

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**



**Estrés laboral y relaciones familiares en docentes de  
Instituciones Educativas de Andrés Araujo Morán – Tumbes,  
durante la Covid-19, 2021**

**TESIS**

Para optar el título profesional de Licenciado en Psicología

Autor:

Victor Javier Querevalu Valles

**Tumbes, 2022**

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

## FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



### **Estrés laboral y relaciones familiares en docentes de Instituciones Educativas de Andrés Araujo Morán – Tumbes, durante la Covid-19, 2021**

**Tesis aprobada en forma y estilo por:**

Dra. Barreto Espinoza, Marilú Elena (Presidenta)

Dra. Cedillo Lozada, Wendy Jesús Catherin (Secretaria)

Mg. Quintana Sandoval, Eladio Vladimir (Vocal)

**Tumbes, 2022**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**



**Estrés laboral y relaciones familiares en docentes de  
instituciones educativas de Andrés Araujo Morán – Tumbes,  
durante la Covid-19, 2021**

Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido y  
forma:

Querevalu Valles, Victor Javier

Autor

Dra. Rhor García Godos, Eva Matilde  
(ORCID: 0000-0002-6972-3421)

Asesora

**Tumbes, 2022**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**  
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"



**ACTA DE SUSTENTACIÓN Y APROBACIÓN DE TESIS**

En la ciudad de Tumbes, siendo las 08:00 horas del día viernes 02 de setiembre del 2022, reunidos de forma remota, utilizando la plataforma ZOOM desde sus respectivos domicilios los miembros de jurado evaluador **designados con Resolución No 049-2021/UNTUMBES-FACSO-D**, integrado por los docentes: Dra. Marilú Elena Barreto Espinoza (Presidenta), Dra. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada, (secretaria) y Mg Eladio Vladimir Quintana Sandoval, se reunieron mediante link de zoom: <https://us02web.zoom.us/j/85776266474?pwd=Qjg2OFFld2pvcVRtRzVOUmdzMkhiZz09>, para evaluar la sustentación de la tesis titulada: **"ESTRÉS LABORAL Y RELACIONES FAMILIARES EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE ANDRÉS ARAUJO MORÁN, DURANTE LA COVID-19 – 2021"**, de autoría del bachiller VICTOR JAVIER QUEREVALU VALLES.

A las 08:00 horas con 00.00 minutos y de acuerdo a lo estipulado por el Reglamento respectivo, la Presidenta del Jurado dio por iniciado el acto.

Luego de la exposición del trabajo, la formulación de preguntas y la deliberación de jurado declararon **APROBADO** con el calificativo de **REGULAR**.

Por tanto, se eleva el acta de sustentación del Br. VICTOR JAVIER QUEREVALU VALLES, para que el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes, le expida el Título Profesional de Licenciado en Psicología.

Siendo las 09.00 horas con 05 minutos, la presidenta del Jurado dio por concluido el presente acto académico, para mayor constancia de lo actuado firmaron en señal de conformidad todos los integrantes del jurado.

En consecuencia, se remite la presente Acta al Decano para el trámite correspondiente.

Atentamente.

Dra. Marilú Elena Barreto Espinoza  
Presidenta  
DNI: 00250182

Dra. Wendi Caterine Jesús Cedillo Lozada  
Secretaria  
DNI:

Mg. Eladio Vladimir Quintana Sandoval  
Secretario  
DNI:

C.c.  
Vice rectorado De Investigación,  
Vice rectorado Académico  
Unidad de Investigación FACSO  
Interesado  
Archivo

## DEDICATORIA

Con mucho afecto dedico esta investigación en primer lugar a mi Padre Celestial Dios todo poderoso, por su palabra: Esfuérzate y sé valiente, a mis padres, Barbara Valles Urdániga y Javier Querevalu Ortiz, por su gran esfuerzo, motivación, dedicación y amor, por esos consejos y oraciones que me han logrado mantener de pie.

Victor Javier Querevalu Valles

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios por estar conmigo en todo momento y mantenerme de pie en todo, por su infinito amor, bondad y misericordia. Por ser mi sustento diario.

A mis padres y demás familiares por brindarme su amor, apoyo y motivación, por su confianza puesta en mi en todo momento.

A mi asesora Dra. Eva Matilde Rhor, por su valiosa orientación brindada.

A los directores y profesores de las II.EE. del centro poblado Andrés Araujo Morán, por brindarme las facilidades y dedicar parte de su tiempo en colaborar con esta investigación.

Victor Javier Querevalu Valles

## ÍNDICE GENERAL

N°		Pág.
	Copia del acta de sustentación	iv
	Dedicatoria	v
	Agradecimientos	vi
	Índice general	vii
	Índice de tablas	viii
	Índice de figuras	ix
	Índice de anexos	x
	Resumen	xi
	Abstract	xii
I.	INTRODUCCIÓN	13
II.	ESTADO DEL ARTE	17
	2.1 Antecedentes	17
	2.2 Sustento teórico	21
III.	MATERIALES Y MÉTODOS	34
IV.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	38
	4.1 Resultados	38
	4.2 Discusión de resultados	43
V.	CONCLUSIONES	47
VI.	RECOMENDACIONES	49
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	50
VIII.	ANEXOS	56

## INDICE DE TABLAS

N°		Pág
Cuadro 1	Correlación entre el estrés laboral y las relaciones familiares de los docentes de las II.EE. del centro poblado Andrés Araujo Morán, durante la covid-19 – 2021	38
Cuadro 2	Niveles del estrés laboral de los docentes de las II.EE. del centro poblado Andrés Araujo Morán durante la covid-19 – 2021	39
Cuadro 3	Niveles de las relaciones familiares en docentes de II.EE. del centro poblado Andrés Araujo Morán	40
Cuadro 4	Correlación de las dimensiones de estrés laboral con la variable relaciones familiares	41
Cuadro 5	Correlación de las dimensiones de relaciones familiares con la variable estrés laboral	42



## ÍNDICE DE FIGURAS

N°		Pág.
Figura 1	Niveles de estrés laboral en docentes de II. EE. del centro poblado Andrés Araujo Morán durante la COVID 19-2021	39
Figura 2	Niveles de las relaciones familiares en docentes de II. EE. del centro poblado Andrés Araujo Morán durante la COVID 19-2021	40

## ÍNDICE DE ANEXOS

N°		Pág
Anexo 1.	Matriz de Consistencia	57
Anexo 2.	Matriz de variables	60
Anexo 3.	Resolución de aprobación de proyecto de tesis	62
Anexo 4.	Consentimiento informado	64
Anexo 5.	Formulario Google de instrumentos	65
Anexo 6.	Autorizaciones de las II.EE. para la recolección de datos	66
Anexo 7.	Instrumento para la medición del estrés laboral	71
Anexo 8.	Escala para la medición de relaciones familiares en docentes	75
	Fichas de validación de instrumento:	
Anexo 9.	Escala de evaluación de relaciones familiares para docentes	78
Anexo 10.	Resolución de designación de jurado	83
Anexo 11.	Confiablez y validez de los instrumentos	84
Anexo 12	Datos generales de los docentes de las II.EE. del centro poblado Andrés Araujo Morán	85

## RESUMEN

La investigación titulada: Estrés laboral y relaciones familiares en docentes de instituciones educativas de Andrés Araujo Morán, durante la covid-19 – 2021, tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y las relaciones familiares de los docentes. El tipo de investigación fue descriptiva correlacional, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La población estuvo conformada por 128 docentes de II.EE. del centro poblado Andrés Araujo Morán. Se utilizó como instrumentos la escala de estrés laboral OIT-OMS y se elaboró una escala para medir las relaciones familiares en docentes, bajo la aprobación de juicio de expertos. Respecto a los resultados se halló que existen buenas relaciones familiares con un bajo nivel de estrés laboral equivalente a 70%, en donde un 64,06% presentó bajo nivel de estrés, seguido del nivel intermedio con 22,66%, con nivel de estrés 10,16 y con alto nivel de estrés 3,13%. En cuanto a relaciones familiares el 70,31% obtuvo muy buenas relaciones familiares, seguido de buenas relaciones familiares con un 25,78%, con regulares relaciones familiares un 3,13% y un 0,7% con malas relaciones familiares. En cuanto a las dimensiones se demostró que existe una correlación baja y de tipo inversa. Concluyendo que se acepta la hipótesis alternativa, demostrándose que existe una relación de tipo inversa entre ambas variables, siendo muy baja.

Palabras clave: *estrés laboral, relaciones familiares y docentes.*

## ABSTRACT

The research entitled: Work stress and family relationships in teachers of educational institutions of Andrés Araujo Morán, during covid-19 - 2021. aimed to determine the relationship between work stress and teachers' family relationships. The type of research was descriptive correlational, quantitative approach and non-experimental design. The population was made up of 128 teachers of I.E from the Andrés Araujo Morán town center. The ILO-WHO work stress scale was used as instruments and a scale was developed to measure family relationships in teachers, under the approval of expert judgment. Regarding the results, it was found that there are good family relationships with a low level of work stress equivalent to 70%, where 64.6 had a low level of stress, followed by an intermediate level with 22.66%, a stress level of 10.16 and high stress level with 3.13%. Regarding family relationships, 70.31% obtained very good family relationships, followed by good family relationships with 25.78%, 3.13% with regular family relationships and 0.7% with bad family relationships. Regarding the dimensions, it was shown that there is a low and inverse correlation. Concluding that the alternative hypothesis is accepted, thus demonstrating that there is an inverse relationship between both variables.

**Keywords:** *work stress, family and teacher relationships.*

## I. INTRODUCCIÓN

La pandemia COVID-19 se ha convertido en el mayor de los problemas a nivel mundial, debido a su alto nivel de peligrosidad, afectando por un lado, la salud física de la población por sus altos índices de contagios, mortandad y la salud mental con síntomas como: estrés, ansiedad, angustia, depresión, miedo a contagiarse y una mayor complicación de este tipo de patologías en las personas que ya padecen de ellas.

La psicología como disciplina científica del comportamiento humano viene cumpliendo un papel fundamental frente a esta crisis sanitaria, al informar a la población acerca de los efectos psicológicos que predominan en este nuevo contexto, debido también a las nuevas medidas preventivas. Por ello, es necesario promover conductas adaptativas ante este nuevo contexto.

En relación con lo anterior, la psicología cumple diversas funciones como la prevención, intervención y tratamiento acorde a la problemática identificada. Según Leka (citado en Velázquez et. al., 2019) refiere que el incremento de las tareas laborales a influido física y psicológicamente en distintos trabajadores, mostrando un peligro para su salud integral y disminución de su capacidad de productividad.

En el contexto de la pandemia; los docentes se han visto obligados a implementarse con los instrumentos tecnológicos necesarios que les permitan estar al día con las constantes capacitaciones y exigencias, a fin de cumplir con sus funciones y responsabilidades laborales. Sin embargo, el manejo adecuado de estos instrumentos y plataformas virtuales les ha significado un gran reto que han sabido asumirlo satisfactoriamente.

Los docentes han visto incrementadas sus tareas, experimentando en el corto plazo la presión por el aprendizaje en el manejo de herramientas tecnológicas virtuales para el desarrollo de su práctica pedagógica a distancia y en entornos virtuales, la dificultad para adaptarse a los instrumentos tecnológicos y plataformas virtuales, el mayor tiempo dedicado al trabajo y las limitaciones de la modalidad virtual como los problemas de conectividad; aspectos que han podido influir en la aparición de altos niveles de estrés y ansiedad que pudieran haber afectado la dinámica familiar.

De acuerdo con Pérez & López (2019) el equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares significa un reto constante para muchos trabajadores, todo ello, es percibido como estrés laboral y puede tener influencia sobre las relaciones familiares, predominando ciertos problemas como la falta de atención, comunicación, enfrentamientos, entre otros.

Este nuevo contexto laboral para los docentes, conllevó a plantear la siguiente interrogante. ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y las relaciones familiares de los docentes de las II.EE? del centro poblado Andrés Araujo Morán durante la COVID-19, 2021?

La presente investigación científica justifica su importancia:

Desde el enfoque social, informa acerca de la situación actual del estrés laboral y las relaciones familiares en los docentes de las II.EE. consideradas en la investigación, relevándose el equilibrio que debe existir entre el trabajo y la familia para obtener una adecuada convivencia y calidad de vida.

Desde el enfoque metodológico, proporciona elementos e información válida y confiable, mediante la exploración y aplicación de técnicas e instrumentos con la validez y confiabilidad para la recolección de datos que permitan precisar si existe relación entre el estrés laboral y las relaciones familiares; contribuyéndose con una escala de evaluación de relaciones familiares para docentes que pueda ser utilizado por entidades y estudiantes de psicología que realicen estudios afines.

Desde el enfoque teórico, contribuyo a profundizar el conocimiento existente sobre la problemática, respaldándose en el modelo control demanda de Karasek sobre el estrés laboral y la teoría general de sistemas de Bertalanffy, permitiendo adaptarlas a los requerimientos de la investigación; sumando a ello, la profundización del marco teórico acerca de la relación entre las variables de estudio, partiendo de objetivos analizados a raíz del contexto de la crisis sanitaria presentada.

Desde el enfoque profesional, aportó al conocimiento de la investigación científica, entre las variables de estudio, analizando y obteniendo una perspectiva más amplia de la misma. Permitiendo de este modo, situar a la Universidad Nacional de Tumbes, específicamente a la escuela de Psicología como una institución preocupada por la intervención y mejora de factores psicosociales que repercuten en la sociedad.

Desde el enfoque práctico, se centró en el aporte al conocimiento existente sobre la problemática presentada en la medida que el estudio desarrollado propicia que los profesionales de psicología y docentes de las II.EE. promuevan programas y estrategias útiles que puedan ponerse en práctica en instituciones educativas y hogares para lograr un adecuado equilibrio entre el contexto laboral y familiar de los docentes.

Se planteó como objetivo general determinar la relación entre el estrés laboral y las relaciones familiares en los docentes de las II.EE. del centro poblado Andrés Araujo Morán, durante la covid-19. Y, como objetivos específicos: a) identificar el nivel de estrés laboral de los docentes, b) identificar los niveles de las relaciones familiares c) relacionar las dimensiones de la variable estrés laboral: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo; con la variable relaciones familiares y d) relacionar las dimensiones de la variable relaciones familiares: comunicación familiar, violencia familiar y relaciones interpersonales con la variable estrés laboral, en los docentes de las II.EE. del centro poblado Andrés Araujo Morán, durante la COVID -19.

Esta investigación se estructuró de la siguiente manera: Iniciando en la introducción que aborda la situación problemática, el planteamiento del problema, la justificación y los objetivos del estudio. Seguidamente, revisión de la literatura, elementos y conceptos teóricos y antecedentes. Luego, materiales, métodos, tipo y diseño de investigación, hipótesis, población, criterios de inclusión y exclusión, técnicas, procedimientos de análisis de datos y aspectos éticos. Posteriormente, resultados y discusión, seguido de las conclusiones y finalmente las recomendaciones, referencias y anexos.



## II. ESTADO DEL ARTE

### 2.1 ANTECEDENTES

Antecedentes internacionales:

Cárdenas (2021) desarrolló el siguiente estudio: Estrés laboral y su influencia en las relaciones familiares en los funcionarios de la empresa Emapa-A, Ambato-Ecuador. Objetivo: identificar el estrés laboral y su influencia en las relaciones familiares. Tipo de investigación: diseño descriptivo y análisis correlacional. Instrumento: cuestionario de estrés laboral OIT-OMS y el cuestionario de funcionamiento familiar ff-sil. Muestra: 136 participantes. Resultados: no existe una correlación significativa entre el estrés laboral y la funcionalidad familiar. Conclusión: existe un equilibrio entre trabajo-familia lo que impide que éstas dos variables influyan negativamente.

Flores (2021) desarrolló la investigación: Estrés laboral generado por el teletrabajo durante el covid19, en los docentes de la unidad educativa Nelson Ortiz Stefanuto de la ciudad de Esmeraldas. Objetivo: evaluar el nivel de estrés laboral. Muestra: 20 docentes. Tipo de investigación: diseño metodológico, investigación exploratoria, explicativa y bibliográfica. Instrumento: encuesta para identificar los estresores laborales en las condiciones del teletrabajo y el cuestionario de la OIT-OMS para evaluar el estrés laboral. Resultados: el 85% presenta nivel bajo de estrés y el 15% nivel intermedio de estrés. Conclusión: los docentes no presentan considerables niveles de estrés debido a su capacidad de afrontamiento.

Oleas (2021) llevó a cabo el estudio: Estrés laboral en los docentes de la unidad educativa fiscomisional Cristo Rey a consecuencia de las actividades de teletrabajo por COVID-19. Objetivo: analizar el estrés laboral en docentes. Tipo de investigación: descriptiva cuantitativo. Muestra: 80 docentes. Instrumento: se aplicó la encuesta condiciones laborales y el cuestionario de escala sintomática de estrés. Resultados: el 64% de docentes presentan estrés laboral y el 97% síntomas como dificultad para dormir y dolores de cabeza asociados al sistema neurológico. Conclusión: el estudio confirmó que las condiciones de teletrabajo debido al COVID-19 está generando estrés laboral en los docentes.

Quiñonez (2021) y su estudio: Estrés laboral en actividades de teletrabajo por COVID-19, en docentes de la unidad educativa particular evangélica Luz y Libertad de la ciudad de Esmeraldas. Objetivo: identificar las condiciones laborales en las cuales los docentes se encontraban realizando las actividades de teletrabajo debido al COVID-19 y determinar si estaban experimentando niveles de estrés. Tipo de estudio: descriptiva-transversal, enfoque cuantitativo descriptivo. Población: 20 docentes Instrumento: cuestionario de estrés laboral de Karasek y la encuesta estresores laborales Teletrabajo/ COVID-19. Resultados: el 85% de los docentes presentan un nivel de estrés moderadamente alto. Conclusión: Los docentes presentaron niveles de estrés moderadamente alto y alto.

Sasi (2021) y su investigación: Niveles de ansiedad y estrés laboral frente al teletrabajo dentro del hogar en el contexto covid19, en UEP Despertar, Quito 2021. Objetivo: describir los niveles de ansiedad y estrés laboral frente al teletrabajo dentro del hogar. Tipo de investigación: enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, diseño no experimental y transversal. Muestra: 43 participantes Instrumento: test de ansiedad de hamilton y el cuestionario de maslach. Resultados: no existe relación entre las condiciones laborales, niveles de ansiedad y nivel de estrés laboral, pero si existe relación significativa entre los niveles de ansiedad y el estrés en su dimensión despersonalización. Conclusión: los docentes presentan niveles bajos de estrés laboral equivalentes al (67,4%) y ansiedad (88,4%) leve.

Antecedentes nacionales:

Calderón & Pinedo (2020) y su estudio: Estrés laboral y variables sociodemográficas en docentes, en el marco de una pandemia COVID -19 Trujillo. Objetivo: determinar la relación entre estrés laboral y variables sociodemográficas en docentes. Tipo de investigación: correlacional. Muestra: 122 docentes. Instrumento: cuestionario de estrés laboral OIT-OMS y cuestionario de variables sociodemográficas. Resultados: relación baja significativa entre estrés laboral y algunas dimensiones de las variables sociodemográficas y condiciones laborales, variable tiempo de servicio correlación baja negativa -0.202 y la variable horas de trabajo correlación positiva baja 0,205. Conclusión: Los docentes no presentan un nivel considerable de estrés, predominando nivel bajo 47,5% y moderado 44,3%.

Navarro (2020) realizó la investigación: Funcionamiento familiar y estrés laboral en docentes de la I.E Mariscal Agustín Gamarra del distrito de Samugari- La Mar Ayacucho-2020. Objetivo: determinar la relación entre funcionamiento familiar y estrés laboral. Tipo de investigación: observacional, prospectivo, analítico y transversal. Instrumento: escala de cohesión y adaptabilidad faces III e inventario de estrés laboral Maslach. Población: 30 docentes. Resultados: no existe relación entre ambas variables. Conclusión: ambas variables no guardan relación.

Ortiz (2020) efectuó la investigación: Estrés laboral en docentes de una institución especializada en la enseñanza del idioma inglés, en Lima metropolitana, durante el aislamiento social en el año 2020. Objetivo: medir los niveles de estrés laboral en docentes. Tipo de investigación: exploratorio-descriptivo, diseño no experimental, enfoque cuantitativo y aplicación transversal. Instrumento: escala de estrés laboral de la OIT-OMS y un cuestionario de datos sociodemográficos. Población: 70 docentes. Resultados: bajo nivel de estrés 80%, un 7.5% Promedio Bajo; un 10% promedios altos y un 2.5% un alto nivel de estrés. Conclusión: no se presentaron niveles significativos de estrés en los docentes.

Negrete & Vilca (2021) desarrollaron el estudio: Estrés laboral y relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la institución educativa César Vallejo–Juliaca 2021. Objetivo: determinar la relación que existe entre el estrés laboral y las relaciones intrafamiliares de los docentes. Tipo de estudio: cuantitativo, básico, descriptivo correlacional, diseño no experimental y corte transversal. Muestra: 41 docentes. Instrumento: inventario de burnout de Maslach y escala de evaluación de relación intrafamiliar. Resultados: nivel de estrés laboral alto 58.5% y relaciones intrafamiliares nivel medio bajo 73.2% con correlación significativa inversa 53.2% entre las variables. Conclusión: relación moderada negativa, mientras más es el estrés laboral menos son las relaciones intrafamiliares.

Infante & Pastor (2021) realizaron el estudio: Estrés en docentes del nivel primario y secundario en el contexto de enseñanza virtual durante el estado de emergencia por COVID-19, Perú, 2021. Objetivo: comparar el nivel de estrés docente en el contexto de enseñanza virtual durante el estado de emergencia por COVID-19, entre docentes. Tipo de estudio: diseño no experimental, corte transaccional o transversal, comparativo. Muestra: 317 docentes. Instrumento: ED-6, que evalúa el estrés o malestar en el docente. Resultados: no existe diferencia significativa del nivel de estrés docente en el contexto de enseñanza virtual. Conclusión: la pandemia por COVID-19 no ha incrementado el nivel de estrés laboral en los docentes.

Zea (2022) llevó a cabo la investigación: Estrés laboral en docentes de primaria y secundaria durante la pandemia por COVID-19. Objetivo: determinar los niveles de estrés laboral en los docentes de primaria y secundaria. Tipo de investigación: enfoque cuantitativo, propósito básico y diseño no experimental, transversal y descriptivo-comparativo. Muestra: 128 docentes. Instrumento: escala de estrés laboral de la OIT-OMS. Resultados: nivel bajo de estrés en sus diferentes dimensiones. Conclusión: Los niveles de estrés laboral en los docentes, durante la pandemia por COVID-19, son bajos.

## **2.2 SUSTENTO TEÓRICO:**

### **2.2.1 Estrés**

Para Ivancevich & Matteson (1980), el estrés es una respuesta de ajuste y adaptación dirigida por las características de los procesos psicológicos de cada individuo, como consecuencia de alguna respuesta exterior que demanda esfuerzos físicos o funcionales, causando un desequilibrio entre las exigencias y su capacidad de afrontamiento. Del mismo modo, para Sandín (1995) es un estado de activación fisiológica que surge como respuesta a estímulos ambientales.

Sasi (2021) lo define como el proceso psicofisiológico del organismo expuesto a una situación compleja y que reaccionar de una manera adaptativa va a depender de la personalidad o naturaleza de cada persona. Del mismo modo, la real academia española (citado en Andrade, 2015) lo conceptualiza como el estado de tensión dado por situaciones agobiantes que involucran la aparición de enfermedades psicosomáticas.

Por ello, Regueiro (2016) explica que existen dos tipos de estrés, uno positivo (eustrés) y otro negativo (distress), indicando que determinado nivel de estrés no afecta la salud física y psicológica, si no que, favorece a la adaptación y cumplimiento de las actividades. En contraste, en el distress ocurre una inadecuada activación psicofisiológica, percibiéndose incomodidad, fatiga, cansancio e irritabilidad; incluso es probable la aparición de algún trastorno de ansiedad.

En el modelo de Hans Selye se encuentra el síndrome de adaptación general, esta es una condición interna del organismo como respuesta de adaptación a factores estresantes y consta de tres fases: adaptación, resistencia y agotamiento. Balvin (citado en Cárdenas, 2021). Según la teoría basada en la respuesta, Selye (1956) se experimenta estrés cuando ocurre una alteración en el equilibrio interno del organismo y éste realiza un esfuerzo para afrontar el desequilibrio.

Conforme a la teoría basada en la interacción, Lazarus & Folkman (1984) refieren que el estrés es un conjunto de relaciones particulares entre la persona y la situación, siendo ésta reconocida, como algo que afecta o excede sus propios recursos y que pone en peligro su bienestar personal. Sánchez (2010).

En la fase de alarma se perciben los estresores, ocasionando reacciones psicofisiológicas en el organismo, seguido de la fase de resistencia donde se producen procesos fisiológicos, cognitivos, emocionales y conductuales; aquí las personas tratan de controlar la situación y en la fase de agotamiento se presentan alteraciones físicas y psicológicas, logrando debilitar el sistema inmunológico.

Desde el modelo transaccional de Lazarus & Folkman (1986) es el resultado de la relación entre un sujeto y factores ambientales. Según los autores, las características de personalidad y recursos de afrontamiento definen el grado de afección, sean de tipo físicas, psicológicas y conductuales.

Para Lazarus & Folkman (citado en Rupay, 2018), el estrés laboral es el estado mental que un trabajador experimenta cuando está en interacción con su entorno laboral y es provocado por factores psicosociales como la dificultad de adaptación a un puesto de trabajo, la insatisfacción laboral, el exceso de tareas. Todo ello afecta la salud en general de los trabajadores y desarrollo de la empresa o entidad.

De Pablo citado en (Raymundo, 2020) lo explica como el conjunto de respuestas emocionales, fisiológicas, cognitivas y conductuales caracterizadas por altos niveles de angustia y tensión que aparecen frente a algunas situaciones complejas dadas en el centro de trabajo, acompañadas de una constante sensación de no poder hacer nada al respecto.

Por otro lado, Posada (2011) subdivide el estrés laboral en dos tipos: estrés episódico, caracterizado por ser pasajero; ocurre cuando una persona afronta un evento inesperado, como el ser despedido de su trabajo; mientras que el estrés crónico es prolongado, presentándose en situaciones complicadas como problemas financieros y laborales.

Lee & Ashforth (citado en Blanco, 2003) señalan que el cansancio por estrés laboral produce agotamiento emocional, baja productividad y deseo de renunciar al empleo. De igual manera, Lahuerta, Jiménez, Sánchez, & Matachana (2017) mencionan que el estrés laboral puede afectar el núcleo familiar, ya sea en su dinámica, comunicación, problemas de pareja y economía.

Dentro del ámbito laboral se reflejan actitudes de mal humor, inasistencia por enfermedad, mantener distancia con los compañeros de trabajo, incumplimiento de tareas y vulnerabilidad de sufrir accidentes. Así mismo, en el ámbito social, no participan en eventos o reuniones sociales y en el ámbito personal muestran cambios conductuales y cognitivos, automedicación, problemas alimenticios.

Karasek (1979) y su modelo de demanda-control, Comprende dos elementos fundamentales del contexto laboral: la capacidad de control y las exigencias; de contar con mayor control frente a las demandas, se mostrará un desempeño más activo y con menores niveles de estrés laboral. Según este modelo el estrés laboral puede reflejarse en enfermedades cardiovasculares y cerebrovasculares.

Del mismo modo, Siegrist (citado en Cárdenas, 2021) y su modelo de esfuerzo-recompensa, señala que el esfuerzo y ganancias del trabajador van de la mano, debido a que, si las exigencias en su trabajo son altas, pero la recompensa es baja, su estrés aumentará; en cambio, si la recompensa es alta, se sentirá motivado y su nivel de estrés disminuirá.

Desde la teoría del Spillover, Piotrkowski (citado en Andrade y Landero, 2014) describen como las situaciones positivas o negativas que ocurren en una esfera vital, ya sean positivas o negativas, tienen influencia en otra esfera vital, es decir que los problemas que se presentan en el entorno laboral tienen efecto sobre el entorno familiar y viceversa.

El modelo propuesto por Paredes (2016) plantea siete dimensiones que constituyen el estrés laboral, entre ellas: el clima organizacional el cuál abarca la responsabilidad y compromiso de todos los trabajadores, así como la independencia en la toma de decisiones, la motivación, buena comunicación, estrategias para la solución de conflictos y reconocimiento hacia los trabajadores.

Respecto a la estructura organizacional el autor hace referencia a la manera en cómo se encuentra estructurada y distribuida una institución dentro de un organigrama, describiendo de este modo las funciones relacionadas a cada puesto de trabajo, las normas o reglas a tomar en cuenta y las líneas de autoridad horizontal o vertical.

En cuanto al territorio organizacional, el autor precisa que es el espacio donde los trabajadores desarrollan las actividades laborales. También menciona que la tecnología, comprende todo lo relacionado a los equipos o artefactos que permiten lograr cada uno de los objetivos de la organización, brindando capacitación constante al personal a fin de que tengan buen dominio de los mismos.

Así también, se refiere a la influencia del líder como las acciones, estilo y procedimientos de un líder que pueden causar estrés en los trabajadores afectando la producción y satisfacción laboral, considera también que la falta de cohesión es la carencia de motivación que permite la unión entre compañeros y el respaldo del grupo surge cuando se comparten mínimos niveles de emociones y opiniones.



De acuerdo con Gómez & Rodríguez (2020), la pandemia del COVID-19 ha afectado emocionalmente a la comunidad educativa y sociedad en general, percibiendo el cierre de los establecimientos en general, el confinamiento, la pérdida de seres queridos, el desempleo y privación de los métodos de aprendizaje convencionales. Según los autores, estas son algunas causas del estrés laboral en los docentes:

- a. Presión de la cuarentena obligatoria
- b. Miedo y preocupación por contagiarse y contagiar a los seres queridos
- c. Los cambios en la metodología de enseñanza
- d. El uso de la tecnología para el desarrollo de las clases
- e. La adaptación a las plataformas virtuales para la enseñanza virtual
- f. Dificultades en la conexión a internet o colapso de la misma
- g. La poca colaboración e interés de los estudiantes
- h. Las limitaciones de los estudiantes en cuanto a recursos
- i. Presión en el trabajo
- j. Incremento de tareas o actividades

Estas son algunas recomendaciones para disminuir los efectos del estrés:

- a) Descansar lo suficiente
- b) Mantener rutinas
- c) Mantenerse virtualmente conectado con familiares y amistades
- d) Evitar informarse exageradamente
- e) Buscar ayuda psicológica si la situación lo amerita

Durante la crisis sanitaria por covid-19, las condiciones laborales han sido modificadas de la presencialidad a la virtualidad o trabajo remoto, cambiando de este modo la manera cotidiana de trabajar en los docentes, a fin de continuar con las labores académicas; implicando un aumento en la carga laboral y causando preocupación en aquellos docentes que no cuentan con instrumentos tecnológicos requeridos para laborar desde sus hogares, ocasionándoles estrés laboral y afectando su salud en general. Oleas (citado en Peiro & Soler, 2020).

Por lo expuesto, han aparecido nuevos factores de riesgo en el entorno laboral, entre ellos: miedo al contagio, crisis económica y las condiciones laborales. La pandemia resulta ser el principal desencadenante para la aparición de estrés laboral en los docentes, debido a que muy pocos han trabajado anteriormente mediante la virtualidad, además, porque la mayoría no maneja la tecnología y porque les resulta complicado adaptar su hogar como lugar de trabajo. Oleas (citado en Ojeda & Cosio, 2020)

Es así, que el trabajo remoto provoca algunas dificultades en la familia, ya que los docentes realizan su trabajo desde su hogar, pudiendo presentarse alteración en la concentración, debido al ruido y otros distractores por el hecho de estar todos juntos durante todo el día compartiendo el espacio del hogar, sumado a ello, la sobrecarga laboral puede hacer que la persona presente problemas físicos y mentales, afectando los lazos familiares. Negrete & Vilca (citado en Cano, Suarez, & Zuleta, 2021).

### 2.2.2 Relaciones Familiares

Según Fanzolato (2007) la familia es la unidad principal de cada persona como sociedad total e integradora, cumpliendo con diversas funciones como educar, culturalizar, inculcar valores y principios necesarios para la formación y desarrollo de la personalidad de cada uno de sus integrantes. Dicho esto, es fundamental que la familia tenga cimientos sólidos que contribuyan al desarrollo de su sistema.

Para Minuchin & Fishman (1985) es aquel grupo de personas que establecen normas de convivencia para el progreso de la misma y es considerada como un sistema abierto donde se comparten las mismas responsabilidades y cultura; por ello sus integrantes están íntimamente relacionados y la conducta de uno influirá sobre los demás.

De acuerdo con Louro (citado en Arellano & Atanacio, 2019) refiere que las relaciones familiares son las constantes interacciones entre los miembros de cada familia, las cuales influyen significativamente en su desarrollo intelectual, psicológico y espiritual. El resultado de una buena relación familiar permitirá un adecuado funcionamiento en la misma, basado en conductas éticas y morales.

Para Rivera & Andrade (2010) las relaciones familiares son las maneras en cómo sus integrantes se interrelacionan comprendiendo el nivel de apreciación, estrategias de resolución de conflictos y comunicación asertiva. Además, establecen normas de convivencia que les permite desarrollarse y adaptarse a algún cambio que sea necesario.

Por lo mencionado anteriormente, cuando las relaciones familiares son buenas se logran obtener diversos beneficios, entre ellos, buena comunicación, apoyo mutuo, empatía y fortalecimiento de su capacidad de resiliencia. No obstante, cuando estas son malas o deficientes, surgen problemáticas que pueden resultar difíciles de controlar.

Este estudio se apoya en la teoría de Minuchin (2003) refiriendo que la familia es un sistema basado en principios y normas, tomando como indicador la presencia de límites. Conforme a los límites claros, cada miembro posee sentido de identidad y autonomía, en los límites difusos las normas no son claras, habiendo dependencia entre los miembros y en los límites rígidos predomina el individualismo. Soria (2010)

De acuerdo con Vázquez & Cambero (2020) para algunas familias el confinamiento ha significado una oportunidad para fortalecer sus lazos, mediante pláticas y actividades en conjunto que no solían realizar frecuentemente además los ambientes del hogar se han adecuados para fines laborales o académicos, permitiendo lograr un equilibrio en la relación trabajo-familia.

Por el contrario, para otras familias ha resultado una experiencia desagradable, debido a la falta de unión, presentándose problemas de violencia intrafamiliar, problemas económicos, debido a que no cuentan con un trabajo estable, entre otros. En conclusión, no todas las familias han logrado adaptarse a este nuevo contexto, debido a diversos factores como la falta de apoyo entre sus integrantes.

En el contexto actual en el que nos encontramos es fundamental que las familias permanezcan en unión, apoyándose unos a otros; con el propósito de que exista un adecuado equilibrio en la relación trabajo-familia, logrando afrontar satisfactoriamente los efectos físicos y psicológicos provocados por la pandemia COVID-19.

Para afrontar adecuadamente los efectos de esta crisis sanitaria, es necesaria la adaptación de cada integrante familiar a cualquier situación. El afrontamiento de esta crisis lleva a las personas a un estado de conmoción, negación, cambios en el comportamiento, estado de ánimo, pensamientos y resistencia. Todo ello se debe tratar en familia, poniendo en práctica herramientas como la comunicación asertiva.

El confinamiento ha traído consigo un desequilibrio debido al número de tareas por realizar, tales como los quehaceres del hogar, las responsabilidades laborales, el tiempo y la complejidad para mantener la concentración, todo ello es frecuente a causa del trabajo remoto y más aún cuando en casa solo hay un solo artefacto tecnológico, como laptop, celular o tablet.

En este contexto de pandemia, la convivencia familiar se convierte en una rutina diaria, permitiendo que los valores se fortalezcan, debido a que la mayoría de tiempo comparten juntos y que la comunicación es frecuente. No obstante, pueden presentarse conflictos o discusiones que afecten la dinámica familiar. Por ello, es importante el apoyo y la comunicación familiar en todo momento.

Dicho esto, resulta indispensable fomentar un clima de tranquilidad y empatía; y de este modo poder obtener como resultado, estabilidad emocional y buenas relaciones familiares, llegando a concluir que este contexto de pandemia por la COVID-19 es una oportunidad para la convivencia y desarrollo familiar. Negrete & Vilca (citado en Aprome, 2002)

Otra de las teorías donde se apoya la presente investigación es en la teoría general de sistemas de Ludwig Bertalanffy en el año 1968, donde López (2018) menciona que el objetivo de esta teoría es brindar atención al grupo familiar tratando de explicar los problemas o fenómenos que podrían presentarse dentro de este sistema.

Osorio & Álvarez (citado en Alayo, 2018) refieren que la teoría de los sistemas permite comprender los fenómenos internos en la familia, por lo tanto, contribuye al desarrollo y discernimiento como un todo, a través de las cualidades o diferencias de cada integrante. Así mismo, es muy probable que la presencia de algún cambio o fenómeno que afecte a uno de los integrantes de la familia, resulte afectando a todo el grupo familiar siendo alterada su dinámica.

Los autores estiman como principal elemento de los sistemas familiares, a los miembros y sus características particulares, a las relaciones, refiriéndose a la calidad de interacción sobre los roles que ejerce la familia de forma implícita o explícita y al ambiente donde esta se desarrolla. Es así que la covid-19, sería aquel fenómeno que ha impactado física y psicológicamente en uno o más integrantes de un grupo familiar, debido a los cambios que surgieron durante este panorama.

Muñoz (2020) refiere que la teoría ecológica sobre el desarrollo fue propuesta por Bronfenbrenner, explicando que el comportamiento de las personas varía según los sistemas sociales donde se desenvuelvan. De igual modo, Millares (2019) refiere que factores del macrosistema, exosistema, mesosistema y microsistema, influyen en las relaciones familiares, siendo la familia considerada un microsistema que se encuentra inmersa en sistemas más grandes.

El microsistema abarca las interacciones que una persona realiza en su día a día, por ejemplo, el centro de trabajo es un microsistema, dirigido a fines laborales, donde un sujeto mantiene constante interacción con un grupo de iguales, formando otro microsistema. Igualmente, el mesosistema compuesto por las interacciones entre microsistemas como familia, amigos, vecinos, o familia y escuela. Examina las influencias que existen entre distintos subsistemas.

Así también, el exosistema, constituido por un amplio conjunto de interacciones diarias de los niños, donde se encuentra la familia extensa, abuelos, tíos, y demás familiares. También abarca las interacciones con personas allegadas a la familia y en los macrosistemas están los gobiernos, movimientos sociales, economía global, etc. Cabe mencionar que pueden influir en los sistemas o grupos de menor orden.

La presente investigación consideró tres dimensiones para la recolección de datos de la variable relaciones familiares: comunicación familiar, violencia familiar y relaciones interpersonales. Conforme a la comunicación familiar, Gallegos (citado en Tustón, 2016) indica que es el proceso de interacción espontánea y eficaz de las personas que la conforman.

En cuanto a la violencia familiar, Luque (2019) refiere que es una agresión física o psicológica ejercida por un miembro de la familia que perjudica la integridad de la víctima y respecto a las relaciones interpersonales, Barcelo (citado en Juantá, 2018) menciona que son un conjunto de habilidades útiles para comunicarse, convivir, interactuar y compartir experiencias, fortaleciendo así las habilidades sociales.

### 2.2.3 Postura Teórica

Conforme a los resultados de esta investigación, se determinó que existe una baja e inversa correlación entre el estrés laboral y las relaciones familiares en docentes de II.EE. del centro poblado Andrés Araujo Morán durante la COVID-19, 2021.

El presente estudio se apoya en la teoría sobre el estrés de Hans Selye, donde el autor denominó como Síndrome General de Adaptación a aquella respuesta fisiológica que se produce ante estímulos del ambiente, los cuales son percibidos como estresantes. Así mismo, permite que las personas logren adaptarse y responder adecuadamente ante esta situación. Sin embargo, esto va a depender de la naturaleza o características psicológicas de cada persona. Balvin (citado en Cárdenas, 2021)

Del mismo modo, se fundamenta en el modelo de Karasek (1979) y su modelo de demanda-control, basado en las exigencias y capacidad de control; considerando como principales estresores, el aumento de actividades laborales, presión, factores intrínsecos, falta de autonomía, estructura y clima organizacional. Karasek (citado en Cárdenas, 2021). Es así, que elementos como: el aumento de tareas, presión por el uso adecuado de los recursos tecnológicos durante este contexto de pandemia, han podido influir en la aparición o incremento de niveles del estrés laboral en los docentes. Así también, en el modelo de desbordamiento o teoría del Spillover, refiriéndose a como las situaciones positivas o negativas que ocurren en una esfera vital, influyen en otra. Piotrkowski (citado en Andrade y Landero, 2014). Dicho esto, el estrés laboral puede afectar el contexto familiar y por ello las relaciones familiares.



El estrés laboral durante COVID-19, ha podido tener un efecto directo sobre el entorno familiar y las relaciones familiares, sin embargo, la naturaleza del contexto de pandemia, a logrado reforzar la integración, relaciones y los cuidados entre los miembros familiares, contribuyendo a tener buenas y muy buenas relaciones familiares encontradas en este estudio, dado que la convivencia familiar se ha convertido en una rutina diaria, permitiendo que los valores se fortalezcan, promoviendo la unión y la comunicación constante. Negrete & Vilca (citado en Aprime, 2002). Es así que, este contexto de pandemia ha significado una oportunidad para la convivencia y desarrollo familiar.

El estudio, también se fundamenta en el modelo estructural de Minuchin, el cual refiere que la familia necesita una adecuada organización basada en normas o principios; que favorezcan su funcionamiento. Según este modelo, un evento caótico perjudicará la convivencia funcional. Minuchin (2003). Por lo tanto, si el estrés laboral impacta sobre las relaciones familiares, se verá afectado el contexto familiar. En esta investigación se demuestra, haber sido minimizada o controlada en virtud a las normas, principios o intereses de integración de las familias en las circunstancias de aislamiento social obligatorio e inmovilización social obligatoria.

De igual manera, el estudio se respalda en la teoría general de sistemas del biólogo y filósofo austríaco Ludwig Von Bertalanffy, explicando como la aparición de un fenómeno o información proveniente de otros sistemas o subsistemas pueden alterar la dinámica de los grupos familiares, es así como la COVID-19 y sus efectos en los aspectos laborales, educativos y sociales, han sido el principal causante de problemas económicos, sociales y psicológicos; reflejados en las relaciones familiares. Osorio & Álvarez (citado en Alayo, 2018)

Así mismo, la presente investigación se fundamenta en la teoría ecológica del psicólogo Urie Bronfenbrenner, donde explica que la interacción del grupo familiar con otros sistemas más grandes como los macrosistemas; donde se encuentran los gobiernos, movimientos sociales, entre otros. influyen en el comportamiento de los miembros familiares. Millares (2019)

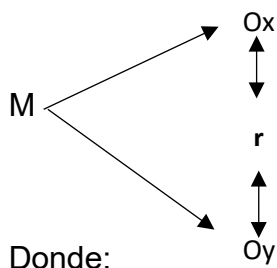
Por lo expuesto, se concluye que al existir una baja e inversa correlación entre el estrés laboral y las relaciones familiares en docentes de II.EE. del centro poblado Andrés Araujo Morán durante la COVID-19, 2021; significa que, a mayor estrés laboral, resultan menores las relaciones familiares y a mejores relaciones familiares menor estrés laboral, resultados que fueron contrastados en los estudios realizados por los autores de las investigaciones contenidas en los antecedentes. Negrete & Vilca (2021); Flores (2021); Sasi (2021); Cárdenas (2021); Ortiz (2020); Calderón & Pinedo (2020); Infante & Pastor (2021); Zea (2021); Navarro (2020). Se espera contribuir con el conocimiento y futuras investigaciones, teniendo en consideración los pocos estudios realizados en esta línea de investigación tanto en la localidad de Tumbes como en el resto del país.

### III. MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación según Hernández, Fernández, & Baptista (2010), es correlacional, debido a que el objetivo es conocer la relación existente entre las variables en la muestra especificada. Del mismo modo, es cuantitativa, porque usa la recaudación de información para comprobar la hipótesis, fundamentada en la medición numérica y análisis estadístico.

Así también, es de tipo descriptivo, con diseño de investigación no experimental sin haber manipulación de las variables, ya que se hace posible con la recogida de información y la observación del suceso o fenómeno de forma específica, sin la necesidad de manipular las variables de la investigación. Hernández, Fernández, & Baptista (2010).

El esquema de investigación es el siguiente:



M: Es la representación de la muestra.

Ox: Relaciones familiares.

r: Relación existente entre ambas variables.

Oy: Estrés Laboral.

Las hipótesis planteadas en la investigación fueron las siguientes: H<sub>1</sub>: Existe relación entre el estrés laboral y las relaciones familiares de los docentes de las II.EE. de Andrés Araujo Morán durante COVID-19, 2021. H<sub>0</sub>: No existe relación entre el estrés laboral y las relaciones familiares de los docentes de las II.EE. de Andrés Araujo Morán durante la COVID-19, 2021

La población estuvo conformada por docentes activos de Educación Básica Regular de los niveles de educación inicial, educación primaria y educación secundaria pertenecientes a seis (06) instituciones educativas públicas del centro poblado Andrés Araujo Morán: I.E. República del Perú, I.E. Perú-Canadá, I.E. N° 054 Fermina Campana de Zúñiga, I.E. Perú – Japón, I.E. Eduardo Avalos Bustamante y la I.E Carrusel de niños N°075; contándose con un total de 128 docentes.

La muestra estuvo conformada por docentes que laboran en instituciones educativas del centro poblado Andrés Araujo Morán. Conforme a los cálculos realizados, se obtuvo un tamaño de muestra  $n=96$ . Al estar cerca del tamaño de la población  $N=128$ , se optó por trabajar con toda población, convirtiéndose en una muestra poblacional, definida como aquella que toma todos los elementos que conforman todo el universo de la población como muestra. Hernández, Fernández, & Baptista (2010).

Dentro de los criterios de selección, se consideraron los criterios de inclusión que corresponde a los docentes de las II.EE. educativas del centro poblado Andrés Araujo Morán: I.E. República del Perú (47), I.E. Perú – Canadá (21), I.E. N° 054 Fermina Campana de Zúñiga (20), I.E. Perú – Japón (13), I.E. Eduardo Avalos Bustamante (19), I.E. Carrusel de Niños N° 075 (8) y que a su vez firmaron el documento de consentimiento informado. Así mismo, se consideró como criterios de exclusión a aquellos docentes de otras II.EE. estatales y particulares del departamento de Tumbes y los que se negaron a firmar este documento.

Conforme con los objetivos propuestos en esta investigación y para efectos de la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, considerando como instrumentos la escala de estrés laboral OIT-OMS y un cuestionario elaborado por el autor de este estudio para la medición de los niveles de las relaciones familiares. Se emplearon técnicas descriptivas para la contrastación de la hipótesis tras la aplicación de los instrumentos pertinentes. Así mismo, se construyó la base de datos colocando las puntuaciones directas y procesándose en el software SPSS v.25, para realizar el análisis de prueba paramétrica o no paramétrica.

El análisis descriptivo se realizó mediante el uso de tablas de frecuencia y porcentajes, respecto al análisis inferencial se comprobó la homogeneidad de la muestra y el coeficiente de correlación Rho de Spearman; para la recopilación de datos se realizaron las coordinaciones e informó a las autoridades de las II.EE. el propósito de la presente investigación, luego mediante un formulario de Google drive se envió a los docentes el documento de consentimiento informado para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos. Después se realizó la codificación y análisis estadístico de los resultados. Finalmente, en el software SPSS v.25, se efectuó el análisis de prueba paramétrica o no paramétrica y se interpretaron los resultados en gráficos estadísticos.

Conforme a los instrumentos empleados en el presente estudio, se utilizó la escala de estrés laboral OIT-OMS para medir la primera variable y se elaboró un instrumento bajo la aprobación de juicio de expertos para la medición de la segunda variable denominada relaciones familiares.

La administración de los instrumentos resultó sencilla, ya que pudo ser autoadministrable, aplicándose de manera individual o grupal y considerando un tiempo aproximado de 15 minutos. Los materiales que conformaron la prueba psicológica fueron un cuadernillo de preguntas y una plantilla de respuestas.

Confiabilidad y validez: La escala OIT-OMS, se sometió a análisis haciendo uso del software estadístico SPSS v.25, así mismo se usó el método de Alfa de Cronbach. Se encontró una correlación de 0,969; resultado que demuestra la coherencia y fiabilidad del instrumento.

Definición conceptual: El estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación. OMS (2004)

Definición operacional: Variable conformada por 7 dimensiones que fue medida por el instrumento Escala de estrés laboral OIT-OMS, cuya evaluación comprendió la siguiente escala de medición: alto, estrés, intermedio y bajo.

Confiabilidad y Validez: El cuestionario para la medición de relaciones familiares, se sometió a análisis utilizando el software estadístico SPSS v.25 haciendo uso del Alfa de Cronbach, encontrándose una correlación de 0,890; resultado que garantiza la coherencia y confiabilidad del instrumento.

Definición conceptual: Las relaciones familiares son las maneras en cómo los integrantes de una familia se interrelacionan para llevar a cabo objetivos o metas específicas. Rivera & Andrade (2010).

Definición operacional: Variable conformada por 3 dimensiones que fue medida por el instrumento de Relaciones familiares validado por juicio de expertos, cuya evaluación comprendió la siguiente escala de medición: muy buenas, buenas, regulares, malas y muy malas.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. RESULTADOS

**Cuadro 1: Correlación entre el estrés laboral y las relaciones familiares de los docentes de las II.EE. del centro poblado Andrés Araujo Morán, durante la COVID-19 – 2021**

			Estrés Laboral	Relaciones Familiares
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,204*
		Sig. (bilateral)	.	,021
		N	128	128
	Relaciones Familiares	Coeficiente de correlación	-,204*	1,000
		Sig. (bilateral)	,021	.
		N	128	128

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

Fuente: datos analizados mediante el software SPSS v25

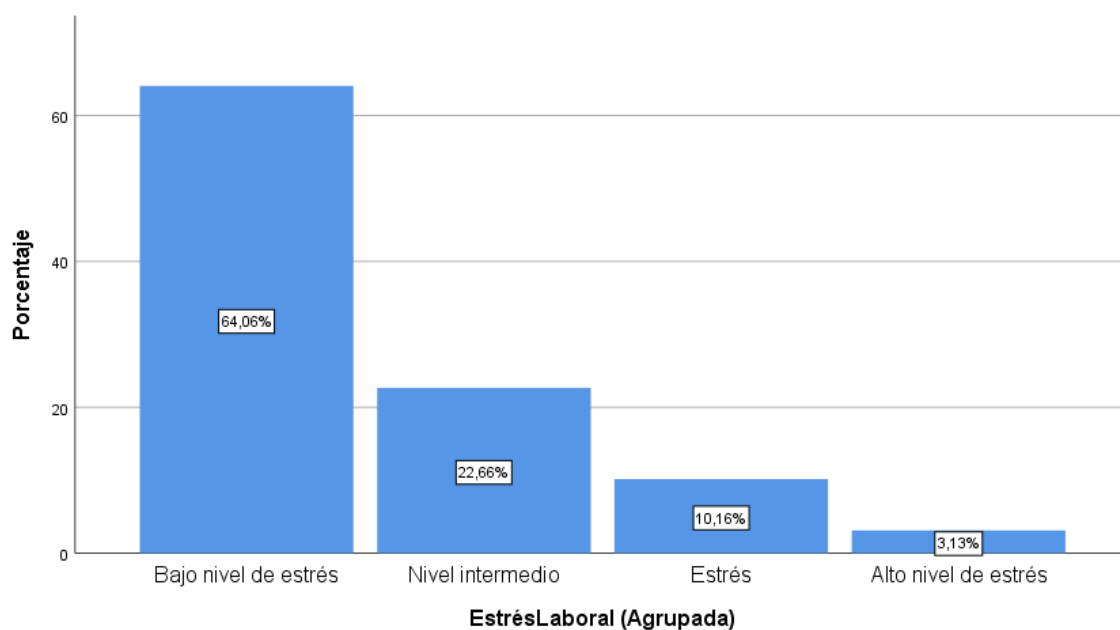
En el cuadro 1, se determinó la correlación que existe el estrés laboral y las relaciones familiares, estableciendo que existe un nivel de correlación bajo (-0,204) estando más cercano a -1. Por otro lado, se aprecia que es una correlación negativa, es decir inversa. Por lo tanto, se acepta la H<sub>1</sub>: Existe relación entre el estrés laboral y las relaciones familiares de los docentes de las II.EE. de Andrés Araujo Morán durante Covid-19, 2021. Al analizar la significación (0,021) menor a 0,05 lo que indica que la relación establecida mínima es probablemente cierta.

**Cuadro 2: Niveles del estrés laboral de los docentes de las II.EE. del centro poblado Andrés Araujo Morán durante la COVID-19 – 2021**

<i>Estrés Laboral</i>				Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
Válido	Bajo nivel de estrés	82	64,1	64,1	64,1
	Nivel intermedio	29	22,7	22,7	86,7
	Estrés	13	10,2	10,2	96,9
	Alto nivel de estrés	4	3,1	3,1	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

Fuente: datos analizados mediante el software SPSS v25

En el cuadro 2, se identificaron los niveles de estrés laboral en los docentes de las II.EE. de Andrés Araujo Morán, evidenciándose un bajo nivel de estrés con un 64,1%, seguido del nivel intermedio con un 22,7%, con nivel de estrés el 10,2% y con alto nivel de estrés, el equivalente a 3,1%.



**Figura 1: Niveles de estrés laboral en docentes de II. EE. del centro poblado Andrés Araujo Morán durante la COVID 19-2021**

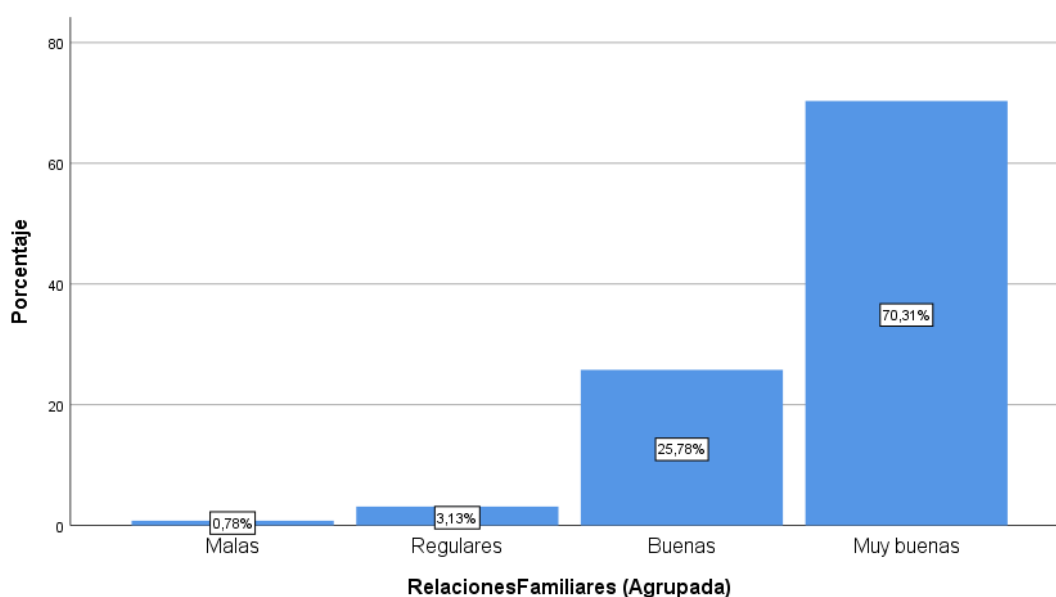


**Cuadro 3: Niveles de las relaciones familiares en docentes de las II.EE. del centro poblado Andrés Araujo Morán.**

<i>Relaciones Familiares</i>				Porcentaje	Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	Malas	1	,8	,8	,8
	Regulares	4	3,1	3,1	3,9
	Buenas	33	25,8	25,8	29,7
	Muy buenas	90	70,3	70,3	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

Fuente: datos analizados mediante el software SPSS v25

En el cuadro 3 se muestran la distribución de los niveles de las relaciones familiares, habiéndose encontrado que el 70,3% de los docentes muestran muy buenas relaciones, el 25,8% mantienen buenas relaciones, el 3,1% con regulares relaciones familiares y el 0,8% presentó malas relaciones familiares.



**Figura 2: Niveles de las relaciones familiares en docentes de II. EE. del centro poblado Andrés Araujo Morán durante la COVID 19-2021**

**Cuadro 4: Correlación de las dimensiones de estrés laboral con la variable relaciones familiares**

		Relaciones Familiares	Clima Organizacional	Estructura Organizacional	Territorio Organizacional	Tecnología	Influencia del líder	Falta de cohesión	Respaldo del grupo
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	-,145	-,251**	-,277**	-,192*	-,142	-,130	-,137
	Sig. (bilateral)	.	,102	,004	,002	,030	,110	,145	,123
	N	128	128	128	128	128	128	128	128

Fuente: datos analizados mediante el software SPSS v25

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

En el cuadro 4, se determinó la correlación de las dimensiones de la variable estrés laboral: Clima organizacional, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo, presentando una Sig. de 0,102; 0,110; 0,145 y 0,123 respectivamente, las cuales son mayores al p valor (0,05) es decir, no se correlacionan con la variable relaciones familiares. Asimismo, los valores de Rho de Spearman -0,145; -0,142; -0,130 y -0,137 respectivamente indican una relación inversa y muy baja.

Sin embargo, las dimensiones: Estructura, territorio organizacional y tecnología poseen una Sig. de 0,004; 0,002 y 0,030 respectivamente, superiores al p valor (0,01) existiendo correlación con la variable relaciones familiares. Los valores de Rho de Spearman -0,251; -0,277 y -0,192 indica una relación significativa inversa y baja.

**Cuadro 5: Correlación de las dimensiones de relaciones familiares con la variable estrés laboral**

		Estrés	Comunicación	Violencia	Relaciones
		Laboral	Familiar	Familiar	Interpersonales
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	-,138	-,243**	-,163
	Sig. (bilateral)	.	,120	,006	,067
	N	128	128	128	128

Fuente: datos analizados mediante el software SPSS v25

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

En el cuadro 5, se determinó la correlación de las dimensiones de la variable relaciones familiares: Comunicación familiar y relaciones interpersonales tienen una Sig. de 0,120 y 0,067 siendo superiores al p valor (0,05) es decir, no presentan correlación con la variable estrés laboral. Los valores de Rho de Spearman -0,138 y -0,163 indican una relación inversa y muy baja.

En cambio, la dimensión Violencia familiar presenta una Sig. de 0,006 menor al p valor (0,01) existiendo correlación con el estrés laboral, así mismo el valor del Rho de Spearman -0,243, indica una relación significativa inversa y baja.

## 4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación se centró en la necesidad de determinar si existe o no relación entre las variables estrés laboral y relaciones familiares en docentes de las II.EE. del centro poblado Andrés Araujo Morán durante la Covid-19 - 2021, para obtener los resultados que ayuden a dar respuesta a las hipótesis planteadas, se utilizó la escala de estrés laboral OIT-OMS de Ivancevich y Matteson; así mismo se elaboró el instrumento denominado cuestionario para la medición de relaciones familiares en docentes, siendo sometido a la evaluación y aprobación de juicio de expertos. Según los resultados obtenidos en este estudio se pudieron evidenciar los siguientes hallazgos:

El objetivo general consistente en determinar la relación entre el estrés laboral y las relaciones familiares en docentes de las II.EE. del centro poblado Andrés Araujo Morán durante la Covid-19 - 2021, llegó a alcanzarse, lográndose determinar que existe una correlación baja siendo además inversa, según el cuadro 1, que evidencia un coeficiente Rho de Spearman cuyo valor resultó ser de -0,204. Estos resultados tienen cierta coincidencia con los obtenidos por Negrete & Vilca (2021), quienes determinaron una relación moderada negativa entre el estrés laboral y las relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la institución educativa César Vallejo–Juliaca 2021; y, a su vez difieren con los resultados de Navarro (2020) quien concluyó que no existe relación entre el funcionamiento familiar y el estrés laboral en docentes de la I.E. Mariscal Agustín Gamarra del distrito de Samugari-La Mar, Ayacucho-2020.

El primer objetivo específico buscó identificar los niveles de estrés laboral en docentes de instituciones educativas del centro poblado Andrés Araujo Morán, durante la COVID-19; según los resultados de la figura 1, se encontró que el nivel de estrés laboral que predomina es el nivel de estrés laboral bajo con un 64,06%, seguido del 22,66% con nivel intermedio, luego el 10,16% presentaron estrés y el 3,13% un alto nivel de estrés laboral; coincidiendo con los resultados de Sasi (2021); Ortiz (2020); Infante & Pastor (2021) y Zea (2022) quienes en sus estudios realizados encontraron un nivel de estrés laboral bajo. No obstante Quiñonez (2021), Negrete & Vilca (2021) en sus estudios encontraron niveles altos de estrés laboral; entendido como el conjunto de respuestas emocionales, fisiológicas, cognitivas y conductuales caracterizadas por altos niveles de angustia y tensión que aparecen frente a algunas situaciones complejas dadas en el centro de trabajo, acompañadas de una constante sensación de no poder hacer nada al respecto. (De Pablo citado en Raymundo, 2020). Por lo tanto, se puede concluir que los docentes de las instituciones educativas del centro poblado Andrés Araujo Morán, presentan niveles bajos de estrés laboral debido a sus recursos o capacidades de afrontamiento.

El segundo objetivo específico buscó identificar los niveles de las relaciones familiares en docentes de instituciones educativas del centro poblado Andrés Araujo Morán, durante la covid-19. Según los resultados en la figura 2, se halló que el 70,31% presentaron un nivel de relaciones familiares muy buenas, el 25,78% un nivel de buenas relaciones familiares, siendo regulares el 3,13% y malas el 0,78%. Estos resultados coinciden con los obtenidos por Cárdenas (2021), quién encontró buenas relaciones familiares, favoreciendo al equilibrio trabajo-familia. En cambio, con Negrete & Vilca (2021) que encontraron bajo nivel de relaciones intrafamiliares. Las relaciones familiares son definidas como las maneras en cómo sus integrantes se interrelacionan comprendiendo el nivel de apreciación, estrategias de resolución de conflictos y comunicación. Además, establecen normas de convivencia que les permite desarrollarse y adaptarse a algún cambio necesario. (Rivera & Andrade, 2020). Por lo tanto, se concluye que los docentes de las instituciones educativas del centro poblado Andrés Araujo Morán presentan buenas relaciones familiares, permitiendo que no se sientan afectados por el estrés laboral durante la COVID-19.

El tercer objetivo específico buscó relacionar las dimensiones de la variable estrés laboral: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo con la variable relaciones familiares en docentes de instituciones educativas del centro poblado Andrés Araujo Morán, durante la COVID-19. Según el cuadro 4, se halló una baja y negativa correlación entre las dimensiones del estrés laboral con la variable relaciones familiares, alcanzándose valores entre -0,137 y -0,277; coincidiendo con los resultados obtenidos por Cárdenas (2021) cuyas correlaciones van desde -0,034 hasta -0,132; así como con Calderón & Pinedo (2020) quienes encontraron relación baja significativa, cuyos valores van desde -0,178 hasta -0,229. A diferencia de Negrete & Vilca (2021) que encontraron relación alta negativa con correlaciones entre -0,382 y -0,733. Entre las dimensiones del estrés laboral se encuentra el clima organizacional que comprende la responsabilidad y compromiso de todos los trabajadores, así también la estructura organizacional definida como la manera en cómo se encuentra estructurada y distribuida una institución dentro de un organigrama, respecto al territorio organizacional, es el espacio donde los trabajadores desarrollan las actividades laborales. Seguido de la tecnología, abarca todos los equipos o artefactos que permiten lograr cada uno de los objetivos. Así mismo la influencia del líder, se refiere a las acciones, estilo y procedimientos de un líder que pueden causar estrés, en cuanto a la falta de cohesión es la carencia de motivación que permite la unión entre compañeros y el respaldo del grupo surge cuando se comparten mínimos niveles de emociones y opiniones. (Paredes, 2016). Por lo que se concluye que las dimensiones del estrés laboral tienen muy bajas y bajas relaciones significativas con la variable relaciones familiares.

El cuarto objetivo específico buscó relacionar las dimensiones de la variable relaciones familiares: comunicación familiar, violencia familiar y relaciones interpersonales con la variable estrés laboral en docentes de instituciones educativas del centro poblado Andrés Araujo Morán, durante la COVID-19. Según el cuadro 5, se encontró una baja y negativa correlación entre las dimensiones de las relaciones familiares con la variable estrés laboral, alcanzándose los valores de -0,138; -0,163 y -0,243; coincidiendo con los resultados obtenidos por Cárdenas (2021) cuyas correlaciones fueron de -0,034; -0,086 y -0,132; así mismo Calderón & Pinedo (2020) encontraron relación baja significativa con correlaciones de -0,178; -0,215 y -0,229. En cambio, Negrete & Vilca (2021) hallaron relación alta negativa con correlaciones entre -0,382; -0,693 y -0,733. Dentro de las dimensiones de relaciones familiares se encuentran la comunicación familiar, percibida como el proceso de interacción espontánea y eficaz de las personas que la conforman. (Gallegos citado en Tustón, 2016). En cuanto a la violencia familiar, es aquella agresión física o psicológica ejercida por un miembro de la familia que perjudica la integridad de la víctima. (Luque, 2019) y por último las relaciones interpersonales, son el conjunto de habilidades útiles para comunicarse, convivir, interactuar y compartir experiencias. Además, permiten fortalecer las habilidades sociales. (Barcelo citado en Juantá, 2018). Es así que se llega a concluir que las dimensiones de las relaciones familiares laboral tienen muy baja y baja relación significativa con la variable estrés laboral.

## V. CONCLUSIONES

1.-Existe baja correlación, de tipo inversa entre el estrés laboral y las relaciones familiares en los docentes de las II.EE. del centro poblado Andrés Araujo Morán durante la COVID-19.

2.-El nivel de estrés laboral se ubica en un nivel bajo 64,06% en los docentes de las II.EE. del centro poblado Andrés Araujo Morán durante la COVID-19, y en segundo el nivel intermedio con 22,66%.

3.- Las relaciones familiares se ubicaron en un nivel muy bueno con 70,31% en los docentes de las II.EE. del centro poblado Andrés Araujo Morán durante la COVID-19.

4.-La correlación entre las dimensiones de la variable estrés laboral (clima organizacional, influencia del líder; respaldo del grupo, falta de cohesión, tecnología, territorio y estructura organizacional) con la variable relaciones familiares en docentes de II.EE. del centro poblado Andrés Araujo Morán durante la COVID-19 – 2021, resultó de tipo inversa en un nivel muy bajo.

5.- La correlación entre las dimensiones de la variable relaciones familiares con la variable estrés laboral en docentes de II.EE. del centro poblado Andrés Araujo Morán durante la COVID-19 – 2021, resultó de tipo inversa con un nivel muy bajo para comunicación familiar; relaciones interpersonales; mientras que violencia familiar alcanzó un nivel bajo.



## **VI. RECOMENDACIONES**

1. A los directores de las II.EE. del centro poblado Andrés Araujo Morán, que consideren de suma importancia los resultados de esta investigación, de tal manera que se pueda entender que el estrés laboral es un factor que podría afectar las relaciones familiares de los docentes.
2. A los docentes de las II.EE. del centro poblado Andrés Araujo Morán que deben poner en práctica estrategias que logren disminuir el estrés laboral, a fin de mejorar la calidad en sus relaciones familiares y otros aspectos.
3. A la DRET (Dirección Regional de Educación de Tumbes), se recomienda la planificación y ejecución de capacitaciones y talleres a cargo de profesionales o estudiantes de psicología con el propósito de mantener un adecuado manejo de esta problemática en docentes y directivos de las II.EE. del centro poblado Andrés Araujo Morán.
4. Se propone, a la dirección de las II.EE. del centro poblado Andrés Araujo Morán que en conjunto con profesionales en psicología se puedan llevar a cabo talleres dirigidos a las familias de los docentes con el fin de garantizar un equilibrio de trabajo-familia.
5. Continuar con la ejecución de otras investigaciones de carácter científico que incluyan este tema y otros relacionados con temas de salud mental para poder corroborar que el estrés laboral es un factor amenazante para las relaciones familiares en los docentes.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alayo. (2018). Relaciones intrafamiliares y conducta agresiva en adolescentes del distrito de Iaredo. *Tesis para obtener el título profesional de: licenciada de psicología*. Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11248/alayo\\_%C3%B1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11248/alayo_%C3%B1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Andrade, L. (2015). Conflicto y enriquecimiento trabajo-familia: Estrés en obreros que retoman sus estudios. *Tesis*. Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, México. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/9661/1/1080215023.pdf>
- Andrade, L., & Landero, R. (2014). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 185-198. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo>
- Aprame. (2002). Guía para la convivencia familiar durante la crisis del COVID 19. *Familias, igual y bienestar social*. Obtenido de <https://www.madrid.es/UnidadesDescentralizadas/InfanciaYFamilia/EntidadesyOrganismos/CAF/EstadoAlarmaGuias/GuiaParalaConvivenciaFamiliarCAF.pdf>
- Arellano, & Atanacio. (2019). RELACIONES INTRAFAMILIARES DE ESTUDIANTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE UNA INSTITUCION PÚBLICA Y PRIVADA, DISTRITO DE VEGUETA - 2019. *Para optar el Título Profesional de Licenciado en Trabajo Social*. UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN, Huacho, Perú.
- Balvin, C. (2018). Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores en la Unidad Minera Cobriza. *Tesis de licenciatura*. Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú. Obtenido de [https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE\\_afd94922db357f853acad1e](https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_afd94922db357f853acad1e)
- Barcelo, T. (2008). *Entre personas una mirada cuántica a nuestras relaciones humanas*. España: Desclée de Brauer S.A. Obtenido de <https://docer.com.ar/doc/xn5118c>
- Blanco. (2003). El estrés en el trabajo. *Revista Ciencia y Cultura*(12), 72.
- Calderon, & Pinedo. (2020). Estrés laboral y variables sociodemográficas en docentes, en el marco de una pandemia (Covid 19) Trujillo. *Tesis para obtener el título profesional de licenciada en psicología*. Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65815/Calderon\\_MCC-Pinedo\\_TJF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65815/Calderon_MCC-Pinedo_TJF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cano, Suarez, & Zuleta. (2021). La sobrecarga laboral en la vida personal y familiar de los trabajadores. *Trabajo de grado para optar al título de Especialistas en Gestión Humana*. Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín, Colombia. Obtenido de <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/8180/La%20sobrecarga%20laboral%20en%20la%20vida%20personal%20y%20familiar%20de%20los%20trabajadores.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Cárdenas, A. (2021). ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LAS RELACIONES FAMILIARES EN LOS FUNCIONARIOS DE LA EMPRESA EMAPA-A. *Requisito previo para optar por el Título de Psicólogo Clínico*. UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO, Ambato, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33951/1/C%3a1rdenas%20Oviedo%20Alexandra%20Abigail%20%20SELLO.pdf>
- De Pablo. (2007). *Estrés y hostigamiento laboral* (2da ed.). Jaén, España: Formación Alcalá. Obtenido de <https://www.casadellibro.com/libro-estres-y-hostigamiento-laboral/9788496224094/977535>
- Española, R. A. (2001). *Diccionario de la lengua española* (22 ed.). Obtenido de <https://www.casadellibro.com/libro-diccionario-de-la-lengua-espanola-22-ed-2-vols/9788423968145/790842>
- Fanzolato. (2007). Derecho de Familia. *Advocatus, I*.
- Flores. (2021). Estrés laboral generado por el teletrabajo durante el Covid19, en los docentes de la Unidad Educativa Nelson Ortiz Stefanuto de la ciudad de Esmeraldas. *Tesis de grado previo a la obtención del título de magister en gestión de riesgos, mención prevención de riesgos laborales*. Pontificia universidad católica del ecuador, Esmeraldas, Ecuador. Obtenido de <https://181.39.85.171/bitstream/123456789/2626/1/Flores%20Guisamano%20Katty%20Yirabel.pdf>
- Gallegos. (2006). *Comunicación familiar: un mundo de construcciones simbólicas y relaciones*. Colombia: Comite Editorial. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/20698/2/COMUNICACION%20FAMILIAR%20Y%20ASERTIVIDAD%20-%20copia.pdf>
- Gómez, & Rodríguez. (2020). ESTRÉS EN DOCENTES EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19 Y LA EDUCACION, FENOB UNA - FILIAL CORONEL OVIEDO. *Academic Disclosure Una Fenob*, 1-16. Obtenido de <https://revistascientificas.una.py/ojs/index.php/rfenob/article/view/150>
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta ed.). Mexico: McGRAWHILL.
- Infante, & Pastor. (2021). Estrés en docentes del nivel primario y secundario en el contexto de enseñanza virtual durante el estado de emergencia por Covid-19, Perú, 2021. *Tesis para optar el Título Profesional de Psicóloga*. Universidad Peruana Unión, Lima, Perú. Obtenido de [http://200.121.226.32:8080/bitstream/handle/20.500.12840/5064/Jocabet\\_Tesis\\_Licenciatura\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://200.121.226.32:8080/bitstream/handle/20.500.12840/5064/Jocabet_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ivancevich, & Matteson. (1980). *Estrés y trabajo: una perspectiva gerencial Glenview* (Vol. III). (F. Scott, Ed.) Estados Unidos.
- Juantá. (2018). Relaciones interpersonales y atención al usuario. *Tesis*. Universidad Rafaél Landivar, Quetzaltenango, Guatemala. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Juanta-Rosaura.pdf>

- Karasek. (1979). *Exigencias laborales, libertad de decisión laboral y tensión mental: Implicaciones para el rediseño del trabajo*. *Ciencias administrativas trimestrales*. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/9661/1/1080215023.pdf>
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Exigencias laborales, libertad de decisión laboral y tensión mental: Implicaciones para el rediseño del trabajo*. *Ciencias administrativas trimestrales*. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/9661/1/1080215023.pdf>
- Kristensen, T. (1995). *El modelo de demanda-control-apoyo: metodológico desafíos para la investigación futura* (11 ed.). Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/9661/1/1080215023.pdf>
- Lahuerta, Jimenez, Sánchez, & Matachana. (2017). *Promoción de la salud y apoyo psicológico al paciente* (Primera ed.). España: Mc Graw Hill Interamericana. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/42/Orozco-Jackeline.pdf>
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1986). *Estrés y Procesos Cognitivos*. Barcelona, España: Martinez Roca. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/9661/1/1080215023.pdf>
- Lee, & Ashforth. (1993). Un examen más detenido del agotamiento gerencial: Hacia un modelo integrado. *Revista de comportamiento organizacional*(14).
- Leka, & Griffiths. (2004). *La Organización del Trabajo y el estrés. Estrategias sistemáticas de solución de problema para empleadores, personal directivo y representantes sindicales*. Ginebra, Suiza. Recuperado el 04 de Octubre de 2020, de [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/en/pwh3sp.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf).
- López. (2018). Las relaciones intrafamiliares y la satisfacción familiar en adolescentes de familias reconstituidas de la ciudad de Ambato. *Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Psicóloga Clínica*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ambato, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2361/2/76648.pdf>
- Louro. (2005). Modelo de salud del grupo familiar. *Revista Cubana Salud Pública*(31), 332-337. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v31n4/spu11405.pdf>
- Luque. (2019). EFECTIVIDAD DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y SU RELACIÓN CON EL INCREMENTO DE DELITOS DE VIOLENCIA FAMILIAR EN EL DISTRITO JUDICIAL DE HUAURA – 2018”. *PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO*. UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN, Huacho, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3797/TESIS-FINAL-LUQUE-BAJONERO-KAROL-VANESSA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Millares. (2019). Relaciones intrafamiliares y dependencia emocional en los estudiantes de la Universidad Privada de Tacna, 2019. *Tesis para obtener el título profesional*. Universidad Privada de Tacna, Tacna. Obtenido de <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1639/Millares-Quispe-Gabriela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Minuchin. (2003). *Familias y terapia familiar*. Barcelona, España: Gedisa. Obtenido de <https://www.academia.edu/7006953/148423637-38636567-Familias-y-TerapiaFamiliar-Minuchin-y-Haley-1>

- Minuchin, & Fishman. (1985). *múltiples miradas*. Obtenido de múltiples miradas:  
<https://multiplesmiradas.com.ar/la-familia-concepto-tipos-crisis/>
- Muñoz. (2020). Teoría bio-ecológica del desarrollo de Bronfenbrenner. *Magister*. Universidad Santo Tomás - Primer Claustro Universitario de Colombia - Sede Villavicencio, Villavicencio, Colombia. Obtenido de  
<https://repository.usta.edu.co/jspui/bitstream/11634/30215/3/013-MUN%CC%83OZPRADO%20%281%29.pdf>
- Navarro. (2020). FUNCIONAMIENTO FAMILIAR Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA “MARISCAL AGUSTÍN GAMARRA” DEL DISTRITO DE SAMUGARI- LA MAR- AYACUCHO, 2020. *TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA*. Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote, Ayacucho, Perú. Obtenido de  
[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/20131/FUNCIONAMIENTO\\_FAMILIAR\\_ESTRES\\_LABORAL\\_DOCENTES\\_NAVARRO\\_SANDOVAL\\_MARILIN\\_ELIZABETH.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/20131/FUNCIONAMIENTO_FAMILIAR_ESTRES_LABORAL_DOCENTES_NAVARRO_SANDOVAL_MARILIN_ELIZABETH.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Negrete, & Vilca. (2021). Estrés laboral y relaciones intrafamiliares en tiempos de pandemia de los docentes de la institución educativa "César Vallejo" - Juliaca, 2021. *Tesis desarrollada para optar el título profesional de licenciada en psicología*. Universidad Autónoma de Ica, Ica, Perú. Obtenido de  
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1500>
- Ojeda, & Cosío. (2020). COVID-19 y salud mental: mensajes clave. *OPS Organización Panamericana de la Salud*, 1-2. Obtenido de  
[https://www.paho.org/venezuela/index.php?option=com\\_docman&view=download&slug=covid19-y-salud-mental-mensajes-clave&Itemid=466](https://www.paho.org/venezuela/index.php?option=com_docman&view=download&slug=covid19-y-salud-mental-mensajes-clave&Itemid=466)
- Oleas. (2021). Estrés laboral en los docentes de la unidad educativa fisco-misional “Cristo Rey” a consecuencia de las actividades de teletrabajo por COVID-19. *Tesis de grado previo a la obtención del título de magíster en gestión de riesgos, mención prevención de riesgos laborales*. Pontificia Universidad del Ecuador, Esmeraldas, Ecuador. Obtenido de  
<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2647/1/Oleas%20Ram%c3%a9ez%20Jenniffer%20Antonella.pdf>
- OMS. (2004). *Serie protección de la salud de los trabajadores*. Reino Unido: Universidad de Nottingham.
- Ortiz, C. (2020). Estrés laboral en docentes de una institución especializada en la enseñanza del idioma inglés, en Lima metropolitana, durante el aislamiento social en el año 2020. *Tesis para optar el título profesional de licenciado en psicología*. Universidad Privada del Norte, Lima, Perú. Obtenido de  
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28480/Ortiz%20Saenz%20Carlos%20Alberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Osorio, & Álvarez. (2004). Curso especial de posgrado en gestión local de salud. *Introducción a la salud familiar*. Obtenido de <https://www.yumpu.com/es/document/read/15994544/m-odulo-once-introduccion-a-la-salud-cendeiss>
- Paredes. (2016). Estudio del estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en la compañía Insumos Profesionales Insuprof Cía. Ltda. *Programa de maestría*. Universidad Andina

- Simón Bolívar, Quito, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5103/1/T2027-MDTH-Paredes-Estudio.pdf>
- Peiro, & Soler. (2020). El impulso al teletrabajo durante el covid-19 y los retos que plantea. *IvieLAB*, 1-10. Obtenido de <https://www.ivie.es/wp-content/uploads/2020/05/11.Covid19IvieExpress.El-impulso-al-teletrabajo-durante-el-COVID-19-y-los-retos-que-plantea.pdf>
- Posada, E. (2011). La relación trabajo- estrés laboral en los Colombianos. *CES Salud Pública*, 2, 68. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es>
- Quiñonez. (2021). Estrés laboral en actividades de teletrabajo por covid-19, en docentes de la unidad educativa particular evangélica Luz y Libertad de la ciudad de esmeraldas. *Tesis de grado previo a la obtención del título de magister en gestión de riesgos, mención prevención de riesgos laborales*. Pontificia universidad católica del ecuador, Esmeraldas, Ecuador. Obtenido de <https://181.39.85.171/bitstream/123456789/2826/1/Qui%C3%B1onez%20PortocarreroDiana%20Katherine.pdf>
- Raymundo. (2020). Estrés laboral y salud mental en el contexto de la pandemia covid-19 en docentes de educación secundaria, huancavelica-2020. *Tesis para optar título profesional de psicólogo*. Universidad peruana los andes, Huancavelica, Perú. Obtenido de <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3679/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Regueiro. (2016). *CONCEPTOS BÁSICOS: ¿QUE ES EL ESTRÉS Y CÓMO NOS AFECTA?*
- Rivera, & Andrade. (2010). Escala de evaluación de las Relaciones Intrafamiliares (E.R.I.). *Uaricha Revista de Psicología*(14), 12-29. Obtenido de [https://www.academia.edu/6596473/Escala\\_de\\_evaluaci%C3%B3n\\_de\\_las\\_Relaciones\\_Intrafamiliares](https://www.academia.edu/6596473/Escala_de_evaluaci%C3%B3n_de_las_Relaciones_Intrafamiliares)
- Rupay. (2018). Niveles de estrés laboral y riesgos psicosociales laborales en tripulantes de cabina de una aerolínea en Perú. *Tesis para optar el Título de Licenciado en Psicología*. UNIVERSIDAD RICARDO PALMA, Lima, Perú.
- Sánchez. (2010). Estrés laboral. *Hidrogénesis*, 8(2), 57-58. Obtenido de <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
- Sandín. (1995). *Manual de psicopatología* (Vol. 2). Madrid, España: McGraw-Hill. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/9661/1/1080215023.pdf>
- Sasi. (2021). Niveles de ansiedad y estrés laboral frente al teletrabajo dentro del hogar en el contexto covid19, en UEP Despertar, Quito 2021. *Trabajo de titulación modalidad Proyecto de Investigación presentado como requisito previo a la obtención del Título de Psicóloga Clínica*. Universidad central del ecuador, Quito, Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/25586/1/FCP-CPC-SASI%20ANDREA.pdf>
- Sasi. (2021). Niveles de ansiedad y estrés laboral frente al teletrabajo dentro del hogar en el contexto covid-19, en UEP Despertar, Quito 2021. *Trabajo de titulación modalidad Proyecto de Investigación presentado como requisito previo a la obtención del Título de*

- Psicóloga Clínica*. Universidad central del Ecuador, Quito, Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/25586/1/FCP-CPC-SASI%20ANDREA.pdf>
- Selye. (1974). *Estrés sin angustia*. Nueva York: J. B. Lippincott.
- Soria. (2010). Tratamiento sistémico en problemas familiares: análisis de caso. *Revista electronica de psicologia Iztacala*(13). Obtenido de <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rep/article/view/22593/21326>
- Tustón. (2016). LA COMUNICACIÓN FAMILIAR Y LA ASERTIVIDAD DE LOS ADOLESCENTES DE NOVENO Y DÉCIMO AÑO DE EDUCACIÓN BÁSICA DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO AGROPECUARIO BENJAMÍN ARAUJO DEL CANTÓN PATATE. *Requisito previo para optar por el Título de Psicóloga Clínica*. UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO, Ambato, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/20698/2/COMUNICACION%20FAMILIAR%20Y%20ASERTIVIDAD%20-%20copia.pdf>
- Vázquez, & Cambero. (Junio de 2020). Reflexiones desconfiadas para la era posCOVID-19. *anthropiQa 2.0 Serie Universia 009, I*, 256-259. Obtenido de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64152264/Dialnet-ReflexionesDesconfiadasParaLaEraPosCOVID19-768210%20\(3\)-with-cover-page.pdf?Expires=1622249395&Signature=coGDuNiHOMYeiO5yW0xQGcgEoVACcpK9zzy983lPHVlckiwXMgQCO51~B0yMLRfJle5O7h1m0a691qBNu75hzuPITq34hq](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64152264/Dialnet-ReflexionesDesconfiadasParaLaEraPosCOVID19-768210%20(3)-with-cover-page.pdf?Expires=1622249395&Signature=coGDuNiHOMYeiO5yW0xQGcgEoVACcpK9zzy983lPHVlckiwXMgQCO51~B0yMLRfJle5O7h1m0a691qBNu75hzuPITq34hq)
- Velázquez. (2019). INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL AMBIENTE FAMILIAR DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA. *Mikarimin. Revista Científica Multidisciplinaria*, 116. Recuperado el 04 de Octubre de 2020
- Zea. (2022). Estrés laboral en docentes de primaria y secundaria durante la pandemia por covid-19. *Tesis para optar el título profesional de licenciada en psicología*. Universidad católica de santa maría, Arequipa, Perú. Obtenido de <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12920/11607/76.0465.PS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

## **VIII. ANEXOS**



## Anexo 1 Matriz de Consistencia

### TÍTULO: ESTRÉS LABORAL Y RELACIONES FAMILIARES EN DOCENTES DE LAS I. E. DE ANDRÉS ARAUJO MORÁN DURANTE LA COVID-19, 2021

ÁREA	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	PROBLEMÁTICA	JUSTIFICACIÓN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
Ciencias sociales	Factores Psicosociales	¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y las relaciones familiares de los docentes de las II.EE? de Andrés Araujo Morán durante la COVID-19, 2021?	<b>Justificación Teórica:</b> contribuyo a profundizar el conocimiento existente sobre la problemática, respaldándose en el modelo control demanda de Karasek sobre el estrés laboral y la teoría general de sistemas de Bertalanffy, permitiendo adaptarlas a los requerimientos de la investigación; sumando a ello, la profundización del marco teórico acerca de la relación entre las variables de estudio, partiendo de objetivos analizados a raíz del contexto de la crisis sanitaria presentada.	Determinar la relación entre el estrés laboral y las relaciones familiares de los docentes de las I.E de Andrés Araujo Morán.	1-Identificar el nivel de estrés laboral en los docentes de las II.EE. del centro poblado Andrés Araujo Morán.  2-Identificar los niveles de las relaciones familiares en docentes del centro poblado II.EE. de Andrés Araujo Morán.  3-Describir las relaciones familiares de los docentes de II.EE. del centro poblado Andrés Araujo Morán.  4-Relacionar las dimensiones de estrés	H1: Existe relación entre el estrés laboral y las relaciones familiares de los docentes de las II.EE. del centro poblado Andrés Araujo durante la pandemia COVID-19 – 2021.  H0: No existe relación entre el estrés laboral y las relaciones familiares de los docentes de las II.EE. del centro poblado	Las variables de estudio y sus dimensiones son:  <b>X. Estrés Laboral</b>  <b>X1:</b> Clima organizacional <b>X2:</b> Estructura Organizacional <b>X3:</b> Territorio Organizacional <b>X4:</b> Tecnología  <b>X5:</b> Influencia del líder <b>X6:</b> Falta de cohesión <b>X7:</b> Respaldo de grupo  <b>Y: Relaciones familiares</b>	Correlacional Descriptiva Cuantitativa No Experimental	La población está compuesta por docentes de las II.EE. del centro poblado Andrés Araujo Morán.

			<p><b>Justificación Metodológica:</b> proporciona elementos e información válida y confiable, mediante la exploración y aplicación de técnicas e instrumentos con la validez y confiabilidad para la recolección de datos que permitan precisar si existe relación entre el estrés laboral y las relaciones familiares; contribuyéndose con una escala de evaluación de relaciones familiares para docentes que pueda ser utilizado por entidades y estudiantes de psicología que realicen estudios afines.</p> <p><b>Justificación Social:</b> informa acerca de la situación actual del estrés laboral y</p>	<p>laboral con la variable relaciones familiares.</p> <p>5. Relacionar las dimensiones de las relaciones familiares con la variable estrés laboral.</p>	<p>Andrés Araujo durante la pandemia COVID-19 - 2021</p>	<p><b>Y1: Comunicación familiar</b></p> <p><b>Y2: Violencia familiar</b></p> <p><b>Y3: Relaciones interpersonales</b></p>		
--	--	--	--	---	--	---	--	--

			<p>las relaciones familiares en los docentes de las II.EE. consideradas en la investigación, relevándose el equilibrio que debe existir entre el trabajo y la familia para obtener una adecuada convivencia y calidad de vida.</p> <p><b>Justificación Profesional:</b>  aportó al conocimiento de la investigación científica, entre las variables de estudio, analizando y obteniendo una perspectiva más amplia de la misma.  Permitiendo de este modo, situar a la Universidad Nacional de Tumbes, específicamente a la escuela de Psicología como una institución preocupada por la intervención y</p>						
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

			<p>mejora de factores psicosociales que repercuten en la sociedad.</p> <p><b>Justificación</b></p> <p><b>Práctica:</b> se centró en el aporte al conocimiento existente sobre la problemática presentada en la medida que el estudio desarrollado propicia que los profesionales de psicología y docentes de las II.EE. promuevan programas y estrategias útiles que puedan ponerse en práctica en instituciones educativas y hogares para lograr un adecuado equilibrio entre el contexto laboral y familiar de los docentes.</p>						
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

## Anexo 2 Matriz de variables

VARIABLE	INSTRUMENTOS	DIMENSIONES	ITEM'S	INDICE	MEDIDA DE EVALUACIÓN	ESCALA DE MEDICIÓN
<p><b>ESTRÉS LABORAL</b></p> <p>Para Lazarus &amp; Folkman (1986), el estrés laboral es causado por la interacción entre el trabajador y su ámbito laboral, en las que las exigencias del ambiente sobrepasan la capacidad de respuesta del trabajador, produciendo en él la pérdida de control.</p>	Escala de Estrés Laboral OIT-OMS	Clima organizacional	1, 10, 11, 20	Nunca	<p>Alto nivel de estrés &gt;153,3</p> <p>Estrés 117,3 – 153,2</p> <p>Nivel intermedio 90.3 – 117,2</p> <p>Bajo nivel de estrés &lt;90,2</p>	Ordinal
		Estructura Organizacional	2, 12, 16, 24	Raras veces		
		Territorio Organizacional	3,15, 2	Ocasionalmente		
		Tecnología	4,14,25	Algunas veces		
		Influencia del líder	5,6,13,17	Frecuentemente		
		Falta de cohesión	7,9,18,21	Generalmente		
		Respaldo del grupo	8,9,23	Siempre		

VARIABLES	INSTRUMENTOS	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM'S	NIVELES	RANGO DE VALORACIÓN
<p><b>RELACIONES FAMILIARES</b></p> <p>Para Rivera &amp; Andrade (2010), las relaciones familiares son las maneras en cómo los integrantes de una familia se interrelacionan para llevar a cabo objetivos específicos. Estas relaciones comprenden el nivel de apreciación, las estrategias o métodos que utilizan para la disolución de problemas, así también una adecuada expresión de sus ideas, pensamientos o puntos de vista; estableciendo normas de convivencia, además se preparan constantemente para adaptarse a algún cambio o modificación.</p>	<p><b>ESCALA DE MEDICIÓN DE RELACIONES FAMILIARES EN DOCENTES</b></p>	<p><b>COMUNICACIÓN FAMILIAR</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interacción entre los miembros</li> <li>- Confianza y Seguridad</li> <li>- Comunicación Asertiva</li> </ul>	<p>1, 2, 3, 4, 5, 6, 7</p>	<p><b>MUY BUENAS</b></p>	<p><b>80-65</b></p>
		<p><b>VIOLENCIA FAMILIAR</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Impulsividad</li> <li>- Dificultad de autocontrol</li> <li>- Violencia verbal o Psicológica</li> </ul>	<p>8, 9, 10, 11, 12, 13, 14</p>	<p><b>BUENAS</b></p>	<p><b>64-51</b></p>
		<p><b>RELACIONES INTERPERSONALES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyo Mutuo</li> <li>- Respeto</li> <li>- Cohesión</li> </ul>	<p>15, 16, 17, 18, 19, 20</p>	<p><b>REGULARES</b></p>	<p><b>50-34</b></p>
					<p><b>MALAS</b></p>	<p><b>33-17</b></p>
					<p><b>MUY MALAS</b></p>	<p><b>16-0</b></p>

## Anexo 3 Resolución de aprobación de proyecto de tesis



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
Ciudad Universitaria - Pampa Grande - Tumbes - Perú

\* AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA \*

### RESOLUCIÓN Nº197-2021/UNTUMBES-FACSO-D

Tumbes, 05 de agosto de 2021.

**VISTO:** El informe N° 031 -2021/UNT-FACSO-JT MEBE-QUEREVALU, documento mediante el cual la presidenta del Jurado constituido con la Resolución N° 049-2021/UNTUMBES-FACSO-D, del 12 de abril del 2021, alcanza el proyecto de tesis titulado "RELACIONES FAMILIARES Y ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS I.E. DEL DISTRITO ANDRÉS ARAUJO MORÁN DURANTE LA PANDEMIA COVID19-2020", presentado por el estudiante de la Escuela Profesional de Psicología, QUEREVALU VALLES VICTOR JAVIER, para optar el título profesional de Licenciado en Psicología; y

#### **CONSIDERANDO:**

Que con la Resolución N° 049-2021/UNTUMBES-FACSO-D, del 12 de abril del 2021, se reconoce al estudiante QUEREVALU VALLES VICTOR JAVIER, como autor del proyecto de tesis titulado "RELACIONES FAMILIARES Y ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS I.E. DEL DISTRITO ANDRÉS ARAUJO MORÁN DURANTE LA PANDEMIA COVID19-2020", se constituye el Jurado Calificador y se designa el asesor de dicho documento académico;

Que de lo consignado en el informe de la referencia suscrito por los integrantes del indicado jurado, el 15 de junio del 2021 y que obra en el expediente señalado en la referencia, se desprende que el mencionado proyecto de tesis ha sido debidamente corregido por el mencionado estudiante y favorablemente evaluado para efectos de su correspondiente aprobación como proyecto de tesis.

Que teniendo en cuenta lo expuesto, deviene procedente la aprobación del indicado documento, con el carácter de proyecto de tesis y cuya evaluación debe continuar a cargo de los docentes miembros de ese mismo jurado calificador;

Que en razón de lo anterior, es conveniente disponer lo pertinente, en relación con lo aquí expuesto, en los términos que se consignan en la parte Resolutiva;

En uso de las atribuciones que son inherentes al señor Decano de la Facultad de Ciencias Sociales;

#### **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR** el proyecto de tesis titulado "RELACIONES FAMILIARES Y ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS I.E. DEL DISTRITO ANDRÉS ARAUJO MORÁN DURANTE LA PANDEMIA COVID19-2020", presentado por el estudiante de la Escuela Profesional de Psicología, QUEREVALU VALLES VICTOR JAVIER, para optar el título profesional de licenciado en Psicología, documento cuyo texto forma parte de esta Resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- ENCOMENDAR** al Jurado Calificador constituido con la Resolución N° 049-2021/UNTUMBES-FACSO-D, del 12 de abril de 2021, la evaluación del proyecto de tesis titulado "RELACIONES FAMILIARES Y ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS I.E. DEL DISTRITO



**RESOLUCIÓN N° 197-2021/UNTUMBES-FACSO-D.**

ANDRÉS ARAUJO MORÁN DURANTE LA PANDEMIA COVID19-2020". Dicho Jurado tiene la siguiente conformación:

**Presidente** : Dra. Marilú Elena Barreto Espinoza  
**Secretario** : Mg. Wendy Jesus Catherin Cedillo Lozada  
**Vocal** : Mg. Eladio Vladimir Quintana Sandoval  
**Accesitario** : Dra. Maritza Asunciona Purizaga Sorroza.

**ARTÍCULO TERCERO.- DEJAR** expresamente indicado que, en conformidad con el artículo 60. del Reglamento de tesis para pregrado y posgrado de esta Universidad, el incumplimiento de las funciones del jurado, estipuladas en el artículo 41. del mismo Reglamento, es comunicado en forma escrita por el Presidente u otro miembro del Jurado, al Decano de la Facultad, para la llamada de atención correspondiente.

**ARTÍCULO CUARTO.- RATIFICAR** a la Dra. Eva Matilde Rhor García-Godos como asesora del proyecto de tesis "RELACIONES FAMILIARES Y ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS I.E. DEL DISTRITO ANDRÉS ARAUJO MORÁN DURANTE LA PANDEMIA COVID19-2020"

**ARTÍCULO QUINTO.- DEJAR** expresamente indicado que, en conformidad con el artículo 49. del Reglamento de tesis para pregrado y posgrado de esta Universidad, el tesista puede cambiar de asesor o co-asesor si no cumplen con sus funciones según el artículo 46. del mismo Reglamento.

**ARTÍCULO SEXTO.- COMUNICAR** la presente Resolución a los docentes aquí nominados, para que actúen en consecuencia.

Dada en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, el cinco de agosto del dos mil veintiuno.

**REGÍSTRASE Y COMUNICASE:** (Fdo.) Dr. ALCIDES IDROGO VÁSQUEZ, Decano de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes; (Fdo.) Mg. WENDY JESÚS C. CEDILLO LOZADA, Secretaria Académica de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes.

C. c.  
- RECTOR-VRACAD-VRINV-OGCDA  
- FACSO-UINV.-DEPS-DAPS  
- REG.TEC-HIST.ACAD.-Interesado-Archivo  
AIVD.  
WUCL/Sec. Acad.

  
Mg. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada  
SECRETARIA ACADÉMICA



#### **Anexo 4 Consentimiento informado**

Mi nombre es Víctor Javier Querevalu Valles, soy estudiante de pregrado de la Universidad Nacional de Tumbes, perteneciente a la Facultad de Ciencias Sociales, Escuela de Psicología, me encuentro realizando una investigación titulada: **ESTRÉS LABORAL Y RELACIONES FAMILIARES EN LOS DOCENTES DE LAS I.E DE ANDRÉS ARAUJO MORÁN, DURANTE LA COVID-19-2021**, si usted está de acuerdo en participar de este estudio, responda de manera responsable. Para esta investigación, toda la información y datos recopilados serán totalmente anónimos y confidenciales, su uso será para fines científicos propios de esta investigación.

Tomando en cuenta las respectivas consideraciones, doy mi autorización para colaborar en esta investigación.

## Anexo 5 Formulario Google De Instrumentos

Copia de ESTRÉS LABORAL Y RELACIONES FAMILIARES

Preguntas Respuestas 130 Configuración

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Sección 1 de 5

### "ESTRÉS LABORAL Y RELACIONES FAMILIARES"

¡Hola!, Qué tal estimado (a) docente, soy estudiante de pre-grado y pertenezco a la escuela de Psicología de la Universidad Nacional de Tumbes, en esta oportunidad me encuentro realizando un estudio sobre el estrés laboral y las relaciones familiares dirigida a docentes, le agradecería responder de manera responsable y recuerde que su identidad es totalmente anónima y los datos son totalmente confidenciales.



Autor: Víctor Javier Querevalú Valles

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

Sección 2 de 5

## Anexo 6 Autorizaciones de las I. E. para la recolección de datos

**"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"**

	<b>GOBIERNO REGIONAL TUMBES</b>	<b>DIRECCIÓN REGIONAL EDUCACIÓN TUMBES</b>	<b>UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL TUMBES</b>	<b>INSTITUCIÓN EDUCATIVA "PERÚ - CANADÁ"</b>	
---	---------------------------------	--	---	--	---

Código Modular Primaria: 1598408; Código Modular Secundaria: 1598416; Código Local: 811170

Tumbes, 27 de noviembre de 2020.

OFICIO N° 71 -2020-GRT-DRET-UGEL-T-IE-"PC".D.

**SEÑOR** : Dra. MARILÚ BARRETO ESPINOZA  
Directora de Escuela Profesional de Psicología

**ASUNTO** : *ALCANZA RESPUESTA*

**REFERENCIA** : *Solicitud del día 26 de noviembre de 2020.*


-----

Tengo a bien dirigirme a su honorable persona para saludarle cordialmente y a su vez manifestarle que, atendiendo a su solicitud, se autoriza al señor

VICTOR JAVIER QUEREVALÚ VALLES, estudiante del 8vo ciclo de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES, perteneciente a la Facultad de Ciencias Sociales, Escuela Profesional de Psicología, para que aplique los instrumentos de investigación al personal docente de nuestra Institución Educativa, durante los meses de mayo y junio del año 2021, con el fin de elaborar su proyecto de tesis denominado: "RELACIONES FAMILIARES Y ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS I.E. DEL CENTRO POBLADO ANDRES ARAUJO DURANTE LA PANDEMIA COVID19-2020".

Me despido de usted, expresándole mis cordiales saludos.

Atentamente.

  
Aurora Vargas Olivos  
DIRECTORA



MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
REPUBLICA DEL PERÚ



Gobierno Regional  
**DE TUMBES**



**INSTITUCION EDUCATIVA N° 054**

*"Fermina campaña de Zúñiga"*

**"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"**

Tumbes 02 de diciembre del 2020

OFICIO N° 069-2020-GRET-DRET-UGELT-D-I.E.054 "FCZ"-D

SEÑOR : VÍCTOR JAVIER QUEREVALU VALLES  
ESTUDIANTE TESISISTA DE LA UNT  
**TUMBES**


ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE TESIS

REFERENCIA: EXPEDIENTE DE SOLICITUD

Tengo a bien dirigirme a Ud. para expresarle mi cordial saludo y a la vez, en cumplimiento al documento de la referencia, esta Dirección a mi cargo le **AUTORIZA** a Ud. desarrollar actividades de ejecución de Tesis denominado "Relaciones familiares y estrés laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del Centro Poblado de Andrés Araujo Moran durante la Pandemia COVID 19-2020". Con el aplicativo de los instrumentos de recolección de datos al personal docente durante el período indicado (Mayo-Junio) 2021.

Esperando que dicho proyecto sea productivo para bien de la población tumbesina.

Atentamente

  
Prof. Elytra Fejoó Rueda  
DIRECTORA



PERÚ

Ministerio  
de Educación

Dirección Regional de  
Educación Tumbes

Unidad de Gestión  
Educativa Local Tumbes

Institución Educativa  
"República del Perú"



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

## AUTORIZACIÓN

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "REPÚBLICA DEL PERÚ" UBICADO EN EL AAHH "MIGUEL GRAU", DEL CENTRO POBLADO DE "ANDRÉS ARAUJO MORAN" - Tumbes, que suscribe:

### AUTORIZA:

Que el Alumno **VICTOR JAVIER QUEREVALÚ VALLES**, estudiante del 8vo ciclo de la **UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**, desarrolle en esta Institución Educativa el año 2020 actividades de ejecución de la tesis denominada "**RELACIONES FAMILIARES Y E STRÉS LABORAL EN L OS DOCENTES DE LAS I.E DEL CENTRO POBLADO DE ANDRÉS ARAUJO DURANTE LA PANDEMIA COVID 2019-2020**" bajo el asesoramiento del docente **Dra. EVA MATILDE RHOR GARCIA GODOS**.

Se expide la presente autorización, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Tumbes, 04 de noviembre del 2020.

Atentamente,



GRT-DRET-UGEL  
REPÚBLICA DEL PERÚ

*Yasmine Añazgo Milán*  
Yasmine Añazgo Milán  
DIRECTORA

**"AÑO DE LA UNIVERSALIZACION DE LA SALUD"**

Tumbes, 02 de diciembre del 2020

**OFICIO Nº 114-2020/GRT-DRET-UGELT-IE"PJ"-D-T.**

SEÑORA : Dra. MARILU BARRETO ESPINOZA  
Directora de la Escuela Profesional de Psicología.

ASUNTO : AUTORIZA DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE EJECUCION DE TESIS.


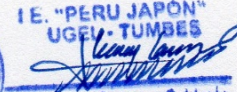
REFERENCIA: Solicitud del estudiante Victor Javier Querevalú Valles, solicita Autorización Para desarrollar actividades de ejecución de tesis.

Que, se ha recibido en la dirección de la Institución Educativa "Perú Japón" de Tumbes, al pedido del estudiante Victor Javier Querevalú Valles; alumno de la Universidad Nacional de Tumbes, perteneciente a la facultad de Ciencias Sociales, Escuela profesional de Psicología, que solicita Autorización para ejecución de proyecto de tesis denominado: "RELACIONES FAMILIARES Y ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CENTRO POBLADO ANDRES ARAUJO MORAN" DE TUMBES DURANTE LA PANDEMIA COVID 19-2020, con asesoramiento de la docente Eva Matilde Rhor Garcia Godos.

Por tanto, se autoriza la realización de las actividades para la aplicación de instrumentos de recolección de datos al personal docente en el lapso de mayo a junio del periodo 2021, del estudiante Victor Javier Querevalú Valles.

Aprovecho la oportunidad para ofrecerle a usted las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente

 I.E. "PERU JAPON"  
UGEL - TUMBES  
  
Prof. Jhonny Gonzaga Calderón  
DIRECTOR

**“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”**

PARA : Victor Javier Querevalú Valles  
DE : MARLENY YAME LEÓN APONTE  
ENCARGADA DE LA DIRECCIÓN DE LA I.E.I. N°075 CARRUSEL DE NIÑOS.  
FECHA : Tumbes, 16 de SETIEMBRE 2021.  
DNI : 00219392

Me es grato dirigirme a usted para saludarle muy cordialmente y comunicarle que en calidad de encargada de la dirección donde usted dirige su solicitud, queda autorizado el desarrollo de la investigación y recojo de datos en los docentes de esta I.E.

Atentamente.



## Anexo 7 Instrumento para la medición del estrés laboral

### ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT-OMS

DATOS PERSONALES:

EDAD: \_\_\_\_\_ SEXO:

M

F

ÁREA DE TRABAJO:

\_\_\_\_\_ PUESTO QUE OCUPA: \_\_\_\_\_ JEFE: \_\_\_\_\_

#### INSTRUCCIONES:

Indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés para usted, anotando el número que mejor la describa.

- 1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.
- 2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
- 3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
- 4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
- 5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
- 6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
- 7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

N	ITEMS	NUNCA	RARAS VECES	OCASIONALMENTE	ALGUNAS VECES	FRECUENTEMENTE	GENERALMENTE	SIEMPRE
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?							
2	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?							
3	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?							
4	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?							
5	¿El que mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes me estresa?							
6	¿El que mi supervisor no me respete me estresa?							
7	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?							



N	ITEMS	NUNCA	RARAS VECES	OCASIO NALMENTE	ALGUNAS VECES	FRECUEN TEMENTE	GENERAL MENTE	SIEMPRE
8	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?							
9	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?							
10	¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?							
11	¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?							
12	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?							
13	¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?							
14	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?							
15	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?							
16	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?							
17	¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?							
18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?							

N	ITEMS	NUNCA	RARAS VECES	OCASIO NALMENTE	ALGUNAS VECES	FRECUE NTE	GENERAL MENTE	SIEMPRE
19	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?							
20	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?							
21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?							
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?							
23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?							
24	¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?							
25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?							

## Anexo 8 Escala para la medición de relaciones familiares en docentes

### ESCALA PARA LA MEDICIÓN DE RELACIONES FAMILIARES EN DOCENTES

#### DATOS DEL INFORMANTE:

Correo: .....Sexo:.....Edad:.....I.E en la que labora:.....Nivel de estudios.....Fecha de aplicación:.....

#### INSTRUCCIONES:

Estimado docente, a continuación Ud. va a marcar con una (X) según su percepción de las relaciones familiares entre los miembros de su familia.

ITEMS	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
<b>COMUNICACIÓN FAMILIAR</b>					
1. En mi familia expresamos con facilidad nuestras emociones y sentimientos					
2. En mi familia hablamos con sinceridad.					
3. En mi familia tenemos la confianza y seguridad de decir las cosas que nos molestan					
4. En mi familia tenemos claro la importancia de comunicarnos constantemente.					
5. En mi familia hay la libertad de expresar nuestras opiniones.					
6. En mi familia empleamos una comunicación asertiva para evitar conflictos o discusiones innecesarias.					
7. Cuando tomamos decisiones en familia, valoramos todas las opiniones por igual.					
<b>VIOLENCIA FAMILIAR</b>					
8. En mi familia tenemos reacciones agresivas, pues se nos dificulta llegar a acuerdos.					
9. Me resulta difícil controlar mi ira, si percibo que algo no me agrada.					
10. Cuando estoy enojado (a), empiezo a romper cosas e insulto a mi esposa(o) e hijos (as)					
11. En mi familia se hace lo que yo diga					

12. Me dejo llevar por mis impulsos y no mido las consecuencias que pueda ocasionar.					
13. Me es complicado pedir disculpas si lastimé a alguno de mis familiares					
14. Actuar con violencia me ha servido para solucionar algunos problemas en mi familia					
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>					
15. En mi familia nos apoyamos mutuamente en diversas situaciones					
16. En mi familia respetamos las decisiones que toma cada uno de nosotros					
17. En mi familia acostumbramos a realizar diversas actividades en conjunto					
18. Todos contribuimos con el orden y aseo del hogar					
19. respetamos las ideas, opiniones o puntos de vistas de cada uno de nosotros					
20. En mi familia estamos presentes en las actividades importantes de cada uno.					

## CALIFICACIÓN

puntaje máximo: 80

puntaje mínimo: 0

<b>COMUNICACIÓN FAMILIAR</b>	<b>PUNTAJE</b>
NUNCA	0
CASÍ NUNCA	1
ALGUNAS VECES	2
CASI SIEMPRE	3
SIEMPRE	4


<b>VIOLENCIA FAMILIAR</b>	<b>PUNTAJE</b>
NUNCA	4
CASÍ NUNCA	3
ALGUNAS VECES	2
CASI SIEMPRE	1
SIEMPRE	0

<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>	<b>PUNTAJE</b>
NUNCA	0
CASÍ NUNCA	1
ALGUNAS VECES	2
CASI SIEMPRE	3
SIEMPRE	4

## RANGO DE VALORACIÓN:

<b>NIVELES</b>	<b>ESCALA DE VALORACIÓN</b>
Muy buenas	80 – 65
Buenas	64 – 51
Regulares	50 – 34
Malas	33 – 17
Muy Malas	16 – 0

## Anexo 9 Fichas de validación de instrumento: Escala de evaluación de relaciones familiares para docentes



**“ESTRÉS LABORAL Y RELACIONES FAMILIARES EN DOCENTES DE LAS I.E. DE ANDRÉS ARAUJO MORÁN – TUMBES, DURANTE LA COVID-19, 2021”**

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES:**

**1.1 Apellidos y Nombres del Experto:** Mg. Carlos Coronado Zapata  
**1.2 Cargo o institución donde labora:** Docente de la UNT  
**1.3 Nombre del instrumento / motivo de la evaluación:** Escala de evaluación de relaciones familiares para docentes  
**1.4 Autor del instrumento:** Víctor Javier Querevalú Valles

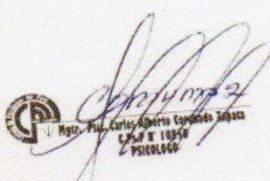
**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 – 20%	REGULAR 21 - 40%	BUENA 41 – 60%	MUY BUENA 61 – 80%	EXCELENTE 81 – 100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y claridad					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para mejorar avances del sistema de evaluación y desempeño de indicadores					X
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos de tecnología educativa					X
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones					X
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Aplicable (X)                      Aplicable Corregir ( )                      No Aplicable ( )

Tumbes, 31 de mayo del 2021



Mg. Carlos Coronado Zapata  
DNI: 03872488



**“ESTRÉS LABORAL Y RELACIONES FAMILIARES EN  
DOCENTES DE LAS I.E. DE ANDRÉS ARAUJO MORÁN –  
TUMBES, DURANTE LA COVID-19, 2021”**

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES:**

1.1 Apellidos y Nombres del Experto: ALEXANDER ORDINOLA LUNA

1.2 Cargo o institución donde labora: DOCENTE - UNT

1.3 Nombre del instrumento / motivo de la evaluación: Escala de evaluación de relaciones familiares para docentes

1.4 Autor del instrumento: Victor Javier Querevalú Valles

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
		0 – 20%	21 - 40%	41 – 60%	61 – 80%	81 – 100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y claridad					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para mejorar avances del sistema de evaluación y desempeño de indicadores					X
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos					X
	tecnología educativa					
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones					X
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** El cuestionario para la medición de relaciones familiares en docentes se ajusta a los aspectos de validación como son los indicadores y criterios del mismo.

T-27/05/21.

Firma del experto informante  
DNI: 40237516



**“ESTRÉS LABORAL Y RELACIONES FAMILIARES EN  
DOCENTES DE LAS I.E. DE ANDRÉS ARAUJO MORÁN –  
TUMBES, DURANTE LA COVID-19, 2021”**

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES:**

**1.1 Apellidos y Nombres del Experto:** Dr. Abraham Pérez Urruchi

**1.2 Cargo o institución donde labora:** Docente de la UNT

**1.3 Nombre del instrumento / motivo de la evaluación:** Escala de evaluación de relaciones familiares para docentes

**1.4 Autor del instrumento:** Víctor Javier Querevalú Valles

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
		0 – 20%	21 - 40%	41 – 60%	61 – 80%	81 – 100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y claridad					X
ATENCIÓN	Adecuado para mejorar avances del sistema de evaluación y desempeño de indicadores					X
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos de tecnología educativa					X
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones					X
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

(X) Aplicable

Aplicable Corregir ( )

No Aplicable ( )

Tumbes, 31 de Mayo de 2021

*Abraham Pérez Urruchi*

Dr. Abraham Eudes Pérez Urruchi

DNI: 00252181





**“ESTRÉS LABORAL Y RELACIONES FAMILIARES EN  
DOCENTES DE LAS I.E. DE ANDRÉS ARAUJO MORÁN –  
TUMBES, DURANTE LA COVID-19, 2021”**

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES:**

**1.1 Apellidos y Nombres del Experto:** Dra. Tessy Peralta Ortiz

**1.2 Cargo o institución donde labora:** Docente de la UNT

**1.3 Nombre del instrumento / motivo de la evaluación:** Escala de evaluación de relaciones familiares para docentes

**1.4 Autor del instrumento:** Victor Javier Querevalú Valles

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 – 20%	REGULAR 21 - 40%	BUENA 41 – 60%	MUY BUENA 61 – 80%	EXCELENTE 81 – 100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y claridad				X	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para mejorar avances del sistema de evaluación y desempeño de indicadores				X	
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos de tecnología educativa			X	X	
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones					X
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

(X) Aplicable

Aplicable Corregir ( )

No Aplicable ( )

Tumbes, 30 de Mayo de 2021

Dra. Tessy Peralta Ortiz  
DNI:00239540



**“ESTRÉS LABORAL Y RELACIONES FAMILIARES EN  
DOCENTES DE LAS I.E. DE ANDRÉS ARAUJO MORÁN –  
TUMBES, DURANTE LA COVID-19, 2021”**

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Dra. Soledad Isla Grados  
 1.2 Cargo o institución donde labora: Universidad Nacional de Tumbes  
 1.3 Nombre del instrumento / motivo de la evaluación: Escala de evaluación de relaciones familiares para docentes  
 1.4 Autor del instrumento: Víctor Javier Querevalú Valles

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 – 20%	REGULAR R 21 - 40%	BUEN A 41 – 60%	MUY BUENA 61 – 80%	EXCELENTE E 81 – 100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado			X		
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y claridad					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para mejorar avances del sistema de evaluación y desempeño de indicadores		X			
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos de tecnología educativa					X

COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones					X
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Aplicable (X) Aplicable corregir ( ) No aplicable ( )

Tumbes, 28 de mayo de 2021

Dra. Soledad Isla Ramos  
DNI:00250443

## Anexo 10 Resolución de designación de jurado



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
Ciudad Universitaria - Pampa Grande - Tumbes - Perú

\* AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA \*

### RESOLUCIÓN N° 049-2021/UNTUMBES-FACSO-D

Tumbes, 12 de abril de 2021.

**VISTO:** El informe N°048-2021/UNTUMBES-FACSO-UINV, recibida el 24 de marzo del 2021, mediante el cual los docentes que constituyen la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Sociales, alcanzan, para su reconocimiento, el proyecto de tesis titulado **"RELACIONES FAMILIARES Y ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS I.E. DEL DISTRITO ANDRÉS ARAUJO MORÁN DURANTE LA PANDEMIA COVID19-2020"**, que para optar el título profesional de licenciado en psicología, ha presentado el estudiante de la Escuela Profesional de Psicología, **VICTOR JAVIER QUEREVALU VALLES**, informe con el que también se propone a los docentes que deben conformar el jurado calificador que tendrá a su cargo la evaluación de dicho documento académico; y

#### **CONSIDERANDO:**

Que en conformidad con lo establecido en el numeral 45.2 del artículo 45. de la Ley Universitaria N°30220 y en el artículo 90. del Estatuto de esta Universidad, para optar el título profesional se requiere la presentación y sustentación de una tesis;

Que en conformidad con lo expuesto, deviene procedente el reconocimiento del proyecto de tesis titulado **"RELACIONES FAMILIARES Y ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS I.E. DEL DISTRITO ANDRÉS ARAUJO MORÁN DURANTE LA PANDEMIA COVID19-2020"**, para efectos de su evaluación, como tal, por el jurado calificador que también se constituye con esta Resolución, en virtud de la propuesta formulada, al efecto, con el informe señalado en la referencia;

Que complementariamente a lo señalado en el considerando precedente, se impone la necesidad de efectuar, como corresponde, la designación del docente asesor de dicho documento académico;

Que en razón de lo anterior, es conveniente disponer lo pertinente en relación con lo aquí expuesto,

En uso de las atribuciones que son inherentes al señor Decano de la Facultad de Ciencias Sociales;

#### **SE RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO.- RECONOCER** al estudiante de la Escuela Profesional de Psicología, **VICTOR JAVIER QUEREVALU VALLES**, como autor del proyecto de tesis titulado **"RELACIONES FAMILIARES Y ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS I.E. DEL DISTRITO ANDRÉS ARAUJO MORÁN DURANTE LA PANDEMIA COVID19-2020"**, presentado por dicho estudiante.

**ARTICULO SEGUNDO.- CONSTITUIR** el Jurado Calificador del proyecto de tesis titulado **"RELACIONES FAMILIARES Y ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS I.E. DEL DISTRITO ANDRÉS ARAUJO MORÁN DURANTE LA PANDEMIA COVID19-2020"** con la siguiente conformación:



## Anexo 11 Confiabilidad y validez de los instrumentos

### PRUEBA DE NORMALIDAD

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
EstrésLaboral	,075	128	,075
RelacionesFamiliares	,106	128	,001

### CONFIABILIDAD ESTRÉS LABORAL

#### *Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	128	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	128	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	25

## Anexo 12 Datos generales de los docentes de las II.EE. del centro poblado Andrés Araujo Morán

### *Estadísticas de total de elemento*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	74,61	1106,571	,558	,471	,969
P2	74,92	1102,340	,550	,564	,969
P3	74,90	1098,848	,594	,545	,969
P4	74,80	1103,985	,572	,589	,969
P5	75,41	1086,764	,672	,648	,968
P6	74,94	1059,902	,746	,691	,968
P7	75,44	1081,665	,748	,731	,968
P8	75,04	1073,928	,800	,799	,967
P9	75,44	1078,343	,782	,769	,968
P10	74,77	1062,197	,829	,814	,967
P11	74,91	1063,723	,835	,822	,967
P12	75,11	1072,996	,800	,789	,967
P13	74,98	1057,370	,815	,793	,967
P14	75,05	1073,636	,767	,689	,968
P15	75,22	1071,794	,780	,733	,968
P16	74,18	1069,629	,774	,744	,968
P17	75,16	1071,178	,813	,758	,967
P18	74,58	1069,632	,800	,802	,967
P19	74,86	1059,712	,814	,759	,967
P20	75,00	1070,079	,743	,736	,968
P21	74,47	1062,062	,800	,743	,967
P22	76,11	1122,571	,471	,548	,970
P23	74,97	1074,818	,774	,744	,968
P24	74,62	1067,624	,754	,696	,968
P25	74,21	1073,837	,714	,694	,968

### *Estadísticas de escala*

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
78,07	1167,562	34,170	25

## CONFIABILIDAD RELACIONES FAMILIARES

### *Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	128	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total		128	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,890	20

### *Estadísticas de total de elemento*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	64,81	68,799	,563	,594	,884
P2	64,59	69,489	,660	,687	,882
P3	64,67	69,214	,637	,619	,882
P4	64,48	69,338	,663	,704	,881
P5	64,43	69,790	,621	,666	,882
P6	64,71	68,790	,635	,578	,882
P7	64,60	68,824	,670	,662	,881
P8	65,07	72,617	,239	,457	,895
P9	65,13	69,795	,429	,513	,888
P10	64,42	72,986	,354	,314	,889
P11	65,35	69,789	,317	,312	,896
P12	64,79	70,987	,454	,548	,887
P13	65,05	69,667	,378	,358	,891
P14	64,35	74,734	,253	,351	,891
P15	64,47	70,330	,638	,631	,883
P16	64,62	68,490	,740	,676	,879
P17	64,81	67,760	,627	,571	,881
P18	64,77	70,114	,492	,442	,886
P19	64,55	68,674	,726	,719	,880
P20	64,55	71,714	,484	,515	,886

*Estadísticas de escala*

---

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
68,12	77,222	8,788	20

---

**Anexo 11 Datos generales de los docentes de las II.EE. del centro poblado  
Andrés Araujo Morán**

		n	%
Nivel de estudios	Pedagogo	35	27,3%
	Bachiller	27	21,1%
	Liceanciatura	28	21,9%
	Maestro	32	25,0%
	Doctorado	6	4,7%
I.E. en la que labora	Perú - Canadá	21	16,4%
	República del Perú	47	36,7%
	Perú - Japón	13	10,2%
	Fermina Campaña de Zuñiga N° 054	20	15,6%
	Eduardo Avalos Bustamante	19	14,8%
	Carrusel de niños N° 075	8	6,3%
¿Cuál es su condición laboral actualmente?	Empleado fijo	100	78,1%
	Contratado más de un año	11	8,6%
	Contratado inferior a un año	16	12,5%
	otros	1	0,8%
Estado de salud de los miembros del hogar	Muy buena	24	18,8%
	Buena	90	70,3%
	Inestable		
	Grave	9	7,0%
Estado Civil	En reserva	5	3,9%
	Soltero/a	15	11,7%
	Casado/a	85	66,4%
	Viudo/a	4	3,1%
	Divorciado/a	4	3,1%
	Conviviente	14	10,9%
	Separado	6	4,7%
Actualmente vive con	Solo	15	11,7%
	Pareja	42	32,8%
	Familia	71	55,5%
¿Tiene hijos?	Si	114	89,1%
	No	14	10,9%
Actualmente reside en:	Tumbes	121	94,5%
	Zarumilla	1	0,8%
	Otra	6	4,7%

Fuente: datos analizados mediante el software SPSS v25



Estrés laboral y relaciones familiares en docentes de instituciones educativas de  
Andrés Araujo Morán –  
Tumbes, durante la Covid-19,  
2021

por Victor Querevalu Valles

  
Asesora  
Dra. Eva Matilde Rhor García Godos  
DNI: 00248288  
(ORCID: 0000-0002-6972-3421)

---

Fecha de entrega: 20-sep-2022 01:23p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1904708325

Nombre del archivo: as\_de\_Andr\_s\_Araujo\_Mor\_n\_Tumbes\_durante\_la\_Covid-19\_2021.docx (591.29K)

Total de palabras: 11570

Total de caracteres: 70655

# Estrés laboral y relaciones familiares en docentes de instituciones educativas de Andrés Araujo Morán – Tumbes, durante la Covid-19, 2021

## INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>19%</b>	<b>19%</b>	<b>3%</b>	<b>8%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.untumbes.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.autonomadeica.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to unsaac</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>www.dspace.uce.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.uladech.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Universidad Católica de Santa María</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>



9	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	1 %
11	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
12	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<1 %
15	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.uti.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Pontificia Universidad Católica del Ecuador - PUCE Trabajo del estudiante	<1 %
19	Submitted to Universidad Wiener Trabajo del estudiante	<1 %

*[Handwritten signature]*

20	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	Irene Coutinho de Macedo. "Capacitação para educação nutricional dirigida a professores de um curso de educação infantil", Universidade de Sao Paulo, Agencia USP de Gestao da Informacao Academica (AGUIA), 2003 Publicación	<1 %
22	repositorio.umsa.bo Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
25	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
27	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
28	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	<1 %
29	repositorio.escuelamilitar.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

*[Handwritten signature]*

30	repositorio.utn.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
31	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
32	Submitted to Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco Trabajo del estudiante	<1 %
33	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %

*Edus*