



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



LAS RELACIONES FAMILIARES EN EL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DE VIGILANCIA DE LA EMPRESA MINERA ANABI, 2023

TESIS

PRESENTADA POR:

YOSHI MAGGY PAYEHUANCA PARIZACA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

PUNO – PERÚ

2024



NOMBRE DEL TRABAJO

TESIS LAS RELACIONES FAMILIARES EN EL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DE VIGILANCIA

AUTOR

YOSHI MAGGY PAYEHUANCA PARIZACA

RECuento de palabras

22463 Words

RECuento de caracteres

114976 Characters

RECuento de páginas

111 Pages

Tamaño del archivo

2.3MB

FECHA DE ENTREGA

Aug 23, 2024 11:02 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Aug 23, 2024 11:04 AM GMT-5

● **10% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 8% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)



Firmado digitalmente por MENESES
CARIAPAZA Luz Maria FAU
20145496170 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 23.08.2024 11:28:58 -05:00



Firmado digitalmente por MENESES
CARIAPAZA Luz Maria FAU
20145496170 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 23.08.2024 12:34:24 -05:00



DEDICATORIA

A Dios, por su amor sin límites, su presencia en mi vida y sus logros, por enseñarme a levantarme cada día con más fuerza.

Gracias a mis padres por su inquebrantable fe y apoyo durante mi formación profesional; me inspiraron para seguir adelante cada día. A mi padre, que me ha guiado a lo largo de mi vida y me ha proporcionado la orientación y las herramientas que necesitaba. A mi madre, por su amor inquebrantable.

A todos los que me animaron durante mi formación profesional ofreciéndome consejos y empujándome a superar mis propios objetivos.

Yoshi Maggy Payahuanca Parizaca



AGRADECIMIENTOS

Dar las gracias a Jehová, mi pastor, por su bondad y amor al ayudarme a cumplir mis aspiraciones. Gracias a mis padres Olvio y Elsa por animarme y creer en mi elección de carrera, por su apoyo inquebrantable a mi educación.

Quisiera agradecer a la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Nacional del Altiplano Puno por brindarme y acoger en mi proceso de formación profesional.

Asimismo, agradecer mi gratitud hacia mi asesora de tesis, Luz María Meneses Cariapaza por haberme permitido aprovechar su experiencia y conocimiento en el ámbito académico y además, dar las gracias a todos los estimados miembros del jurado, Presidenta Dra. Bestsabe Llerena Zea, Primer miembro M.sc. Elizabeth Sucapuca Tito, Segundo miembro Mtro. Lizbet Choquejahu Olivera agradezco todas las evaluaciones y sugerencias para mejorar esta investigación.

Mis agradecimientos también a la empresa RFA-SAC U.M APUMAYO a mi jefe, supervisor y trabajadores de la empresa por haber participado en la aplicación de mi instrumento.

Yoshi Maggy Payahuanca Parizaca



ÍNDICE DE GENERAL

| | Pág. |
|---|-------------|
| DEDICATORIA | |
| AGRADECIMIENTOS | |
| ÍNDICE DE GENERAL | |
| ÍNDICE DE TABLAS | |
| ÍNDICE DE FIGURAS | |
| ÍNDICE DE ANEXOS | |
| ACRÓNIMOS | |
| RESUMEN | 14 |
| ABSTRACT..... | 15 |
| CAPÍTULO I | |
| INTRODUCCIÓN | |
| 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... | 19 |
| 1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA | 21 |
| 1.2.1. Problema general | 21 |
| 1.2.2. Problemas específicos..... | 21 |
| 1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN | 22 |
| 1.3.1. Hipótesis general..... | 22 |
| 1.3.2. Hipótesis específicas..... | 22 |
| 1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO | 22 |
| 1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN | 25 |
| 1.5.1. Objetivo general..... | 25 |



1.5.2. Objetivos específicos 25

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

| | |
|--|-----------|
| 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN | 26 |
| 2.1.1. A nivel internacional..... | 26 |
| 2.1.2. A nivel nacional | 29 |
| 2.1.3. A nivel local..... | 31 |
| 2.2. MARCO TEÓRICO | 33 |
| 2.1.1. Relaciones familiares | 33 |
| 2.1.1.1. Relaciones conyugales..... | 42 |
| 2.2.1.2. Relaciones parentofilial | 44 |
| 2.2.1.3. Relaciones fraternales | 46 |
| 2.2.2. Estrés laboral..... | 47 |
| 2.2.2.1. Agotamiento emocional..... | 48 |
| 2.2.2.2. Despersonalización | 49 |
| 2.2.2.3. Realización personal | 49 |
| 2.3. MARCO CONCEPTUAL | 50 |
| 2.3.1. Desempeño laboral | 50 |
| 2.3.2. Empresa minera | 50 |
| 2.3.3. Influencia | 50 |
| 2.3.4. Motivación | 51 |
| 2.3.5. Nivel..... | 51 |
| 2.3.6. Objetivo | 51 |
| 2.3.7. Servicio | 51 |



| | |
|------------------------------|----|
| 2.3.8. Trabajador..... | 52 |
| 2.3.9. Vigilancia..... | 52 |
| 2.3.10. Zona de trabajo..... | 52 |

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

| | |
|--|-----------|
| 3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO..... | 53 |
| 3.1.1. Periodo de duración del estudio..... | 53 |
| 3.1.2. Procedencia del material utilizado..... | 53 |
| 3.2. TIPO Y MÉTODO DE ESTUDIO..... | 53 |
| 3.2.1. Tipo de investigación..... | 53 |
| 3.2.2. Enfoque de investigación..... | 54 |
| 3.2.3. Nivel de investigación..... | 54 |
| 3.2.4. Diseño de investigación..... | 55 |
| 3.2.5. Método de investigación..... | 55 |
| 3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS..... | 55 |
| 3.3.1. Técnica..... | 55 |
| 3.3.2. Instrumento..... | 56 |
| 3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO..... | 56 |
| 3.4.1. Población de estudio..... | 56 |
| 3.4.2. Muestra de estudio..... | 57 |
| 3.4.3. Confiabilidad..... | 57 |
| 3.4.4. Procedimiento de recolección de datos..... | 58 |
| 3.4.5. Variables..... | 59 |
| 3.5. PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO..... | 60 |



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

| | |
|---|-----------|
| 4.1. RESULTADOS PARA EL OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS | 61 |
| 4.1.1. Determinar la influencia de las relaciones familiares en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí 2023 | 61 |
| 4.1.2. Identificar la influencia de las relaciones familiares a nivel conyugal en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí, 2023 | 64 |
| 4.1.3. Explicar la influencia de las relaciones familiares a nivel parentofilial en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí, 2023 | 67 |
| 4.1.4. Precisar la influencia de las relaciones familiares a nivel fraternal en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí, 2023 | 70 |
| 4.2. RESULTADOS PARA EL OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS | 72 |
| 4.2.1. Prueba de normalidad | 72 |
| 4.2.2. Prueba de hipótesis general..... | 73 |
| 4.2.3. Prueba de hipótesis especifica 1 | 74 |
| 4.2.4. Prueba de hipótesis especifica 2 | 76 |
| 4.2.5. Prueba de hipótesis especifica 3 | 77 |
| 4.3. DISCUSIÓN | 79 |
| V. CONCLUSIONES | 83 |
| VI. RECOMENDACIONES | 85 |



| | |
|---|-----------|
| VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 87 |
| ANEXOS..... | 96 |

Área: Desarrollo Humano y Calidad de Vida

Tema: Relaciones Familiares y Estrés Laboral

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 28 de agosto del 2024



ÍNDICE DE TABLAS

| | Pág. |
|--|-------------|
| Tabla 1 Colaboradores en estudio | 57 |
| Tabla 2 Fiabilidad de la variable relaciones familiares..... | 58 |
| Tabla 3 Fiabilidad de la variable estrés laboral..... | 58 |
| Tabla 4 Operacionalización de variables | 59 |
| Tabla 5 Relaciones familiares y estrés laboral..... | 61 |
| Tabla 6 Relaciones conyugales y estrés laboral..... | 64 |
| Tabla 7 Relaciones parentofiliales y estrés laboral..... | 67 |
| Tabla 8 Relaciones fraternales y estrés laboral..... | 70 |
| Tabla 9 Prueba de normalidad | 72 |
| Tabla 10 Contraste para la hipótesis general | 73 |
| Tabla 11 Contraste para la primera hipótesis específica..... | 75 |
| Tabla 12 Contraste para la segunda hipótesis específica | 76 |
| Tabla 13 Contraste para la tercera hipótesis específica | 78 |



ÍNDICE DE FIGURAS

| | Pág. |
|--|-------------|
| Figura 1 Aplicación del instrumento para recolección de datos | 108 |
| Figura 2 Aplicación del instrumento para recolección de datos | 108 |
| Figura 3 Aplicación del instrumento para recolección de datos | 109 |



ÍNDICE DE ANEXOS

| | Pág. |
|---|-------------|
| ANEXO 1: Matriz de consistencia..... | 97 |
| ANEXO 2: Operacionalización de variables | 99 |
| ANEXO 3: Instrumentos | 100 |
| ANEXO 4: Constancia de autorización | 102 |
| ANEXO 5: Base de datos..... | 103 |
| ANEXO 6: Evidencia fotográfica | 108 |



ACRÓNIMOS

| | |
|-------|--|
| OIT: | Organización Internacional del Trabajo. |
| OMS: | Organización Mundial de la Salud. |
| SPSS: | Statistical Package for the Social Sciences. |
| SAC: | Sociedad Anónima Cerrada. |



RESUMEN

La investigación titulada “Las relaciones familiares en el estrés laboral en los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí, 2023”. Cuyo objetivo: determinar la influencia de las relaciones familiares en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia, la hipótesis propuesta fue: las relaciones familiares influyen significativamente en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia. La investigación corresponde al enfoque cuantitativo, el alcance del presente estudio es descriptivo- causal, el método hipotético deductivo y de diseño no experimental, de corte transversal. La población total fue de 69 trabajadores, y la muestra la misma por ser un muestreo no probabilístico. La técnica que se empleó fue la encuesta y como instrumento se aplicó el cuestionario debidamente adaptado y empleando una escala de tipo Likert (Ordinal), los datos generados fueron procesados a través del paquete estadístico SPSS en su versión 26. Teniendo como resultados obtenidos las relaciones familiares influyen significativamente en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí, 2023 por obtener 4 grados de libertad, una chi cuadrada de Pearson = 12,378^a siendo este mayor a la chi cuadrada tabulada = 11,143, y un p-valor = 0,025 demostrando la influencia, y un grado significativo de 0,000, notando la significancia. Concluyendo, que el 26% de los trabajadores del servicio de vigilancia manifestaron estar en desacuerdo con sus relaciones familiares y esto se relaciona a causar un estrés laboral, lo que significa que las relaciones familiares influyen significativamente en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia.

Palabras Clave: Conyugal, Estrés laboral, Fraternal, Parentofilial, Relaciones familiares.



ABSTRACT

The research entitled "Family relationships in work stress in workers of the surveillance service of the Anabí mining company, 2023". Whose objective: to determine the influence of family relationships on the work stress of security workers, the hypothesis proposed was: family relationships significantly influence the work stress of security service workers. The research corresponds to the quantitative approach, the scope of this study is descriptive-causal, the hypothetical-deductive method and non-experimental design, cross-sectional. The total population was 69 workers, and the sample was the same because it was a non-probabilistic sampling. The technique used was the survey and as an instrument the questionnaire was applied, duly adapted and using a Likert-type scale (Ordinal), the data generated were processed through the SPSS statistical package in its version 26. The results obtained showed that family relationships have a significant influence on the work stress of the workers of the surveillance service of the mining company Anabi, 2023 by obtaining 4 degrees of freedom, a Pearson's chi-square = 12.378a being higher than the tabulated chi-square = 11.143, and a p-value = 0.025 demonstrating the influence, and a significant degree of 0.000, noting the significance. Concluding that 26% of the security service workers expressed disagreement with their family relationships and this is related to causing work stress, which means that family relationships have a significant influence on the work stress of security service workers.

Keywords: Spousal, Work stress, Fraternal, Parent-child, Family relationships.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

La presente investigación denominada “Las relaciones familiares en el estrés laboral en los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí, 2023”, se desarrolló por la existencia de trabajadores que presentan un estrés laboral causado por sus relaciones familiares y esto surge en el entorno familiar ya que la familia es una fuente trascendental de apoyo emocional y bienestar para los trabajadores. Cuando las relaciones familiares se ven afectadas genera un impacto negativo al trabajador que afecta al desempeño y bienestar en el trabajo y crea un ciclo de estrés, donde la ausencia de apoyo emocional, la distracción por conflictos personales y el agotamiento emocional interfieren a los trabajadores afectando su desenvolvimiento laboral influenciada por problemas que presentan en su familia y no pudiendo realizar sus actividades con normalidad. Por ello, el autor afirma que cuando las relaciones de familia son positivas, se pueden obtener numerosos beneficios, como una comunicación efectiva, apoyo mutuo, empatía y una mayor capacidad de resiliencia. Por el contrario, cuando estas relaciones son conflictivas o inadecuadas, pueden surgir problemas que resultan difíciles de manejar (Querevalu, 2022) (p.27).

Las relaciones familiares comprenden los vínculos que se dan por medio de los miembros de las familias, estas incluyen las precepciones que se tienen de los grados de uniones familiares, los estilos de familia para enfrentar problemáticas o expresar emociones, manejar las normas de convivencia y la adaptación a diferentes acontecimientos de cambio (Freitas, 2020) (p.102).

Las relaciones familiares repercuten de manera importante en el desarrollo emocional de los seres humanos en la cual se manifiesta en sus actividades diarias, las



familias son la base de la conformación de la personalidad y la productividad en su trabajo ya que las correlaciones entre los integrantes delimitan valores, modos y actitudes de la persona que asimila, de manera que el estrés laboral sea manejable (Zurita, 2024) (p.16).

Una de las causas del estrés que influye en las relaciones familiares de los trabajadores son los factores individuales los cuales son, la carga excesiva de trabajo y no tomando en cuenta su salud, los conflictos intrafamiliares, ya que no tiene bien en claro sus funciones, todos estos factores crean insatisfacciones en los trabajadores y estas se manifiestan por medio de ausentismo continuo (Cárdenas, 2021) (p.56).

Es por ello que la finalidad del estudio fue determinar la influencia de las relaciones familiares en el estrés laboral de los empleados del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí, a fin de contribuir en optimizar el desenvolvimiento laboral de los empleados, y que puedan mejorar sus relaciones familiares para un mejor desempeño laboral.

Dicho todo ello, es preciso indicar la manera en que fue dividido y ordenado el estudio, siendo el siguiente modo:

En primer lugar, en el capítulo I, se presenta una breve introducción para conocer sobre el tema a fin de dar un resumen de todo lo que conllevó el estudio, seguido de ello se plantea el problema desde un contexto internacional, nacional y local, para luego especificar los problemas que surgieron en el estudio, asimismo, se presentan posibles respuestas anticipadas que se hipotetizan, por consiguiente el estudio fue justificado conforme a las contribuciones y las razones del porque se llevó a cabo el estudio, finalmente se presentan los objetivos que se quisieron conseguir.

En segundo lugar, se presenta el capítulo II, donde se plasmaron estudios relacionados al presente, se plasmaron teorías correspondientes para un mejor



entendimiento del tema, y finalmente una lista de términos que más se usaron en el estudio.

En tercer lugar, el denominado capítulo III, se dio a conocer el lugar donde se desarrolló el estudio, la metodología empleada para el hallazgo de objetivos, las técnicas e instrumentos que contribuyeron en obtener los resultados, población y muestra, por último, la manera en que se realizó el proceso estadístico.

En cuarto lugar, se dio la denominación de capítulo IV, se plasmó el resultado obtenido para luego discutirlo con otros estudios.

Finalmente se contribuye en dar a conocer las conclusiones y recomendaciones.



1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A nivel internacional, los países Europeos han sido afectados de modo serio por el estrés laboral que tienen los empleados, manifestando que la cifra más alta de los colaboradores que sufren de estrés laboral lo tiene Suiza con un 68%, seguidos de Suecia y Noruega con un 31%, Alemania con un 28%, estos son los países con más alto porcentaje de trabajadores que tienen estrés, a causa de varias razones como, excesivas reuniones, mucho trabajo, problemas familiares, entre otros aspectos; asimismo en América Latina, el estrés laboral se ha ido aumentando año tras año, siendo Argentina el país más perjudicado con un 65%, seguido de ello se encuentra Perú con un 18% (Sanchez et. al, 2020) (p.6), finalmente, el estrés laboral ha presentado diferentes delimitantes que repercuten en las relaciones familiares de los trabajadores se han visto obligados a ejecutar una consecución de actividades o solucionar más problemáticas de lo que están acostumbrados, esto en las familias implican obstáculos para cooperar con las labores del hogar (Chiang, et. al, 2024) (p.59).

Por ello actualmente el estrés laboral, se ha vuelto en objeto de preocupación de varios investigadores, quienes por medio de diferentes trabajos han conseguido delimitar los impactos que tienen en la salud y en el desenvolvimiento laboral de los colaboradores (Torres R. , 2022) (p.38).

El estrés laboral, en la actualidad conocido como síndrome de burnout no solo perjudica a los colaboradores, sino que también puede generar un deterioro en la empresa, repercutiendo de manera negativa tanto en las relaciones interpersonales con su familia, ya que este provoca un estado permanente de cansancio e insatisfacción que deteriora el vínculo familiar, así como en la productividad y en el rendimiento, estas pueden inducir a la enfermedad, al incremento de los accidentes laborales, al ausentismo laboral o



inclusive a la incapacidad laboral, lo que como consecuencia produce problemas considerables para la empresa, de tal forma es evidente el aumento del coste económico y humano que produce el estrés en el ámbito laboral, si un trabajador no siente motivación por las labores ejecutadas en su trabajo, sus ánimos por cumplir con ellas se verán afectadas, generando la aparición de disfunciones en las organizaciones, tales como los niveles bajos de compromiso organizacional en el que los empleados no aceptan los valores y objetivos de la organización como propios, incrementando accidentes e incidentes (Pico & Zamora, 2023) (p.563).

A nivel nacional, de acuerdo a una encuesta realizada, se indicó que, de 4000 trabajadores encuestados, un 78% sufrieron en algún momento de estrés laboral por diversos motivos, entre ellos problemas en la familia, cifra muy preocupante que se debe de tomar en cuenta (Sanchez et. al, 2020). Hoy en día el país atraviesa una crisis deprimente en donde la prevalencia del maltrato y la violencia familiar indica un bajo nivel de rendimiento en el trabajo a causa del estrés (Saldaña, 2023), asimismo, en el ámbito de las relaciones familiares, hay incompatibilidad entre la familia y el trabajo, en razón a que hay evidencias de que en momentos los sujetos tienden a ociar el tiempo cumpliendo trabajos del ámbito laboral en espacios familiares, disminuyendo o dejando de lado el tiempo en la familia (Patlán, 2019) (p.158).

A nivel local los trabajadores del área de seguridad y vigilancia interna de la empresa Minera Anabí SAC que trabajan bajo un régimen, 20x10 suelen enfrentarse a desafíos únicos que puede afectar negativamente sus relaciones familiares como estar lejos durante largos periodos dificulta la comunicación y la participación en la vida cotidiana de la familia y esto crea un vacío emocional en la vida familiar, la ausencia del trabajador en el hogar lleva a cambios en la dinámica familiar, con el cónyuge o lo hijos y hermanos. Estos cambios pueden causar resentimiento o dificultades cuando regresan a



casa y esto influye a que el trabajador presente estrés laboral afectando a la productividad y el desempeño laboral. Asimismo, estos también producen la ruptura de las relaciones interpersonales y problemas de relaciones familiares.

Dicho todo ello, el estudio se realizó con el fin de optimizar las relaciones familiares de los trabajadores, y que comprendan que esos problemas influyen significativamente en el estrés laboral, causando una deficiente labor en la empresa minera, no produciendo ni generando el trabajo que dicha empresa espera de sus trabajadores.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿De qué manera las relaciones familiares influyen en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿De qué manera las relaciones familiares a nivel conyugal influyen en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí?

¿De qué manera las relaciones familiares a nivel parentofilial influyen en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí?

¿De qué manera las relaciones familiares a nivel fraternal influyen en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí?



1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Hipótesis general

Las relaciones familiares influyen significativamente en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí.

1.3.2. Hipótesis específicas

Las relaciones familiares a nivel conyugal influyen significativamente en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí.

Las relaciones familiares a nivel parentofilial influyen significativamente en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí.

Las relaciones familiares a nivel fraternal influyen significativamente en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Como respuesta al problema de estudio, adoptamos como finalidad de estudio identificar Las relaciones familiares y como estas influyen en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia.

Estudiar las relaciones familiares es crucial porque impactan directamente el bienestar emocional, mental y físico de las personas ya que influyen en el desarrollo personal, ayudan a prevenir conflictos y violencia y mejora la calidad de vida y rendimiento laboral, las relaciones familiares repercuten en la salud emocional, mental y



física de los sujetos y son importantes porque brinda apoyo emocional crucial en tiempos de estrés y dificultades, ayudando a las personas al manejo óptimo del estrés laboral y personal. También brindan estabilidad y seguridad en un entorno estable ofrecen un sentido de seguridad y saber que uno tiene un lugar seguro al que puede regresar después de un día difícil en el trabajo.

Así mismo las relaciones familiares no solo proporcionan apoyo emocional y seguridad, sino que también juegan un papel trascendental en el desenvolvimiento personal y el mantenimiento de un equilibrio saludable entre la vida personal y el trabajo, lo que puede repercutir considerablemente en el rendimiento y el bienestar laboral de un sujeto.

Cuando las relaciones familiares se ven afectadas pueden generar altos rangos de estrés y ansiedad y depresión, lo que afecta en la salud mental y emocional del individuo. Estos problemas emocionales se trasladan al entorno laboral, disminuyendo la capacidad de concentración y rendimiento. Las tensiones familiares que no son resueltas pueden generar insatisfacción laboral y aumentando el riesgo de agotamiento burnout. Cuando un trabajador presenta conflictos en sus relaciones familiares tiende a disminuir su eficiencia y productividad y esto afecta no solo al trabajador, sino también al rendimiento general de una empresa.

El estrés laboral es un fenómeno muy habitual en el ámbito laboral, con graves consecuencias para la salud del sujeto que lo sufre, esta patología va incrementando en razón a las grandes transformaciones que está padeciendo en el mundo social y económico, por lo tanto es importante mencionar que mientras se tenga a los trabajadores en ambientes con bajos niveles de estrés y con un clima laboral agradable, estos conseguirán mejores resultados en cuanto a la consecución de los objetivos, tendrán



avances óptimos en sus labores, logran la realización personal y profesional e implementarán sus habilidades al máximo, todo ello implica un ambiente físico laboral y la motivación que son fundamentales para alcanzar de forma óptima los propósitos de la institución.

Justificación teórica, el estudio muestra trascendencia teórica, en razón a que se arriba a conseguir datos teóricos de fuentes primarias para las variables del estudio y de sus correspondientes dimensiones, de la misma manera estas teorías contribuirán para una óptima comprensión del estudio, y con ello también otorgar datos recientes a futuros estudios que estén relacionados con las variables analizadas en esta investigación.

Metodológicamente para dar respuesta a los problemas del estudio, y para contrastar las hipótesis se seguirá un camino metodológico de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo-causal, de tipo básico, de diseño no experimental, siendo un muestreo no probabilístico con una muestra 69 empleados del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí, para la recopilación de datos se tiene como instrumento el cuestionario, tipo Escala Likert Ordinal para las dos variables, los datos serán procesados mediante del Spssv26, del cual se obtendrán tablas y gráficos correspondientes al proyecto, para después dar a conocer las conclusiones y recomendaciones respectivas.

Justificación práctica, en cuanto a tal justificación, al determinar la influencia de las relaciones familiares en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí, 2023, de tal forma este estudio permitirá comprender los efectos y sugerir estrategias de afrontamiento de estrés en los planes de acción, así también que ciertas condiciones de trabajo, se den en las organizaciones para conseguir rendimiento productivo para la empresa y para el mismo trabajador.



Justificación social, en cuanto a tal justificación se podrá contribuir tanto con la empresa minera, porque facultara reconocer áreas de mejoría en las cuales la empresa minera tiene que desarrollar mecanismos de intervención adecuados para mantener y controlar rango aceptables de estrés laboral, así como avalar el correcto desenvolvimiento que la empresa necesita, así también debe velar por el bienestar de sus trabajadores, tanto a niveles emocionales y físicos, por lo tanto los resultados conseguidos ayudaran a las implementaciones de medidas correctivas y preventivas con el fin de fomentar un ámbito laboral saludable.

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Objetivo general

Determinar la influencia de las relaciones familiares en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí, 2023.

1.5.2. Objetivos específicos

Identificar la influencia de las relaciones familiares a nivel conyugal en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí.

Explicar la influencia de las relaciones familiares a nivel parentofilial en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí.

Precisar la influencia de las relaciones familiares a nivel fraternal en el estrés de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. A nivel internacional

Casas y Guzmán (2021), en su investigación: “Repercusión del estrés laboral en las dinámicas familiares” cuya finalidad es estudiar la repercusión del estrés laboral en las dinámicas familiares de los trabajadores de la Fundación Wanawa en la circunscripción Turística, Especial, y Cultural de Riohacha, la metodología utilizada fue cuantitativa usa la recopilación y el estudio de datos de la población para contestar interrogantes de estudio y confían en las mediciones numéricas, los conteos y usualmente en la utilización de la estadística para delimitar con efectividad patrones de conducta de una población, las cuales facultaran la demostración y la edificación de las teorías por medio de los razonamientos deductivos. Finalmente, se concluye que el estrés ha producido ciertas problemáticas dentro de las familias, como son las problemáticas de intercomunicación entre los integrantes, así mismo la ausencia de afectos de los sujetos involucrados en situaciones conflictivas. De la misma forma, se presentan acontecimientos conflictivos que transgreden las autoridades y los roles que representan estas personas dentro de sus núcleos familiares, como consecuencia de las transformaciones en su comportamiento dentro de los entornos familiares.

Cárdenas (2021), en su estudio: “Estrés laboral y su repercusión en las correlaciones de familia en los representantes de la corporación Emapa-A” Cuya finalidad fue reconocer el estrés laboral y su repercusión en las correlaciones de



familia en los representantes de la corporación EMAPA- A, este asunto es de gran trascendencia ya que, en varios de los sitios de labores, no se ejecutan las medidas de adecuadas formas de armonía y convivencia entre los empleados y encargados, asimismo se consideró las situaciones actuales de epidemia por las que se atravesó en todo el mundo. En el actual estudio contó con una totalidad de 465 representantes de la corporación, entre operativos y administrativos, se tomó en cuenta la ejecución de técnicas de muestreos para de esa manera laborar con una población pequeña, así también se utilizó los parámetros de exclusión e inclusión propuestas en las tesis, consecuentemente se laboró con 136 encuestados. Para ejecutar este estudio se aplicó “Cuestionarios en base al estrés laboral de la OMS -OIT” y el “Cuestionario de Funcionamientos Familiares (FF-SIL)”. Este estudio muestra un tipo descriptivo en la cual se aplicó el estudio correlacional mediante el SPSS, pues se requiere delimitar los niveles de correlación entre ambas variables de análisis y la repercusión que comprende la población. Dicho de otra manera, cómo repercute el estrés laboral en las correlaciones de familia. Los resultados muestran que no hay una relación considerable por medio del estrés laboral y el funcionamiento familiar, por lo que se afirma que el modo digital que se maneja en la actualidad y la menor aglomeración en la corporación faculta a los representantes mantener niveles de estrés equilibrados, entonces se recomienda la predisposición del estrés laboral y de esta forma haya armonía entre familia-trabajo.

Torres (2022), en su investigación: “Estrés laboral y relaciones parentales de los empleados del ámbito administrativo de una corporación privada” Cuya finalidad fue delimitar la correlación entre el estrés laboral y relaciones parentales de los empleados del ámbito administrativo de una corporación privada. Se



ejecuto una investigación descriptiva, cuantitativa, de corte transversal, cuyo resultado fue que la totalidad de participantes muestran elevadas puntuaciones de estrés, que son las damas con un 47.7%, la edad de prevalencia de estrés oscilan entre los 22 a 32 años con un 10,05% y conforme al número de hijos, se halló que los sujetos con un hijo poseen rangos de estrés mayores, con un 10,72%, en conclusión el estrés afecta más a las personas de sexo femenino, además que estas están en uniones libres y poseen solamente un hijo, por tal causa la correlación del estrés con los factores socio demográficos son mínimos en la actual investigación.

Cano, et. al (2021), en su estudio: “El estrés laboral en la vida familiar y personal de los colaboradores”, cuya finalidad fue, determinar la repercusión del estrés laboral en la vida individual y familiar de los colaboradores, utilizando una metódica no experimental, cuantitativa, causal y transversal, su resultado fue, que el estrés laboral es uno de los fundamentales problemáticas a los que se combate en el mundo un 35% de los empleados, además que entre 50% y 60% de los despidos laborales están relacionados al estrés laboral, la investigación arribo a las siguientes conclusiones: que las empresas deberían hallar un equilibrio entre familia y el trabajo, para no descuidar ninguno de los dos ámbitos, el propósito es que conseguir que haya un complemento entre la vida laboral con la individual y conseguir un bienestar entre las dos, de lo contrario esta provocara graves consecuencias como el ausentismo, la rotación, y para el ámbito de lo familiar se deberá implementar la flexibilidad, de esta manera se crean dinámicas de conciliación.



2.1.2. A nivel nacional

Moreira y Antón (2023), en su investigación: “Influencia del estrés laboral en la dinámica familiar” cuya finalidad fue identificar la repercusión del estrés laboral en las dinámicas familiares. Por ende, se ejecutó un estudio descriptivo, no experimental, de enfoque mixto, transversal, basado en los paradigmas sociocríticos. La población estuvo constituida por 60 sujetos que corresponden a las familias que se seleccionaron del ámbito La Pepsi de la circunscripción Santo Domingo. Se usó los métodos empíricos y teóricos. Sus instrumentos de recopilación se usaron las escalas de estrés percibidos en el trabajo, con las cuales se logró reconocer los rangos de estrés de los sujetos encuestados en los ámbitos laborales, tomándolos en cuenta en rangos bajos, medios y altos. Asimismo, se ejecutó encuestas con 10 interrogantes de opciones múltiples. Se halló que en los sujetos sondeados hay un rango de estrés laboral de moderado a elevado. La mayor parte de estas reconocen que el trabajo y los rangos de estrés repercuten en la dinámica familiar, y que estos generan la carencia de pedir apoyo profesional, ya que estas no son prácticas que se realicen con la concurrencia correcta en las familias.

Querevalu (2022), en su estudio: “Estrés laboral y relaciones familiares en profesores de centros educativos de Tumbes, en la época del COVID – 19, 2021” Cuya finalidad fue, identificar la correlación entre el estrés laboral y relaciones familiares en profesores de centros educativos de Tumbes, en la época del COVID – 19, 2021. Su metodología es de tipo básico, diseño descriptivo correlacional y con enfoque cuantitativo. Sus resultados fueron que se reconocieron los rangos de estrés laboral en los docentes de los centros educativos de Tumbes, visualizando bajos niveles con un 64,1%, seguidos de rango medio con un 22,7%, con niveles



de estrés, el 10,2% y con altos niveles de estrés, los equivalentes a 3,1%. La conclusión general es que los rangos de estrés se hallan en rangos bajos 64,06% en los docentes de las instituciones educativas de Tumbes en la época del COVID-19, y en segundo en niveles intermedios con un 22,66%.

Mauricio (2021), realizó un estudio nominado: “Relaciones familiares y estrés laboral en empleados del municipio de San Miguel 2021” cuya finalidad fue, delimitar la relación entre las relaciones familiares y estrés laboral en empleados del municipio de San Miguel 2021, la metodología es de tipo analítico, transversal, prospectivo, correlacional-descriptivo, sus resultados fueron se pudo evidenciar que de la totalidad de 59 encuestados que equivale al 100%, el 61% que corresponde a 36 encuestados sus relaciones familiares se hallan en rango medio, el 37.3% que corresponde a 22 encuestados sus relaciones familiares se hallan en nivel extremo, y el 1.7% que corresponde a un encuestado posee una relación familiar balanceada. Se concluyó: en referencia al estrés laboral se reconoció que la prevalencia que muestran los empleados del municipio de San Miguel es de rango bajo, estas se caracterizan por las dinámicas del trabajo, en estos puntos, las prestaciones públicas, denotan mayores demandas de los habitantes, estas generan personales insuficientes para cubrir las carencias, ausencia de recursos de ambiente y mobiliarios.

Arana y Lara (2021), realizó un estudio denominado: “El estrés laboral y las relaciones familiares en profesores de Lima Norte”, con el fin de "Estudiar la correlación entre el estrés laboral y las relaciones familiares en profesores de Lima Norte". El estudio se realizó con una metódica de diseño correlacional, no experimental, descriptivo, su resultado fue que se muestran rangos de estrés encontrados en los profesores de Lima Norte, en donde se halló que el 92% de los



sondeados reportaron rangos bajos de estrés representado por 229 participantes, mientras que el 3.2% consiguieron niveles promedios bajos, un 4% promedios altos y un 0.8% niveles altos de estrés, y se llegó a las siguientes conclusiones: conforme al estudio realizado, hay un nexo entre ambas variables estrés laboral y relaciones familiares en los profesores de Lima Norte, esto en razón de que la mayor parte de los profesores sondeados se visualiza que tienen niveles medios de estrés, razón por la cual hace falta realizar estrategias y métodos para mitigar esta problemática.

2.1.3. A nivel local

Flores (2019), en su tesis denominada: “Estrés laboral y su influencia con las relaciones intrafamiliares de los analistas de créditos de la caja del municipio de créditos y ahorro de Tacna oficinas y agencias localizadas en la circunscripción de Puno, 2016-2017”, Cuya finalidad fue delimitar la influencia que posee el estrés laboral con las relaciones intrafamiliares de los analistas de créditos de la caja del municipio de créditos y ahorro de Tacna oficinas y agencias localizadas en la circunscripción de Puno, 2016-2017. La metodología fue de enfoque cuantitativo, básico, descriptivo, de diseño causal, sus resultados fueron que de la totalidad de los empleados afirman que trabajan bajo presión, además que el 55.17% estiman que perciben ayuda de las otras áreas, el 27.59% consideran que reciben ayuda de las demás áreas y que el 17.24% consideran que no perciben el suficiente apoyo de las demás áreas. En conclusión, de la totalidad de los sondeados, el 100% manifiestan ejecutar sus trabajos bajo presión ya sean por plazos que hay que ejecutar o los alcances de metas, estas situaciones conllevan a que los analistas de crédito posean como consecuencia el estrés laboral, por lo que en consecuencia determinamos que el estrés laboral se aminora las relaciones



intrafamiliares de los analistas de crédito, en base a las colocaciones por números de clientes y aumento de índices de moras.

Hallasi (2021), en su estudio denominado: “Relaciones interpersonales y su repercusión en el estrés laboral en los empleados de la corporación Hallsur E.I.R.L. productoras de sal yodada Karina de la localidad de Arequipa 2018” tuvo como propósito: delimitar la repercusión de las correlaciones interpersonales y el estrés laboral en los empleados de la corporación Hallsur E.I.R.L. productoras de sal yodada Karina de la localidad de Arequipa 2018. Su metodología es cuantitativo de carácter explicativo descriptivo, básico, las mismas que llegaron a los siguientes resultados: El 38.5% que representa a 5 empleados sondeados, contestaron que tienen un clima organizacional bueno, por otro lado, el 30.8% que representa a 4 empleados sondeados contestaron que son muy buenas las recompensas del clima organizacional y el 30.8% que representa a 4 empleados sondeados que son buenas las relaciones interpersonales tanto entre los compañeros, jefes y otros. Por tanto, su conclusión fue, que hay un elevado rango de estrés en la corporación Hallsur E.I.R.L. productoras de sal yodada Karina de la localidad de Arequipa, porque sus labores son exigentes y las retribuciones económicas son en función al trabajo y emotivamente se hallan agotados, los cuales generan actitudes negativas hacia los sujetos con las que laboran.

Supo (2023), en su estudio denominado: “Relaciones familiares y personales correlacionados al estrés laboral en enfermeras del Hospital Alfredo Rodríguez, Sicuani 2022” tuvo como propósito: delimitar la correlación entre las relaciones familiares y personales correlacionados al estrés laboral en enfermeras del Hospital Alfredo Rodríguez, Sicuani 2022. Su metodología es cuantitativo, explicativo correlacional, básico, los mismos que llegaron a los siguientes



resultados: El 43.0% de las enfermeras pertenecen a la agrupación de más de 41 años, el 37.0% presentaron niveles promedios bajos de estrés laboral, del 51.0% con estado civil casado, el 44.0% manifestaron estrés promedio bajo, mientras que el 35.0% poseen un hijo, el 30.0% mostraron promedio bajo, el 92% no poseen ocupaciones adicionales, y finalmente el 82.0% presentaron estrés laboral de promedio bajo. Por tanto, su conclusión fue, que las relaciones familiares y personales se correlacionan con el estrés laboral en enfermeras del Hospital Alfredo Rodríguez, en razón al es de $p < 0.05$.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.1.1. Relaciones familiares

Son los vínculos que se dan por medio de los miembros de las familias, estas incluyen las precepciones que se tienen de los grados de uniones familiares, los estilos de familia para afrontar problemáticas o la expresión de emociones, manejo de las normas de convivencia y la adaptación a diferentes sucesos cambios (Freitas, 2020) (p.102).

Las relaciones familiares hacen alusión a los nexos entre los componentes de unas estructuras sistémicas, estas relaciones influyen en el desenvolvimiento de los individuos en distintos contextos de sus ciclos vitales, en estos sistemas los individuos se transforman y desarrollan por medio de ciclos que llevaran a distinciones entre cada elemento de la sistematización (Ruiz & Ramírez, 2021) (p.9).

Las correlaciones familiares son los vínculos que se dan por medio de los miembros de cada una de las familias, estas incluyen las percepciones que se tienen del nivel de uniones familiares, los estilos de las familias para la expresión



de emociones o afrontar emociones, manejo de reglas de convivencia y las adaptaciones a los acontecimientos de cambios (Reyes & Oyola, 2022) (p.6).

Así también hay tres componentes de las relaciones familiares.

- El componente del apoyo y la unión miden las tendencias de las familias de ejecutar actividades en grupos, de apoyarse y convivir mutuamente, se asocian con sentidos de solidaridad y de pertenencia con los sistemas familiares.
- Por otro lado, tenemos el componente de dificultades que hace alusión a los delimitantes de las correlaciones intrafamiliares consideradas ya sean por los individuos, o por la colectividad como indeseadas, difíciles o problemáticos.
- Consecutivamente tenemos al componente de expresión que miden las posibilidades de la comunicación verbal los acontecimientos, ideas y emociones de los integrantes de la familia dentro de ambientes de respeto.

Ventajas para mejorar las relaciones familiares:

- Comunicación, estas son las piedras angulares que sustentan la base de las relaciones correctas, consisten en mantener un optima comunicación, escuchar a los demás, y asegurarnos que los mensajes hayan llegado correctamente y estar dispuestos a escuchar a la otra persona.
- Respeto, es un elemento básico entender que las correlaciones familiares tienen que basarse en el respeto, asimismo es fundamental que, si queremos inculcar el respeto.



- Empatía y comprensión, es una de las fundamentales problemáticas con que nos encontramos, por lo general los psicólogos cuando hay problemáticas en las correlaciones de familia es a causa de la ausencia de empatía o comprensión de las posturas de los otros familiares.
- Recibir y otorgar positivamente, si queremos optimizar las correlaciones no solo es suficiente eliminar las posibles discusiones o momentos de tensiones, sino que es fundamental también lograr producir emociones positivas.
- Resolución de problemáticas, arribar a acuerdos, debemos normalizar que las discusiones pasaran en varias ocasiones, pero siempre que hay maneras eficaces de abordarlos harán que logremos dirigir estas situaciones de una manera mucho más adecuada, de la misma manera es fundamental que dejemos que las otras personas se expresen y el porqué de sus argumentos.

Tipos de relaciones familiares:

- Relaciones parentales, estas se dan entre padres e hijos: La correlación entre los padres y sus hijos es una de las más fundamentales. Los padres son responsables del cuidado, la formación y el desenvolvimiento de sus hijos; asimismo tenemos a las madrastras/padrastrs e hijastros: Cuando uno de los padres se vuelve a casar, pueden formarse relaciones entre el nuevo cónyuge y los hijos de un matrimonio anterior.
- Relaciones entre hermanos, estas se dan entre: Hermanos biológicos; Hermanos de sangre que comparten uno o ambos padres; Medios hermanos: hermanos que comparten un solo progenitor; Hermanos adoptivos: Niños adoptados en la misma familia.



- Relaciones conyugales: Esposos, la relación entre dos personas casadas, basadas en la confianza, el amor y la cooperación mutua; Parejas de hecho: Relación entre dos sujetos que habitan juntas sin estar legalmente casadas.
- Relaciones extendidas: Nietos y Abuelos, los abuelos a menudo desempeñan un papel importante en la vida de sus nietos, proporcionando apoyo emocional y, a veces, cuidados físicos; Tíos y sobrinos: Las relaciones con los hermanos de los padres y sus hijos; Primos: Hijos de los tíos, con los cuales se puede tener una relación cercana (Morales, et. al, 2021) (p.8).

Enfoque psicológico

- Psicología del Desarrollo: Examina cómo las relaciones familiares influyen en el desenvolvimiento emotivo, social y cognitivo desde la infancia hasta la adultez.
- Psicología del Apego: Estudia los vínculos emocionales entre hijos y padres, y cómo estos influyen en el desenvolvimiento posterior de las relaciones (Cuamba, 2021) (p.19).

Teoría de la relación familiar

La teoría de las relaciones familiares demostró ser muy efectiva, las teorías sistémicas entran dentro de las teorías funcionalistas y comparten los enfoques funcionalistas de considerar funciones y disfunciones de agrupaciones y organizaciones complejas, esta sostiene que las familias se entienden mejor al conceptualizarlas como las colecciones complejas dinámicas, de partes cambiantes, miembros y subsistemas de la familia (Sembler, 2020) (p.133).



Teoría del funcionamiento familiar

La teoría del funcionamiento familiar conforme a Olson son las interacciones de relaciones afectivas entre los integrantes de las familias (cohesión) y que puedan ser capaces de transformar sus estructuras con la finalidad de superar las carencias evolutivas de familia (adaptabilidad), la misma contempla los acontecimientos que atraviesan las familias en el transcurso de sus vidas y las transformaciones que tienen que ejecutar en sus estructuras para conseguir una cohesión y adaptación, que apoyen a una óptima estabilidad para un correcto crecimiento de sus hijos, además este delimita los objetivos y funciones que le son concedidos (Quiroz & Bolaños, 2019) (p.182).

La comunicación dentro de la familia es un mecanismo esencial que permite a los miembros, incluidos padres e hijos, intercambiar ideas y negociar aspectos como normas, reglas, roles y funciones. De este modo, la comunicación en el hogar sirve como el medio a través del cual las relaciones familiares pueden evolucionar y mejorar, Tesson y Youniss 1995 citado por (Bustamante, 2021) (p.32).

Teoría de sistemas familiares de Murray Bowen

Es un enfoque teórico y terapéutico desarrollado por el psiquiatra estadounidense Murray Bowen. Esta teoría considera a la familia como sistemas emocionales interconectados en el que el comportamiento de cada integrante está influenciado por los demás. Bowen propuso que entender y mejorar la dinámica familiar requiere estudiar las correlaciones y patrones de comportamiento dentro de los sistemas familiares en su totalidad (Rivas, 2023) (p.98).

Principios y conceptos clave de la teoría de sistemas familiares de Bowen:



- Diferenciación del Self: Se refieren a las capacidades de sujetos para su mantención, sus sentidos de identidad y autonomía mientras están emotivamente conectados con otros miembros de la familia; los sujetos con altas diferenciaciones pueden manejar mejor la ansiedad y el conflicto sin perder su individualidad.
- Triangulación: Ocurre cuando una correlación entre dos integrantes de la familia es inestable y se introduce a terceros para aminorar la tensión; los triángulos son la unidad de relación más pequeña y estable en la familia, pero pueden perpetuar la ansiedad y los conflictos.
- Procesos multigeneracionales: Sugiere que los patrones de comportamientos y las dinámicas emocionales se pasan de generaciones a otras; las creencias, ansiedades y modos de relación de los padres influyen significativamente a sus hijos, quienes a su vez transmiten estos patrones a sus propios hijos.
- Proyección Familiar: Hace alusión a los procesos mediante el cual los padres muestran sus propias ansiedades y problemas emocionales a sus hijos; este proceso puede influir en la forma en que los hijos desarrollan sus propios patrones de relación y manejo de la ansiedad.
- Proceso Emocional Nuclear de la Familia: Describe las interacciones emocionales que ocurren dentro de la familia nuclear (padres e hijos); los problemas emocionales no resueltos de los padres pueden influir en la funcionalidad emocional de la familia.
- Desprendimiento Emocional: Pasa cuando los integrantes de las familias se distancian emocionalmente para evitar conflictos y ansiedad; puede



llevar a la ausencia de comunicación y a relaciones superficiales entre los integrantes de las familias.

- **Posición en la Fratría:** Sostiene que la posición de un individuo entre sus hermanos (primogénito, hijo del medio, benjamín) influye en su personalidad y roles dentro de la familia; cada posición tiene sus propias expectativas y presiones que afectan el desarrollo del individuo.
- **Proceso Societal:** Bowen extendió su teoría más allá de la familia para incluir la repercusión de las fuerzas culturales y sociales en el funcionamiento familiar; las dinámicas familiares no están aisladas, sino que son influenciadas por el contexto social y cultural más amplio (Castro & Oliver, 2022) (p.12).

Aplicaciones terapéuticas:

La Teoría de Sistemas Familiares de Bowen se utiliza en las terapias familiares para apoyar a las familias a:

- Aumentar la diferenciación del self de cada miembro para manejar mejor las tensiones y conflictos.
- Desarrollar estrategias para resolver problemas familiares de manera más efectiva.
- Trabajar con las dinámicas multigeneracionales para romper ciclos de patrones disfuncionales.

La Teoría de Sistemas Familiares de Murray Bowen proporcionan marcos comprensivos para comprender la complejidad de las relaciones familiares y cómo



los patrones emocionales se transmiten y afectan a cada miembro. Esta teoría ha sido fundamental en el desenvolvimiento de enfoques terapéuticos que buscan mejorar la salud emocional y la funcionalidad de las familias (Acevedo, 2019) (p.6).

Importancia de las relaciones familiares

La naturaleza de los seres humanos es dementemente colectiva, requiere de los demás, interactúan y socializan desde la niñez y esto no es una labor fácil, ya que necesita de procedimientos. Por lo cual, los hombres logran conseguir destrezas colectivas, esta consecución se logran en las correlaciones interpersonales con su semejante. En tal forma, (Ccente, 2021) concluye que en los desarrollos integrales de las personas las correlaciones interpersonales poseen un papel trascendental. Por medio de las correlaciones interpersonales logran adaptarse a los entornos por medio de determinadas fortificaciones colectivas logradas de manera inmediata de los mismos. En contrapartidas, para los seres humanos las carencias de estas destrezas pueden manifestar rechazos, aislamientos y, por lo cual, las limitaciones de la índole de vida. Por lo cual, las correlaciones interpersonales, adquieren trascendencia dentro de las corporaciones porque partiendo de estas se traducen en una óptima prestación en el ámbito laboral con los compañeros de trabajo, de empleados a jefes, con usuarios de las prestaciones, proveedores, y otros (p.41).

Asimismo, Ñavez (2023) indica que las correlaciones de familia desenvuelven las peculiaridades de su personalidad en distintas etapas de los ciclos vitales; no obstante, en las fases adolescentes estas por lo general quedan marginadas, ya que que se manifiesta una aminoración del estatus familiar y los



progenitores para los individuos. De la misma forma, de manera implícita, las familias y las posiciones de los progenitores continúan desarrollando roles fundamentales en el desenvolvimiento personal de los alumnos de nivel secundario. Esto, a razón a que la adolescencia es sensible a las formaciones de actitudes hacia nosotros mismos, hacia los ámbitos exteriores y hacia los demás sujetos, lo que delimita las bases de las cosmovisiones y los núcleos de motivaciones de las personas en un futuro (p.96).

Teoría de sistemas

La teoría de sistemas se basa en los estudios de los procedimientos y los patrones que se presentan en las sistematizaciones sociales, estas teorías se basan en las ideas de los que las sistematizaciones están formadas por partes interdependientes que se repercuten entre sí, esto comprende que cualquier cambio son partes de los sistemas tendrán efectos con el resto del sistema, por lo cual, la teoría de sistemas se usa para entender como los sistemas colectivos funcionan y como se logran cambiar para optimizar la vida de las personas (Morales, et. al, 2020) (p.7).

Comunicación familiar

Es un procedimiento natural que pasa de forma inevitable desde que los seres humanos son concebidos. Estas comunicaciones familiares son procesos ininterrumpidos entre sus integrantes que en la mayor parte de los asuntos son naturales o espontáneos, los cuales permiten a sus miembros: Desarrollarse, crecer, resolver sus problemáticas, madurar, entenderse entre sí mismo y en la colectividad (Oblitas, 2019) (p.86).

Teoría de comunicación



La teoría de comunicación analiza las capacidades que poseen algunos seres vivos de correlacionarse con otros con el intercambio de información, si bien son reflexiones teórico-científicas relativamente nuevas, en cambio, sus objetos de análisis, la comunicación, son las actividades muy antiguas registradas por la naturaleza y la humanidad, las aptitudes para servirse de las informaciones en las interacciones las tienen especies animales que viven en la tierra mucho más antes que los hombres, este sirve para entender los mecanismos por los cuales quienes inician las actividades comunicativas consiguen lograr sus propósitos sin recurrir a las acciones ejecutivas (Serrano, 2019) (p.5).

2.1.1.1. Relaciones conyugales

Las relaciones conyugales hacen alusión a las relaciones afectivas y comprometidas desde el momento del matrimonio, estas relaciones conyugales tratan de unir y acercar a dos individuos, mujer y hombre, en la manera bella de vivir dos seres humanos, no nacimos completos ni perfectos, necesitamos del otro para conseguir ser completos, felices, maduros, estamos hechos y diseñados para vivir en pareja una misma vida, además de vivir una consecución de experiencias imposibles de vivir en soledad (Urzúa & Cabello, 2019) (p.182).

Los indicadores que fueron considerados de esta dimensión fueron los siguientes:

- **Estado emocional**

Si existe un buen estado emocional, existirá un bienestar psicológico neutro de esta manera estas personas tendrán una mejor relación en la familia y con el medio que lo rodea, ya que existirá un



autocontrol emocional y por ende se podrá controlar la conducta, estarán preparados para superar cualquier adversidad demostrando un desempeño favorable en su trabajo (Escobar & Sánchez, 2022) (p.78).

- **Motivación de roles familiares**

Los padres inciden directamente en la preparación de sus hijos, porque la familia desenvuelve papeles cruciales en su educación al transmitir valores, principios y emociones que ayudan a los estudiantes a prosperar en el aula. Por tratarse de un tema importante para la comunidad educativa, el estudio se realizó utilizando un enfoque cualitativo y el método inductivo-deductivo, desglosando el problema de lo específico a lo general y apoyando las experiencias docentes en el análisis bibliográfico, (Toledo & Velasquez, 2022) (p.64).

- **Satisfacción conyugal**

Más allá de otras formas de placer, la satisfacción conyugal predice la felicidad general, así como el ánimo físico y emocional del individuo, y puede servir de barrera protectora frente a experiencias vitales traumáticas. Además, se ha demostrado que el descontento conyugal tiene un efecto perjudicial en la eficacia de vida de las personas, provocando dificultades en los ámbitos de las relaciones familiares, sociales, económicas y personales, (Chuquiyaury, 2022) (p.21).

- **Satisfacción marital**

Puede ser comprendida como la intensidad o frecuencia del compromiso y las discusiones de seguir como pareja partiendo de ambos integrantes, así como las evaluaciones generales y subjetivas que los



integrantes de las parejas hacen de sus conyugues y sus relaciones, por lo cual estas evaluaciones dependen de las percepciones individuales de cada integrante (Criado, 2018) (p.5).

Teoría de la equidad

Conforme a teoría de la equidad (Elaine Hatfield) sugiere que las satisfacciones en las correlaciones conyugales están influenciadas por las percepciones de justicia o equidad en las distribuciones de responsabilidades y recursos, las relaciones se consideran más satisfactorias cuando los dos cónyuges reciben que están percibiendo tratos justos (Díaz, et. al, 2019) (p.13).

Asimismo, se tiene la teoría de la interdependencia (Harold Kelley y John Thibaut) se centran en como los cónyuges dependen e influyen mutuamente. La calidad de la correlación se ve influenciada por el nivel de dependencia mutua y la satisfacción con las relaciones (Fraga, 2022) (p.79).

2.2.1.2. Relaciones parentofilial

Con sus características propias, la familia es una estructura social que fomenta el amor y la comunicación entre hermanos y padres, así como entre cónyuges. Apoya a los niños y niñas a desenvolver estabilidad emocional con sus padres creando una conexión basada en la comunicación, la confianza, el respeto, la comprensión y el afecto, también comparte aspectos importantes de la vida y crea vínculos afectivos, (Pérez & Támara, 2013) (p.13).



Los indicadores que fueron tomados en cuenta en esta dimensión fueron los siguientes:

- **Relación con uno mismo**

La relación de una persona consigo misma se define como la evaluación, visión y juicio de uno mismo, favorables o desfavorables basados en el examen de las ideas, emociones y experiencias propias; la autoestima está vinculada a la imagen que tiene de sí misma; y la autoaceptación es el reconocimiento de sus propios defectos, así como de sus puntos fuertes, (Beatriz, 2022) (p.51).

- **Relación con los hermanos**

La relación entre hermanos ambos tienen su propia personalidad, Además, a medida que los hijos y las hijas se hacen mayores, y a medida que los padres y las madres envejecen, la dinámica de las relaciones entre hermanos evoluciona en el transcurso que los niños crecen, por lo tanto, tras el nacimiento de un hermano o hermana, se produce una fase difícil conocida como celos, que con el tiempo puede dar paso a relaciones felices y afectuosas durante la infancia. El inicio de la pubertad, más adelante en la vida, da paso a una fase de cambios significativos en la dinámica familiar que también afectan a las relaciones entre hermanos, (Egúsquiza, 2023) (p.81).

Como también la relación entre hermanos puede ser fuentes de seguridades mutuas y de afectos bidireccionales. Suelen ser las primeras relaciones igualitarias que se tienen en nuestra existencia, por medio de las cuales entrenamos para vincularnos con otros sujetos en condiciones iguales (Samander, 2018) (p.28).



2.2.1.3. Relaciones fraternales

La relación fraternal es la que reúne el vínculo y un amplio abanico de principios, entre ellos el desinterés, es decir, lo que está bien para los hermanos y la lealtad, el respeto, la confianza recíproca, el agradecimiento y la tolerancia. Sin embargo, también mencionamos a todas esas personas cuando hablamos de amor fraternal que, aunque no sean nuestros hermanos biológicos, seguimos considerando como tales por el vínculo de afecto y amistad que une a nuestros hermanos (Dueñas, 2023) (p.156).

Los indicadores que fueron considerados de esta dimensión fueron los siguientes:

- **Capacidad de interrelación**

La capacidad de interrelación hace referencia a la correspondencia mutua entre los integrantes del hogar de manera recíproca tomando en cuenta el entendimiento y comprensión (Rodriguez, 2022) (p.57).

- **Capacidad de influencia**

La capacidad de influencia es el autor describe seis elementos clave de la influencia, incluyendo la autoridad, la credibilidad, la empatía, la confianza, la reciprocidad y la escasez, estos elementos son esenciales para construir relaciones sólidas y duraderas para lograr la persuasión efectiva (Bustinza & Gamarra, 2022) (p.368).



2.2.2. Estrés laboral

Según Chicaiza y Ramírez (2023), indica que en el trabajo se define como la tensión provocada por una presión indebida en el puesto de trabajo. Suele producirse cuando existe un desequilibrio entre los recursos o la capacidad disponibles para satisfacer las exigencias del trabajo incluidas las propias y las del propio puesto. Por otra parte, a veces pueden ser causa de ello acontecimientos externos ajenos al trabajador, el espectro de síntomas es amplio, desde la tristeza leve hasta la ansiedad grave, y prácticamente siempre van acompañados de fatiga y debilidad física (p.250).

Asimismo, el estrés laboral se rige a condiciones dinámicas en las cuales las personas se hallan ante las oportunidades, limitaciones o exigencias relacionadas con lo que se desean y para lo cual los resultados se consideran inseguros e importantes a su vez (Onofre, 2021) (p.29).

Hizo alusión a los términos estrés como los acontecimientos que comprenden fuertes demandas para los individuos logrando agotar los recursos de afrontamientos que esos individuos poseen, partiendo de las décadas de los sesenta de los siglos pasados, los estudios correlacionados con el estrés proliferaron con la finalidad de aumentar los conocimientos sobre si mismos desde las perspectivas tanto fisiológicos como psicosociales (Portero, 2019) (p.486).

Teoría de estrés laboral

La teoría del estrés laboral son síndromes o grupos de reacciones fisiológicas, no delimitantes del organismo, a diferentes agentes nocivos de las naturalezas químicas o físicas que se hallan en el espacio, además es la fuerza que dirige que los factores psicológicos o físicos vayan más allá de sus limitaciones de



estabilidades y producen tensión en los individuos, y que estos surgen de los desequilibrios entre la recompensa y el esfuerzo de trabajo (Martínez, 2020) (p.16).

Teoría de estrés laboral

La teoría del estrés laboral conforme a Lazarus y Folkman estos autores proponen que el estrés corresponde tanto de ambientes como de los individuos, pero en últimas instancias son las interpretaciones cognitivas individuales lo que delimitan que las situaciones se perciban estresantes, los humanos dentro de estas nociones poseen la capacidad de procesar la experiencia de sus ambientes (Mora & Martell, 2021) (p.35).

2.2.2.1. Agotamiento emocional

La afección conocida como la presión psicológica es la causa del cansancio emocional. que ha ido demasiado lejos, en este caso, se trata de la carga que supone asumir obligaciones, disputas o estímulos emocionales o cognitivos desfavorables, además de los excesos laborales. En consecuencia, en lugar de surgir de repente, es el resultado de un prolongado periodo de incubación que termina cuando el individuo se desmaya, este colapso sume a la persona en un estado de intensa melancolía y parálisis, aunque también puede manifestarse ocasionalmente en forma de síntomas físicos (Sullon & Bautista , 2022) (p.47).

Define el agotamiento emocional como estados de agotamientos profundos y persistente que surge de las demandas emocionales excesivas en el entorno laboral. este tipo de agotamiento se caracteriza por una



sensación de estar completamente abrumado y fatigado, lo que impacta negativamente en la eficacia y la satisfacción en el trabajo.

2.2.2.2. Despersonalización

Se cree que la despersonalización, que suele aparecer por estrés prolongado o abuso emocional, físico o sexual, es una respuesta adaptativa a circunstancias estresantes marcadas por una pérdida de control, que ayuda a la persona a evitar más estímulos desagradables, tras incidentes potencialmente mortales, el estrés psicológico y la ansiedad, el síntoma de despersonalización es la tercera experiencia psicopatológica más frecuente, por detrás de la depresión y la ansiedad. (Laura & Rodriguez, 2023) (p.71).

2.2.2.3. Realización personal

Ser capaz de realizar los propios objetivos, deseos y fuerzas motrices a través de la superación personal, se conoce como autorrealización o satisfacción personal. Esta frase describe la búsqueda de la realización del mayor potencial de cada uno, el éxito en la vida y la creación de una existencia satisfecha y orgullosa. Aunque la autorrealización es una idea difícil de comprender, parece mucho más sencilla de localizar cuando se atraviesan dificultades (Cacha, 2022) (p.59).



2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Desempeño laboral

Son aquellos actos o conductas que se visualizan en los empleados que son importantes para lograr las finalidades que tiene la entidad, además son los rendimientos que los trabajadores reflejan el tiempo de ejecutar actividades que se les asignan, de esta forma se delimita si estas personas están aptas o no para los puestos asignados (Pineda et. al, 2023) (p.63).

2.3.2. Empresa minera

La empresa minera son las corporaciones que ejecutan distintas actividades para las transformaciones de materias primas en artículos delimitados, cuyas competencias dependen de las producciones de minerales extraídos y de la cantidad y calidad de las mismas, la minería son las actividades de finanzas más fundamentales del Perú (Haro, 2020) (p.10).

2.3.3. Influencia

La influencia son las cualidades que otorgan capacidades para ejercer un delimitado control sobre los poderes de otros o algo, esta influencia de la colectividad puede contribuir al desenvolvimiento de la inteligencia, la personalidad, el asertividad y la efectividad, la colectividad necesita de la colaboración de todos sus integrantes por medio de la variedad de trabajos (Sevillano, 2019) (p.7).



2.3.4. Motivación

La motivación son las fuerzas externas o internas que actúan sobre las personas para sostener o dirigir un comportamiento, dicho en otras palabras, más sencillas, la motivación son las energías psíquicas que nos empujan a sostener y emprender acciones o conductas, sus desapariciones acarrear fundamentalmente los abandonos de lo que se hacen (Alcantara, 2022) (p.58).

2.3.5. Nivel

El nivel se usa para detallar la horizontalidad de una delimitada cosa, en relación a escalas específicas, las que se presentan como sinónimos de categorías, escalafones o rangos, es decir aquel que nos faculta descubrir la igualdad o diferencia de altura que puede haber entre dos puntos, también este determina el grado que logran determinas cuestiones en el ámbito colectivo (Feria, et. al, 2021) (p.6).

2.3.6. Objetivo

El objetivo son las metas o fines últimos hacia las cuales se dirigen las actuaciones o las operaciones de algunos proyectos específicos, todo lo que realizamos tienen fines determinados, unos sentidos finales a donde queremos arribar, que comprende las sumatorias de los pasos dados para lograrlo, estos muestran nuestras capacidades para lograrlo o no (Vargas, 2020) (p.11).

2.3.7. Servicio

El servicio son las prestaciones, unos activos de índole económica pero que no poseen presencia física propia (son intangibles), a distinción de los bienes que, si la poseen, además son las actuaciones que intentan satisfacer las carencias



de los clientes, los servicios son los mismos que unos bienes, pero de manera no material (Miranda, et. al, 2021) (p.1436).

2.3.8. Trabajador

Son los sujetos naturales que brindan sus prestaciones a los empleadores bajo correlación de subordinación, sujetos a cualquiera de los regímenes laborales, cualesquiera sean las modalidades de los contratos de trabajo, estos obteniendo unas retribuciones a cambio de sus fuerzas de trabajo, o prestaciones de carácter profesional (Del Valle, 2020) (p.42).

2.3.9. Vigilancia

La vigilancia es la supervisión y cuidado de las cosas que están al mando de uno, las personas que tienen que encargarse de la vigilancia de cosas o personas tienen la responsabilidad sobre estas cuestiones estos pueden ser por servicios de empresa privadas (ya sean mediante guardias o cámaras de seguridad) o las fuerzas estatales de seguridad (el ejército, la policía, entre otros) (Valiente & Utría, 2019) (p.9).

2.3.10. Zona de trabajo

La zona de trabajo es un ambiente accesible ya sea una empresa en el que se entiendan las capacidades y habilidades de cada trabajador, donde se mitiguen las dificultades entre las personas, y se otorguen herramientas (Gonzales, 2022) (p.37).



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

Este estudio se ejecutó en la empresa Minera ANABI-U.E. A Valeria que se encuentra localizada en distrito de Huaquirca, de la provincia de Antabamba, departamento de Apurímac; enmarcado a las coordenadas geográficas, Latitud: 14°20'23"S Longitud: 72°53'42"O, a una altura de 3,575 m.s.n.m, empresa que se dedicaba a la explotación, exploración y comercialización de oro y plata y que actualmente se encuentra en cierre de mina.

3.1.1. Periodo de duración del estudio

A conveniencia del investigador, el estudio para la creación de esta encuesta se procedió a cabo durante un tiempo de cinco meses.

3.1.2. Procedencia del material utilizado

En la esta investigación el material utilizado, fueron las encuestas validadas según las variables planteadas.

3.2. TIPO Y MÉTODO DE ESTUDIO

3.2.1. Tipo de investigación

Corresponde a un estudio de tipo básico debido a que se explora áreas con poca coherencia teórica, utilizando preguntas exploratorias para definir mejor el conocimiento empírico. De esa forma los autores Hernández y Mendoza (2018) precisa que son “desarrollados con la finalidad del incremento notorio de

conocimientos, se desarrollaron teorías basándose en las existentes, profundizando las teorías que ya se tienen sin darle discusión alguna a dichas teorías” (p.426).

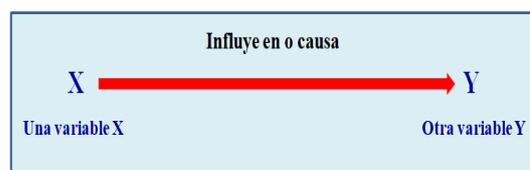
3.2.2. Enfoque de investigación

Para el desarrollo del estudio correspondió a un enfoque cuantitativo debido a que se basa en esquemas deductivos y lógicos para formular preguntas de investigación y probar hipótesis. Carrasco (2018) indica que “estos estudios son desarrollados con el fin de conseguir datos de manera general en porcentajes estadísticos, en por ello que los resultados son numéricos, en estos estudios se realizan procesos estadísticos con la finalidad del contraste de hipótesis” (p.254).

3.2.3. Nivel de investigación

El nivel es descriptivo-causal en razón a que se refiere al diseño, preguntas y análisis de datos en un estudio sin variables influenciadas y en base a lo descriptivo estos son aplicados a investigaciones donde se quiere conocer la relevancia e importancia a manera de descripción sobre las cualidades más relevantes. Asimismo, la investigación causal estudia la relación entre variables para conocer el efecto de un cambio inesperado en un producto o servicio. Busca comprender el impacto positivo o negativo generado.

Conforme a lo causal, son estudios cuya finalidad es dar a conocer el grado de influencia existente entre una variable con otra, de la manera siguiente:





Donde:

Variable independiente (X): Relaciones familiares

Variable dependiente (Y): Estrés laboral

3.2.4. Diseño de investigación

El diseño del estudio es de no experimental ya que se realiza sin manipular variables, no se varían intencionalmente las variables independientes. Se visualizan los fenómenos en su ámbito natural y se analizan. De esa manera el autor Fernández y Baptista (2014) indican que, este diseño es empleado para estudios donde no se requiera la intervención del hombre para manipular las variables, sin que sea necesario los procesos de laboratorio, pues las variables son utilizadas tal y como se encuentran, es decir, en su estado natural (p.324).

3.2.5. Método de investigación

El método usado es hipotético deductivo, mediante pruebas estadísticas, para determinar si las hipótesis son ciertas o no. La metodología del estudio, en opinión de Behar (2008), es un proceso metódico con un flujo lógico que pretende demostrar la veracidad de unas afirmaciones (p.561).

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. Técnica

De conformidad con las características del estudio, la técnica que se empleó fue la encuesta. Como señala López (2015), la encuesta es empleada para recopilar datos, también permite limitar las respuestas, ya que puede incluir tanto preguntas abiertas como cerradas, así como preguntas de opción única o múltiple,



este método debe tenerse en cuenta siempre que sea necesario recabar información de personas que se hallan dispersas o si la agrupación de estudio cuenta con un gran número de participantes, o si se desea calibrar el consenso general sobre un tema concreto (p.361).

3.3.2. Instrumento

El instrumento que se usó corresponde a un cuestionario con una escala de medición Likert. la variable de estrés laboral se evaluó utilizando el cuestionario desarrollado y comprobado, de acuerdo a Maslach Burnout, que consta de 22 ítems con escala Likert que miden tres aspectos diferentes: fatiga emocional, despersonalización, realización personal.

Así mismo, para medir las relaciones familiares se usó un cuestionario con escala tipo Likert, está constituido por 14 ítems.

Teniendo en cuenta a López (2015), el cuestionario es aquel instrumento constituido por una serie de interrogantes para que puedan ser respondidas por los encuestados, de tal manera recoger información relevante (p.321).

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO

3.4.1. Población de estudio

Para la correspondiente investigación se consideró a 69 empleados del servicio de vigilancia de Minera Anabí, que participaron en el procedimiento de estudio. De esta manera, Fernández (2014), conceptualiza a la población como “un grupo entero de individuos, artículos que cumplen o responden a determinados criterios” (p.235).

Tabla 1

Colaboradores en estudio

| Sexo | N° Trabajadores |
|--------------|------------------------|
| Varones | 50 |
| Mujeres | 19 |
| Total | 69 |

Nota: Obtenido en la empresa minera (2023).

3.4.2. Muestra de estudio

Para el estudio se empleó una muestra de tipo no probabilístico, en base a que no se aplicó fórmula de muestreo y trabajando con la totalidad de la población para este estudio, por lo tanto, se desarrolló con 69 empleados del servicio de vigilancia de la empresa minera ANABI.

3.4.3. Confiabilidad

Para conocer el grado de confianza que presentan los instrumentos para cada variable, se realizó un proceso estadístico por medio de una prueba piloto, donde se respetaron los valores de (Valderrama, 2019) (p.691):

- Coeficiente alfa >0.9 es excelente
- Coeficiente alfa >0.8 es bueno
- Coeficiente alfa >0.7 es aceptable
- Coeficiente alfa >0.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa >0.5 es pobre
- Coeficiente alfa >0.5 es inaceptable

Tabla 2

Fiabilidad de la variable relaciones familiares

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,943 | 14 |

Nota: Procesado por el programa Spss

El estadístico de confiabilidad Alfa de Cronbach, muestra un nivel de 0.943 para una prueba piloto de 14 participantes y contrastando con los criterios delimitados por Valderrama, las valoraciones gozan de excelente confiabilidad, por lo que se considera que el instrumento *para “relaciones familiares” si puede ser aplicado en el estudio.*

Tabla 3

Fiabilidad de la variable estrés laboral

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,871 | 14 |

Nota: Procesado por el programa Spss

El estadístico de confiabilidad Alfa de Cronbach, muestran valores de 0.871 para una prueba piloto de 14 participantes y contrastando con los criterios establecidos por Valderrama la valoración es buena, por lo que se estima que el instrumento *para “estrés laboral” si puede ser aplicado en el estudio.*

3.4.4. Procedimiento de recolección de datos

Para desarrollar este estudio se realizó lo siguiente:

Los datos fueron recolectados en la empresa minera Anabí, de los trabajadores del servicio de vigilancia; para lo cual se solicitó a la unidad de Administrativa la autorización correspondiente para proceder a aplicar el

instrumento, seguidamente a ello analizara la información en el estadístico SPSS V26, y se obtendrán tablas y gráficos estadísticos que se interpretarán para la presente investigación.

3.4.5. Variables

Tabla 4

Operacionalización de variables

| Variable | Dimensión | Indicador | Escala de Valoración |
|------------------------|------------------------|--|---|
| Variable independiente | Relaciones conyugales | <ul style="list-style-type: none"> Estado emocional Motivación a cumplir roles familiares Satisfacción | 1= Muy de Acuerdo 2= De acuerdo 3= Indiferente 4= En Desacuerdo 5= Muy en acuerdo |
| | Relaciones familiares | Relaciones perentofiliales <ul style="list-style-type: none"> Capacidad de interrelación Frecuencia | |
| Variable dependiente | Relaciones fraternales | <ul style="list-style-type: none"> Capacidad de influencia Relaciones con los hermanos | |
| | Agotamiento emocional | <ul style="list-style-type: none"> Estado emocional Motivación a cumplir actividades laborales Satisfacción Frecuencia | 1= Nunca 2= Algunas veces al año o menos 3= Una vez al mes o menos 4= Algunas veces al mes 5= Una vez a la semana 6= Varias veces a la semana 7= Diariamente |
| Estrés laboral | Despersonalización | <ul style="list-style-type: none"> Relación con uno mismo Relación con los demás trabajadores Relación con la población | |
| | Realización | <ul style="list-style-type: none"> Capacidad de interrelación Capacidad de influencia en los trabajadores Logros laborales | |

Nota: “Elaborado por el equipo de trabajo”



3.5. PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO

Los datos recopilados en la investigación fueron procesados utilizando técnicas de estadística descriptiva e inferencial. Los resultados se presentaron en tablas estadísticas y fueron analizados e interpretados, lo que permitió llevar a cabo la discusión y elaborar conclusiones, asimismo, se pueden obtener tablas para el contraste de hipótesis, teniendo como método estadístico el siguiente:

Ha. Las relaciones familiares influyen significativamente en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí, 2023.

Ho. Las relaciones familiares NO influyen significativamente en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí, 2023.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Conforme a este capítulo, se procede a presentar los resultados que se obtuvieron de las 69 personas encuestadas, cabe mencionar que estos resultados fueron procesados en el programa estadístico Spss, lugar de donde se obtuvieron las tablas siguientes a interpretar, en primer lugar, tablas de contingencia por objetivos, para luego tablas de contraste de hipótesis de chi cuadrado de Pearson, los cuales contrastaran la veracidad o falsedad de hipótesis. Los resultados se describen a continuación:

4.1. RESULTADOS PARA EL OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS

4.1.1. Determinar la influencia de las relaciones familiares en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí 2023

Tabla 5

Relaciones familiares y estrés laboral

| Relaciones familiares | Estrés Laboral | | | | | | Total | |
|-----------------------|-----------------------|------------|--------------------|------------|-------------|------------|-----------|-------------|
| | Agotamiento emocional | | Despersonalización | | Realización | | F | % |
| | F | % | F | % | F | % | | |
| Muy en desacuerdo | 2 | 3% | 2 | 3% | 0 | 0% | 4 | 6% |
| En desacuerdo | 19 | 28% | 8 | 12% | 6 | 9% | 33 | 49% |
| Indiferente | 13 | 19% | 5 | 7% | 3 | 4% | 21 | 30% |
| De acuerdo | 4 | 6% | 3 | 4% | 1 | 1% | 8 | 11% |
| Muy de acuerdo | 2 | 3% | 1 | 1% | 0 | 0% | 3 | 4% |
| Total | 40 | 59% | 19 | 27% | 10 | 14% | 69 | 100% |

Nota: Procesado en el estadístico Spss.



En la tabla 5 se precisa que el **28%**, de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí, manifestaron estar en desacuerdo con las relaciones familiares y esto se relaciona con un estrés laboral a nivel de agotamiento emocional; Por otro lado, se puede observar un **19%** que manifiestan indiferencia en sus relaciones familiares a nivel de agotamiento emocional, lo que significa que en la familia de los trabajadores presentan desacuerdos con sus relaciones conyugales, parentofiliales y fraternales, la relación con la esposa, de padre a hijo y hermanos se ve afectado por la falta de apoyo emocional también esta los problemas de comunicación y malentendidos, la incapacidad de resolver diferencias de manera constructiva, la desconfianza y desigualdad en roles y responsabilidades, también los sentimientos de desvalorización, si bien es cierto, las correlaciones familiares son los vínculos que se dan por medio de los miembros de cada una de las familias, estas incluyen las percepciones que se tienen del nivel de uniones familiares, los estilos de las familias para la expresión de emociones o afrontar emociones, manejo de reglas de convivencia y las adaptaciones a los acontecimientos de cambios (Reyes & Oyola, 2022) (p.6).

Las relaciones familiares hacen alusión a los nexos entre los componentes de unas estructuras sistémicas, estas relaciones influyen en el desenvolvimiento de los individuos en distintos contextos de sus ciclos vitales, en estos sistemas los individuos se transforman y desarrollan por medio de ciclos que llevaran a distinciones entre cada elemento de la sistematización (Ruiz & Ramírez, 2021) (p.9).

Conforme a la teoría de sistemas familiares de (Murray Bowen) propuso que la familia es una sistematización emocional interconectada donde la conducta de un integrante transgrede a los demás. Las concepciones claves incluyen las



diferenciaciones del self, los triángulos emotivos y las transmisiones multigeneracionales de patrones comportamentales y emocionales (Rivas, 2023) (p.98).

Asimismo se tiene la teoría de funcionamiento familiar, conforme a Olson son las interacciones de nexos afectivos entre los miembros de las familias (cohesión) y que puedan ser capaces de transformar sus estructuras con la finalidad de la superación de problemáticas evolutivas de familia (adaptabilidad), esta teoría considera los acontecimientos que pasan las familias en el transcurso de sus vidas y las transformaciones que tienen que ejecutar en sus estructuras para conseguir una cohesión y adaptación, que apoyen a una óptima estabilidad para el desarrollo de sus hijos, además este delimita los objetivos y funciones que le son concedidos (Quiroz & Bolaños, 2019) (p.182).

Por otro lado, el estrés laboral se rige a requerimientos dinámicos en las cuales las personas se encuentran ante las oportunidades, limitaciones o exigencias relacionadas con lo que se necesita y para las cuales los resultados se consideran inseguros e importantes a su vez (Onofre, 2021) (p.29).

Por lo tanto, las relaciones familiares influyen significativamente en el estrés laboral de los trabajadores, las relaciones familiares son fundamentales para el desarrollo del ser humano en la cual se manifiesta en su formación de personalidad y productividad, por lo tanto, se concuerda con el estudio de Hallasi (2021), quien concluye manifestando que, hay un elevado rango de estrés en la corporación Hallsur E.I.R.L. productoras de sal yodada Karina de la localidad de Arequipa, porque sus labores son exigentes y las retribuciones económicas son en función al trabajo y emotivamente se hallan agotados, los cuales producen

aptitudes de manera negativa hacia los sujetos con las que laboran, además de que sus relaciones familiares son muy bajas, ya que sienten la presión del trabajo, lo que como consecuencia hace que la comunicación familiar sea baja o nula.

4.1.2. Identificar la influencia de las relaciones familiares a nivel conyugal en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí, 2023

Tabla 6

Relaciones conyugales y estrés laboral

| Relaciones familiares a nivel conyugal | Estrés laboral | | | | | | Total | |
|--|-----------------------|------------|--------------------|------------|-------------|------------|-----------|-------------|
| | Agotamiento emocional | | Despersonalización | | Realización | | | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % |
| Muy en desacuerdo | 3 | 4% | 0 | 0% | 0 | 0% | 3 | 4% |
| En desacuerdo | 18 | 26% | 8 | 13% | 3 | 4% | 29 | 43% |
| Indiferente | 11 | 16% | 7 | 10% | 3 | 4% | 21 | 30% |
| De acuerdo | 5 | 7% | 4 | 6% | 2 | 3% | 11 | 16% |
| Muy de acuerdo | 2 | 3% | 2 | 3% | 1 | 1% | 5 | 7% |
| Total | 39 | 56% | 21 | 32% | 9 | 12% | 69 | 100% |

Nota: Procesado en el estadístico Spss.

En la tabla 6 se precisa que el **26%** de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí, manifestaron estar en desacuerdo con sus relaciones conyugales, esto se relaciona con un estrés laboral a nivel de agotamiento emocional y; Por otro lado, se puede observar un **16%** que manifiestan indiferencia en sus relaciones conyugales y presentan estrés laboral a nivel de agotamiento emocional lo que significa que las relaciones conyugales de los trabajadores se ven afectadas. Es así como las muestras de cariño no



configuran parte de su vida diaria la falta de interés en los sentimientos y necesidades del otro, la ausencia de afecto físico y emocional, ya que pocas veces se manifiestan el cariño que se poseen. Las expresiones no se dan de manera clara y directa y esto les conlleva a la incapacidad para resolver conflictos y diferencias. Y como efecto los lleva a presentar un estrés laboral a nivel de agotamiento emocional, ya que se sienten emotivamente decepcionados y cuando terminan su jornada de trabajo se sienten agotados sienten que trabajar le cansa, sienten que su trabajo los está desgastando y sienten que están demasiado tiempo en el trabajo, si bien es cierto las relaciones conyugales hacen alusión a las relaciones afectivas y comprometidas desde el momento del matrimonio, estas relaciones conyugales tratan de unir y acercar a dos individuos, mujer y hombre, en la manera bella de vivir dos seres humanos, no nacimos completos ni perfectos, necesitamos del otro para conseguir ser completos, felices, maduros, estamos hechos y diseñados para vivir en pareja una misma vida, además de vivir una consecución de experiencias imposibles de vivir en soledad (Urzúa & Cabello, 2019) (p.182).

Conforme a teoría de la equidad (Elaine Hatfield) sugiere que las satisfacciones en las correlaciones conyugales están influenciadas por las percepciones de justicia o equidad en las distribuciones de responsabilidades y recursos, las relaciones se consideran más satisfactorias cuando los dos cónyuges reciben que están percibiendo tratos justos (Díaz, et. al, 2019) (p.13).

Asimismo, se tiene la teoría de la interdependencia (Harold Kelley y John Thibaut) se centran en como los cónyuges dependen e influyen mutuamente. La calidad de la correlación se ve influenciada por el nivel de dependencia mutua y la satisfacción con las relaciones (Fraga, 2022) (p.79).



La Teoría de Sistemas Familiares de Murray Bowen proporcionan marcos comprensivos para entender las complejidades de las correlaciones de familia y cómo los patrones emocionales se transmiten y afectan a cada miembro. Esta teoría ha sido fundamental en el desenvolvimiento de enfoques de terapia que buscan mejorar la salud emocional y la funcionalidad de las familias (Acevedo, 2019) (p.6).

Si existe un buen estado emocional, existirá un bienestar psicológico neutro de esta manera estas personas tendrán una mejor relación en la familia y con el medio que lo rodea, ya que existirá un autocontrol emocional y por ende se podrá controlar la conducta, estarán preparados para superar cualquier adversidad demostrando un desempeño favorable en su trabajo (Escobar & Sánchez, 2022) (p.78).

Por otro lado, el agotamiento emocional, conocida como la presión psicológica es la causa del cansancio emocional. que ha ido demasiado lejos, en este caso, se trata de la carga que supone asumir obligaciones, disputas o estímulos emocionales o cognitivos desfavorables, además de los excesos laborales. En consecuencia, en lugar de surgir de repente, es el resultado de un prolongado periodo de incubación que termina cuando el individuo se desmaya, este colapso sume a la persona en un estado de intensa melancolía y parálisis, aunque también puede manifestarse ocasionalmente en forma de síntomas físicos (Sullon & Bautista , 2022) (p.47).

Por lo tanto, las relaciones conyugales que presentan insatisfacción falta de apoyo emocional, distanciamiento emocional y físico, influyen en generar un estrés laboral en los empleados del servicio de vigilancia, por lo tanto, se

concuerta con el estudio de Arana y Lara (2021), quien manifiesta que, conforme al estudio realizado, hay relación entre ambas variables estrés laboral y relaciones familiares en los profesores de Lima Norte, esto en razón de que la mayor parte de los maestros sondeados se visualiza que tienen niveles medios de estrés, razón por la cual sus relaciones tanto familiares y conyugales se hallan deterioradas, ya que los docentes no encuentran tiempo para pasar con su familia y por lo cual con su pareja.

4.1.3. Explicar la influencia de las relaciones familiares a nivel parentofilial en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí, 2023.

Tabla 7

Relaciones parentofiliales y estrés laboral

| Relaciones familiares a nivel parentofilial | Estrés laboral | | | | | | Total | |
|---|-----------------------|------------|--------------------|------------|-------------|------------|-----------|-------------|
| | Agotamiento emocional | | Despersonalización | | Realización | | | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % |
| Muy en desacuerdo | 2 | 3% | 1 | 1% | 0 | 0% | 3 | 4% |
| En desacuerdo | 17 | 25% | 7 | 10% | 6 | 9% | 30 | 44% |
| Indiferente | 10 | 15% | 5 | 7% | 4 | 6% | 19 | 28% |
| De acuerdo | 6 | 9% | 4 | 6% | 3 | 4% | 13 | 19% |
| Muy de acuerdo | 1 | 1% | 2 | 3% | 1 | 1% | 4 | 5% |
| Total | 36 | 53% | 19 | 27% | 14 | 20% | 69 | 100% |

Nota: Procesado en el estadístico Spss.

En la tabla 7 se precisa que el **25%** de los trabajadores de la empresa minera Anabí, manifiestan estar en desacuerdo con sus relaciones parentofiliales y esto se relaciona con un estrés laboral a nivel de agotamiento emocional por otro



lado se puede observar un **15%** que manifiestan indiferencia con sus relaciones parentofiliales y presentan estrés laboral a nivel de agotamiento emocional, lo que significa que los vínculos entre hijos y padres se manifiesta indiferente y afecta el bienestar emotivo de los padres y como de los hijos ya que manifiestan que en su hogar cada quien no cumplen con su responsabilidad y que las labores no se distribuyen de manera adecuada. Así como la dificultad de aceptación de defectos de los otros y sobrellevarlos, la falta de comunicación ya que no se toman determinaciones para cosas fundamentales de las familias y esto ocasiona un descuido emocional ignorar las necesidades emocionales de los hijos o de cualquier integrante del hogar. La comunicación dentro de las familias es un mecanismo esencial que permite a los miembros, incluidos padres e hijos, intercambiar ideas y negociar aspectos como normas, reglas, roles y funciones. De este modo, la comunicación en el hogar sirve como el medio a través del cual las relaciones familiares pueden evolucionar y mejorar. (Tesson & Youniss, 1995) (p.81).

La falta de confianza para conversar de diversos temas sin temor y la resolución de conflictos con los miembros del hogar. La comunicación familiar son los procesos naturales que se dan de manera inevitable desde que los seres humanos son concebidos. Estas comunicaciones familiares son procesos ininterrumpidos entre sus integrantes que en la mayor parte de los asuntos son naturales o espontáneos, la cual permiten a sus miembros: desarrollarse, madurar, crecer, solucionar sus problemáticas, comprenderse entre ellos y en la colectividad (Oblitas, 2019) (p.86).

Y todo esto conlleva afectarles en ámbito laboral a los trabajadores del servicio de vigilancia, si bien es cierto las relaciones parentofiliales, con sus



características propias, la familia es una estructura social que fomenta el amor y la comunicación entre hermanos y padres, así como entre cónyuges. Apoya a los niños y niñas a desenvolver estabilidad emocional con sus padres creando unas conexiones basadas en la comunicación, la confianza, el respeto, el afecto y la comprensión, también comparte aspectos importantes de la vida y crea nexos de afecto (Pérez & Támara, 2013) (p.13).

Por lo tanto, las relaciones parentofiliales indiferentes en las relaciones de padres e hijos influyen en el estrés laboral los empleados del servicio de vigilancia de la empresa minera, por lo que, se concuerda con la investigación de Torres (2022), quien manifiesta que, el estrés afecta más a las personas de sexo femenino, además que estas están en uniones libres y poseen solamente un hijo, por tal causa las el estrés perjudica a las correlaciones parentofiliales, porque los trabajadores pasan más tiempo en su trabajo que en su hogar.

4.1.4. Precisar la influencia de las relaciones familiares a nivel fraternal en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí, 2023.

Tabla 8

Relaciones fraternales y estrés laboral

| Relaciones familiares a nivel fraternal | Estrés laboral | | | | | | Total | |
|---|-----------------------|------------|--------------------|------------|-------------|------------|-----------|-------------|
| | Agotamiento emocional | | Despersonalización | | Realización | | F | % |
| | F | % | F | % | F | % | | |
| Muy en desacuerdo | 2 | 3% | 2 | 3% | 0 | 0% | 4 | 6% |
| En desacuerdo | 20 | 29% | 6 | 9% | 6 | 9% | 32 | 47% |
| Indiferente | 13 | 19% | 7 | 10% | 5 | 7% | 25 | 36% |
| De acuerdo | 4 | 6% | 3 | 4% | 1 | 1% | 8 | 11% |
| Muy de acuerdo | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Total | 39 | 57% | 18 | 26% | 12 | 17% | 69 | 100% |

Nota: Procesado en el estadístico Spss.

En la tabla 8 se manifiesta que el **29%** de trabajadores encuestados del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí manifiestan estar en desacuerdo con sus relaciones familiares a nivel fraternal y esto se relaciona con un estrés laboral causando agotamiento emocional y por otro lado se puede observar un **19%** que manifiestan indiferencia con las relaciones fraternales con agotamiento emocional en el estrés laboral lo que significa que dentro de la familia de los trabajadores existe un estrés y tensión, afectando no solo a la dinámica familiar, sino también el bienestar emocional de los involucrados. Estas relaciones entre hermanos se ven afectado por conflictos y situaciones del pasado que no fueron resueltos adecuadamente que puede continuar afectando la tensión entre hermanos afecta la relación con otros integrantes de la familia creando un entorno familiar



hostil también la ausencia de comunicación y el aislamiento de hermanos que optan por distanciarse del resto de la familia lo que lleva a la ruptura de la relación, si bien es cierto las relaciones fraternales son las que reúnen los vínculos y un amplio abanico de principios, entre ellos el desinterés, es decir, lo que está bien para los hermanos y la lealtad, el respeto, la confianza recíproca, el agradecimiento y la tolerancia. Sin embargo, también mencionamos a todas esas personas cuando hablamos de amor fraternal que, aunque no sean nuestros hermanos biológicos, seguimos considerando como tales por el vínculo de afecto y amistad que une a nuestros hermanos (Dueñas, 2023) (p.156).

Por lo tanto, cuando la relación con los hermanos se ve afectada influye significativamente en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí, por lo que, se concuerda con el estudio de Cano, et. al (2021), quien manifiesta que, las empresas deberían hallar un equilibrio entre familia y el trabajo, para no descuidar ninguno de los dos ámbitos, el propósito es que conseguir que haya un complemento entre la vida laboral con la individual y conseguir un bienestar entre las dos, de lo contrario esta provocara graves consecuencias como el ausentismo, la rotación, y para el ámbito de lo familiar se deberá implementar la flexibilidad, de esta manera se crean dinámicas de conciliación.

4.2. RESULTADOS PARA EL OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 9

Prueba de normalidad

| | Kolmogorov- Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|----------------------------|-------------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Relaciones familiares | ,161 | 69 | ,000 | ,953 | 69 | ,012 |
| Relaciones conyugales | ,244 | 69 | ,000 | ,831 | 69 | ,000 |
| Relaciones parentofiliales | ,238 | 69 | ,000 | ,819 | 69 | ,000 |
| Relaciones Fraternal | ,342 | 69 | ,000 | ,711 | 69 | ,000 |
| Estrés laboral | ,103 | 69 | ,065 | ,971 | 69 | ,111 |
| Agotamiento emocional | ,111 | 69 | ,034 | ,971 | 69 | ,105 |
| Despersonalización | ,219 | 69 | ,000 | ,784 | 69 | ,000 |
| Realización personal | ,161 | 69 | ,000 | ,876 | 69 | ,000 |

Nota: Datos obtenidos del proceso estadístico Spss

Conforme a la tabla 9, donde se puede apreciar la prueba de normalidad, para delimitar que estadístico aplicar, se empleó el estadístico Kolmogorov-Smirnova, pues este es empleado para estudios donde se tiene como muestra mayor a 30, es así que se puede afirmar que para la variable relaciones familiares y sus dimensiones tienen un grado significante de 0,000, mientras que para la variable estrés laboral se tuvo 0,065, para la dimensión agotamiento emocional 0,034, para las dimensiones despersonalización y realización personal 0,000, para un total de 69 personas como muestra, es así que estos al ser menores del margen de error, quiere decir que el estudio es una prueba normal, por tanto, se aplicará

el estadístico chi cuadrado de Pearson, por medio de este se hará el contraste de hipótesis, en tal sentido se procede a realizar el contraste del modo siguiente.

4.2.2. Prueba de hipótesis general

Ha. Las relaciones familiares influyen significativamente en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí, 2023.

Ho. Las relaciones familiares no influyen significativamente en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí, 2023.

Tabla 10

Contraste para la hipótesis general

| | Valor | gl | Sig. asintótica (2 caras) |
|------------------------------|---------------------|----|---------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 12,378 ^a | 4 | ,015 |
| Razón de verosimilitud | 14,363 | 4 | ,006 |
| Asociación lineal por lineal | 4,437 | 1 | ,035 |
| N de casos válidos | 69 | | |

Nota: Datos obtenidos del proceso estadístico Spss

En la tabla 10, se presentan los resultados para realizar el contraste de hipótesis, donde se aprecia 4 grados de libertad, es así que se tiene como valor de la chi cuadrada de Pearson = 12,378^a siendo estos mayores a la chi cuadrada tabulada = 11,143, y un p-valor = 0,025 siendo este menor al margen de error demuestra la existencia de influencia entre las variables, del mismo modo se puede



ver un grado significante de 0,000, y este al ser menor del margen de error dado quiere decir que existe significancia entre las variables.

Dicho todo ello, el resultado demuestra que se estaba en lo correcto con la hipótesis alterna (H_a), dando paso a negar rotundamente la hipótesis nula (H_0).

Es por ello que se concluye indicando que las relaciones familiares influyen significativamente en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí, 2023, por tanto, es importante indicar que el estrés laboral según Torres (2022), por consiguiente, es el resultado de un desequilibrio en el entorno laboral provocado tanto por la tensión extrema que existe en él como por los problemas que surgen en casa. A ese entender a mayores problemas en las relaciones familiares esto tendrá gran influencia en que los trabajadores tengan mucho estrés laboral, generando consecuencias negativas en su trabajo.

4.2.3. Prueba de hipótesis específica 1

Ha. Las relaciones familiares a nivel conyugal influyen significativamente en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí, 2023.

Ho. Las relaciones familiares a nivel conyugal no influyen significativamente en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí, 2023.

Tabla 11

Contraste para la primera hipótesis específica

| | Valor | gl | Sig. asintótica (2 caras) |
|------------------------------|---------------------|----|---------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 15,300 ^a | 4 | ,004 |
| Razón de verosimilitud | 14,571 | 4 | ,006 |
| Asociación lineal por lineal | 8,197 | 1 | ,004 |
| N de casos válidos | 69 | | |

Nota: Datos obtenidos del proceso estadístico Spss

En la tabla 11 para el contraste de hipótesis, se aprecia 4 grados de libertad, es así que se tiene como valor de la chi cuadrada de Pearson = 15,300^a siendo este mayores a la chi cuadrada tabulada = 11,143, y un p-valor = 0,025 siendo este menor al margen de error demuestra la existencia de influencia entre las variables, del mismo modo se puede ver un grado significativo de 0,000, y este al ser menor del margen de error dado quiere decir que existe significancia entre las variables.

Dicho todo ello, el resultado demuestra que se estaba en lo correcto con la hipótesis alterna (Ha), dando paso a negar rotundamente la hipótesis nula (Ho).

Es por ello que se concluye indicando que las relaciones familiares a nivel conyugal influyen significativamente en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí, 2023, del mismo modo, la relación conyugal es la convivencia de dos personas la cual residen independientemente en una residencia ambos de manera voluntaria basada en el interés de estos (Vasquez, 2023). En base a ello, las relaciones conyugales son

importantes en el ámbito laboral ya que influyen directamente en el bienestar emocional y la eficacia de los empleados en sus trabajos.

4.2.4. Prueba de hipótesis específica 2

Ha. Las relaciones familiares a nivel parentofilial influyen significativamente en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí, 2023.

Ho. Las relaciones familiares a nivel parentofilial no influyen significativamente en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí, 2023.

Tabla 12

Contraste para la segunda hipótesis específica

| | Valor | gl | Sig. asintótica (2 caras) |
|------------------------------|---------------------|----|---------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 22,931 ^a | 4 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 27,857 | 4 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 6,053 | 1 | ,014 |
| N de casos válidos | 69 | | |

Nota: Datos obtenidos del proceso estadístico Spss

En la tabla 12 para el contraste de hipótesis, se aprecia 4 grados de libertad, es así que se tiene como valor de la chi cuadrada de Pearson = 22,931a siendo este mayor a la chi cuadrada tabulada = 18,466, y un p-valor = 0,001 siendo este menores al margen de error, demuestra la existencia de influencia entre las variables, del mismo modo se puede ver un grado significativo de 0,000, y este al



ser menor del margen de error dado quiere decir que existe significancia entre las variables.

Dicho todo ello, el resultado demuestra que se estaba en lo correcto con la hipótesis alterna (H_a), dando paso a negar rotundamente la hipótesis nula (H_0).

Es por ello que se concluye indicando que las relaciones familiares a nivel parentofilial influyen significativamente en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí, 2023, dicho ello es importante indicar que la relación parentofilial es el conjunto de deberes y obligaciones de los padres es un vínculo inmediato de con sus hijos (Suárez & Alvarado, 2022).

4.2.5. Prueba de hipótesis específica 3

Ha. Las relaciones familiares a nivel fraternal influyen significativamente en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí, 2023.

Ho. Las relaciones familiares a nivel fraternal no influyen significativamente en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí, 2023.

Tabla 13

Contraste para la tercera hipótesis específica

| | Valor | gl | Sig. asintótica (2 caras) |
|------------------------------|---------------------|----|---------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 20,058 ^a | 4 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 23,035 | 4 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 4,846 | 1 | ,028 |
| N de casos válidos | 69 | | |

Nota: Datos obtenidos del proceso estadístico Spss

En la tabla 13, para el contraste de hipótesis, se aprecia 4 grados de libertad, es así que se tiene como valor de la chi cuadrada de Pearson = 20,058a siendo este mayor a la chi cuadrada tabulada = 18,466, y un p-valor = 0,001 siendo este menor al margen de error demuestra la existencia de influencia entre las variables, del mismo modo se puede ver un grado significativo de 0,000, y este al ser menor del margen de error dado quiere decir que existe significancia entre las variables.

Dicho todo ello, el resultado demuestra que se estaba en lo correcto con la hipótesis alterna (Ha), dando paso a negar rotundamente la hipótesis nula (Ho).

Es por ello que se concluye indicando que las relaciones familiares a nivel fraternal influyen significativamente en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí, 2023, dicho ello es importante indicar que la relación fraternal se define como la interacción más cercana del hogar vendrían a ser el desarrollo y la comunicación entre los hermanos en tal sentido de solidaridad y compañerismo (Ramirez & Lopez, 2024).



4.3. DISCUSIÓN

Dentro de los resultados del objetivo general se encontraron que el 28% de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí presentaron desacuerdos en sus relaciones familiares y esto influye en generar un estrés laboral. Por ello las relaciones familiares son fundamentales en el ámbito laboral porque estas relaciones influyen significativamente en el bienestar emocional y el rendimiento de los trabajadores. Cuando las relaciones familiares son saludables proporcionan apoyo emocional que ayuda a los trabajadores a manejar el estrés laboral. Por otro lado, las relaciones conflictivas pueden aumentar la ansiedad, el agotamiento que afectan el desempeño en el trabajo. Por eso las relaciones familiares son importantes y genera equilibrio entre la vida laboral y personal. Por ende, se concuerda con Casas y Guzmán (2021), por indicar que el estrés ha producido ciertas problemáticas dentro de los núcleos de familia, como son las problemáticas de intercomunicación entre los integrantes, así también la ausencia de afectos de los sujetos involucrados en situaciones conflictivas. Asimismo, se está de acuerdo con. Sin embargo, se discute con Cárdenas (2021), por indicar que no hay una relación considerable por medio del estrés laboral y las correlaciones de familia, por lo que se afirma que las modalidades virtuales que se manejan en la actualidad y las pocas aglomeraciones en las instituciones facultan a los encargados mantener un rango de estrés moderado, entonces se les aconseja la predisposición del estrés laboral y de esta forma haya armonía por medio de la familia-trabajo.

Para los resultados del objetivo específico 1 se encontró que el 26% de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí presentaron desacuerdos en sus relaciones conyugales y esto influye en generar un estrés laboral. Las relaciones conyugales son importantes ya que tienen un impacto significativo en la vida



laboral, afectando desde la capacidad para manejar el estrés hasta la motivación, la productividad y la calidad de las relaciones en el trabajo. Un entorno conyugal positivo contribuye a un mejor rendimiento y bienestar general en el trabajo, mientras que los conflictos y tensiones conyugales pueden tener efectos negativos. La relación conyugal saludable proporciona un soporte emocional y sentirse respaldado por tu cónyuge puede actuar como beneficio para las presiones del trabajo reduciendo el agotamiento emocional. Por lo tanto, se concuerda con el estudio de Cano, et. al (2021), en su investigación: “El estrés laboral en la vida familiar y personal de los trabajadores”, donde las empresas deberían hallar un equilibrio entre familia y el trabajo, para no descuidar ninguno de los dos ámbitos, el propósito es que conseguir que haya un complemento entre la vida laboral con la individual y conseguir un bienestar entre las dos, de lo contrario esta provocara graves consecuencias como el ausentismo, la rotación, y para el ámbito de lo familiar se deberá implementar la flexibilidad, de esta manera se crean dinámicas de conciliación.

Para los resultados del objetivo específico 2 se encontró que el 25% de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí presentaron desacuerdos en sus relaciones parentofiliales y esto influye en generar un estrés laboral. Las relaciones parentofiliales son cruciales para el bienestar emocional y el desarrollo integral de los hijos. Una relación saludable y positiva puede conducir a una mayor autoestima, habilidades sociales sólidas y un desarrollo emocional equilibrado. Una base familiar sólida ayuda a los empleados a manejar el estrés, comunicarse eficazmente, tomar decisiones seguras y mantener un equilibrio saludable entre el trabajo. Por otro lado, relaciones conflictivas con los hijos suelen generar sentimiento de culpa, preocupación y tristeza. Estos sentimientos pueden ocupar la mente del trabajador y dificultando la concentración y generar estrés laboral. Asimismo, la teoría del estrés laboral Según



Chicaiza & Ramírez (2023), indica que en el trabajo se define como la tensión provocada por una presión indebida en el puesto de trabajo. Suele producirse cuando existe un desequilibrio entre los recursos o la capacidad disponible para satisfacer las exigencias del trabajo incluidas las propias y las del propio puesto. Por otra parte, a veces pueden ser causa de ello acontecimientos externos ajenos al trabajador, el espectro de síntomas es amplio, desde la tristeza leve hasta la ansiedad grave, y prácticamente siempre van acompañados de fatiga y debilidad física.

Finalmente, para el tercer objetivo específico se encontró que el 29% de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí presentaron desacuerdos en sus relaciones fraternales y esto influye en generar un estrés laboral. Teniendo como teoría de que la relación fraternal se define como a la interacción más cercana del hogar vendrían a ser el desarrollo y la comunicación entre los hermanos en tal sentido de solidaridad y compañerismo (Ramírez & Lopez, 2024). Las relaciones fraternales, es decir, las relaciones entre hermanos, pueden tener un impacto significativo en el ámbito laboral, ya que influye en el desarrollo de habilidades sociales, emocionales y que es esencial para el trabajador cuando existe relaciones conflictivas con los hermanos pueden causar un estrés emocional que se transfiere al trabajo afectando el rendimiento.

Es por ello que se concuerda con Moreira y Antón (2023), por señalar que se halló que en los sujetos encuestados hay un rango de estrés laboral de moderado a elevado. La mayor parte de estas reconocen que los niveles de estrés y el trabajo repercuten en la dinámica familiar, y que esto produce la carencia de pedir ayuda de los profesionales, porque estas no son prácticas que se realicen con la concurrencia en las familias. Asimismo, se concuerda con Farias *et al.* (2021), por señalar que el estrés laboral es el resultado de diferentes acontecimientos que se generan en nuestra vida cotidiana de labor y de diferentes delimitantes que transgreden a su salud física y mental. Hablamos de estrés



laboral cuando se genera discrepancias entre las demandas laborales y los recursos de los trabajadores para enfrentarlos. La problemática comprende que nuestro organismo posee recursos de limitación, generando a los trabajadores estados de agotamientos tanto físicos como mentales. Estos suponen serias amenazas para el bienestar y la salud del empleado, transgrediendo sus correlaciones de familia y emotivas, ocasionando el estrés de los empleados, y produciendo una efectividad menor de las esperadas en los ámbitos donde los trabajadores ejecutan sus actuaciones.



V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se concluyó que las relaciones familiares influyen significativamente en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí, 2023, en razón de que por obtener 4 grados de libertad, una chi cuadrada de Pearson = 12,378^a siendo este mayor a la chi cuadrada tabulada = 11,143, y un p-valor = 0,025 demostrando la influencia, y un grado significativo de 0,000, notando la significancia. Por consiguiente, si las relaciones familiares se ven afectadas influirá en el estrés laboral del trabajador.

SEGUNDA: Se encontró que las relaciones familiares a nivel conyugal influyen significativamente en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí, 2023, en razón de que, por obtener 4 grados de libertad, un valor de la chi cuadrada de Pearson = 15,300^a siendo este mayor a la chi cuadrada tabulada = 11,143, un p-valor = 0,025 demostrando la influencia, y un grado significativo de 0,000. Los trabajadores encuestados nos demuestran que no mantienen una buena relación con su conyugue y esto afecta en el ámbito laboral generando un estrés laboral a nivel de agotamiento emocional que se caracteriza por una sensación de estar completamente abrumado, fatigado afectando al bienestar y productividad.

TERCERA: Las relaciones familiares a nivel parentofilial influyen significativamente en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí, 2023, en razón de que por obtener 4 grados de libertad, es así que se tiene como valor de la chi cuadrada de Pearson =



22,931^a siendo este mayor a la chi cuadrada tabulada = 18,466, y un p-valor = 0,001 demostrando la influencia y un grado significativo de 0,000, los resultados muestran el 25% de los trabajadores de la empresa minera Anabí, manifiestan estar en desacuerdo con sus relaciones parentofiliales y esto se relaciona con un estrés laboral lo que significa que la relación entre padres e hijos se manifiesta indiferente y afecta el bienestar emocional de los padres y como de los hijos y esto influye en generar estrés laboral en los trabajadores.

CUARTA: Las relaciones familiares a nivel fraternal influyen significativamente en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí, 2023, en razón de que por obtener 4 grados de libertad, es así que se tiene como valor de la chi cuadrada de Pearson = 20,058^a siendo este mayor a la chi cuadrada tabulada = 18,466, y un p-valor = 0,001 demostrando la influencia, y un grado significativo de 0,000, denotando la significancia, en razón a los elevados niveles de estrés mantenidos durante tanto tiempo han hecho que los trabajadores tengan la sensación de estar al límite y no poder más, además de que el agotamiento emocional suele manifestarse con los siguientes parámetros que son el cansancio, falta de motivación y apatía, disminución del rendimiento y problemas de salud, asimismo, se precisa que el 29% de trabajadores encuestados del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabí manifiestan estar en desacuerdo con sus relaciones familiares a nivel fraternal y esto se relaciona con un estrés laboral lo que significa que dentro de la familia de los trabajadores existe un estrés y tensión, afectando no solo a la dinámica familiar, sino también el bienestar emocional de los involucrados.



VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda a la empresa reconocer y apoyar la importancia de las relaciones familiares en el contexto laboral y estudiar con total detenimiento los factores que producen estrés en los trabajadores de la empresa minera Anabí SAC con la finalidad de diseñar programas de intervenciones de técnicas de afrontamiento al estrés, hacer monitoreo y seguimiento continuo para la evaluación de la efectividad y eficacia de dichos programas, además de la aplicación periódica de instrumentos que recopilen informaciones actualizadas que retroalimentaran los programas de intervenciones para mejorarlo considerando los datos conseguidos.

SEGUNDA: Desde el área de bienestar social organizar programas de capacitaciones y talleres con la finalidad de fomentar acerca de la importancia de las relaciones conyugales, también organizar charlas de comunicación efectiva para apoyar a los trabajadores a optimizar la calidad de sus interacciones con sus parejas, de esta manera los trabajadores puedan llevar una buena relación con su cónyuge.

TERCERA: Así también, la trabajadora social desde el área de bienestar social realizar capacitaciones y charlas acerca de la eficacia de las relaciones con los hijos, hermanos y todo el entorno familiar, además de crear una cultura que respalde y valore las responsabilidades parentales de los trabajadores, finalmente presentar una propuesta en base a la “Conformación de habilidades sociales en familia” asimismo la implementación y mejoría de la comunicación interna, las sistematizaciones de reconocimiento y recompensas.



CUARTA: Finalmente, a la gerencia de la empresa de la empresa minera Anabí SAC. implementar un salón de esparcimientos con la finalidad de que los trabajadores logren tener momentos de entretenimiento en sus horas libres que contribuya con su desenvolvimiento personal, así también desde el área de bienestar social y la supervisión recomendar con la implementación de sesiones de ejercicios físicos, técnicas de pausas activas y relajación para ayudar a manejar el estrés.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, L. (2019). La familia, la comunicación humana y el enfoque sistémico en su relación con la esquizofrenia. *Scielo*, 23(1), 1-15. Obtido de <http://scielo.sld.cu/pdf/san/v23n1/1029-3019-san-23-01-131.pdf>
- Alcantara, H. (2022). *La motivación y la satisfacción laboral en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2022*. Chiclayo: Universidad Tecnológica del Perú.
- Arana, K., & Lara, G. (2021). *Estrés laboral y funcionamiento familiar en docentes de Lima Norte*. Tesis , Universidad César Vallejo, Trujillo. Obtido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86868/Arana_NK_R-Lara_EGK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Beatriz, L. (2022). *Dependencia emocional y autoestima en adultos de Lima Sur* . Lima : Universidad Nacional Federico Villarreal .
- Behar, D. S. (2008). *Metodología de la Investigación*. Editorial Shalom.
- Bustamante, W. (2021). *COMUNICACIÓN FAMILIAR Y ALEXITIMIA EN ESTUDIANTES DE MEDICINA HUMANA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE TRUJILLO*. Tesis, Trujillo. Obtido de https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/8592/REP_WENDY.BUSTAMANTE_COMUNICACION.FAMILIAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bustanza, G., & Gamarra, J. (2022). *Influencia de la funcionalidad familiar en la resiliencia en estudiantes de zona rural y urbana 2022*. Huancayo: Universidad Continental.
- Cacha, P. (2022). *"Síndrome de burnout y estilos de vida en enfermeras del servicio de medicina de un hospital del Callao en tiempos de pandemia, Callao 2022"*. Callao: Universidad Nacional del Callao.
- Cano, et. al. (2021). *El estrés laboral en la vida personal y familiar de los trabajadores*. Tesis , Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín. Obtido de <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/8180/La%20sobrec>



arga%20laboral%20en%20la%20vida%20personal%20y%20familiar%20de%20
los%20trabajadores.pdf?sequence=1

Cardenas, A. (2021). *Estrés laboral y su influencia en las relaciones familiares en los funcionarios de la empresa Emapa-A*. Ecuador : Universidad tecnica de Ambato.

Cárdenas, A. (2021). *ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LAS RELACIONES FAMILIARES EN LOS FUNCIONARIOS DE LA EMPRESA EMAPA-A*. Tesis, Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Obtido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33951/1/C%C3%A1rdenas%20Oviedo%20Alexandra%20Abigail%20%20SELLO.pdf>

Carrasco, S. (2018). *Metodología de la Investigación Científica* (Decimooctavo ed.). Lima: San Marcos de Anibal Jesus Paredes Galván.

Casas, D., & Guzman, S. (2021). *influencia del estrés laboral en la dinamica familiar* . Colombia: Universidad de la Guajira.

Castro, C., & Oliver, J. (2022). La relación entre la diferenciación del yo, las habilidades sociales y la asistencia a psicoterapia en una muestra de adultos españoles. *Scielo*, 40(3), 18. Obtido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-48082022000300347

Ccente, E. (2021). *Relaciones interpersonales y trabajo en equipo en los trabajadores administrativos del hospital Sub regional de Andahuaylas, región Apurimac, 2019*. Andahuaylas : Universidad Alas Peruanas .

Chiang, et. al. (2024). Análisis comparativo de los niveles de estrés laboral, satisfacción laboral y conciliación trabajo-familia entre los funcionarios de dos instituciones públicas. *Redalyc*, 10(1), 53-67. Obtido de <https://www.redalyc.org/journal/5608/560876830003/html/>

Chicaiza, J., & Ramirez, X. (2023). *El estrés laboral y su incidencia en el desempeño laboral en docentes del colegio Técnico San José de la ciudad de Quito en el periodo 2022-2023*. Quito : Universidad Politécnica Salesiana .



- Chuquiyaury, E. (2022). *Comunicación y satisfacción marital en parejas del distrito de Huaycán*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos .
- Criado, A. (2018). *La satisfacción marital: su relación con la diferenciación del self y la posición en la fraternidad*. Tesis, Universidad Pontificia Comillas, Madrid . Obtido de <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/31694/TFM001032.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cuamba, N. (2021). Relaciones familiares y salud mental en estudiantes de psicología. *Scielo*, 8(1), 26. Obtido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000300018
- Del Valle, J. (2020). Reflexiones sobre el concepto de trabajador y su función protectora. *Dialnet*, 21(9), 35-47. Obtido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7683311>
- Díaz, et. al. (2019). Gestión equitativa, empoderamiento y compromiso personal. *Scielo*, 17(3), 16. Obtido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632019000300087
- Dueñas, N. (2023). *Calidad de la relación fraterna y habilidades sociales en adolescentes limeños*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Egúsquiza, M. (2023). *Comunicación familiar en estudiantes de la escuela profesional de trabajo social, universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho 2022*. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Caarrión .
- Escobar, S., & Sánchez, M. (2022). *Estado emocional de los pacientes sometidos a intervención quirúrgica en el Hospital de apoyo Pichanaki 2022*. Callao: Universidad Nacional del Callao.
- Fariás, A., Macías, M., Zambrano, L., & Gómez, N. (2021). El Ambiente de Trabajo y su Influencia en la Satisfacción Laboral como Prevención del Estrés en los Empleados. *Ciencias Técnicas y Aplicadas*, 1-16.



- Feria, et. al. (2021). Los conceptos y sus definiciones en las tesis de formación académica. *Dialnet*, 17(06), 1-14. Obtido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8154363.pdf>
- Fernández, C. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico, Mexico, Mexico: Mc Graw Hill.
- Flores, P. (2019). *Estrés Laboral y su relacion con las relaciones intrafamiliares de los analistas de crédito de la caja municipal de ahorro y crédito de Tacna agencias y odicinas ubicadas en la región Puno, 2016-2017*. Tesis, Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Obtido de http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/12644/Pilar_Nely_Flores_Salazar.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fraga, E. (2022). Hacia una teoría crítica de la comunicación. Primeros aportes de Alvin Gouldner y la sociología estadounidense del lenguaje Intersticios sociales. *Redalyc*, 40(23), 77-113. Obtido de <https://www.redalyc.org/journal/4217/421770657003/421770657003.pdf>
- Freitas, P. (2020). Influencia de las relaciones familiares sobre la salud y el estado emocional de los adolescentes. *Scielo*, 12(4), 95-109. Obtido de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S2177-093X2020000400009&script=sci_abstract&tlng=es
- Gonzales, G. (2022). *Ambiente laboral y su relación en el desempeño laboral en los trabajadores de una institución pública, Huánuco – 2022*. Lima : Universidad Norbert Wiener .
- Hallasi, V. (2021). *Relaciones iterpersonales y sus incidencia en el estrés laboral en los trabajadores de la empresa Hallsur E.I.R.L. productora de sal yodada Karina de la ciudad de Arequipa 2018*. Tesis, Universidad Nacional del Altiplano Puno, Puno. Obtido de http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/17113/Hallasi_Mamani_Valeria.pdf?sequence=3&isAllowed=y



- Haro, I. (2020). El contrato de explotación minera. *Dialnet*, 85(59), 1-18. Obtido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7219666.pdf>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: Mc Graw Hill Education.
- Laura, F., & Rodriguez, A. (2023). *Factores laborales y Síndrome de Burnout en trabajadores en una Municipalidad Provincial 2022*. 2022: Factores laborales y síndrome de Burnout en trabajadores en una municipalidad provincial 2022.
- Lopez, H. (2015). *Medios, técnicas e instrumentos de evaluación formativa y compartida del aprendizaje en educación superior*. México: Perfiles educativos, 37(147), 146-161.
- Martínez, L. (2020). Riegos psicosociales y estrés laboral en tiempos de Covid-19: Instrumentos para su evaluación. *Dialnet*, 10(2), 21. Obtido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7697400.pdf>
- Mauricio, K. (2021). *Funcionamiento familiar y estrés laboral en trabajadores de la Municipalidad de San Miguel - Ayacucho 2021*. Tesis, Ayacucho. Obtido de [https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/25805/FUNCI ONAMIENTO_FAMILIAR_ESTRES_LABORAL_MAUROICIO_PEREZ_KAT Y_FARINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/25805/FUNCI%20ONAMIENTO_FAMILIAR_ESTRES_LABORAL_MAUROICIO_PEREZ_KATY_FARINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Miranda, et. al. (2021). La calidad de los servicios y la satisfacción del cliente, estrategias del marketing digital. Caso de estudio hacienda turística rancho los emilio's. Alausí. *Dialnet*, 7(4), 1430-1446. Obtido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8383980.pdf>
- Mora, J., & Martell, J. (2021). Predicción de efectos fisiológicos causados por el estrés académico mediante redes neuronales artificiales. *Dialnet*, 14(3), 25-37. Obtido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8285954.pdf>
- Morales, et. al. (2020). La teoría de sistemas y las repercusiones del poder en las organizaciones. *Dialnet*, 18(6), 11. Obtido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7810194.pdf>



- Morales, et. al. (2021). Percepción de las relaciones familiares y nivel de resiliencia en el adulto mayor: un estudio descriptivo-comparativo. *Scielo*, 32(2), 13. Obtido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1134-928X2021000200096
- Moreira, G., & Antón, G. (2023). Influencia del estrés laboral en la dinámica familiar. *Literary and Research Journal*, 1-11.
- Ñavez, Y. (2023). *Relaciones intrafamiliares y agresividad en estudiantes del quinto grado de secundaria de una institución educativa Huancayo, 2023*. Huancayo: Universidad Continental.
- Oblitas, C. (2019). *Comunicación familiar de las adolescentes atendidas en el puesto de salud Cullpa-Huancayo, 2018*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica .
- Onofre, L. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1, Quito, en el año 2019*. Quito : Universidad Andina Simón Bolívar .
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Redalyc*, 35(1), 156-184. Obtido de <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/>
- Pérez, B., & Támara, E. (2013). Vínculo afectivo en la relación parento-filial como factor de calidad de vida. *Tend. Ret. ISSN 0122-9729. Vol. 18*, 16.
- Pico, M., & Zamora, A. (2023). Síndrome de Burnout y su Relación con el Entorno Familiar del Personal de Salud. Centro de Salud Santa Ana-24h, Manabí. *Dialnet*, 8(4), 558-567. Obtido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9124365>
- Pineda et. al. (2023). Desempeño laboral: revisión literaria. *revistasacadémicas*, 65-73. Obtido de https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commercium_plus/article/view/638/1590#info



- Portero, S. (2019). *Estrés laboral, Burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general en personal sanitario de urgencias 2019*. Colombia: Universidad de Cordoba.
- Querevalu, V. (2022). *Estrés laboral y relaciones familiares en docentes de Instituciones Educativas de Andrés Araujo Morán – Tumbes, durante la Covid-19, 2021*. Tesis, Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes. Obtido de <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/63672>
- Quiroz, S., & Bolaños, M. (2019). Modelo circumplejo de Olson y la relación con el consumo de alcohol en adolescentes. *Dialnet*, 177-189. Obtido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8736372.pdf>
- Ramirez, L., & Lopez, C. (2024). *Uso de redes Sociales y las relaciones interpersonales en estudiantes de la institución educativa virgen de Fátima - Provincia de Huancayo - 2022*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú .
- Reyes, S., & Oyola, M. (2022). Funcionalidad familiar y conductas de riesgo en estudiantes universitarios de ciencias de la salud. *Scielo*, 13(2), 15. Obtido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682022000200127
- Rivas, S. (2023). Artículo histórico sobre la terapia familiar y su evolución en la medicina familiar. *Scielo*, 9(3), 93-100. Obtido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2696-12962022000300093&script=sci_abstract
- Rodriguez, J. (2022). *Estrategias de evaluación por competencias utilizadas por los docentes en entornos virtuales de aprendizaje en la Universidad abierta para adultos*. Balears: Universitat de les Illes Balears.
- Ruiz, C., & Ramírez, A. (2021). El entorno familiar y el comportamiento de los niños en tiempos de pandemia. *Scielo*, 13. Obtido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-80912021000300173
- Saldaña, S. (2023). *Funcionalidad familiar en el Perú, 2015-2020. Una revisión teórica*. Pimentel: Universidad Señor de Sipán .



- Samander, C. (2018). *Vinculo fraterno y regulación emocional en adolescentes entre 15 y 19*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Sanchez et. al. (2020). Prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial prehospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias -Instituto de Gestión de Servicios de Salud (SAMU - IGSS). *faent*, 7. Obtido de https://faenf.cayetano.edu.pe/images/2017/revistavol8/julio/prevalencia_estres_laboral.pdf.
- Sembler, C. (2020). La familia en la teoría crítica: dominación y utopía. *Dialnet*, 11(22), 123-140. Obtido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7988069.pdf>
- Serrano, M. (2019). Cuándo y cómo se hizo científica la Teoría de la Comunicación. *Dialnet*, 32(16), 13. Obtido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6956113>
- Sevillano, V. (2019). Comportamiento social y ambiente: influencia de las normas sociales en la conducta ambiental. *Redalyc*, 26(11), 15. Obtido de <https://www.redalyc.org/journal/778/77864998004/>
- Suárez, S., & Alvarado, C. (2022). *Análisis de los resultados obtenidos en investigaciones sobre el vínculo afectivo parentofilial y apego seguro como factores coadyuvantes del bienestar emocional en niños y niñas de 0 a 5 años en situación de pandemia por covid-19*. Quito: Universidad Politécnica Salesiana .
- Sullon , A., & Bautista , L. (2022). *Agotamiento emocional y bienestar psicológico en personal de salud de Lima Metropolitana durante la pandemia por Covid-19*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola. Obtido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/10006a32-614f-47ee-b4e3-5127f18f6880/content>
- Tesson, G., & Youniss, J. (1995). *Family communication and the negotiation of roles*. *Journal of Family Psychology*.
- Toledo, K., & Velasquez, S. (2022). *Comunicación familiar en estudiantes de tercero de secundaria de la institución educativa Nuestra Señora del Carmen Huaral, 2022*. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.



- Torres, C. (2022). *Estrés laboral y estilos parentales de los trabajadores del área administrativa de una empresa*. Tesis, Universidad Cooperrativa de Colombia, Huila, Neiva. Obtido de <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/0b350183-c753-4fdb-8689-5d8a2c77b529/content>
- Torres, R. (2022). *El estrés laboral y el desempeño laboral en los empleados de Lely Special Corporation de Lima, 2022*. Lima: Universidad Continental.
- Urzúa, M., & Cabello, L. (2019). Pérdida del valor de la alianza matrimonial y sus implicaciones en el deterioro de las relaciones conyugales. *Dialnet*, 9(2), 175-187. Obtido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7351575.pdf>
- Valderrama, S. (2019). Técnicas e instrumentos para la obtención de datos en la investigación científica. Santiago R. Valderrama Mendoza, Lucy R. León Mucha. Lima-peru. Obtido de <http://sbiblio.uandina.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=1454>
- Valiente, J., & Utría, A. (2019). La vigilancia tecnológica Un reto para el proceso enseñanza aprendizaje en función de la física general usando las TIC. *Dialnet*, 13(1), 15. Obtido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7023973>
- Vargas, G. (2020). Estrategias educativas y tecnología digital en el proceso enseñanza aprendizaje. *Scielo*, 61(1), 16. Obtido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1652-67762020000100010
- Vasquez, F. (2023). *Factores socio familiares y mantenimiento de relación de pareja con sus agresores, policía nacional del Perú, Tacabamba 2023*. Pimentel: Universidad Señor de Sipán.
- Zurita, M. (2024). *Relaciones familiares de riesgo e insercion delincucional de los adolescentes del programa jovenes lideres hacia un futuro mejor, 1era. Fiscalia de prevención del delito, El porvenir, 2023*. Universidad Nacional de Trujillo.



ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: RELACIONES FAMILIARES EN EL ESTRÉS LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DE VIGILANCIA DE LA EMPRESA MINERA ANABI, 2023

| TÍTULO: INFLUENCIA DE LAS RELACIONES FAMILIARES EN EL ESTRÉS LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DE VIGILANCIA DE LA EMPRESA MINERA ANABI, 2023 | | | | | | |
|---|---|--|--|-----------------------------------|--|--|
| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPOTESIS | VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | INSTRUMENTO |
| <p>Problema general</p> <p>¿De qué manera influye las relaciones familiares en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabi, 2023?</p> <p>Problema específico</p> <p>¿De qué manera las relaciones familiares a nivel conyugal influyen en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabi, 2023?</p> | <p>Objetivos generales</p> <p>Determinar la influencia de las relaciones familiares en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabi, 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar la influencia de las relaciones familiares a nivel conyugal en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabi, 2023.</p> | <p>Hipótesis general</p> <p>Las relaciones familiares influyen en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabi, 2023.</p> <p>Hipótesis específico</p> <p>Las relaciones familiares a nivel conyugal influyen significativamente en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabi, 2023.</p> | <p>VI</p> <p>Relaciones familiares</p> | <p>Relaciones conyugales</p> | <ul style="list-style-type: none"> Estado emocional Motivación a cumplir roles familiares Satisfacción | <p>Cuestionario de relaciones familiares</p> <p>"con medición ordinal"</p> |
| | | | | <p>Relaciones parentofiliales</p> | <ul style="list-style-type: none"> Capacidad de interrelación Frecuencia | |
| <p>¿De qué manera las relaciones familiares a nivel conyugal influyen en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabi, 2023?</p> <p>¿De qué manera las relaciones familiares a nivel parentofamiliar influyen en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabi, 2023?</p> <p>¿De qué manera las relaciones familiares a nivel fraternal influyen en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabi, 2023?</p> | <p>Explicar la influencia de las relaciones familiares a nivel parentofamiliar en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabi, 2023.</p> <p>Precisar la influencia de las relaciones familiares a nivel fraternal en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabi, 2023.</p> | <p>Las relaciones familiares a nivel parentofamiliar influyen significativamente en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabi, 2023.</p> <p>Las relaciones familiares a nivel fraternal influyen significativamente en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabi, 2023.</p> | <p>VD</p> <p>Estrés laboral</p> | <p>Relaciones fraternales</p> | <ul style="list-style-type: none"> Capacidad de influencia Relación con los hermanos | <p>Cuestionario de relaciones familiares</p> <p>"con medición ordinal"</p> |
| | | | | <p>Agotamiento emocional</p> | <ul style="list-style-type: none"> Estado emocional Motivación a cumplir actividades laborales Satisfacción Frecuencia | |
| <p>¿De qué manera las relaciones familiares a nivel fraternal influyen en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabi, 2023?</p> | <p>Precisar la influencia de las relaciones familiares a nivel fraternal en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabi, 2023.</p> | <p>Las relaciones familiares a nivel fraternal influyen significativamente en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabi, 2023.</p> | <p>VD</p> <p>Estrés laboral</p> | <p>Despersonalización</p> | <ul style="list-style-type: none"> Relación con uno mismo Relación con los demás trabajadores Relación con la población | <p>Cuestionario de relaciones familiares</p> <p>"con medición ordinal"</p> |
| | | | | | | |



| | | | | | |
|--|--|--|-------------|---|--|
| | | | Realización | <ul style="list-style-type: none">• Capacidad de interrelación• Capacidad de influencia en los trabajadores• Logros laborales | |
|--|--|--|-------------|---|--|

ANEXO 2: Operacionalización de variables

| Variables | Tipo de variable | Dimensiones | Indicadores | Ítems |
|------------------------------|-------------------------|---|---|---|
| Relaciones Familiares | Variable Independiente | Relaciones Conyugales Relaciones Parentofiliales Relaciones Fraternales | -Estado emocional -Motivación a cumplir roles familiares -Satisfacción -Capacidad de interrelación - Frecuencia - Capacidad de influencia -Relación con los hermanos | -Muy en desacuerdo -En desacuerdo -Indiferente -De acuerdo -Muy de acuerdo |
| Estrés laboral | Variable dependiente | Agotamiento Emocional Despersonalización Realización | -Estado emocional -Motivación a cumplir actividades laborales -Satisfacción -frecuencia -Relación con uno mismo -Relación con los demás trabajadores -Capacidad de interrelación -Capacidad de influencia en los trabajadores -logros laborales | Nunca Raras veces Ocasionalmente Algunas veces Frecuentemente Generalmente siempre |



ANEXO 3: Instrumentos

Cuestionario de relaciones familiares

Identificación del encuestado

Edad: **Sexo:** **Años de servicio:**

Responda según corresponda

1=Muy de acuerdo 2=De acuerdo 3=Indiferente 4=En desacuerdo 5 =Muy en desacuerdo.

| Preguntas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| 1.Se toman decisiones para cosas importantes de la familia | | | | | |
| 2.En mi casa predomina la armonía | | | | | |
| 3.En mi casa cada uno cumple con sus responsabilidades | | | | | |
| 4.Las manifestaciones de cariño forman parte de nuestra vida cotidiana | | | | | |
| 5.Nos expresamos sin insinuaciones, de forma clara y directa | | | | | |
| 6.Podemos aceptar los defectos de los demás y sobrellevarlos | | | | | |
| 7.Tomamos en consideración las experiencias de otras familias ante situaciones difíciles | | | | | |
| 8.Cuando alguno de la familia tiene un problema, los demás lo ayudan | | | | | |
| 9.Se distribuyen las tareas de forma que nadie este sobrecargado | | | | | |
| 10.Las costumbres familiares pueden modificarse ante determinadas situaciones | | | | | |
| 11.Podemos conversar diversos temas sin temor | | | | | |
| 12.Ante una situación familiar difícil, somos capaces de buscar ayuda en otras personas | | | | | |
| 13.Los intereses y necesidades de cada cual son respetados por el núcleo familiar | | | | | |
| 14.Nos demostramos cariño que nos tenemos | | | | | |



CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

A cada uno de los enunciados debe responder expresando la frecuencia con que tiende ese sentimiento de la siguiente forma.

- 1: Nunca
2: Algunas veces al año o menos
3: Una vez al mes o menos
4: Algunas veces al mes
5: Una vez a la Semana
6: Varias veces a la semana
7: Diariamente

| Marque el número que considere apropiado para usted | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---|--|---|---|---|---|---|---|---|
| Agotamiento emocional | Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo | | | | | | | |
| | Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado | | | | | | | |
| | Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado | | | | | | | |
| | Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa | | | | | | | |
| | Siento que mi trabajo me está desgastando | | | | | | | |
| | Me siento frustrado por el trabajo | | | | | | | |
| | Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo | | | | | | | |
| | Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa | | | | | | | |
| | Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades | | | | | | | |
| Despersonalización | Siento que estoy tratando a algunos beneficiarios de mi como si fuesen objetos impersonales | | | | | | | |
| | Siento que me hecho más duro con la gente | | | | | | | |
| | Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente | | | | | | | |
| | Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente | | | | | | | |
| | Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas | | | | | | | |
| Realización personal | Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender | | | | | | | |
| | Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender | | | | | | | |
| | Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo | | | | | | | |
| | Me siento muy energético en mi trabajo | | | | | | | |
| | Siento que puedo crear con facilidad u clima agradable en mi trabajo | | | | | | | |
| | Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender | | | | | | | |
| | Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo | | | | | | | |
| | Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada | | | | | | | |



ANEXO 4: Constancia de autorización



APUMAYO

**" Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de
la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"**

Ayacucho, 02 de enero del 2024

CARTA N° 005-2024-RFA-SAC-APUMAYO

**(A) : Yoshi Maggy Payehuanca Parizaca
Trabajadora de la empresa RFA SAC de la Unidad Minera Apumayo**

ASUNTO : Autorización para el 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 Supervisión a mi cargo **AUTORIZA** a Ud. Desarrollar actividades de ejecución de Tesis denominado "Las relaciones familiares en el estrés laboral de los trabajadores del servicio de vigilancia de la empresa minera Anabi,2023". Con el aplicativo de los instrumentos de recolección de datos al personal de vigilancia interna de la Unidad Minera Apumayo ANABI.

Esperando que dicho proyecto sea productivo para bien.

Atentamente

RFA SEGURIDAD

Yoshi Maggy Payehuanca Parizaca
Forminato Oscalla Calcina
JEFE DE OPERACIONES

ANEXO 6: Evidencia fotográfica

Figura 1.

Aplicación del instrumento para recolección de datos



Nota: Elaboración Propia.

Figura 2.

Aplicación del instrumento para recolección de datos



Nota: Elaboración Propia.

Figura 3.

Aplicación del instrumento para recolección de datos



Nota: Elaboración Propia



ANEXO 7: Declaración jurada de autenticidad de tesis



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo YOSHI MACCY PAYE HUANCA PARIZACA
identificado con DNI 77144190 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

TRABAJO SOCIAL

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

"LAS RELACIONES FAMILIARES EN EL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES

DEL SERVICIO DE VIGILANCIA DE LA EMPRESA MINERA ANABI, 2023

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 23 de AGOSTO del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella



ANEXO 8: Autorización para el depósito de tesis en el repositorio institucional



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo YOSHI MAGGY PAVENDANCA PAIZACA,
identificado con DNI 77144190 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

TRABAJO SOCIAL
informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“ LAS RELACIONES FAMILIARES EN EL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DE VIGILANCIA DE LA EMPRESA MINERA ANABI, 2023 ”

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 23 de AGOSTO del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella