo. En un resultado similar (Szwako, 2014) en su investigación con variables equivalentes a las del presente estudio *Relación entre funcionalidad familiar y Síndrome de Burnout en residentes de medicina familiar* además de concluir la independencia de estas variables, encuentra que en la muestra en general se obtiene una funcionalidad familiar normal y no se presentó disfunción familiar severa en ninguno de los casos, así mismo encuentran que el síndrome de Burnout se ubicó en menos de la mitad de la muestra. También (Pataron, 2018) en una investigación con variables equivalentes y aplicación en el ámbito laboral similar al de la presente investigación encuentra con un 62% la clasificación de la muestra en familia moderadamente funcional y apenas un 1% representado en familia severamente disfuncional; indicando tales resultados la percepción general en armonía y satisfacción en la relación con las otras personas del grupo familiar. De acuerdo a los resultados favorables de la muestra se podría afirmar que los individuos de este grupo poblacional perciben con satisfacción el cuidado y apoyo que reciben de su familia. (Orlandini, 2012) menciona que la red solidaria que establece la familia junto a la pareja u amigos contribuye a la reducción de respuestas mórbidas ante el estrés y a su vez ayuda en la generación de bienestar y salud. (Louro, 2004) entiende la familia como un grupo que proporciona a sus miembros la capacidad de asimilar las transformaciones del medio social, que son a su vez oportunidad de desarrollo, y que como parte de la función familiar está el lograr individuos funcionales dentro de otros contextos sociales, y el transitar

como finalidad por las distintas etapas del ciclo vital facilitando la formación y el crecimiento.

Como respuesta al objetivo de correlacionar las variables investigación, se evidencia en el análisis estadístico que el Estrés Laboral y la Funcionalidad Familiar no presentan una relación estadísticamente significativa entre las variables, aunque de acuerdo al estudio de antecedentes no se hallaron experiencias de investigación con las dos variables en el contexto laboral específico, este estudio contribuye como referencia a futuras investigaciones similares.

Sin embargo, aun en independencia de las variables se puede observar la relación de algunas de las dimensiones y factores de cada variable de la siguiente manera: Se hallaron relaciones significativas entre el factor Adaptación de la Funcionalidad Familiar con la dimensión de Tecnología y con la dimensión de Respaldo de Grupo del Estrés Laboral. También entre el factor Participación de la Funcionalidad Familiar y la dimensión Respaldo de Grupo y la de Territorio organizacional del estrés laboral.

Entendiendo la Adaptación como la utilización de recursos intra y extrafamiliares para la resolución de problemas ante la tensión o crisis que se puedan presentar en la familia (Smilkstein, 1978). Se puede identificar la gran importancia de este factor en relación a la capacidad que adquieren los individuos para afrontar de manera saludable diferentes situaciones complejas entre ellas el estrés laboral y los factores que pueden activarlo; tal como fue el caso para la presente investigación en la que se relacionó con las dimensiones de tecnología en la cual el no contar con el conocimiento técnico actualizado puede ser fuente de

estrés, como también la dimensión de Respaldo de Grupo en la cual el individuo puede sentir que la colaboración individualista del grupo también puede serlo, para ambas dimensiones se presenta de manera importante que las personas cuenten con un buen nivel de Adaptación pues esta característica le dará un soporte para sobrellevar las adversidades que pueda enfrentar y hacer frente a la superación de las dificultades, de manera que pueda adaptarse por ejemplo, al uso de nuevas tecnologías y pueda adaptarse a la interrelación con diferentes grupos de trabajo.

Considerando también la definición de Participación como factor de la funcionalidad familiar (Smilkstein, 1978) la cual se presenta como la forma en que se comparten las decisiones y se alimenta las responsabilidades entre los miembros de la familia en relación a las dimensiones del estrés laboral, Respaldo de Grupo y Territorio Organizacional, se puede observar como el fortalecimiento o empoderamiento que se forma en la familia en este aspecto proporcionará a los individuos un valor importante para un adecuado involucramiento que le permite el afianzamiento de las relaciones que pueda establecer en su entorno laboral cotidiano.

Los resultados hallados en los cuales se presenta independencia de las variables de Estrés Laboral y Funcionalidad Familiar en el presente estudio coincide con (Szwako, 2014) en su tesis titulada *Relación entre funcionalidad familiar y Síndrome de Burnout en residentes de medicina familiar*, en la cual de acuerdo a sus hallazgos no se encontró una relación importante que reflejara la relación directa entre estar padeciendo el Síndrome de Burnout y presentar una disfuncionalidad familiar severa, la mayoría de la muestra en esta investigación fue caracterizada

con una funcionalidad familiar normal. También (Pataron, 2018) en la tesis *“Síndrome de burnout y funcionamiento familiar”* concluye que no existe relación entre el Síndrome de Burnout y Funcionamiento Familiar, anotando que la significación del resultado en dicho estudio fue 0,369 razón por la cual se indica la autonomía de las variables en la muestra con trabajadores petroleros en la Provincia de Sucumbíos en el Cantón Shushufindi en la Compañía Quiroz&Quiroz en Ecuador. Por otro lado, en una investigación similar a la de (Szwako, 2014) en cuanto a que la muestra está conformada por trabajadores del área de la salud, (Carrasco, 2011) en su tesis *“síndrome de burnout y funcionalidad familiar en el personal paramédico de las instituciones de Socorro de la ciudad de Quito durante dos meses”* concluye que la relación de las variables es indirecta, por lo que en la muestra se identificó que a mayor Burnout menor funcionalidad familiar, siendo este resultado opuesto a los anteriores. Se toma como referencia los antecedentes en investigación con la variable Burnout por la importante vinculación que hay entre esta y el estrés laboral ya que la exposición continua y duradera a el estrés crónico puede provocar la aparición de dicha condición (Salazar, 2015, p. 152). También es importante mencionar la poca disponibilidad de antecedentes propios desde la variable específica de Estrés Laboral relacionada al contexto familiar como tal.

La no correlación entre las dos variables llama la atención pues de acuerdo a múltiples referencias conceptuales y en la literatura psicológica, (Rodrigo & Palacios, 1998), (Valdes-Cuervo, 2007) se conoce la familia como primer núcleo de socialización el cual tiene interrelación con otros grupos, por ejemplo, el educativo o el laboral y a su vez estos grupos pueden influir en las dinámicas familiares, sin

embargo, los resultados favorables en ambos aspectos dan cuenta de una población con índices saludables en ambas variables. También es importante considerar que el instrumento Apgar familiar se enfoca en la percepción individual que tienen las personas sobre su grupo familiar, en este sentido la percepción hacia el estrés también estaría influenciado por factores internos y externos que modularían dicha percepción sobre el estrés (Oblitas, 2010). En todo caso es muy importante considerar los hallazgos durante la investigación con respecto a la relación parcial que se halló entre las dimensiones y factores de las variables mencionados en los párrafos anteriores pues estos serían factores definitivos para tener en cuenta en las investigaciones que se propongan la comprensión de dicha correlación entre Funcionalidad Familiar y Estrés e incluso en el denominado conflicto; Trabajo-Familia / Familia-Trabajo que se ha venido estudiando en los últimos tiempos. (Sanz, 2011), (Greenhaus & Beutell, 1985) entre otros.

Se confirma en el presente estudio la hipótesis secundaria que plantea la relación entre las dimensiones Territorio Organizacional y Estructura Organizacional con el resultado en la variable del estrés laboral, siendo estas dimensiones las que definieron la ubicación general de la muestra en un nivel bajo de estrés, cabe mencionar que las dimensiones que ubicaron la tendencia mínima de estrés alto en la muestra fueron Influencia del líder y Clima Laboral. De manera similar se encuentra en los resultados en la investigación *Felicidad y Estrés Laboral de los Trabajadores en una Agencia de Aduanas del Callao* (Chipoco, Flores, Torres, & Varea, 2018) en donde la dimensión de Territorio Organizacional y Respaldo de Grupo representan en esa población 70% del nivel bajo de estrés, lo que significa

que el espacio de trabajo y la interrelación que se da entre los sujetos es la causa menor de estrés en los trabajadores de estas empresas. Otro resultado similar se encuentra en el estudio *Análisis situacional del estrés laboral y sintomatología más común en el personal aeronáutico del servicio de vigilancia aérea del ministerio de seguridad pública de Costa Rica* (González, 2016) en donde se halló en el resultado general de los subgrupos muestrales de la mencionada tesis un nivel bajo de estrés, siendo a su vez las dimensiones de Territorio Organizacional y Respaldo de Grupo las más determinantes para dicho efecto, y siendo las dimensiones de Clima Organizacional, Falta de Cohesión de Grupo y Estructura Organizacional las dimensiones más influyente en las cifras de alto nivel de estrés laboral. Otra investigación que obtuvo resultados en la misma línea que los mencionados anteriormente es el *Estudio del estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en la compañía Insumos Profesionales* (Paredes, 2016) en el cual se identificó bajo nivel de estrés laboral en la muestra y se concluyó que la dimensión de Territorio Organizacional representando el menor porcentaje en la calificación por lo cual se indica que los trabajadores evaluados se estresan en menor medida por los aspectos que tienen que ver con el espacio y comodidad que tenga el puesto de trabajo, en este estudio también se identifica que la Tecnología, la Influencia del Líder y el Respaldo de grupo representan las principales causas de estrés. El Doctor Eduardo Kalina, en (Orlandini, 2012) recuerda una definición especial en 1956 por Hans Selye, creador de la teoría del estrés como la velocidad de desgaste vital, por lo que resalta la importancia del uso de enfoques integrales para la comprensión de la psique y el cuerpo de acuerdo a los contextos socioeconómicos y culturales, en una línea similar (Dresel, 2019) define el estrés como la percepción del mundo

que habita el sujeto por lo cual asume la diferencia entre las personas y por ende también lo son las reacciones que puedan tener ante las situaciones que puedan desestabilizarlos. Desde el punto de vista de estresores como agentes provocadores de la respuesta al estrés, se considera que cualquier cosa podría ser potencialmente un estresor, aun así, se afirma que las condiciones externas presentan mayor probabilidad de actuar como estresores que otro tipo de condiciones (Del Hoyo, 2001).

En cuanto a la segunda hipótesis de la relación planteada entre los factores Gradiente de recurso personal y Adaptación con el resultado en la variable de Funcionalidad Familiar en los trabajadores de tres empresas del sector de la construcción en Lima, Perú, se confirma que en la muestra dichos factores representaron la mayor relevancia para ubicar la muestra en el nivel de buena funcionalidad familiar. (Pahuara, 2019) encuentra en su estudio que los adultos mayores de Cercado de Lima usuarios del Centros de Salud “Conde de la Vega” perciben buena funcionalidad en sus familias, así mismo concluye en general una percepción positiva o favorable de todos los componentes del APGAR Familiar considerando que estos actúan como factores protectores para esa población, en dicho estudio se deduce a través de sus tablas de resultados que los componentes de mayor incidencia son Participación y Afecto con 36,9% cada una; coincidiendo con el anterior resultado, (Tello, 2015) en su investigación aplicada también en adultos mayores concluye que el Afecto con un 60,2% es el factor más determinante de la Funcionalidad Familiar de la muestra, siendo el factor Participación con 13,9% el más relevante en la clasificación de disfuncionalidad

familiar. En otro estudio llamado *Funcionalidad familiar y resiliencia en adolescentes de una institución educativa de Lima Sur* (Pérez, Guevara, Canales, & Matta, 2018) el factor Afecto también resultó como el factor más determinante para la clasificación de disfunción familiar severa con 15,9% explicado por los autores desde la situación familiar compleja de las familias en cuyos núcleos, según referencian el tipo de hogar monoparental, el nacimiento de hijos fuera del matrimonio y la tendencia a mayor inestabilidad, presentan mayores riesgos de exposición a cuidadores mal tratantes y padecimiento de problemas psicosociales, además se encuentra en este estudio que los factores Gradiente de Recursos Personal y Recursos resultan determinantes para la clasificación en Buena Funcionalidad Familiar.

A pesar de que no se encontraron antecedentes de estudios en poblaciones similares a la de la presente investigación, bien sea por la aplicación de instrumentos distintos al APGAR Familiar para el abordaje de la variable de Funcionalidad Familiar o bien, porque las investigaciones no se realizaron desde el abordaje del análisis de los factores del Apgar Familiar uno por uno para evaluar su influencia individual en los resultados generales y siendo además en su mayoría aplicados en muestras con población adolescente o adultos mayores; el resultado de la hipótesis que plantea la influencia de los factores de Gradiente de Recurso Personal y Adaptación como factores más determinantes para la clasificación de buena funcionalidad familiar en la población objeto de estudio y los resultados citados en este apartado resultan un hallazgo importante de esta investigación al vincularlo con la diferencia significativa hallada entre Funcionalidad familiar y el

factor demográfico de edad, (ver en resultados complementarios) con lo que podríamos suponer que en independencia de la funcionalidad o no funcionalidad familiar, los valores asociados a cada factor del APGAR Familiar estarían determinados según las necesidades o características dependiendo del ciclo evolutivo en donde se encuentre la población estudiada. Lo anterior se puede complementar con la afirmación de Minuchín (1984).

En los procesos precoces de socialización, las familias moldean y programan la conducta del niño y el sentido de la identidad. El sentido de pertenencia se acompaña con una acomodación por parte del niño a los grupos familiares y con su asunción de pautas transaccionales en la estructura familiar que se mantienen a través de los diferentes acontecimientos de la vida. (p.80)

En este sentido, el autor continúa su idea expresando que la familia cambia en la medida que cambia la sociedad, ya que de forma complementaria la misma sociedad va generando estructuras familiares que se puedan ir adaptando a las corrientes de pensamiento, realidades sociales y económicas que surgen con el paso del tiempo. En este sentido resalta que cuanto mayor flexibilidad y adaptabilidad demande la sociedad, más importante es la familia como matriz del desarrollo psicosocial (p.83,84).

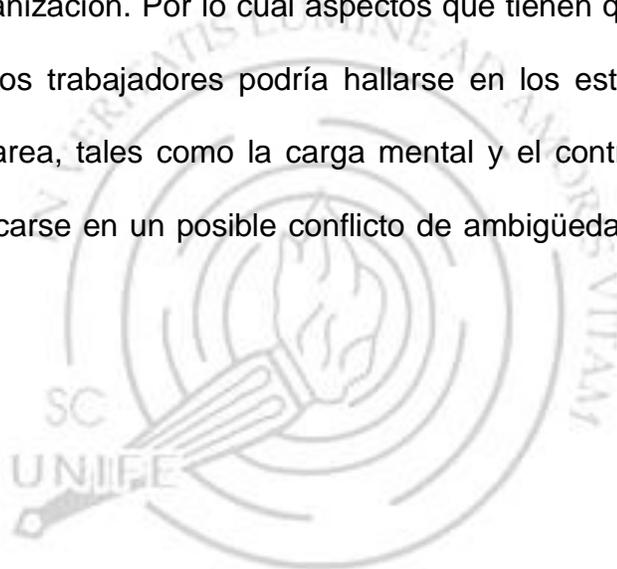
(Di Grillo, 2014) citando a Erikson (1978) describe la teoría del autor que establece unas etapas con base en el desarrollo psicogenético en el cual cada fase del ciclo de la vida está caracterizada por el logro de capacidades y resolución de tareas específicas de cada fase, siendo la adolescencia la adquisición de autonomía, iniciativa, identidad entre otros, el segmento adulto joven afronta estadios de intimidad vs aislamiento y generatividad vs estancamiento, asociados a

la vida laboral y finalmente los adultos mayores que se ubican en un estadio de integración vs desesperación. El autor en este artículo llama a la importancia de considerar los cambios que la posmodernidad implica en estas clasificaciones y analizar de acuerdo a los cambios actuales la modulación de los objetivos de cada etapa de los ciclos de acuerdo a la era moderna y también llama a la importancia de profundizar el estudio en la población adulta. En este sentido sería oportuno la aplicación de dicho instrumento o equivalentes en poblaciones similares a las de este estudio para complementar y/o confirmar esta nueva hipótesis que surge en esta investigación.

Complementando los anteriores resultados se encontró diferencia negativa significativa en la variable Funcionalidad Familiar con el factor sociodemográfico de edad; siendo una correlación positiva significativa los factores Adaptación y Participación y relación positiva moderada con los factores Gradiente de Recurso Personal, afecto y Recursos. Este aspecto se refleja en el párrafo anterior con las investigaciones de (Pahuara, 2019), (Tello, 2015) y (Pérez et al., 2018) en donde se puede observar como diferentes grupos de edad se sitúan o reaccionan de una manera específica al identificar la percepción de funcionalidad familiar de acuerdo a las necesidades particulares de cada ciclo vital correspondiendo a las también mencionadas anteriormente tareas específicas descritas en la teoría de Erikson (1978).

Finalmente se encontró diferencia significativa moderada entre la variable Estrés Laboral y las dimensiones tecnología y territorio organizacional con el factor sociodemográfico de grado de Instrucción, además de relación positiva significativa

entre el mismo factor demográfico con la dimensión de Clima Organizacional. Este aspecto de la investigación se puede comprender desde la respuesta del estrés ante los agentes perturbadores internos o externos denominados estresores y que actúan como estímulo provocando la respuesta del estrés; dependiendo de múltiples factores unos estresores pueden presentar mayor probabilidad de operar como agentes de estrés que otros dependiendo de la persona y el contexto organizacional. Los estresores, como se refirió en el marco teórico se clasifican en tres grandes grupos relativos sobre: el ambiente físico, el contenido de la tarea, aspectos de la organización. Por lo cual aspectos que tienen que ver con el grado de instrucción de los trabajadores podría hallarse en los estresores relativos al contenido de la tarea, tales como la carga mental y el control sobre la tarea y también podría ubicarse en un posible conflicto de ambigüedad de rol (Del Hoyo, 2001).



## CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 6.1 Conclusiones

El análisis de los resultados obtenidos en la investigación lleva a las siguientes conclusiones:

1. Se evidencia mayor predominancia de un nivel bajo de Estrés Laboral en los trabajadores administrativos de tres empresas constructoras de Lima Perú.
2. Se evidencia mayor predominancia de una Función Familiar Buena en los trabajadores administrativos de tres empresas constructoras de Lima Perú.
3. No se halló correlación entre las variables Estrés Laboral y Funcionalidad familiar trabajadores administrativos de tres empresas constructoras de Lima Perú, sin embargo, se hallaron algunas correlaciones entre las dimensiones de cada variable.
4. Las dimensiones Territorio Organizacional y Estructura Organizacional definieron la ubicación general de la muestra en un nivel bajo de estrés.
5. Los factores Gradiente de recurso personal y Adaptación representaron la mayor relevancia para ubicar la muestra en el nivel de buena funcionalidad familiar.
6. Existe correlación significativa entre la variable Funcionalidad Familiar con el factor sociodemográfico de Edad en los trabajadores administrativos de tres empresas constructoras de Lima Perú.

7. Existe correlaciones significativas entre el grado de instrucción y las dimensiones de Clima organizacional, Tecnología y Territorio Organizacional del estrés laboral en los trabajadores administrativos de tres empresas constructoras de Lima Perú.

## **6.2 Recomendaciones**

1. Sería oportuno la aplicación del instrumento Apgar Familiar u otros instrumentos equivalentes en poblaciones similares a las de este estudio, teniendo en cuenta que la mayoría de información actual con respecto a esta variable se centra en el estudio de adolescentes y adultos mayores; y de esta manera facilitar la indagación o complementar la hipótesis que surge en esta investigación en cuanto a la relación de las diferencias que se presentan entre los factores del instrumento y la edad de determinadas muestras poblacionales a estudiar.
2. Desarrollar nuevas investigaciones con la variable Estrés Laboral específicamente, aplicada en sectores de la industria y el trabajo diferentes a las áreas con cargos asistenciales como la medicina o la educación para obtener información que permita ampliar una perspectiva comparativa en diferentes áreas laborales que han sido poco investigadas para una mayor fortaleza y diversidad en las evidencias.
3. Continuar la ampliación de la investigación relacionando ambas variables, ya que los resultados no son concluyentes a nivel general, dado que la muestra

objeto de estudio se ubica en un solo sector de la producción que es el de la construcción, por eso es importante indagar las variables en otros grupos de estudio para conocer estándares comparativos.

4. Indagar a nivel de investigación sobre el impacto o la relación del factor sociodemográfico de Grado de Instrucción sobre el Estrés Laboral.
5. Una recomendación para las empresas sería mantener la continuidad de los procesos que han permitido obtener resultados favorables en la variable de investigación aplicados en sus organizaciones, aunque reforzando en los aspectos de la influencia del líder y el clima laboral ya que se presentan como los factores más vulnerables en la variable del estrés laboral.
6. Explorar otros tipos de diseño de investigación distintos al transversal para aumentar las opciones de interpretación con respecto a la relación causa efecto entre las variables y que por la naturaleza misma de la investigación se le escapan otros datos que aportarían en el entendimiento de fenómeno dado en la relación trabajo-familia

## REFERENCIAS

- Abelson, H., Fishburne, P., & Cisin, I. (2013). Funcionamiento Familiar : Evaluación de los Potenciadores y Obstructores ( I ) El sistema familiar. *British Medical Journal*, (I), 78.
- Aguilar, S. M., Aguilar, S. M., Serrano, M. de L. P., & Moreno, M. P. (2007). Adaptación de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos. *RESPYN Revista de Salud Pública y Nutrición*, 8(4). Retrieved from <http://respyn.uanl.mx/index.php/respyn/article/view/197>
- Arias, W. (2012). Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales. *Revista Cubana de Salud Publica*, 38, 525–535. Retrieved from [http://bvs.sld.cu/revistas/spu/vol38\\_4\\_12/spu04412.htm](http://bvs.sld.cu/revistas/spu/vol38_4_12/spu04412.htm)
- Azabache, N. (2018). Factores de riesgo psicosocial y estrés en trabajadores en trabajadores operarios de una empresa privada de Ate, 2018 (tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú. Retrieved from <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31362>
- Caballero, E. (2014). *Influencia del estres laboral en la dinamica familiar del personal de las oficinas de la red de salud Trujillo-unidad territorial de salud (UTES N° 6)* (tesis de pregrado) Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Peru.
- Carrasco, S. (2011). *Síndrome de burnout y funcionalidad familiar en el personal paramédico de las instituciones de Socorro de la ciudad de Quito durante 2 meses* (tesis de posgrado). Universidad de Azuay, Quito, Ecuador. Retrieved from <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/6096/1/08371.pdf>
- Castilla, H. A., Caycho, T. P., Shimabukuro, M., & Valdivia, A. A. (2014). Perception of family functioning: psychometric analysis of Family APGAR Scale in adolescents in Lima. *Propósitos y Representaciones*, 2(1), 65–78. <https://doi.org/10.20511/pyr2014.v2n1.53>
- Chipoco, E., Flores, A., Torres, L., & Varea, U. (2018). *Felicidad y Estrés Laboral de los Trabajadores en una Agencia de Aduanas del Callao* (tesis de maestria). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Consortio centro de investigacion biomedica en red. (2015). Banco de instrumentos y metodologias en salud mental. Ficha técnica del instrumento. Cuestionario de funcion familiar Apgar. Retrieved January 23, 2020, from <https://bi.cibersam.es/busqueda-de-instrumentos/ficha?Id=114>
- De Rivera, L. (2010). *Los Síndromes del estrés*. Madrid, España: Sistesis.

- Del Hoyo, M. A. (2001). *Estrés laboral*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Retrieved from <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/fichas de publicaciones/fondo historico/documentos DIVULGATIVOS/DocDivulgativos/Fichero pdf/Estres laboral.pdf>
- Di Grillo, M. (2014). Metas y Valores situacionales en el ciclo de vida psicosocial. In *VIII Jornadas de Sociología de la UNLP. Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, La Plata, 2014*. Ensenada, Argentina. Retrieved from <https://www.academica.org/000-099/316.pdf>
- Dresel, W. (2019). *El impacto del estrés. estrategias para detener el enemigo moderno*. Uruguay: Grijalbo.
- Gil, P. (2010). Situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral: la Psicología de la Salud Ocupacional - Dialnet. *Informació Psicològica*, 100, 68–83. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3642757>
- Gómez, F., & Ponce, E. (2010). Una nueva propuesta para la interpretación de Family apgar (versión en español). *Atención Familiar*, 17(4). <https://doi.org/10.22201/facmed.14058871p.2010.4.21348>
- González, J. 2016. *Análisis situacional del estrés laboral y sintomatología más común en el personal aeronáutico del servicio de vigilancia aérea del ministerio de seguridad pública de Costa Rica* (tesis de posgrado). Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, Colombia.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (sexta edic). Mexico: mcgraw-hill / interamericana editores.
- Houtman, I., Jettinghoff, K., & Cedillo, L. (2008). *Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente tradicional de trabajo: Consejos para empleadores y representantes de los trabajadores. Serie protección de la salud de los trabajadores; N° 6*. Ginebra: Organizacion Mundial de la Salud. Retrieved from [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650\\_spa.pdf;jsessionid=](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf;jsessionid=)

- Integracion. Instituto de Analisis y Comunicacion. (2016). *80% de peruanos con problemas de salud mental no son atendidos*. Retrieved from <http://www.integracion.pe/80-peruanos-problemas-salud-mental-no-atendidos/>
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1985). *Estrés y trabajo: Una perspectiva gerencial*. México: Trillas.
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). La organización del trabajo y el estrés. *Serie Protección de La Salud de Los Trabajadores de Los Trabajadores Trabajadores N° 3*, 1–37. Retrieved from [http://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf](http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf)
- Louro, I. (2004). *Modelo teórico – metodológico para la evaluación de salud del grupo familiar en la atención primaria*. (tesis doctoral) Escuela Nacional de Salud Pública. Carlos J. Finlay. Ciudad de la Habana, Cuba.
- Minuchin, S. (2003). *familias y terapia familiar* (octava). Barcelona: Gedisa.
- Miranda, F. (2015). Niveles de estrés y principales estresores en el nivel gerencial, medio y administrativo de una fábrica distribuidora de productos de consumo masivo. *Journal of Applied Microbiology*, 119(3), 859–867.
- Oblitas, L. (2010). *Psicología de la salud y Calidad de vida* (tercera). Mexico: Cengage Learning Editores.
- OMS. (2013). OMS. Referencias bibliográficas citadas en la carpeta de material. Retrieved December 3, 2018, from <http://www.who.int/world-health-day/previous/2005/toolkit/references/es/>
- Organizacion Internacional del Trabajo. (2016). *Boletín Internacional de Investigación Sindical. 2016 vol. 8 núm. 1-2*. Ginebra. Retrieved from [www.ifro.org](http://www.ifro.org)
- Orgambídez-Ramos, A., Moura, D., & Almeida, H. de. (2017). Estrés de rol y empoderamiento psicológico como antecedentes de la satisfacción laboral *Revista de Psicología*, 35(1), 257–278. Retrieved from <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/16101/16522>
- Orlandini, A. (2012). *El estrés: qué es y cómo evitarlo* (primera edición). Mexico: Fondo de Cultura Económica.
- Pahuara, M. L. (2019). *Percepción de la funcionalidad familiar mediante el apgar familiar en adultos mayores del centro de salud conde de la vega baja, Cercado De Lima – 2018* (tesis de pregrado). Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima, Perú. Retrieved from <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3272>

- Palomino, Y., & Suárez, M. (2006). Instrumentos de Atención a la Familia: El Familiograma y el apgar familiar. *Rampa*, 1(1), 48–57.
- Paredes, L. (2016). *Estudio del estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en la compañía Insumos Profesionales Insuprof Cía. Ltda* (tesis de maestría) Universidad Andina Simón Bolívar. Quito, Ecuador. Retrieved from <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5103>
- Pataron, K. (2018). *Síndrome de burnout y funcionamiento familiar* (tesis de pregrado). Universidad técnica de Ambato, Ecuador.
- Perez, J. (2017). *Trata el estrés con PNL*. Madrid: Universitaria Ramon Areces Idioma: castellano.
- Pérez, R., Guevara, G., Canales, R., & Matta, H. (2018). Funcionalidad familiar y resiliencia en adolescentes de una institución educativa de Lima Sur. XVI Coloquio Panamericano de investigación en enfermería. Cuba 2018. Retrieved from file:///C:/Users/Ana Rivera/Downloads/1146-3271-1-PB (3).pdf
- Quibus, N., & Ferrer, R. (2018). El Modelo Sistémico (una visión general). AnimaTEA Retrieved July 8, 2018, from [http://www.animatea.cat/Blog\\_El\\_Modelo\\_Sistemico.html](http://www.animatea.cat/Blog_El_Modelo_Sistemico.html)
- Quispe, S. (2016). *Niveles de estrés y clima laboral en los colaboradores de una empresa privada de lima* (tesis de pregrado). Universidad Autónoma del Peru. Lima, Perú. Retrieved from [http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/366/1/QUISPE GAMIO%2C SHERLLEY KATHERINE JULLY ROSSMERY.pdf](http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/366/1/QUISPE%20SHERLLEY%20KATHERINE%20JULLY%20ROSSMERY.pdf)
- Rhnima, A., Richard, P., Núñez, J., & Pousa, C. (2016). El conflicto trabajo-familia como factor de riesgo y el apoyo social del supervisor como factor protector del agotamiento profesional. *Ciencia Ergo Sum, Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva*, 23, 205–218. Retrieved from <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10448076005>
- Rodrigo, M., & Palacios, J. (1998). *familia y desarrollo humano*. (psicología). Madrid, españa: Alianza.
- Rodriguez, C., & Luengo, T. (2003). Un análisis del concepto de familia monoparental a partir de una investigación sobre núcleos familiares monoparentales. *Papers Revista de Sociologia*, 69, 59-82 Retrieved from <https://papers.uab.cat/article/view/v69-rodriguez-luengo/pdf-es>
- Salazar, A. (2015). *Salud, burnout y estrés en ámbitos laborales. Una revisión sistemática. Psicología y Salud (Vol. 25)*. <https://doi.org/10.25009/PYS.V25I2.1815>

- Sanz, A. (2011). Conciliación y salud laboral: ¿una relación posible? Actualidad en el estudio del conflicto trabajo-familia y la recuperación del estrés. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 57(1), 115–126. Retrieved from <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion6.pdf>
- Sernaqué, C. (2013). *Calidad de vida laboral y estrés laboral en dos comisarías del distrito de Los Olivos* (tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Retrieved from <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40906>
- Smilkstein, G. (1978). The Family APGAR: A Proposal for a Family Function Test and Its Use by Physicians. *The Journal of Family Practice*, 6, (6), 1231-1239. Seattle, Washington. Retrieved from [https://mdedge-files-live.s3.us-east-2.amazonaws.com/files/s3fs-public/jfp-archived-issues/1978-volume\\_6-7/JFP\\_1978-06\\_v6\\_i6\\_the-family-apgar-a-proposal-for-a-family.pdf](https://mdedge-files-live.s3.us-east-2.amazonaws.com/files/s3fs-public/jfp-archived-issues/1978-volume_6-7/JFP_1978-06_v6_i6_the-family-apgar-a-proposal-for-a-family.pdf)
- Smilkstein, G. (1980). The Cycle of Family Function: A Conceptual Model for Family Medicine. *The Journal of Family Practice*, 11,(2), 223–232. Seattle, Washington Retrieved from [https://cdn.mdedge.com/files/s3fs-public/jfp-archived-issues/1980-volume\\_10-11/JFP\\_1980-08\\_v11\\_i2\\_the-cycle-of-family-function-a-conceptua.pdf](https://cdn.mdedge.com/files/s3fs-public/jfp-archived-issues/1980-volume_10-11/JFP_1980-08_v11_i2_the-cycle-of-family-function-a-conceptua.pdf)
- Smilkstein, G., Ashworth, C., Montano, D., & Seattle, M. (1982). Validity and Reliability of the Family APGAR as a Test of Family Function. *The Journal of Family Practice*, 15,(2), 303-311. Seattle, Washington. Retrieved from [https://cdn.mdedge.com/files/s3fs-public/jfp-archived-issues/1982-volume\\_14-15/JFP\\_1982-08\\_v15\\_i2\\_validity-and-reliability-of-the-family-a.pdf](https://cdn.mdedge.com/files/s3fs-public/jfp-archived-issues/1982-volume_14-15/JFP_1982-08_v15_i2_validity-and-reliability-of-the-family-a.pdf)
- Szwako, A. (2014). Relación entre funcionalidad familiar y Síndrome de Burnout en residentes de medicina familiar. *Revista Salud Pública Del Paraguay*, 4(1), 21–26. Retrieved from <http://www.ins.gov.py/revistas/index.php/rspp/article/view/296/238>
- Tello, M. J. (2015). *Nivel de Satisfacción del adulto mayor con respecto al funcionamiento familiar en un centro de atención de salud del MINSA*. Repositorio de Tesis - UNMSM. (tesis de pregrado) Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú. Retrieved from <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/4256>
- Tunanñaña, Á. S. (2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadpres de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *PsiqueMag*, 2(1), 33–50. <https://doi.org/http://blog.ucvlima.edu.pe/index.php/psiquemag/article/viewFile/8/8>
- Valdes-Cuervo, A.-A. (2007). *Familia y Desarrollo. Intervenciones en Terapia*

*Familiar. Mexico: Manual Moderno.*

Vieco, G., & Abello, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología Desde El Caribe*, 31, 355–385. Retrieved from <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v31n2/v31n2a09.pdf>



## APÉNDICES

- A. Modelo de consentimiento informado
- B. Autorización para el uso del instrumento apgar familiar
- C. Autorización para el uso del instrumento Escala del Estrés Laboral OIT-OMS  
(Ivancevich & Matteson)



## APENDICE A MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

### Estrés Laboral y Funcionalidad Familiar

Muchas Gracias por su Participación

\*Obligatorio

#### UNIFE Maestría en Psicología Clínica

Consentimiento Informado

El objetivo del presente estudio es identificar la relación entre funcionalidad familiar y el estrés laboral en empleados. El autor de dicho estudio es Ana Lucía Rivera Motato, aspirante a título de maestría en Psicología Clínica y de la Salud en Universidad femenina del sagrado Corazón.

Si usted desea participar en este estudio, se le solicitará completar los instrumentos:

Cuestionario Apgar Familiar (5 preguntas) y Cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS (25 preguntas). Le tomará un breve espacio de su tiempo.

Esta investigación permitirá conocer la relación entre el estrés laboral y la funcionalidad familiar, la información obtenida será de beneficio solo para los fines y objetivos mismos de la investigación; en la cual se podrá obtener una caracterización general en estas dos variables para la realización de posibles programas de intervención y mayor conocimiento en las áreas psicosocial y organizacional. Su participación será muy valorada y apreciada.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de la investigación. Sus datos personales no aparecerán en ningún documento del estudio.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto o desea mayor información puede contactarse al siguiente correo: [ana.rivera@unife.edu.co](mailto:ana.rivera@unife.edu.co). Así mismo, puede retirarse en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma.

Desde ya le agradecemos su participación.

1. Declaración voluntaria de consentimiento informado. Luego de haber recibido la información de la investigación conducida por Ana Lucía Rivera Motato, acepto participar voluntariamente en este estudio. Reconozco que la información que proporcione en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún propósito fuera de este estudio sin mi consentimiento. Reconozco haber sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto y que puedo retirarme del mismo sin que esto perjudique mi persona. Así mismo, puedo pedir información de los resultados cuando el estudio haya concluido al correo anteriormente mencionado. \*

Selecciona todas las que correspondan.

ACEPTO

## **APENDICE B AUTORIZACION PARA EL USO DEL INSTRUMENTO APGAR FAMILIAR**

Se obtuvo la autorización para la aplicación del instrumento APGAR Familiar para la evaluación de la variable Funcionalidad Familiar a través de una carta-solicitud dirigida a la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública a través de correo certificado del Ministerio de Salud, en la secretaria General. Oficina de Gestión Documental y Atención al Ciudadano; con recibido en la fecha 30 de octubre de 2019, cuya respuesta fue recibida el día 19 de noviembre de 2019.

Referencia: oficio S/N (expediente Nº 19-127844-001)

Oficio Nº 3124- 2019-DGIESP/MINSA



## **APENDICE C**

### **AUTORIZACION PARA EL USO DEL INSTRUMENTO ESCALA DEL ESTRÉS LABORAL OIT-OMS (Ivancevich & Matteson)**

Se notifica la aplicación del instrumento a la respectiva fuente autorizada de autoría; a través de la Editorial Trillas. Al tratarse de un documento de libre uso se hace la precisión en que la aplicación para esta tesis se limita estrictamente a fines de investigación académica y en ningún momento tendrá fines comerciales, de igual manera se realizan las pertinentes citas bibliográficas al interior de este documento como lo solicitó la editorial.

