



**UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP**

**FACULTAD DE SALUD Y NUTRICIÓN**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**TESIS**

**ESTRÉS LABORAL Y COMPETENCIA PARENTAL**

**PERCIBIDA EN COLABORADORES DE LA**

**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CIUDAD NUEVA,**

**TACNA 2020.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**AUTORES:**

**Bach. ONOFRE TOTORA, AQUILINA EVA**

**Bach. ESQUICHE QUISPE, BENILDA DEL CARMEN**

**LIMA – PERÚ**

**2021**

**ASESOR DE TESIS**

---

**Dra. MAPPY ARCE FIGUEROA**

## **JURADO EXAMINADOR**

---

**Dra. MARCELA ROSALINA BARRETO MUNIVE**  
**Presidente**

---

**Dra. ROSA ESTHER CHIRINOS SUSANO**  
**Secretario**

---

**Dra. NANCY MERCEDES CAPACYACHI OTOROLA.**  
**Vocal**

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación lo dedicamos principalmente a Dios, por ser el inspirador y darnos fuerza para continuar en el proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

Asimismo, a nuestros padres, por darnos la vida y su apoyo incondicional hasta ahora. Especialmente, a nuestra madre que desde el cielo guía nuestro camino.

Finalmente, a nuestras parejas que también nos motivaron en todo momento a seguir adelante, hasta culminar con nuestra meta.

## **AGRADECIMIENTOS**

De manera especial, a las asesoras Doctora Mappy, Luisa Arce Figueroa y Doctora Frida Jaqueline Palomino, tutoras de nuestra investigación, quienes nos han guiado con su rectitud y conocimientos, para poder culminar con éxito nuestra investigación.

## RESUMEN

La presente investigación planteó como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y las competencias parentales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva de Tacna, 2020. Para alcanzar este objetivo se diseñó un estudio de tipo cuantitativo y de nivel correlacional. Asimismo, su diseño corresponde a un estudio no experimental, transversal-correlacional. La población participante estuvo constituida por los trabajadores entre nombrados y contratados de todas las áreas de la institución. El estudio fue de tipo no probabilístico y censal. Para la obtención de datos de ambas variables se aplicaron dos instrumentos: el Maslach Bournout Inventory (MBI) para evaluar el estrés laboral y la Escala de competencias parentales EPP-p de Bayot y Hernández. Respecto a los resultados obtenidos mediante el coeficiente de Rho de Spearman, se halló una relación negativa muy baja entre dichas variables ( $Rho = -0,190$ , con una significancia de  $0,031$ ). Por lo tanto, se comprueba la hipótesis general planteada, por lo que se establece que existe la relación entre el estrés laboral y las competencias parentales percibidas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva Tacna, 2020.

**Palabras clave:** estrés laboral, competencias parentales, trabajadores, municipalidad.

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between work stress and parental skills of workers in the District Municipality of Ciudad Nueva de Tacna., 2020. To achieve this objective, a quantitative and correlational study was designed. Likewise, its design corresponds to a non-experimental, cross-correlational study. The participating population was made up of workers between appointed and contracted from all areas of the institution. The study was non-probabilistic and census type. Two instruments were applied to obtain data for both variables: the Maslach Bournout Inventory (MBI) to assess work stress and the Bayot and Hernández EPP-p Parental Competency Scale. Regarding the results obtained using Spearman's Rho coefficient, a very low negative relationship was found between these variables ( $Rho = -0.190$ , with a significance of 0.031). Therefore, the general hypothesis raised is verified, which is why it is established that there is a relationship between work stress and perceived parental competencies in the collaborators of the District Municipality of Ciudad Nueva Tacna, 2020.

**Keywords:** job stress, parental skills, workers, municipality.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA .....	i
ASESOR DE TESIS .....	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTOS.....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE FIGURAS .....	xii
INTRODUCCIÓN .....	xiv
<b>I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>16</b>
1.1. Planteamiento del problema.....	16
1.2. Formulación del problema .....	17
1.2.1. Problema general.....	17
1.2.2. Problemas específicos.....	17
1.3. Justificación del estudio.....	17
1.4. Objetivos de la investigación .....	18
1.4.1. Objetivo general.....	18
1.4.2. Objetivos específicos .....	19
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>20</b>
2.1. Antecedentes de la investigación .....	20
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	20
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	23
2.2. Bases teóricas de las variables .....	26
2.2.1. Estrés laboral.....	26
2.2.2. Competencias parentales percibidas .....	35
2.3. Definición de términos básicos.....	44
<b>III. MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>45</b>
3.1. Hipótesis de la investigación .....	45

3.1.1. Hipótesis general .....	45
3.1.2. Hipótesis específicas .....	45
3.2. Variables de estudio .....	45
3.2.1. Definición conceptual:.....	45
3.2.2. Definición operacional:.....	46
3.2.3. Operacionalización de variables.....	47
3.3. Tipo y nivel de la investigación .....	49
3.3.1. Tipo.....	49
3.3.2. Nivel.....	49
3.4. Diseño de la investigación .....	49
3.5. Población, muestra de estudio .....	50
3.5.1. Población .....	50
3.5.2. Muestra.....	50
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	50
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	50
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos .....	50
3.7. Métodos de análisis de datos .....	54
3.8. Aspectos éticos .....	54
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>56</b>
4.1. Resultados descriptivos.....	56
4.2. Comprobación de hipótesis de investigación .....	100
<b>V. DISCUSIÓN .....</b>	<b>108</b>
<b>5.1. Análisis de discusión de resultados.....</b>	<b>108</b>
<b>VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>111</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>112</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>113</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>117</b>
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	118
Anexo 2: Operacionalización de las variables .....	120
Anexo 3: Instrumentos .....	123
Anexo 4: Validación de instrumentos.....	129
Anexo 5: Matriz de datos .....	157

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Ítem1: agotamiento emocional .....	56
Tabla 2.	Ítem 2: agotamiento al final de la jornada laboral .....	57
Tabla 3.	Ítem 3: Se encuentra cansado cuando se levanta por las mañanas ...	58
Tabla 4.	Ítem 4: Puede entender lo que piensan los usuarios.....	59
Tabla 5.	Ítem 5: Trata a los usuarios como si fueran objetos. ....	60
Tabla 6.	Ítem 6: Trabajar con usuarios le produce tensión.....	61
Tabla 7.	Ítem 7: Se enfrenta a los problemas que le generan los usuarios. ....	62
Tabla 8.	Ítem 8: Se siente estresado por el trabajo. ....	63
Tabla 9.	Ítem 9: Influencia positiva en la vida de otros.....	64
Tabla 10.	Ítem 10: Comportamiento insensible con la gente en el trabajo. ....	65
Tabla 11.	Ítem 11: Endureciendo emocional .....	66
Tabla 12.	Ítem 12: Sentir mucha vitalidad. ....	67
Tabla 13.	Ítem 13: Frustración por mi trabajo.....	68
Tabla 14.	Ítem 14: Siente que el trabajo es demasiado duro. ....	69
Tabla 15.	Ítem 15: No le importa lo que les ocurra a algunos de los usuarios ....	70
Tabla 16.	Ítem 16: Trabajar en contacto directo con personas produce estrés ...	71
Tabla 17.	Ítem 17: Facilidad para crear una atmósfera de tranquilidad con los usuarios.....	72
Tabla 18.	Ítem 18: Animado después de trabajar con los usuarios .....	73
Tabla 19.	Ítem 19: Realiza muchas cosas que merecen la pena en el trabajo....	74
Tabla 20.	Ítem 20: Sentir que está muy agotado.....	75
Tabla 21.	Ítem 21: Tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo .....	76
Tabla 22.	Ítem 22: Usuarios culpan de sus problemas.....	77
Tabla 23.	Ítem 23: Consultar la evolución de los hijos/as en el colegio.....	78
Tabla 24.	Ítem 24: Mantener contacto con la escuela para recibir información programas para las familias .....	79
Tabla 25.	Ítem 25: Tener mentalidad positiva y abierta al conversar .....	80
Tabla 26.	Ítem 26: Asistir regularmente a las reuniones de la Asociación de Madres y Padres .....	81
Tabla 27.	Ítem 27: Establecer con el maestro/a las metas y expectativas del niño. ...	82

Tabla 28. Ítem 28: Conoce los deberes y tareas escolares.....	83
Tabla 29. Ítem 29: Colaborar en las tareas del hogar .....	84
Tabla 30. Ítem 30: Ayudar a los hijos/as a establecer una rutina diaria en cuanto a hábitos de higiene .....	85
Tabla 31. Ítem 31: Archivar datos médicos, escolares, fotos, documentación legal, etc. de los hijos.....	86
Tabla 32. Ítem 32: Disponer de tiempo para atender a los hijos/as.....	87
Tabla 33. Ítem 33: Acudir a lugares donde hay más niños/as para potenciar relaciones sociales de los hijos/as.....	88
Tabla 34. Ítem 34: Ver con los hijos/as programas de TV y comentar con ellos .	89
Tabla 35. Ítem 35: Incluir a los hijos/as en actividades extraescolares .....	90
Tabla 36. Ítem 36: Excursiones con la familia .....	91
Tabla 37. Ítem 37: Hora fija para dormir y levantarse.....	92
Tabla 38. Ítem 38: Tiempo para hablar .....	93
Tabla 39. Ítem 39: Ayudar a establecer una rutina diaria en los estudios. ....	94
Tabla 40. Ítem 40: Responder encuestas escolares. ....	95
Tabla 41. Ítem 41: Felicitar a hijos/as por buenas acciones.....	96
Tabla 42. Ítem 42: Respaldar las reglas, normas y expectativas de conducta de la escuela.....	97
Tabla 43. Ítem 43: Fomentar la expresión de opiniones.....	98
Tabla 44. Ítem 44: Ser consciente del cambio que ha experimentado la familia .	99
Tabla 45. Escala de Alpha de Cronbach .....	100
Tabla 46. Correlación entre estrés laboral y competencias parentales.....	101
Tabla 47. Estrés laboral*Competencias parentales. Tabulación cruzada .....	101
Tabla 48. Correlación entre agotamiento emocional y competencias parentales ...	103
Tabla 49. Agotamiento emocional*Competencias parentales. Tabulación cruzada	103
Tabla 50. Correlación entre despersonalización y competencias parentales ....	105
Tabla 51. Despersonalización*Competencias parentales. Tabulación cruzada	105
Tabla 52. Correlación entre la realización personal y competencias parentales	106
Tabla 53. Realización personal*Competencias parentales tabulación cruzada	107

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Ítem 1: Agotamiento emocional .....	56
Figura 2. Ítem 2: Agotamiento al final de la jornada laboral.....	57
Figura 3. Ítem 3: Se encuentra cansado cuando se levanta por las mañanas ...	58
Figura 4. Ítem 4: Puede entender lo que piensan los usuarios.....	59
Figura 5. Ítem 5: Trata a los usuarios como si fueran objetos. ....	60
Figura 6. Trabajar con usuarios le produce tensión.....	61
Figura 7. Ítem 7: Se enfrenta a los problemas que le generan los usuarios .....	62
Figura 8. Se siente estresado por el trabajo.....	63
Figura 9. Ítem 9: Influencia positiva en la vida de otros.....	64
Figura 10. Ítem 10: Comportamiento insensible con la gente en el trabajo. ....	65
Figura 11. Ítem 11: Endureciendo emocional .....	66
Figura 12. Ítem 12: Sentir mucha vitalidad. ....	67
Figura 13. Ítem 13: Frustración por mi trabajo.....	68
Figura 14. Ítem 14: Siente que el trabajo es demasiado duro. ....	69
Figura 15. No le importa lo que les ocurra a algunos de los usuarios. ....	70
Figura 16. Ítem 16: Trabajar en contacto directo con personas produce estrés ...	71
Figura 17. Ítem 17: Facilidad para crear una atmósfera de tranquilidad con los usuarios.....	72
Figura 18. Animado después de trabajar con los usuarios.....	73
Figura 19. Ítem 19: Realiza muchas cosas que merecen la pena en el trabajo....	74
Figura 20. Ítem 20: Sentir que está muy agotado.....	75
Figura 21. Ítem 21: Tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo .....	76
Figura 22. Ítem 22: Usuarios culpan de sus problemas.....	77
Figura 23. Ítem 23: Consultar la evolución de los hijos/as en el colegio.....	78
Figura 24. Ítem 24: Mantener contacto con la escuela para recibir información programas para las familias. ....	79
Figura 25. Ítem 25: Tener mentalidad positiva y abierta al conversar .....	80
Figura 26. Ítem 26: Asistir regularmente a las reuniones de la Asociación de Madres y Padres .....	81

Figura 27. Ítem 27: Establecer con el maestro/a las metas y expectativas del niño.	82
Figura 28. Ítem 28: Conoce los deberes y tareas escolares.....	83
Figura 29. Ítem 29: Colaborar en las tareas del hogar. ....	84
Figura 30. Ítem 30: Ayudar a los hijos/as a establecer una rutina diaria en cuanto a hábitos de higiene .....	85
Figura 31. Ítem 31: Archivar datos médicos, escolares, fotos, documentación legal, etc. de los hijos.....	86
Figura 32. Ítem 32: Disponer de tiempo para atender a los hijos/as.....	87
Figura 33. Ítem 33: Acudir a lugares donde hay más niños/as para potenciar relaciones sociales de los hijos/as.....	88
Figura 34. Ítem 34: Ver con los hijos/as programas de TV y comentar con ellos.	89
Figura 35. Ítem 35: Incluir a los hijos/as en actividades extraescolares. ....	90
Figura 36. Ítem 36: Excursiones con la familia .....	91
Figura 37. Ítem 37: Hora fija para dormir y levantarse.....	92
Figura 38. Ítem 38: Tiempo para hablar .....	93
Figura 39. Ítem 39: Ayudar a establecer una rutina diaria en los estudios. ....	94
Figura 40. Ítem 40: Responder encuestas escolares .....	95
Figura 41. Ítem 41: Felicitar a hijos/as por buenas acciones .....	96
Figura 42. Ítem 42: Respaldar las reglas, normas y expectativas de conducta de la escuela.....	97
Figura 43. Ítem 43: Fomentar la expresión de opiniones.....	98
Figura 44. Ítem 44: Ser consciente del cambio que ha experimentado la familia .	99

## INTRODUCCIÓN

En el país uno de los mayores problemas de salud pública, que afecta tanto al individuo, como a las organizaciones y a la sociedad en su conjunto, es el estrés laboral y la competencia parental el mismo que afecta a una variedad de aspectos de la organización, de las familias y en la salud de los propios individuos que lo padecen.

El estrés laboral puede ser causado por muchos aspectos y condiciones propias de la organización, tales como el clima organizacional, las condiciones de trabajo, el tipo de liderazgo, las políticas remunerativas, las condiciones físicas o de infraestructura de la organización, las relaciones interpersonales, entre otros aspectos. Entonces, a partir de esta realidad el presente trabajo de investigación tuvo como objetivo: determinar la relación entre el estrés laboral y las competencias parentales percibidas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, distrito perteneciente a la provincia y región de Tacna.

La motivación e interés de este trabajo de investigación fue destacar la incidencia del estrés laboral en las competencias parentales del personal que labora en esta municipalidad. Por ello, se plantea que, si se logra reducir el estrés laboral, entonces se lograría incrementar los niveles de competencias parentales de los trabajadores, lo que redundaría en beneficio de sus hijos y de sus respectivas familias.

El presente estudio de investigación se encuentra estructurado de la siguiente forma:

En el capítulo I de esta investigación, está compuesto por el planteamiento del problema, la formulación del problema, la justificación del estudio y los objetivos de la investigación.

En el capítulo II, se consideró el marco teórico. Este capítulo contiene los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y la definición de términos básicos.

En el capítulo III, denominada métodos y materiales, contiene las hipótesis de la investigación, las variables de estudio, el tipo y nivel de investigación, el diseño de la investigación, la población y muestra de estudio, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos.

En el capítulo IV, se presenta los resultados. Este capítulo contiene las tablas y figuras estadísticas de ambas variables, la contratación de las hipótesis.

Finalmente, la presente investigación contiene la discusión de resultados, las conclusiones y las recomendaciones. Luego, se da a conocer las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.

## **I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Planteamiento del problema**

En la actualidad, el estrés laboral está repercutiendo de manera negativa en la salud física y mental de muchos colaboradores en todo el mundo, perjudicando a la población laboral y a sus propias familias (Vásquez, 2018).

Al mismo tiempo la vida laboral actual, es percibida con más horas extras trabajadas, por la falta de flexibilidad para atender demandas familiares, lo cual perjudica notablemente la calidad de vida de las personas que trabajan fuera de su hogar (Organización Mundial de Salud, 2017)

Además, estos síntomas que evidencian las personas con estrés laboral, como respuesta a la tensión es provocada por presiones, que pueden agravarse más, si no se toman medidas oportunas y correctas en el centro laboral (Álvarez y Casas, 2017).

De igual forma, este malestar se ha visto en los responsables del área de recursos humanos de este municipio, no parecen notar el estrés laboral que presentan los trabajadores.

Es por lo que, según la percepción de las autoras, una de las realidades más complejas que las familias viven en la actualidad, es su relación con el mundo laboral, y que es el principal problema detectado en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva de la Provincia de Tacna.

Así mismo, esta investigación pretende relacionar las variables de estrés laboral y competencia parental. Ya que la alta dirección de este municipio no es capaz de establecer relación de las manifestaciones comportamentales y organizacionales que desarrollan sus propios trabajadores.

Ahora bien, los propios trabajadores expresan que el sistema de trabajo y las políticas laborales del municipio son grandes generadores de estrés. Por ello, esta falta de visión por parte de la alta dirección no contribuye en el desarrollo del talento humano de este municipio.

Por último, la investigación aportará y sugerirá estrategias que beneficien el buen clima laboral a todos los colaboradores y familias del municipio distrital de Ciudad Nueva, perteneciente a la provincia de Tacna. La investigación se realizó en el presente año.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

PG. ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y las competencias parentales percibidas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva de Tacna, 2020?

### **1.2.2. Problemas específicos**

PE 1. ¿Cuál es la relación entre la dimensión agotamiento emocional y las competencias parentales percibidas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva de Tacna, 2020?

PE 2. ¿Cuál es la relación entre la dimensión despersonalización y las competencias parentales percibidas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva de Tacna, 2020?

PE 3. ¿Cuál es la relación entre la dimensión realización personal en el trabajo y las competencias parentales percibidas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva de Tacna, 2020?

## **1.3. Justificación del estudio**

La situación problemática observada en el Municipio Distrital de Ciudad Nueva se refiere a las quejas de los trabajadores respecto a altos niveles de estrés que estarían padeciendo. Refieren además que el estrés laboral está repercutiendo de manera negativa en su relación con sus propias familias y en sus roles y competencias parentales.

La importancia del estudio radica en que trabajo y familia son dos esferas esenciales para el desarrollo de las personas; asimismo 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.

Actualmente, este tema que se aborda en la presente investigación está demostrada, porque cada vez son más instituciones internacionales (Organización Mundial de la Salud – OMS, Organización Internacional del Trabajo-OIT, entre otras) que han ubicado al estrés como uno de los principales problemas de salud en el contexto actual y afirman también que sus repercusiones en la vida laboral y familiar de los trabajadores es innegable.

Los beneficios metodológicos de la presente investigación radican en que por vez primera se hizo un estudio de estrés laboral en este Municipio, y una vez realizada la investigación, se hacen recomendaciones para que la oficina de recursos humanos realice periódicamente evaluaciones de estrés laboral.

Por otro lado, la presente investigación permite que los familiares de los trabajadores resulten beneficiados; debido a que las autoridades responsables de la gestión de este municipio podrían valorar la importancia de erradicar aquellas condiciones generadoras de estrés laboral, y al mismo tiempo reconocer que sus trabajadores sean también buenos padres de familia.

Finalmente, la implementación de recomendaciones tendientes a reducir el estrés laboral permitirá mejorar significativamente la calidad de la atención de los usuarios de este Municipio. De esta manera, se plantea que los usuarios que asisten regularmente a la municipalidad a realizar gestiones de tipo municipal o vecinal serían mejor atendidos y sus reclamos resueltos si se cuenta con un personal sin estrés laboral.

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

##### **1.4.1. Objetivo general**

OG. Determinar la relación entre el estrés laboral y las competencias parentales percibidas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva de Tacna, 2020.

#### **1.4.2. Objetivos específicos**

- OE 1. Determinar la relación entre el agotamiento emocional y las competencias parentales percibidas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva de Tacna, 2020.
- OE 2. Determinar la relación entre la despersonalización y las competencias parentales percibidas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva de Tacna, 2020.
- OE 3. Establecer la relación entre la realización personal en el trabajo y las competencias parentales percibidas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva de Tacna, 2020.

## **II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de la investigación**

#### **2.1.1. Antecedentes nacionales**

Quesquén (2019), realizó el estudio titulado: “Estrés laboral y competencia parental percibida en colaboradores de municipalidades de Lambayeque”. La investigadora se planteó el siguiente objetivo de investigación: Determinar la relación entre el estrés laboral y la competencia parental. En relación con la metodología empleada. La autora formuló un estudio de tipo cuantitativo, con diseño correlacional. Eligió una muestra de 150 colaboradores y para medir ambas variables, aplicó los cuestionarios de estrés laboral de la OIT- OMS y la Escala de competencia parental percibida de Bayot. Dentro de los resultados alcanzados, la autora determinó que: el 61,7 % de la muestra se ubica en niveles deficientes en su competencia parental. Respecto de la variable estrés laboral, se halló que el 52,4 % de la muestra se encuentra con niveles intermedio. Respecto a la relación entre las variables, la autora encontró que las competencias parentales percibidas y el estrés laboral están relacionadas significativamente.

El trabajo de Quesquén (2019), es importante pues destaca la relación significativa entre el estrés laboral que experimentan los trabajadores municipales con las competencias parentales. Por ello, propone que una reducción del estrés mejoraría las competencias parentales de los trabajadores en beneficio de sus familias.

Vásquez (2018), es autora de la investigación de tesis a la que tituló: “Estrés y competencias parentales en padres de niños con habilidades diferentes de un centro educativo especial del distrito Los Olivos”. El objetivo que formuló la autora fue relacionar el estrés laboral y las competencias parentales en padres de niños con habilidades diferentes. En cuanto a la metodología empleada, la investigadora eligió un diseño correlacional, con un enfoque cuantitativo. Asimismo, empleó el cuestionario de estrés parental (PSI-SF) de Abidin y la escala competencia parental percibida en su versión para padres (ECP-p) de Bayot, De Julián y Hernández. La

autora utilizó un muestreo de tipo no probabilístico por 82 padres y madres de niños con habilidades diferentes. Arribó a las siguientes conclusiones: existe relación entre la variable estrés laboral y las competencias parentales en padres y madres con hijos con habilidades diferentes.

El estudio de Vásquez (2018), es importante pues pone en relieve el tema de los niños con habilidades diferentes, y como el estrés laboral puede afectar las competencias de sus padres. Vásquez (2018) llama la atención de que los niños con habilidades diferentes necesitan con mayor urgencia tener padres con competencias parentales eficaces, pues se trata de niños cuya crianza y educación exige más esfuerzo y dedicación que los niños sin dichas características.

Quintanilla (2018), es autora de la tesis titulada: “Las competencias parentales percibidas para padres y los niveles de logro de aprendizaje en estudiantes del tercer grado de educación primaria en las Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Ricardo Palma, UGEL 15, Huarochiri”. En dicho trabajo, su autora buscó determinar la relación entre las competencias parentales percibidas para padres y los niveles de logro de aprendizaje. La metodología usada por la autora fue la siguiente. El enfoque de investigación es cuantitativo de tipo aplicada. El diseño es no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. La población de estudio estuvo conformada por 88 estudiantes. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento: cuestionario con escala tipo Likert. Respecto a resultados: La relación entre competencias parentales y los niveles de logro de aprendizaje es aceptable en un 83 %. El coeficiente de correlación Rho de Spearman resultó 0,589; indica que existe una correlación positiva moderada entre competencia parental y niveles de logro de aprendizaje; luego hay evidencia estadística para afirmar que existe relación significativa entre la competencia parental percibida de padres y los niveles de logro de aprendizaje en los estudiantes del tercer grado de las Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Ricardo Palma, UGEL 15, Huarochiri.

El trabajo de Quintanilla (2018), es importante, pues demuestra que las competencias parentales generan una variedad de impactos en el desarrollo de los hijos. Quintanilla demuestra que, si los padres tienen competencias parentales eficaces, entonces sus hijos tienen mejores logros en sus aprendizajes.

Villafranca (2017), es autora de la investigación titulada: “Competencia parental percibida y conducta agresiva en alumnos de 3°, 4° y 5° grado de secundaria de dos Instituciones Educativas Públicas del distrito de Comas en el año 2017”. La autora propuso determinar la relación entre las variables competencia parental percibida y conducta agresiva en alumnos de nivel secundario. La metodología empleada por la autora fue la siguiente: Aplicó un método descriptivo-correlacional y desarrolló un diseño no experimental-transversal. La muestra estuvo conformada por 308 alumnos, a los cuales se les aplicó dos instrumentos: Escala de Competencia Parental Percibida (ECPH-h) (versión hijos/as) y el Cuestionario de Agresión de Buss y Perry. La autora arribó a la siguiente conclusión: existe una relación inversamente proporcional y significativa entre ambas variables. Así mismo, el análisis descriptivo, muestra una percepción medianamente positiva de los hijos hacia la manera en la que sus padres ejercen sus roles parentales.

El estudio de Villafranca (2017), es importante, pues pone sobre el tapete la grave situación escolar y familiar que provocan aquellos escolares con comportamiento agresivo. Villafranca, demuestra en su estudio como las competencias parentales permite un manejo eficaz y una reducción significativa de las conductas agresivas.

Balbín y Najjar (2015), son autoras de la investigación titulada: “La competencia parental y el nivel de aprendizaje en estudiantes de 5° a 6° grado de primaria”. El presente estudio, tuvo como objetivo principal, conocer e identificar la efectividad de la evaluación de la Competencia Parental y el nivel de aprendizaje en estudiantes de 5to a 6to grado de primaria. En cuanto a la metodología, para la recolección de la información se utilizó la prueba Evaluación de la Competencia Parental. En el proceso de análisis de los datos se utilizó la prueba estadística coeficiente de correlación de Pearson. Los resultados obtenidos fueron: No existe correlación entre la Competencia parental percibida y el nivel aprendizaje en los estudiantes de 5° y 6° de primaria.

El trabajo de tesis de Balbín y Najjar (2015), es importante, pues demuestra que los logros en los aprendizajes también dependerían de cuan competentes sean los padres y no necesariamente se debería únicamente a las habilidades y a la

vocación de los docentes de aula. Es por lo que Balbín y Najar, destacan la relación entre competencias parentales y nivel de aprendizajes.

### **2.1.2. Antecedentes internacionales**

Pérez (2020), es autora de la investigación de tesis titulada: “Estilos parentales y su influencia en el desarrollo de habilidades sociales en niños guayaquileños”. El presente trabajo de investigación pretende relacionar los estilos parentales de los padres de familia con el desarrollo de habilidades sociales de 82 niños de segundo y tercer año de educación básica de la Unidad Educativa “Americus Mundus Novus”. En cuanto a la metodología, la muestra de padres de familia es no probabilística por conveniencia, a ellos se les aplicó la Escala de Habilidades Sociales de Goldstein y el Cuestionario de Estilos Educativos de Generalitat Valenciana, sumado a una observación no participante en el momento de recreo de los niños en la escuela. Los resultados que se obtuvieron afirman una relación positiva entre los estilos parentales y las habilidades sociales que desarrollan los niños, sobre todo en las habilidades relacionadas frente a situaciones de estrés y planificación.

El estudio de Pérez (2020), es importante pues subraya la relación entre las competencias parentales y las habilidades sociales. Este autor señala claramente que, si los padres poseen competencias eficaces para la educación de sus hijos e hijas y demás son competentes en el manejo de las conductas y reacciones de sus hijos adolescentes, entonces ellos podrían tener mejores habilidades sociales que los prepare para los grandes retos de la vida.

Nivelo (2019), es autora de la tesis titulada: “Competencias parentales percibidas del adulto responsable en familias con un miembro con discapacidad intelectual”. En dicha investigación, la autora se propuso el siguiente objetivo: determinar la competencia parental auto percibida por los padres de familia. La autora utilizó un diseño correlacional-transversal. Para ello, aplicó la escala de competencia parental percibida a 18 padres de familia, cuyos hijos tienen discapacidad intelectual. De esta manera, arribó a los siguientes resultados. Existe un nivel medio y bajo de competencia parental. Respecto a los resultados de las dimensiones de la variable, la autora halló que las dimensiones: implicación escolar

y asesoramiento y orientación, se encuentran en un nivel medio; mientras que en los niveles bajos se encuentran las dimensiones: ocio compartido y asunción de rol de ser padre o madre de un niño con discapacidad intelectual.

El trabajo de investigación de Niveló (2019), recalca la importancia de las competencias parentales como factor positivo en los cuidados a aquellos integrantes de la familia con discapacidad intelectual. Este trabajo de Niveló, pone en relieve las enormes dificultades que tienen los padres de un hijo o hija con la discapacidad intelectual; pues el grado de exigencia y desafío es mayor que para aquellos padres con hijos o hijas sin discapacidad intelectual.

Terán (2019), realizó el estudio titulado: "Influencia de las competencias parentales de progenitores/as o educadores/as principales en la percepción del comportamiento y desarrollo de hijos/as menores de edad". El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre las competencias parentales y la percepción del comportamiento que tienen sus hijos/as. La metodología que siguió el investigador fue: diseño descriptivo, predictivo y de contraste. Seleccionó una muestra de 76 padres. Como instrumento utilizó la Escala de competencias parentales, emocionales y sociales, y una entrevista semiestructurada. Los resultados alcanzados por este autor fueron los siguientes: Las competencias parentales de la muestra se caracterizan por la falta de autorregulación emocional, la tendencia a la imposición y dificultades para la resolución de problemas con el hijos/as, y la falta de autopercepción de competencia parental. Asimismo, existe una relación muy directa entre el hecho de que los/as progenitores/as muestren carencias en determinadas competencias parentales y que perciban en los hijos/as comportamientos inadecuados.

La importancia del trabajo de Terán (2019), está en que se demuestra que las competencias parentales influyen en los comportamientos de los hijos. A mayor nivel de competencias parentales, menor es la prevalencia de comportamientos inadecuados en los hijos.

Forero (2018), es autora de la tesis titulada: "Competencias parentales de los padres que tienen a sus hijos en proceso administrativo de restablecimiento de derechos: investigación/intervención basada en un estudio de caso". En dicho

estudio, se buscó comprender las competencias parentales de las familias que tienen a sus hijos en un Proceso Administrativo de Restablecimiento de Derechos (PARD). Respecto a la metodología, se diseñó una investigación cualitativa y la técnica utilizada fue el análisis de contenido de tipo categorial. En cuanto a los resultados, se plantea que los vínculos son posibles de construirse mediante la parentalidad, así como de reconstruirse a lo largo del tiempo con otras figuras significativas. También que las competencias parentales formativas y protectoras, principalmente, guardan una estrecha relación con el orden social, donde se legitima el maltrato físico como una forma de educar y reprender.

El estudio de Forero (2018), es importante, pues pone en relieve la gravedad de problemas de los adolescentes infractores con problemas con la ley penal. La autora demuestra en su estudio que mejorar las competencias parentales de los padres, redundaría positivamente en una reducción de comportamientos desviados en los hijos adolescentes.

Ojeda (2014), es autor de la tesis titulada: "Estudio descriptivo sobre estrés laboral y estilos de crianza empleados por las madres de la ciudad de Chillán en sus hijos preescolares". El objetivo del estudio fue relacionar el estrés laboral y los estilos de crianza empleados por las madres en sus hijos preescolares. En cuanto a la metodología, se realizó un estudio cuantitativo. Con diseño no experimental, descriptivo y exploratorio. Se emplearon los siguientes instrumentos: el Cuestionario "Parenting Styles and Dimensions Questionnaire" (PSDQ) y el Cuestionario de medida de estresores laborales "Job Content Questionnaire" (JCQ). Respecto a los resultados, se puede observar que, mientras más bajo sea el nivel de estrés laboral presente en la madre, menor será la ocurrencia del soborno y la arbitrariedad en las prácticas de crianza ejercidas sobre los niños preescolares, además de existir menor falla en el seguimiento, es decir que las madres menos estresadas tienden a corregir la conducta inadecuada del niño mayormente en el momento pertinente y en la medida justa. El que presenta las mayores diferencias entre los niveles de estrés es el estilo hostilidad; dicho rasgo es inversamente proporcional al nivel estrés, lo que nos dice que las madres más estresadas utilizan en mayor medida la práctica de dirigir hostilmente la conducta del niño.

El trabajo de investigación de Ojeda (2014), es importante, pues subraya la importancia de que los padres y madres afronten con eficacia el estrés experimentado para que de esta manera modifiquen sus estilos de crianza y reduzcan la hostilidad y agresividad hacia sus hijos.

## **2.2. Bases teóricas de las variables**

### **2.2.1. Estrés laboral**

#### ***2.2.1.1. Definiciones de estrés laboral***

El estrés laboral es definido por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (1997) (citado por Velásquez, 2015) como "la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas" (p.116).

Por su parte, Cuenca y O 'Hará (2006) (citado por Velásquez, 2015) se refieren al estrés como "un fenómeno emocional acompañado de cambios bioquímicos, fisiológicos y cognitivos que se producen como consecuencia de un desequilibrio entre las demandas del ambiente y los recursos de las personas para afrontarlas" (p.15).

Asimismo, Velásquez (2015), afirma que el estrés será aquella exigencia física o psicológica fuera de lo habitual, que brota bajo presión, formada en un organismo y ocasionándole, provocándole un estado ansioso.

Por otra parte, Kreitner y Kinicki (1997) (citado por Álvarez y Casas, 2017) señalan que: "El estrés laboral es una respuesta adaptativa, mediatizada por las características o por los procesos psicológicos del individuo, que es la resultante de alguna acción, situación o suceso externo que plantea exigencias físicas o fisiológicas especiales a una persona" (p.23).

Por otro lado, para Chiavenato (2009) (citado por Álvarez y Casas, 2017) el término estrés laboral se plantea para caracterizar:

Aquellos síntomas que evidencian las personas como respuesta a la tensión que es provocada por presiones, situaciones y acciones externas tales como preocupación, irritabilidad, agresividad, fatiga, ansiedad y angustia, lo que

afecta negativamente el desempeño y, sobre todo, la salud del individuo (p.24).

Asimismo, Campero, De Montis y Gonzales (2013) (citados por Florián, 2017) señalan que:

La sobrecarga laboral ocasiona estrés por la estimulación excesiva, el cual se presenta por exigirse a nivel psicosensoriales en forma violenta, simultánea, numerosa, persistente y variables; lo cual reclaman adaptarse fuera de lo normal y crea una tensión nerviosa, ansiedad, irritabilidad, crisis de decisión, confusión, desconcentración y embotamiento (p. 23).

Finalmente, Robbins y Judge (2013), definen al estrés laboral como un conjunto de reacciones psicológicas rigurosas, bruscas y desagradables que se suscitan cuando sucede incertidumbres económicas, políticas, cambios tecnológicos, situaciones organizacionales, quejas de las actividades del rol e interpersonales, problemas personales, entre otros factores disfuncionales.

Esta última definición de estrés laboral, sus autores enfatizaron que la causa del estrés laboral son diversas y variadas. Es decir, no habría una sola causa del estrés y que por lo tanto es posible señalar que cada trabajador con niveles altos de estrés laboral puede haber sido afectados por factores diferentes, aun cuando laboren en la misma organización.

Por otra parte, los autores que definen el estrés laboral lo consideran como un conjunto de reacciones; es decir, que los efectos del estrés laboral no se manifiestan mediante un único síntoma, sino que lo hace de diversa manera e intensidad. Por ejemplo, algunos trabajadores pueden experimentar cefaleas, dolores musculares y problemas de sueño, debido al estrés; por el contrario, otros trabajadores pueden presentar otros síntomas.

### ***2.2.1.2. Dimensiones del estrés***

Fueron Maslach y Jackson (1998) quienes plantearon que el estrés presenta tres dimensiones, a saber:

#### *2.2.1.2.1. Dimensión 1: Cansancio (agotamiento) emocional*

La primera es el cansancio emocional el cual se define como agotamiento, fatiga, cansancio, desgaste, soledad y frustración que puede manifestarse física, psíquicamente o como una combinación de ambos. Cavero, Córdor y Ramos (2018) señalan que:

Es la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás. Esta disminución y pérdida de recursos emocionales, se traduce en el sentimiento de estar emocionalmente agotado y exhausto; sensación de que no se tiene nada que ofrecer psicológicamente a los demás, lo cual no es un estado de bienestar sino por el contrario, estado de total insatisfacción (p.13).

Asimismo, Cassano (2018), describe esta dimensión como pérdida progresiva del deseo o estímulo emocional. Sentimiento de estar sobre exigido emocionalmente y vacío de recursos emocionales y físico; los cuales hacen que los trabajadores se sientan debilitados y agotados, quedando sin energías para enfrentar otro día u otro problema (p.45).

Esta dimensión es una de las más conocidas del estrés laboral; es decir, el trabajador experimenta una sensación de pérdida de motivación, desgana y pesimismo. El trabajador estresado laboralmente, puede presentar tendencia al llanto (sin motivo determinado) o también sentirse irritado sin saber la razón. Emocionalmente agotado o cansado puede ser una de las más conocidas expresiones del profesional estresado; sobre todo si trabaja atendiendo a personas (el servicio público, por ejemplo).

#### *2.2.1.2.2. Dimensión 2: Despersonalización*

Cavero, Condor y Ramos (2018), señalan que la segunda dimensión se entiende como: “El desarrollo de sentimientos, actitudes, y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas, especialmente hacia los beneficiarios del propio trabajo. Se acompaña de un incremento en la irritabilidad, insensibilidad, indiferencia, culpabilidad y una pérdida de motivación hacia el trabajo” (p.13).

Por otro lado, Cassano (2018), describe esta dimensión por ser negativa, insensible y apática en muchos aspectos del trabajo. “Esta etapa gira en razón al desapego, lo que deriva al desapego y la deshumanización desarrollando reacciones negativas hacia la gente del trabajo” (p.45).

La despersonalización es una de las manifestaciones más extremas del estrés laboral. El trabajador de una institución pública que presenta niveles altos de estrés laboral puede experimentar una sensación de ser solo un objeto de la organización y que no es tratado como una persona real, sino como un simple instrumento de trabajo.

#### *2.2.1.2.3. Dimensión 3: Logro o realización profesional*

Cavero, Condor y Ramos (2018) señalan que:

La tercera dimensión supone una respuesta negativa hacia uno mismo y hacia su trabajo, generando las malas relaciones personales y profesionales, bajo rendimiento laboral, incapacidad para soportar la presión y una baja autoestima; la falta de logro personal en el trabajo se caracteriza por una dolorosa desilusión e impotencia para dar sentido al mismo, como consecuencia de esto, se experimentan sentimientos de fracaso personal, falta de competencia, de esfuerzo o conocimientos, carencias de expectativas laborales y una generalizada insatisfacción (p. 13).

En esta cita, sus autores señalan que el estrés laboral, también puede originar la sensación de frustración y no realización de las metas profesionales y laborales. El trabajador estresado le cuesta vislumbrar sus metas y realización profesional y, por lo tanto, el estrés le hace creer que le será imposible alcanzar la realización profesional. Entonces, el estrés laboral constituye una seria amenaza al presente del trabajador y también a su futuro.

Cassano (2018), se refiere a esta dimensión como:

“una sensación de insatisfacción con las actividades comunes. Estas personas se sienten o creen que no han alcanzado sus objetivos y lo que hacen tienen poco o ningún valor. Esto puede llevar a una baja de autoestima o motivación o el abandono de sus carreras” (p.44).

En esta cita, el autor hace hincapié en la manera cómo el estrés laboral afecta también la propia autoestima del trabajador; pues el estrés le origine la sensación de que le será difícil y hasta imposible alcanzar sus metas, por lo tanto, su auto concepto y autovaloración personal puede disminuir.

### **2.2.1.3. Fases de la respuesta de estrés.**

Moreno y Peñacoba (1996) (citado por Hernández y Maeda, 2014) describen tres fases sucesivas de adaptación del organismo.

#### **2.2.1.3.1. Fase de reacción de alarma**

Ante la presencia de un estímulo estresante, el organismo reacciona automáticamente preparándose para la respuesta, para la acción; tanto para luchar como para escapar del estímulo estresante.

Moreno y Peñacoba (1996) (citado por Hernández y Maeda, 2014), manifiestan que:

Se genera una activación del sistema nervioso con las típicas manifestaciones de sequedad de boca, pupilas dilatadas, sudoración, tensión muscular, taquicardia, aumento de frecuencia respiratoria, aumento de la tensión arterial, aumento de la síntesis de glucosa y de la secreción de adrenalina y noradrenalina. Se genera también una activación psicológica, aumentando la capacidad de atención y concentración. Es una fase de corta duración y no es perjudicial cuando el organismo dispone de tiempo para recuperarse (p.22).

Se plantea que el reconocimiento de los indicadores o síntomas del estrés en su fase de alarma puede ser utilizada como medida de prevención o por lo menos de mitigación de los efectos nocivos del estrés en los trabajadores. Es decir, si los trabajadores municipales logran identificar los primeros síntomas del estrés en el contexto de su trabajo entonces podrían neutralizarlo, mediante ejercicios o actividades recreacionales. La enseñanza de esta fase del estrés y sus síntomas de alarma es la obligación de los responsables de la oficina de recursos humanos de la municipalidad distrital de Ciudad Nueva.

#### *2.2.1.3.2. Fase de resistencia*

Según Hernández y Maeda (2014), esta fase aparece cuando el organismo no tiene tiempo de recobrar fuerzas y continúa reaccionando para enfrentarse a la situación. Cuando un trabajador está sometido en forma prolongada ante la posibilidad de ser afectado por agentes dañosos físicos, químicos, biológicos o sociales el organismo si bien persiste su adaptación a dichas demandas de manera progresiva, puede ocurrir que reduzcan sus capacidades de respuesta debido a la fatiga que se produce en las glándulas del estrés. Durante esta fase suele ocurrir un equilibrio dinámico entre el medio ambiente interno y externo del individuo. De este modo, el organismo tiene la capacidad para resistir mucho tiempo, no hay problema alguno, en caso contrario, avanzará irremediabilmente a la fase siguiente.

En esta fase, los trabajadores desarrollan estrés porque se confían en que sus capacidades de resistencia les permitiría tolerar el estrés, sin embargo, la experiencia indica que no es conveniente confiarse, por ellos los trabajadores deben descansar, organizar mejor su tiempo o realizar actividades recreacionales para reducir el estrés. Por lo tanto, es la jefatura de recursos humanos de la municipalidad, quienes también deben realizar actividades para reducir los efectos del estrés en esta fase.

#### *2.2.1.3.3. Fase de agotamiento*

Según Hernández y Maeda (2014), esta fase puede definirse como:

La energía de adaptación es limitada, si el estrés continúa o adquiere más intensidad pueden llegar a superarse las capacidades de resistencia, y el organismo entra en una fase de agotamiento, con aparición de alteraciones psicosomáticas. La disminución progresiva del organismo frente a una situación de estrés prolongado conduce a un estado de gran deterioro con pérdida importante de las capacidades fisiológicas y con ello sobreviene la fase de agotamiento en la cual el sujeto suele no resistir ante las demandas, pues se reducen al mínimo sus capacidades de adaptación e interrelación con el medio (p.23).

La fase denominada agotamiento es lo que realmente puede observarse a simple vista; es decir, las otras fases no podían observarse pues solo el individuo las experimenta, pero en la fase de agotamiento aparecen los síntomas y se hace más evidentes. Es en esta fase en que recién actúan los responsables de las oficinas de recursos humanos o los familiares. Lamentablemente, esta fase es la que más resistencia ofrece a las terapias y a las acciones tendientes a mitigar sus afectos.

#### **2.2.1.4. Indicadores de estrés laboral.**

El Servicio Andaluz de Salud (2018, p.75) refiere que:

Los indicadores o respuestas de estrés son los que en definitiva nos permiten determinar que éste existe. Podemos distinguir los neuroendocrinos, los psicofisiológicos y los psicológicos. Ante estímulos amenazantes, especialmente si éstos son de naturaleza emocional, el organismo reacciona a través de diferentes sistemas neuroendocrinos, así se prepara para la lucha o la huida de la amenaza.

Agrega esta institución sanitaria española que: “Esta reacción (estrés), que en principio es adaptativa y natural, tendrá unas consecuencias tremendamente negativas para la salud cuando se presenta con demasiada frecuencia o simplemente dicha preparación y el exceso de energía que supone no son necesarios” (p.75).

A continuación, se analizan y describen los principales indicadores de estrés, laboral y que están agrupados en indicadores emocionales, somáticos o físicos, cognitivos y organizacionales.

##### **2.2.1.4.1. Indicadores emocionales.**

El Servicio Andaluz de Salud (2018, p.76) menciona que los indicadores emocionales están muy relacionados con los somáticos (en algunos casos, lo somático influye en lo emocional o viceversa).

Según esta organización sanitaria española las emociones asociadas al estrés son emociones negativas, tales como: ansiedad, depresión, impaciencia,

desmotivación, frustración, agresión, apatía, fatiga, culpabilidad, vergüenza, irritabilidad, melancolía, baja estima personal, nerviosismo, soledad, entre otros.

#### *2.2.1.4.2. Indicadores somáticos o físicos.*

El Servicio Andaluz de Salud (2018, p.76), señala que los indicadores somáticos son percibidos por los trabajadores y expresados como quejas, siendo los más comunes: fatiga, insomnio, temblor, estreñimiento, asma bronquial, diarreas, elevación de los niveles de glucosa sanguíneos, incremento del ritmo cardíaco y de la presión sanguínea, sequedad de boca, aumento del apetito, dolores musculares, problemas en la piel, cefaleas, sensación de agotamiento mental y físico, dificultad para respirar, nudo de la garganta, entre otros.

#### *2.2.1.4.3. Indicadores cognitivos y comportamentales.*

El Servicio Andaluz de Salud (2018, p.77), refiere que los indicadores cognitivos y conductuales pueden convertirse en formas de afrontar el estrés más o menos eficaces.

Entre los primeros destacan, como los más frecuentes: indecisión, actividad mental acelerada, pérdida del sentido del humor, dificultades en la memoria, entre otros.

Entre los indicadores comportamentales se tienen a los estados de nerviosismo diversos como morderse las uñas o no poderse estar quieto, trastornos alimenticios, problemas en el sueño, fumar, entre otros.

#### *2.2.1.4.4. Indicadores organizacionales.*

El Servicio Andaluz de Salud (2018, p.77), destaca que entre estos indicadores se tienen a: absentismo laboral, relaciones laborales pobres, baja productividad, alto índice de accidentes de trabajo, rotación del personal, clima organizacional pobre, conflictos interpersonales, insatisfacción en el trabajo, entre otros.

### **2.2.1.5. Fuentes de estrés laboral**

Para Kreiner y Kinicki (1997), menciona que:

Los factores psicosociales en el trabajo representan el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador, algunos son de carácter individual, otros se refieren a las expectativas económicas o de desarrollo personal y otros se refieren a las relaciones humanas y sus aspectos emocionales (p.499).

Los principales factores psicosociales generadores de estrés presentes en el medio ambiente de trabajo involucran aspectos de organización, administración y sistemas de trabajo y desde luego la calidad de las relaciones humanas. Por ello, el clima organizacional de una empresa se vincula no solamente a su estructura y a las condiciones de vida de la colectividad trabajadora, sino también a su contexto histórico con su conjunto de problemas demográficos, económicos y sociales. Así, el crecimiento económico de la empresa, el progreso técnico, el aumento de la productividad y la estabilidad de la organización dependen además de los medios de producción, de las condiciones de trabajo, de los estilos de vida, así como del nivel de salud y bienestar de sus trabajadores.

Para Kreitner y Kinicki (1997), algunos de los principales factores psicosociales que con notable frecuencia condicionan la presencia de estrés laboral y se presentan a continuación:

- En el área de desempeño profesional: trabajo de alto grado de dificultad, trabajo con gran demanda de atención, actividades de gran responsabilidad, funciones contradictorias, creatividad e iniciativa restringidas, exigencia de decisiones complejas, cambios tecnológicos intempestivos, ausencia de plan de vida laboral, amenaza de demandas laborales, entre otros.
- En el área de dirección: liderazgo inadecuado, mal uso de las habilidades del trabajador, mala delegación de responsabilidades, relaciones laborales ambivalentes, manipulación o coacción del trabajador, motivación deficiente, falta de capacitación y desarrollo del personal, carencia de reconocimiento,

ausencia de incentivos, remuneración no equitativa, promociones laborales aleatorias, entre otros.

- En el área de organización y función: prácticas administrativas inapropiadas, atribuciones ambiguas, desinformación y rumores, conflicto de autoridad, trabajo burocrático, supervisión punitiva, entre otros.
- En el área de tareas y actividades: cargas de trabajo excesivas, autonomía laboral deficiente, ritmo de trabajo apresurado, exigencias excesivas de desempeño, actividades laborales múltiples, rutinas de trabajo obsesivo, trabajo monótono o rutinario, poca satisfacción laboral, manejo de dinero, moneda u otros valores, entre otros.
- En el área medio ambiente de trabajo: condiciones físicas laborales inadecuadas, espacio físico restringido, exposición a riesgo físico constante, ambiente laboral conflictivo, trabajo no solidario, menosprecio o desprecio al trabajador, entre otros.
- En el área jornada laboral: rotación de turnos, jornadas de trabajo excesivas, duración indefinida de la jornada, actividad física corporal excesiva, entre otros.
- En el área organización y entorno social: políticas inestables de la empresa, ausencia de corporativismo, falta de soporte jurídico por la empresa, intervención y acción sindical, salario insuficiente, carencia de seguridad en el empleo, subempleo o desempleo en la comunidad, entre otros.

## **2.2.2. Competencias parentales percibidas**

### ***2.2.2.1. Definiciones de competencia parental***

La competencia parental es “la capacidad práctica que tienen los padres para cuidar, proteger y educar a sus hijos, y las habilidades que poseen para dar una respuesta adecuada y apropiada a sus necesidades, para así asegurarles un desarrollo suficientemente sano” (Vera, Zaragoza y Musayon, 2004) (citado por Quintanilla, 2018, p.39).

Asimismo, Masten y Curtis (2000) (citado por Quintanilla, 2018) concluyeron que:

La competencia como un concepto integrador que se refiere a la capacidad de las personas para generar y coordinar respuestas (afecto, cognición, comunicación, comportamientos) flexibles y adaptativas a corto y a largo plazo ante las demandas asociadas a la realización de sus tareas vitales y generar estrategias para aprovechar las oportunidades que se les brindan (p. 39).

Por otra parte, López, Quintana, Cabrera y Chávez (2009) (citado por Quintanilla, 2018) sostuvieron que:

Las competencias parentales son un conjunto de capacidades que permiten a los padres afrontar de forma flexible y adaptativa la tarea vital de ser padres, de acuerdo con las necesidades evolutivas y educativas de los hijos/as y con los estándares considerados como aceptables por la sociedad y aprovechando todas las oportunidades y apoyos que le ofrecen los sistemas de influencia de la familia para desarrollar estas capacidades (p. 39).

Rodrigo, Márquez, Martín y Byrne (2008, citados por Contreras, 2013, p. 52) definen la competencia parental como:

El conjunto de capacidades que permite a los padres afrontar su tarea de modo flexible y adaptativo, respondiendo a las necesidades evolutivas y educativas de los hijos, cumpliendo al mismo tiempo con los estándares considerados como aceptables por la sociedad y aprovechando todas las oportunidades y apoyos que les brindan los sistemas de influencia de la familia para desplegar dichas capacidades.

Analizando las anteriores definiciones, se puede definir las competencias parentales como un conjunto de capacidades, habilidades y destrezas desarrollados por los padres, para afrontar creativamente las necesidades de los hijos de acuerdo con los contextos específicos.

Por otro lado, las competencias parentales, también pueden ser definidas como aquel repertorio de comportamientos que asume el padre en su rol paternal hacia sus hijos, y que mediante estas conductas orientan y controlan los comportamientos de sus hijos según sus etapas de desarrollo. Por ello, se podría afirmar que no todos los padres son competentes para guiar los comportamientos de sus hijos, sobre todo en la adolescencia.

### **2.2.2.2. Funciones de la paternidad**

Para Quintanilla (2018, p.41), las funciones familiares de crianza, protección y educación son propias y básicas de la naturaleza humana.

Por su parte, Navarro (2007, citado por Quintanilla, 2018, p.41), señala que las funciones familiares se pueden clasificar en funciones centradas en el desarrollo de los padres, o las centradas en el desarrollo de los hijos.

Se analiza por separado cada una de estas funciones y las funciones centradas en el desarrollo de los hijos *son*:

- Función parental de protección: velar por el buen desarrollo y crecimiento de los hijos, así como por su socialización.
- Función parental afectiva: los padres deben proporcionar un entorno que garantice el desarrollo psicológico y afectivo del niño.
- Función parental de estimulación: aportar a los hijos estimulación que garantice que se puedan desarrollar correctamente en su entorno físico y social.
- Función parental educativa: tomar decisiones que garanticen el desarrollo educativo del niño y que tienen que ver no solo con el ámbito educativo, sino también con el modelo familiar que se establezca.

Por otra parte, las funciones centradas en los padres son las siguientes:

- La familia como espacio para crecer como personas adultas con un buen nivel de bienestar psicológico.
- La familia como espacio de preparación para aprender a afrontar retos y a asumir responsabilidades y compromisos.

- La familia como espacio de encuentro intergeneracional.
- La familia como red de apoyo social para las transiciones vitales, como encontrar la primera pareja, la búsqueda de trabajo, nuevas relaciones sociales.

### **2.2.2.3. La parentalidad**

Hoy en día ser padre o madre se ha convertido en una empresa sumamente difícil y extenuante. Existe una variedad de factores que influyen en las relaciones entre padres e hijos. Entre estos factores están: económicos, sociales, educativos, generacionales, laborales y aquellos factores relacionados a las competencias de los padres de familia.

La parentalidad sería una cualidad humana que se manifiesta cuando se ejerce la condición de padre o madre. Sea biológica o adoptiva. Esta parentalidad se desarrolla paulatinamente y, por lo tanto, puede aprenderse o entrenarse. En ese sentido, la parentalidad se manifiesta en la relación padre/madre/hijo. Mientras más competentes sean los padres para ejercer la parentalidad, mejor desarrollo obtendrá los hijos.

Según Cartiere, Ballonga y Gimeno (2008) (citado por Quintanilla, 2018) sostuvieron que:

Cada uno de nosotros tenemos una forma de interaccionar y una predisposición para poder ejercer de padre o madre, siguiendo unos modelos o patrones que seguramente hemos vivido durante nuestra infancia o adolescencia. Sin embargo, estos patrones deben permitir a la familia ejercer unas funciones en relación con los hijos, que en términos generales y desde el punto evolutivo-educativo se concretan (p.40).

Muñoz sostuvo (2005), que las competencias parentales se reflejan en asegurar la supervivencia y crecimiento sano de los hijos, aportarles el clima y el apoyo emocional que es muy necesario, para que los hijos se desarrollen psicológicamente en forma sana, entrenarlos en la capacidad para relacionarse en forma eficaz y competente con su entorno social y tomar decisiones en consonancia a otros contextos y situaciones particulares.

#### **2.2.2.4. Clasificación de las competencias parentales**

Según Barudy y Dantagnan (2010, citados por Quintanilla, p. 42) definieron las capacidades parentales fundamentales como aquellos recursos emotivos, cognitivos y conductuales que los progenitores disponen y que les permite vincularse correctamente a sus hijos, proporcionándoles respuestas adecuadas a sus necesidades.

Para estos autores, las capacidades parentales fundamentales son:

– **La capacidad de vincularse a sus hijos (apego)**

Corresponde a la capacidad de todos los progenitores para crear vínculos con los hijos, respondiendo a sus necesidades. Esta capacidad depende de sus potenciales biológicos, de sus propias experiencias de vinculación y de factores ambientales que faciliten u obstaculicen las vinculaciones con los hijos.

– **La empatía**

Capacidad para percibir las necesidades del otro y sintonizar con ellas. Está en estrecha relación con la vinculación afectiva. Los padres deben sintonizar con el mundo interno de los hijos, reconociendo las manifestaciones emocionales y gestuales, así como sus necesidades.

– **Autoeficacia parental**

Percepción de las propias capacidades para llevar a cabo el rol de padres.

– **Locus de control interno**

Percepción que se tiene del control sobre sus vidas, y capacidad de cambiar lo que pasa a su alrededor y que tenga que ser cambiado.

#### **2.2.2.5. Dimensiones de las competencias parentales**

Los autores De Julián y Hernández (2008) (citado por Quintanilla, 2018) argumentaron que: “La competencia parental se compone de cinco dimensiones: implicación escolar, dedicación personal, ocio compartido, asesoramiento y orientación, y la asunción del rol de ser padre o madre” (p.43).

A continuación, se describe cada una de ellas:

– **Implicación escolar de los padres**

Es una dimensión que explica de cómo se percibe el padre o la madre sobre la preocupación y participación que se da en este momento sobre la educación de los hijos. Señalan que esta dimensión se refleja mediante las visitas del padre /madre de familia al colegio para indagar acerca del desarrollo escolar y el comportamiento de sus hijos o hijas (Bayot, De Julián y Hernández, 2008, citado por Quintanilla, 2018, p.43).

Bayot, De Julián y Hernández (2008) (citado por Quintanilla, 2018) refieren que:

Esta dimensión también se refiere consultar la evolución escolar en el colegio también se manifiesta cuando el padre o madre de familia mantiene contacto frecuente con la escuela, conversa con el personal de la escuela, asistir regularmente a las reuniones escolares y establece conjuntamente las metas y expectativas del niño (p.43).

– **Dedicación personal**

Bayot, De Julián y Hernández (2008) (citado por Quintanilla, 2018), refieren que:

Esta dimensión describe en qué medida los padres dedican su tiempo y espacio para conversar con sus hijos, explicar dudas, transmitir valores; en definitiva, para estar con ellos de una manera constructiva. Cuando un padre/madre tiene esta competencia parental en un nivel alto, entonces colabora en las tareas del hogar, ayuda a establecer una rutina diaria en cuanto a hábitos de higiene, mantiene organizado un archivo donde se incluyan: datos médicos, escolares, fotos, documentación legal, Entre otros y dispone de suficiente tiempo para atender las necesidades de sus hijos (p.43).

– **Ocio compartido**

Bayot, De Julián y Hernández (2008) (citado por Quintanilla, 2018) señalan que:

Esta dimensión establece cómo los padres o madres planifican el tiempo libre para realizar actividades en las que participan todos los miembros o, por el contrario, el tiempo libre es utilizado de manera individual. Los padres poseen esta competencia parental cuando: acuden a lugares donde hay más niños/as para potenciar que sus propios hijos/as se relacionen, ven con sus hijos/as, ciertos programas de TV y los comentan con ellos después, se preocupan de incluir a sus hijos/as en actividades extraescolares y hacen pequeñas excursiones con la familia al cine, zoo, museos, parques, entre otras actividades (p.43)

– **Asesoramiento y orientación que proporcionan a sus hijos**

Asimismo, Bayot, De Julián y Hernández (2008) (citado por Quintanilla, 2018) señalan que:

Esta dimensión se destaca la capacidad de diálogo y escucha a la hora de atender las demandas y necesidades de los hijos. Los padres tienen esta competencia parental cuando: fijan el tiempo en la que sus hijos/as tengan que estar acostados o levantados, dedican un tiempo al día para hablar con sus hijos/as, ayudándolos a establecer una rutina diaria en lo referido al estudio y responden a las encuestas escolares que busquen averiguar los intereses, talento y habilidades de sus hijos/as (p. 43).

– **Asunción del rol de ser padre/madre**

Los expertos en estos temas, Bayot, De Julián & Hernández (2008) (citado por Quintanilla, 2018) refieren que:

Esta competencia se traduce en la capacidad de los progenitores para adaptarse a las circunstancias que conllevan el nacimiento de sus hijos. Los padres que poseen esta competencia cuando: felicitan a sus hijos/as cada vez que hacen algo bien, respaldan en casa las reglas, normas y expectativas de conducta de la escuela, fomentan que cada integrante de la

familia exprese sus opiniones y son conscientes del cambio que ha experimentado su propia familia con la llegada de los hijos/as. (p.43).

#### **2.2.2.6. Modelos de competencia parental**

Los estudios realizados en las competencias parentales establecen diferentes modelos, entre las principales se tiene:

##### **– El modelo basado en el aprendizaje**

Quintanilla (2018), menciona que los investigadores que emprendieron el estudio de los estilos parentales desde la perspectiva del aprendizaje social señalan que las características conductuales de los hijos es producto de la influencia social y que, por lo tanto, las diferencias en el desarrollo del comportamiento de los hijos son el fiel reflejo de las diferencias en el ambiente de aprendizaje a que habían sido expuestos.

Este modelo enfatiza la importancia de la influencia social en los aprendizajes de las competencias de los padres hacia los hijos. Es decir, las competencias parentales se aprenden por imitación de modelos sociales, que en primer lugar son los padres y luego otros agentes sociales. Educadores, familia extensa, vecinos, pares, entre otros).

##### **– Modelo basado en los efectos sobre los hijos**

Baumrind (2005) (citado por Quintanilla, 2018) afirma que:

Los padres autoritativos (de hijos maduros) y los padres autoritarios (de niños desarraigados) se diferencian en la variable afecto; mientras que los autoritativos y permisivos (de niños inmaduros) se diferenciaban en variable exigencia, con el devenir del tiempo, en estudios posteriores se ha logrado identificar un tipo de padre que no era afectuoso ni exigente: los padres negligentes (p.50).

Baumrind (2005) (citado por Quintanilla, 2018) diferenció entre los cuatro tipos de padres, basado en el desequilibrio afecto/control, se crearon una serie de categorías que a continuación se indican:

- Autoritario-directivo: Padres poco afectuosos, altamente invasivos y muy exigentes.
- No autoritario-directivo: Padres muy exigentes, pero poco cariñoso y poco invasivos.
- Permisivo: Padres poco exigentes y muy cariñosos.
- Democrático: Padres moderados en exigencia y con alto nivel de afecto.
- Rechazante: Padres con bajo nivel de afecto y exigencias, pero se muestran indiferentes hacia el hijo.
- Negligente: Padres con bajo nivel de exigencias y afecto, pero se muestran indiferente hacia el hijo.
- Suficiente: Padres regularmente cariñosos y exigentes. Autoritativos: son padres con alto nivel de exigencia y afecto y además poco invasivos.

#### Modelo de Bayot y Hernández (competencia parental percibida)

Este es el modelo teórico que servirá de guía o referente teórico para la presente investigación. Para Bayot y Hernández (2008) la competencia parental percibida se define a través de tres factores: implicación parental, resolución de conflictos y consistencia disciplinar. A continuación, una breve definición de cada una de ellas:

- Implicación parental: consiste en involucrarse en el desarrollo integral de los hijos.
- Resolución de conflictos: Consiste en afrontar los conflictos que suceden en el hogar para resolverlos. No rehuir de ellos.
- Consistencia disciplinar: Consiste en ser coherente con la disciplina impuesta.

### 2.3. Definición de términos básicos

**Estrés laboral:** “Es una condición dinámica en la cual el individuo es confrontado con una oportunidad, una restricción o demanda relacionada con la que él o ella desea y para lo cual el resultado se percibe como incierto a la vez que importante” (Robbins, 1999, p. 653).

**Competencia parental:** “Es la capacidad práctica que tienen los padres para cuidar, proteger y educar a sus hijos, y las habilidades que poseen para dar una respuesta adecuada y apropiada a sus necesidades para así asegurarles un desarrollo suficientemente sano definieron” (Vera, Zaragoza y Musayon, 2004) (citado por Quintanilla, 2018, p. 39).

**Implicación escolar de los padres:** “Dimensión que explica de cómo se percibe el padre o la madre sobre la preocupación y participación que se da en este momento sobre la educación de los hijos” (Quintanilla, 2018, p.43).

**Dedicación personal:** “Describe a aquellos padres o madres que dedican su tiempos y espacios para conversar con sus hijos, explicar dudas, transmitir valores; en definitiva, para estar con ellos de una manera constructiva” (Quintanilla, 2018, p.43).

**Ocio compartido:** “Establece cómo los padres o madres planifican el tiempo libre para realizar actividades en las que participan todos los miembros o, por el contrario, el tiempo libre es utilizado de manera individual” (Quintanilla, 2018, p.43).

**Asesoramiento y orientación:** “Destaca la capacidad de diálogo y escucha a la hora de atender las demandas y necesidades de los hijos” (Quintanilla, 2018, p.43).

**Asunción del rol de ser padre/madre:** “En qué medida los progenitores se han adaptado a las circunstancias que conllevan el nacimiento de los hijos” (Quintanilla, 2018, p.43).

### **III. MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1. Hipótesis de la investigación**

##### **3.1.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre el estrés laboral y las competencias parentales percibidas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva Tacna, 2020.

##### **3.1.2. Hipótesis específicas**

- Existe relación entre el agotamiento emocional y las competencias parentales percibidas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva Tacna, 2020
- Existe relación entre la despersonalización y las competencias parentales percibidas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva Tacna, 2020
- Existe relación entre la realización personal en el trabajo, y las competencias parentales percibidas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva Tacna, 2020.

#### **3.2. Variables de estudio**

##### **3.2.1. Definición conceptual:**

###### **3.2.1.1. Variable 1: Estrés laboral**

“Es una condición dinámica en la cual el individuo es confrontado con una oportunidad, una restricción o demanda relacionada con la que él o ella desea y para lo cual el resultado se percibe como incierto a la vez que importante” (Robbins, 1999, p. 653).

###### **3.2.1.2. Variable 2: Competencias parentales percibidas**

“Es la capacidad práctica que tienen los padres para cuidar, proteger y educar a sus hijos, y las habilidades que poseen para dar una respuesta adecuada

y apropiada a sus necesidades, para así asegurarles un desarrollo suficientemente sano definieron” (Vera, Zaragoza y Musayon, 2004) (citado por Quintanilla, 2018, p. 39).

### **3.2.2. Definición operacional:**

#### **3.2.2.1. Variable 1: Estrés laboral**

Para esta variable se empleó el Cuestionario de estrés laboral Maslach Burnout Inventory MBI (Maslach y Jackson) que consta de 22 “ítems”, divididos en 3 dimensiones, a saber: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo.

#### **3.2.2.2. Variable 2: Competencias parentales percibidas**

Para esta variable se empleó la Escala de competencias parentales EPP (Bayot y Hernández), que consta de 22 “ítems”, divididos en 5 dimensiones, saber: implicación escolar parental, dedicación personal, ocio compartido, asesoramiento y orientación y asunción de rol parental.

### 3.2.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable 1 Estrés laboral	“Es una condición dinámica en la cual el individuo es confrontado con una oportunidad, una restricción o demanda relacionada con la que él o ella desea y para lo cual el resultado se percibe como incierto a la vez que importante” (Robbins, 1999, p. 653).	Agotamiento emocional 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20	Cansancio emocional	1.- Debido a mi trabajo, me siento emocionalmente agotado 13.- Me siento frustrado por mi trabajo 16.- Trabajar en contacto directo con personas me produce bastante estrés
			Cansancio físico	2.- Al final de la jornada, me siento agotado. 3.- Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo. 14.- Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.
			Fatiga psicológica	6.- Trabajar con usuarios todos los días es una tensión para mí. 8.- Me siento estresado por el trabajo 20.- En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades
		Despersonalización 5, 10, 11, 15 y 22	Ser insensible	5.- Creo que trato a algunos usuarios como si fueran objetos. 10.- Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo
			Endurecerse emocionalmente	11.- Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente. 15. Realmente no me importa lo que les ocurra a algunos de los usuarios a los que tengo que atender 22.- Siento que los usuarios me culpan por alguno de sus problemas
		Realización personal 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21	Empatía	4.- Puedo entender con facilidad lo que piensan los usuarios 17.- Tengo facilidad para crear una atmósfera de tranquilidad a los usuarios
			Sentirse útil en el trabajo	9.- Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros 12. Me encuentro con mucha vitalidad. 18.- Me encuentro animado después de trabajar junto con los usuarios
			Conseguir muchas cosas útiles	7.- Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan los usuarios 19.- He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo 21.- Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo
		Variable 2 Competencias	La competencia parental es la capacidad práctica que tienen los padres para cuidar, proteger y educar a sus hijos, y las	Implicación escolar parental 1,2,3,4 y 5
Mantener contacto con la escuela	2.- Mantengo un contacto frecuente con la escuela para estar al tanto de cualquier información referente a los programas y recursos para las familias			

parentales percibidas	habilidades que poseen para dar una respuesta adecuada y apropiada a sus necesidades para así asegurarles un desarrollo suficientemente sano definieron (Vera, Zaragoza & Musayon, 2004, como se citó en Quintanilla, 2018, p. 39).		Conversar con profesores	3.-Tengo mentalidad positiva y abierta al conversar con el personal de la escuela
			Asistir a reuniones escolares	4.-Asisto regularmente a las reuniones que se establecen en la Asociación de Padres de alumnos
			Establezco metas con el profesor	5.-Establezco juntamente con el maestro/a, las metas y expectativas del niño.
		Dedicación personal 6,7,8,9 y 10	Conocer tareas escolares	6.-Conozco los deberes y tareas que les ponen en el colegio a mis hijos
			Colaborar en las tareas domésticas	7.-Colaboro en las tareas del hogar
			Ayudar en la higiene	8.-Ayudo a mis hijos/as a establecer una rutina diaria en cuanto a hábitos de higiene
			Mantener organizado un archivo	9.-Mantengo organizado una especie de archivo de mis hijos/as donde se incluyan: datos médicos, escolares, fotos, documentación legal, etc.
			Tiempo para atención de los hijos	10.-Dispongo de suficiente tiempo para atender a mis hijos/as
		Ocio compartido 11,12,13 y 14	Socializar a los hijos	11.-Acudo a lugares donde hay más niños/as para potenciar que mis hijos/as se relacionen
			Ver TV con los hijos	12. Veo con mis hijos/as, ciertos programas de TV y los comento con ellos después
			Incluir hijos en actividades extraescolares	13. Me preocupo de incluir a mis hijos/as en actividades extraescolares
			Realizar paseos en familia	14. Hago pequeñas excursiones con la familia al cine, zoo, museos, parques, etc.
		Asesoramiento y orientación 15,16,17 y 18	Fijar hora de dormir	15. Existe una hora fija en la que mis hijos/as tengan que estar acostados o levantados
			Comunicar con los hijos	16. Dedico un tiempo al día para hablar con mis hijos/as
			Rutina diaria con hijos	17. Ayudo a mis hijos/as a establecer una rutina diaria en lo referido al estudio
			Responder encuestas	18. Respondo a las encuestas escolares que busquen averiguar los intereses, talento y habilidades de mis hijos/as
		Asunción de rol parental 19,20,21 y 22	Felicitar a los hijos/as	19. Felicito a mis hijos/as cada vez que hacen algo bien
			Respaldar reglas en casa	20. Respaldo en casa las reglas, normas y expectativas de conducta de la escuela
			Fomentar en casa la libre expresión	21. En casa fomento que cada uno exprese sus opiniones.
			Hablar con hijos	22. Soy muy consciente del cambio que ha experimentado mi familia con la llegada de mis hijos/as

### 3.3. Tipo y nivel de la investigación

#### 3.3.1. Tipo

Se trata de un estudio tipo cuantitativo. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2014), señalan que este tipo de investigación: “usa la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”. (p. 5).

#### 3.3.2. Nivel

El nivel de investigación es correlacional. En ese sentido, Valderrama (2007), señaló que: “Su propósito es encontrar la relación o el grado de asociación de dos o más variables” (p.47). Por lo que en este caso se aplica el nivel correlacional para poder establecer el nivel de correlación entre las variables: estrés laboral y competencias parentales.

### 3.4. Diseño de la investigación

El diseño corresponde a una investigación no experimental, de tipo transversal- correlacional. Es no experimental, pues no se manipulan las variables; es transversal, pues los datos se recogen en un momento único y, es correlacional porque “tiene como propósito conocer la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto particular” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.105).

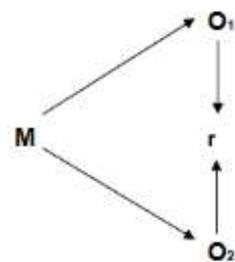
#### Donde:

M = Muestra

O<sub>1</sub> = Observación de la primera variable (estrés laboral)

O<sub>2</sub> = Observación de la segunda variable (competencias parentales percibidas)

R = Relación (entre la variable X y Y)



### **3.5. Población, muestra de estudio**

#### **3.5.1. Población**

La población está constituida por 130 colaboradores de ambos sexos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva de Tacna, que oscilan entre las edades de 28 a 50 años, en el año 2020.

#### **3.5.2. Muestra**

El tipo de muestra que corresponde es censal. Al respecto, Valderrama (2007), refiere que este tipo de muestra implica que el investigador acceda a toda la población sin limitaciones, en este caso se denomina muestra censal.

### **3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.6.1. Técnicas de recolección de datos**

Se aplicó la técnica de la encuesta. En ese caso, la encuesta consiste en plantear una lista de reactivos escritos con el objetivo de conocer las manifestaciones y el nivel de estrés laboral y competencias parentales de la población, con el ánimo de lograr información cuantitativa y como instrumento los siguientes cuestionarios:

#### **3.6.2. Instrumentos de recolección de datos**

##### **Cuestionario de estrés laboral Maslach Burnout Inventory (MBI).**

##### **Ficha Técnica**

- Nombre del instrumento: Maslach Burnout Inventory (MBI) (adaptado de la versión Original a la presente investigación)
- Autores: Maslach, C. y Jackson, S.
- Procedencia: España
- Año: 1997
- Fuente del instrumento: Vizcardo, W. (2017). Adaptación del Inventario de Burnout de Maslach en trabajadores de transporte público de Lima Norte, 2016. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.

- Número de “ítems”: Está conformado por 22 “ítems”
- Administración: Individual o colectiva
- Tiempo: de 10 a 15 minutos
- Alternativas de respuestas: 5 alternativas de respuesta:
- 0: Nunca, 1: Casi nunca, 2: A veces, 3: Casi siempre y 4: Siempre
- Dimensiones: Agotamiento emocional: (EE) está formada por 9 “ítems”, despersonalización: (D) está formada por 5 “ítems”, Realización personal: (PA) está compuesta por 8 “ítems”
- Corrección de la prueba
- a) Subescala de agotamiento emocional. La conforman los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. Su puntuación es directamente proporcional a la intensidad del síndrome. La puntuación máxima es de 54 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es el agotamiento emocional experimentado por el sujeto.
- b) Subescala de despersonalización. La conforman los “ítems” 5, 10, 11, 15 y 22. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. La puntuación máxima es de 30 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la despersonalización experimentada por el sujeto.
- c) Subescala de realización personal. Está conformada por los “ítems” 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21. La puntuación máxima es de 48 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la realización personal, porque en este caso la puntuación es inversamente proporcional al grado de estrés. Es decir, a menor puntuación de realización o logro personal más afectado está el sujeto.
- Validación: Vizcardo (2017) realizó dos procedimientos para probar la validez del instrumento: validez de contenido y validez de constructo.
- Validez de contenido:

El procedimiento denominado validez de contenido, mediante el coeficiente V de Aiken. Para verificar la validez de contenido efectuó la prueba binomial de Aiken. La autora planteó las siguientes hipótesis:

- H<sub>0</sub>: La proporción de los jueces es de 0.05 o mayor, por lo tanto, la prueba no tiene validez de contenido.
- H<sub>2</sub>: La proporción de los jueces es menor a 0.05, por lo tanto, si hay concordancia entre los jueces y la prueba es válida.

Una vez efectuada la prueba binomial de Aiken, Vizcardo (2017) halló resultados menores a 0.05, por lo que se rechaza la H<sub>0</sub> y se acepta la H<sub>2</sub> para los “ítems”, es decir, si hay concordancia entre los jueces, por lo tanto, la prueba conformada por 22 “ítems” tiene validez de contenido.

– Validez de constructo:

Vizcardo (2017) efectuó la validez de constructo del cuestionario mediante la aplicación del cuestionario a 22 personas, y utilizando el método componentes principales de rotación. Vizcardo (2017) halló que: “Los resultados evidencian que el índice de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin para esta matriz es de 0.922, considerado “bueno” así como también el “test” de esfericidad de Bartlett= 1995,437 (p<0.001), los cuales indican que el modelo factorial es adecuado para explicar las cifras” (p.39).

– Confiabilidad del instrumento:

Vizcardo (2017), aplicó el procedimiento denominado: método de división por dos mitades. Al respecto, Vizcardo (2017) refiere: “La fiabilidad se obtiene calculando el coeficiente de correlación de Pearson entre las dos mitades paralelas y corrigiendo posteriormente el coeficiente adquirido a través de la fórmula Spearman Brown” (p.44). Aplicado este procedimiento, Vizcardo (2017) halló que: “el coeficiente Spearman Brown arrojó un coeficiente equivalente a: 0,894. Lo que implica una adecuada fiabilidad del instrumento.

## **Cuestionario de competencias parentales percibidas**

### **Ficha técnica:**

- Nombre del instrumento: Escala de competencias parentales EPP-p
- Autores: Bayot, A. y Hernández, J.
- Fuente del instrumento: Quintanilla, E. (2018). Las competencias parentales percibidas para padres y los niveles de logro de aprendizaje en estudiantes del tercer grado de educación primaria en las Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Ricardo Palma, UGEL 15, Huarochirí. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima.
- Número de ítems: 22 “ítems”
- Número de dimensiones: Cinco dimensiones de la referida variable
- Escala de respuesta: Escala tipo Likert.
- Estructura por dimensión e “ítems”:
  - Implicación escolar parental: 1, 2, 3, 4 y 5; dedicación personal: 6, 7, 8, 9 y 10; ocio compartido: 11, 12, 13 y 14; asesoramiento y orientación: 15, 16, 17 y 18 y asunción de rol parental: 19, 20, 21 y 22
- Alternativas de respuestas:
  - 1 es nunca, 2 es a veces, 3 es casi siempre y 4 siempre.
- Validez: Quintanilla (2018), realizó la validación de este instrumento a través de los siguientes procedimientos: Validez externa y confiabilidad interna. A los referidos expertos se les entregó la matriz de consistencia, los instrumentos y la ficha de validación donde se determinaron. El promedio de valoración del instrumento por juicio de expertos fue de 87 %. Por lo tanto, el instrumento es válido.
- Confiabilidad del instrumento: Quintanilla (2019 llevó a cabo la prueba de confiabilidad del instrumento: Competencias parentales percibidas para

padres. La confiabilidad interna con la prueba de dos mitades de Guttman resultó 0,941 y considerando la tabla de valores de confiabilidad, la variable: Competencias parentales percibidas para padres tiene excelente confiabilidad y, por lo tanto, se puede aplicar.

### **3.7. Métodos de análisis de datos**

Para la ejecución exitosa de la investigación se realizaron las siguientes acciones:

- a) El proceso de aplicación de los cuestionarios a los colaboradores se llevó a cabo en una sola sesión de trabajo. Las respuestas de los participantes serán tratadas en forma anónima.
- b) Los datos obtenidos fueron procesados en la hoja de cálculo Excell de Windows. Los datos señalados en la base de datos serán posteriormente trasladados al programa estadístico SPSS, v. 25.
- c) Con los datos procesados, se obtuvieron tablas (de frecuencia y porcentajes) y gráficos estadísticos. El estadístico utilizado para correlacionar los datos fue Rho de Spearmann.
- d) La interpretación que se llevó a cabo se tendrá en cuenta en el marco teórico y los objetivos planteados en la investigación.

### **3.8. Aspectos éticos**

Se explicó a los colaboradores del Municipio Distrital de Ciudad Nueva, y que participaron en la investigación con el objetivo de dar a conocer los instrumentos de recolección de datos y de la libertad de participar, a fin de que brinden su consentimiento informado.

Anonimato: La aplicación de los cuestionarios se hizo en forma anónima. Se garantiza confidencialidad a los participantes.

Asimismo, se aplicó el Código de Ética del Colegio de Psicólogos del Perú, en lo que concierne a la investigación (Capítulo III-De la Investigación). En efecto, en el artículo 22 se dice: "Todo psicólogo que realiza investigación debe hacerlo respetando la normatividad internacional y nacional que regula la investigación con

seres humanos”. Por otro lado, en el artículo 24 indica lo siguiente: “El psicólogo debe tener presente que toda investigación en seres humanos debe necesariamente contar con el consentimiento informado de los sujetos comprendidos”. Por otra parte, se tomó en cuenta el capítulo VIII (De los instrumentos de investigación), pues en su artículo 45 menciona: “El psicólogo está obligado a seguir los procedimientos científicos y técnicos para el desarrollo, validez y estandarización de los instrumentos de investigación psicológica”.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

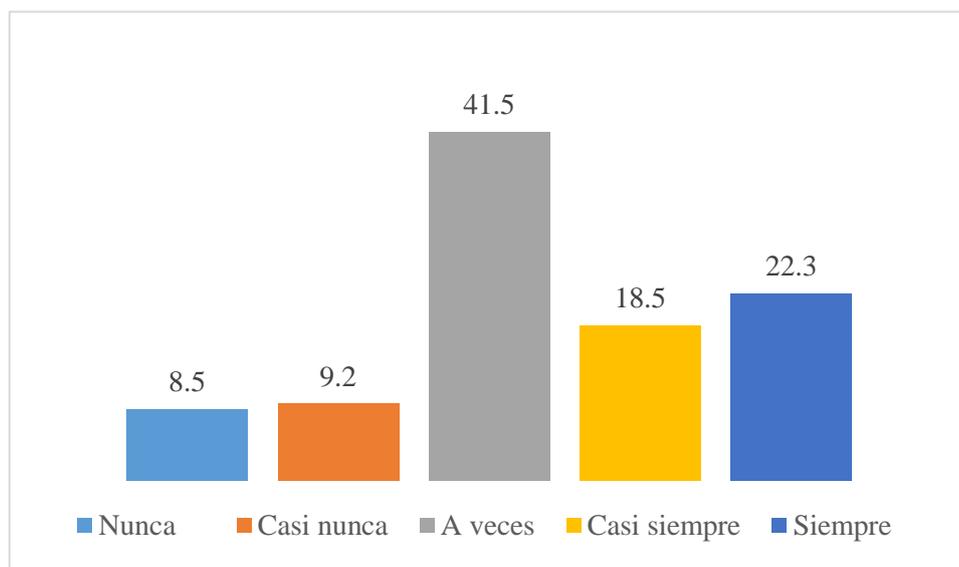
Variable: Estrés laboral

**Tabla 1.**

Ítem1: agotamiento emocional

Opciones	F	%
Nunca	11	8.5
Casi nunca	12	9.2
A veces	54	41.5
Casi siempre	24	18.5
Siempre	29	22.3
Total	130	100 %

Fuente: Elaboración propia



**Figura 1.** Ítem 1: Agotamiento emocional

### Análisis e interpretación de resultados

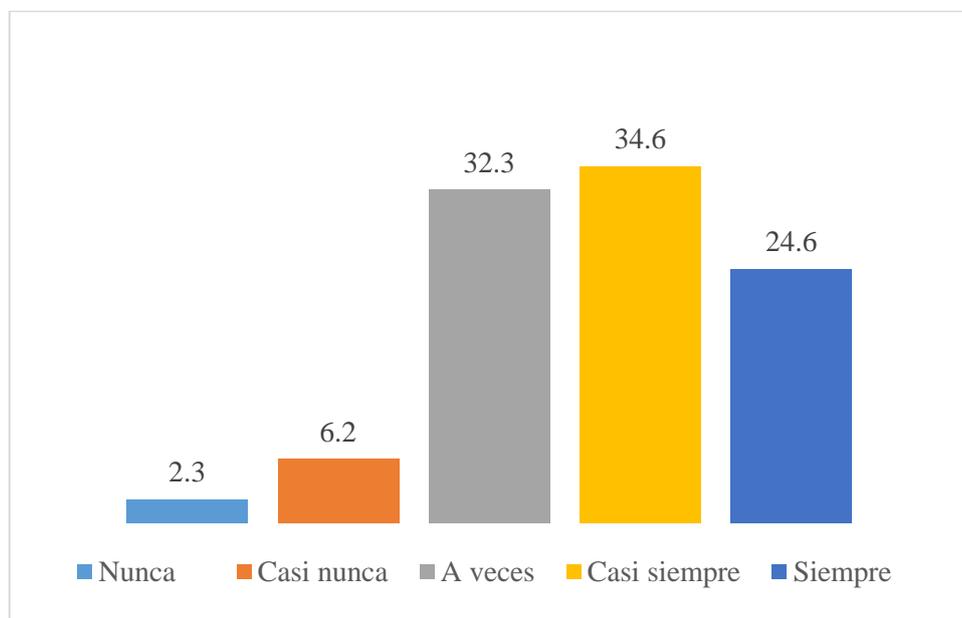
Respecto a la tabla 1 y figura 1, se halló que el 41,5 % eligió la opción a veces, el 22,3 % la opción siempre, el 18,5 % casi siempre. Como se puede deducir, la mayoría de los trabajadores sienten agotamiento emocional.

**Tabla 2.**

Ítem 2: agotamiento al final de la jornada laboral

Opciones	f	%
Nunca	3	2.3
Casi nunca	8	6.2
A veces	42	32.3
Casi siempre	45	34.6
Siempre	32	24.6
Total	130	100 %

Fuente: Elaboración propia



**Figura 2.** Ítem 2: Agotamiento al final de la jornada laboral

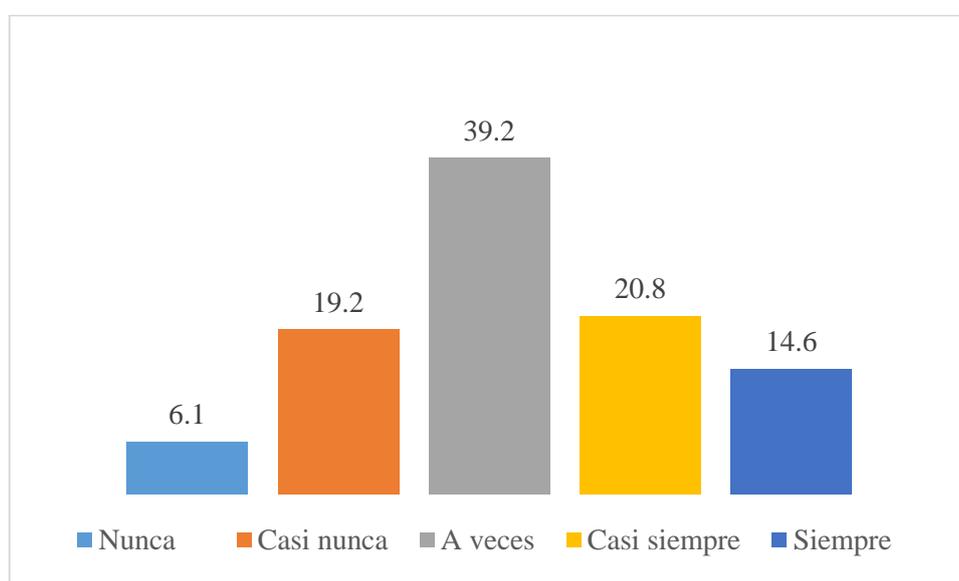
### **Análisis e interpretación de resultados**

Respecto a la tabla y figura 2, se halló que el 34,6 % eligió la opción casi siempre, el 32,3 % la opción a veces y el 24,6 % siempre. Entonces, la mayoría de los trabajadores afirman que al final de la jornada laboral se sienten muy cansados, tanto física como mentalmente.

**Tabla 3.***Ítem 3: Se encuentra cansado cuando se levanta por las mañanas*

Opciones	f	%
Nunca	8	6.1
Casi nunca	25	19.2
A veces	51	39.2
Casi siempre	27	20.8
Siempre	19	14.6
Total	130	100 %

Fuente: Elaboración propia

**Figura 3.** Ítem 3: Se encuentra cansado cuando se levanta por las mañanas

### **Análisis e interpretación de resultados**

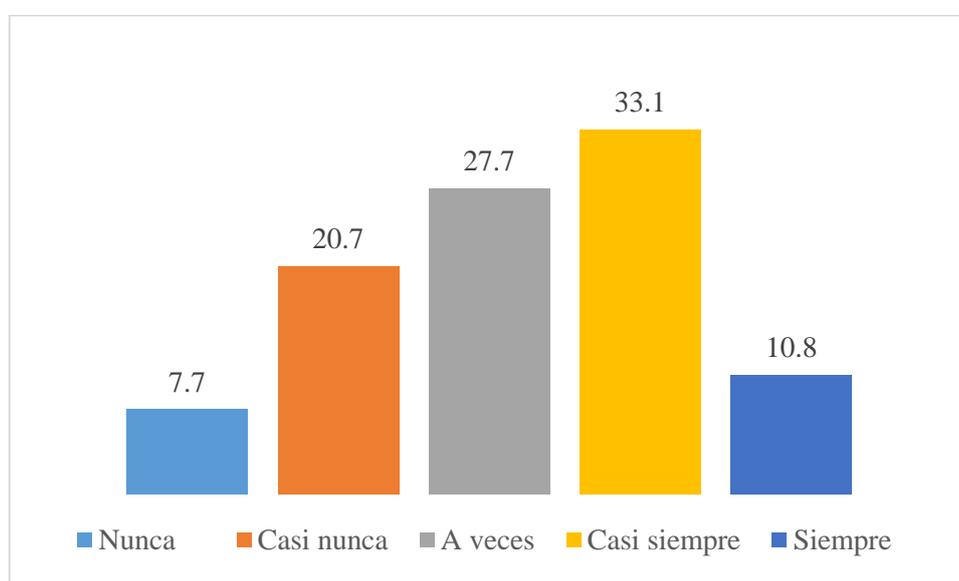
Respecto a la tabla y figura 3, se halló que el 39,2 % eligió la opción a veces, el 20,8 % la opción casi siempre y el 19,2 % casi nunca. Se tiene entonces que muchos son los trabajadores que no se levantan con energía y motivación para ir a trabajar. Este cansancio antes de iniciar la jornada laboral repercute negativamente en su desempeño laboral.

**Tabla 4.**

*Ítem 4: Puede entender lo que piensan los usuarios*

Opciones	f	%
Nunca	10	7.7
Casi nunca	27	20.7
A veces	36	27.7
Casi siempre	43	33.1
Siempre	14	10.8
Total	130	100 %

Fuente: Elaboración propia



**Figura 4.** Ítem 4: Puede entender lo que piensan los usuarios

### **Análisis e interpretación de resultados**

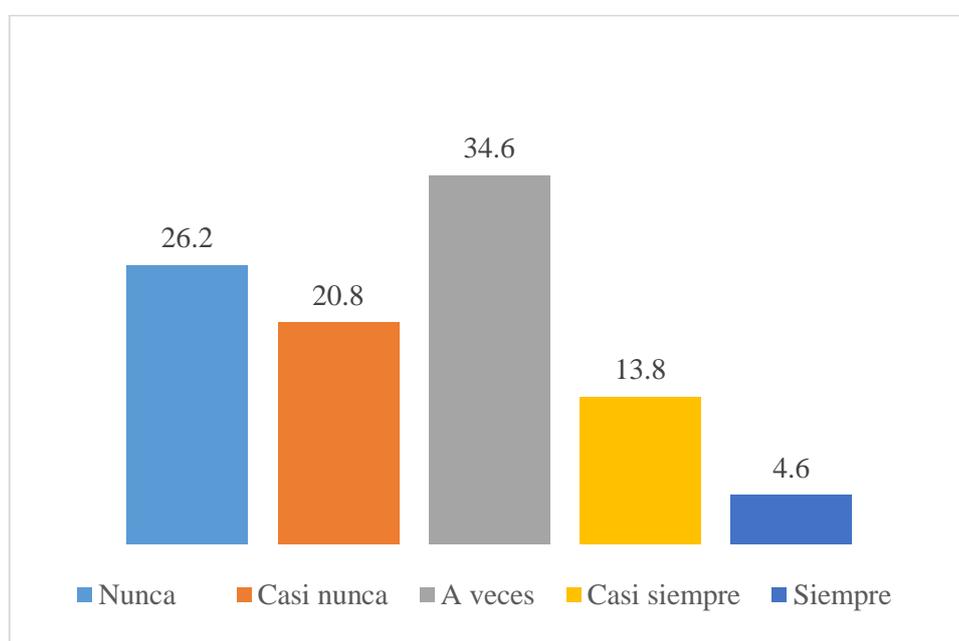
En relación a la tabla y figura 4, se halló que el 33,1 % eligió la opción casi siempre, el 27,7 % la opción a veces y el 20,7 % casi nunca. Se puede deducir entonces que muchos son los trabajadores que desarrollan empatía hacia los usuarios de la municipalidad.

**Tabla 5.**

*Ítem 5: Trata a los usuarios como si fueran objetos.*

Opciones	f	%
Nunca	34	26.2
Casi nunca	27	20.8
A veces	45	34.6
Casi siempre	18	13.8
Siempre	6	4.6
Total	130	100 %

Fuente: Elaboración propia



**Figura 5.** Ítem 5: Trata a los usuarios como si fueran objetos.

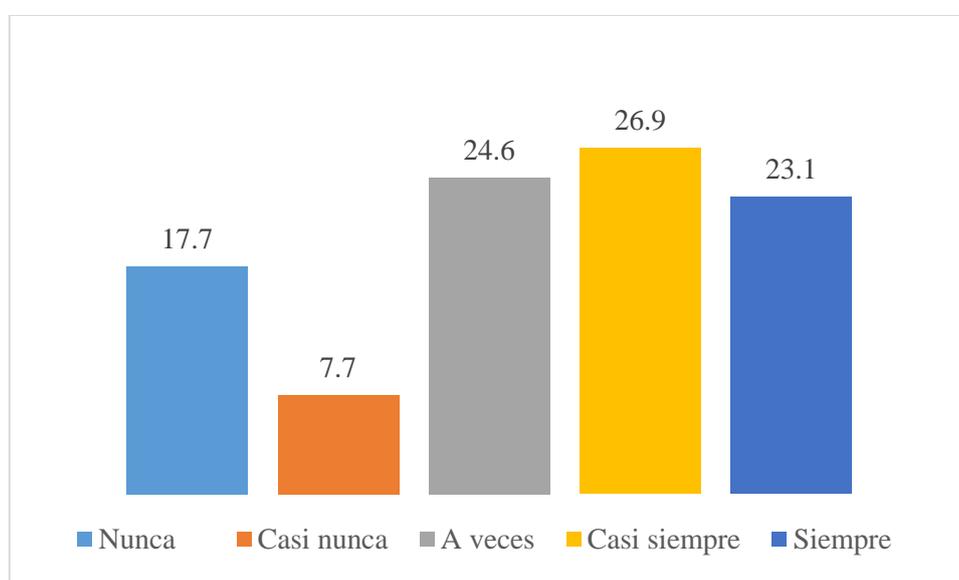
### **Análisis e interpretación de resultados**

En relación a la tabla y figura 5, se halló que el 34,6 % eligió la opción a veces, el 26,2 % la opción nunca y el 20,8 % casi nunca. Se puede observar que la mayoría de los trabajadores tienen buen trato con los usuarios y no como si fueran objetos.

**Tabla 6.**  
*Ítem 6: Trabajar con usuarios le produce tensión.*

Opciones	f	%
Nunca	23	17.7
Casi nunca	10	7.7
A veces	32	24.6
Casi siempre	35	26.9
Siempre	30	23.1
Total	130	100 %

Fuente: Elaboración propia



**Figura 6.** Trabajar con usuarios le produce tensión.

### **Análisis e interpretación de resultados**

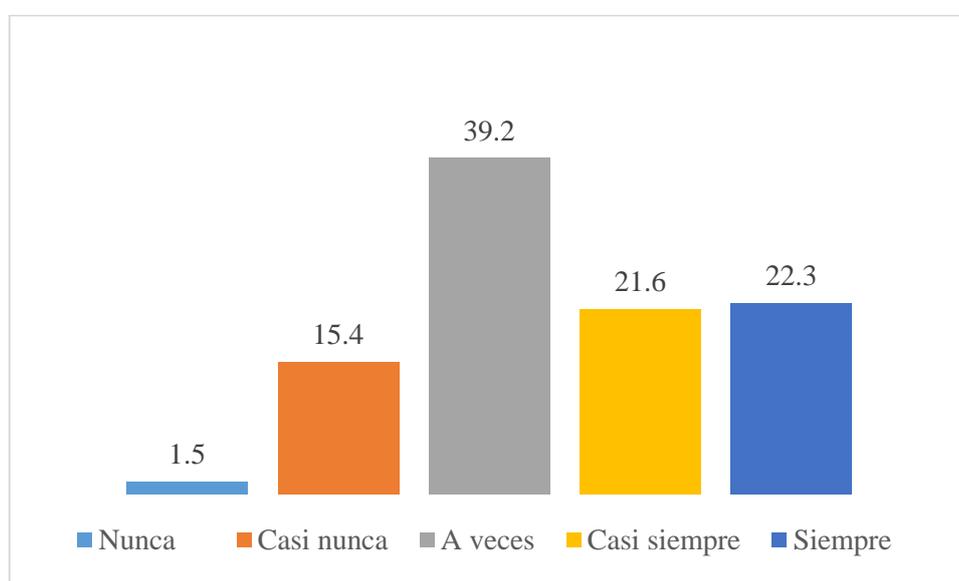
En relación a la tabla y figura 6, se halló que el 24,6 % eligió la opción a veces, el 26,9 % la opción casi siempre y el 23,1 % siempre. Entonces, como se puede apreciar, la mayoría de los trabajadores experimentan tensión cuando interactúan con los usuarios.

**Tabla 7.**

*Ítem 7: Se enfrenta a los problemas que le generan los usuarios.*

Opciones	f	%
Nunca	2	1.5
Casi nunca	20	15.4
A veces	51	39.2
Casi siempre	28	21.6
Siempre	29	22.3
Total	130	100 %

Fuente: Elaboración propia



**Figura 7.** Ítem 7: Se enfrenta a los problemas que le generan los usuarios

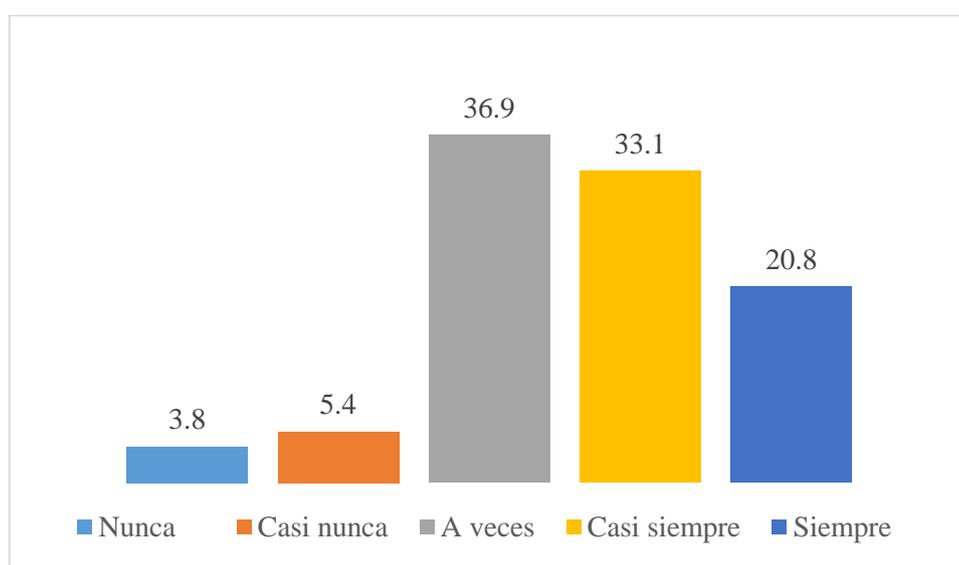
### **Análisis e interpretación de resultados**

En relación a la tabla y figura 7, se encontró que el 39,2 % eligió la opción a veces, el 21,6 % la opción casi siempre y el 22,3 % siempre. Se puede observar que un buen grupo de trabajadores asume su responsabilidad de enfrentar y encarar los problemas que los usuarios plantean a la propia municipalidad de Ciudad Nueva. Es decir, no los rehuyen.

**Tabla 8.**  
*Ítem 8: Se siente estresado por el trabajo.*

Opciones	f	%
Nunca	5	3.8
Casi nunca	7	5.4
A veces	48	36.9
Casi siempre	43	33.1
Siempre	27	20.8
Total	130	100 %

Fuente: Elaboración propia



**Figura 8.** Se siente estresado por el trabajo.

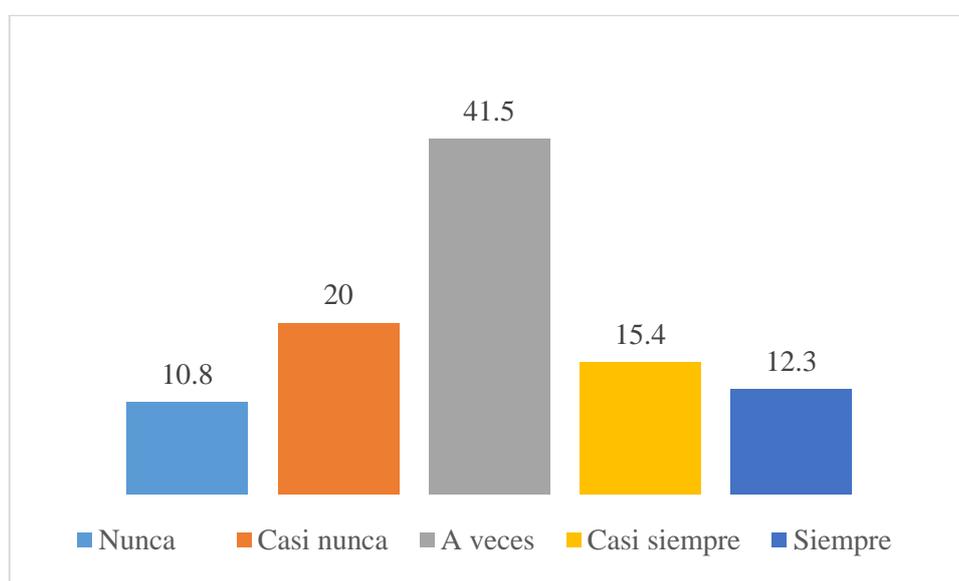
### **Análisis e interpretación de resultados**

Respecto a la tabla y figura 8, se halló que el 36,9 % eligió la opción a veces, el 33,1 % la opción casi siempre y el 20,8 % siempre. Por lo tanto, se puede apreciar que la mayoría de los trabajadores experimentan estrés, debido a las actividades laborales en la municipalidad.

**Tabla 9.**  
*Ítem 9: Influencia positiva en la vida de otros.*

Opciones	f	%
Nunca	14	10.8
Casi nunca	26	20
A veces	54	41.5
Casi siempre	20	15.4
Siempre	16	12.3
Total	130	100 %

Fuente: Elaboración propia



**Figura 9.** Ítem 9: Influencia positiva en la vida de otros.

### **Análisis e interpretación de resultados**

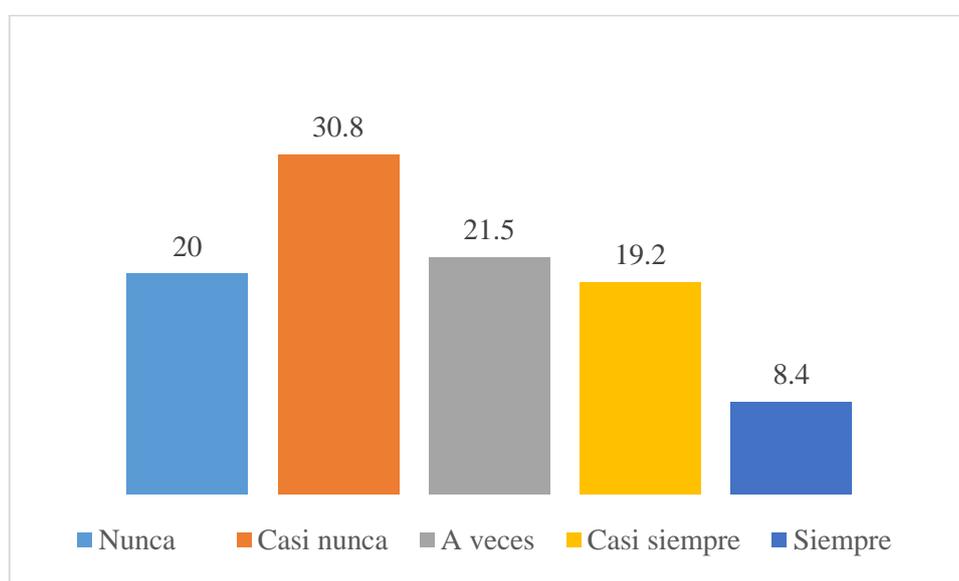
En relación a la tabla y figura 9, se halló que el 41,5 % eligió la opción a veces, el 15,4 % la opción casi siempre y el 12,3 % siempre. Por lo que se puede apreciar, poco menos que una tercera parte de la muestra ejerce influencia positiva en la vida de otros.

**Tabla 10.**

*Ítem 10: Comportamiento insensible con la gente en el trabajo.*

Opciones	f	%
Nunca	26	20
Casi nunca	40	30.8
A veces	28	21.5
Casi siempre	25	19.2
Siempre	11	8.4
Total	130	100 %

Fuente: Elaboración propia



**Figura 10.** Ítem 10: Comportamiento insensible con la gente en el trabajo.

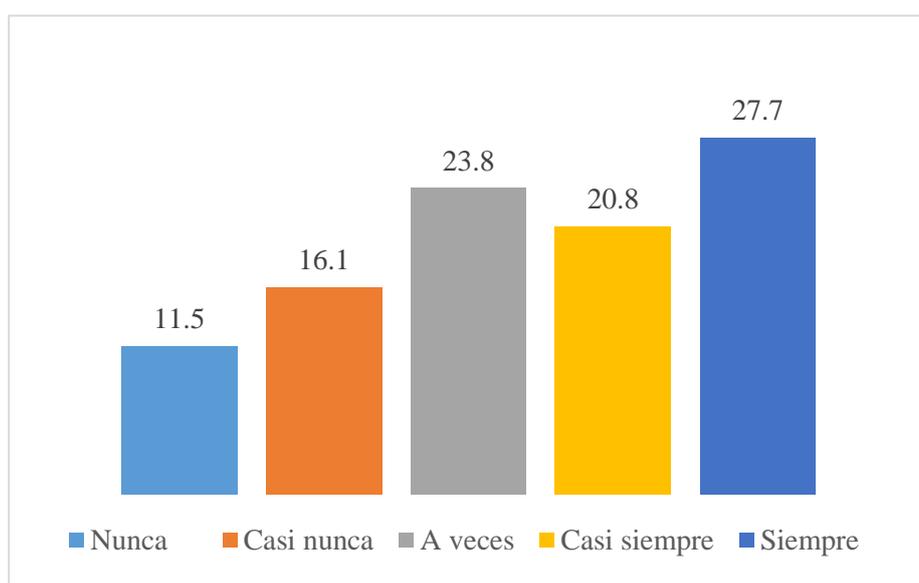
### **Análisis e interpretación de resultados**

En la tabla y figura 10, se halló que el 30,8 % eligió la opción casi nunca, el 20 % la opción nunca, el 21,5 % la opción a veces, el 19,2 % la opción casi siempre y el 8,4% la opción siempre. Aproximadamente la mitad de la muestra no tienen un comportamiento insensible con la gente en el trabajo.

**Tabla 11.**  
*Ítem 11: Endureciendo emocional*

Opciones	f	%
Nunca	15	11.5
Casi nunca	21	16.1
A veces	31	23.8
Casi siempre	27	20.8
Siempre	36	27.7
Total	130	100 %

Fuente: Elaboración propia



**Figura 11.** Ítem 11: Endureciendo emocional

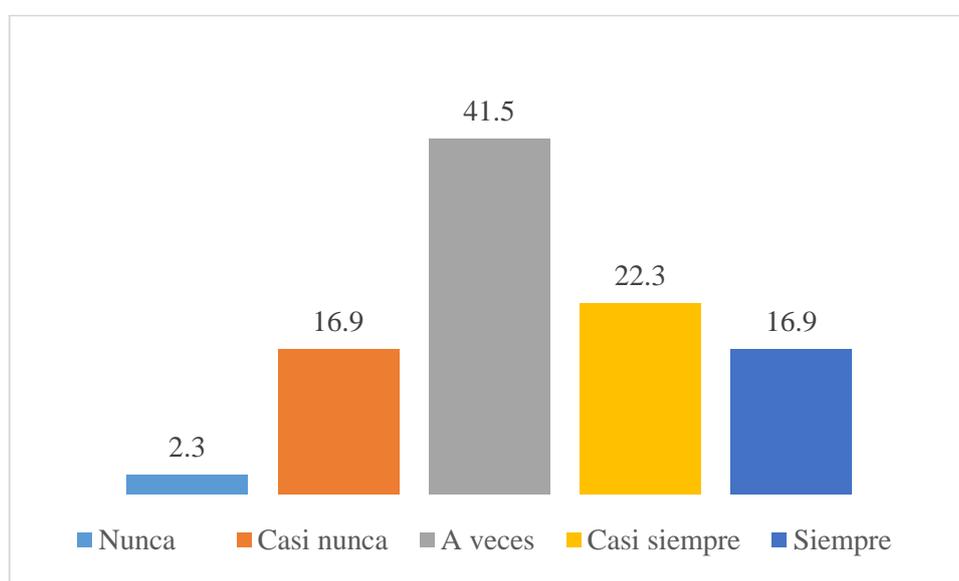
### **Análisis e interpretación de resultados**

En relación a la tabla y figura 11, se halló que el 23,8 % eligió la opción a veces, el 20,8 % la opción casi siempre y el 27,7 % siempre. Se puede apreciar que a casi la mitad de la muestra le preocupa que el trabajo lo está endureciendo emocionalmente.

**Tabla 12.**  
*Ítem 12: Sentir mucha vitalidad.*

Opciones	f	%
Nunca	3	2.3
Casi nunca	22	16.9
A veces	54	41.5
Casi siempre	29	22.3
Siempre	22	16.9
Total	130	100%

Fuente: Elaboración propia



**Figura 12.** Ítem 12: Sentir mucha vitalidad.

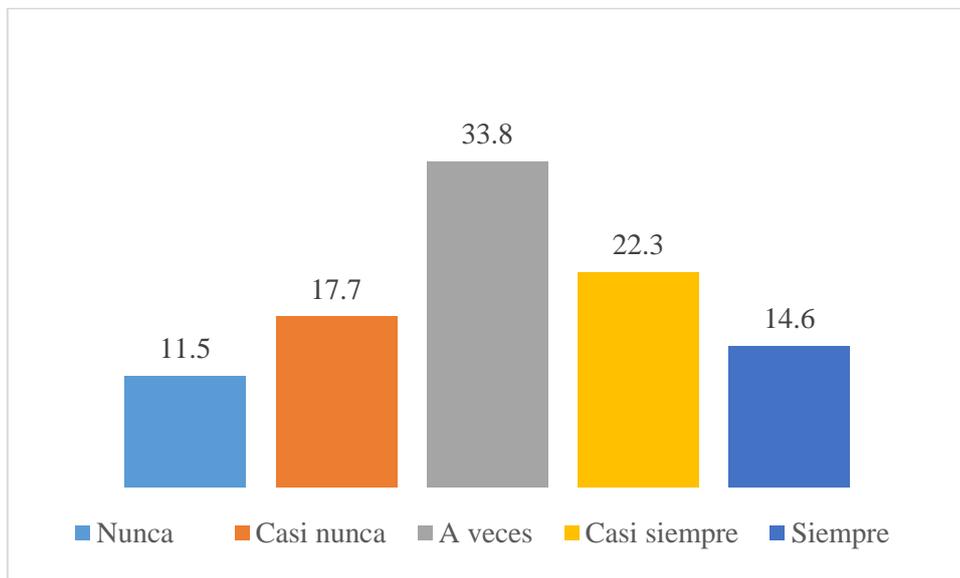
### **Análisis e interpretación de resultados**

Respecto a la tabla y figura 12, se halló que el 41,5 % eligió la opción a veces, el 22,3 % la opción casi siempre y el 16,9 % siempre. Se puede apreciar que un poco más de la tercera parte de la muestra refiere que se encuentra con mucha vitalidad.

**Tabla 13.**  
*Ítem 13: Frustración por mi trabajo*

Opciones	f	%
Nunca	15	11.5
Casi nunca	23	17.7
A veces	44	33.8
Casi siempre	29	22.3
Siempre	19	14.6
Total	130	100 %

Fuente: Elaboración propia



**Figura 13.** Ítem 13: Frustración por mi trabajo

### **Análisis e interpretación de resultados**

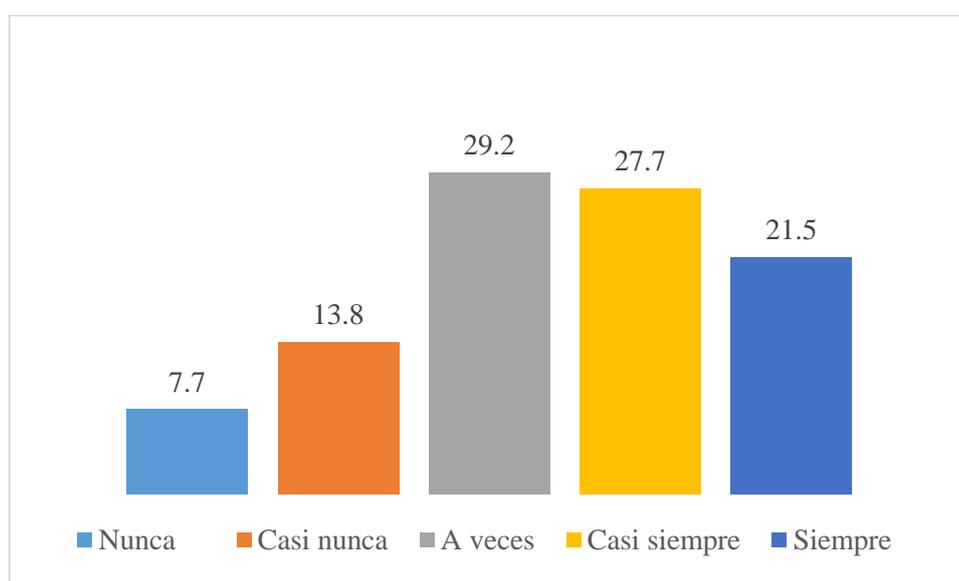
Respecto a la tabla y figura 13, se halló que el 33,8 % eligió la opción a veces, el 22,3 % la opción casi siempre y el 14,6 % siempre. Entonces, se puede apreciar que aproximadamente un tercio de la muestra refiere que se encuentra frustrado con el trabajo.

**Tabla 14.**

*Ítem 14: Siente que el trabajo es demasiado duro.*

Opciones	f	%
Nunca	10	7.7
Casi nunca	18	13.8
A veces	38	29.2
Casi siempre	36	27.7
Siempre	28	21.5
Total	130	100 %

Fuente: Elaboración propia



**Figura 14.** Ítem 14: Siente que el trabajo es demasiado duro.

### **Análisis e interpretación de resultados**

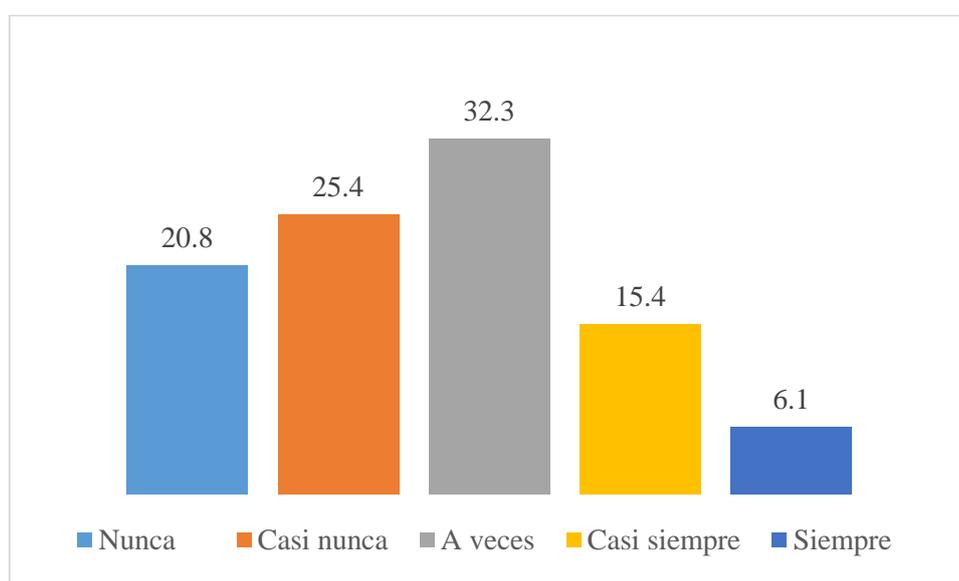
Respecto a la tabla 14, se halló que el 29,2 % eligió la opción a veces, el 27,7 % la opción casi siempre y el 21,5 % siempre. Entonces, se puede apreciar que la mitad de la muestra, siente que está haciendo un trabajo demasiado duro.

**Tabla 15.**

*Ítem 15: No le importa lo que les ocurra a algunos de los usuarios*

Opciones	f	%
Nunca	27	20.8
Casi nunca	33	25.4
A veces	42	32.3
Casi siempre	20	15.4
Siempre	8	6.1
Total	130	100 %

Fuente: Elaboración propia



**Figura 15.** No le importa lo que les ocurra a algunos de los usuarios.

### **Análisis e interpretación de resultados**

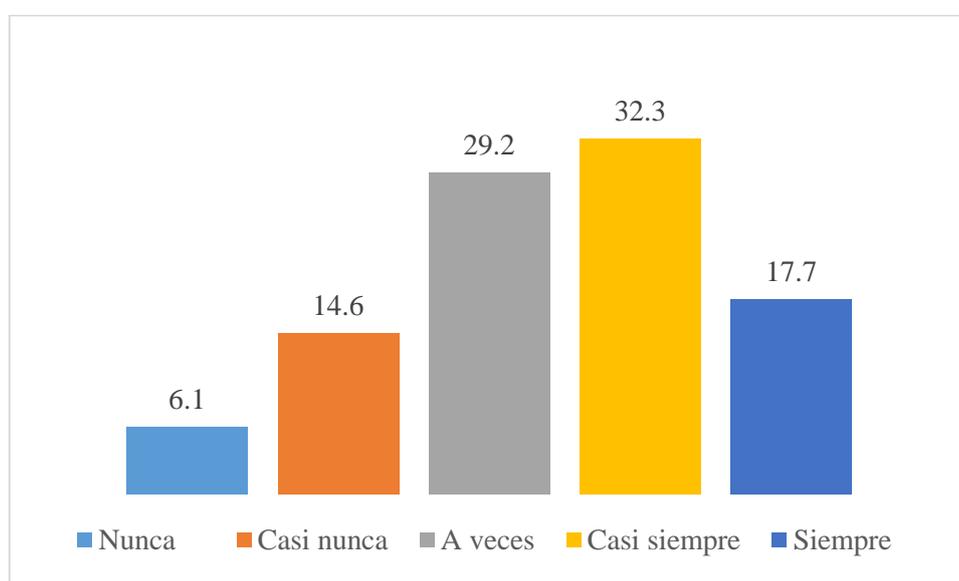
Respecto a la tabla y figura 15, se encontró que el 32,3 % eligió la opción a veces, el 15,4 % la opción casi siempre y el 6,1 % siempre. Entonces, se puede apreciar que menos de la quinta parte de la muestra señala que realmente no le importa lo que le ocurra a algunos usuarios, a los que tiene que atender.

**Tabla 16.**

*Ítem 16: Trabajar en contacto directo con personas produce estrés*

Opciones	f	%
Nunca	8	6.1
Casi nunca	19	14.6
A veces	38	29.2
Casi siempre	42	32.3
Siempre	23	17.7
Total	130	100%

Fuente: Elaboración propia



**Figura 16.** Ítem 16: Trabajar en contacto directo con personas produce estrés

### **Análisis e interpretación de resultados**

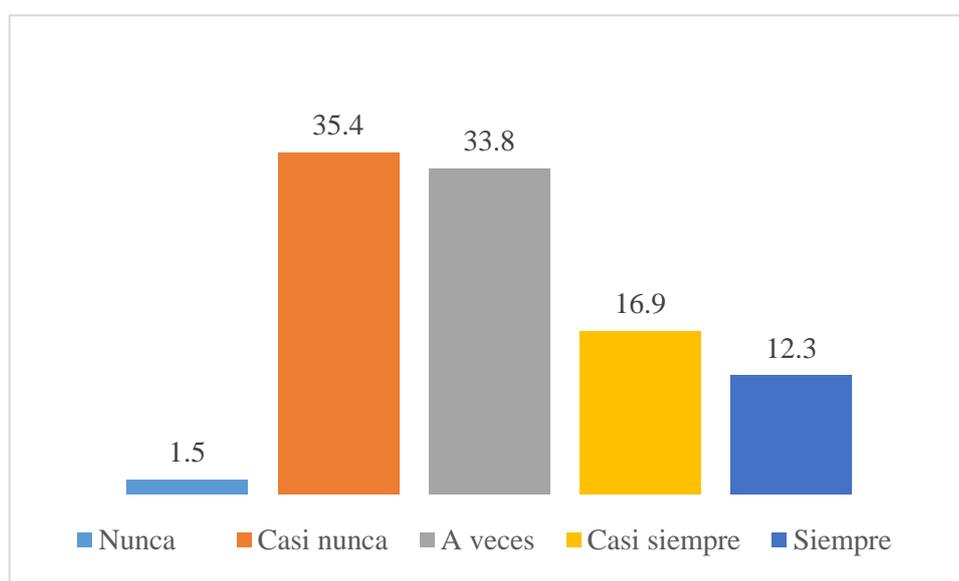
Respecto a la tabla y figura 16, se encontró que el 29,2 % eligió la opción a veces, el 32,3 % la opción casi siempre y el 17,7 % siempre. Entonces, se puede apreciar que la mitad de la muestra señala que el hecho de trabajar en contacto directo con personas le produce bastante estrés.

**Tabla 17.**

*Ítem 17: Facilidad para crear una atmósfera de tranquilidad con los usuarios.*

Opciones	f	%
Nunca	2	1.5
Casi nunca	46	35.4
A veces	44	33.8
Casi siempre	22	16.9
Siempre	16	12.3
Total	130	100%

Fuente: Elaboración propia



**Figura 17.** Ítem 17: Facilidad para crear una atmósfera de tranquilidad con los usuarios.

### **Análisis e interpretación de resultados**

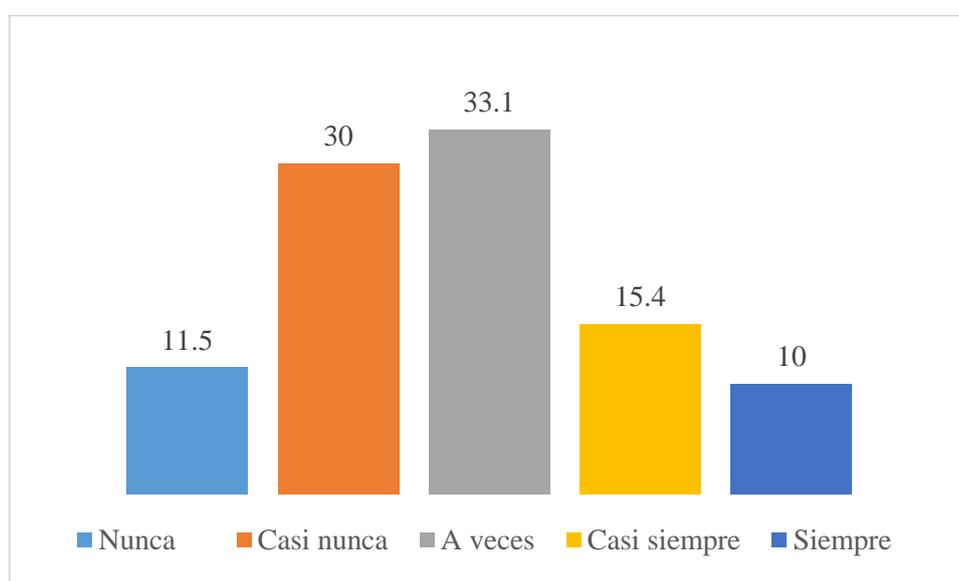
Respecto a la tabla y figura 17, se encontró que el 33,8 % eligió la opción a veces, el 16,9 % la opción casi siempre y el 12,3 % siempre. Entonces, se puede considerar que aproximadamente un tercio de la muestra señala que tiene facilidad para crear una atmósfera de tranquilidad con los usuarios.

**Tabla 18.**

*Ítem 18: Animado después de trabajar con los usuarios*

Opciones	f	%
Nunca	15	11.5
Casi nunca	39	30
A veces	43	33.1
Casi siempre	20	15.4
Siempre	13	10
Total	130	100%

Fuente: Elaboración propia



**Figura 18.** Animado después de trabajar con los usuarios

### **Análisis e interpretación de resultados**

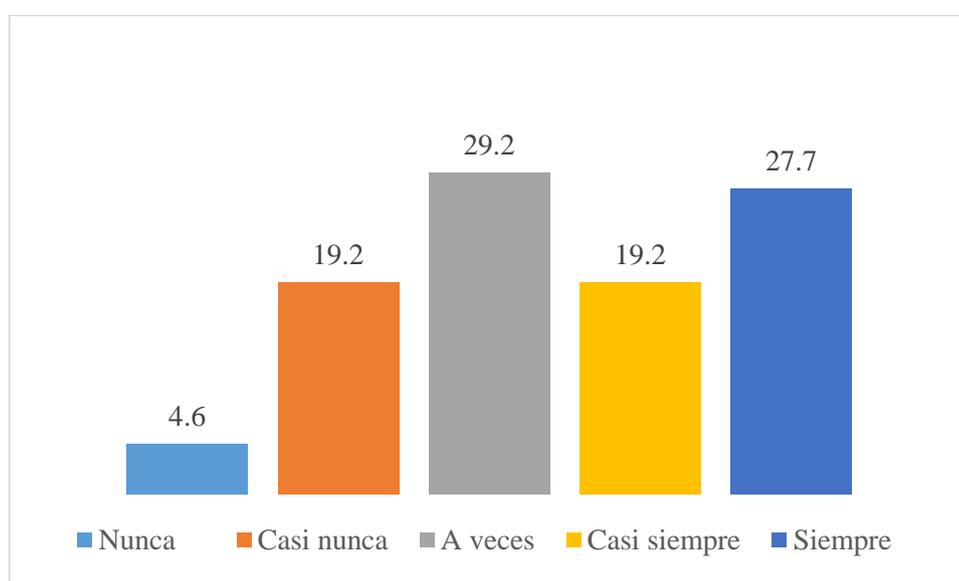
Respecto a la tabla y figura 18, se encontró que el 33,1 % eligió la opción a veces, el 15,4 % la opción casi siempre y el 10 % siempre. Entonces, se puede considerar que una cuarta parte de la muestra señala que se siente animado después de trabajar con los usuarios.

**Tabla 19.**

*Ítem 19: Realiza muchas cosas que merecen la pena en el trabajo.*

Opciones	f	%
Nunca	6	4.6
Casi nunca	25	19.2
A veces	38	29.2
Casi siempre	25	19.2
Siempre	36	27.7
Total	130	100%

Fuente: Elaboración propia



**Figura 19.** Ítem 19: Realiza muchas cosas que merecen la pena en el trabajo.

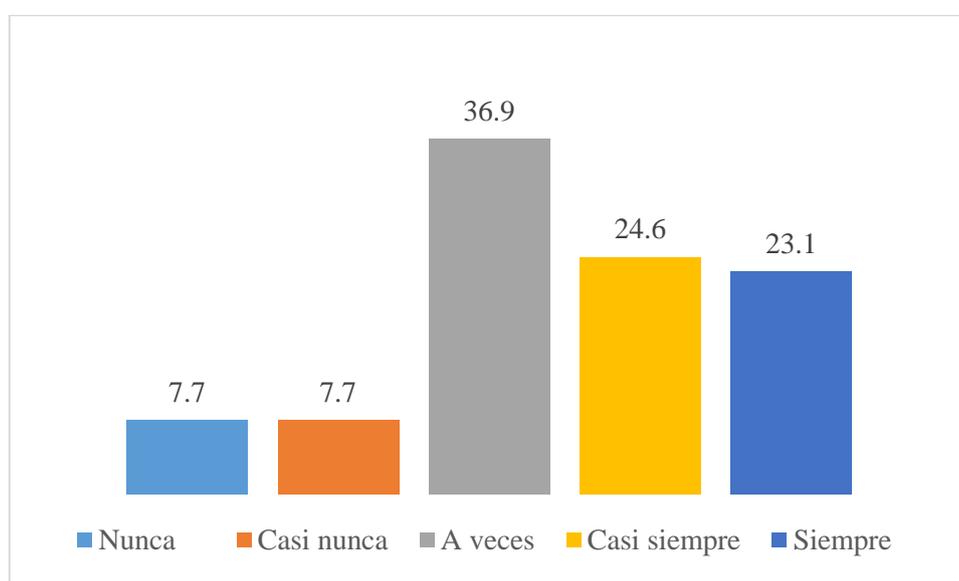
### **Análisis e interpretación de resultados**

Respecto a la tabla y figura 19, se encontró que el 29,2 % eligió la opción a veces, el 19,2 % la opción casi siempre y el 27,7 % siempre. Por lo tanto, se puede considerar que un poco menos de la mitad de la muestra consideran que han realizado muchas cosas que merecen la pena en el trabajo.

**Tabla 20.**  
**Ítem 20: Sentir que está muy agotado**

Opciones	f	%
Nunca	10	7.7
Casi nunca	10	7.7
A veces	48	36.9
Casi siempre	32	24.6
Siempre	30	23.1
Total	130	100 %

Fuente: Elaboración propia



**Figura 20.** Ítem 20: Sentir que está muy agotado

### **Análisis e interpretación de resultados**

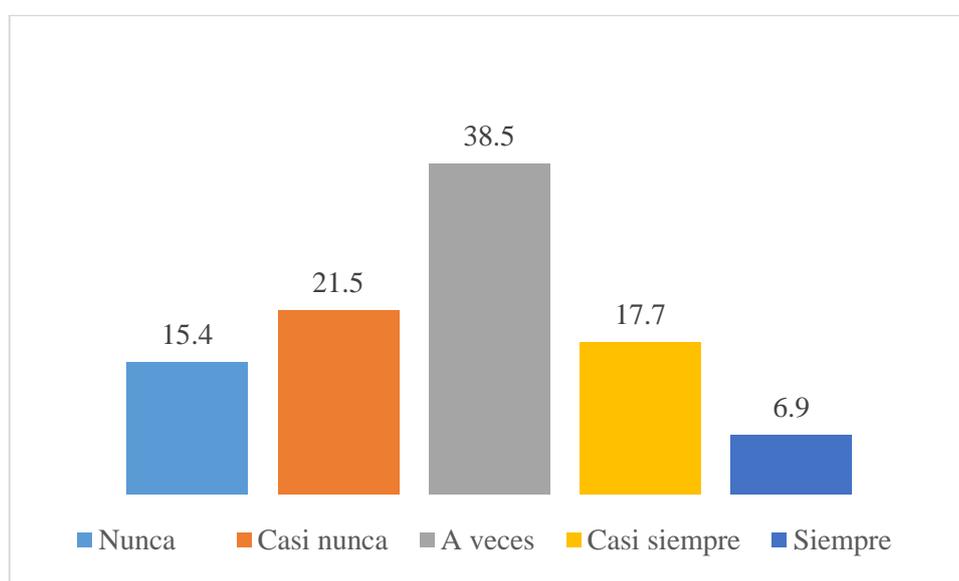
En cuanto a la tabla y figura 20, se encontró que el 36,9 % eligió la opción a veces, el 24,6 % la opción casi siempre y el 23,1 % siempre. En ese sentido, alrededor de la mitad de la muestra de trabajadores del Municipio Distrital de Ciudad Nueva, señalan que sienten que están al límite de sus posibilidades o agotados físicamente.

**Tabla 21.**

*Ítem 21: Tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo*

Opciones	f	%
Nunca	20	15.4
Casi nunca	28	21.5
A veces	50	38.5
Casi siempre	23	17.7
Siempre	9	6.9
Total	130	100 %

Fuente: Elaboración propia



**Figura 21.** Ítem 21: Tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo

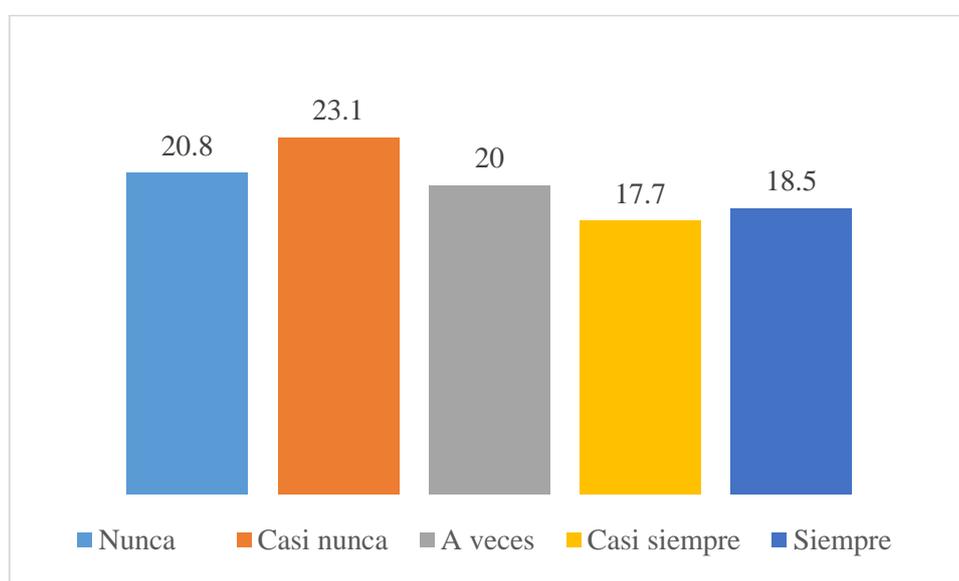
### **Análisis e interpretación de resultados**

En cuanto a la tabla y figura 21, se encontró que el 38,5 % eligió la opción a veces, el 17,7 % la opción casi siempre y el 6,9 % siempre. En ese sentido, alrededor de una cuartaparte de la muestra de trabajadores del Municipio Distrital de Ciudad Nueva, señalan que sienten que saben tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.

**Tabla 22.**  
*Ítem 22: Usuarios culpan de sus problemas*

Opciones	f	%
Nunca	27	20.8
Casi nunca	30	23.1
A veces	26	20
Casi siempre	23	17.7
Siempre	24	18.5
Total	130	100 %

Fuente: Elaboración propia



**Figura 22.** Ítem 22: Usuarios culpan de sus problemas

### **Análisis e interpretación de resultados**

En cuanto a la tabla y figura 22, se encontró que el 20,8 % eligió la opción nunca, el 23,1 % la opción casi nunca, el 20 % la opción a veces, el 17,7 % la opción casi siempre y el 18,5 % siempre. Por ello, alrededor de un tercio de la muestra de trabajadores del Municipio Distrital de Ciudad Nueva, señalan que sienten que los usuarios los culpan de sus problemas.

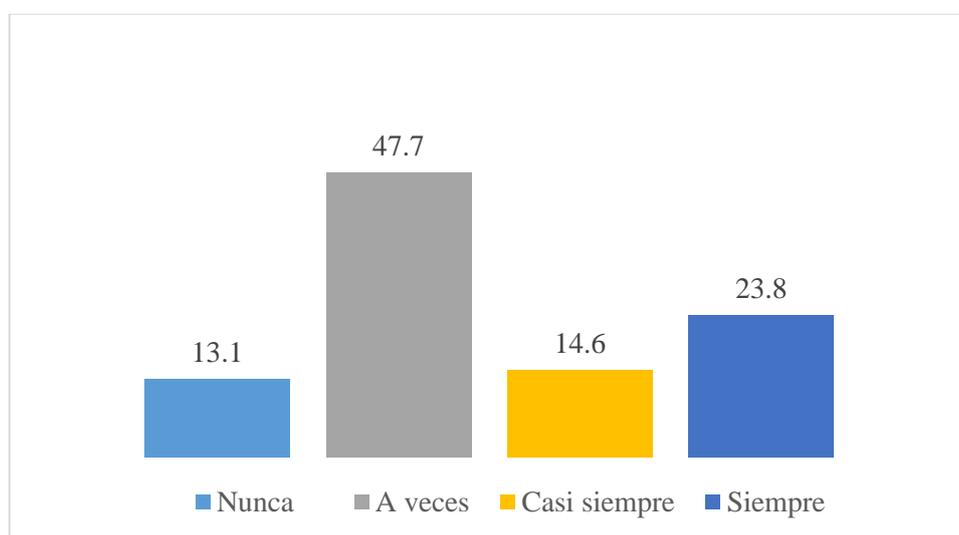
## Variable 2: Competencias parentales

**Tabla 23.**

*Ítem 23: Consultar la evolución de los hijos/as en el colegio*

Opciones	f	%
Nunca	17	13.1
A veces	62	47.7
Casi siempre	19	14.6
Siempre	31	23.8
Total	130	100 %

Fuente: Elaboración propia



**Figura 23.** Ítem 23: Consultar la evolución de los hijos/as en el colegio

### Análisis e interpretación de resultados

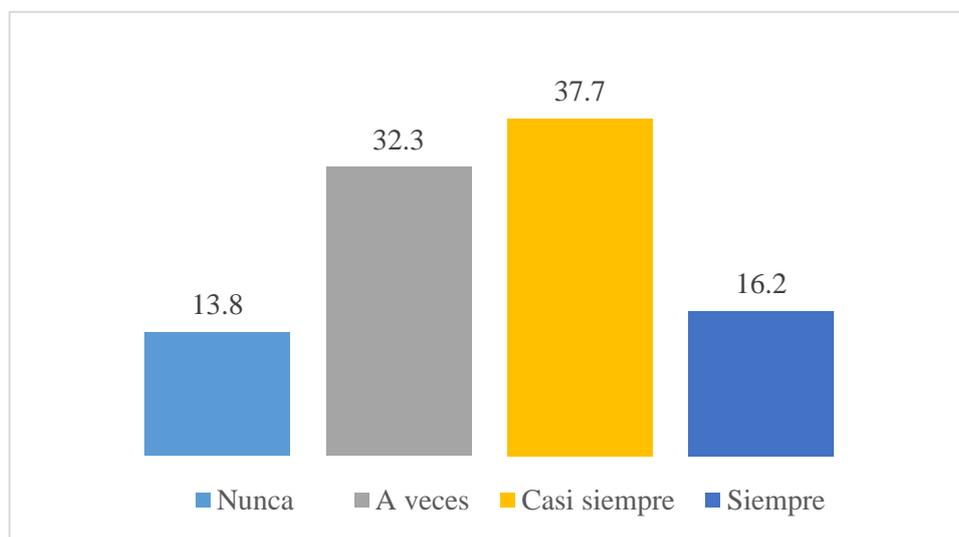
Respecto a la tabla y figura 23 de la variable competencias parentales, se halló que el 47,7 % eligió la opción a veces, el 14,6 % la opción casi siempre y el 23,8 % siempre. Por lo tanto, la mayoría de los trabajadores consultan a veces acerca de la evolución y desarrollo escolar de sus hijos en la escuela. Este interés de los padres se traduce en llamadas telefónicas o visitas al colegio.

**Tabla 24.**

*Ítem 24: Mantener contacto con la escuela para recibir información programas para las familias*

Opciones	f	%
Nunca	18	13.8
A veces	42	32.3
Casi siempre	49	37.7
Siempre	21	16.2
Total	130	100 %

Fuente: Elaboración propia



**Figura 24.** Ítem 24: Mantener contacto con la escuela para recibir información programas para las familias.

### **Análisis e interpretación de resultados**

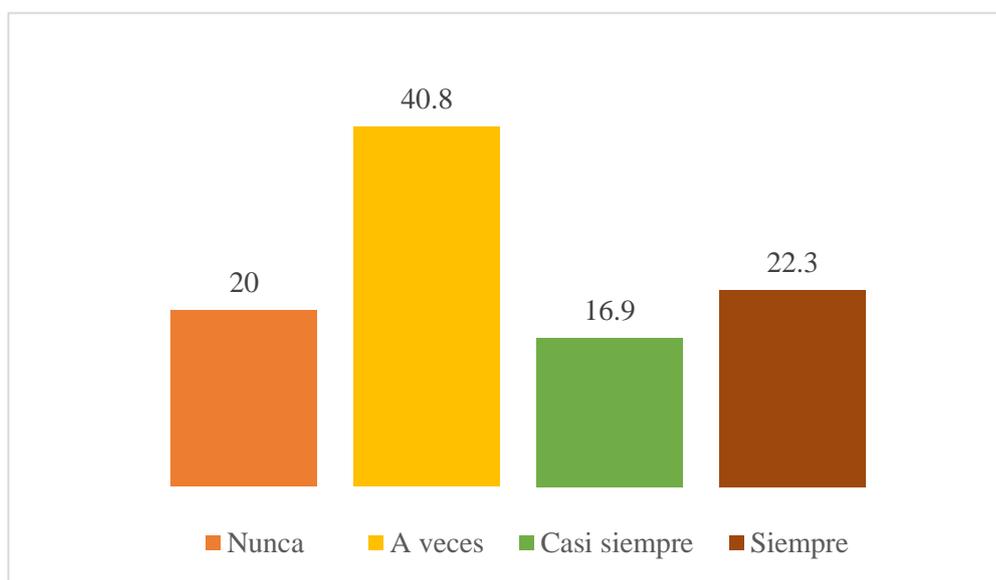
Respecto a la tabla y figura 24, se halló que el 32,3 % eligió la opción a veces, el 37,7 % la opción casi siempre y el 16,2 % siempre. Por lo tanto, la mayoría de la muestra señalan que mantienen un contacto frecuente con la escuela para estar al tanto de cualquier información referente a los programas, tareas escolares y problemas que podrían tener sus hijos.

**Tabla 25.**

*Ítem 25: Tener mentalidad positiva y abierta al conversar*

Opciones	f	%
Nunca	26	20
A veces	53	40.8
Casi siempre	22	16.9
Siempre	29	22.3
Total	130	100 %

Fuente: Elaboración propia



**Figura 25.** Ítem 25: Tener mentalidad positiva y abierta al conversar

### **Análisis e interpretación de resultados**

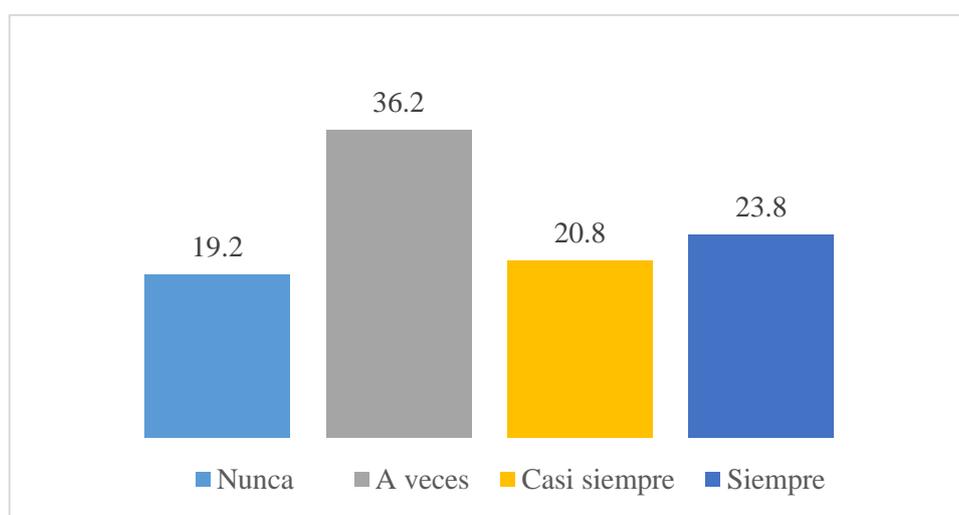
Respecto a la tabla y figura 25 de la variable competencias parentales, se halló que el 40,8 % eligió la opción “a veces”, el 16,9 % la opción “casi siempre” y el 22,3 % la alternativa “siempre”. Por lo tanto, un poco menos de la mitad de la muestra, señalan que tienen mentalidad positiva y abierta al conversar con el personal de la escuela. Es decir, que no son personas de “mentes rígidas” o de razonamiento inflexible.

**Tabla 26.**

*Ítem 26: Asistir regularmente a las reuniones de la Asociación de Madres y Padres*

Opciones	f	%
Nunca	25	19.2
A veces	47	36.2
Casi siempre	27	20.8
Siempre	31	23.8
Total	130	100 %

Fuente: Elaboración propia



**Figura 26.** Ítem 26: Asistir regularmente a las reuniones de la Asociación de Madres y Padres

### **Análisis e interpretación de resultados**

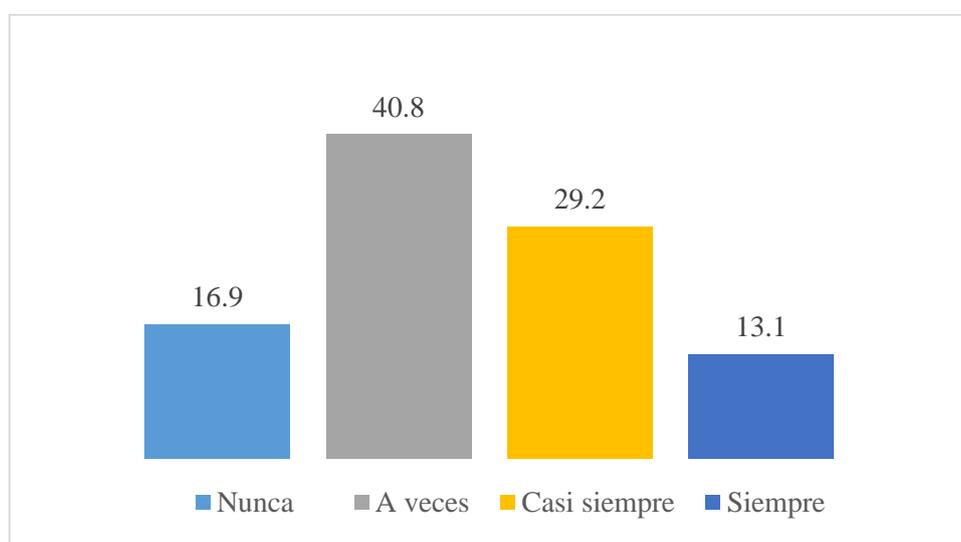
En cuanto a la tabla y figura 26, de la variable competencias parentales, se halló que el 36,2 % eligió la opción a veces, el 20,8 % la opción casi siempre y el 23,8 % siempre. Entonces, se determina que un poco menos de la mitad de la muestra señalan que asisten regularmente a las reuniones que se establecen en la APAFA, tanto a nivel de todo el colegio como a nivel del aula.

**Tabla 27.**

*Ítem 27: Establecer con el maestro/a las metas y expectativas del niño.*

Opciones	f	%
Nunca	22	16.9
A veces	53	40.8
Casi siempre	38	29.2
Siempre	17	13.1
Total	130	100 %

Fuente: Elaboración propia



**Figura 27.** Ítem 27: Establecer con el maestro/a las metas y expectativas del niño.

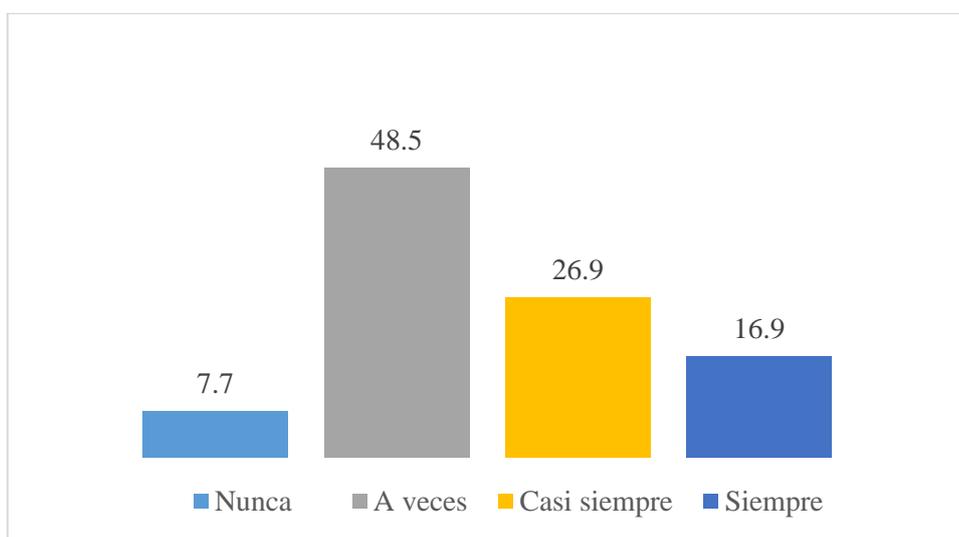
### **Análisis e interpretación de resultados**

En cuanto a la tabla y figura 27 de la variable competencias parentales, se halló que el 40,8 % eligió la opción a veces, el 29,2 % la opción casi siempre y el 13,1 % siempre. Por lo tanto, el un poco menos de la mitad de la muestra señalan que establecen conjuntamente con el maestro/a las metas y expectativas del niño. Esto implica un nivel de involucramiento o participación activa del padre de familia en el desarrollo escolar de los hijos.

**Tabla 28.**  
*Ítem 28: Conoce los deberes y tareas escolares*

Opciones	f	%
Nunca	10	7.7
A veces	63	48.5
Casi siempre	35	26.9
Siempre	22	16.9
Total	130	100 %

Fuente: Elaboración propia



**Figura 28.** Ítem 28: Conoce los deberes y tareas escolares.

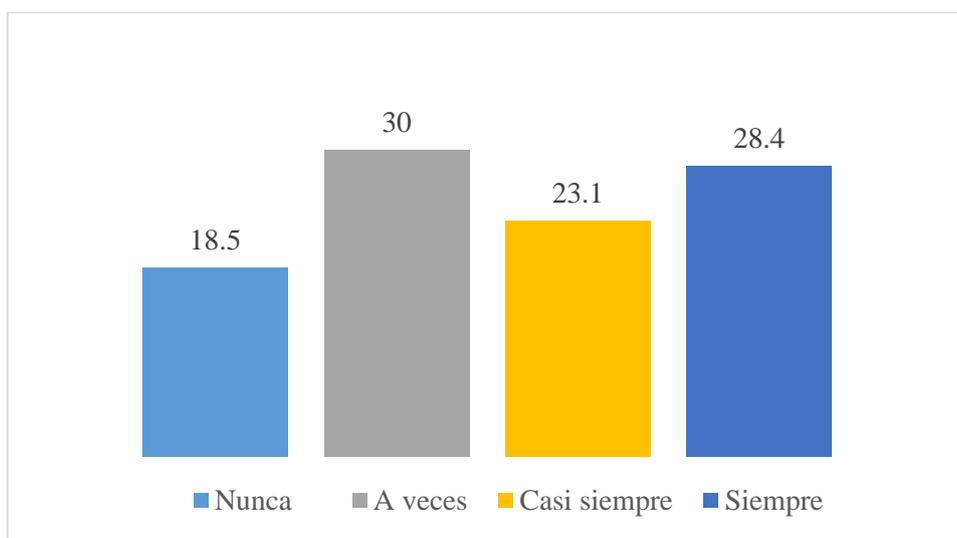
### **Análisis e interpretación de resultados**

Respecto a la tabla y figura 28 de la variable competencias parentales, se halló que el 48,5 % eligió la opción a veces, el 26,9 % la opción casi siempre y el 16,9 % siempre. Por lo tanto, una gran cantidad de trabajadores señalan que conocen los deberes y tareas que son entregadas por la profesora. Este aspecto es muy positivo, pues en el nivel inicial y primario, las tareas escolares deben realizarse contando con la ayuda y participación activa de los padres.

**Tabla 29.**  
*Ítem 29: Colaborar en las tareas del hogar*

Opciones	f	%
Nunca	24	18.5
A veces	39	30
Casi siempre	30	23.1
Siempre	37	28.4
Total	130	100%

Fuente: Elaboración propia



**Figura 29.** Ítem 29: Colaborar en las tareas del hogar.

### **Análisis e interpretación de resultados**

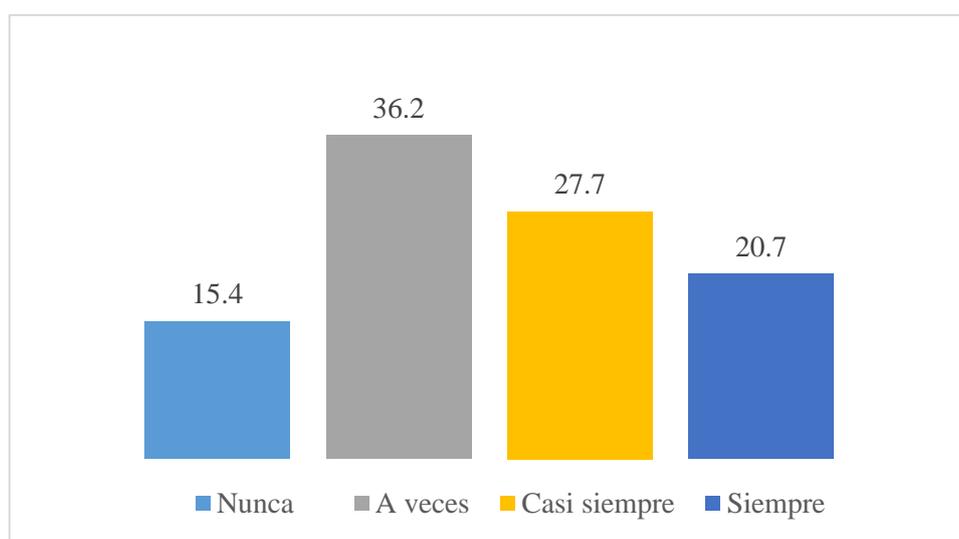
Respecto a la tabla y figura 29, se halló que el 30 % eligió la opción a veces, el 23,1 % la opción casi siempre y el 28,4 % siempre. Por lo tanto, la mayoría de la muestra señala que colaboran en las tareas del hogar. Ello implica que los trabajadores, en su condición de esposos, esposas o hijos, colaboran activamente con los quehaceres del hogar. Es una manera de demostrar su interés y participación por el bienestar de su familia.

**Tabla 30.**

*Ítem 30: Ayudar a los hijos/as a establecer una rutina diaria en cuanto a hábitos de higiene*

Opciones	f	%
Nunca	20	15.4
A veces	47	36.2
Casi siempre	36	27.7
Siempre	27	20.7
Total	130	100 %

Fuente: Elaboración propia



**Figura 30.** Ítem 30: Ayudar a los hijos/as a establecer una rutina diaria en cuanto a hábitos de higiene

### **Análisis e interpretación de resultados**

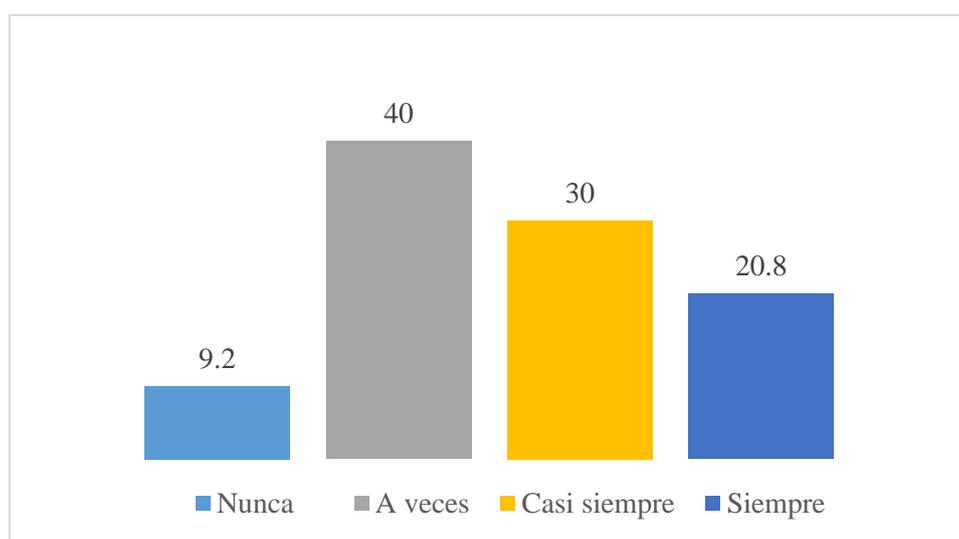
Respecto a la tabla y figura 30, se halló que el 36,2 % eligió la opción a veces, el 27,7 % la opción casi siempre y el 20,7 % siempre. Por lo tanto, un poco menos de la mitad de la muestra señalan que ayudan a establecer una rutina diaria en sus hábitos de higiene. La participación de los padres en la enseñanza de hábitos de higiene es muy importante, pues implica un esfuerzo permanente para que los hijos desarrollen hábitos de higiene consistentes y duraderos.

**Tabla 31.**

*Ítem 31: Archivar datos médicos, escolares, fotos, documentación legal, etc. de los hijos*

Opciones	f	%
Nunca	12	9.2
A veces	52	40
Casi siempre	39	30
Siempre	27	20.8
Total	130	100 %

Fuente: Elaboración propia



**Figura 31.** Ítem 31: Archivar datos médicos, escolares, fotos, documentación legal, etc. de los hijos.

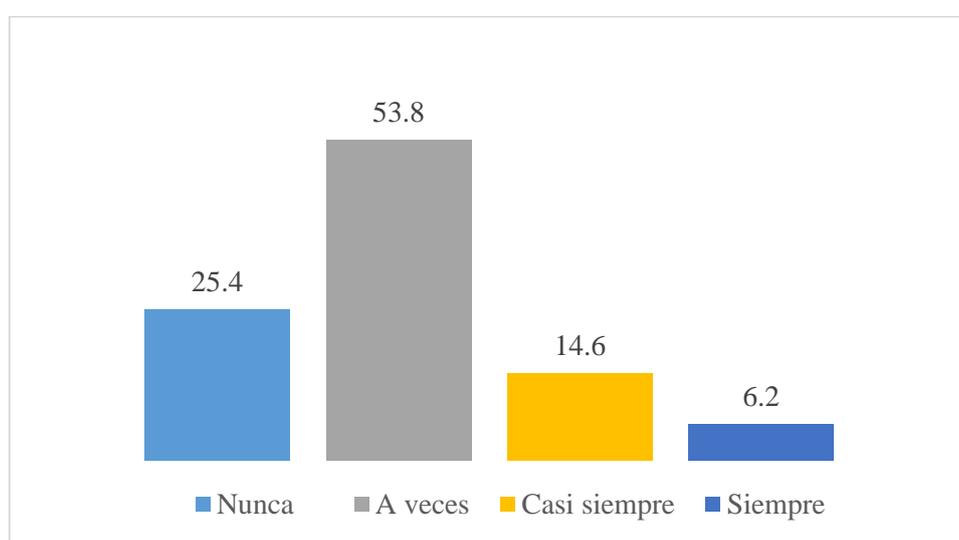
### **Análisis e interpretación de resultados**

Respecto a la tabla y figura 31, se halló que el 40 % eligió la opción a veces, el 30 % la opciones casi siempre y el 20,8 % siempre. Por lo tanto, la mayoría de la muestra señala que mantienen organizado una especie de archivo de sus hijos/as, donde se incluyen documentos diversos: partidas de nacimiento, de bautizo, registros médicos, informes de salud, libretas escolares, fotos, documentación legal, etc.

**Tabla 32.***Ítem 32: Disponer de tiempo para atender a los hijos/as*

Opciones	f	%
Nunca	33	25.4
A veces	70	53.8
Casi siempre	19	14.6
Siempre	8	6.2
Total	130	100 %

Fuente: Elaboración propia

**Figura 32.** Ítem 32: Disponer de tiempo para atender a los hijos/as

### **Análisis e interpretación de resultados**

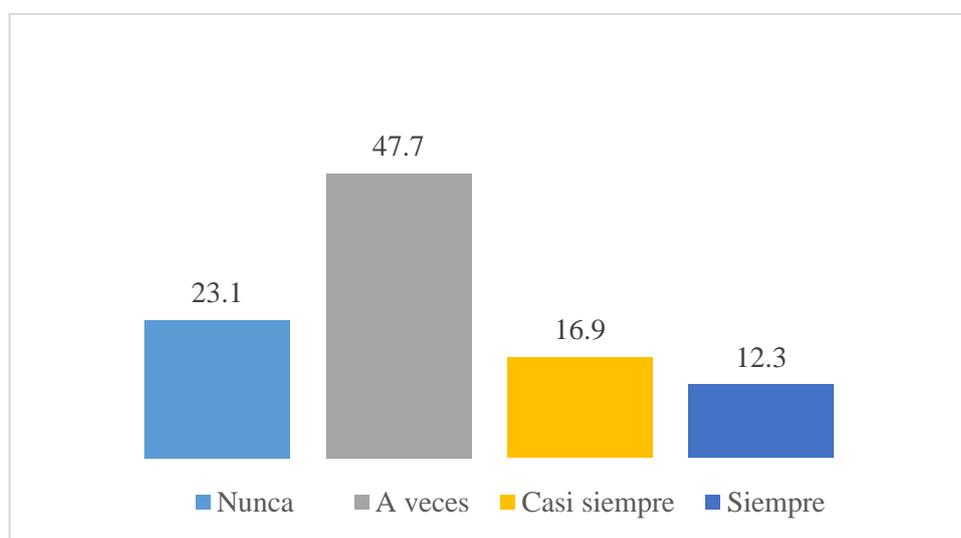
En cuanto a la tabla y figura 32, se halló que el 53,8 % eligió la opción a veces, el 14,6 % la opción casi siempre y el 6.2 % siempre. Por lo tanto, aproximadamente una quinta parte de la muestra, señalan que no disponen de suficiente tiempo para atender a sus hijos. Este resultado demuestra que los trabajadores no solo trabajan ocho horas, sino muchas más, y que por ello el tiempo libre que disponen es insuficiente para ayudar a la pareja en la atención a los hijos en el hogar.

**Tabla 33.**

*Ítem 33: Acudir a lugares donde hay más niños/as para potenciar relaciones sociales de los hijos/as*

Opciones	f	%
Nunca	30	23.1
A veces	62	47.7
Casi siempre	22	16.9
Siempre	16	12.3
Total	130	100 %

Fuente: Elaboración propia



**Figura 33.** Ítem 33: Acudir a lugares donde hay más niños/as para potenciar relaciones sociales de los hijos/as

### **Análisis e interpretación de resultados**

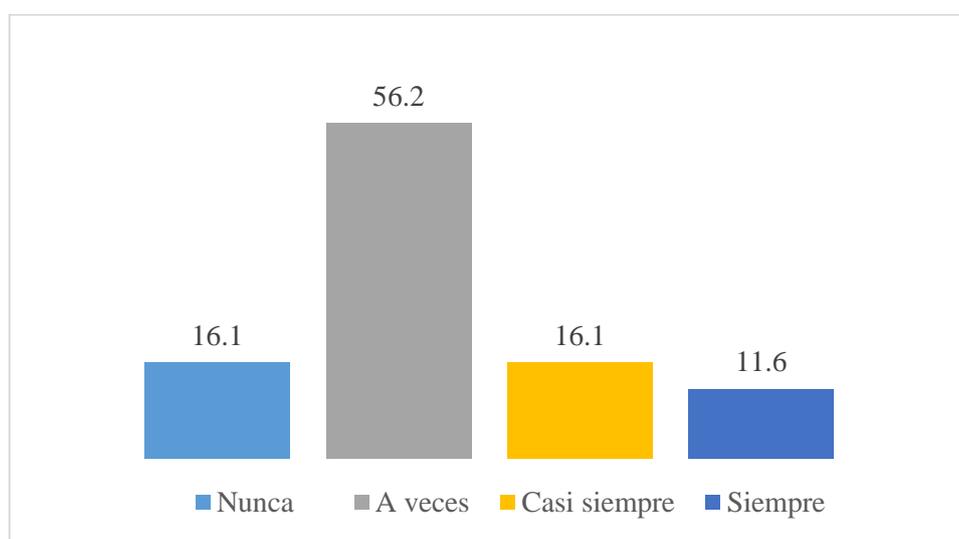
En cuanto a la tabla y figura 33 de la variable competencias parentales, se halló que el 47,7 % eligió la opción a veces, el 16,9 % la opción es casi siempre y el 12,3 % siempre. Esta situación es el resultado de tres factores: El poco tiempo que disponen los trabajadores, ausencia de lugares de esparcimiento y a la inseguridad ciudadana que también se presenta en el distrito de Ciudad Nueva.

**Tabla 34.**

*Ítem 34: Ver con los hijos/as programas de TV y comentar con ellos*

Opciones	f	%
Nunca	21	16.1
A veces	73	56.2
Casi siempre	21	16.1
Siempre	15	11.6
Total	130	100 %

Fuente: Elaboración propia



**Figura 34.** Ítem 34: Ver con los hijos/as programas de TV y comentar con ellos.

### **Análisis e interpretación de resultados**

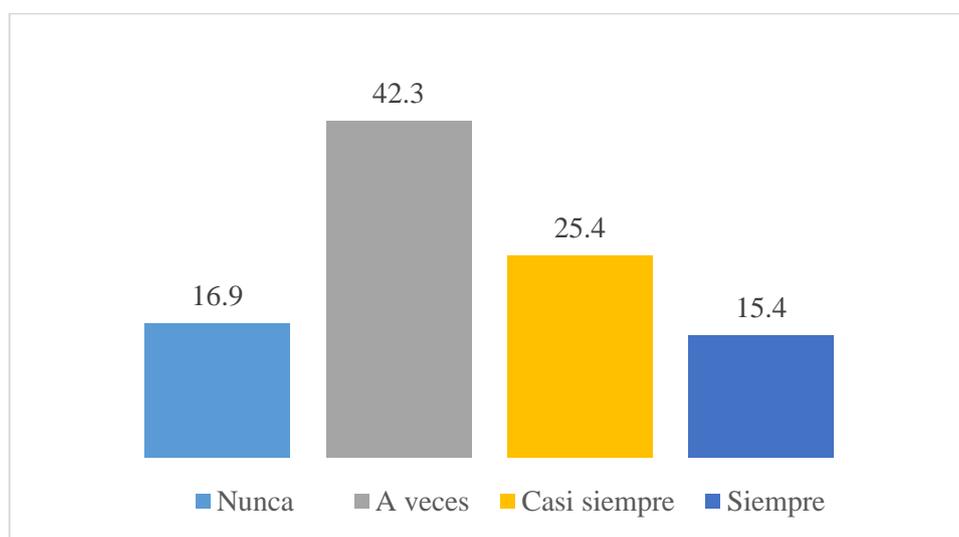
En cuanto a la tabla y figura 34, se halló que el 56,2 % eligió la opción a veces, el 16,1 % la opción es casi siempre y el 11,6 % siempre. Por lo tanto, aproximadamente una cuarta parte de la muestra refieren que ven con sus hijos/as programas de TV y los comentan con ellos después. Esta situación puede deberse a que los trabajadores no disponen de tiempo libre, o que no existe esta sana costumbre en muchos hogares de Ciudad Nueva.

**Tabla 35.**

*Ítem 35: Incluir a los hijos/as en actividades extraescolares*

Opciones	f	%
Nunca	22	16.9
A veces	55	42.3
Casi siempre	33	25.4
Siempre	20	15.4
Total	130	100 %

Fuente: Elaboración propia



**Figura 35.** Ítem 35: Incluir a los hijos/as en actividades extraescolares.

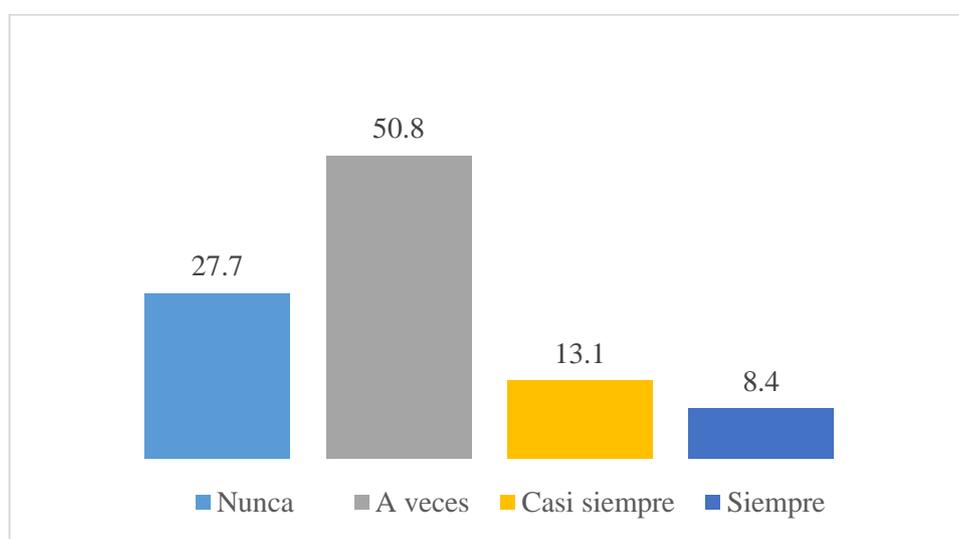
### **Análisis e interpretación de resultados**

En cuanto a la tabla y figura 35, se encontró que el 42,3 % eligió la opción a veces, el 25,4 % la opciones casi siempre y el 15,4 % siempre. Por lo tanto, un poco menos de la mitad de la muestra de trabajadores municipales refieren que se preocupan de incluir a sus hijos/as en actividades extraescolares. Esto significa que los padres de familia participan junto a sus hijos en actividades artísticas y deportivas que organiza la escuela.

**Tabla 36.**  
*Ítem 36: Excursiones con la familia*

Opciones	f	%
Nunca	36	27.7
A veces	66	50.8
Casi siempre	17	13.1
Siempre	11	8.4
Total	130	100 %

Fuente: Elaboración propia



**Figura 36.** Ítem 36: Excursiones con la familia

### **Análisis e interpretación de resultados**

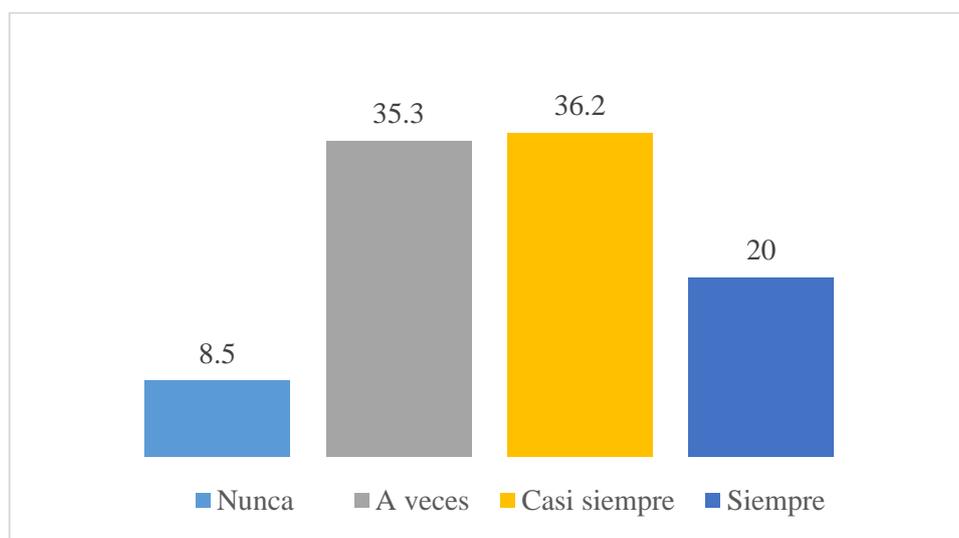
En cuanto a la tabla y figura 36 de la variable competencias parentales, se halló que el 50,8 % eligió la opción a veces, mientras que el 13.1 % la opción es casi siempre y el 8,4 % siempre. Por lo tanto, una quinta parte de la muestra de trabajadores municipales refieren que hacen pequeñas excursiones con la familia al cine, zoológico, museos, parques, etc. Ello antes de la pandemia, pues en la actualidad, las restricciones del gobierno y el propio miedo a COVID-19, impide que los padres de familia realicen actividades sociales al aire libre con sus hijos.

**Tabla 37.**

*Ítem 37: Hora fija para dormir y levantarse.*

Opciones	f	%
Nunca	11	8.5
A veces	46	35.3
Casi siempre	47	36.2
Siempre	26	20
Total	130	100 %

Fuente: Elaboración propia



**Figura 37.** Ítem 37: Hora fija para dormir y levantarse

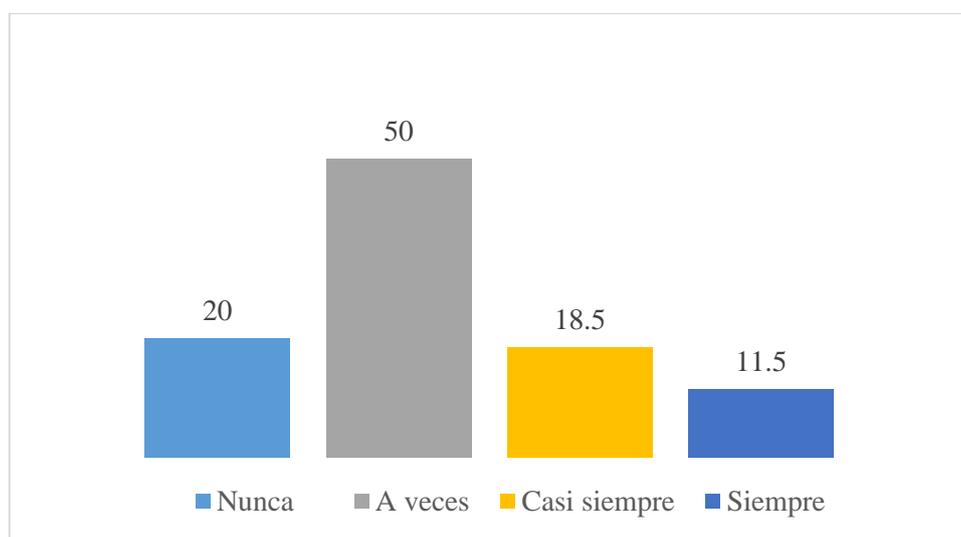
### **Análisis e interpretación de resultados**

En cuanto a la tabla y figura 37, se halló que el 35,3 % eligió la opción a veces, mientras que el 36,2 % la opción es casi siempre y el 20 % siempre. Por lo tanto, la mayoría de la muestra señala que existe una hora fija en la que sus hijos/as, tienen que estar acostados o levantados. Esta situación implica que los padres deben ser perseverantes para educar a los hijos en dormir y levantarse. Sin la debida perseverancia no podría enseñarse a los hijos este aspecto.

**Tabla 38.**  
*Ítem 38: Tiempo para hablar*

Opciones	f	%
Nunca	26	20
A veces	65	50
Casi siempre	24	18.5
Siempre	15	11.5
Total	130	100 %

Fuente: Elaboración propia



**Figura 38.** Ítem 38: Tiempo para hablar

### **Análisis e interpretación de resultados**

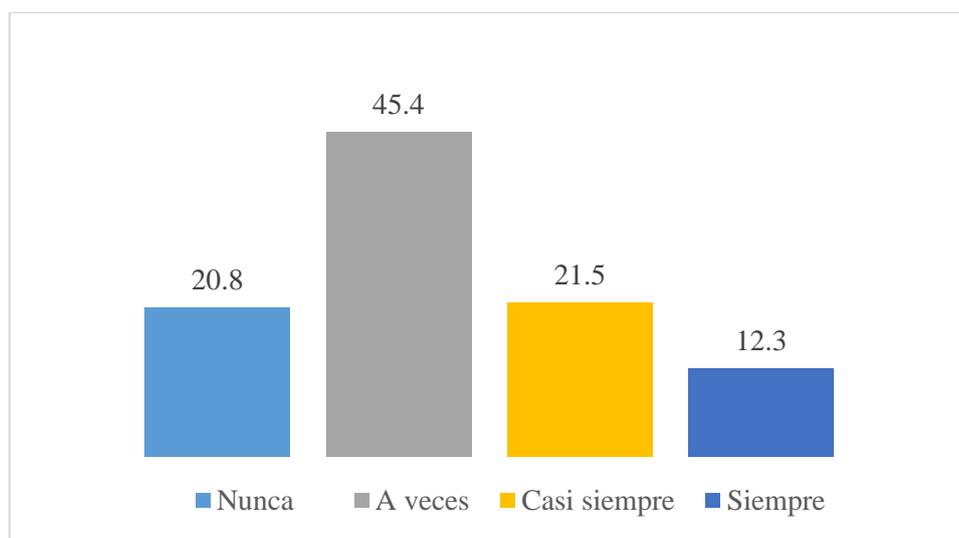
En cuanto a la tabla y figura 38, se halló que el 50 % eligió la opción a veces, mientras que el 18,5 % la opción es casi siempre y el 11,5 % siempre. Por lo tanto, aproximadamente un tercio de la muestra de trabajadores municipales señalan que dedican un tiempo para hablar con sus hijos/as. Este resultado preocupa, pues todos los especialistas en educación y desarrollo humano señalan que los padres deben hablar con sus hijos en forma permanente.

**Tabla 39.**

*Ítem 39: Ayudar a establecer una rutina diaria en los estudios.*

Opciones	f	%
Nunca	27	20.8
A veces	59	45.4
Casi siempre	28	21.5
Siempre	16	12.3
Total	130	100 %

Fuente: Elaboración propia



**Figura 39.** Ítem 39: Ayudar a establecer una rutina diaria en los estudios.

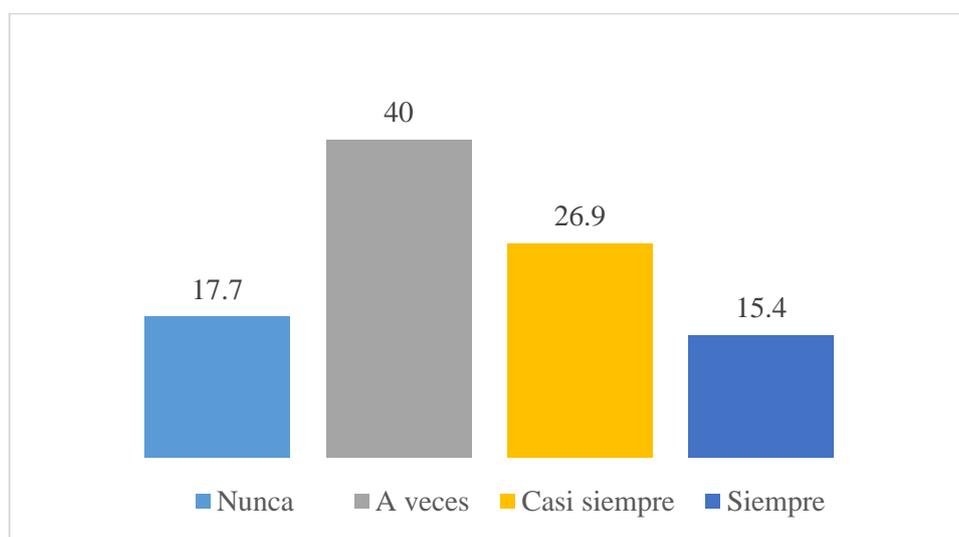
### **Análisis e interpretación de resultados**

En cuanto a la tabla y figura 39, se halló que el 45,4 % eligió la opción a veces, mientras que el 21,5 % la opción casi siempre y el 12,3 % siempre. Por lo tanto, aproximadamente una tercera parte de la muestra menciona que ayudan a sus hijos/as a establecer una rutina diaria en lo referido al estudio. Este aspecto no es fácil de llevar a cabo, pues establece una rutina para los hijos, requiere de un esfuerzo permanente, y de tiempo libre para que paulatinamente esta rutina se haga normal en los hijos.

**Tabla 40.**  
*Ítem 40: Responder encuestas escolares.*

Opciones	f	%
Nunca	23	17.7
A veces	52	40
Casi siempre	35	26.9
Siempre	20	15.4
Total	130	100 %

Fuente: Elaboración propia



**Figura 40.** Ítem 40: Responder encuestas escolares

### **Análisis e interpretación de resultados**

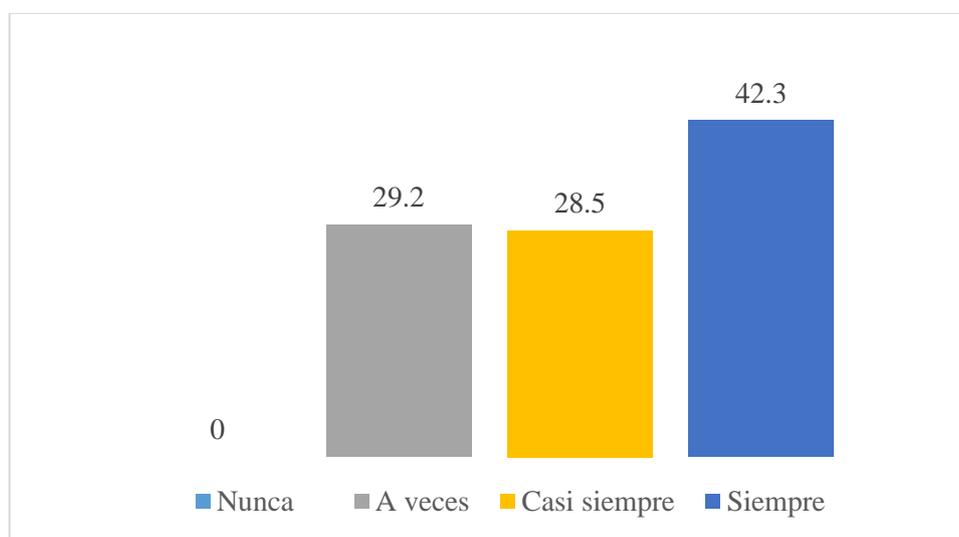
En cuanto a la tabla y figura 40 de la variable competencias parentales, se halló que el 40 % eligió la opción a veces, mientras que el 26,9 % la opción es casi siempre y el 15,4 % siempre. Por lo tanto, menos de la mitad de la muestra mencionan que responden a las encuestas escolares que busquen averiguar los intereses, talento y habilidades de sus hijos/as. Si los padres de familia participan en encuestas le están dando un mensaje a sus hijos, y eso es que el desarrollo y bienestar de sus hijos sí le importa.

**Tabla 41.**

*Ítem 41: Felicitar a hijos/as por buenas acciones.*

Opciones	f	%
Nunca	0	0
A veces	38	29.2
Casi siempre	37	28.5
Siempre	55	42.3
Total	130	100%

Fuente: Elaboración propia



**Figura 41.** Ítem 41: Felicitar a hijos/as por buenas acciones

### **Análisis e interpretación de resultados**

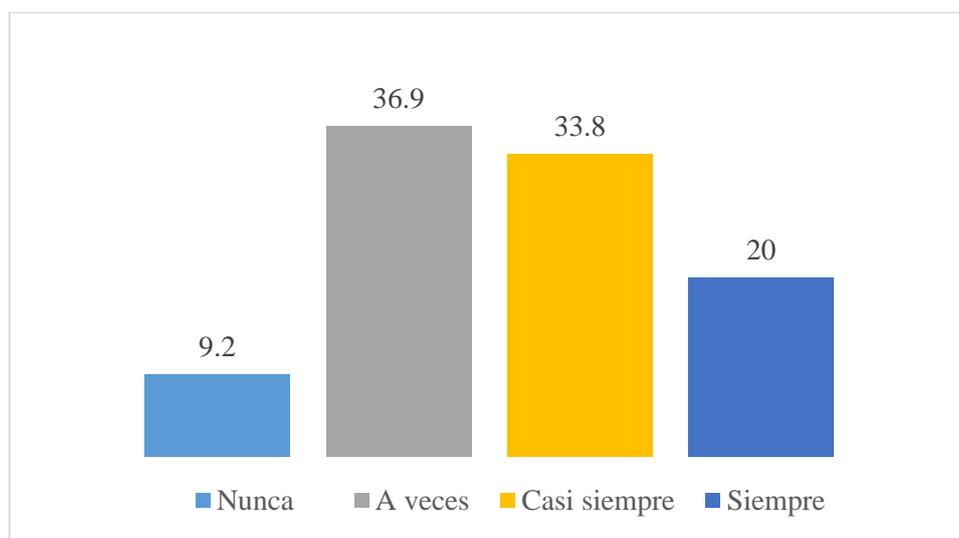
En cuanto a la tabla y figura 41 de la variable competencias parentales, se halló que el 29,2 % eligió la opción a veces, mientras que el 28,5 % la opción es casi siempre y el 42,3 % siempre. Por lo tanto, la mayoría de la muestra mencionan que felicitan a sus hijos/as cada vez que hacen algo bien. Los expertos en educación señalan que la felicitación de los padres es necesario para incrementar la autoestima de los hijos y mejorar su autoconfianza.

**Tabla 42.**

*Ítem 42: Respaldo las reglas, normas y expectativas de conducta de la escuela*

Opciones	f	%
Nunca	12	9.2
A veces	48	36.9
Casi siempre	44	33.8
Siempre	26	20
Total	130	100 %

Fuente: Elaboración propia



**Figura 42.** Ítem 42: Respaldo las reglas, normas y expectativas de conducta de la escuela

### **Análisis e interpretación de resultados**

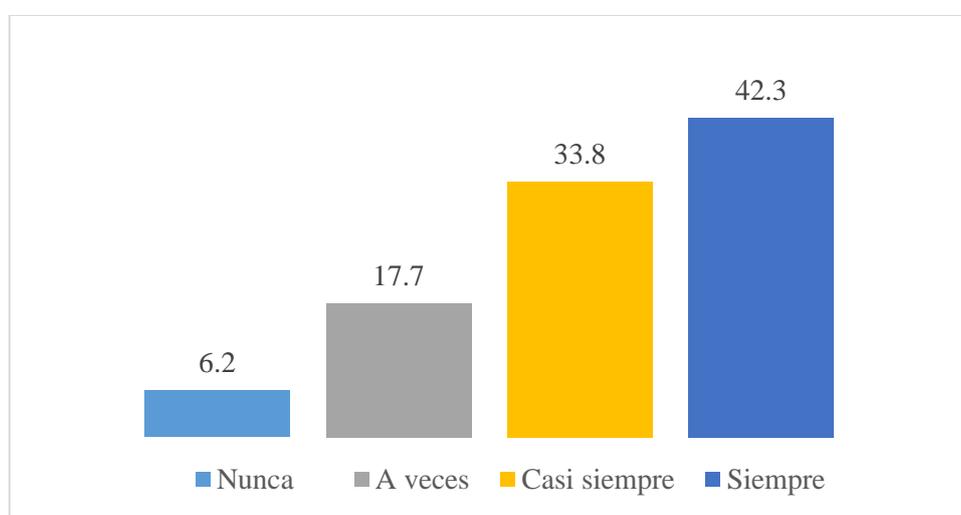
En cuanto a la tabla y figura 42 de la variable competencias parentales, se halló que el 36,9 % eligió la opción a veces, mientras que el 33,8 % la opción es casi siempre y el 20 % siempre. Por lo tanto, la mayoría de trabajadores municipales mencionan que respaldan en sus hogares las reglas, normas y expectativas de conducta de la escuela. Este aspecto es de fundamental importancia, pues sin este respaldo de los padres se desarrollaría la indisciplina y la aparición de conductas inadecuadas de los hijos en la escuela.

**Tabla 43.**

*Ítem 43: Fomentar la expresión de opiniones.*

Opciones	f	%
Nunca	8	6.2
A veces	23	17.7
Casi siempre	44	33.8
Siempre	55	42.3
Total	130	100%

Fuente: Elaboración propia



**Figura 43.** Ítem 43: Fomentar la expresión de opiniones.

### **Análisis e interpretación de resultados**

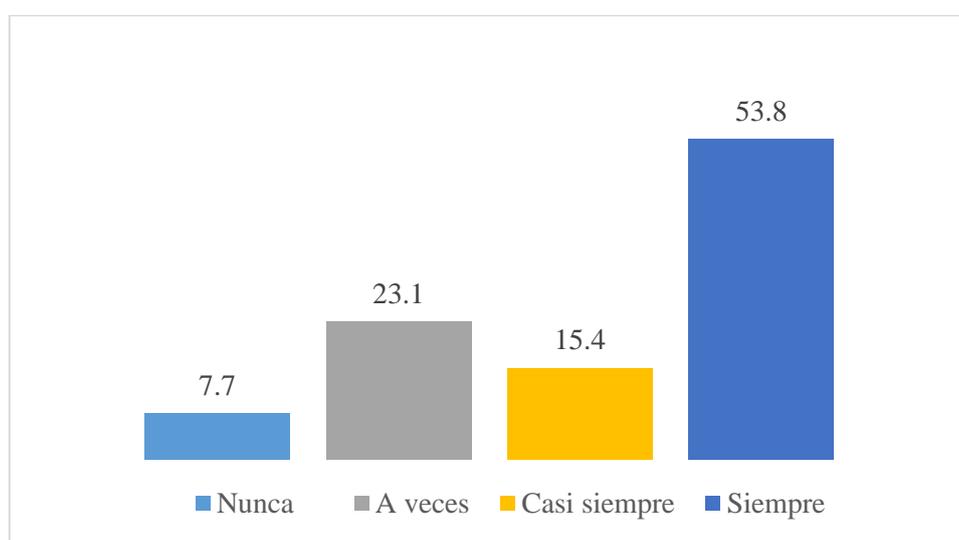
En cuanto a la tabla y figura 43, se halló que el 17,7 % eligió la opción a veces, mientras que el 3,8 % la opción es casi siempre y el 42,3 % siempre. Por lo tanto, una mayoría de trabajadores mencionan que en sus hogares se fomenta que cada uno de sus hijos e integrantes de su familia expresen sus opiniones. Este aspecto es muy positivo y debería ser una norma familiar, pues cuando los hijos participan con sus opiniones desarrollan una mejor actitud hacia la comunidad y refuerza su personalidad.

**Tabla 44.**

*Ítem 44: Ser consciente del cambio que ha experimentado la familia*

Opciones	f	%
Nunca	10	7.7
A veces	30	23.1
Casi siempre	20	15.4
Siempre	70	53.8
Total	130	100%

Fuente: Elaboración propia



**Figura 44.** Ítem 44: Ser consciente del cambio que ha experimentado la familia

### **Análisis e interpretación de resultados**

En cuanto a la tabla y figura 44 de la variable competencias parentales, se halló que el 23.1 % eligió la opción a veces, mientras que el 15.4 % la opción casi siempre y el 53.8 % siempre. Por lo tanto, la mayoría de la muestra mencionan que son muy conscientes del cambio que ha experimentado sus familias con la llegada de sus hijos/as.

## 4.2. Comprobación de hipótesis de investigación

- a. Verificación de las hipótesis
- b. Verificación de la hipótesis general

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el estrés laboral y las competencias parentales percibidas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva de Tacna, 2020.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el estrés laboral y las competencias parentales percibidas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva de Tacna, 2020.

- c. Nivel de correlación de Rho de Spearman

**Tabla 45.**  
*Escala de Alpha de Cronbach*

Valor de correlación	Magnitudes
- 1	Correlación negativa grande y perfecta
- 0,9 a 0,99	Correlación negativa muy alta
- 0,7 a 0,89	Correlación negativa alta
- 0,4 a 0,69	Correlación negativa moderada
- 0,2 a 0,39	Correlación negativa baja
- 0,01 a 0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,001 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

- d. Prueba de correlación entre el estrés laboral y las competencias parentales

**Tabla 46.**  
*Correlación entre estrés laboral y competencias parentales.*

			Estrés Laboral	Competencias parentales
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,190*
		Sig. (bilateral)	.	,031
		N	130	130
Competencias parentales	Competencias parentales	Coefficiente de correlación	-,190*	1,000
		Sig. (bilateral)	,031	.
		N	130	130

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).  
Fuente: Reportes del SPSS 24.

**Tabla 47.**  
*Estrés laboral\*Competencias parentales. Tabulación cruzada*

			Competencias parentales			
			Nivel medio o regular	Nivel alto	Nivel muy alto	Total
Estrés laboral	Nivel bajo	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	0,8%	0,8%
	Nivel medio o regular	Recuento	33	64	25	122
		% del total	25,4%	49,2%	19,2%	93,8%
	Nivel alto	Recuento	2	2	3	7
		% del total	1,5%	1,5%	2,3%	5,4%
Total	Recuento	35	66	29	130	
	% del total	26,9%	50,8%	22,3%	100,0%	

- Procedimiento para la verificación de la hipótesis:

Nivel de significancia: Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05, se acepta  $H_1$  y se rechaza  $H_0$ .

Zona de rechazo: Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta  $H_0$  y se rechaza  $H_1$ .

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Regla de decisión: Rechazar  $H_0$  si la Sig es menor a 0.05

No rechazar  $H_0$  si la Sig es mayor a 0.05

### **Interpretación**

En la tabla 46 se observa que Sig (bilateral) mostrada por el SPSS 24 es 0.031 menor a 0.05, en consecuencia, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) con un nivel de confianza del 95 %, y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ). Que nos dice: Existe relación significativa entre el estrés laboral y las competencias parentales percibidas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva de Tacna, 2020.

- **Verificación de la hipótesis específica 1**

$H_1$ : Existe relación entre el agotamiento emocional y las competencias parentales percibidas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva de Tacna, 2020

$H_0$ : No existe relación entre el agotamiento emocional y las competencias parentales percibidas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva de Tacna, 2020

**Tabla 48.***Correlación entre agotamiento emocional y competencias parentales*

				Agotamiento emocional	Competencias parentales
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coeficiente de correlación		1,000	-,344**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		130	130
	Competencias parentales	Coeficiente de correlación		-,344**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		130	130

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Reportes del SPSS 24.

**Tabla 49.***Agotamiento emocional\*Competencias parentales. Tabulación cruzada*

		Competencias parentales				
			Nivel medio o regular	Nivel alto	Nivel muy alto	Total
Agotamiento emocional	Nivel muy bajo	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	0,8%	0,8%
	Nivel bajo	Recuento	0	1	5	6
		% del total	0,0%	0,8%	3,8%	4,6%
	Nivel medio o regular	Recuento	5	31	10	46
		% del total	3,8%	23,8%	7,7%	35,4%
	Nivel alto	Recuento	21	25	9	55
		% del total	16,2%	19,2%	6,9%	42,3%
	Nivel muy alto	Recuento	9	9	4	22
		% del total	6,9%	6,9%	3,1%	16,9%
	Total	Recuento	35	66	29	130
		% del total	26,9%	50,8%	22,3%	100,0%

- Procedimiento para la verificación de la hipótesis:

Nivel de significancia: Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05, se acepta  $H_1$  y se rechaza  $H_0$ .

Zona de rechazo: Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta  $H_0$  y se rechaza  $H_1$ .

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Regla de decisión: Rechazar  $H_0$  si la Sig es menor a 0.05

No rechazar  $H_0$  si la Sig es mayor a 0.05

### **Interpretación**

En la tabla 48 se observa que Sig (bilateral) mostrada por el SPSS 24 es 0.000 es menor a 0.05, en consecuencia, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) con un nivel de confianza del 95 %, y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ). Que nos dice: Existe relación entre el agotamiento emocional y las competencias parentales percibidas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva de Tacna, 2020.

- Verificación de la hipótesis específica 2

$H_1$ : Existe relación entre la despersonalización y las competencias parentales percibidas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva de Tacna, 2020.

$H_0$ : No existe relación entre la despersonalización y las competencias parentales percibidas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva de Tacna, 2020.

**Tabla 50.***Correlación entre despersonalización y competencias parentales*

		Competencias parentales		
			parentales	Despersonalización
Rho de Spearman	Competencias parentales	Coeficiente de correlación	1,000	-,350**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130
Despersonalización	Despersonalización	Coeficiente de correlación	-,350**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Reportes del SPSS 24.

**Tabla 51.***Despersonalización\*Competencias parentales. Tabulación cruzada*

		Competencias parentales			Total	
			Nivel medio o regular	Nivel alto	Nivel muy alto	
Despersonalización	Nivel muy bajo	Recuento	1	2	6	9
		% del total	0,8%	1,5%	4,6%	6,9%
	Nivel bajo	Recuento	7	12	11	30
		% del total	5,4%	9,2%	8,5%	23,1%
	Nivel medio o regular	Recuento	10	39	8	57
		% del total	7,7%	30,0%	6,2%	43,8%
	Nivel alto	Recuento	17	13	4	34
		% del total	13,1%	10,0%	3,1%	26,2%
Total		Recuento	35	66	29	130
		% del total	26,9%	50,8%	22,3%	100,0%

- Procedimiento para la verificación de la hipótesis:

Nivel de significancia: Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05, se acepta  $H_1$  y se rechaza  $H_0$ .

Zona de rechazo: Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta  $H_0$  y se rechaza  $H_1$ .

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Regla de decisión: Rechazar  $H_0$  si la Sig es menor a 0.05

No rechazar  $H_0$  si la Sig es mayor a 0.05

### Interpretación:

En la tabla 60 se observa que Sig (bilateral) mostrada por el SPSS 24 es 0.000 es menor a 0.05, en consecuencia, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) con un nivel de confianza del 95 %, y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ). Que nos dice: Existe relación entre la despersonalización y las competencias parentales percibidas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva de Tacna, 2020.

- Verificación de la hipótesis específica 3

$H_1$ : Existe relación entre la realización personal en el trabajo, y las competencias parentales percibidas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva de Tacna, 2020

$H_0$ : No existe relación entre la realización personal en el trabajo, y las competencias parentales percibidas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva de Tacna, 2020

### Tabla 52.

#### *Correlación entre la realización personal y competencias parentales*

			Realización personal	Competencias parentales
Rho de Spearman	Realización personal	Coeficiente de correlación	1,000	,552**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130
Competencias parentales	Competencias parentales	Coeficiente de correlación	,552**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Reportes del SPSS 24.

**Tabla 53.*****Realización personal\*Competencias parentales tabulación cruzada***

		Competencias parentales				
			Nivel medio o regular	Nivel alto	Nivel muy alto	Total
Realización Personal	Nivel bajo	Recuento	7	4	1	12
		% del total	5,4%	3,1%	0,8%	9,2%
	Nivel medio o regular	Recuento	26	52	11	89
		% del total	20,0%	40,0%	8,5%	68,5%
	Nivel alto	Recuento	2	10	17	29
		% del total	1,5%	7,7%	13,1%	22,3%
Total		Recuento	35	66	29	130
		% del total	26,9%	50,8%	22,3%	100,0%

- Procedimiento para la verificación de la hipótesis:

Nivel de significancia: Para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05, se acepta  $H_1$  y se rechaza  $H_0$ .

Zona de rechazo: Para todo valor de probabilidad mayor que 0,05, se acepta  $H_0$  y se rechaza  $H_1$ .

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Regla de decisión: Rechazar  $H_0$  si la Sig es menor a 0.05

No rechazar  $H_0$  si la Sig es mayor a 0.05

**Interpretación:**

En la tabla 62, se observa que Sig. (bilateral) mostrada por el SPSS 24 es 0.000 es menor a 0.05, en consecuencia, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) con un nivel de confianza del 95 %, y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ). Que nos dice: Existe relación entre la realización personal en el trabajo, y las competencias parentales percibidas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva Tacna, 2020.

## V. DISCUSIÓN

### 5.1. Análisis de discusión de resultados

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la variable estrés laboral y las competencias parentales en los colaboradores de la Municipalidad distrital de Ciudad Nueva de Tacna, 2020; así mismo se estableció la correlación entre ambas variables: el estrés laboral y las competencias parentales. Para este trabajo se aplicó el estadígrafo de Rho de Spearman, que permitió determinar el nivel de significancia fijado para la prueba estadística que fue de 5 % (0.005) para obtener el contraste respectivo. Asimismo, la correlación fue ( $Rho = -0.190$ ,  $p < 0,05$ ), mostrándose menor a la significancia bilateral, lo que indica que ambos factores están inversamente correspondidos, señalando que, a mayor presencia de estrés laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, menores son los niveles de sus competencias parentales.

Los resultados hallados en la presente investigación comprueban que la existencia de niveles significativos de estrés laboral incide en forma inversa en las competencias parentales del trabajador. Es decir que, a mayor nivel de estrés laboral, el trabajador disminuye sus competencias para el ejercicio de roles parentales. Una relación inversa también es posible, en el sentido que menores niveles de estrés laboral aumentan los niveles de competencias parentales.

Como indicó el Servicio Andaluz de Salud (2018) algunos indicadores emocionales del estrés laboral son, la ansiedad, la depresión, la impaciencia, la desmotivación, la frustración, la agresión, la apatía, entre otros. Entre los indicadores somáticos o físicos del estrés laboral, esta misma institución sanitaria española menciona, entre otras a: dolores musculares, cefaleas y sensación de agotamiento mental y físico. De lo que se deduce que, si los trabajadores experimentan estrés como consecuencia de sus condiciones laborales; entonces estos mismos trabajadores (padres y madres de familia) no podrían ejercer en forma satisfactoria las competencias parentales que se les exige, debido a la presencia de una serie de indicadores emocionales o somáticos que experimentan.

Este resultado corrobora lo hallado por Quesquén (2019), quien también encontró relación estadísticamente significativa entre las variables estrés laboral y competencias parentales. Asimismo, Pérez, Lara y Álvarez (2014) quienes, en su investigación sobre el estrés de los padres y madres y las competencias de paternidad, hallaron que la dedicación laboral, el número de hijos y la percepción de dificultad en el cuidado del menor, fueron las variables más robustas para explicar el estrés parental. Es decir, mientras mayor trabajo estresante desarrollan padres y madres, sus competencias para el ejercicio de la paternidad disminuyen.

En cuanto a la relación entre la dimensión agotamiento emocional y las competencias parentales percibidas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva de Tacna, se encontró correlación negativa baja, al obtener un  $Rho = -0,344$ , con una significancia de 0,000. Es decir, mientras más agotados emocionalmente estén los trabajadores, menor nivel de competencias parentales tienen.

Respecto a la dimensión despersonalización y las competencias parentales percibidas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva de Tacna, se encontró correlación negativa baja, al obtener un  $Rho = -0,350$ , con una significancia de 0,000. Es decir, mientras más se sientan despersonalizados los trabajadores, menor nivel de competencias parentales muestran en sus hogares.

En cuanto a la dimensión realización personal y las competencias parentales percibidas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva de Tacna. Se encontró correlación positiva moderada, al obtener un  $Rho = 0,552$ , con una significancia de 0,000. Es decir, mientras más realizados se sientan los trabajadores en relación con su trabajo, mayores niveles de competencias parentales tienen.

Se considera que estos resultados ponen en relieve la urgente necesidad de que las autoridades de este municipio distrital trabajen en la prevención del estrés laboral de sus colaboradores, pues de esta manera no solo se consiguen mejores resultados organizacionales: elevar la productividad, mejorar la calidad en el servicio a la comunidad, aumentar la satisfacción laboral, mejorar la comunicación, entre otros beneficios organizacionales. Sin embargo, la prevención del estrés

laboral también redundaría en beneficios a las familias de los trabajadores, y en última instancia, a favor de sus hijos. De esta manera, la municipalidad distrital de Ciudad Nueva demostraría que le preocupa el bienestar de sus trabajadores y también de sus familias.

Finalmente, se considera que esta investigación servirá como un antecedente que permitirá contribuir a futuras investigaciones de ambas variables en los colaboradores del sector público.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera:** En esta investigación se determinó la relación que existe en las variables estrés laboral y las competencias parentales percibidas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva - Tacna, 2020. Al obtener un  $Rho = -0,190$ , con una significancia de  $0,031$ . Lo que indica que existe una correlación negativa muy baja. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Lo que concluye que el estrés laboral incide negativamente en las competencias parentales del personal de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva de Tacna.
- Segunda:** Existe la relación entre la dimensión agotamiento emocional y las competencias parentales percibidas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva de Tacna. Al obtener un  $Rho = -0,344$ , con una significancia de  $0,000$ . Lo que indica que existe una correlación negativa baja. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Lo que concluye que el agotamiento emocional incide negativamente en las competencias parentales del personal de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva de Tacna.
- Tercera:** Se concluye que sí existe relación significativa entre la dimensión despersonalización y la variable competencias parentales, percibidas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva de Tacna. Debido a que los resultados obtenidos demuestran que el valor  $Rho = -0,350$ , con una significancia de  $0,000$ . Lo que indica que existe una correlación negativa baja.
- Cuarta:** En esta investigación se determinó la relación positiva moderada entre la dimensión realización personal en el trabajo y las competencias parentales percibida en los colaboradores de la municipalidad distrital Ciudad Nueva – Tacna, al obtener  $Rho = 0,552$ , con una significancia de  $0,000$ .

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Se recomienda al alcalde de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva disponga a la oficina correspondiente, realizar estudios para identificar los factores laborales y organizacionales del agotamiento emocional de su personal.
- Segunda:** La Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, deberá organizar charlas dirigidas a su personal, donde se les oriente a realizar ejercicios o actividades específicas en casa con el objetivo de reducir sus niveles de estrés.
- Tercera:** El personal de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva- Tacna, puede mejorar en cuanto a la atención del usuario en general siempre y cuando se reduzca el estrés laboral. En ese sentido, se sugiere que incluya entre sus actividades programadas el diseño e implementación de un programa de prevención del estrés laboral entre su personal. Así mismo, este programa debe contar con financiamiento y formar parte del plan anual de actividades de dicho Municipio.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Baumrind, K. (Julio, 2005). Patterns of Parental Authority and Adolescent Autonomy. *New Directions for Child and Adolescent Development*, 5 (108), 61-69.
- Balbín, F. y Najar, C. (2015). La competencia parental y el nivel de aprendizaje en estudiantes de 5° y 6° grado de primaria (Tesis de licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Peru.
- Bayot, A. y Hernández-Viadel, J. (2008). Evaluación de la competencia parental. Madrid, España: CEPE
- Buzzeti-Bravo, M. (2005). Validación del Maslach Burnout Inventory (MBI), en dirigentes del colegio de profesores de Chile (Tesis de pregrado). Universidad de Chile. Santiago, Chile.
- Cassano, M. (2018). Síndrome de Burnout y estrés laboral en profesionales de la salud en un policlínico de Lima, 2018 (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.
- Cavero, K., Condor, M. y Ramos, E. (2018). Síndrome de burnout en el profesional de enfermería del servicio de la unidad de cuidados intensivos neonatales en una clínica, marzo Lima, 2017 (Tesis de pregrado). Universidad Cayetano Heredia. Lima, Perú.
- Colegio de Psicólogos del Perú (2018). Código de ética y deontología. Adaptado al Estatuto Nacional y a la Ley N° 30702 del 21 de diciembre de 2017. Lima, Perú.
- Contreras, V. (2013). Competencia parental y discapacidad Intelectual: un estudio comparativo de familias (Tesis de posgrado). Universidad Autónoma de Madrid. España.
- Florián, M. (2017). Estrés y satisfacción laborales en los colaboradores de la Dirección de Apoyo a la Gestión Educativa Descentralizada del Ministerio de

- Educación, 2016 (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.
- Forero, A. (2018). Competencias parentales de los padres que tienen a sus hijos en proceso administrativo de restablecimiento de derechos: investigación/intervención basada en un estudio de caso (Tesis de post grado). Universidad Santo Tomas. Bogotá. Colombia.
- Hernández, G. y Maeda, K. (2014). Estrés en estudiantes universitarios de la universidad privada Juan Mejía Baca. semestre académico 2014-II (Tesis de pregrado). Universidad Privada Juan Mejía Baca. Chiclayo, Perú.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de investigación (6° Ed.). México: McGraw Hill Interamericana.
- Kreitner, R. y Kinicki, A. (1997). Comportamiento de las organizaciones (3° Ed.). Madrid, España: Mc Graw Hill.
- Lazo-Tafur, Y. (2017). Competencias parentales en las familias del Programa “Familias Fuertes: Amor y Límites” de la Región Callao, 2017 (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo. Trujillo.
- Moreno, B. y Peñacoba, C. (mayo, 1996). Prevención y Control del estrés laboral. *Ansiedad y Estrés* 1 (2-3), 255-264. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Muñoz, A. (enero, 2005) La familia como contexto de desarrollo infantil. Dimensiones de análisis relevantes para la intervención educativa y social. *Revista Portularia*. 5 (2), 147-163.
- Navarro, L. (2007), *Adopcions internacionals: anàlisis de les motivación inicial per es devenir pares adoptius a Catalunya* (Tesis de pregrado). Universitat Ramón Llull. Barcelona. España.
- Nivelo, E. (2019). Competencias parentales auto percibidas del adulto responsable en familias con un miembro con discapacidad intelectual (Tesis de pregrado). Universidad del Azuay. Ecuador.

- 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 (Tesis de posgrado). Universidad del Bío, Chillán. Chile
- Pérez, E. (2020). Estilos parentales y su influencia en el desarrollo de habilidades sociales en niños guayaquileños (Tesis de licenciatura). Universidad Casa Grande. Ecuador.
- Pérez, J., Lara, B. y Álvarez, S. (junio, 2010). Estrés y competencia parental: un estudio con madres y padres trabajadores. *Suma Psicológica*, Vol. 17, n° 1, junio 2020.
- Robbins, P. (1999). Comportamiento organizacional (8° Ed.). México DF: Prentice Hall
- Quesquén, C. (2019). Estrés laboral y competencia parental percibida en colaboradores de municipalidades de Lambayeque (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán. Trujillo. Perú.
- Quintanilla, E. (2018). Las competencias parentales percibidas para padres y los niveles de logro de aprendizaje en estudiantes del tercer grado de educación primaria en las Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Ricardo Palma, UGEL 15, Huarochirí (Tesis de posgrado). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima.
- Sherman, A. y Bohlander, G. (1994). Administración de los Recursos Humanos (9° Ed.). México: Grupo Editorial Iberoamérica S. A.
- Servicio Andaluz de Salud (2018). Auxiliares de enfermería. Madrid, España: Ediciones Rodio
- Terán, D. (2019). Influencia de las Competencias Parentales de progenitores/as o educadores/as principales en la percepción del comportamiento y desarrollo de hijos/as menores de edad (Tesis de posgrado). Universidad de Oviedo. Oviedo. España.
- Valderrama, S. (2007). Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica. Lima, Perú: Editorial San Marcos.

- Vera, C.; Zaragoza, A, & Musayon, F. (abril, 2014). Validación de la escala de competencia parental percibida versión padres (ECP-P) para el cuidado de los hijos. *Revista Enfermería Herediana*. 7 (1), 17 - 24.
- Vásquez, E. (2018). Estrés y competencias parentales en padres de niños con habilidades diferentes de un centro educativo especial del distrito Los Olivos (Tesis de pregrado). Universidad Privada del Norte. Trujillo, Perú.
- Vizcardo, W. (2017). Adaptación del Inventario de Burnout de Maslach en trabajadores de transporte público de Lima Norte, 2016 (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

<b>Problemas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de de indicadores</b>
<b>Principal</b>	<b>General</b>	<b>General</b>				
¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y las competencias parentales percibidas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva Tacna, 2020?	Determinar la relación entre el estrés laboral y las competencias parentales percibidas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva Tacna, 2020.	Existe la relación entre el estrés laboral y las competencias parentales percibidas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva Tacna, 2020.	V.I. Estrés laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agotamiento emocional</li> <li>- Despersonalización</li> <li>- Realización personal en el trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cansancio emocional</li> <li>- Cansancio físico</li> <li>- Fatiga psicológica</li> <li>- Ser insensible</li> <li>- Endurecerse emocionalmente</li> <li>- Empatía</li> <li>- Sentirse útil en el trabajo</li> <li>- Conseguir muchas cosas útiles</li> </ul>	Escala ordinal
<b>Problemas secundarios</b>	<b>Objetivos secundarios</b>	<b>Hipótesis secundarias</b>	<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de indicadores</b>
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión agotamiento emocional, de la variable estrés laboral, y las competencias parentales percibidas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva Tacna, 2020?	- Determinar la relación entre la dimensión agotamiento emocional, de la variable estrés laboral, y las competencias parentales percibidas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva Tacna, 2020.	- Existe relación entre la dimensión agotamiento emocional, de la variable estrés laboral, y las competencias parentales percibidas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva Tacna, 2020 -	V.D. Competencias parentales percibidas	- Implicación escolar parental	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Consultar en el colegio</li> <li>- Mantener contacto con la escuela</li> <li>- Conversar con profesores</li> <li>- Asistir a reuniones escolares</li> </ul>	Escala ordinal

<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la relación entre la dimensión despersonalización, de la variable estrés laboral, y las competencias parentales percibidas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva Tacna, 2020?</li> <li>- ¿Cuál es la relación entre la dimensión realización personal en el trabajo, de la variable estrés laboral, y las competencias parentales percibidas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva Tacna, 2020?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación entre la dimensión despersonalización, de la variable estrés laboral, y las competencias parentales percibidas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva Tacna, 2020.</li> <li>- Establecer la relación entre la dimensión realización personal en el trabajo, de la variable estrés laboral, y las competencias parentales percibidas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva Tacna, 2020.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe relación entre la dimensión despersonalización, de la variable estrés laboral, y las competencias parentales percibidas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva Tacna, 2020</li> <li>• Existe relación entre la dimensión realización personal en el trabajo, de la variable estrés laboral, y las competencias parentales percibidas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva Tacna, 2020</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dedicación personal</li> <li>- Ocio compartido</li> <li>- Asesoramiento y orientación</li> <li>- Asunción del rol de ser padre/madre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Conocer tareas escolares</li> <li>- Colaborar en las tareas domésticas</li> <li>- Ayudar en la higiene</li> <li>- Mantener organizado un archivo</li> <li>- Ver Tv. en casa</li> <li>- Salir a pasear</li> <li>- Hacer excursiones</li> <li>- Organizar tiempo libre</li> <li>- Hablar con hijos/as</li> <li>- Ayudar a formar hábitos</li> <li>- Oriento a hijos a resolver problemas</li> <li>- Escuchar a hijos/as</li> <li>- Felicitar a hijos/as</li> <li>- Respalda reglas en casa</li> <li>- Fomentar en casa la libre expresión</li> <li>- Hablar con hijos</li> </ul>	
--	--	--	--	--	---	--

## Anexo 2: Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable 1 Estrés laboral	"Es una condición dinámica en la cual el individuo es confrontado con una oportunidad, una restricción o demanda relacionada con la que él o ella desea y para lo cual el resultado se percibe como incierto a la vez que importante" (Robbins, 1999, p. 653).	Agotamiento emocional 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20	Cansancio emocional	1.- Debido a mi trabajo, me siento emocionalmente agotado 13.- Me siento frustrado por mi trabajo 16.- Trabajar en contacto directo con personas me produce bastante estrés
			Cansancio físico	2.- Al final de la jornada, me siento agotado. 3.- Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo. 14.- Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.
			Fatiga psicológica	6.- Trabajar con usuarios todos los días es una tensión para mí. 8.- Me siento estresado por el trabajo 20.- En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades
		Despersonalización 5, 10, 11, 15 y 22	Ser insensible	5.- Creo que trato a algunos usuarios como si fueran objetos. 10.- Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo
			Endurecerse emocionalmente	11.- Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente. 15. Realmente no me importa lo que les ocurra a algunos de los usuarios a los que tengo que atender 22.- Siento que los usuarios me culpan por alguno de sus problemas
			Empatía	4.-. Puedo entender con facilidad lo que piensan los usuarios 17.- Tengo facilidad para crear una atmósfera de tranquilidad a los usuarios
			Sentirse útil en el trabajo	9.- Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros 12. Me encuentro con mucha vitalidad.

		Realización personal 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21		18.- Me encuentro animado después de trabajar junto con los usuarios
			Conseguir muchas cosas útiles	7.- Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan los usuarios 19.- He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo 21.- Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo
Variable 2  Competencias parentales percibidas	La competencia parental es la capacidad práctica que tienen los padres para cuidar, proteger y educar a sus hijos, y las habilidades que poseen para dar una respuesta adecuada y apropiada a sus necesidades para así asegurarles un desarrollo suficientemente sano definieron (Vera, Zaragoza & Musayon, 2004, como se citó en Quintanilla, 2018, p. 39).	Implicación escolar parental 1,2,3,4 y 5	Consultar en el colegio	1. Consulto con el/la maestro/a la evolución de mis hijos/as en el colegio
			Mantener contacto con la escuela	2.- Mantengo un contacto frecuente con la escuela para estar al tanto de cualquier información referente a los programas y recursos para las familias
			Conversar con profesores	3.-Tengo mentalidad positiva y abierta al conversar con el personal de la escuela
			Asistir a reuniones escolares	4.-Asisto regularmente a las reuniones que se establecen en la Asociación de Madres y Padres de alumnos
			Establezco metas con el profesor	5.-Establezco juntamente con el maestro/a, las metas y expectativas del niño.
		Dedicación personal 6,7,8,9 y 10	Conocer tareas escolares	6.-Conozco los deberes y tareas que les ponen en el colegio a mis hijos
			Colaborar en las tareas domésticas	7.-Colaboro en las tareas del hogar
			Ayudar en la higiene	8.-Ayudo a mis hijos/as a establecer una rutina diaria en cuanto a hábitos de higiene
			Mantener organizado un archivo	9.-Mantengo organizado una especie de archivo de mis hijos/as donde se incluyan: datos médicos, escolares, fotos, documentación legal, etc.
			Tiempo para atención de los hijos	10.-Dispongo de suficiente tiempo para atender a mis hijos/as
		Ocio compartido 11,12,13 y 14	Socializar a los hijos	11.-Acudo a lugares donde hay más niños/as para potenciar que mis hijos/as se relacionen
			Ver Tv con los hijos	12. Veo con mis hijos/as, ciertos programas de TV y los comento con ellos después
			Incluir hijos en actividades extraescolares	13.- Me preocupo de incluir a mis hijos/as en actividades extraescolares

			Realizar paseos en familia	14.- Hago pequeñas excursiones con la familia al cine, zoo, museos, parques, etc.
		Asesoramiento y orientación 15,16,17 y 18	Fijar hora de dormir	15.- Existe una hora fija en la que mis hijos/as tengan que estar acostados o levantados
			Comunicar con los hijos	16.- Dedico un tiempo al día para hablar con mis hijos/as
			Rutina diaria con hijos	17.- Ayudo a mis hijos/as a establecer una rutina diaria en lo referido al estudio
			Responder encuestas	18.- Respondo a las encuestas escolares que busquen averiguar los intereses, talento y habilidades de mis hijos/as
		Asunción de rol parental 19,20,21 y 22	Felicitar a hijos/as	19.- Felicito a mis hijos/as cada vez que hacen algo bien
			Respaldar reglas en casa	20.- Respaldo en casa las normas y expectativas de conducta de la escuela
			Fomentar en casa la libre expresión	21.- En casa fomento que cada uno exprese sus opiniones.
			Hablar con hijos	22.- Soy muy consciente del cambio que ha experimentado mi familia con la llegada de mis hijos/as

### Anexo 3: Instrumentos

#### Estrés laboral: Maslach Burnout Inventory

##### Instrucciones:

A continuación, figuran una serie de frases que describen la manera en que usted pudo haberse sentido en su lugar de trabajo durante los últimos meses. Usted deberá indicar la frecuencia con que ha experimentado ese sentimiento, marcando un aspa (X) en la casilla correspondiente a la opción que considere más adecuada.

<b>Situaciones</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
1. Debido a mi trabajo, me siento emocionalmente agotado					
2. Al final de la jornada, me siento agotado.					
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.					
4. Puedo entender con facilidad lo que piensan los usuarios					
5. Creo que trato a algunos usuarios como si fueran objetos.					
6. Trabajar con usuarios todos los días es una tensión para mí.					
7. Me enfrento muy bien con los problemas que me generan los usuarios					
8. Me siento estresado por el trabajo.					

9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros					
10. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo					
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.					
12. Me encuentro con mucha vitalidad.					
13. Me siento frustrado por mi trabajo					
14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.					
15. Realmente no me importa lo que les ocurra a algunos de los usuarios a los que tengo que atender					
16. Trabajar en contacto directo con personas me produce bastante estrés					
17. Tengo facilidad para crear una atmósfera de tranquilidad con los usuarios					
18. Me encuentro animado después de trabajar junto con los usuarios					
19. He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.					
20. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades (agotado)					
21. Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo					

22. Siento que los usuarios me culpan de sus problemas					
--	--	--	--	--	--

**Gracias por tu colaboración**

## Escala de Competencia Parental Percibida para Padres

### Instrucciones.

A continuación, va a encontrar una serie de frases relacionadas con la función de ser padre/madre. Lea cada una de ellas detenidamente y conteste según su grado de acuerdo con cada frase.

- 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

Debe indicar lo que usted piense como padre/madre a la hora de afrontar las situaciones que se enumeran. Conteste todas las preguntas. Responda con agilidad. No hay respuestas BUENAS ni MALAS. Valoración: Sume los resultados de variable medida y compare el resultado con la media de parejas. Es orientativo. Nos ofrece pistas de áreas de mejora y de las actitudes y acciones que mejoran nuestro papel.

Afirmaciones	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>Implicación escolar parental</b>				
1. Consulto con el/la maestro/a la evolución de mis hijos/as en el colegio				
2. Mantengo un contacto frecuente con la escuela para estar al tanto de cualquier información referente a los programas y recursos para las familias				
3. Tengo mentalidad positiva y abierta al conversar con el personal de la escuela.				
4. Asisto regularmente a las reuniones que se establecen en la Asociación de Madres y Padres de alumnos				
5. Establezco juntamente con el maestro/a, las metas y expectativas del niño.				
<b>Dedicación personal</b>				

6. Conozco los deberes y tareas que es ponen en el colegio a mis hijos				
7. Colaboro en las tareas del hogar				
8. Ayudo a mis hijos/as a establecer una rutina diaria en cuanto a hábitos de higiene				
9. Mantengo organizado una especie de archivo de mis hijos/as donde se incluyan: datos médicos, escolares, fotos, documentación legal, etc.				
10. Dispongo de suficiente tiempo para atender a mis hijos/as				
<b>Ocio compartido</b>				
11. Acudo a lugares donde hay más niños/as para potenciar que mis hijos/as se relacionen				
12. Veo con mis hijos/as, ciertos programas de TV y los comento con ellos después				
13. Me preocupo de incluir a mis hijos/as en actividades extraescolares				
14. Hago pequeñas excursiones con la familia al cine, zoo, museos, parques, etc.				
<b>Asesoramiento y orientación</b>				
15. Existe una hora fija en la que mis hijos/as tengan que estar acostados o levantados.				
16. Dedico un tiempo al día para hablar con mis hijos/as				
17. Ayudo a mis hijos/as a establecer una rutina diaria en lo referido al estudio.				

18. Respondo a las encuestas escolares que busquen averiguar los intereses, talento y habilidades de mis hijos/as				
<b>Asunción de rol parental</b>				
19. Felicito a mis hijos/as cada vez que hacen algo bien				
20. Respaldo en casa las reglas, normas y expectativas de conducta de la escuela				
21. En casa fomento que cada uno exprese sus opiniones.				
22. Soy muy consciente del cambio que ha experimentado mi familia con la llegada de mis hijos/as				

**Gracias**

## Anexo 4: Validación de instrumentos

### FORMATO A

#### VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

Estrés Laboral y Competencia Parental Percibida en los Colaboradores de la  
Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva

Investigadoras Esquiche Benilda Onofre Aquilina Eva

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:

1= Muy Deficiente	2= Deficiente	3= Regular	4= Bueno	5= Muy bueno
-------------------	---------------	------------	----------	--------------

Indicación: Señor certificador, se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del Cuestionario ESTRÉS LABORAL, que se le muestra, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formación para su posterior aplicación

RESOLUCIÓN N° 307-2019-PRES/DIRECTORIO - UPELLESUP

**CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL**

"Estrés Laboral y Competencia Parental Percibida en los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva Tacna, 2020"

	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b>					
<b>INDICADOR: CANSANCIO EMOCIONAL</b>					
1.- Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado. Nunca. Casi nunca A veces Casi siempre Siempre					x
13.- Me siento frustrado por mi trabajo. Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre				x	
16.- Trabajar en contacto directo con personas me produce bastante estrés. Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre					x
<b>INDICADOR: CANSANCIO FÍSICO</b>					
2.- Al final de la jornada, me siento agotado. Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre				x	
3.- Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo. Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre					x
14.- Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro. Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre				x	
<b>INDICADOR: FATIGA PSICOLÓGICA</b>					
6.- Trabajar con usuarios todos los días es una tensión para mí. Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre				x	

8.- Me siento estresado por el trabajo. Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre				X	
20.- En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades. Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre				X	
<b>DIMENSION: DESPERSONALIZACION</b>					
<b>INDICADOR: SER INSENSIBLE</b>					
5.- Creo que trato a algunos usuarios como si fueran objetos. Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre					X
10.- Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo. Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre					X
<b>INDICADOR: ENDURECERSE EMOCIONALMENTE</b>					
11.- Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente. Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre				X	
15.- Realmente no me importa lo que les ocurra a algunos de los usuarios a los que tengo que atender. Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre					X
22.- Siento que los usuarios me culpan por alguno de sus problemas. Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre				X	
<b>DIMENSION: REALIZACION PERSONAL</b>					
<b>INDICADOR: EMPATIA</b>					
4.- Puedo entender con facilidad lo que piensan los usuarios. Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre				X	

<p>17.- Tengo facilidad para crear una atmósfera de tranquilidad a los usuarios.  Nunca  Casi nunca  A veces  Casi siempre  Siempre</p>				x
<b>INDICADOR: SENTIRSE ÚTIL EN EL TRABAJO</b>				
<p>9.- Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.  Nunca  Casi nunca  A veces  Casi siempre  Siempre</p>				x
<p>12.- Me encuentro con mucha vitalidad.  Nunca  Casi nunca  A veces  Casi siempre  Siempre</p>		x		
<p>18.- Me encuentro animado después de trabajar junto con los usuarios.  Nunca  Casi nunca  A veces  Casi siempre  Siempre</p>				x
<b>INDICADOR CONSEGUIR MUCHAS COSAS ÚTILES</b>				
<p>7.- Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan los usuarios.  Nunca  Casi nunca  A veces  Casi siempre  Siempre</p>				x
<p>19.- He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.  Nunca  Casi nunca  A veces  Casi siempre  Siempre</p>			x	
<p>21.- Siento que se trata de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.  Nunca  Casi nunca  A veces  Casi siempre  Siempre</p>				

RECOMENDACIONES

Tome en cuenta que su muestra es tanto femenina como masculina por lo que debe considerarlo en algunos de los términos utilizados.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Muy buena

Variable: Estrés Laboral

a) Deficiente    b) Baja    c) Regular    d) Buena    e) Muy buena

Nombres Apellido: .....

Mapyy Luisa Arce Figueroa

DNI N°: ..... Teléfono/Celular: ..... 995996656

Dirección domiciliaria: ..... Calle Sta. Domingo

418 Cerado.

Título Profesional: ..... Periodista y Docente

Grado Académico: ..... Doctora

Mención: ..... Ciencias de la

Comunicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN

Muy buena

Lugar y fecha: ..... Arequipa, julio del 2020



Firma

## FORMATO B

### FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INFORME DE OPINIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

#### I. DATOS GENERALES

1.1. Título de la Investigación: "Estrés Laboral y Competencia Parental Percibida en los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva Tacna".

1.2. Nombre del instrumento: Cuestionario de Estrés Laboral.

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	5	4	3	2	1	0	5	4	3	2	1	0	5	4	3	2	1	0
		0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																		X
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																		X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.																	X	
4. Organización	Existe una organización lógica.																		X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																	X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.																		X
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos científicos.																		X
8. Coherencia	Entre los índices e indicadores																		X
9. Metodología	La estrategia responde																		X

10. Pertinencia	al propósito del diagnóstico. Es útil y adecuado para la investigación.																		X
-----------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

Baja  
Regular  
Buena  
Muy Buena

PROMEDIO DE VALORACIÓN OPINIÓN DE  
APLICABILIDAD

Muy Buena

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

a) Deficiente    b) Baja    c) Regular    d) Buena    **e) Muy buena**

Nombres y Apellidos:.....  
.....Mapy Luisa Arce Figueroa

DNI N°: ..... Teléfono/Celular: .....995996656

Dirección domiciliaria: ..... Calle Sto  
Domingo 418 Cercado.

Título Profesional:  
.....Periodista y  
Docente

Grado Académico:  
.....Doctora

Mención:  
.....Ciencias de la Comunicación.....

**FORMATO A**

**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO**

TESIS: "Estrés Laboral y Competencia Parental Percibida en los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva"

Investigadora Esquiche Benilda Onofre Aquilina Eva

Indicación: Señor certificador, se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del Cuestionario **COMPETENCIA PARENTAL**, que se le muestra, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formación para su posterior aplicación

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:

1- Muy Deficiente	2- Deficiente	3- Regular	4- Bueno	5- Muy bueno
-------------------	---------------	------------	----------	--------------

**CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIA PARENTALES PERCIBIDA**

TESIS "ESTRÉS LABORAL Y COMPETENCIA PARENTAL PERCIBIDA EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE CIUDAD NUEVA-TACNA, 2020"

	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: IMPLICACION ESCOLAR PARENTAL</b>					
<b>INDICADOR: CONSULTAR EN EL COLEGIO</b> 1.- Consulto con el/la maestro/a la evolución de mis hijos/as en el colegio. Nunca A veces Casi siempre Siempre					X
<b>INDICADOR: MANTENER CONTACTO CON LA ESCUELA</b> 2.- Mantengo un contacto frecuente con la escuela para estar al tanto de cualquier información referente a los programas y recursos para las familias. Nunca A veces Casi siempre Siempre				X	
<b>INDICADOR: CONVERSAR CON PROFESORES</b> 3.- Tengo mentalidad positiva y abierta al conversar con el personal de la escuela. Nunca A veces Casi siempre Siempre				X	
<b>INDICADOR: ASISTIR A REUNIONES ESCOLARES</b> 4.- Asisto regularmente a las reuniones que se establecen en la Asociación de Madres y Padres de alumnos. Nunca A veces Casi siempre Siempre				X	
<b>INDICADOR: ESTABLEZCO METAS CON EL PROFESOR</b> 5.- Establezco conjuntamente con el maestro/a, las metas y expectativas del niño. Nunca A veces Casi siempre Siempre					
<b>DIMENSIÓN: DEDICACIÓN PERSONAL</b>					
<b>INDICADOR: CONOCER TAREAS ESCOLARES</b> 6.- Conozco los deberes y tareas que les piden en el colegio a mis hijos. Nunca A veces Casi siempre Siempre					X
<b>INDICADOR: COLABORAR EN LAS TAREAS DOMÉSTICAS</b> 7.- Colaboro en las tareas del hogar. Nunca A veces Casi siempre Siempre				X	
<b>INDICADOR: AYUDAR EN LA HIGIENE</b> 8.- Ayudo a mis hijos/as a establecer una rutina diaria en cuanto a hábitos de higiene. Nunca A veces Casi siempre					X

Siempre									
<b>INDICADOR: MANTENER ORGANIZADO UN ARCHIVO</b> 9.-Mantengo organizado una especie de archivo de mis hijos/as donde se incluyen: datos médicos, escolares, fotos, documentación legal, etc. Nunca A veces Casi siempre Siempre									X
<b>INDICADOR: TIEMPO PARA ATENCION DE LOS HIJOS</b> 10.-Dispongo de suficiente tiempo para atender a mis hijos/as. Nunca A veces Casi siempre Siempre									X
<b>DIMENSION : OCIO COMPARTIDO</b>									
<b>INDICADOR: SOCIALIZAR A LOS HIJOS</b> 11.- Acudo a lugares donde hay más niños/as para potenciar que mis hijos/as se relacionen . Nunca A veces Casi siempre Siempre									X
<b>INDICADOR: VER TV.CON LOS HIJOS</b> 12.-Veo con mis hijos/as, ciertos programas de TV y los comento con ellos después. Nunca A veces Casi siempre Siempre									X
<b>INDICADOR: INCLUIR HIJOS EN ACTIVIDADES EXTRA ESCOLARES</b> 13.- Me preocupo de incluir a mis hijos/as en actividades extraescolares. Nunca A veces Casi siempre Siempre									X
<b>INDICADOR: REALIZAR PASEOS EN FAMILIA</b> 14.- Hago pequeñas excursiones con la familia al cine, zoo, museos, parques, etc. Nunca A veces Casi siempre Siempre									X
<b>DIMENSION: ASESORAMIENTO Y ORIENTACION</b>									
<b>INDICADOR: FIJAR HORA DE DORMIR</b> 15.Existe una hora fija en la que mis hijos/as tengan que estar acostados o levantados. Nunca A veces Casi siempre Siempre									X
<b>INDICADOR: COMUNICAR CON LOS HIJOS</b> 16. Dedico un tiempo al día para hablar con mis hijos/as? Nunca A veces Casi siempre Siempre									X
<b>INDICADOR: RUTINA DIARIA CON LOS HIJOS</b> 17.Ayudo a mis hijos/as a establecer una rutina diaria en lo referido al estudio. Nunca A veces									X

Casi siempre Siempre									
<b>INDICADOR: RESPONDER ENCUESTAS</b>									
18.- Respondo a las encuestas escolares que buscan averiguar los intereses, talentos y habilidades de mis hijos/as.									
Nunca									X
A veces									
Casi siempre									
Siempre									
<b>DIMENSIÓN: ASUMCIÓN DEL ROL PARENTAL</b>									
<b>INDICADOR: FELICITAR A HIJOS/AS</b>									
19.- Felicito a mis hijos/as cada vez que hacen algo bien.									
Nunca									X
A veces									
Casi siempre									
Siempre									
<b>INDICADOR: RESPALDAR REGLAS EN CASA</b>									
20.- Respaldo en casa las reglas, normas y expectativas de conducta de la escuela.									
Nunca									X
A veces									
Casi siempre									
Siempre									
<b>INDICADOR: FOMENTAR EN CASA LA LIBRE EXPRESIÓN</b>									
21.- En casa fomento que cada uno exprese sus opiniones.									
Nunca									
A veces									
Casi siempre									
Siempre									
<b>INDICADOR: HABLAR CON HIJOS</b>									
22.- Soy muy consciente del cambio que ha experimentado mi familia con la llegada de mis hijos/as.									
Nunca									
A veces									
Casi siempre									
Siempre									

RESOLUCION N° 507-2019-PRES/DIRECTORIO-UPTELESUP

**RECOMENDACIONES:**

.....Ninguna.....  
 .....  
 .....

RESOLUCION N° 507-2019-PRES/DIRECTORIO-UPTELESUP

PROMEDIO DE VALORACIÓN

Muy buena

Variable: Competencia parental percibida

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a) Deficiente    b) Baja    c) Regular    d) Buena    e) Muy buena

Nombres Apellidos: ..... Mapy Luiza Arce  
Figueroa

DNI N°: ..... Teléfono/Celular: ..... 995996656

Dirección domiciliaria: ..... Calle Sto. Domingo  
418 Cercado.

Título Profesional: ..... Periodista y Docente.

Grado Académico: ..... Doctora.

Mención: ..... Ciencias de  
Comunicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN

Muy buena

Lugar y fecha: ..... Arequipa, julio del 2020.



Firma

RESOLUCIÓN N° 507-2019-PRIS/DIRECTORIO-UPTELESUP

FORMATO B

**FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INFORME DE OPINIÓN POR JUICIO DE EXPERTO**

**I. DATOS GENERALES**

1.1. Título de la Investigación: Estrés laboral y la Competencia Parental percibida en los colaboradores de la Municipalidad del Distrito de Ciudad Nueva-Icaña, 2020".

1.2. Nombre del instrumento: Cuestionario de "Competencia Parental percibida"

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

Indicadores	Criterios	5	4	3	2	1	0	5	4	3	2	1	0	5	4	3	2	1	0	5	4	3	2	1	0
		0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5
2. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																								x
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																								x
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.																							x	
4. Organización	Existe una organización lógica.																								x
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																								x
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.																								x
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos científicos.																								x
8. Coherencia	Entre los índices e indicadores																								x
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																								x
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.																								x

- Baja
- Regular
- Buena
- Muy Buena

PROMEDIO DE VALORACIÓN OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Muy buena

RESOLUCION N° 507-2019-PRES/DIRECTORIO-UPT/ELISUP

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- a) Deficiente    b) Baja    c) Regular    d) Buena    e) Muy buena

Nombres y Apellidos: ..... Mappy Luisa  
Arec Figuera.

DNI N°: ..... Teléfono/Celular: ..... 995996656

Dirección domiciliaria: ..... Calle Sto.  
Domingo 418 Cercado.

Título Profesional: .....  
Periodista y Docente.

Grado Académico: ..... Doctora

Mención: Ciencias de la  
comunicación.....



Firma

Lugar y Fecha: ..... Arequipa, julio del 2020.

**FORMATO A**

**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO**

Estrés Laboral y Competencia Parental Percibida en los Colaboradores de la  
Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva

Investigadoras Esquiche Benilda \_ Onofre Aquilina Eva

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:

1= Muy Deficiente	2= Deficiente	3= Regular	4=Bueno	5=Muy bueno
-------------------	---------------	------------	---------	-------------

Indicación: Señor certificador, se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del Cuestionario ESTRÉS LABORAL, que se le muestra, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formación para su posterior aplicación

**CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL**

"Estrés Laboral y Competencia Parental Percibida en los Colaboradores de la  
Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva Tacna, 2020"

	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b>					
<b>INDICADOR: CANSANCIO EMOCIONAL</b>					
1.- Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado. Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre					X
13.- Me siento frustrado por mi trabajo. Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre				X	
16.- Trabajar en contacto directo con personas me produce bastante estrés. Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre					X
<b>INDICADOR: CANSANCIO FISICO</b>					
2.- Al final de la jornada, me siento agotado. Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre				X	
3.- Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo. Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre					X
14.- Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro. Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre				X	
<b>INDICADOR: FATIGA PSICOLÓGICA</b>					
6.- Trabajar con usuarios todos los días es una tensión para mí. Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre				X	

8.- Me siento estresado por el trabajo. Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre				X
20.- En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades. Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre				X
<b>DIMENSIÓN: DESPERSONALIZACION</b>				
<b>INDICADOR: SER INSENSIBLE</b>				
5.- Creo que trato a algunos usuarios como si fueran objetos. Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre				X
10.- Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo. Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre				X
<b>INDICADOR: ENDURICERSE EMOCIONALMENTE</b>				
11.- Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente. Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre				X
15.- Realmente no me importa lo que les ocurra a algunos de los usuarios a los que tengo que atender. Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre				X
22.-Siento que los usuarios me culpen por alguno de sus problemas. Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre				X
<b>DIMENSION: REALIZACION PERSONAL</b>				
<b>INDICADOR: EMPATIA</b>				
4.-Puedo entender con facilidad lo que piensan los usuarios. Nunca Casi nunca A veces Casi siempre				X

17.- Tengo facilidad para crear una atmósfera de tranquilidad a los usuarios. Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre					X
<b>INDICADOR: SENTIRSE ÚTIL EN EL TRABAJO</b> 9.- Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros. Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre					X
12.- Me encuentro con mucha vitalidad. Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre			X		
18.- Me encuentro animado después de trabajar junto con los usuarios. Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre					X
<b>INDICADOR CONSEGUIR MUCHAS COSAS ÚTILES</b> 7.- Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan los usuarios. Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre					X
19.- He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo. Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre					X
21.- Siento que se trata de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo. Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre				X	

#### RECOMENDACIONES

.....  
 Tome en cuenta que su muestra es tanto femenina como masculina por lo que debe de considerarlo en  
 algunos de los términos utilizados. ....  
 .....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Muy buena

Variable: Estrés laboral

a) Deficiente    b) Baja    c) Regular    d) Buena    e) Muy buena

Nombres Apellidos: ..Frida Palomino Arpi.....

DNI N°: .....29409233..... Teléfono/Celular: .....

Dirección domiciliaria: ..Av. San Martín 704 - Miraflores.....

Título Profesional: ..Licenciada en Educación.....

Grado Académico: ..Doctora.....

Mención: ..Ciencias: Educación.....

PROMEDIO DE VALORACIÓN

Muy buena

Lugar y fecha: ..Arequipa, julio del 2020.....



Firma

FIRMA

ENCUENTRO DE CALIFICACIONES DEL CICLO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO DE

**FORMATO B**

**FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INFORME DE OPINIÓN POR JUICIO DE EXPERTO**

**I. DATOS GENERALES**

1.1. Título de la Investigación: "Estrés Laboral y Competencia Parental Percibida en los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva Tacna."

1.2. Nombre del instrumento: Cuestionario de Estrés Laboral.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

Indicadores	Criterios	S	1	2	3	3	4	4	5	5	6	7	7	8	8	9	9	1
		0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																	x
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																	x
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.																x	
4. Organización	Existe una organización lógica.																	x
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																x	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.																	x
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos científicos.																	x
8. Coherencia	Entre los índices e indicadores																	x
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																	x
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.																	x

Equivalencia de calificación:

- Baja
- Regular
- Buena
- Muy Buena

<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN OPINIÓN DE APLICABILIDAD</b>  Muy Buena
---

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Variable: Estrés laboral

a) Deficiente    b) Baja    c) Regular    d) Buena    **e) Muy buena**

Nombres Apellidos: Frida Palomino Arpi

DNI Nº: 29409233    Teléfono/Celular: \_\_\_\_\_

Dirección domiciliaria: Av. San Martín 704 - Miraflores

Título Profesional: Licenciada en Educación

Grado Académico: Doctora

Mención: Ciencias Educación



Firma

Lugar y fecha: Arequipa, julio del 2020

**FORMATO A**

**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO**

TESIS: "Estrés Laboral y Competencia Parental Percibida en los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva"

Investigadora Esquiche Benilda Onofre Aquilina Eva

Indicación: Señor certificador, se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del Cuestionario COMPETENCIA PARENTAL, que se le muestra, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formación para su posterior aplicación

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:

1= Muy Deficiente	2= Deficiente	3= Regular	4=Bueno	5=Muy bueno
-------------------	---------------	------------	---------	-------------

**CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIA PARENTALES PERCIBIDA**

TESIS "ESTRÉS LABORAL Y COMPETENCIA PARENTAL PERCIBIDA EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE CIUDAD NUEVA-TACNA, 2020"

	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: IMPLICACION ESCOLAR PARENTAL</b>					
<b>INDICADOR: CONSULTAR EN EL COLEGIO</b> 1.- Consulto con el/la maestro/a la evolución de mis hijos/as en el colegio. Nunca A veces Casi siempre Siempre					X
<b>INDICADOR: MANTENER CONTACTO CON LA ESCUELA</b> 2.- Mantengo un contacto frecuente con la escuela para estar al tanto de cualquier información referente a los programas y recursos para las familias. Nunca A veces Casi siempre Siempre				X	
<b>INDICADOR: CONVERSAR CON PROFESORES</b> 3.- Tengo mentalidad positiva y abierta al conversar con el personal de la escuela. Nunca A veces Casi siempre Siempre				X	
<b>INDICADOR: ASISTIR A REUNIONES ESCOLARES</b> 4.- Asisto regularmente a las reuniones que se establecen en la Asociación de Madres y Padres de alumnos. Nunca A veces Casi siempre Siempre				X	
<b>INDICADOR: ESTABLEZCO METAS CON EL PROFESOR</b> 5.- Establezco conjuntamente con el maestro/a, las metas y expectativas del niño. Nunca A veces Casi siempre Siempre				X	
<b>DIMENSIÓN: DEDICACIÓN PERSONAL</b>					
<b>INDICADOR: CONOCER TAREAS ESCOLARES</b> 6.- Conozco los deberes y tareas que les ponen en el colegio a mis hijos. Nunca A veces Casi siempre Siempre					X
<b>INDICADOR: COLABORAR EN LAS TAREAS DOMÉSTICAS</b> 7.- Colaboro en las tareas del hogar. Nunca A veces Casi siempre Siempre				X	
<b>INDICADOR: AYUDAR EN LA HIGIENE</b> 8.- Ayudo a mis hijos/as a establecer una rutina diaria en cuanto a hábitos de higiene. Nunca A veces					X

<b>INDICADOR: MANTENER ORGANIZADO UN ARCHIVO</b> 9.-Mantengo organizado una especie de archivo de mis hijos/as donde se incluyan: datos médicos, escolares, fotos, documentación legal, etc. Nunca A veces Casi siempre Siempre				X
<b>INDICADOR: TIEMPO PARA ATENCION DE LOS HIJOS</b> 10.-Dispongo de suficiente tiempo para atender a mis hijos/as. Nunca A veces Casi siempre Siempre				X
<b>DIMENSIÓN : OCIO COMPARTIDO</b>				
<b>INDICADOR: SOCIALIZAR A LOS HIJOS</b> 11.- Acudo a lugares donde hay más niños/as para potenciar que mis hijos/as se relacionen. Nunca A veces Casi siempre Siempre				X
<b>INDICADOR: VER TV.CON LOS HIJOS</b> 12.-Veo con mis hijos/as, ciertos programas de TV y los comento con ellos después. Nunca A veces Casi siempre Siempre				X
<b>INDICADOR: INCLUIR HIJOS EN ACTIVIDADES EXTRA ESCOLARES</b> 13.- Me preocupo de incluir a mis hijos/as en actividades extraescolares. Nunca A veces Casi siempre Siempre				X
<b>INDICADOR: REALIZAR PASEOS EN FAMILIA</b> 14.- Hago pequeñas excursiones con la familia al cine, zoo, museos, parques, Etc. Nunca A veces Casi siempre Siempre				X
<b>DIMENSION: ASESORAMIENTO Y ORIENTACION</b>				
<b>INDICADOR: FIJAR HORA DE DORMIR</b> 15.Existe una hora fija en la que mis hijos/as tengan que estar acostados o levantados. Nunca A veces Casi siempre Siempre				X
<b>INDICADOR: COMUNICAR CON LOS HIJOS</b> 16. Dedico un tiempo al día para hablar con mis hijos/as? Nunca A veces Casi siempre Siempre				X
<b>INDICADOR: RUTINA DIARIA CON LOS HIJOS</b> 17.Ayudo a mis hijos/as a establecer una rutina diaria en lo referido al estudio. Nunca A veces				X

<b>INDICADOR: RESPONDER ENCUESTAS</b> 18. Respondo a las encuestas escolares que busquen averiguar los intereses, talentos y habilidades de mis hijos/as. Nunca A veces Casi siempre Siempre					X
<b>DIMENSIÓN: ANUNCIÓN DEL ROL PARENTAL</b>  <b>INDICADOR: FELICITAR A HIJOS/AS</b> 19.- Felicito a mis hijos/as cada vez que hacen algo bien. Nunca A veces Casi siempre Siempre					X
<b>INDICADOR: RESPALDAR REGLAS EN CASA</b> 20.-Respaldo en casa las reglas, normas y expectativas de conducta de la escuela. Nunca A veces Casi siempre Siempre					X
<b>INDICADOR: FOMENTAR EN CASA LA LIBRE EXPRESIÓN</b> 21.- En casa fomento que cada uno exprese sus opiniones. Nunca A veces Casi siempre Siempre					X
<b>INDICADOR: HABLAR CON HIJOS</b> 22.- Soy muy consciente del cambio que ha experimentado mi familia con la llegada de mis hijos/as. Nunca A veces Casi siempre Siempre				X	X

**RECOMENDACIONES:**

Ninguna

RESOLUCION N°507-2019-PRESDIRECTORIO-UPTILESUP



SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN

PROMEDIO DE VALORACIÓN

Muy buena

Variable: Competencia parental percibida

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a) Deficiente      b) Baja      c) Regular      d) Buena      e) Muy buena

Nombres Apellidos: Frida Palomino Arpi

DNI N°: 29409233      Teléfono/Celular: \_\_\_\_\_

Dirección domiciliaria: Av. San Martín 704 - Miraflores

Título Profesional: Licenciada en Educación

Grado Académico: Doctora

Mención: Ciencias Educación

PROMEDIO DE VALORACIÓN

Muy buena

Lugar y fecha: Arequipa, julio del 2020



Firma

**FORMATO B**

**FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INFORME DE OPINIÓN POR JUICIO DE EXPERTO**

**I. DATOS GENERALES**

1.1. Título de la Investigación: Estrés laboral y la Competencia Parental percibida en los colaboradores de la Municipalidad del Distrito de Ciudad Nueva-Taena, 2020".

1.2. Nombre del instrumento: Cuestionario de "Competencia Parental percibida"

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

Indicadores	Criterios	5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	1
		0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5
2. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																				x
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																				x
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica.																			x	
4. Organización	Existe una organización lógica.																				x
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																			x	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.																				x
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos científicos.																			x	
8. Coherencia	Entre los índices e indicadores																				x
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				x
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.																				x

Baja  
Regular  
Buena  
Muy Buena

PROMEDIO DE VALORACIÓN OPINIÓN DE APLICABILIDAD  
Muy buena

RESOLUCION N° 507-2019-PRSS/DIRECTORIO-UP/HE/SUP

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Variable: Competencia parental percibida

b) Deficiente    b) Baja    c) Regular    d) Buena    **e) Muy buena**

Nombres Apellidos: Frida Palomino Arpi  
DNI N°: 29409233    Teléfono/Celular: \_\_\_\_\_  
Dirección domiciliaria: Av. San Martín 704 - Miraflores  
Titulo Profesional: Licenciada en Educación  
Grado Académico: Doctora  
Mención: Ciencias: Educación



Firma

Lugar y fecha: Arequipa, julio del 2020

### Anexo 5: Matriz de datos

CLAVE:		ESTRÉS LABORAL																
NUNCA: 0																		
CASI NUNCA: 1																		
A VECES: 2																		
CASI SIEMPRE: 3																		
SIEMPRE:] 4																		
N°	1	2	3	6	8	13	14	16	20	Sub total	5	10	11	15	22	Sub total	4	7
	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	18	2	1	3	0	2	8	1
2	1	1	1	2	1	0	2	2	0	10	1	1	1	3	4	10	4	3
3	2	2	2	0	2	2	1	1	2	14	2	1	2	1	2	8	3	4
4	3	4	2	2	3	2	2	4	4	26	2	1	1	2	2	8	1	2
5	1	1	1	2	1	0	2	2	0	10	1	1	1	3	4	10	4	3
6	2	3	1	4	3	4	3	2	3	25	0	3	1	0	1	5	3	1
7	2	1	1	0	2	0	0	0	0	6	0	0	0	0	2	2	2	3
8	2	2	2	1	2	1	0	1	2	13	1	1	2	0	0	4	3	3
9	0	2	1	2	3	4	3	2	3	20	1	0	2	1	1	5	2	2
10	2	3	2	1	3	3	4	2	1	21	1	2	0	0	3	6	0	2
11	2	3	1	4	3	4	3	2	3	25	0	3	1	0	1	5	3	1
12	2	3	1	4	3	4	3	2	3	25	0	3	1	0	1	5	3	1
13	2	3	1	2	3	2	2	4	3	22	1	1	2	0	1	5	2	2
14	2	2	1	2	3	2	2	4	2	20	0	0	0	0	0	0	3	4
15	2	2	2	0	2	2	1	1	2	14	2	1	2	1	2	8	3	4
16	2	2	2	0	2	2	1	1	2	14	2	3	2	1	2	10	3	4
17	2	2	2	0	2	2	1	1	2	14	2	1	2	1	2	8	3	4
18	2	2	2	0	2	1	1	1	2	13	2	1	2	1	2	8	3	4
19	2	2	2	0	2	1	1	1	2	13	2	1	2	1	2	8	3	4
20	2	2	2	0	2	1	1	1	2	13	2	1	2	2	2	9	3	4
21	2	2	2	0	2	1	1	1	2	13	2	1	2	2	2	9	3	4
22	2	2	2	0	2	1	1	1	2	13	2	1	2	2	2	9	3	4
23	2	2	2	0	2	1	1	1	2	13	2	1	2	2	0	7	3	4
24	2	2	2	0	2	1	1	2	2	14	2	2	2	2	2	10	4	4
25	2	2	2	0	2	1	4	2	2	17	2	1	2	2	4	11	4	4
26	2	2	2	0	2	1	4	2	2	17	3	3	2	2	4	14	4	4
27	2	2	2	0	2	1	4	2	2	17	4	1	2	2	4	13	3	4
28	2	3	2	0	2	1	3	2	2	17	4	1	2	2	2	11	3	4
29	2	3	2	0	2	1	3	2	2	17	4	1	2	2	3	12	3	4
30	2	3	2	0	2	1	3	2	2	17	4	1	2	2	0	9	3	4

31	2	3	2	1	3	2	1	3	3	20	0	0	4	0	1	5	3	2
32	4	4	1	2	4	2	4	4	4	29	1	2	1	2	3	9	0	1
33	0	2	0	1	1	1	2	2	2	11	0	1	3	4	0	8	2	3
34	1	3	3	3	2	3	2	3	3	23	1	0	4	1	1	7	4	2
35	4	3	2	4	3	1	3	2	2	24	0	2	3	2	1	8	3	2
36	2	1	2	3	4	4	0	3	1	20	2	1	0	3	1	7	1	1
37	1	2	0	1	2	2	2	2	2	14	2	2	1	4	0	9	2	3
38	4	3	1	4	3	1	4	3	2	25	1	3	2	0	0	6	2	2
39	3	3	2	2	4	4	2	4	3	27	1	4	3	0	4	12	3	2
40	0	2	2	2	2	2	4	2	2	18	0	0	2	2	1	5	3	0
41	2	3	1	2	4	4	4	2	3	25	2	2	4	0	2	10	1	3
42	4	4	2	3	4	3	2	4	2	28	2	0	1	3	1	7	0	2
43	1	2	1	2	2	2	3	1	1	15	1	1	1	2	0	5	2	4
44	0	2	1	2	2	1	2	2	2	14	3	1	4	0	1	9	4	3
45	2	1	0	1	2	4	2	2	1	15	0	0	3	1	0	4	3	4
46	4	2	1	2	3	2	3	2	2	21	1	2	1	4	1	9	4	2
47	3	3	1	4	3	2	3	3	2	24	1	2	2	3	2	10	1	2
48	2	1	2	3	2	0	1	2	1	14	0	0	1	2	1	4	2	1
49	0	2	1	4	2	2	2	3	2	18	1	1	2	0	0	4	1	2
50	2	3	1	2	2	2	4	4	2	22	0	0	4	1	1	6	2	3
51	4	3	3	3	3	3	4	3	3	29	2	2	4	2	4	14	1	2
52	4	4	4	3	4	3	3	3	4	32	2	4	4	2	1	13	1	2
53	3	4	3	3	4	3	3	3	4	30	2	4	4	2	4	16	1	2
54	4	4	3	3	4	2	3	3	3	29	2	3	4	2	3	14	2	2
55	1	2	2	4	2	2	2	3	2	20	2	4	3	3	3	15	2	3
56	4	3	2	3	3	3	3	3	4	28	3	2	4	2	4	15	2	3
57	3	4	3	3	4	3	3	3	3	29	2	3	3	2	4	14	1	2
58	2	3	3	3	3	3	2	4	2	25	2	2	4	3	3	14	2	2
59	4	4	3	3	3	3	4	3	4	31	2	3	4	2	3	14	2	1
60	3	4	3	3	4	3	4	3	3	30	3	2	3	2	3	13	1	4
61	4	3	4	3	3	3	4	4	4	32	2	3	4	2	4	15	2	2
62	4	3	2	3	4	2	2	3	3	26	2	4	4	1	3	14	1	4
63	2	3	4	3	1	3	3	3	3	25	2	3	4	1	4	14	3	2
64	3	4	4	4	4	3	2	3	4	31	2	3	4	2	4	15	1	1
65	4	4	3	4	3	3	3	4	4	32	3	4	4	1	3	15	1	1
66	2	4	3	4	3	4	3	3	4	30	3	2	4	2	4	15	2	1
67	4	3	3	4	4	3	3	4	1	29	4	4	4	1	4	17	2	1
68	3	4	4	4	4	3	4	4	4	34	3	3	4	1	4	15	1	3
69	4	3	3	3	4	3	3	4	4	31	4	4	4	1	4	17	2	1
70	2	2	2	2	2	0	2	4	2	18	0	1	1	2	0	4	3	3
71	0	0	1	0	1	0	0	0	3	5	1	0	0	4	0	5	2	4

72	4	4	4	4	3	2	3	1	4	29	2	3	4	2	3	14	2	2
73	4	4	3	3	3	2	1	3	2	25	3	0	1	2	1	7	4	4
74	2	2	2	2	3	2	3	2	2	20	0	1	2	1	0	4	1	3
75	2	2	2	2	2	2	2	2	1	17	1	2	2	0	1	6	3	3
76	2	2	1	1	2	1	2	2	2	15	0	1	1	1	1	4	3	3
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	0	2	3	0	1	6	3	3
78	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35	1	2	4	2	2	11	2	3
79	1	2	3	2	2	2	2	1	2	17	1	1	1	1	2	6	3	2
80	2	1	0	2	0	0	3	3	2	13	0	0	0	0	0	0	3	4
81	3	4	2	3	3	2	3	3	3	26	2	2	3	2	3	12	3	2
82	2	2	2	2	2	2	2	1	2	17	1	1	2	2	1	7	3	4
83	3	4	2	1	2	0	4	1	3	20	0	0	3	0	0	3	3	4
84	2	2	1	0	2	2	1	2	2	14	1	1	2	1	2	7	3	3
85	3	3	2	3	3	2	3	3	3	25	3	2	3	3	2	13	2	2
86	4	4	2	4	4	3	4	4	4	33	2	2	4	4	2	14	4	3
87	4	4	4	4	4	3	3	4	4	34	3	2	4	1	4	14	3	3
88	2	4	2	3	3	1	2	2	2	21	0	0	3	1	2	6	2	2
89	4	4	3	2	2	0	2	2	2	21	0	2	0	2	0	4	2	4
90	2	2	1	0	2	0	2	0	0	9	0	0	0	0	0	0	4	3
91	2	2	2	1	0	0	0	0	0	7	0	0	0	2	0	2	1	1
92	3	4	3	4	4	2	1	1	4	26	0	4	4	2	2	12	4	1
93	0	2	4	4	1	0	0	0	4	15	0	0	0	0	2	2	0	0
94	3	3	4	2	2	0	2	0	0	16	3	0	0	0	0	3	4	2
95	2	4	2	0	2	2	2	2	2	18	0	0	0	1	0	1	2	2
96	2	2	2	2	1	2	0	0	0	11	0	0	0	0	0	0	2	3
97	0	0	0	2	0	0	0	2	0	4	0	0	0	2	1	3	2	2
98	3	3	2	2	2	2	2	0	1	17	0	0	0	0	0	0	2	2
99	0	0	0	2	0	2	0	2	0	6	0	1	2	4	2	9	0	2
100	1	3	3	4	4	2	4	3	4	28	3	2	2	1	4	12	2	2
101	3	4	3	4	4	3	3	3	3	30	1	3	4	1	4	13	2	2
102	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	2	2	3	3	4	14	2	2
103	1	2	2	0	2	2	2	1	1	13	0	0	4	1	0	5	3	3
104	3	4	3	4	3	3	4	3	4	31	3	3	4	2	0	12	3	4
105	4	4	4	2	4	4	4	3	4	33	2	2	4	0	4	12	3	2
106	4	3	2	2	3	2	4	3	3	26	0	2	3	1	1	7	1	3
107	3	3	4	3	3	2	2	2	3	25	2	3	4	1	1	11	2	2
108	2	3	3	1	2	2	2	1	2	18	1	1	3	1	2	8	2	1
109	3	2	3	3	3	2	2	3	3	24	2	3	2	2	3	12	2	2
110	0	2	0	2	0	0	0	4	0	8	0	4	1	4	0	9	4	3
111	2	3	2	3	3	2	2	3	3	23	1	2	3	3	3	12	2	2
112	3	3	2	3	3	4	3	3	3	27	2	3	3	4	0	12	1	2

113	3	3	4	3	3	3	2	4	4	29	1	3	3	2	3	12	1	1
114	3	3	3	3	3	4	4	3	3	29	2	2	3	3	3	13	1	2
115	4	3	4	4	4	4	4	3	4	34	3	3	4	3	4	17	0	3
116	3	4	4	4	3	4	3	3	4	32	3	3	3	2	3	14	0	1
117	3	4	4	4	4	4	3	4	3	33	3	3	4	3	3	16	3	2
118	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34	3	2	3	3	3	14	0	2
119	2	3	4	4	4	4	4	3	3	31	3	2	3	3	3	14	0	1
120	4	3	4	4	3	3	4	4	4	33	1	3	4	3	3	14	0	2
121	4	3	2	3	3	2	4	3	4	28	0	1	1	0	3	5	1	2
122	1	2	1	4	4	2	2	2	3	21	1	1	4	3	0	9	2	2
123	2	4	3	4	2	2	3	3	3	26	2	1	3	3	1	10	1	2
124	2	3	1	2	2	2	2	2	4	20	0	1	3	3	3	10	3	2
125	4	3	2	3	3	1	4	3	3	26	2	4	1	1	1	9	1	3
126	1	2	2	3	3	3	2	4	4	24	1	3	1	3	1	9	3	2
127	2	4	3	3	3	4	3	4	2	28	2	1	1	1	2	7	1	2
128	0	2	1	2	2	3	4	3	2	19	2	0	0	1	1	4	3	2
129	1	3	2	3	2	1	3	2	1	18	2	0	4	0	1	7	1	2
130	2	1	0	3	4	3	1	3	2	19	2	1	3	1	1	8	1	1

							NUNCA: 1 A VECES: 2 CASI SIEMPRE: 3 SIEMPRE: 4										COMPTETENCIAS PARENTALES		
						Realización Personal	Variable	Implicación escolar											
9	12	17	18	19	21	Sub total	Total	1	2	3	4	5	Sub total	6	7	8			
2	1	3	2	4	2	16	39	2	2	2	2	2	10	2	2	2			
4	3	1	2	4	3	24	43	2	3	2	3	2	12	2	3	2			
2	2	1	2	1	0	15	36	2	3	2	2	3	12	2	2	2			
2	3	2	2	4	2	18	50	4	2	2	2	2	12	3	4	1			
4	3	1	2	4	3	24	43	2	3	2	3	2	12	2	3	2			
2	3	2	0	2	0	13	41	2	3	1	3	2	11	1	1	1			
2	4	2	3	4	3	23	29	3	3	4	3	3	16	4	4	4			
3	3	3	3	3	3	24	38	2	2	3	4	4	15	3	3	4			
2	3	2	0	2	4	17	40	4	3	2	2	4	15	3	3	4			
0	2	2	4	0	2	12	37	2	1	3	1	2	9	1	1	1			
2	3	2	0	2	0	13	41	2	3	1	3	2	11	1	1	1			
2	4	2	0	2	0	14	42	2	3	1	3	2	11	1	1	1			
2	3	2	3	1	0	15	40	3	2	2	1	1	9	2	4	2			
4	3	2	3	4	1	24	42	3	4	4	2	4	17	3	3	4			
2	2	1	2	1	0	15	36	1	3	2	2	3	11	2	2	2			
2	2	1	2	1	0	15	38	2	3	2	2	3	12	2	2	2			
2	2	1	2	1	0	15	36	2	3	2	2	3	12	2	2	2			
2	2	1	2	1	0	15	35	2	3	2	3	3	13	2	2	2			
2	2	1	2	1	0	15	35	2	3	2	3	3	13	2	2	2			
2	2	1	2	1	0	15	36	2	3	2	3	3	13	2	2	3			
2	2	4	2	2	0	19	37	2	3	2	3	4	14	2	1	3			
2	2	1	2	1	0	15	36	2	3	2	3	3	13	2	2	3			
2	2	1	2	1	0	15	34	2	3	2	4	3	14	2	3	3			
2	2	1	2	1	0	16	39	2	3	2	4	3	14	2	3	3			
2	2	1	2	1	0	16	43	2	3	2	4	3	14	2	3	3			
2	2	1	2	3	0	18	48	2	3	2	4	3	14	2	3	3			
2	2	1	2	3	0	17	46	2	3	2	4	3	14	2	3	3			
2	2	1	2	3	2	19	46	2	3	2	4	3	14	2	3	3			
2	2	1	2	3	2	19	47	2	4	2	4	3	15	2	3	3			
2	3	1	2	3	2	20	45	2	4	2	4	3	15	2	3	3			
1	4	2	0	4	3	19	42	3	3	1	2	4	13	3	4	2			
2	0	0	0	1	1	5	43	4	3	2	1	2	12	2	1	0			
4	4	4	3	4	2	26	41	1	2	3	1	1	8	1	2	1			
3	2	2	1	2	2	18	46	2	2	2	2	2	10	2	2	2			

4	3	3	2	3	1	21
3	1	2	2	4	2	16
0	3	2	3	0	2	15
2	2	2	2	3	1	16
0	2	3	2	0	2	14
3	3	3	0	2	2	16
0	3	4	2	2	2	17
2	2	2	2	0	2	12
4	4	3	3	4	2	26
3	4	3	4	2	2	25
4	3	4	2	3	2	25
1	3	3	2	1	3	19
0	2	2	1	2	1	11
4	4	3	4	2	2	22
3	3	3	2	2	3	19
2	3	2	2	4	1	19
2	1	1	1	4	1	13
1	2	1	1	4	2	14
1	2	1	1	4	1	13
1	1	1	1	4	1	13
2	2	3	2	4	3	21
1	2	2	1	3	3	17
0	1	4	1	3	2	14
1	2	1	1	4	1	14
1	2	2	1	2	1	12
1	1	1	1	2	2	13
1	2	2	2	2	2	15
4	2	1	1	2	2	17
1	1	1	1	2	2	13
1	1	2	1	2	1	10
1	1	1	1	2	1	9
0	1	1	1	2	0	8
4	1	0	0	2	2	12
0	1	1	1	1	2	10
1	1	1	1	0	0	7
2	3	3	3	4	3	24
0	4	4	4	4	4	26
0	3	3	3	3	3	19
2	4	3	3	3	1	24
4	2	4	3	3	3	23
2	3	2	3	3	3	22

50	1	1	4	3	1	10	3	4	3
41	3	4	2	4	3	16	2	3	4
36	2	2	3	1	2	10	4	1	2
45	4	1	1	2	1	9	2	2	1
50	4	3	3	4	3	17	2	4	2
36	1	1	3	2	2	9	1	3	2
48	2	2	2	4	2	12	2	4	3
45	2	2	2	2	2	10	2	3	2
43	4	2	3	2	3	14	3	4	2
45	2	3	4	3	4	16	2	4	1
40	4	4	4	2	3	17	2	2	2
46	3	3	2	3	2	13	3	4	3
43	1	1	2	1	2	7	2	1	2
37	2	2	2	2	2	10	2	2	2
38	3	2	4	2	3	14	2	3	2
45	2	2	1	2	2	9	3	4	2
55	2	2	1	2	2	9	2	1	2
58	3	3	2	3	3	14	3	2	3
58	3	2	2	3	3	13	2	2	3
55	2	3	1	2	1	9	2	2	2
53	1	1	3	2	1	8	1	2	2
58	2	2	1	1	1	7	2	1	2
53	4	3	2	3	2	14	3	3	3
52	2	2	2	3	3	12	3	2	3
55	3	3	2	3	2	13	3	3	3
55	3	2	1	2	1	9	2	2	2
60	2	2	1	2	1	8	2	2	2
56	3	2	1	1	2	9	2	2	2
51	1	1	1	2	1	6	2	2	2
54	4	3	2	3	2	14	3	2	3
55	2	2	2	2	2	10	3	2	3
52	2	2	2	2	2	10	3	3	3
58	2	1	1	2	1	7	2	1	1
58	4	3	2	2	3	14	3	2	2
54	4	4	4	3	3	18	3	3	3
43	4	4	4	4	4	20	4	4	4
32	4	4	3	4	3	18	4	4	4
59	4	4	2	4	3	17	4	4	3
53	4	4	4	1	2	15	4	1	2
43	4	2	4	4	2	16	4	4	4
43	4	4	4	4	3	19	3	4	3

2	3	4	4	4	4	27
3	4	3	3	4	3	26
2	2	2	3	2	4	20
3	2	3	3	3	3	22
3	3	4	3	3	4	27
1	1	1	1	2	2	13
4	3	4	4	4	3	29
2	2	4	3	4	2	24
3	3	2	2	3	3	22
1	2	1	1	2	1	12
2	2	2	3	4	2	22
1	1	1	1	2	1	13
2	2	2	1	2	3	16
4	4	4	4	4	3	29
4	4	4	4	4	4	31
1	4	2	4	4	2	19
0	0	1	0	4	1	11
0	4	4	4	4	3	19
3	4	4	4	4	4	29
0	2	2	2	4	2	16
0	4	3	3	4	2	21
2	4	3	1	1	2	17
2	2	2	2	4	2	18
2	4	3	4	4	2	21
1	1	1	1	2	2	12
2	1	1	1	2	1	12
1	2	1	2	1	1	12
3	4	2	3	3	3	24
2	2	1	1	2	1	16
3	2	1	0	1	1	13
2	2	1	1	1	2	13
1	2	2	1	2	1	13
1	2	1	1	2	3	13
3	2	2	2	2	2	17
1	4	4	4	4	4	28
2	3	1	1	3	2	16
2	2	2	1	3	2	15
1	1	1	1	2	1	9
2	3	1	1	1	2	13
3	2	2	0	2	3	15
1	1	2	1	1	2	9

42	3	3	3	1	2	12	4	4	4
56	3	3	3	3	3	15	3	4	4
64	4	4	4	4	4	20	4	4	4
42	2	3	3	2	3	13	3	3	3
36	3	3	4	3	2	15	3	3	3
50	2	2	3	2	2	11	3	2	3
49	4	3	3	4	4	18	4	4	4
43	4	4	3	4	4	19	4	3	3
41	2	3	4	4	1	14	4	4	3
49	2	2	4	4	3	15	4	4	4
67	4	4	4	4	4	20	4	4	4
60	2	3	2	2	2	11	3	2	3
41	1	1	2	2	1	7	1	3	2
50	2	3	4	2	2	13	3	3	4
36	4	4	4	2	4	18	4	4	4
26	4	4	4	4	3	19	4	4	4
48	1	2	2	2	2	9	3	2	4
32	4	2	4	1	1	12	2	4	4
44	4	4	4	4	4	20	4	4	4
33	2	2	2	2	2	10	3	4	4
29	1	1	1	1	1	5	3	1	3
21	4	4	4	4	4	20	3	4	4
33	2	2	1	1	1	7	3	4	4
33	4	2	4	4	2	16	4	4	4
51	2	3	1	2	2	10	2	1	2
54	1	2	2	1	1	7	2	1	2
53	3	3	2	3	2	13	3	3	2
40	2	2	1	2	2	9	2	2	2
58	3	2	2	4	3	14	3	3	3
57	4	3	3	3	4	17	4	4	4
45	2	3	2	2	2	11	3	2	2
47	3	3	4	3	3	16	4	3	4
38	3	2	2	2	2	11	1	2	2
51	2	2	1	2	2	9	2	1	2
41	4	4	4	4	4	20	4	4	4
50	2	3	4	1	2	12	2	1	1
52	2	2	3	1	2	10	1	2	1
49	2	1	2	1	1	7	2	1	1
54	2	1	2	1	2	8	2	1	1
64	1	2	1	2	1	7	2	1	2
53	1	1	1	1	1	5	2	2	1

3	1	2	0	0	1	12	59	2	1	1	1	2	7	2	1	1
2	1	1	0	1	2	9	56	1	1	1	1	2	6	2	1	1
2	1	2	0	1	2	9	52	2	1	3	1	1	8	2	2	1
1	0	1	0	1	1	6	52	2	1	1	1	2	7	2	1	1
4	3	2	1	3	2	18	49	1	2	1	1	2	7	4	1	2
3	3	3	2	2	1	18	45	2	2	2	2	2	10	3	2	2
3	4	2	2	2	2	18	52	4	3	4	2	3	16	2	4	3
2	4	3	2	3	2	21	48	4	4	3	3	2	16	2	3	3
2	2	2	1	2	2	15	48	2	2	3	4	3	14	2	4	2
2	2	2	1	1	2	15	46	1	2	3	2	4	12	2	4	2
2	2	2	1	3	1	14	47	2	2	3	2	2	11	2	2	2
3	2	2	2	3	1	18	39	4	4	4	4	2	18	3	2	2
1	2	3	2	4	2	17	39	1	1	1	1	1	5	2	2	1
4	2	2	1	2	4	17	42	2	3	4	2	2	13	2	4	3

		Dedicación				Ocio				Asesoramiento				
		Personal				Compartido				Compartido				
9	10	Sub total	11	12	13	14	Sub total	15	16	17	18	Sub total	19	20
2	1	9	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	2	3
4	2	13	2	2	2	1	7	3	2	2	2	9	3	3
2	2	10	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	2	3
4	2	14	4	2	4	2	12	2	3	1	2	8	2	2
4	2	13	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	4	3
2	1	6	2	1	1	1	5	2	1	2	1	6	2	2
2	2	16	2	2	2	2	8	2	2	2	4	10	4	2
4	3	17	4	3	3	3	13	4	3	3	3	13	3	3
4	2	16	2	1	3	2	8	2	3	2	4	11	4	2
1	1	5	1	1	2	1	5	2	2	2	1	7	2	2
2	1	6	2	1	1	1	5	2	1	2	1	6	2	2
2	1	6	2	1	1	1	5	2	1	2	1	6	2	2
1	2	11	2	4	2	4	12	1	2	3	1	7	4	2
4	2	16	2	2	4	4	12	2	2	3	2	9	4	2
2	2	10	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	2	3
2	2	10	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	2	3
2	2	10	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	2	3
2	2	10	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	2	3
2	2	10	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	2	3
2	2	11	3	2	2	2	9	3	2	1	2	8	2	3
2	2	10	3	2	3	2	10	3	2	2	4	11	2	3
2	2	11	3	2	2	2	9	3	2	1	2	8	2	3
2	2	12	3	2	2	2	9	4	2	1	2	9	2	3
2	2	12	4	2	2	2	10	4	2	1	2	9	2	3
2	2	12	4	2	2	1	9	4	2	1	2	9	2	3
2	2	12	4	2	2	1	9	4	2	1	2	9	2	3
2	2	12	4	2	2	1	9	4	2	2	2	10	4	3
2	2	12	4	2	2	1	9	4	2	2	2	10	4	3
2	2	12	4	2	2	1	9	4	2	2	2	10	4	3
4	1	14	2	3	3	4	12	2	3	4	3	12	2	4
3	0	6	3	1	4	2	10	3	2	1	4	10	3	2
2	1	7	2	2	3	3	10	4	1	1	3	9	4	1
2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2
4	3	17	1	4	1	3	9	4	3	3	2	12	4	3

2	1	12	2	2	3	1	8	2	2	1	3	8	4	2
3	1	11	2	1	4	2	9	4	2	3	3	12	2	3
2	1	8	1	1	3	1	6	1	1	2	2	6	4	2
3	1	12	2	2	2	2	8	4	2	2	3	11	3	4
2	1	9	2	1	2	1	6	3	2	3	2	10	4	2
2	1	12	2	2	3	2	9	4	2	2	3	11	2	3
2	3	12	1	2	4	1	8	3	2	2	4	11	4	2
4	2	15	2	2	3	2	9	2	2	4	2	10	3	4
3	2	12	2	3	4	2	11	3	2	1	4	10	4	3
4	1	11	2	2	3	2	9	1	2	3	2	8	3	2
2	2	14	2	1	4	2	9	3	1	2	3	9	4	3
1	2	8	2	1	2	2	7	3	2	2	2	9	4	2
2	2	10	2	2	2	2	8	3	2	2	3	10	3	2
2	1	10	1	2	3	1	7	4	2	1	3	10	4	4
3	1	13	1	1	4	1	7	2	2	2	3	9	3	2
3	2	10	1	1	1	1	4	2	1	1	2	6	2	2
3	2	13	2	2	3	2	9	3	2	2	3	10	3	3
4	2	13	2	2	3	2	9	3	2	3	3	11	3	3
3	2	11	2	2	2	1	7	2	1	1	1	5	2	1
3	1	9	1	2	1	1	5	2	1	1	1	5	2	2
3	2	10	2	2	2	2	8	3	2	1	1	7	3	2
3	2	14	2	2	3	2	9	3	2	2	3	10	3	3
3	3	14	2	2	3	2	9	3	3	3	3	12	3	3
3	2	14	2	2	2	2	8	2	2	3	3	10	3	3
3	2	11	2	3	2	1	8	2	2	2	1	7	3	2
3	2	11	2	2	3	3	10	3	3	2	2	10	3	2
3	2	11	2	2	2	3	9	2	2	2	2	8	3	2
2	2	10	1	2	1	1	5	2	1	1	2	6	2	2
3	2	13	2	2	2	2	8	2	2	3	2	9	3	2
3	2	13	2	2	2	2	8	1	2	1	1	5	2	2
3	2	14	3	3	3	1	10	2	3	3	3	11	3	3
2	2	8	1	2	2	1	6	2	1	2	1	6	2	1
2	1	10	2	2	3	2	9	2	1	2	2	7	3	2
4	2	15	2	3	3	2	10	3	3	3	3	12	4	4
3	3	18	3	2	4	3	12	2	3	4	4	13	4	4
3	4	19	3	4	4	3	14	3	4	3	4	14	4	4
3	4	18	3	3	3	4	13	3	3	3	3	12	4	3
2	2	11	2	3	2	2	9	2	2	3	3	10	4	4

2	4	18	2	2	4	2	10	2	4	4	4	14	4	4
3	3	16	3	3	2	3	11	3	3	2	3	11	3	3
1	2	15	2	4	4	4	14	4	4	4	2	14	4	4
4	4	19	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3
4	2	18	4	3	4	2	13	2	3	4	4	13	4	4
2	2	13	3	2	2	3	10	3	3	2	3	11	3	2
3	3	15	2	3	3	4	12	4	3	3	3	13	4	4
3	2	13	2	2	2	2	8	2	3	3	3	11	2	3
3	4	19	3	4	4	3	14	3	3	4	4	14	4	4
2	2	14	2	2	3	2	9	3	3	3	3	12	4	3
2	2	15	3	2	3	3	11	3	3	4	3	13	4	4
3	3	18	3	4	4	3	14	4	4	4	4	16	4	3
4	2	18	4	3	4	2	13	3	2	4	4	13	4	1
3	2	13	2	3	3	2	10	3	3	3	3	12	3	3
1	2	9	1	2	1	2	6	2	2	2	1	7	2	2
4	3	17	3	4	3	3	13	3	3	2	2	10	4	4
4	3	19	2	2	3	4	11	3	4	4	3	14	4	4
3	3	18	4	4	2	2	12	2	4	3	4	13	4	3
3	2	14	2	3	2	2	9	2	4	2	2	10	4	2
4	4	18	4	4	4	4	16	4	4	2	4	14	4	4
4	4	20	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	4	4
4	3	18	2	4	2	4	12	2	4	4	3	13	4	4
4	3	14	1	1	1	2	5	1	3	1	3	8	4	2
4	3	18	4	4	3	2	13	3	4	3	4	14	4	3
4	3	18	1	4	1	2	8	4	2	2	1	9	4	1
3	3	18	1	4	2	1	8	4	2	4	4	14	4	4
2	2	9	2	1	2	1	6	1	2	2	1	6	2	2
1	2	8	1	2	1	1	5	1	2	1	1	5	2	2
3	3	14	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	4	2
1	2	9	1	2	1	2	6	1	2	2	2	7	3	3
3	2	14	2	3	2	2	9	2	2	2	2	8	3	2
4	3	19	4	3	4	4	15	3	4	3	3	13	4	4
3	2	12	2	3	2	2	9	3	3	4	3	13	4	4
3	2	16	3	3	3	3	12	3	4	3	3	13	4	4
4	2	11	2	2	1	2	7	1	2	2	2	7	3	3
1	2	8	2	2	2	1	7	2	2	2	1	7	2	2
4	4	20	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4
3	1	8	1	2	1	2	6	2	1	3	2	8	3	2

1	2	7	2	1	1	1	5	2	2	1	1	6	2	1
2	2	8	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	2	2
2	1	7	1	1	1	2	5	2	1	1	1	5	3	1
2	1	8	1	2	1	1	5	1	1	2	1	5	3	2
1	1	7	1	2	1	1	5	2	1	2	2	7	2	1
1	1	6	1	2	1	2	6	2	1	1	1	5	3	1
2	1	7	1	2	1	1	5	2	1	2	1	6	3	1
2	1	8	1	1	2	2	6	2	1	1	1	5	3	1
2	1	7	1	2	1	2	6	2	1	2	1	6	2	1
3	1	11	1	2	3	2	8	3	2	1	2	8	4	2
3	2	12	2	1	2	1	6	3	2	3	2	10	3	4
2	3	14	3	3	2	2	10	4	2	2	4	12	4	3
4	2	14	1	2	2	3	8	4	2	3	2	11	3	2
2	1	11	2	2	3	2	9	4	1	2	3	10	4	2
3	1	12	1	2	2	1	6	2	1	2	2	7	3	4
2	1	9	3	3	2	2	10	3	4	1	2	10	4	2
1	1	9	2	2	2	2	8	3	1	2	2	8	4	2
2	1	8	1	1	3	1	6	3	1	1	2	7	4	2
2	2	13	1	2	3	2	8	2	1	2	2	7	3	2

		Asunción de rol		
		parental		VARIABLE
21	22	Sub total		TOTAL
4	4	13		49
4	3	13		54
4	4	13		52
3	4	11		57
3	4	14		56
1	1	6		34
4	4	14		64
3	4	13		71
4	2	12		62
1	2	7		33
1	2	7		35
1	4	9		37
4	1	11		50
4	4	14		68
4	4	13		51
4	4	13		52

4	4	13	52
4	4	13	54
4	4	13	54
4	3	12	53
4	3	12	57
4	3	12	53
3	4	12	56
3	4	12	57
3	4	12	56
3	4	12	56
3	4	14	59
3	4	14	59
3	4	14	60
3	4	14	60
2	2	10	61
4	3	12	50
2	4	11	45
2	4	10	46
4	3	14	62
4	4	14	58
2	4	11	53
3	4	13	42
4	4	15	63
4	3	13	47
3	4	12	56
4	4	14	55
3	4	14	62
4	4	15	64
4	4	13	58
4	2	13	58
4	3	13	44
3	4	12	50
4	4	16	57
4	4	13	51
1	1	6	35
3	2	11	57
3	2	11	57
2	2	7	39
2	2	8	35
3	2	10	42
3	2	11	58
3	2	11	58
3	2	11	56
3	2	10	45

2	2	9	48
2	2	9	46
1	2	7	34
3	2	10	54
1	2	7	43
3	2	11	56
2	2	7	34
3	2	10	50
4	2	14	69
4	3	15	78
4	3	15	80
2	2	11	71
3	4	15	60
4	4	16	74
3	3	12	69
4	4	16	71
3	3	12	70
4	2	14	78
3	3	11	58
4	4	16	71
2	3	10	53
4	4	16	81
3	3	13	67
4	4	16	69
4	4	15	78
4	4	13	77
4	2	12	58
2	3	9	38
4	4	16	69
4	4	16	78
4	4	15	77
4	4	14	56
4	4	16	76
4	4	16	87
4	4	16	69
4	4	14	46
4	4	15	80
4	4	13	55
4	3	15	71
2	1	7	38
3	1	8	33
3	1	10	53
3	1	10	41
3	2	10	55

4	2	14	78
4	2	14	59
4	1	13	70
2	1	9	45
2	1	7	38
4	4	16	87
3	4	12	46
2	4	9	37
2	4	10	35
3	4	11	36
2	3	10	35
1	3	7	31
2	4	10	34
3	4	11	35
2	4	10	37
2	4	9	35
3	4	13	47
2	4	13	51
2	4	13	65
4	4	13	62
3	4	13	57
3	4	14	51
3	2	11	51
3	4	13	56
3	3	12	38
3	4	12	53