



**FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

TESIS

**ESTRÉS LABORAL Y COMPETENCIA PARENTAL
PERCIBIDA EN COLABORADORES DE
MUNICIPALIDADES DE LAMBAYEQUE**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGIA**

Autora:

Bach. Quesquén Chancafe, Carmen Rosa

Asesor:

Mg. Prada Chapoñán, Rony Edinson

Línea de Investigación:

**Salud ocupacional y Desarrollo de competencias
organizacionales**

Pimentel – Perú

2019

**ESTRÉS LABORAL Y COMPETENCIA PARENTAL PERCIBIDA EN
COLABORADORES DE MUNICIPALIDADES DE LAMBAYEQUE**

Aprobación de la Tesis

Mg. Prada Chapoñán Rony Edinson
Asesor metodólogo

Mg. López Ñiquen Karla Elizabeth
Presidente del jurado de tesis

Mg. Delgado Vega Paula Elena
Secretario del jurado de tesis

Mg. Llacsa Vásquez Mercedes
Vocal del jurado de tesis

Dedicatoria

La presente tesis está dedicada a Dios, porque gracias a él pude terminar mi carrera profesional.

A mis padres, porque siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo incondicional y guiarme para ser mejor persona cada día.

A mi compañero de vida Jaime Eduardo por su apoyo, paciencia y amor, por sus palabras de aliento para continuar sin decaer.

A mis hermanos, por su apoyo incondicional en este camino para lograr concluir mi carrera profesional.

Carmen Rosa Quesquén Chancafe

Agradecimiento

Quiero expresar mi agradecimiento a mi asesor metodológico por brindar sus conocimientos que fue útil para realizar esta investigación y también lo será para mi carrera profesional.

También agradezco a mi familia que fue el principal apoyo para seguir adelante y concluir mi meta.

Asimismo, a la población estudiada por sus aportes, opiniones y participación para lograr obtener resultados de la presente tesis.

Carmen Rosa Quesquén Chancafe

Resumen

Esta investigación de tipo cuantitativa y diseño no experimental transversal correlacional, halló la relación que existe entre estrés laboral y competencia parental percibida en colaboradores de municipalidades de Lambayeque, para la cual se contó con una muestra de 150 colaboradores que cumplieron con los criterios de inclusión. Para medir ambas variables, se aplicó el Cuestionario de estrés laboral de la OIT- OMS y la Escala de competencia parental percibida de Bayot et al (2005). Las variables son de tipo cuantitativo, el tipo de respuesta escala likert para ambos test, por ende, se considera conveniente el análisis a través del estadístico Rho de Spearman. Dentro de los resultados se determinó que, el 61.7% percibe niveles deficientes en su competencia parental, mientras que el 52.4% se encuentra con niveles intermedio de estrés laboral, además se hallaron valores de significancia ($p < 0.05$) entre estrés laboral y competencia parental percibida con un valor de 0.020, concluyendo que la respuesta de los colaboradores ante las exigencias laborales se relaciona de manera significativa con la capacidad parental para cuidar, proteger y educar a sus hijos.

Palabras clave: Estrés laboral, competencia parental, colaboradores, municipalidad

Abstract

This research of quantitative type and correlational cross-sectional non-experimental design, found the relationship between work stress and parental competence perceived in collaborators of municipalities of Lambayeque, for which there was a sample of 150 collaborators who met the inclusion criteria. To measure both variables, the OIT-OMS Work Stress Questionnaire and the Perceived Parental Competence Scale of Bayot et al (2005) were applied. The variables are of quantitative type, the type of answer scale likert for both tests, therefore, it is considered convenient the analysis through the Spearman's Rho statistic. Among the results, it was determined that, 61.7% perceive deficient levels in their parental competence, while 52.4% find intermediate levels of work stress, in addition values of significance ($p < 0.05$) between work stress and parental competence were found perceived with a value of 0.020, concluding that the response of employees to work demands is significantly related to the parental capacity to care for, protect and educate their children.

Key words: Labor stress, parental competence, collaborators, municipality.

ÍNDICE

Pág.

Dedicatoria	iii
Agradecimiento.....	iv
Resumen	v
Abstract	vi
ÍNDICE	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. MATERIAL Y MÉTODOS.....	16
2.1. Tipo de investigación	16
2.2. Diseño de investigación	16
2.3. Operacionalización de Variables	17
2.4. Población y muestra.....	19
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.6. Métodos de análisis de datos	20
2.7. Aspectos éticos	21
III. RESULTADOS.....	21
3.1. Tablas.....	21
IV. DISCUSIÓN.....	26
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	29

I. INTRODUCCIÓN

Un tema frecuente entre los colaboradores de las organizaciones públicas y privadas es el estrés laboral; el cual está generando síntomas fisiológicos, psicológicos y conductuales que no solo han afectado el ámbito laboral, sino también el ámbito personal y familiar.

Es por ello que, una de las realidades más complejas que las familias viven en la actualidad, es su relación con el mundo laboral. Siendo el estrés laboral uno de los principales problemas para la salud de los colaboradores afectando esto el funcionamiento de la entidad en la que se labora (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2004), pero no solo hablamos de salud física sino que también afecta la salud mental, de manera que estas personas sienten angustia y preocupación provocando problemas familiares y sociales (Naranjo, 2009).

La vida laboral actual, está repercutiendo de manera negativa en la salud de las personas y de su familia, esto se da ante las exigencias que los colaboradores perciben en su trabajo. El ritmo de trabajo intenso, las horas extras trabajadas, la falta de flexibilidad para atender demandas familiares contaminan la calidad de vida de las personas que trabajan fuera de su hogar (Organización Mundial de la Salud [OMS] 2017).

Una evidencia de lo anteriormente planteado es el estudio realizado por la OMS, donde menciona que el país de México es el país con mayor índice de estrés laboral, quiere decir que el 75% de la población lo padece, superando a dos de los países con las mayores economías del mundo, China (73%) y Estados Unidos (59%). Partiendo de ello, estudios de Kronos, menciona que el estrés laboral se produce por una deficiente remuneración (41%), la cantidad injusta de trabajo (32%) y por las horas extras excesivas (32%), sin embargo, también existen otros factores como los jefes mal preparados, la cultura empresarial o que los empleados no vean sentido a la estrategia de la empresa por falta de comunicación.

Ante esto, el trabajo y la familia, son dos esferas muy importantes para el desarrollo de las personas tanto en el aspecto personal como social (Marín, Infante y Rivero, 2002); asimismo Navarro-Ardoy (2004), menciona que el trabajo y la familia

son las dos redes sociales más relevantes en donde los seres humanos se relacionan entre sí y con la sociedad en su conjunto y en las que las personas tienden a pasar la mayor parte de su tiempo.

Los individuos se encuentran con el reto de encontrar un equilibrio que les permita cumplir eficientemente sus roles laborales y personales, por un lado, el rol laboral exige al colaborador su compromiso con la organización, siendo esto entendido por ellos que su vida laboral debe ser priorizada ante su vida privada, de manera que tenga un mejor cumplimiento con sus actividades laborales (Hughes y Bozionelos, 2007). Por otra parte, el rol personal requiere tiempo para el cuidado de la familia (hijos, enfermos o personas dependientes), además de realizar trabajos domésticos, y también el tiempo dedicado a sí mismo para realizar actividades personales para su bienestar.(Collins, 2007).El bienestar psicológico constituye, pues, un indicador positivo de la relación del sujeto consigo mismo y con su medio. Incluye aspectos valorativos y afectivos que se integran en la proyección futura y el sentido de la vida.

La acumulación de estresores está ligada con dificultades en el desempeño exitoso del rol parental. Una variable influyente en este desempeño es la dedicación laboral, de manera que las horas extras en el trabajo repercute en el tiempo disponible para que pasen tiempo junto a sus hijos (Pérez, Lorence y Álvarez, 2010). Los padres que sufren mayores niveles de estrés mantienen a su vez relaciones menos afectuosas con sus hijos. Ante esto se menciona que la carga laboral que los padres vivencian día a día va a afectar de manera significativa el compromiso que mantiene con sus hijos. (Sidebotham, 2001). La funcionalidad familiar en sus distintas dimensiones está predispuesta por la aparición de síntomas estresores en las personas, especialmente cuando las labores realizadas implican un trato directo con personas (Ayquipa, 2017)

Al existir cambios importantes en la vida de las personas quienes han optado por trabajar en distintos contextos laborales, para poder solventar los gastos del hogar, esto ha producido algún grado de estrés en ellos, lo cual ha influido de manera significativa en las relaciones familiares de los mismos. La presente investigación tuvo como propósito indagar sobre esta problemática tomando como muestra a los colaboradores de las Municipalidades de Lambayeque, siendo estas de Ciudad Eten, Puerto Eten, Monsefú y Chiclayo.

Se han realizado estudios donde se deja ver la importancia que tiene el conflicto entre el trabajo y la familia, puesto que anteriormente las madres cumplían su rol netamente familiar, sin embargo con el paso de los años esto ha ido cambiando y asumen también el rol laboral. Ante esto existe un desequilibrio en uno de los roles puesto que las personas que sufren de estrés laboral manifiestan problemas en cuanto al cuidado de sus hijos.

Matteoni y Montaner (2017), en su investigación Estudio descriptivo sobre la influencia de la situación laboral de los padres en el ejercicio de la parentalidad positiva, obtuvieron que el 62.2% de los padres con hijos de 2 a 3 años de edad que trabajan ejercían la parentalidad positiva por debajo de lo óptimo, mientras que solo el 37.8% si ejercía este tipo de parentalidad, de estos resultados se puede indicar que en las familias donde los progenitores trabajan ya sea a tiempo completo o parcial, la parentalidad positiva no se sitúa en el estándar óptimo de modo que aquellos padres que se encuentran laborando tiene un menor compromiso con el cuidado de sus hijos. En cuanto a las competencias protectoras, se evidencia que son las madres que tienen un mayor compromiso con sus hijos y esto es debido a la involucración materna que tienen respecto a los cuidados básicos de sus hijos.

Ojeda (2014), en su investigación Estudio descriptivo sobre estrés laboral y estilos de crianza empleados por las madres de la ciudad de Chillán en sus hijos preescolares, obtuvo como resultado que el 62% de las madres presenta un nivel medio de estrés laboral, y en cuanto al estilo de crianza, el 94.4% emplean el estilo democrático, en este estilo los rasgos predominantes son la cercanía, la empatía y el involucramiento, lo que nos indica que a pesar de existir cierto nivel de estrés laboral, las madres tienen relaciones adecuadas con sus hijos quienes reconocen sus derechos y deberes, involucrándose en el desarrollo tanto personal como educativo de estos. Por otro lado, se puede apreciar que cuando el nivel de estrés es bajo solo existen los castigos verbales, siendo este el porcentaje más bajo, cuando el nivel de estrés es medio, existe el castigo emocional, mientras que el castigo físico proporcionado por la madre se presenta cuando el nivel de estrés es alto

Acosta (2012), en su investigación El estrés laboral y su influencia en las relaciones familiares de los empleados de la unidad educativa a distancia de Tungurahua extensión Ambato en el periodo abril – noviembre del 2012, menciona que un total de

73.75% de los encuestados presenta un bajo nivel de estrés laboral, y por otro lado se presentó un 72.50% con dificultades en las relaciones familiares, lo que quiere decir que el estrés laboral no influye o no afecta en las relaciones familiares, y que pueden ser otros factores negativos los que influyen en la relación familiar como pueden ser la mala comunicación, el mal reparto y manejo de roles, ausencia de responsabilidades en la educación de los hijos, entre otros.

Jiménez, Concha y Zúñiga (2012), en su investigación Conflicto trabajo – familia, autoeficacia parental y estilos parentales percibidos en padres y madres de la Ciudad de Talca, Chile, tuvieron como resultados que el 62.8% de los sujetos de la muestra piensa que las obligaciones que se tienen en el trabajo interfieren de forma moderada en el rol familiar, de la misma forma, el 58.1% considera que los conflictos que se perciben en la familia influyen de forma moderada en el rol laboral, siendo las madres quienes presentan una mayor interferencia en comparación con los padres. Por otro lado, no se existe relación significativa entre el Conflicto trabajo – familia y los diferentes estilos parentales, sin embargo, en la relación Conflicto trabajo – familia con la autoeficacia parental se puede apreciar que existe relación significativa y negativa indicando esto que mientras el conflicto trabajo – familia aumenta, los padres se sienten menos competentes con su rol, siendo uno de los factores el número de hijos que estos tengan.

Pérez, Lorence y Menéndez (2010), en su investigación Estrés y competencia parental: un estudio con madres y padres trabajadores, obtuvieron como resultados que las personas que tienen mayor nivel de estrés son aquellas que tienen una mayor dedicación laboral, tienen varios hijos, y perciben como problema el cuidado del menor, sintiéndose insatisfechos ante el cumplimiento de su rol como padres. Asimismo, se encontró una correlación significativa en cuanto a la satisfacción parental y el estrés parental, indicando que mientras el progenitor tiene una percepción positiva y satisfactoria del cumplimiento de su rol, el estrés parental tiende a disminuir.

Como toda investigación, se debe considerar aspectos teóricos y conceptuales referentes al tema de estudio, así pues, tenemos que para la Organización Internacional del Trabajo el estrés es la respuesta tanto física como emocional que se da cuando existe un daño siendo este causado por el desequilibrio entre las exigencias percibidas en el ambiente y los recursos que tiene la persona para hacer frente a estas exigencias, mientras que el estrés laboral lo define como una enfermedad peligrosa para las

economías industrializadas y en vías de desarrollo, que perjudica la producción al afectar la salud física y mental de los trabajadores. (OIT, 2004).

El estrés, sobre todo el crónico o distrés, tiene distintas consecuencias en la vida de la persona afectando muchas veces su salud física y emocional, lo cual repercute a su vez en otras áreas de su existencia, tales como las relaciones interpersonales, el rendimiento laboral y académico y la vida familiar. Independientemente del nivel de formación académica, cada vez más mujeres con responsabilidades familiares y buscan trabajo fuera del hogar, algunas como táctica para un mayor crecimiento y otras para lograr subsistir. Esta realidad social ha generado la necesidad de compatibilizar el empleo con el cuidado de la familia, (Feldman, Vivas, Lugli, Zaragoza y Gómez, 2008).

Existen dos tipos de estrés, (Solas, 2005) Eustrés (Estrés positivo): Es el estrés positivo, es aquel estrés que permite a la persona estar en alerta tanto física como mentalmente, por lo que se puede indicar que este estrés es necesario en la vida de una persona de forma que podrá mantener su mente consciente ante los diversos sucesos que se presenten a diario preparando a su cuerpo para enfrentar estas situaciones de manera satisfactoria. El eustrés facilita a la persona el bienestar, de modo que lo mantiene motivado generando satisfacción en sí mismo, así como también permite el crecimiento personal. Ante ello se puede decir que este tipo de estrés es indispensable, puesto que nos permite mejorar la calidad de vida.

Distrés (Estrés negativo): Es el estrés negativo o perjudicial, lo cual hace que la persona desarrolle un esfuerzo por encima de lo necesario generando un desequilibrio fisiológico y psicológico, lo cual ocasiona en la persona un decaimiento de sus funciones. Este tipo de estrés se caracteriza por el creciente estado de alerta, asimismo produce una sobrecarga de trabajo que el ser humano no puede asimilar, lo cual desencadena el desequilibrio fisiológico y psicológico lo cual puede terminar en la aparición de enfermedades y el envejecimiento de manera acelerada.

Los estresores laborales según Luceño (2005), se clasifican en: Estresores del ambiente físico, siendo estos la iluminación, el ruido, lo que puede afectar no sólo al oído, sino al desempeño del trabajo, la satisfacción, la productividad, entre otros; asimismo las áreas contaminadas y la temperatura juega un papel importante ya que a veces trabajar en un ambiente caluroso o muy frío generan malestares.

Estresores de la tarea, Entre estos estresores se encuentran: La carga mental de trabajo y el control sobre la tareas, esto varía en las personas, ya que las características de cada tarea y de lo que genera en los profesionales van en función de lo que gusta o no hacer, así como de lo que pueden hacer, esto va influenciado por el conocimiento y la capacidad de los profesionales, siendo parte de la motivación cuando se logra adecuar las exigencias con las capacidades.

Estresores de la organización: entre estos tenemos el conflicto y ambigüedad del rol, y las relaciones interpersonales, es decir, sentirse observado y criticado por los compañeros, las dificultades de comunicación y las escasas posibilidades de promoción así como la jornada de trabajo excesiva ya que produce desgaste físico y mental e impide al profesional hacer frente a las situaciones estresantes. Por el contrario, cuando existe buena comunicación interpersonal y cuando se percibe apoyo social y de la organización, se amortiguan los efectos negativos del estrés laboral sobre nuestra salud.

Por otra parte, Las competencias parentales son el conjunto de habilidades que poseen los padres para cuidar, proteger y educar a sus hijos, con el fin de lograr un desarrollo eficaz tanto personal como profesional. (Barudy y Dantagnan, 2005). La competencia parental percibida es como tanto los padres como madres enfrentan su papel de educadores en los diferentes ámbitos de la vida de sus hijos, siendo esta labor de manera eficaz. (Bayot, Hernández y De Julián, 2005).

Estos autores mencionan que la competencia parental percibida tiene 5 componente, siendo estos: 1- Implicación escolar, que es el involucramiento de los padres en el proceso de aprendizaje de sus hijos, no solo de ayudar con las tareas, sino también de participar en las diferentes actividades que se realizan en el colegio. 2- Dedicación personal, es la dedicación de tiempo, o espacio que brindan los padres a sus hijos para conversar de diversos temas, aclarar dudas, etc. 3- Ocio compartido, en este factor, los padres tienen la responsabilidad de la formación de sus hijos. Es muy importante porque la forma en cómo se disfrute del tiempo libre va a repercutir en una fuente importante de desarrollo en sus próximos años. 4- Asesoramiento y orientación, destaca la capacidad que tienen los padres para comunicarse y dialogar acerca de las necesidades para con sus hijos. 5- Asunción del rol de ser padre, este factor se trata acerca de lo conscientes que son los padres acerca de los cambios que se dan con la llegada de los hijos.

Asimismo, Balbín (2014) define a las competencias parentales como el conjunto de capacidades que tienen los padres de modo que puedan enfrentar de manera satisfactoria las tareas de ser padres, de acorde a las necesidades de sus hijos y con modelos considerados aceptados por la sociedad, recibiendo y aprovechando el apoyo que le brinda a familia.

Existen teorías que tratan el conflicto trabajo-familia como cuestión de investigación. Destacando la teoría del conflicto.

La Teoría del Conflicto (Greenhaus, 1985) considera que la satisfacción en el ámbito laboral requiere del sacrificio en los roles familiares o viceversa. Se trata de un tipo de conflicto inter-rol, en virtud del cual las presiones de rol procedentes de cualquiera de los dos ámbitos son incompatibles en algún aspecto.

Hoy en día, dentro de los numerosos cambio socio-demográficos, tales como la incorporación de la mujer al mercado laboral, el incremento de las parejas en las que los dos trabajan, la calidad de vida, han creado que muchas personas vivencian conflictos al querer cumplir con las tareas asignadas en el trabajo con el deseo de pasar más tiempo con su familia. De ahí radica la importancia de esta investigación, puesto que, esto lleva a un costo personal, social y económico notable, ya que las consecuencias del estrés laboral no se limitan a la esfera profesional, sino que se extiende a menudo a la vida personal y familiar, por lo que, tanto para el individuo y su familia, como para la organización en la que trabaja y la necesidad de estudiar de forma conjunta las variables que inciden en dicha relación.

Además, ante el incremento de las exigencias de resultados, y otras numerosas situaciones que han surgido en los últimos años en cuanto a las competencias que demandan las empresas pueden estar provocando la aparición de nuevas afecciones a la salud de los trabajadores y profesionales, pero sus consecuencias no se limitan a la esfera profesional, sino que también a la vida personal y familiar, ante esto, un claro ejemplo en encontrar soluciones a este problema es dotando a los individuos de nuevos mecanismos o estrategias para contrarrestar el estrés laboral y de esta manera poder sobrellevar la responsabilidad de trabajar asiduamente, sin que esto afecte la relación familiar, tal como es la Ley No° 30367, del 24 de noviembre de 2015, y por el Decreto

Supremo 006-2016-TR, que hablan sobre la protección de la maternidad y el tiempo de descanso pre y postnatal.

Asimismo, esta investigación tendrá como aporte los resultados obtenidos al relacionar las variables estudiadas, estrés laboral y competencia parental percibida en colaboradores de municipalidades de Lambayeque, siendo estos resultados útiles para la prevención y/o utilización de estrategias para disminuir en la población afectada.

Esta investigación se realiza en municipalidades de Lambayeque, puesto que investigaciones realizadas demuestran que este tipo de trabajo que realizan los administrativos genera malestar por las diversas actividades que tienen que realizar como son gestiones, trato con las personas, trabajo bajo presión, entre otras.

Mediante esta investigación, la hipótesis es que ante los resultados obtenidos es encontrar una relación negativa entre las dimensiones de la variable estrés laboral y las dimensiones de la variable competencia parental percibida en los colaboradores de municipalidades de Lambayeque.

El objetivo principal es Determinar la relación entre estrés laboral y competencia parental percibida en colaboradores de municipalidades de Lambayeque, y los objetivos específicos son determinar las relaciones existentes entre las dimensiones de la variable Estrés laboral que son Superiores y recursos, y Organización y equipo de trabajo, con las dimensiones de la variable Competencia Parental Percibida que son Asunción del rol y dedicación personal de los padres, Implicación escolar, y Orientación y ocio compartido.

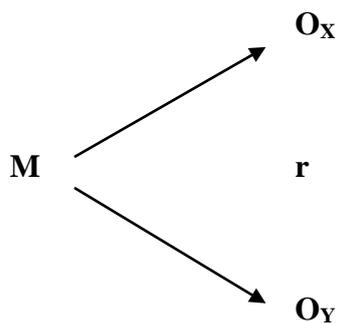
II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo cuantitativo ya que usa la recolección de datos para aprobar hipótesis, utilizando procedimientos estandarizados y aceptados por la comunidad científica y se pretende generalizar los resultados encontrados en un grupo a una colectividad mayor. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

2.2. Diseño de investigación

La presente investigación es de diseño no experimental, ya que se recogió la información de forma directa de fenómeno sin manipulación alguna para posteriormente ser analizada. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)



M = Colaboradores de Municipalidades de Lambayeque

Ox = Estrés Laboral

Oy = Competencia Parental Percibida

r = Relación entre ambas variables

2.3. Operacionalización de Variables

Variable 1: Estrés Laboral

Definición conceptual: El estrés laboral es la respuesta que tienen los individuos antes del desequilibrio existente entre las exigencias laborales y las capacidades percibidas para enfrentar las exigencias de la organización. (OIT, 2004)

Definición operacional: El estrés laboral fue medido a través de dos dimensiones, las cuales son Superiores y recursos y Organización y trabajo en equipo, para el cual se hizo uso del Cuestionario de Estrés Laboral (OIT - OMS) adaptado por Suarez (2013) en Lima.

Variable 2: Competencia Parental Percibida

Definición conceptual: La competencia parental percibida es la capacidad que tienen los padres y madres para cuidar, proteger y educar a sus hijos, de manera agradable y eficaz. (Bayot, Hernández-Vidal y De Julian, 2005).

Definición operacional: La competencia parental percibida fue medida a través de tres dimensiones, las cuales son Asunción del rol y dedicación personal de los padres, Implicación escolar integrada y Orientación y ocio compartido, para el cual se hizo uso de la Escala de competencia parental percibida – versión padres, adaptada por Vera, Zaragoza y Muyasón (2014).

Operacionalización

Variable	Dimensiones	Indicadores	Técnica e instrumento de recolección de datos
Variable 1 estrés laboral	Superiores y Recursos	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21, 24	Escala de estrés laboral de OIT
	Organización y Trabajo en equipo	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 25	
Variable 2 competencia parental percibida	asunción del rol y dedicación personal de los padres	1,3,5,9,10,12,16,17,18,20,22	Escala de competencia parental percibida Bayot et al.
	Implicación escolar integrada	4,11,13,15, 21	
	Orientación y Ocio compartido	2,6,7,8,14,19	

2.4. Población y muestra

La población está constituida por 320 colaboradores de municipalidades de Lambayeque, siendo las municipalidades de Ciudad Eten, Puerto Eten, Monsefú y Chiclayo.

Para fines de esta investigación, se utilizó una muestra no probabilística intencional, es decir, la muestra no es representativa de la población sino que su elección es por criterio de quien realiza la investigación. Está conformado por 150 colaboradores de ambos sexos (70% mujeres), que oscilan entre las edades de 28 a 50 años, siendo el 50% de ellos con modalidad de trabajo estable.

Criterios de inclusión

- Que sean parte del personal administrativo
- Que tengan hijos entre los 3 a 18 años
- Colaboradores que asistan el día de la evaluación
- Que vivan con sus hijos
- Que vivan en pareja

Criterios de exclusión

- Colaboradores de no asistan el día de la evaluación
- Que no deseen participar de la evaluación

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Cuestionario de Estrés Laboral de la organización internacional del trabajo – organización mundial de la salud (OIT – OMS, sustentada por Ivancevich y Matterson, 1989). Este instrumento evalúa 7 dimensiones en su versión original, pero en su adaptación mide 2 dimensiones, se aplica a personas que se encuentren laborando, está compuesta por 25 ítems, su escala de respuestas es tipo Likert. Para cada reactivo, se solicita 7 opciones de respuesta con una escala numérica tipo Likert (nunca a siempre) si la condición planteada es fuente de estrés, con un tiempo de 20 minutos para la aplicación y esta puede ser individual o grupal.

En Perú la prueba ha demostrado tener adecuada validez y confiabilidad, este cuestionario fue adaptado por Suarez (2013), en una muestra de 203 trabajadores que se desempeñan como asesores. Los resultados indican que la escala tiene adecuadas

propiedades psicométricas: confiabilidad por el método de consistencia interna (Alfa de Cronbach = 0.972), y la validez de constructo y contenido. En estos resultados se generaron 2 dimensiones que aportan el 64.715% de la varianza explicada. La dimensión 1 fluctúa entre 0,548 y 0,811, y la dimensión 2 de 0,554 y 0,705, esto indica que los ítems están fuertemente correlacionados con la dimensión donde se agrupan. Para la presente investigación se encontró que el cuestionario contiene adecuadas propiedades psicométricas.

Escala de Competencia Parental Percibida versión-padres (ECP-p, Bayot, Hernández, Hervias, Sanchez y Valverde, 2005), este instrumento evalúa 5 dimensiones en su versión español, las dos primeras dimensiones tienen como puntaje máximo 20 y un mínimo de 4, ya que constan de cinco preguntas cada una en las tres dimensiones restantes, el puntaje más alto llega a ser 16 y el mínimo es 4. Pero en su adaptación peruana mide 3 dimensiones; Se aplica a padres y madres que tengan hijos entre las edades de 3 a 18 años; esta escala se evalúa mediante 22 preguntas y siguiendo la escala tipo Likert de cuatro alternativas de respuesta (desde nunca hasta siempre).

En Perú la prueba ha sido adaptada en Ancash por Vera, Zaragoza y Musayon (2014), en padres de familia con hijos pertenecientes al 1° a 6° grado de primaria, demostrado adecuada validez y confiabilidad, La confiabilidad del instrumento se evaluó por medio del estadístico coeficiente Alfa de Cronbach, encontrándose un valor alto. Los resultados se encuentran entre los valores 0,70 y 0,90, esto indica que la escala de competencia parental percibida presenta alta confiabilidad. (Alfa de Cronbach = 0,769). Para la presente investigación se encontró que la escala contiene adecuadas propiedades psicométricas.

2.6. Métodos de análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de datos, se hizo uso de dos instrumentos los cuales cumplen con los criterios de confiabilidad y validez. Una vez obtenido los resultados se procesaron mediante el programa Microsoft Excel y también por medio del Software SPSS 21.0, el cual permitió obtener tablas estadísticas necesarias para ser analizadas.

Para la comprobación de hipótesis se utilizará la prueba coeficiente de correlación de Spearman, esta es una prueba estadística que analiza la relación entre dos variables medidas por intervalos.

2.7. Aspectos éticos

Para la aplicación de los instrumentos, se habló con los encargados de Recursos Humanos o Bienestar social llevando un oficio dado por la escuela de Psicología, se explicó los objetivos de estudio y la importancia de realizarlo en esa población, después de obtener el permiso solicitado se coordinó la fecha para la aplicación de los instrumentos, una vez llegada la fecha se les explicó a los participantes el objetivo de la investigación y se les brindó las indicaciones correspondientes para el llenado correcto de los instrumentos y la ficha socio demográfico, siendo primero el consentimiento informado, donde dan su autorización para la participación de forma confidencial y voluntaria.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas

En la tabla 1, se muestra la relación entre estrés laboral y competencia parental percibida, (Rho -0.203; $p < 0.05$), lo que significa que existe una correlación negativa significativa entre las variables, es decir, la respuesta que tienen los colaboradores ante el desequilibrio existente entre las exigencias laborales y las capacidades percibidas para enfrentar las exigencias de la organización afecta inversamente a la capacidad que tienen para cuidar, proteger y educar a sus hijos de manera agradable y eficaz.

Tabla 1

Relación entre Estrés laboral y Competencia parental percibida en colaboradores de municipalidades de Lambayeque

	Estrés laboral	
	Rho	<i>p</i>
Competencia parental Percibida	-0.203*	0.020

* $p < 0.05$; correlación significativa

** $p < 0.01$; correlación altamente significativa

En la tabla 2, se observa que no existe relación entre la dimensión superiores y recursos y la dimensión Asunción del rol y dedicación personal de los padres, ($Rho=-0.130$; $p>0.05$), esto significa que las relaciones de los colaboradores con sus superiores jerárquicos no se relaciona a la adaptación de las circunstancias que conllevan el nacimiento de los/as hijos/as.

Tabla 2

Relación entre la dimensión Superiores y recursos y Asunción del roly dedicación personal de los padres en colaboradores de municipalidades de Lambayeque

	Superiores y recursos	
	Rho	<i>p</i>
<i>Asunción del rol y dedicación de los padres</i>	-0.130	0.140

* $p < 0.05$; correlación significativa

** $p < 0.01$; correlación altamente significativa

En la tabla 3, se observa que no existe relación entre la dimensión Superiores y recursos y la dimensión Implicación escolar integrada, ($Rho -0.164$; $p>0.05$), esto significa que el estrés generado por no comprender las metas y misión de la empresa no influye en la participación de los padres en la educación de sus hijos.

Tabla 3

Relación entre la dimensión Superiores y recursos y la dimensión Implicación escolar integrada en colaboradores de municipalidades de Lambayeque

	Superiores y recursos	
	Rho	<i>P</i>
<i>Implicación escolar integrada</i>	-0.164	0.063

* $p < 0.05$; correlación significativa

** $p < 0.01$; correlación altamente significativa

En la tabla 4, se muestra que no existe relación entre la dimensión Superiores y recursos y la dimensión Orientación y ocio compartido, ($Rho = -0.043$; $p > 0.05$), es decir, si los colaboradores perciben estrés por la estructura de la organización no determina el tiempo empleado en actividades junto a sus hijos.

Tabla 4

Relación entre la dimensión Superiores y recursos y la dimensión Orientación y ocio compartido en colaboradores de municipalidades de Lambayeque

	Superiores y recursos	
	Rho	<i>p</i>
<i>Orientación y ocio compartido</i>	-0.043	0.628

* $p < 0.05$; correlación significativa

** $p < 0.01$; correlación altamente significativa

En la tabla 5, se muestra la relación entre la dimensión Organización y trabajo de equipo y la dimensión Asunción del rol, ($Rho -0.196$; $p < 0.05$), esto significa que existe correlación negativa significativa entre las variables, es decir, el estrés generado por la distribución de funciones y el trabajo mancomunado se vincula inversamente a el rol que se asumen dentro del núcleo familiar, como padre específicamente.

Tabla 5

Relación entre la dimensión Organización y trabajo de equipo y la dimensión Asunción del rol en colaboradores de municipalidades de Lambayeque

	Organización y Trabajo de equipo	
	Rho	<i>p</i>
<i>Asunción del rol</i>	-0.196*	0.025

* $p < 0.05$; correlación significativa

** $p < 0.01$; correlación altamente significativa

En la tabla 6, se muestra la relación entre la dimensión Organización y trabajo de equipo y la dimensión Implicación escolar integrada, (Rho -0.266; $p < 0.01$), lo que evidencia correlación negativa altamente significativa entre las dimensiones, es decir, los niveles de estrés generados por asuntos vinculados con la distribución del trabajo dentro de la empresa se asocia de manera inversa con disposición para integrarse a las tareas o actividades ligadas al ámbito escolar de sus hijos.

Tabla 6

Relación entre la dimensión Organización y Trabajo de equipo y la dimensión Implicación escolar integrada en colaboradores de municipalidades de Lambayeque

	Organización y Trabajo de equipo	
	Rho	<i>p</i>
Implicación escolar integrada	-0.266**	0.002

* $p < 0.05$; correlación significativa

** $p < 0.01$; correlación altamente significativa

En la tabla 7, se muestra la relación entre la dimensión Organización y Trabajo de equipo y la dimensión Orientación y ocio compartido, (Rho = -0.123; $p > 0.05$), lo que evidencia que no existe correlación significativa entre las dimensiones, es decir, que el estrés generado a raíz de compromisos y desarrollo de actividades grupales no se asocia significativamente con la calidad de tiempo que se comparte con los hijos.

Tabla 7

Relación entre la dimensión Organización y Trabajo de equipo y la dimensión Orientación y ocio compartido en colaboradores de municipalidades de Lambayeque

	Organización y Trabajo de equipo	
	Rho	<i>p</i>
Orientación y ocio compartido	-0.123	0.162

* $p < 0.05$; correlación significativa

** $p < 0.01$; correlación altamente significativa

En la tabla 8, se observa los resultados sobre el nivel de estrés laboral en los colaboradores de Municipalidades de Lambayeque, donde se evidencia que el 52.4% presenta un nivel intermedio de estrés.

Tabla 8

Niveles de estrés laboral en los colaboradores de municipalidades de Lambayeque

	Estrés Laboral	
	Frecuencia	%
<i>Bajo</i>	27	20,4%
<i>Intermedio</i>	78	52.4%
<i>Alto</i>	45	27.1%

En la tabla 9, se observa los resultados sobre el nivel de competencia parental percibida en los colaboradores de Municipalidades de Lambayeque, donde se evidencia que el 61.7% presenta un nivel deficiente.

Tabla 9

Niveles de competencia parental percibida en los colaboradores de municipalidades de Lambayeque

	Estrés Laboral	
	Frecuencia	%
<i>Deficiente</i>	93	61.7%
<i>Bueno</i>	57	38.2%

IV. DISCUSIÓN

Esta investigación busca identificar la relación entre estrés laboral y competencia parental percibida. La carga laboral suele ser fuerte para los trabajadores de las municipalidades, provocando ausencias durante horas clave para sus hijos a lo largo del día. La percepción de los padres en lo concerniente a sus capacidades para educar y tratar a sus hijos, ha generado un considerable interés, especialmente para conocer si los factores estresantes del trabajo tienen una incidencia significativa.

En el presente capítulo, se discutirá lo evidenciado en relación a los objetivos planteados, iniciando por el objetivo general, es decir, determinar la relación entre estrés laboral y competencia parental percibida en colaboradores de municipalidades de Lambayeque.

Considerando el objetivo central, se puede decir que el estrés percibido a causa de la diferencia subjetiva entre las funciones en la empresa y sus capacidades, se relaciona negativamente con la capacidad para cuidar, proteger y educar a los hijos de forma eficaz, es decir mientras mayor sea quienes en su investigación encontraron relación significativa entre la dedicación laboral y la percepción de dificultad al cuidar a sus menores hijos, como menciona Sidebotham (2001), los padres que sufren mayores niveles de estrés mantienen a su vez relaciones menos afectuosas con sus hijos. Ante esto se menciona que la carga laboral que los padres vivencian día a día va a afectar de manera significativa el compromiso que a mantiene con sus hijos

Los padres están inmersos en grandes cargas de estrés en el trabajo, sin embargo, el afán permanente, la irritabilidad, el cansancio, los castigos o la poca tolerancia, son reacciones frecuentes de los padres asociadas con tensión, las cuales repercuten en la tranquilidad de los niños de todas las edades. Conforme va aumentando el estrés también pueden incrementarse las exigencias de los padres, la intolerancia a algunas conductas que son propias de la edad o el uso del castigo físico. También lleva a disminuir el tiempo de calidad con ellos, la capacidad para identificar sus necesidades afectivas e incluso afecta las conductas de cuidado y protección que requieren los niños. Por otro lado, el estrés genera que se esté más sensible a darse cuenta de las conductas inadecuadas y dejando de lado los aspectos positivos, cuando estos también deben reforzarse para que perduren o progresen con el tiempo.

Dentro de los objetivos específicos se analizó la relación entre la dimensión Superiores y recursos de estrés laboral y las dimensiones de competencia parental percibida, determinando que si los colaboradores se sienten más desprotegidos dentro de la empresa por sus jefes inmediatos, no determina las capacidades percibidas por los padres en lo que concierne a su desempeño en el ámbito funcional, escolar y de interacción con sus hijos, contrario a lo que se esperaba, pues el sentir estrés vinculado a la relación jefe-colaborador con la aparición de una mayor comprensión y empatía con las necesidades materiales pero sobre todo afectivas de los hijos, repercute en la distribución de tiempo y dedicación que a ellos se les da, así como el cumplimiento de funciones esenciales de todo padre responsable. Estos resultados se asemejan a los resultados de Acosta (2012), donde menciona que el estrés laboral no influye o no afecta en las relaciones familiares, y que pueden ser otros factores negativos los que influyen en la relación familiar como pueden ser la mala comunicación, el mal reparto y manejo de roles, ausencia de responsabilidades en la educación de los hijos, entre otros.

Por otra parte, se encontró que el estrés generado por la distribución de funciones y el trabajo mancomunado se vincula inversamente al rol que se asumen dentro del núcleo familiar, como padre específicamente, es decir, mientras mayor sea el estrés causado por las designaciones de grupos de trabajo o funciones por área, menor sería la responsabilidad del colaborador para con sus hijos, desligándose de funciones que hoy en día suelen ser compartidas por hombres y mujeres, estos resultados concuerdan con Ayquipa (2017) quien en su investigación determinó que la funcionalidad familiar en sus distintas dimensiones está predispuesta por la aparición de síntomas estresores en las personas, especialmente cuando las labores realizadas implican un trato directo con personas.

Así mismo, se halló que mientras mayores sean los niveles de estrés generados por asuntos vinculados con la distribución del trabajo dentro de la empresa menor será la disposición para integrarse a las tareas o actividades ligadas al ámbito escolar de sus hijos, ya sea en la realización de las tareas académicas o manteniendo nexos cercanos con las autoridades de la Institución educativa con fines informativos de conducta y rendimiento, sin embargo estos resultados contradicen a Ojeda (2014), quien menciona que a pesar de existir cierto nivel de estrés laboral, las madres tienen relaciones adecuadas con sus hijos quienes reconocen sus derechos y deberes, involucrándose en el desarrollo tanto personal como educativo de estos.

Frente al aumento de las dificultades en la educación de los hijos y el constante agobio por la carga laboral en las municipalidades, este estudio se considera importante por los resultados brindados, además al identificar qué aspectos del estrés laboral inciden en la percepción de su rol como padres permite tomar cartas en el asunto.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Existe una correlación negativa significativa entre las variables estrés laboral y competencia parental percibida, lo que significa que la respuesta que tienen los colaboradores ante el desequilibrio existente entre las exigencias laborales y las capacidades percibidas para enfrentar las exigencias de la organización afecta inversamente a la capacidad que tienen para cuidar, proteger y educar a sus hijos de manera agradable y eficaz.

No existe relación entre la dimensión Superiores y recursos y la dimensión Asunción del rol y dedicación personal de los padres

No existe relación entre la dimensión Superiores y recursos y la dimensión Implicación escolar integrada

No existe relación entre la dimensión Superiores y recursos y la dimensión Orientación y ocio compartido

Existe correlación negativa significativa entre la dimensión Organización y trabajo de equipo y la dimensión Asunción del rol

Existe correlación negativa altamente significativa entre la dimensión Organización y trabajo de equipo y la dimensión Implicación escolar integrada

No existe correlación significativa entre la dimensión Organización y Trabajo de equipo y la dimensión Orientación y ocio compartido

Ante lo encontrado, se sugiere los siguientes puntos:

Realizar intervenciones psicológicas individuales y grupales dirigidas a los colaboradores de las municipalidades de Lambayeque, logrando una adecuada prevención del estrés laboral y la repercusión de este en los diferentes ámbitos de su vida, con el fin de lograr una mejor calidad de vida laboral.

Realizar campañas dentro de las municipalidades en donde se integren personas de diferentes áreas, formando comisiones con la finalidad de mejorar el trato y generar un menor estrés dentro del cumplimiento de sus funciones.

Brindar estrategias para desarrollar un trato horizontal entre los colaboradores de las municipalidades.

Organizar actividades extra laborales que involucren a la familia, como participantes activos, para fomentar el desarrollo de habilidades parentales.

Identificar en futuras investigaciones la correlación con otras variables con la finalidad de tener resultados más específicos y toda una gama de posibilidades que contribuyan a la solución de esta problemática.

REFERENCIAS

- Ayquipa, J. (2017). *Relación entre estrés laboral y funcionalidad familiar en trabajadores de atención primaria de la red salud*. Tesis de pregrado. Universidad Nacional de San Agustín. Arequipa.
- Acosta, M. (2014). El estrés laboral y su influencia en las relaciones familiares de los empleados de la unidad educativa a distancia de Tungurahua extensión Ambato en el período abril – noviembre del 2012. Universidad técnica de Ambato. Ecuador
- Balbín, F. y Najjar, C. (2014). La competencia parental y el nivel de aprendizaje en estudiantes de 5to a 6to grado de primaria. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio>
- Barudy, J. y Dantagnan, M. (2005). *Los buenos tratos a la infancia. Parentalidad, apego y resiliencia*. Barcelona: Gedisa
- Bayot, A., Hernández, J. y De Julián, L. (2005). Análisis factorial exploratorio y propiedades psicométricas de la escala de competencia parental percibida versión para padres/madres (ECP-p). *Revista electrónica de investigación y evaluación educativa*, 11(2). Recuperado de http://www.uv.es/RELIEVE/v11n2/RELIEVEv11n2_2.htm.
- Collins, G. (2007) “Cleaning and the work-life balance”, *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 18, núm. 3, p. 416-429.
- Feldman L, Vivas E, Lugli Z, Zaragoza J, Gómez V. (2008). Relaciones trabajo-familia y salud en mujeres trabajadoras. *Salud Publica Mex*;50:482-489.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta Edición. México: McGraw-Hill Interamericana Editores. <https://larepublica.pe/sociedad/892945-estres-laboral-es-el-principal-problema-que-afecta-trabajadores>
- Hughes, J.; Bozionelos, N. (2007), “Work life balance as source of job dissatisfaction and withdrawal attitudes. An exploratory study on the views of male workers”,

Personnel Review, Vol. 36, núm 1, p.145-154.

Ivancevich y Matteson (1989) “Estrés y Trabajo”. Recuperado de:

<http://.ufg.edu.sv.jspui/bitstream/2011.pdf>.

Jiménez, A., Concha, M. y Zuñiga, R. (2012). *Conflicto trabajo-familia, autoeficacia parental y estilos parentales percibidos en padres y madres de la ciudad de Talca, Chile*. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79824560006>

Luceño, L.; Martín, J. & Tobal, J. (2008). El cuestionario multidimensional DECORE: *Un instrumento para la evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. Madrid*. Recuperado de: http://www.infocop.es/view_article.asp

Marín, M., Infante, E. y Rivero, M. (2002). Presiones internas del ámbito laboral y/o familiar como antecedente del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Social*, 17(1), 103-112.

Matteoni, M. y Montaner, J. (2017). *Estudio descriptivo sobre la influencia de la situación laboral de los padres en el ejercicio de la parentalidad positiva*. Universidad de Alicante, Alicante.

Naranjo, M. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. Universidad de Costa Rica, San Pedro. Vol. 33, pp. 171 - 190

Navarro-Ardoy, L. (2004). Trabajo y familia: un conflicto en las parejas. *Revista de Estudios de Juventud*, 67, 115-125.

OIT (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Recuperado de: http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf

Ojeda, P. (2014). *Estudio descriptivo sobre estrés laboral y estilos de crianza empleados por las madres de la ciudad de Chillan en sus hijos preescolares*. Universidad del BíoBío, Chillan.

OMS (octubre de 2017). Salud mental en el lugar del trabajo. Recuperado de http://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/

- Pérez, J., Lorence, B. y Menéndez, S. (2010). Estrés y competencia parental: un estudio con madres y padres trabajadores. *Suma psicológica*, 17(1). 47 – 57
- Sidebotham, P. (2001). Culture, stress and the parent child relationship: a qualitative study of parents perceptions of parenting. *Child: Care, Health and Development*, 27, 485.
- Solas, C. (2005). Concepto y características del estrés. En C. Solas, *Concepto y características del estrés*. Madrid: Unión Sindical Obrera.
- Suárez, A. (Junio, 2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. *Revista PsiqueMag*. Recuperado de <http://www.ucvlima.edu.pe/psiquemag/index.html>
- Velasquez, L. (7 de julio de 2017) Porcentaje de personas que presentan estrés aboral. Recuperado de <http://larepublica.pe/sociedad/892945-estres-laboral-es-el-principal-problema-que-afecta-trabajadores>
- Vera-Vásquez C, Zaragoza-Tafur A, Musayón-Oblitas F. Validación de la «escala de competencia parental percibida versión padres (ECP-P)» para el cuidado de los hijos Institución Educativa Nacional «Maestro Ugo de Censi N.º 86339» Chacas, Asunción – Ancash- Perú. *Rev. Enferm Herediana*.2014;7(1):17-24.

ANEXOS

Anexo 1

Tabla

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
PTSR	.054	130	,200*
PTOE	.074	130	.081
PTAR	.087	130	.017
PTIEI	.105	130	.001
PTOC	.107	130	.001

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 2

Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Estrés Laboral

Tabla

Análisis factorial exploratorio del instrumento

Prueba de KMO y Bartlett									
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin									,827
Prueba de esfericidad de Bartlett		Aprox. Chi-cuadrado						5320,671	
		Gl						300	
		Sig.						,000	
Varianza total explicada									
Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	10.116	40.464	40.464	10.116	40.464	40.464	6.744	26.975	26.975
2	2.145	8.579	49.043	2.145	8.579	49.043	5.517	22.068	49.043
3	1.567	6.269	55.312						
4	1.441	5.766	61.077						
5	1.255	5.018	66.095						
6	1.100	4.402	70.497						
7	.941	3.765	74.262						
8	.900	3.600	77.861						
9	.746	2.983	80.845						
10	.637	2.547	83.392						
11	.531	2.124	85.516						
12	.489	1.956	87.473						
13	.457	1.828	89.301						
14	.422	1.689	90.990						
15	.393	1.571	92.561						
16	.322	1.287	93.847						
17	.284	1.137	94.984						
18	.246	.984	95.968						
19	.200	.799	96.767						
20	.197	.790	97.557						
21	.175	.701	98.257						
22	.131	.526	98.783						
23	.120	.478	99.261						
24	.112	.447	99.709						
25	.073	.291	100.000						

Método de extracción: Análisis de componentes principales

Como se muestra en la tabla, los resultados del KMO arroja un índice 0.827, el cuál es superior al índice mínimo aceptable ($KMO > .70$), en esa misma línea, la prueba de Esfericidad de Bartlet demuestra la adecuación de la prueba para realizar el análisis factorial ($p < .01$). Asimismo, el análisis factorial exploratorio mediante ejes principales arrojó que la prueba presenta dos factores.

Tabla

Confiabilidad del instrumento

Estadísticas de fiabilidad		
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Factor 1	0.870	11
Factor 2	0.892	14

Los resultados de la confiabilidad mediante consistencia interna muestran la prueba tiene un índice aceptable de fiabilidad, por el método de Alpha de Cronbach.

Tabla

Baremos finales del instrumento

PC	Estadísticos		NIVEL
	PTSR	PD	
1	12	14	BAJO
5	14	15	
10	16	22	
15	19	25	
20	22	28	
25	25	35	
30	27	37	MEDIO
35	30	40	
40	31	41	
45	33	43	
50	37	50	
55	39	50	
60	41	52	
65	42	54	
70	42	55	
75	44	57	
80	46	59	
85	48	62	
90	51	66	
95	60	79	
99	75	88	
N	Válido	300	300
	Media	35.400	45.907
	Desviación estándar	13.6686	17.2320
	Mínimo	12.0	14.0
	Máximo	75.0	88.0

Como se muestra la tabla, los baremos del instrumento con percentiles muestra la capacidad para interpretar la prueba, a nivel cualitativo los puntos de corte para categorizar son los puntos percentiles 25 y 75.

Anexo 3

Propiedades Psicométricas de la Escala de Competencia Parental Percibida

Tabla

Análisis factorial exploratorio del instrumento

Prueba de KMO y Bartlett									
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo									,750
Prueba de esfericidad de Bartlett		Aprox. Chi-cuadrado						2008,814	
		gl						231	
		Sig.						,000	
Varianza total explicada									
Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	5.318	24.173	24.173	5.318	24.173	24.173	3.788	17.216	17.216
2	1.800	8.182	32.355	1.800	8.182	32.355	2.766	12.573	29.789
3	1.770	8.047	40.402	1.770	8.047	40.402	2.335	10.613	40.402
4	1.400	6.366	46.768						
5	1.354	6.154	52.921						
6	1.148	5.220	58.141						
7	1.054	4.791	62.932						
8	1.002	4.556	67.488						
9	.875	3.977	71.466						
10	.847	3.849	75.314						
11	.760	3.454	78.768						
12	.710	3.228	81.996						
13	.625	2.840	84.836						
14	.531	2.412	87.248						
15	.464	2.109	89.357						
16	.407	1.851	91.208						
17	.397	1.804	93.011						
18	.366	1.662	94.673						
19	.350	1.592	96.265						
20	.311	1.412	97.678						
21	.274	1.244	98.922						
22	.237	1.078	100.000						

Método de extracción: Análisis de componentes principales

Como se muestra en la tabla, los resultados del KMO arroja un índice 0.750, el cuál es superior al índice mínimo aceptable ($KMO > .70$), en esa misma línea la prueba de Esfericidad de Bartlet demuestra la adecuación de la prueba para realizar el análisis factorial ($p < .01$). Asimismo, el análisis factorial exploratorio mediante ejes principales arrojó que la prueba presenta tres factores.

Tabla

Confiabilidad de la escala

Estadísticas de fiabilidad			
	Alfa de Cronbach	Spearman-Brown	N de elementos
Factor 1	0.739		11
Factor 2	0.728		5
Factor 3	0.484		6

Los resultados de la confiabilidad mediante consistencia interna muestran que a nivel total la prueba tiene un índice aceptable de fiabilidad.

Tabla

Baremos finales de la escala

PC	PTAR	PTIEI PD	PTOC	NIVEL
1	24.00	6.00	9.00	
5	26.00	11.00	13.00	
10	29.00	11.10	14.00	
15	31.00	12.00	15.00	BAJO
20	33.00	13.00	16.00	
25	34.00	14.00	16.00	
30	35.00	14.00	16.00	
35	35.00	15.00	17.00	
40	36.00	15.00	17.00	
45	36.00	15.00	18.00	
50	37.00	16.00	18.00	MEDIO
55	37.00	17.00	19.00	
60	38.00	17.00	19.00	
65	39.00	17.00	20.00	
70	40.00	18.00	20.00	
75	40.00	18.00	20.00	
80	41.00	19.00	20.00	
85	42.00	19.00	21.00	
90	42.00	20.00	21.00	ALTO
95	43.95	20.00	21.95	
99	44.00	20.00	24.00	
N	Válidos	300	300	300
	Perdidos	0	0	0
	Media	36.53	15.76	17.87
	Desviación estándar	4.762	3.219	2.774
	Mínimo	24	5	8
	Máximo	44	20	24

Como se muestra la tabla, los baremos del instrumento con percentiles muestra la idoneidad para interpretar la prueba, a nivel cualitativo los puntos de corte para categorizar son los puntos percentiles 25 y 75.

Anexo 4

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL OIT-OMS

Instrucciones: A continuación va a encontrar una serie de frases relacionadas al estrés laboral. Lea detenidamente cada una de ellas y marque su respuesta de acuerdo a su punto de vista

1 si la condición **NUNCA** es fuente de estrés.

2 si la condición **RARAS VECES** es fuente de estrés.

3 si la condición **OCASIONALMENTE** es fuente de estrés.

4 si la condición **ALGUNAS VECES** es fuente de estrés.

5 si la condición **FRECUENTEMENTE** es fuente de estrés.

6 si la condición **GENERALMENTE** es fuente de estrés.

7 si la condición **SIEMPRE** es fuente de estrés.

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

Anexo 5

ESCALA DE COMPETENCIA PARENTAL PERCIBIDA

Instrucciones: A continuación, va a encontrar una serie de frases relacionadas con la función de ser padre/madre. Lea cada uno de ellas detenidamente y conteste según su grado de acuerdo con cada frase, empleando para ello una escala de 4 puntos:

Si no le ocurre **NUNCA** o muy rara vez anote.....**1**

Si le ocurre **A VECES** o de vez en cuando anote.....**2**

Si le ocurre **CASI SIEMPRE** anote.....**3**

Si le ocurre **SIEMPRE** anote.....**4**

1. Felicito a mis hijos/as cada vez que hacen algo bien	1	2	3	4
2. Respaldo en casa las reglas, normas o expectativas de conducta de la escuela	1	2	3	4
3. En casa fomento que cada uno exprese sus opiniones	1	2	3	4
4. Consulto con el/la maestro/a la evolución de mis hijos/as en el colegio	1	2	3	4
5. Conozco los deberes y tareas que les ponen en el colegio a mis hijos	1	2	3	4
6. Acudo a lugares donde hay más niños/as para potenciar que mis hijos/as se relacionen	1	2	3	4
7. Veo con mis hijos/as ciertos programas de TV y los comento con ellos después	1	2	3	4
8. Me preocupo por incluir a mis hijos/as en actividades extraescolares	1	2	3	4
9. Colaboro en las tareas del hogar	1	2	3	4
10. Ayudo a mis hijos/as a establecer una rutina diaria en cuanto a los hábitos de higiene	1	2	3	4
11. Mantengo un contacto frecuente con la escuela para estar al tanto de cualquier información referente a los programas y recursos para las familias	1	2	3	4
12. Mantengo organizado una especie de archivo de mis hijos/as donde se incluyan: datos médicos, escolares, fotos, documentación legal, etc.	1	2	3	4
13. Tengo una mentalidad positiva y abierta al conversar con el personal de la escuela	1	2	3	4
14. Respondo a las encuestas escolares que busquen averiguar los interés, talento y habilidades de mis hijos/as	1	2	3	4
15. Establezco conjuntamente con el maestro/a las metas y expectativas del niño/a	1	2	3	4
16. Existe una hora fija en la que mis hijos/as tengan que estar acostados o levantados	1	2	3	4
17. Dedico un tiempo al día para hablar con mis hijos/as	1	2	3	4
18. Ayudo a mis hijos/as a establecer una rutina diaria en lo referido al estudio	1	2	3	4
19. Hago pequeñas excursiones con la familia al cine, zoo, museos, parques, etc.	1	2	3	4
20. Dispongo de suficiente tiempo para atender a mis hijos/as	1	2	3	4
21. Asisto regularmente a las reuniones que se establecen en la asociación de madres y padres de alumnos	1	2	3	4
22. Soy muy consciente del cambio que ha experimentado mi familia con la llegada de mis hijos/as	1	2	3	4

Anexo 6

Ficha sociodemográfica

<p>1. Sexo <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer</p> <p>2. Edad _____ años</p>	<p>3. Estado Civil <input type="checkbox"/> Soltero(a) <input type="checkbox"/> Casado(a) <input type="checkbox"/> Conviviente <input type="checkbox"/> Divorciado(a) <input type="checkbox"/> Viudo(a)</p>	<p>4. Grado de instrucción <input type="checkbox"/> Primaria <input type="checkbox"/> Secundaria <input type="checkbox"/> Superior técnico <input type="checkbox"/> Superior universitario <input type="checkbox"/> Posgrado (Maestría o Doctorado).</p>															
<p>5. Profesión: _____</p> <p>6. Puesto en el que se desempeña: _____</p>	<p>7. ¿Cuántas horas a la semana trabaja? _____</p> <p>8. Situación laboral: <input type="checkbox"/> Estable <input type="checkbox"/> Contratado</p>	<p>9. Tiempo deservicio: _____</p> <p>10. Edad en la que fue madre/padre por primera vez <input type="checkbox"/> Antes de los 20 años <input type="checkbox"/> Entre 20 a 25 años <input type="checkbox"/> Entre 26 a 30 años <input type="checkbox"/> Después de los 30 años</p>															
<p>11. ¿Vive en pareja? <input type="checkbox"/> Sí: <input type="checkbox"/> No:</p> <p>12. ¿Vive con sus hijos? <input type="checkbox"/> Sí: <input type="checkbox"/> No</p>	<p>13. ¿Tiene hijos que estudian? <input type="checkbox"/> Sí: <input type="checkbox"/> No</p> <p>14. ¿Costea los estudios de sus hijos? <input type="checkbox"/> Sí: <input type="checkbox"/> No</p>	<p>15. Edad y sexo de sus hijos</p> <table border="1" data-bbox="1098 1079 1433 1281"> <thead> <tr> <th>N°</th> <th>edad</th> <th>sexo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>	N°	edad	sexo												
N°	edad	sexo															

Anexo 7

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

La presente investigación “Estrés laboral y Competencia parental percibida en colaboradores de municipalidades de Lambayeque” es conducida por Quesquén Chancafe Carmen Rosa, estudiante de la Universidad Señor de Sipán.

El objetivo de este estudio será determinar la relación existente entre ambas variables antes mencionadas. Si usted accede a participar en esta investigación, se le pedirá responder preguntas de dos cuestionarios: Escala de Estrés laboral de la OIT-OMS y Escala de Competencia parental percibida.

La participación en este estudio es voluntaria. La información que se recoja es confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación. Sus respuestas a los cuestionarios serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre el estudio, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación.

Desde ya agradezco su participación.

Yo _____, por medio del presente declaro que, habiendo sido invitado a participar en la investigación OTORGO MI CONSENTIMIENTO para participar del estudio.

Chiclayo, _____, 2018

Firma del participante



"Año del Diálogo y La Reconciliación Nacional"

Pimentel mayo de 2018

Señor:
PUICAN ZARPÁN GERMÁN
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CIUDAD ETEN

Presente. -

Asunto: Solicito permiso para la aplicación de instrumentos psicológicos

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle un saludo institucional a nombre de la Escuela de Psicología de la Facultad de Humanidades de la Universidad Señor de Sipán, asimismo teniendo presente su alto espíritu de colaboración, le solicito gentilmente autorice el ingreso de 1 estudiante para que aplique dos instrumentos psicológicos, "Escala de Estrés Laboral OIT-OMS" y "Escala de Competencia Parental Percibida" de la tesis denominada ESTRÉS LABORAL Y COMPETENCIA PARENTAL PERCIBIDA EN COLABORADORES DE MUNICIPALIDADES DE LAMBAYEQUE, de considerar aceptada la presente solicitud, se le solicita 20 minutos para responder a ambos instrumentos en horarios coordinados con su despacho.

Detallo nombre de la estudiante:

- QUESQUÉN CHANCAFE CARMEN ROSA

En tal sentido reitero su apoyo y aceptación, agradeciendo por anticipado la atención que brinde a la presente petición.

Atentamente,



Dra. Zuleint Jacquelin Bejarano Benites
Decana de Facultad de Humanidades
Universidad Señor de Sipán

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú



"Año del Diálogo y La Reconciliación Nacional"

Pimentel mayo de 2018

Señor:
PASCO RENTERÍA MARIO
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUERTO ETEN



Presente. -

Asunto: Solicito permiso para la aplicación de instrumentos psicológicos

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle un saludo institucional a nombre de la Escuela de Psicología de la Facultad de Humanidades de la Universidad Señor de Sipán, asimismo teniendo presente su alto espíritu de colaboración, le solicito gentilmente autorice el ingreso de 1 estudiante para que aplique dos instrumentos psicológicos, "Escala de Estrés Laboral OIT-OMS" y "Escala de Competencia Parental Percibida" de la tesis denominada ESTRÉS LABORAL Y COMPETENCIA PARENTAL PERCIBIDA EN COLABORADORES DE MUNICIPALIDADES DE LAMBAYEQUE, de considerar aceptada la presente solicitud, se le solicita 20 minutos para responder a ambos instrumentos en horarios coordinados con su despacho.

Detallo nombre de la estudiante:

- QUESQUÉN CHANCAFE CARMEN ROSA

En tal sentido reitero su apoyo y aceptación, agradeciendo por anticipado la atención que brinde a la presente petición.

Atentamente,




Dra. Zugeñit Jacquelin Bejarano Benites
Decana de Facultad de Humanidades
Universidad Señor de Sipán

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú



"Año del Diálogo y La Reconciliación Nacional"

Pimentel mayo de 2018

Señor:
ABOG. BARTRA GROSSO MIGUEL ÁNGEL
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MONSEFÚ

Presente. -

Asunto: Solicito permiso para la aplicación de instrumentos psicológicos

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle un saludo institucional a nombre de la Escuela de Psicología de la Facultad de Humanidades de la Universidad Señor de Sipán, asimismo teniendo presente su alto espíritu de colaboración, le solicito gentilmente autorice el ingreso de 1 estudiante para que aplique dos instrumentos psicológicos, "Escala de Estrés Laboral OIT-OMS" y "Escala de Competencia Parental Percibida" de la tesis denominada ESTRÉS LABORAL Y COMPETENCIA PARENTAL PERCIBIDA EN COLABORADORES DE MUNICIPALIDADES DE LAMBAYEQUE, de considerar aceptada la presente solicitud, se le solicita 20 minutos para responder a ambos instrumentos en horarios coordinados con su despacho.

Detalle nombre de la estudiante:

- QUESQUÉN CHANCAFE CARMEN ROSA

En tal sentido reitero su apoyo y aceptación, agradeciendo por anticipado la atención que brinde a la presente petición.

Atentamente,




Dra. Zugeint Jacquelin Bejarano Benites
Decana de Facultad de Humanidades
Universidad Señor de Sipán

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Pimentel, mayo del 2018

Señor:
Ing. Cornejo Chinguel David
Alcalde de la Municipalidad Provincial de Chiclayo
Presente. -

Asunto. Solicito permiso para aplicación de un instrumento Psicológico

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle un saludo institucional a nombre de la Escuela de Psicología de la Facultad de Humanidades de la Universidad Señor de Sipán, asimismo teniendo presente su alto espíritu de colaboración, le solicito gentilmente autorice el ingreso de 1 estudiante para que aplique dos instrumentos psicológicos, "Escala de Estrés Laboral OIT-OMS" y "Escala de Competencia Parental Percibida" de la tesis denominada ESTRÉS LABORAL Y COMPETENCIA PARENTAL PERCIBIDA EN COLABORADORES DE MUNICIPALIDADES DE LAMBAYEQUE, de considerar aceptada la presente solicitud, se le solicita 20 minutos para responder a ambos instrumentos en horarios coordinados con su despacho.

Detalle nombre de la estudiante:

- QUESQUÉN CHANCAFE CARMEN ROSA

Por lo que pido a usted, brinde las facilidades del caso a fin que nuestras estudiantes puedan aplicar los instrumentos correspondientes.

Agradeciendo por anticipado la atención que brinde a la presente petición.

Atentamente,




Dra. Zuleim Bejarano Benites
Decana de Facultad de Humanidades
Universidad Señor de Sipán



ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe