



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

**Estrés laboral y competencia parental percibida en colaboradores
de una empresa gráfica de la ciudad de Trujillo – 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Ramos Torres, Susan Johana (orcid.org/0000-0002-5245-7788)

ASESORES:

Dr. Salinas Gamboa, José German (orcid.org/0000-0002-8491-0751)

Dr. Méndez Gastañadui, Alfredo Nicanor (orcid.org/0000-0002-7154-5281)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO - PERÚ

2024

Dedicatoria

Dedico mi tesis de manera muy especial a Dios por darme la fuerza necesaria para culminar esta meta profesional que tanto anhelé en mi corazón.

A mi amado esposo y amados hijos Enzo y Vitto, por su amor y paciencia a lo largo de este proceso de estudio para lograr mis sueños y seguir juntos cumpliendo los deseos de nuestro corazón.

A mis queridos padres, por siempre motivarme a seguir adelante y brindarme su amor y apoyo constante.

Agradecimiento

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a Dios y a mi amada familia, pues son una bendición para mi vida y han sido la pieza fundamental en este proceso para culminar con éxito este sueño profesional.

Asimismo, quiero dar las gracias a la población por su entusiasmo al participar y así poder obtener los resultados de esta tesis.

¡Muchas gracias!



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALINAS GAMBOA JOSE GERMAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Estrés Laboral y Competencia Parental percibida en Colaboradores de una empresa Gráfica de la Ciudad de Trujillo – 2023", cuyo autor es RAMOS TORRES SUSAN JOHANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 22 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SALINAS GAMBOA JOSE GERMAN DNI: 18141423 ORCID: 0000-0002-8491-0751	Firmado electrónicamente por: JSALINASG el 08-01- 2024 22:27:20

Código documento Trilce: TRI - 0705816



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, RAMOS TORRES SUSAN JOHANA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e Información que acompañan la Tesis titulada: "Estrés Laboral y Competencia Parental percibida en Colaboradores de una empresa Gráfica de la Ciudad de Trujillo - 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la Información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
RAMOS TORRES SUSAN JOHANA DNI: 46187680 ORCID: 0000-0002-5245-7788	Firmado electrónicamente por: SRAMOST el 28-12- 2023 09:28:38

Código documento Trilca: INV - 1468390

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor.....	v
Índice de Contenidos.....	vi
Índice de Tablas.....	vii
Índice de Figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS.....	52

Índice de Tablas

Tabla 1. Niveles de estrés laboral	19
Tabla 2. Niveles de competencia parental.....	20
Tabla 3. Distribución de frecuencias del estrés laboral y sus dimensiones.....	21
Tabla 4. Distribución de frecuencias de la competencia parental percibida y sus dimensiones	22
Tabla 5. Correlación entre el estrés laboral y la competencia parental percibida	23
Tabla 6. Correlación entre el estrés laboral y la asunción del rol y dedicación personal	24
Tabla 7. Correlación entre el estrés laboral y la implicación escolar integrada	25
Tabla 8. Correlación entre el estrés laboral y orientación y ocio compartido	26

Índice de Figuras

Figura 1. Esquema del diseño de investigación correlacional	13
Figura 2. Niveles de estrés.....	19
Figura 3. Niveles de competencia parental percibida.....	20

Resumen

Esta investigación fue de tipo cuantitativa, diseño no experimental correlacional, halló la relación que existe entre estrés laboral y competencia parental percibida en colaboradores de una empresa gráfica, para la cual tuvo una muestra de 40 colaboradores que cumplieron con los criterios de inclusión.

Para medir ambas variables, se aplicó el cuestionario de estrés laboral de la OIT- OMS y la escala de competencia parental percibida de Bayot, ambos de tipo Escala Likert, se consideró el análisis estadístico Rho de Spearman.

En los resultados se evidenció en estrés laboral, un 47.5% nivel intermedio, 30% nivel bajo y 22.5% estrés, en la escala de competencia parental, 62.5% nivel medio, 35% nivel alto y un 2.5% un nivel bajo de implicancia de competencia parental.

Asimismo, al analizar las hipótesis, podemos concluir que el coeficiente $r = -0,139$ y el p-valor $0,391 > 0,05$ determinó que no existe una correlación entre ambas variables, de igual manera al analizar la variable del estrés laboral con las dimensiones de competencia parental se rechazó las hipótesis específicas, indicando que el estrés laboral en los colaboradores no influye en la ejecución de sus competencias parentales con sus hijos.

Palabras clave: Estrés laboral, competencia parental, colaboradores.

Abstract

This research was quantitative in nature, adopting a non-experimental correlational design to explore the relationship between occupational stress and perceived parental competence among employees of a graphics company. The study included a sample of 40 employees who met the inclusion criteria.

To measure both variables, the ILO-OMS occupational stress questionnaire and the Bayot perceived parental competence scale were employed, both using a Likert scale. The statistical analysis considered Spearman's Rho.

Results indicated that in occupational stress, 47.5% showed an intermediate level, 30% a low level, and 22.5% experienced stress. Regarding the perceived parental competence scale, 62.5% showed a medium level, 35% a high level, and 2.5% a low level of parental competence implication.

Furthermore, upon analyzing the hypotheses, it was concluded that the coefficient $r = -0.139$ and $p\text{-value } 0.391 > 0.05$ determined that there is no correlation between both variables. Similarly, when analyzing the occupational stress variable with the dimensions of parental competence, the specific hypotheses were rejected, indicating that occupational stress among employees does not influence the execution of their parental competencies with their children.

Keywords: Occupational stress, parental competence, employees.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las empresas son altamente competitivas y un tema relevante que es muy frecuente en toda organización es que sus miembros padecen de estrés laboral, que no solo está afectando de manera orgánica, psicológica y conductual a los colaboradores, sino también viene afectando el ámbito a nivel individual y a nivel familia de cada trabajador. Por esa razón, a lo largo del tiempo, diferentes entidades han adoptado diversos programas con la intención de optimizar la vida de cada trabajador, sin embargo, a pesar de ello, es importante indicar que el estrés laboral es tendencia notable en toda organización.

El trabajo dignifica la vida del trabajador, sin embargo, muchas veces es importante poder enfatizar el efecto que pueda traer como consecuencia en la salud de cada colaborador de una organización, debemos tener claro que el bienestar individual del trabajador siempre será la verdadera razón de cada organización, pues una mala salud tendrá un impacto no solo en la vida del trabajador sino también en la organización trayendo consecuencias lamentables (OMS, 2022). Es evidente que la realidad es sumamente notable, la salud mental y el estrés laboral es mucho más complejo y trae consecuencias nefastas, pues hoy en día diversas familias de padres y madres que trabajan son afectadas a razón de ello, siendo uno de los motivos principales en donde el núcleo familiar es afectado, por ello el estrés laboral perjudica considerablemente la vida de los colaboradores, sin importar las características organizacionales y/o del puesto de trabajo desempeñado por el colaborador (OIT, 2022).

El informe de Gallup llamado “State of the Global Workplace”, mostró resultados verdaderamente alarmantes en donde muchos trabajadores alrededor del mundo reconocieron que afrontaban a escenarios de estrés diariamente y que estos altos índices de agotamiento y fatiga laboral se convertían en una problemática que se extendía en su facilidad de poder desempeñar sus deberes y obligaciones familiares, siendo una estadística importante de reconocer puesto que el estrés es perjudicial para toda persona (Gallup, 2021).

Las diversas responsabilidades del trabajador ya no solo son destinadas a ser realizadas en el ambiente laboral, sino que invade otras áreas de su vida como es la familia, sin lugar a duda esta tendencia de sobrecarga de trabajo genera estrés laboral, muchos colaboradores se vuelven sometidos a toda hora y todos los días del año (Vesga, 2017). En este contexto, un aspecto importante que debemos detallar es que la experiencia de trabajo se ha convertido en una tendencia ascendente en donde se han desaparecido las reglas de lo público y lo privado, entre el ámbito laboral y familiar (Boltanski & Chiapello, 2002).

Los diversos contextos actuales, proveen oportunidades de crecimiento personal, que por consecuente ayudaría al enriquecimiento para la familia, sin embargo, un inadecuado manejo del trabajo provocado por estrés laboral puede ser difícil de resolver y provocar repercusiones en las competencias parentales que tengan los colaboradores con sus hijos. Es por ello pertinente poder referirnos a la competencia parental que son los recursos necesarios que todo padre y madre debe tener para poder afrontar de manera saludable el cuidado de sus hijos, permitiendo influenciar sobre su desarrollo de manera significativa (López et al., 2009).

Los estudios realizados por Quesquén (2019), sobre estrés laboral y competencia parental en trabajadores de una municipalidad, obtuvo resultados que fueron concluyentes de que los requerimientos laborales no se relacionan de manera reveladora con la capacidad parental de los trabajadores.

Hoy en día las diversas investigaciones del estrés laboral y las competencias parentales se convierten en un gran desafío, en donde el trabajador tiene que encontrar una homeostasis que les permita cumplir con las exigencias laborales y también las exigencias familiares, estas exigencias familiares no solo son las responsabilidades domésticas sino también el velar por el cuidado parental de los hijos. Por ello el presente trabajo de investigación centra su propósito en poder ayudar a explicar como el estrés laboral repercute en las diversas maneras de desempeñarse los padres y madres que trabajan, ya que como colaborador siempre será ideal poder equilibrar su rol de trabajador y padre de familia, ya que muchas veces la contraposición de ambos roles genera un conflicto.

La presente investigación cuantitativa presentó relevancia teórica por ser novedosa y a la vanguardia que engloba variables necesarias de discutir y ampliar conocimientos para futuros investigadores, resultó crucial analizar la relación existente entre estos dos elementos pues a partir de esto nos ayudó a profundizar conocimientos y poder seguir sumando en investigaciones futuras. En cuanto a la relevancia metodológica se usó test psicométricos que midan las variables de estrés laboral y competencia parental, que no solo permitió poder tener aportes significativos en cuanto a resultados, sino también poder ayudar que, a través de los resultados obtenidos, estos sean utilizados como prevención y para la implementación de estrategias para el apoyo de los trabajadores y sus familias.

Ante esta problemática presentada y bajo los argumentos expuestos, nació la importancia de analizar ¿Cómo el estrés laboral influye en las competencias parentales que tienen los trabajadores de una empresa Gráfica de la ciudad de Trujillo?

Sobre lo expuesto se planteó como objetivo principal: Determinar la relación entre el estrés laboral y la competencia parental en colaboradores de una empresa Gráfica de la ciudad de Trujillo, en base a esto se fijaron objetivos específicos: O1. Determinar la relación existente entre el estrés laboral y la asunción del rol y dedicación personal. O2. Determinar la relación existente entre el estrés laboral y la implicación escolar integrada y O3. Determinar la relación existente entre el estrés laboral y la orientación y ocio compartido.

En lo que respecta a la hipótesis de investigación tuvimos como Hipótesis General: Existe relación entre el estrés laboral y la conducta parental percibida en los colaboradores de una empresa Gráfica de la ciudad de Trujillo, de este modo se propuso como hipótesis específicas: H1. Si existe relación del estrés laboral y la asunción del rol y dedicación personal en los colaboradores. H2. Si existe relación entre el estrés laboral y la implicación escolar integrada en los colaboradores y finalmente como H3. Si existe relación entre el estrés laboral y la orientación y ocio compartido en los colaboradores de una empresa Gráfica de la ciudad de Trujillo.

II. MARCO TEÓRICO

El mundo actual es cambiante y está sometido a las diversas problemáticas que afectan a la sociedad, hoy en día en el actual mercado laboral, un ecosistema relevante para la sociedad, se evidencia que viene siendo afectado por el estrés laboral, por esa razón se ha comprendido que el estrés en el trabajo deja huella significativa en un colaborador dentro de una organización, de la misma manera no solo afecta el área laboral sino también el área familiar, en la Competencia Parental de cada trabajador que tiene con su familia.

Mo et al. (2020), en su estudio realizado en China, tenía como principal fin poder encontrar los predeterminantes que incurren con mayor relevancia para la afectación del estrés laboral en trabajadoras, con el fin de dar a conocer medidas que ayuden al soporte emocional de las mismas, se realizó una encuesta, la muestra de la población fue de 180 colaboradores del área de COVID-19, que de manera voluntaria participaron de este estudio, se hicieron uso de diferentes herramientas, como Stress Overload Scale (SOS), y la Self-rating Anxiety Scale (SAS), se llegó a la conclusión que los recién nacidos, las horas extras y angustia eran los indicadores predeterminantes para la afectación del estrés laboral.

Cárdenas (2021) en su estudio realizado en México, de corte cuantitativo, en una muestra no aleatoria, se trató de analizar la fragilidad al estrés en el trabajo y la proporción familiar y en el ámbito laboral, en un grupo de 216 empleados de una universidad, se concluyó que los docentes de forma general presentan sintomatologías de trastornos psicosomáticos y alteración en su nivel de energía, siendo que no hay diferencia entre el género ya seas mujer o varón, a causa del estrés laboral, los síntomas que presentaron los docentes eran: dificultad para estar concentrados, ansiedad, dificultad para decidir, pérdida de control, falta de entusiasmo y falta de una vida sana sexual, evidenciando claramente a la luz de estos resultados que había afectación en el equilibrio trabajo y familia.

Podemos darnos cuenta claramente que el estrés laboral siempre ha sido una variable que ha provocado numerables estudios e investigación y más aún ligados a la afectación que esto provoca a nivel familiar, es por ello que es necesario seguir

introduciéndonos en el análisis del estrés laboral y las repercusiones en la conducta parental.

Rochabrun et al. (2020), en el estudio sobre el estrés laboral y la percepción de habilidades parentales en padres empleados, se puede evidenciar que ambas variables se relacionan, siendo un estudio de diseño transversal, donde se evaluó a 177 colaboradores, los resultados hallados mostraron evidencias correlacionales significativas, evidenciando que debido a la carga de responsabilidades laborales, resulta muy complicado para los padres de familia permanecer en casa, concluyendo que los individuos perciben que el estrés laboral está afectando su desarrollo como padres de familia, no encontrando un equilibrio entre ambos.

Quesquén (2019), al abordar su investigación sobre el estrés laboral y el comportamiento parental en empleados municipales, llevó a cabo un estudio cuantitativo con un diseño no experimental de tipo correlacional. Su hallazgo principal reveló una correlación negativa entre ambas variables, utilizando el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS y la Escala de Competencia Parental Percibida desarrollada por Bayot et al. (2005). La conclusión principal fue que las demandas laborales generaban estrés laboral que, a su vez afectaban la capacidad de los trabajadores para atender, proteger y educar a sus hijos en un entorno armonioso y delicado.

Ante lo ya mencionado tenemos que dar inicio a describir nuestras variables que son el Estrés Laboral y Conducta Parental.

El estrés laboral hoy en día se ha vuelto una problemática necesaria de poder investigar, analizar y discutir, ya que su incremento en las organizaciones se ha visto manifestado como consecuencia de la complejidad que cada trabajo demanda, así como también por los diversos cambios que se dan en una organización (Chiavenato, 2009). Para poder seguir con nuestro estudio debemos considerar el inicio del término estrés en todo su sentido amplio, así como las características del estrés; su importancia y los efectos, así como su dependencia o consecuencias en las responsabilidades de los colaboradores en una organización.

Debemos destacar que el Estrés es catalogado como una de las congojas con mayor repercusión en el mundo moderno, afirmado como “la epidemia del siglo XXI”. Para el Organismo Internacional de Trabajo (2016), vendría hacer la

contestación física y emocional a un evento, motivo o circunstancia que genera un desequilibrio entre las exigencias que percibe un colaborador y como las enfrenta.

El estrés está intrínsecamente vinculado al trabajo y se ve influenciado por la estructura de la organización, el método de trabajo y las relaciones laborales.

La palabra "estrés" tiene sus raíces en el término griego "stringere", que significa "apretar" o "presionar", que tiene por definición estimular tensión, efectivamente, el término "estrés" se comenzó a utilizar a principios del siglo XIV y desde entonces ha sido adoptado y utilizado en varios idiomas con frecuencia para describir la presión o la tensión mental y emocional, adoptando numerosas variantes. Posteriormente, Walter Cannon, un fisiólogo estadounidense, en la década de 1920, fue pionero en el estudio de la respuesta del cuerpo al estrés, introduciendo la noción de la respuesta de "lucha o huida" como una reacción fisiológica al estrés adaptativo en el entorno, dando a conocer que las personas se orientan a enfrentar toda amenaza y desafío para conservar una homeóstasis interna de su propio organismo en situaciones de emergencia, siendo esta investigación importante debido a que reflexiono un enfoque, donde es importante la respuesta fisiológica y conductual, introduciendo el concepto que el estrés podía ser medido (Bedoya, 2012).

El Dr. Hans Selye (1936), considerado como padre del estudio del estrés, lo considera como la respuesta que tiene todo individuo para adaptarse ante diversos momentos o circunstancias que vive diariamente, llamándolo síndrome general de adaptación.

Continuando con lo anterior, podemos definir al estrés como la contestación adaptativa, que es dada a razón de los rasgos individuales de cada persona, la cual es la consecuencia, de un contexto presentado que esbozan a las personas demandas de carácter físico y psicológico (Atalaya, 2001).

Por su parte, Bleger (1998) nos da conocer que el estrés es una fase psicológica y fisiológica, como consecuencia de las diversas situaciones del entorno que se le presentan a un individuo, causando inestabilidad que es evidenciada, en su capacidad de respuesta y tolerancia. El estrés se manifiesta como una adaptación influenciada por los aspectos psicológicos individuales, producto de

estímulos externos que imponen demandas físicas y psicológicas específicas a un sujeto (Moleiro & Rodríguez, 2004).

Para la OIT (2012), el estrés es un suceso natural que puede ser a consecuencia de cualquier circunstancia a nivel de emociones, físicas, sociales y económicas, que demande la contestación de un individuo, es el componente de protección principal que a lo largo de los años ha asegurado la conservación de la humanidad. Sin embargo, hoy, el estrés extenso se ha transformado en destructor y agotador para todo individuo.

El estrés en el trabajo está en función de las responsabilidades, tareas y las relaciones interpersonales dentro del trabajo. A largo de los años la OIT en sus diversos estudios ha demostrado que la integridad de los trabajadores se halla en riesgo, los colaboradores sobrellevan en constante extenuación, angustia, y desgano a nivel emocional, factores que pueden provocar pérdida de trabajo y también afectar otras áreas del trabajador, en especial el área familia, es notable que las consecuencias de los diversos problemas relacionados con el estrés va creciendo debido a que la metodología del trabajo cambia absolutamente a lo largo de los años, las responsabilidades de todo tipo, que antiguamente requerían fuerza física, ahora también precisan de esfuerzo mental, por otro lado, la constancia, los requerimientos en el trabajo cada día van en aumento y con un número inferior de colaboradores se deben alcanzar los mismos objetivos y muchas veces superarlos.

Aunque la mayoría de los factores que generan estrés en el ámbito laboral están vinculados a la definición del trabajo y a la gestión de las organizaciones (Pinedo & Azan-Rodriguez, 2018). Para el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Madrid, 2004), existen elementos que deben ser considerados como factores estresantes laborales, como primer factor estresante tenemos a los estresores de ambiente físico, que vendrían hacer el ruido, las vibraciones, la luz, temporada de calor o frío, espacio y lugar en donde se realizan las labores, esto evidentemente desencadena el aumento del nivel de frustración y tensión mientras se trata en lo posible de cumplir con las tareas asignadas bajo contextos que no son las idóneas, también tenemos a los estresores de tarea, las cuales vendrían hacer la carga del trabajo y el control de la tarea, que denotan claramente el análisis a emplear para realizar una determinada tarea y la responsabilidad del individuo

para ejecutarla de la manera más idónea y finalmente los estresores de la organización, como su nombre lo indica denota claramente al conflicto y tergiversación del trabajo, los horarios de trabajo, las relaciones entre colaboradores y la promoción y línea de carrera dentro de la organización.

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (2004), sostienen que el estrés laboral perturba de manera negativa la salud emocional y física de los colaboradores, como su desempeño laboral. En este sentido, el estrés laboral puede dar lugar a que los colaboradores de una organización puedan tener formas de actuar que no habían sido consideradas en su trabajo, desencadenando un afectación al individuo, que son puestos en manifiesto a través de síntomas como ansiedad, irritabilidad y fatiga, puede desencadenar problemas físicos y psicológicos severos, incluyendo enfermedades cardíacas, trastornos digestivos y afecciones musculoesqueléticas, entre otros; que provocan muchas veces la falta impuntualidad en el trabajo, deserción laboral, es por ello que lamentablemente estando el colaborador en un estado estresante le resulta complicado poder mantener un estado equilibrado de la salud mental provocando un desbalance entre su vida laboral y personal.

El estrés laboral tiene variados impactos en el empleado, pudiendo perturbar el equilibrio interno del cuerpo y, en ciertos casos, generar consecuencias negativas a largo plazo (Portero, 2019).

Es por ello que debemos comprender que el bienestar del trabajador se podría incrementar si las organizaciones incluyeran en su cultura organizacional proyectos de bienestar en el trabajo, permitiendo que cada uno de sus colaboradores puedan llevar una vida equilibrada y estable que posibiliten un vínculo favorable entre el trabajo y la familia, ya muchas veces llevar trabajo a casa no solo produce estrés laboral, sino que puede afectar la manera en que perciben como se están desempeñando como padres de familia, teniendo una serie de secuelas en la vida familiar (Estrada et al., 2014), afectando en que los padres no puedan atender de manera favorable las necesidades de los hijos.

Al hablar de Competencia Parental Percibida tendríamos que decir que es constructo que involucra el plano emocional como lo cognitivo, esto quiere decir

que son las formas que tiene los padres para ejercer las diversas responsabilidades que tienen que ver con la paternidad, esto involucra la percepción de las capacidades como padres para influenciar de manera favorable en el crecimiento de su descendencia, también abarca los conocimientos, habilidades y capacidades, teniendo como meta poder suplir la necesidad de establecer un vínculo favorable y un conveniente progreso para el bien de los chicos en evolución (Gómez & Muñoz, 2014). Cuando se exploran las habilidades parentales, se destaca la parentalidad como un elemento clave que hace referencia a la manera en que los padres y madres desempeñan cumplen sus roles (Vergara, 2017).

Así también son las acciones llevadas a cabo por padres y madres para el cuidado, educación y estimulación de la socialización de sus hijos. La parentalidad no está ligada a la estructura o configuración familiar, sino más bien a las actitudes y la manera en que se interactúa en las interacciones entre padres e hijos (Sallés y Ger, 2011).

Para el MIMP (2017), el término de las competencias parentales es utilizado para describir el status de ser padre o madre, así como las acciones que realizan para enfrentar la atención y cuidado de los niños y adolescentes. La parentalidad implica ser padre o madre en pleno ejercicio de sus responsabilidades, es decir, desempeñar activamente el papel de madre o padre.

Desde una perspectiva evolutivo-educativa, es importante considerar que la familia es nuestro primer vínculo humano, que tiene como fin poder ejecutar, desarrollar un ambiente favorable para el progreso de personas y poder apoyarles en su proceso de ayudarlo para su vida diaria (Rodrigo et al., 1998), en síntesis podemos decir que la labor educativa de los padres es retadora, ya que está basada en incentivar el progreso de sus hijos y para ello tendrán que dotarse de diferentes competencias que permitirán su buen manejo ante las situaciones diarias de ser padres (Márquez et al., 2001), es claro que los padres de familia tienen como deber adquirir estrategias que les permitan amparar a los pequeños a su cargo y beneficiar su progreso positivo.

La parentalidad implica facilitar el crecimiento y cuidado de los hijos a través del trato adecuado. La competencia parental engloba tanto las habilidades como

las capacidades parentales en dos áreas principales, cuando hablamos de la competencia se incluye la promoción del vínculo afectivo con los hijos, se refiere a los recursos o habilidades cognoscitivos, a nivel emocional y también el conductual, que tienen para tener una conveniente vinculación con sus hijos y la capacidad de ponerse en su lugar, dándose cuenta de las diversas experiencias que sus hijos tienen en su día a día mostrando sus emociones y expresiones faciales. Las habilidades parentales abarcan los diferentes métodos de crianza presentes en la cultura familiar, transmitidos de una generación a otra, lo que resulta en diversas actitudes y comportamientos exhibidos por los padres de familia quienes hacen uso para cuidar, resguardar e instruir a sus hijos. Por otra parte, la capacidad de involucrarse socialmente y acceder a los recursos que la comunidad ofrece se refiere a la habilidad de los padres para buscar y recibir apoyo de sus redes familiares, sociales, profesionales y de organismos que fortalezcan una crianza saludable para sus hijos (Barudy & Dantagnan, 2010).

Las demandas laborales, largas jornadas y problemas en el trabajo, ha impedido muchas veces la participación activa de los padres en la crianza de sus hijos, convirtiéndose en un desafío continuo. En muchos casos, las mujeres asumen un doble rol, tanto en el hogar como fuera de él (Ceballos & Rodríguez, 2014; UNICEF, 2015). Investigaciones sugieren que la ausencia física o emocional de los padres puede acarrear consecuencias significativas, como afectar el bienestar emocional y el desarrollo adecuado de los niños, pudiendo manifestarse en problemas de salud mental, conflictos sociales o manifestaciones conductuales (Montoya, Castaño & Moreno, 2016). Estas carencias afectivas pueden traducirse en una baja autoestima, falta de confianza en sí mismos, sentimientos de vulnerabilidad y dificultades para desarrollar estrategias de afrontamiento (Estrada, Tarbadillo, Everardo, Ramón & Mejía, 2014; Lucas, 2017)

Según Bayot, Hernández y De Julián (2005), quienes desarrollaron la Escala de Competencia Parental Percibida y posteriormente trabajada por Vera-Vásquez, Zaragoza-Tafur y Musayón-Oblitas (2014), los elementos que conforman este concepto incluyen la "implicación escolar", la cual se refiere a la responsabilidad y participación activa de los padres en actividades académicas de sus hijos; la

responsabilidad personal apunta a los espacios que los padres de familia fomentan para dar a conocer valores, reglas, tener comunicación fluida y amena, el ocio compartido es el discernimiento de los padres de familia que tienen en cuanto al tiempo que dedican para tener actividades de corte recreativo, que permitan distraerse y jugar con sus hijos, las recomendaciones y las orientaciones, es la percepción de como los padres de familia se ven como tales, toman conciencia de ellos y toman medida don respecto a esto.

Por su parte para Balbín (2014), las capacidades parentales se conceptualizan como la combinación de habilidades que los padres tienen, de tal manera que puedan cumplir de forma eficaz la tarea de ser padres, supliendo las diversas las diversas carencias de sus hijos y con modelos a seguir que son el mejor ejemplo para ayudarles en este proceso.

En la contemporaneidad, se plantea un debate crucial sobre el equilibrio entre el desempeño efectivo del rol paterno y las responsabilidades laborales. Se busca que los padres laborales puedan sobresalir y obtener reconocimiento en ambos contextos (Omar, Urteaga & Salessi, 2015).

Existen supuestos que hablan acerca del conflicto trabajo-familia, entre esta investigación destaca la teoría del conflicto.

La Teoría del Conflicto (Greenhaus, 1985) nos da a conocer que el logro de objetivos profesionales, siempre van a estar supeditados a poner en una situación de vulnerabilidad a la familia, requiriendo con énfasis que los roles familiares se vean resquebrajados por no poder cumplirlos.

A lo largo de los años los nuevos cambios en la sociedad, tales como la inclusión del sexo femenino al mercado laboral, el incremento en donde ambos padres trabajan, la calidad de vida, y otros factores han repercutido en que muchos padres de familia quieran cumplir con su rol laboral al igual que su deseo ser buenos padres, además, ante el incremento de la competencia laboral y sus diversas exigencias, en cuanto a las capacidades que solicitan las organizaciones, repercute en la aparición de nuevas consecuencias a nivel fisiológico y psicológico, sin

embargo las repercusiones no solo se limitan al aspecto profesional laboral sino también tiene consecuencias muy lamentablemente, es por ello necesario encontrar soluciones y estrategias que fomenten un equilibrio entre lo laboral y la familia, tal como es la Ley N° 30367, que hablan sobre la temática de la maternidad, el goce del período pre y post natal que ayuda pero no es suficiente, para lo que hoy en día la familia necesita suplir.

La parentalidad, según Jones (2001), hace referencia a las acciones y conductas de los principales cuidadores que son necesarias para permitir que un niño se convierta en una persona independiente, así mismo sugiere que la labor de ser padres es un proceso en evolución, por lo tanto, está sujeta a cambios debido a los entornos sociales e históricos dominantes.

Sin duda, la importancia radica en realizar investigaciones más detalladas sobre las variables del estrés laboral y la percepción de la conducta parental entre los empleados de una organización. Estas investigaciones pueden revelar vínculos significativos entre el estrés en el trabajo y cómo este afecta las actitudes y comportamientos de crianza de los padres, lo cual puede impactar en su bienestar y productividad laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipos de investigación

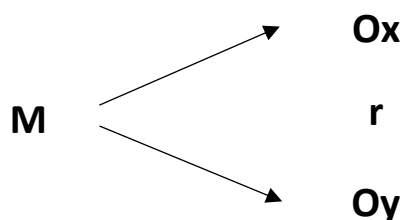
La investigación fue de tipo cuantitativo, ya que se empleó la recopilación de datos utilizando métodos y técnicas estandarizadas y científicamente validadas. Los resultados se sistematizaron y analizaron utilizando operaciones y herramientas específicas para este enfoque, permitiendo un análisis más riguroso y objetivo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.1.2. Diseño de investigación

En este caso, se recopilaron datos sin manipular variables, y luego se analizaron los resultados obtenidos, siguiendo así un enfoque no experimental en la metodología de investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Figura 1

Esquema del diseño de investigación correlacional



Nota: En esta figura 1 apreciamos que:

M = Colaboradores de una empresa Gráfica de la ciudad de Trujillo

Ox = Estrés Laboral

Oy = Competencia Parental Percibida

r = Relación entre ambas variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Estrés Laboral

Definición conceptual: Es la contestación que poseen los colaboradores antes la inestabilidad que se da entre los requerimientos de la organización y las capacidades observadas para afrontar los requerimientos de la organización (OIT, 2004) (Ver Anexo N° 1)

Definición operacional: Se evaluó el estrés laboral a través de dos dimensiones, la primera relacionada con los superiores y los recursos, y la segunda centrada en la organización y el trabajo en equipo. Para medir estas dimensiones, se utilizó el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS adaptado por Suarez (2013) en Lima (Ver Anexo N° 1).

Variable 2: Competencia Parental Percibida

Definición conceptual: Es la capacidad que tienen los padres de familia para suplir las necesidades, resguardar e instruir a sus hijos, de manera conveniente y útil (Bayot, Hernández-Vidal y De Julian, 2005).

Definición operacional: La competencia parental percibida se evaluó a través de tres dimensiones: asunción del rol y dedicación personal de los padres, implicación escolar integrada y orientación y ocio compartido. Estas dimensiones se midieron utilizando la Escala de Competencia Parental Percibida en su versión para padres, adaptada por Vera, Zaragoza y Muyasón (2014), según se detalla en el estudio (Ver Anexo 1).

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población

Rodríguez y Valldeoriola (2009), nos dan a conocer que la población es la reunión de individuos de un determinado lugar, en donde se desea indagar un fenómeno concreto. La población de este estudio estuvo compuesta por los colaboradores de una empresa Gráfica de la ciudad de Trujillo siendo un total de 45 personas. Siendo los criterios de inclusión y exclusión los siguientes:

Criterios de inclusión

- Individuos que formaban parte del personal de la empresa.

- Padres o madres que tuvieran hijos con edades comprendidas entre 0 y 18 años.
- Colaboradores que estuvieran presentes el día de la evaluación.

Criterios de exclusión

- Colaboradores ausentes el día de la evaluación.
- Que no deseen ser parte de la evaluación.

3.3.2. Muestra

Una vez identificada la población del estudio se procedió a realizar la investigación considerando los criterios de inclusión y exclusión, es así que se pudo identificar de la población total solo a 40 personas que cumplían con los requisitos para la evaluación. (Ver nexa N°2).

3.3.3. Muestreo

Se seleccionó una muestra no probabilística intencional, lo que significa que no representa toda la población, sino que se elige específicamente por quien lleva a cabo la investigación, Castro (2003). Esta muestra consistió en 40 colaboradores de ambos sexos, lo que permitió obtener información particular sobre la relación entre el estrés laboral y la percepción de la conducta parental en este grupo específico.

3.3.4. Unidad de análisis:

Estuvo conformada por cada uno de los colaboradores de la empresa Gráfica de la ciudad de Trujillo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

La técnica empleada para recopilar datos fue a través de encuestas y como instrumentos de recolección se utilizaron tests, cumpliendo con los criterios de recolección de datos establecidos por Tamayo y Tamayo (2008: 24), ya que permitieron revelar la relación entre variables.

3.4.2. Instrumentos

Se empleó el Cuestionario de Estrés Laboral de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Escala de Competencia Parental adaptada por Zaragoza y Muyasón (2014) (Ver anexos N° 3 y N° 4).

El Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS, basado en Ivancevich y Matterson (1989), fue uno de los instrumentos utilizados.

Este Cuestionario evalúa 7 dimensiones en total, pero en su proceso de adaptación se concretó en solo dos dimensiones, su uso es para la aplicación de personas que estén trabajando. Tiene 25 ítems, con escala de respuestas tipo Likert.

En Perú, este cuestionario ha mostrado validez y confiabilidad luego de ser adaptado por Suarez (2013). Su validez y confiabilidad se evidenciaron en una muestra de 203 colaboradores que desempeñaban roles como asesores, a la luz de esta validación se concluyó que tiene adecuadas propiedades psicométricas y confiabilidad con el método de Cronbach = 0.972, también se validó en constructo y contenido, en este estudio, se observó que el cuestionario exhibe propiedades psicométricas apropiadas.

La Escala de Competencia Parental Percibida versión-padres (ECP-p, Bayot, Hernández, Hervías, Sánchez y Valverde, 2005) evalúa cinco dimensiones mediante 22 ítems. Utiliza una escala tipo Likert con cuatro alternativas de respuesta, que van desde "nunca" hasta "siempre".

En Perú, esta prueba fue validada por Vera, Zaragoza y Musayon (2014) en su investigación que involucró a padres de familia y sus hijos desde primer grado hasta sexto de primaria. Esta validación demostró una adecuada validez y confiabilidad, utilizando la herramienta del Alfa de Cronbach.

Para este estudio, se constató que la escala cuenta con propiedades psicométricas apropiadas. Al analizarla, se observó lo siguiente en relación con la Escala de Estrés Laboral posee un análisis de confiabilidad de acuerdo al Alfa de Cronbach de los 25 ítem resultó que su fiabilidad es de 0,901 siendo altamente confiable, de tal manera para la Escala de Competencia Parental al realizar un

análisis de confiabilidad de acuerdo al Alfa de Cronbach de los 22 ítem resulto que su fiabilidad es de 0,893 obteniendo un resultado Bueno. (Ver anexo N °5 y N° 6)

La validez de los instrumentos se llevó a cabo mediante la evaluación por parte de expertos en el área, en donde tres especialistas del área de Gestión de Talento Humano quienes fueron: Mg. Pamela Gutiérrez Romero, Mg. Cynthia Sagastegui Pérez y Mg. Sandra Fuente Chávez determinaron que los instrumentos si eran aplicables, pues los ítems presentaron claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y pertinencia (Ver Anexos 7, 8 y 9).

3.5. Procedimientos

Para el proceso y estudio de datos, se solicitó el permiso respectivo al Gerente de la empresa Grafica de la ciudad de Trujillo (Ver Anexo 10), se coordinó la fecha de la evaluación y se hizo uso de los instrumentos de evaluación que duró aproximadamente 20 minutos por persona, siguiendo a la siguiente etapa, se obtuvieron los resultados que fueron procesados tanto en Microsoft Excel como en el software SPSS 26.0. Esta combinación permitió obtener los datos estadísticos necesarios para su posterior análisis e interpretación.

3.6. Método de análisis de datos

Se emplearon métodos descriptivos e interpretativos para analizar las variables "Estrés Laboral" y sus dimensiones, así como "Conducta Parental Percibida" y sus respectivas dimensiones. Estos análisis se realizaron de acuerdo con los parámetros establecidos por cada instrumento de recolección de datos, permitiendo describir y comprender las características de dichas variables. Además, se utilizó el análisis inferencial para profundizar en estas descripciones y sacar conclusiones más detalladas.

Se empleó estadística descriptiva utilizando tablas y gráficos para analizar los datos de la investigación. Para contrastar las hipótesis, se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, ya que la muestra constaba de 40 personas. Al

encontrar que la mayoría de los valores fueron mayores a 0.05 y solo uno fue de 0.005, lo que indica un comportamiento no normal, se optó por utilizar una prueba no paramétrica, en este caso, el coeficiente de correlación Rho de Spearman (Ver Anexo 11)

3.7. Aspectos éticos

Para la aplicación de los instrumentos, se habló con el Gerente de Producción de la empresa Gráfica, llevando una resolución aprobatoria emitida por la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo- Escuela de Posgrado para que los participantes puedan participar de manera voluntaria, respetando así el Principio de Autonomía, se coordinó previamente la fecha en donde se daría la evaluación y se explicó los objetivos del estudio y sus alcances, explicando detalladamente las acciones a seguir permitiendo el correcto llenado de los instrumentos, se cumplió el principio de competencia profesional y científica pues a lo largo de nuestro proceso académico en la maestría hemos sido preparados según lo requerido para poder realizar una investigación científica.

Se mantuvo el principio de integridad, actuando con honestidad en todo el proceso de la investigación y presentando de manera efectiva los resultados obtenidos de forma confiable. Además, se respetó el principio de resguardo de la propiedad intelectual al utilizar el programa antiplagio Turnitin para respaldar la autenticidad del trabajo. Por último, se garantizó la transparencia al proporcionar los permisos necesarios para la publicación de la investigación, permitiendo la posibilidad de replicar la metodología y verificar la validez de los resultados.

IV. RESULTADOS

4.1. Niveles de Estrés Laboral

Tabla 1

NIVELES	N° DE PARTICIPANTES	PORCENTAJES
BAJO NIVEL	12	30%
NIVEL INTERMEDIO	19	47.5%
ESTRÉS	9	22.5%
TOTAL	40	100%

Nota. Datos de las Encuesta.

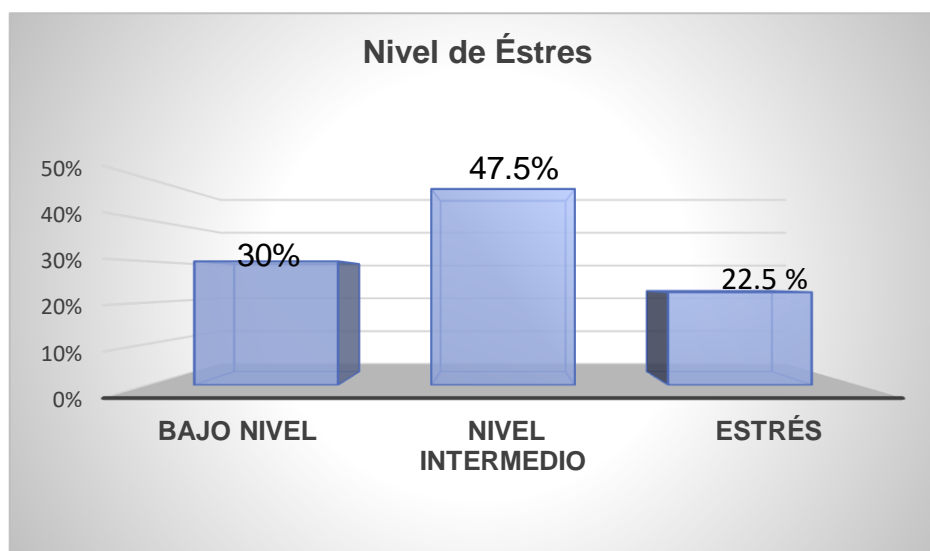


Figura 2. Niveles de estrés

La tabla 1 revela que, del total de colaboradores evaluados, el 47.5% presenta un Nivel Intermedio de Estrés Laboral, mientras que un 30% un Nivel Bajo de Estrés Laboral y un 22.5% Estrés Laboral.

4.2. Niveles de Competencia Parental

Tabla 2

NIVELES	N° DE PARTICIPANTES	PORCENTAJES
ALTO	14	35%
MEDIO	25	62.50%
BAJO	1	2.50%
TOTAL	40	100%

Nota. Datos de las Encuesta.

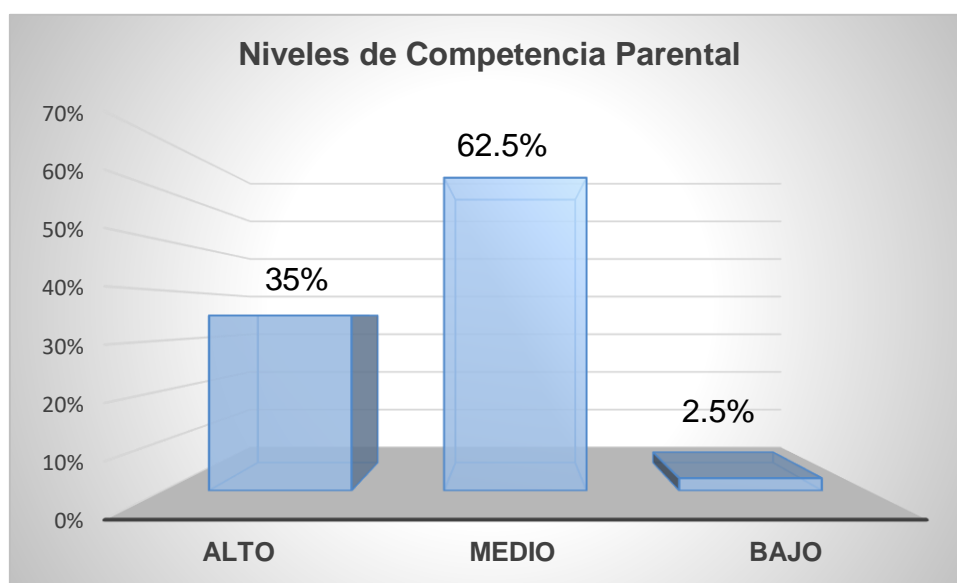


Figura 3. Niveles de competencia parental percibida

La tabla 2 revela que, del total de colaboradores evaluados, el 62.5% presenta un Nivel Medio de Implicancia de Competencia Parental, mientras que un 35% un Nivel Alto de Implicancia de Competencia Parental y un 2.5% un Nivel Bajo de Implicancia de Competencia Parental.

4.3. Descripción por variables de estudio

Tabla 3

Distribución de frecuencias del estrés laboral y sus dimensiones

Niveles	ESTRÉS LABORAL		Superiores y recursos		Organización y trabajo en equipo	
	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo nivel	12	30.0%	11	27.5%	14	35.0%
Nivel intermedio	19	47.5%	21	52.5%	19	47.5%
Estrés	9	22.5%	7	17.5%	7	17.5%
Alto nivel de estrés	0	00.0%	1	2.5%	0	00.0%
Total	40	100.0%	40	100.0%	40	100.0%

Nota. Datos de las Encuesta.

La tabla 3 revela que el 47.5% de los encuestados, tiene un Nivel de estrés Intermedio, un 30% Bajo de Estrés, mientras que un 22.5 % posee Estrés Laboral, no presentando ningún índice de Alto Nivel de Estrés.

En cuanto a las dimensiones del Estrés podemos observar que en cuanto a la dimensión Superiores y Recursos poseen un 52.5% de Nivel Intermedio de Estrés, seguido de un 27.5% de Bajo Nivel de Estrés y un 17.5% de colaboradores que poseen Estrés y un 2.5% de colabores que poseen un Alto Nivel de Estrés Laboral.

En cuanto a la dimensión Organización y Trabajo en Equipo podemos dar como resultados que un 47.5% de colaboradores poseen Nivel intermedio de Estrés, un 35% de colaboradores poseen un bajo nivel de estrés y un 17.5% poseen Estrés Laboral.

Tabla 4

Distribución de frecuencias de la competencia parental percibida y sus dimensiones

Niveles	COMPETENCIA PARENTAL PERCIBIDA		Asunción del rol y dedicación personal		Implicación escolar integrada		Orientación y ocio compartido	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	1	2.5%	1	2.5%	40	100.0%	29	72.5%
Medio	25	62.5%	14	35.0%	00	00.0%	11	27.5%
Alto	14	35.0%	25	62.5%	00	00.0%	00	0.00%
Total	40	100.0%	40	100.0%	40	100.0%	40	100.0%

Nota. Datos de las Encuesta.

La tabla 4 revela que, según la evaluación el 62.5% de los encuestados, tienen un Nivel Medio de Competencia Parental Percibida, seguido de un Nivel Alto en un 35%; mientras que un 2.5% presenta un Nivel Bajo de Competencia Parental Percibida.

En cuanto a la dimensión de Asunción del Rol y Dedicación personal podemos observar que el 62.5% tiene un Nivel Alto, mientras que un 35% un Nivel Medio y un 2.5% un Nivel Bajo.

En cuanto a la dimensión de Implicancia Escolar Integrada se observa que 100% posee un Nivel Bajo, asimismo en la Dimensión de Orientación y Ocio Compartido, se observa que el 72.5% posee un Nivel Bajo y un 27.5% un Nivel Medio.

4.4. Prueba de hipótesis

Contrastación de las hipótesis

a. Hipótesis general

Tabla 5

Correlación entre el estrés laboral y la competencia parental percibida

			ESTRÉS LABORAL	COMPETENCIA PARENTAL PERCIBIDA
Rho de Spearman	ESTRÉS LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	-,139
		Sig. (bilateral)	.	,391
		N	40	40
	COMPETENCIA PARENTAL PERCIBIDA	Coeficiente de correlación	-,139	1,000
		Sig. (bilateral)	,391	.
		N	40	40

Nota. Datos de las Encuesta.

El coeficiente $r = -0,139$ y el p-valor $0,391 > 0,05$ determinó que no existe una correlación entre el estrés laboral y la competencia parental percibida, esto quiere decir que los colaboradores de la empresa Gráfica ante las exigencias laborales que provocan estrés no repercuten en su capacidad parental para cuidar, proteger y educar a sus hijos de manera adecuada y eficaz. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula.

b. Hipótesis específica 1

Tabla 6

Correlación entre el estrés laboral y la asunción del rol y dedicación personal

			ESTRÉS LABORAL	Asunción del rol y dedicación personal
Rho de Spearman	ESTRÉS LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	-,167
		Sig. (bilateral)	.	,302
		N	40	40
	Asunción del rol y dedicación personal	Coeficiente de correlación	-,167	1,000
		Sig. (bilateral)	,302	.
		N	40	40

Nota. Datos de las Encuesta.

El coeficiente $r = -0,167$ y el p-valor $0,302 > 0,05$ determinó que no existe una correlación entre el estrés laboral y la asunción del rol y dedicación personal, esto quiere decir que los colaboradores no consideran que el estrés laboral repercute en el tiempo que pasen con sus hijos y no afecta y en su parentalidad de su nacimiento. Por lo tanto, se acepta rechaza la hipótesis específica 1.

c. Hipótesis específica 2

Tabla 7

Correlación entre el estrés laboral y la implicación escolar integrada

			ESTRÉS LABORAL	Implicación escolar integrada
Rho de Spearman	ESTRÉS LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	-,131
		Sig. (bilateral)	.	,422
		N	40	40
	Implicación escolar integrada	Coeficiente de correlación	-,131	1,000
		Sig. (bilateral)	,422	.
		N	40	40

Nota. Datos de las Encuesta.

El coeficiente $r = -0,131$ y el p-valor $0,422 > 0,05$ determinó que no existe una correlación entre el estrés laboral y la implicación escolar integrada, esto quiere decir que los colaboradores consideran que el estrés laboral no tiene relación con su participación en la educación de sus hijos. Por lo tanto, se acepta rechaza la hipótesis específica 2.

d. Hipótesis específica 3

Tabla 8

Correlación entre el estrés laboral y orientación y ocio compartido

			ESTRÉS LABORAL	Orientación y ocio compartido
Rho de Spearman	ESTRÉS LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	-,093
		Sig. (bilateral)	.	,568
		N	40	40
	Orientación y ocio compartido	Coeficiente de correlación	-,093	1,000
		Sig. (bilateral)	,568	.
		N	40	40

Nota. Datos de las Encuesta.

El coeficiente $r = -0,093$ y el p-valor $0,568 > 0,05$ determinó que no existe una correlación entre el estrés laboral y la orientación y ocio compartido, esto quiere decir que los colaboradores consideran que el estrés laboral no se relaciona con la planificación de sus actividades con sus hijos al igual de su capacidad de dialogo y comunicación con sus hijos. Por lo tanto, se acepta rechaza la hipótesis específica 3.

V. DISCUSIÓN

Hoy en día, se entiende la importancia de enfocarse en el ámbito laboral, pero es crucial resaltar que una gestión inadecuada en el trabajo puede desencadenar estrés laboral, teniendo un impacto significativo tanto en la salud del empleado como en el rendimiento de la organización en la que trabaja (Organización Mundial de la Salud, 2022).

La salud mental se convierte en un tema poderoso que no solo afecta al empleado, sino que también tiene consecuencias graves en padres y madres trabajadoras, siendo una de las principales razones por las cuales muchas familias se ven perjudicadas en su vida familiar (Organización Internacional del Trabajo, 2022).

Esto sucede porque las responsabilidades laborales ya no se restringen al ámbito del trabajo, sino que también tienen un impacto en otras esferas de la vida, como la familiar (Vesga, 2017). Esta evolución se ha convertido en un tema crucial para investigar, por ello, este estudio se centró en analizar la conexión entre el estrés laboral y la percepción de competencia parental en los empleados de una empresa gráfica en la ciudad de Trujillo durante 2023.

En este capítulo se presentarán las evidencias obtenidas, partiendo del objetivo principal: examinar la relación entre el estrés laboral y la percepción de competencia parental en colaboradores de una empresa gráfica en la Ciudad de Trujillo en 2023. Además, se busca determinar si existe una correlación entre el estrés laboral y la dimensión de Asunción del rol y dedicación personal, así como entre el estrés laboral y la Implicación Escolar Integrada. Por último, se analiza la relación entre el estrés laboral y la Orientación y Ocio compartido.

Tras analizar los resultados, se observa que no existe una correlación entre el estrés laboral y la competencia parental percibida en la organización bajo estudio. En consecuencia, se concluye que el estrés laboral no desempeña un papel determinante en la percepción de competencia parental de los colaboradores.

En la investigación llevada a cabo por Quesquén (2019) sobre estrés laboral y conducta parental en trabajadores municipales, se identificó una correlación negativa

entre ambas variables. Los resultados sugieren que las demandas laborales podrían generar estrés en el ámbito laboral, lo que, a su vez, afectaría significativamente la capacidad de los padres para cuidar, proteger y educar a sus hijos en un entorno equilibrado y armonioso.

Al profundizar en la investigación de Quesquén (2019), se nota que el 52.4% de los empleados municipales presentaba un nivel intermedio de estrés laboral, mientras que el 27.1% experimentaba un nivel alto y el 20.4% mostraba un nivel bajo de estrés en el trabajo. En contraste, nuestro estudio revela que el 47.5% tiene un nivel intermedio de estrés, el 30% muestra un nivel bajo y el 22% experimenta estrés laboral. Estos hallazgos destacan una diferencia significativa en los niveles de estrés entre los trabajadores de la empresa gráfica y los empleados municipales de Lambayeque, lo que posiblemente señala variaciones en la gestión y manejo de situaciones estresantes en ambos contextos laborales.

Tanto en la investigación de Quesquén (2019) como en nuestro estudio, no se encontró correlación entre el estrés laboral y las competencias parentales en aspectos como la asunción del rol y dedicación personal de los padres, la implicación escolar integrada y la orientación y ocio compartido. Estos resultados indican una similitud en la ausencia de relación entre el estrés laboral y estas áreas específicas de competencias parentales, tanto en el estudio previo como en el actual.

En contraste con los resultados de Rochabrun et al. (2020), nuestra investigación muestra una marcada diferencia en la relación entre el estrés laboral y las competencias parentales. En el estudio previo, se evidenció una relación entre ambas variables, sugiriendo que la carga de responsabilidades laborales dificultaba la presencia y participación de los padres en el ámbito familiar.

Sin embargo, en nuestra organización objeto de estudio, se observa un manejo favorable del estrés laboral, ya que los colaboradores parecen tener un nivel intermedio de estrés y conocen claramente los objetivos y responsabilidades dentro de la organización. Esta gestión adecuada del estrés podría indicar que las situaciones en el entorno laboral no generan un estrés perjudicial a nivel personal, lo cual se alinea con la idea de Bleger (1998) sobre el estrés como un estado psicológico y fisiológico,

resultado de diversas situaciones del entorno que afectan la capacidad de reacción y tolerancia de una persona.

Los hallazgos de diferentes investigaciones, incluida la nuestra, sugieren que el estrés laboral y las competencias parentales percibidas no siempre están directamente relacionados. Es crucial comprender que la salud laboral se ve comprometida cuando los niveles de estrés laboral impactan negativamente en la vida del trabajador, impidiendo un equilibrio entre el trabajo y la familia. La ausencia de una relación directa entre el estrés laboral y las competencias parentales indica que el impacto en la salud laboral puede variar y no necesariamente influir de manera inmediata en las competencias parentales de un individuo.

Hablar sobre la relación entre el estrés laboral y la competencia parental nos lleva a reconocer la importancia de establecer un equilibrio positivo entre el trabajo y la familia. El manejo inadecuado del estrés laboral puede impactar significativamente en el desempeño como padres y madres que trabajan, lo que puede tener repercusiones en la vida familiar, como señalan Estrada et al. (2014). Esto podría dificultar la capacidad de los padres para satisfacer de manera adecuada las necesidades de sus hijos, mostrando cómo el bienestar laboral puede influir en el bienestar familiar. Es crucial considerar esta relación para promover entornos laborales más saludables que ayuden a lograr un equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares de los empleados.

Los hallazgos del estudio de Cárdenas (2021) en México, un estudio cuantitativo con un muestreo no probabilístico que se enfocó en la relación entre el estrés laboral y las responsabilidades familiares y laborales, específicamente entre docentes. Los resultados revelaron la presencia de síntomas de trastornos psicosomáticos y alteraciones en los niveles de energía debido al estrés laboral, sin diferenciación entre géneros.

Estos hallazgos resaltan la importancia del equilibrio entre el trabajo y la familia, mostrando cómo el estrés laboral puede impactar significativamente en la salud y el bienestar de los individuos, en este caso, los docentes. Es una evidencia más de cómo el manejo del estrés laboral es esencial para mantener un equilibrio saludable entre las responsabilidades profesionales y familiares.

La familia, es el primer vínculo humano, que desempeña un papel fundamental en el desarrollo evolutivo y educativo de las personas. Su función principal es crear un entorno propicio para el crecimiento y brindar apoyo en el proceso de aprendizaje diario (Rodrigo et al., 1998), por ello labor educativa de los padres es desafiante ya que implica fomentar el desarrollo de sus hijos. Para lograrlo, necesitan adquirir una serie de competencias que les permitan manejar de manera efectiva las diversas situaciones diarias que implica ser padres (Máiquez et al., 2001). Es esencial que los padres se doten de estrategias que protejan y promuevan el desarrollo positivo de los niños a su cargo. Esta labor educativa requiere un conjunto de habilidades y herramientas que les permitan guiar y apoyar a sus hijos en su crecimiento.

Es por ello que al poder hablar de los objetivos específicos de esta investigación que fueron: determinar la relación entre el estrés laboral y la dimensión de Asunción del rol y dedicación personal, así como entre el estrés laboral y la Implicación Escolar Integrada y la relación entre el estrés laboral y la Orientación y Ocio compartido, debemos indicar que no existe relación de la variable con las dimensiones de Competencia Parental percibida , sin embargo debemos aclarar que eso no quiere decir que las dimensiones de la conducta parental hayan obtenidos niveles que nos permitan indicar que nuestra muestra de los colaboradores evaluados hayan tenido resultados que permiten dar a conocer que todo se encuentra Adecuado, pues debemos recordar que las competencias parentales es el conjunto de habilidades, conocimientos y capacidades que los padres poseen para llevar a cabo sus responsabilidades parentales.

En nuestra investigación, se observó que el 62.5% mostró un nivel medio de Competencia Parental Percibida, el 35% un nivel alto y un 2.5% un nivel bajo, debemos tener claro que la parentalidad se enfoca en el desarrollo y cuidado de los hijos desde una base de buen trato, además, incluyen la capacidad de acceder a recursos sociales y comunitarios, buscando apoyo en redes familiares, sociales, profesionales y organismos que fortalezcan una crianza saludable para los hijos (Barudy & Dantagnan, 2010).

Estos resultados marcan un hito significativo para continuar la investigación sobre las competencias parentales en padres y madres que trabajan. La Teoría del

Conflicto, según Greenhaus (1985), señala que alcanzar metas profesionales puede poner en una situación vulnerable a la familia, ya que existe la posibilidad de que los roles familiares se vean afectados debido a la dificultad para cumplir con ellos. Esta teoría subraya la tensión existente entre las demandas laborales y familiares, lo que puede generar conflictos y desafíos para aquellos que intentan equilibrar sus responsabilidades profesionales con sus roles como padres o madres.

En nuestra población, un porcentaje significativo de colaboradores muestra habilidades adecuadas en el ejercicio de sus competencias parentales. Sin embargo, al evaluar las dimensiones con la Escala de Competencia Parental Percibida para padres adaptada por Vera, Zaragoza y Muyasón (2014), se observa que, en la dimensión de Asunción del Rol y Dedicación Personal, el 62.5% tiene un Nivel Alto, el 35% un Nivel Medio y solo un 2.5% un Nivel Bajo. Esto sugiere que los colaboradores perciben que desempeñan su papel como padres asumiendo su responsabilidad y dedicando tiempo a sus hijos.

En la Dimensión de Orientación y Ocio Compartido, se registra que el 72.5% muestra un Nivel Bajo y un 27.5% un Nivel Medio. Estos resultados reflejan los cambios significativos en nuestra sociedad, como la inclusión de las mujeres en el mercado laboral, el aumento de padres y madres trabajando, y la evolución en la calidad de vida. Estos factores han impactado en la capacidad de muchos padres para equilibrar su desempeño laboral con su aspiración de ser buenos padres. Este impacto no solo se limita al ámbito profesional, sino que lamentablemente ha afectado la dimensión de cómo pueden apoyar y orientar a sus hijos, así como brindarles actividades recreativas para fortalecer su relación. Esto resalta la importancia de ayudar a los colaboradores a mejorar no solo su orientación y consejo a los hijos, sino también a fomentar actividades recreativas que promuevan una mejor relación entre padres e hijos (Bayot, Hernández y De Julián, 2005).

En relación con la dimensión de Implicancia Escolar Integrada, se observa que el 100% muestra un Nivel Bajo, lo que indica una falta de responsabilidad en el apoyo e integración en actividades académicas por parte de los padres. Balbín (2014) describe las capacidades parentales como la combinación de habilidades que los padres tienen, permitiéndoles cumplir eficazmente con su rol parental. Esto implica

suplir las diferentes necesidades de sus hijos y actuar como modelos a seguir, siendo un ejemplo fundamental para asistirles en su desarrollo. Claramente, esta habilidad necesita ser desarrollada, y como organización, es crucial enfocarse en ayudar a los colaboradores para potenciar esta capacidad, promoviendo un equilibrio adecuado entre las responsabilidades laborales y familiares.

Claramente, los resultados obtenidos en esta discusión nos orientan hacia una continua investigación y generación de nuevos aportes en temas tan relevantes como el Estrés Laboral, una problemática que, según Chiavenato (2009), continuará siendo un desafío en el futuro. De manera similar, las Competencias Parentales también representan un campo en el cual seguir contribuyendo con recursos que puedan beneficiar la felicidad familiar. Como profesionales de recursos humanos, es fundamental recordar y crucial resaltar que la familia representa el pilar fundamental de la sociedad, como señalan López et al. (2009). Estos temas son esenciales para seguir trabajando en el bienestar laboral y familiar, con el objetivo de construir comunidades más saludables y felices.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que no hay una correlación entre el estrés laboral y la competencia parental percibida dentro de la organización estudiada. En consecuencia, se concluye que el estrés laboral no ejerce un papel determinante en la percepción de competencia parental por parte de los colaboradores de la empresa gráfica ubicada en la ciudad de Trujillo.
2. Se determinó que no existe una correlación entre el estrés laboral y la asunción del rol y dedicación personal, esto quiere decir que los colaboradores no consideran que el estrés laboral repercute en el tiempo que pasen con sus hijos y no afecta y en su parentalidad de su nacimiento.
3. Se determinó que no existe una correlación entre el estrés laboral y la implicación escolar integrada, esto quiere decir que los colaboradores consideran que el estrés laboral no tiene relación con su participación en la educación de sus hijos.
4. Se determinó que no existe una correlación entre el estrés laboral y la orientación y ocio compartido, esto quiere decir que los colaboradores consideran que el estrés laboral no se relaciona con la planificación de sus actividades con sus hijos al igual de su capacidad de dialogo y comunicación con sus hijos.

VII. RECOMENDACIONES

1. Fomentar un ambiente de apoyo en la organización en donde se promueva una cultura en la que los colaboradores se sientan apoyados y valorados. Esto puede incluir la creación de programas de apoyo entre compañeros, sesiones de trabajo en equipo y eventos que fomenten la cohesión y el compañerismo.
2. Ofrecer recursos para la gestión del estrés, proporcionando sesiones mindfulness, yoga, ejercicios de respiración o talleres de gestión del tiempo. También se pueden ofrecer programas de asesoramiento o coaching para ayudar a los colaboradores a desarrollar habilidades para manejar el estrés.
3. Elaborar programas de reconocimiento al arduo trabajo y los logros de los empleados través de programas como Empleado del Mes, logros obtenidos, calificaciones de los jefes y evaluación de desempeño laboral.
4. Desarrollar programas de apoyo parental, a través de talleres que aborden temas relacionados con la crianza, gestión del tiempo para padres, manejo del estrés parental, entre otros, dependiendo el tiempo de la organización, estos programas o talleres pueden ser presenciales o en línea y pueden ser organizados por la empresa o en colaboración con expertos externos.

REFERENCIAS

- Atalaya, M. (2001). El estrés y su influencia en el trabajo. *Industrial DATA* 4(2), 25-38.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/6754/5992>.
- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S. and Shockley, K. M. (2015) Meta-analysis of work–family conflict mean differences: does national context matter? *Journal of Vocational Behavior*, 90: 90–100. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.07.006>
- Balbín, F. y Najar, C. (2014). La competencia parental y el nivel de aprendizaje en estudiantes de 5to a 6to grado de primaria. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/5773>.
- Barudy, J. & Dantagnan, M. (2010). *Los desafíos invisibles de ser madre o padre*. https://www.academia.edu/39371584/Los_desaf%C3%ADos_invisibles_de_ser_madre_o_padre.
- Bayot, A., Hernández, J. & de Julian, L. (2005). Análisis factorial exploratorio y propiedades psicométricas de la escala de competencia parental percibida. Versión para padres/madres (ECPPP). *Revista electrónica de investigación y evaluación educativa*, 11(2), 113-126.
<http://www.redalyc.org/pdf/916/91611202.pdf>.
- Boltanski, L., Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Barcelona: Akal.
- Bedoya, J. F. (2012). Estudio de la influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores del área operativa en la empresa pública Correos del Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/1848>.
- Bleger J., (1998). *Psicología de la conducta*. Buenos Aires: Paidós.
<https://psicologiaen.files.wordpress.com/2016/06/bleger-psicologia-de-la-conducta.pdf>.
- Cárdenas, A. (2021). *Estrés Laboral y su Influencia en las Relaciones Familiares en los funcionarios de la Empresa EMAPA-A*, Universidad Técnica de Ambato.
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/33951>.

- Ceballos, E. & Rodríguez, J. (2014). Usos del tiempo y conflicto familiar. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 6(1), 77-84. <http://www.redalyc.org/pdf/3498/349851790007.pdf>.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (2° Edic.). M. Hill, Ed. Ciudad de México. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones.pdf.
- Collins, G. (2007) "Cleaning and the work-life balance". *International Journal of Human Resource Management*, 18(3), p. 416-429. <https://doi.org/10.1080/09585190601167557>
- Del Hoyo, M. (2004). Documentos Divulgativos Estrés Laboral. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo C/Torrelaguna, 73 - 28027 MADRID. <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
- Deviggiano, A. (2017). *Señales para reconocer cuando el estrés se torna peligroso para la salud*. INFOBAE. <https://www.infobae.com/salud/2017/09/09/senales-para-reconocer-cuando-el-estres-se-torna-peligroso-para-la-salud/>
- Estrada, A., Tabardillo, B., Everardo, O., Ramón, L. & Mejía, A. (2014). El impacto del padre ausente en la vida de ocho estudiantes universitarias. *Integración Académica En Psicología*, 2(5), 111–124. <https://integracionacademica.org/attachments/article/64/10%20Padre%20ausente%20-%20Estrada%20Tabardillo%20Everardo%20et%20all.pdf>.
- Gallup (2021). State of the Global Workplace 2021 Report. <https://benchmark.org/wp-content/uploads/2021/12/state-of-the-global-workplace-2021-download.pdf>
- García C. (2018). Vulnerabilidad al estrés laboral y equilibrio familia trabajo en Docentes de una universidad politécnica. Un acercamiento desde el género. <http://hdl.handle.net/20.500.11799/105036>.
- Gómez, E. & Muñoz, M. (2014). Escala de Parentalidad Positiva. Manual. Fundación Ideas para la Infancia. Recuperado el 8 de mayo del 2020.

<http://www.observaderechos.cl/site/wpcontent/uploads/2013/12/Manual-de-la-Escala-de-Parentalidad-Positiva.pdf>.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Sexta Edición. México: McGraw-Hill Interamericana Editores. <https://larepublica.pe/sociedad/892945-estres-laboral-es-el-principalproblema-que-afecta-trabajadores>.

Hughes, J.; Bozionelos, N. (2007), "Work life balance as source of job dissatisfaction and withdrawal attitudes. An exploratory study on the views of male workers", 32. *Personnel Review*, 36(1), 145-154. <https://doi.org/10.1108/00483480710716768>

Ivancevich, J.M., & Matteson, M.T. (1989). *Estrés y Trabajo. Una perspectiva gerencial*. TRILLAS. <http://.ufg.edu.sv.jspui/bitstream/2011> pdf.

Jones, D. (2001). The assessment of parental capacity. En J. Horwath (Ed.), *The Child's World: Assessing Children in Need* (págs. 255-272). London: Jessica Kingsley.

López, Ma., Martín, J. Cabrera, E. y Máiquez, Ma. (2009). Las competencias parentales en contextos de riesgo psicosocial. *Psychosocial Intervention*, 18(2), 113-120. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179814021003>.

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables [MIMP] Manual para el desarrollo de competencias parentales desde las defensorías del niño y del adolescente – DEMUNA.

<https://www.mimp.gob.pe/direcciones/dgнна/contenidos/articulos.php?codio=51>

Mo, Y., Deng, L., Zhang, L., Lang, Q., Liao, C., Wang, N., Qin, M. & Huang, H. (2020). Work stress among Chinese nurses to support Wuhan in fighting against COVID-19 epidemic. *J Nurs Manag* 2020; 00:1–8. 10.1111/jonm.13014 <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7262235/pdf/JONM-9999-na.pdf>.

Moleiro & Rodríguez. (2004). Estrés laboral. Consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento. <https://www.revistapsicologia.org/index.php/revista/article/view/13>.

- Montoya, D., Castaño, N. & Moreno, N. (2016). Enfrentando la ausencia de los padres: recursos psicosociales y construcción de bienestar. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 181-200. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5454158>
- Oficina Internacional del Trabajo [OIT]. S.O.S. estrés en el trabajo. Aumentan los costes del estrés en el trabajo y la incidencia de la depresión es cada vez mayor. EN: Trabajo. Nº 37, Ginebra: OIT, 2000. pp. 4-5.
- Omar, A., Urteaga, F. & Salessi, S. (2015). Propiedades psicométricas de la Escala de Enriquecimiento Trabajo-Familia para la población Argentina. *Revista de Psicología*, 24(2), 1-18. <http://dx.doi.org/10.5354/0719-0581.2015.37689>.
- Ojeda, P. (2014). Estudio descriptivo sobre estrés laboral y estilos de crianza empleados por las madres de la ciudad de Chillan en sus hijos preescolares. Universidad del BíoBío, Chillan. <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/handle/123456789/208>.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016, 26 de abril). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo - LABADMIN/OSH. Ginebra. https://webapps.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2012). 331 p. ISBN: 9789223250294 (Print) ISBN: 9789223242817 (CD-ROM).
- Organización Internacional de Trabajo [OIT]. (2022). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*. https://www.ilo.org/global/abouttheilo/newsroom/news/WCMS_856931/langes/index.htm#:~:text=El%20Informe%20Mundial%20de%20Salud,trabajar%20experimentaron%20un%20trastorno%20mental.
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2004). *La organización del trabajo y el estrés. Serie protección de la salud de los trabajadores N° 3. Estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y*

representantes

sindicales.

https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf

Pinedo, J. D., & Azan Rodriguez, E. (2018). Relación del estrés y el desempeño laboral en la cadena molinera Induamerica Trade S.A - San Martín. Universidad Peruana Unión. Facultad de Ciencias Empresariales. Escuela Profesional de Administración. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1053>

Portero, S. (2019). Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general en personal sanitario de urgencias. Tesis Doctoral con mención internacional. Universidad de Córdoba, Córdoba, Argentina.

<https://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/18579/2019000001929.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Quesquén C. (2019). Estrés laboral y competencia parental percibida en colaboradores de Municipalidades de Lambayeque. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Psicología. Universidad de Sipán. Pimentel, Perú. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5664?show=full>.

Recursos Humanos TV. (2022, 24 de junio). ¡Crece el estrés laboral en todo el mundo! Se registra nuevo pico. <https://recursoshumanos.tv/articulos/crece-el-estres-laboral-en-todo-el-mundo-se-registranuevopico/#:~:text=El%20sitio%20de%20Business%20Insider,a%20diario%20en%20el%20trabajo.>

Rochabrun, F., Uceda, R. & Salas-Blas, E. (2021). Estrés laboral y percepción de competencias parentales en padres que trabajan. *Revista de Investigación Psicológica*, (26), 51-68. <https://doi.org/10.53287/wzsy6920rr57j>.

Rodrigo López, M.^a José, Martín Quintana, Juan Carlos, Cabrera Casimiro, Eduardo, & Máiquez Chaves, M.^a Luisa. (2009). Las Competencias Parentales en Contextos de Riesgo Psicosocial. *Psychosocial Intervention*, 18(2), 113-120. <https://scielo.isciii.es/pdf/inter/v18n2/v18n2a03.pdf>.

Sallés, C., & Ger, S. (2011). Las competencias parentales en la familia contemporánea: descripción, promoción y evaluación. *Educación Social* (49), 25-47. <https://core.ac.uk/download/pdf/39107518.pdf>

- Sidebotham, P. (2001). Culture, stress and the parent child relationship: a qualitative study of parents perceptions of parenting. *Child Care Health and Development*, 27(6), 469-85. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2214.2001.00229.x>
- Selye, H. (1936): "A Syndrome Produced by Diverse Nocivous Agents", en *Nature*, n.º 138, pp. 22-49. — (1978): *The Stress of Life*. New York, Mc Graw-Hill (original publicado en 1956).
- Selye, H. (1997). *Trabajo y estrés*. Madrid: Karpos.
- Selye, H. (1973). *The Evolution of the Stress Concept*. Obtenido de <http://www.jstor.org/stable/27844072>
- Stavroula, L., & Griffiths, A. (s.f.). La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. Organización Mundial de la Salud. <https://iris.who.int/handle/10665/42756>
- Suárez, Á. (2013). Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT OMS en trabajadores de 35 a 25 años de edad de un Contact Center de Lima. *Revista PsiqueMag*, 2(1), 33-50. <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/101/95>
- Tamayo y Tamayo, Mario (2003). *El Proceso de La Investigación Científica*. <https://es.scribd.com/doc/12235974/Tamayo-y-Tamayo-Mario-El-Proceso-de-la-Investigacion-Cientifica#>.
- Vera-Vásquez C, Zaragoza-Tafur A, Musayón-Oblitas F. (2014). Validación de la «escala de competencia parental percibida versión padres (E CPP-P)» para el cuidado de los hijos Institución Educativa Nacional «Maestro Ugo de Censi N.º 86339» Chacas, Asunción – Ancash- Perú. *Rev. Enferm Herediana*.2014;7(1):17-24.
- Vergara H., L. (2017). Prácticas de crianza en la primera infancia en los municipios de Riosucio y Manzanares. *Zona Próxima* 27, 22-33. <https://www.redalyc.org/pdf/853/85354665002.pdf>.

Vesga Rodríguez, J. J. (2019). La interacción trabajo-familia en el contexto actual del mundo del trabajo. *Equidad y Desarrollo*, (33), 121-135. <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss33.7>.

Zheng, X., Luo, M. and Tao, W. (2009) On the job stresses of employees in Macau's gaming industry. *Journal of Macao Polytechnic Institute*, 34(1): 15–26.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Estrés Laboral	Es la contestación que poseen los colaboradores antes la inestabilidad que se da entre los requerimientos de la organización y las capacidades observadas para afrontar los requerimientos de la organización. (OIT, 2004)	Se evaluó el estrés laboral a través de dos dimensiones, la primera relacionada con los superiores y los recursos, y la segunda centrada en la organización y el trabajo en equipo. Para medir estas dimensiones, se utilizó el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS adaptado por Suarez (2013) en Lima.	Superiores y recursos	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 21, 24	Escala de estrés laboral de OIT Likert
			Organización y trabajo en equipo	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 25	
Variable 2:	Es la capacidad que tienen los padres de	La competencia parental percibida se evaluó a	Asunción del rol y dedicación	1,3,5,9,10,12,16,17,18,20,22	Escala de competencia

Conducta Parental Percibida	familia para suplir las necesidades, resguardar e instruir a sus hijos, de manera conveniente y útil. (Bayot, Hernández-Vidal y De Julian, 2005).	través de tres dimensiones: asunción del rol y dedicación personal de los padres, implicación escolar integrada y orientación y ocio compartido. Estas dimensiones se midieron utilizando la Escala de Competencia Parental Percibida en su versión para padres, adaptada por Vera, Zaragoza y Muyasón (2014).	personal de los padres		parental percibida Bayot et al. Likert
			Implicación escolar integrada	4,11,13,15, 21	
			Orientación y ocio compartido	2,6,7,8,14,19	

Anexo 2: Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

La presente investigación “Estrés Laboral y Competencia Parental percibida en Colaboradores de una empresa Gráfica de la Ciudad de Trujillo – 2023”, es realizada por la Br. Ramos Torres Susana Johana, estudiante de la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo de la ciudad de Trujillo.

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

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

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

Desde ya agradezco su participación.

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

Trujillo, _____, 2023

Firma del participante

Anexo 3: Escala de Estrés Laboral OIT-OMS

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

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

1. El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
2. El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa	1	2	3	4	5	6	7
3. El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés	1	2	3	4	5	6	7
4. El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa	1	2	3	4	5	6	7
5. El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa	1	2	3	4	5	6	7
6. El que mi supervisor no me respete me estresa	1	2	3	4	5	6	7
7. El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
8. El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
9. El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
10. El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa	1	2	3	4	5	6	7
11. El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa	1	2	3	4	5	6	7
12. El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
13. El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa	1	2	3	4	5	6	7
14. El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa	1	2	3	4	5	6	7
15. El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7

16. El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
17. El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa	1	2	3	4	5	6	7
18. El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
19. El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa	1	2	3	4	5	6	7
20. El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
21. El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
22. El que tenga que trabajar con personas de otros departamentos (áreas) me estresa	1	2	3	4	5	6	7
23. El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesita me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
24. El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7
25. El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés	1	2	3	4	5	6	7

Anexo 4: Escala de Competencia Parental Percibida

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

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

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

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

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

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

20. Dispongo de suficiente tiempo para atender a mis hijos/as	1	2	3	4
21. Asisto regularmente a las reuniones que se establecen en la asociación de madres y padres de alumnos	1	2	3	4
22. Soy muy consciente del cambio que ha experimentado mi familia con la llegada de mis hijos/as	1	2	3	4

Anexo 5: Confiabilidad de ítems y dimensiones de las variables

Análisis de la confiabilidad del estrés laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	25

Resultado: Excelente

Confiabilidad por ítems del estrés laboral

	Estadísticas de total de elemento			
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM 1	74,23	534,538	,458	,898
ITEM 2	74,83	543,328	,458	,898
ITEM 3	73,90	535,733	,443	,898
ITEM 4	73,73	546,974	,332	,900
ITEM 5	74,05	513,126	,699	,892
ITEM 6	73,50	524,000	,560	,895
ITEM 7	73,75	545,936	,309	,900
ITEM 15	73,83	527,892	,556	,896
ITEM 17	72,48	497,128	,389	,908
ITEM 21	73,55	558,715	,145	,903
ITEM 24	73,28	512,051	,633	,894
ITEM 8	73,68	539,815	,361	,900
ITEM 9	73,73	530,512	,484	,897
ITEM 10	73,20	529,959	,547	,896
ITEM 11	74,20	511,036	,703	,892
ITEM 12	73,93	528,584	,571	,895
ITEM 13	73,63	507,420	,623	,894
ITEM 14	74,40	550,297	,384	,899
ITEM 16	73,70	508,421	,787	,891

ITEM 18	73,53	521,999	,576	,895
ITEM 19	74,33	528,328	,626	,895
ITEM 20	74,15	520,490	,742	,893
ITEM 22	74,50	553,692	,179	,903
ITEM 23	73,60	531,887	,519	,896
ITEM 25	73,95	520,664	,581	,895

Anexo 6: Análisis de la confiabilidad de la competencia parental percibida

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,893	22

Resultado: Bueno

Confiabilidad por ítems de la competencia parental percibida

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM 1	66,00	92,821	,544	,888
ITEM 3	66,08	94,379	,520	,888
ITEM 5	66,13	91,702	,684	,884
ITEM 9	66,00	96,769	,338	,893
ITEM 10	65,88	96,010	,571	,888
ITEM 12	66,33	93,917	,527	,888
ITEM 16	66,35	93,310	,578	,887
ITEM 17	66,00	95,385	,551	,888
ITEM 18	66,18	91,892	,719	,883
ITEM 20	66,58	91,738	,685	,884
ITEM 22	66,20	96,933	,273	,896
ITEM 4	66,35	91,874	,558	,887
ITEM 11	66,35	96,233	,353	,893
ITEM 13	66,08	98,738	,279	,894
ITEM 15	66,18	93,379	,613	,886
ITEM 21	66,78	95,512	,418	,891
ITEM 2	66,20	94,523	,452	,890
ITEM 6	66,43	95,020	,435	,891

ITEM 7	66,48	96,410	,367	,892
ITEM 8	66,28	91,640	,630	,885
ITEM 14	66,25	93,936	,481	,889
ITEM 19	66,35	94,387	,465	,890

Anexo 7: Validación de Expertos

Mg. Pamela Gutiérrez Romero

Presente. -

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración para validar el contenido de los siguientes instrumentos de medición:

- Cuestionario de Estrés Laboral (OIT)
- Escala de Competencia Parental percibida (Adaptada por Zaragoza y Muyasón ,2014).

Que serán utilizados en la investigación titulada: “Estrés Laboral y Competencia Parental percibida en Colaboradores de una empresa Gráfica de la Ciudad de Trujillo – 2023”. El estudio tiene por finalidad de determinar la relación entre el estrés laboral y la competencia parental en colaboradores de una empresa Gráfica de la ciudad de Trujillo”,

Conocedores de su alto nivel profesional, experiencia reconocida y su predisposición colaborativa, hemos considerado conveniente nombrarle como Juez Experto para la evaluación del instrumento de recolección de datos que será aplicado al estudio. Se le agradece de antemano su receptividad y colaboración, su apoyo permitirá utilizar un instrumento con garantía de validez científica.

Se adjunta al presente:

- Carta de presentación
- Instrumentos
- Ficha informe de opinión de expertos

Agradeciendo su valiosa colaboración,

Respetuosamente,



.....
Lic. Susan Johana Ramos Torres
DNI: 46187680

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES

Estrés Laboral:

El estrés laboral será medido a través de dos dimensiones, las cuales son Superiores y recursos y Organización y trabajo en equipo, para el cual se hizo uso del Cuestionario de Estrés Laboral (OIT - OMS) por Ivancevich & Matteson.

Competencia Parental:

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

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ESTRÉS LABORAL

CUESTIONARIO ESTRÉS LABORAL DE LA OIT

Instrucciones: A continuación, va a encontrar una serie de frases relacionadas al estrés laboral. Lea detenidamente cada una de ellas y marque con una "X" el número que mejor describa en cada enunciado.

I.

Nº	Condición
1	Si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2	Si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3	Si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4	Si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5	Si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6	Si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7	Si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

Nº de ítems		1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.							
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.							
6	El que mi supervisor no me respete me estresa.							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.							
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.							
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.							
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.							
11	El que las políticas generales iniciadas por la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.							
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.							
13	El que mi supervisor no se preocupe de mi bienestar me estresa.							

14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.								
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.								
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.								
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.								
18	El que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me estresa.								
19	El que mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.								
20	El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés.								
21	El que mi equipo de trabajo me presiona demasiado me causa estrés.								
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.								
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.								
24	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.								
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.								

FICHA DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

1.1 Título de la investigación: Estrés Laboral y Competencia Parental percibida en Colaboradores de una empresa Grafica de la Ciudad de Trujillo – 2023.

1.2 Nombre del instrumento: Cuestionario de Estrés Laboral (OIT - OMS)

1.3 Autor del Instrumento: Ivancevich & Matteson.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Ingrese el porcentaje exacto dentro del recuadro ejemplo: 95%

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00- 20%	Regular 21-40%	Buena 41- 60%	Muy Buena 61- 80%	Exce lente 81- 100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					100
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					100
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					100
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					100
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					100
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.					100
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.					100
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					100
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					100
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					100

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Marque con un (X) el que merezca su opinión
(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

IV. PROMEDIO DE 100 % VALORACIÓN:

Lugar y fecha: Trujillo , 07 de Noviembre del 2023



Mg. Pamela Gutiérrez Romero

DNI. N°: 45474005

Teléfono N°
933485121

COMPETENCIA PARENTAL

ESCALA DE COMPETENCIA PARENTAL PERCIBIDA

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

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

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

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

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

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

20. Dispongo de suficiente tiempo para atender a mis hijos/as	1	2	3	4
21. Asisto regularmente a las reuniones que se establecen en la asociación de madres y padres de alumnos	1	2	3	4
22. Soy muy consciente del cambio que ha experimentado mi familia con la llegada de mis hijos/as	1	2	3	4

FICHA DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Título de la investigación: Estrés Laboral y Competencia Parental percibida en Colaboradores de una empresa Gráfica de la Ciudad de Trujillo – 2023.
- 1.2 Nombre del instrumento: Escala de Competencia Parental percibida.
- 1.3 Autor del Instrumento: Bayot, Hernández-Vidal y De Julian, 2005. Adaptada por Zaragoza y Muyasón

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Ingrese el porcentaje exacto dentro del recuadro ejemplo: 95%

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00- 20%	Regular 21-40%	Buena 41- 60%	Muy Buena 61- 80%	Exce lente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					100
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					100
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					100
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					100
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					100
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.					100
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.					100
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					100

9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico						100
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.						100

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Marque con un (X) el que merezca su opinión
(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

IV. PROMEDIO DE 100 % VALORACIÓN:

Lugar y fecha: Trujillo, 07 de Noviembre del 2023



Mg. Pamela Gutiérrez Romero

DNI. N°: 45474005

Teléfono N°
933485121

Anexo 8: Validación de Expertos

Mg. Cynthia Sagastegui Pérez

Presente. -

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración para validar el contenido de los siguientes instrumentos de medición:

- Cuestionario de Estrés Laboral (OIT)
- Escala de Competencia Parental percibida (Adaptada por Zaragoza y Muyasón, 2014).

Que serán utilizados en la investigación titulada: "Estrés Laboral y Competencia Parental percibida en Colaboradores de una empresa Gráfica de la Ciudad de Trujillo – 2023". El estudio tiene por finalidad de determinar la relación entre el estrés laboral y la competencia parental en colaboradores de una empresa Gráfica de la ciudad de Trujillo",

Conocedores de su alto nivel profesional, experiencia reconocida y su predisposición colaborativa, hemos considerado conveniente nombrarle como Juez Experto para la evaluación del instrumento de recolección de datos que será aplicado al estudio. Se le agradece de antemano su receptividad y colaboración, su apoyo permitirá utilizar un instrumento con garantía de validez científica.

Se adjunta al presente:

- Carta de presentación
- Instrumentos
- Ficha informe de opinión de expertos

Agradeciendo su valiosa colaboración,

Respetuosamente,



.....
Lic. Susana Johana Ramos Torres
DNI: 46187680

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES

Estrés Laboral:

El estrés laboral será medido a través de dos dimensiones, las cuales son Superiores y recursos y Organización y trabajo en equipo, para el cual se hizo uso del Cuestionario de Estrés Laboral (OIT - OMS) por Ivancevich & Matteson.

Competencia Parental:

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

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ESTRÉS LABORAL

CUESTIONARIO ESTRÉS LABORAL DE LA OIT

Instrucciones: A continuación, va a encontrar una serie de frases relacionadas al estrés laboral. Lea detenidamente cada una de ellas y marque con una "X" el número que mejor describa en cada enunciado.

II.

Nº	Condición
1	Si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2	Si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3	Si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4	Si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5	Si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6	Si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7	Si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

Nº de ítems		1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.							
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.							
6	El que mi supervisor no me respete me estresa.							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.							
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.							
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.							
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.							
11	El que las políticas generales iniciadas por la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.							
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.							
13	El que mi supervisor no se preocupe de mi bienestar me estresa.							

14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.								
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.								
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.								
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.								
18	El que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me estresa.								
19	El que mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.								
20	El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés.								
21	El que mi equipo de trabajo me presiona demasiado me causa estrés.								
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.								
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.								
24	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.								
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.								

FICHA DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

1.1 Título de la investigación: Estrés Laboral y Competencia Parental percibida en Colaboradores de una empresa Gráfica de la Ciudad de Trujillo – 2023.

1.2 Nombre del instrumento: Cuestionario de Estrés Laboral (OIT - OMS)

1.3 Autor del Instrumento: Ivancevich & Matteson.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Ingrese el porcentaje exacto dentro del recuadro ejemplo: 95%

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Exce lente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X

2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.					X
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Marque con un (X) el que merezca su opinión
(x) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

IV. PROMEDIO DE 100 % VALORACIÓN:

Lugar y fecha: Trujillo , 07 de Noviembre del 2023



Mg. Cynthia Sagastegui Pérez

DNI. N°: 45845052

Teléfono N° 943278062

COMPETENCIA PARENTAL

ESCALA DE COMPETENCIA PARENTAL PERCIBIDA

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

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

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

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

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

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

20. Dispongo de suficiente tiempo para atender a mis hijos/as	1	2	3	4
21. Asisto regularmente a las reuniones que se establecen en la asociación de madres y padres de alumnos	1	2	3	4
22. Soy muy consciente del cambio que ha experimentado mi familia con la llegada de mis hijos/as	1	2	3	4

FICHA DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

1.1 Título de la investigación: Estrés Laboral y Competencia Parental percibida en Colaboradores de una empresa Gráfica de la Ciudad de Trujillo – 2023.

1.2 Nombre del instrumento: Escala de Competencia Parental percibida.

1.3 Autor del Instrumento: Bayot, Hernández-Vidal y De Julian, 2005. Adaptada por Zaragoza y Muyasón

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Ingrese el porcentaje exacto dentro del recuadro ejemplo: 95%

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00- 20%	Regular 21-40%	Buena 41- 60%	Muy Buena 61- 80%	Exce lente 81- 100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					x
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					x
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					x
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					x
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					x
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.					x
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.					x

8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.								x
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico								x
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.								x

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Marque con un (X) el que merezca su opinión

(x) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

IV. PROMEDIO DE 100 % VALORACIÓN:

Lugar y fecha: Trujillo, 07 de Noviembre del 2023



Mg. Cynthia Sagastegui Pérez

DNI. N°: 45845052

Teléfono N°
943278062

Anexo 9: Validación de Expertos

Mg. Sandra Fuentes Chávez

Presente. -

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración para validar el contenido de los siguientes instrumentos de medición:

- Cuestionario de Estrés Laboral (OIT)
- Escala de Competencia Parental percibida (Adaptada por Zaragoza y Muyasón, 2014).

Que serán utilizados en la investigación titulada: “Estrés Laboral y Competencia Parental percibida en Colaboradores de una empresa Gráfica de la Ciudad de Trujillo – 2023”. El estudio tiene por finalidad de determinar la relación entre el estrés laboral y la competencia parental en colaboradores de una empresa Gráfica de la ciudad de Trujillo”,

Conocedores de su alto nivel profesional, experiencia reconocida y su predisposición colaborativa, hemos considerado conveniente nombrarle como Juez Experto para la evaluación del instrumento de recolección de datos que será aplicado al estudio. Se le agradece de antemano su receptividad y colaboración, su apoyo permitirá utilizar un instrumento con garantía de validez científica.

Se adjunta al presente:

- Carta de presentación
- Instrumentos
- Ficha informe de opinión de expertos

Agradeciendo su valiosa colaboración,

Respetuosamente,



.....
Lic. Susana Johana Ramos Torres
DNI: 46187680

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES

Estrés Laboral:

El estrés laboral será medido a través de dos dimensiones, las cuales son Superiores y recursos y Organización y trabajo en equipo, para el cual se hizo uso del Cuestionario de Estrés Laboral (OIT - OMS) por Ivancevich & Matteson.

Competencia Parental:

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

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ESTRÉS LABORAL

CUESTIONARIO ESTRÉS LABORAL DE LA OIT

Instrucciones: A continuación, va a encontrar una serie de frases relacionadas al estrés laboral. Lea detenidamente cada una de ellas y marque con una "X" el número que mejor describa en cada enunciado.

Nº	Condición
1	Si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2	Si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3	Si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4	Si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5	Si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6	Si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7	Si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

Nº de ítems		1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés.							
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.							
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.							
6	El que mi supervisor no me respete me estresa.							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.							
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.							
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés.							
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa.							
11	El que las políticas generales iniciadas por la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa.							
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés.							
13	El que mi supervisor no se preocupe de mi bienestar me estresa.							

14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa.								
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa.								
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés.								
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.								
18	El que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me estresa.								
19	El que mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.								
20	El que la institución carezca de dirección y objetivos me causa estrés.								
21	El que mi equipo de trabajo me presiona demasiado me causa estrés.								
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.								
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.								
24	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.								
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.								

FICHA DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

1.1 Título de la investigación: Estrés Laboral y Competencia Parental percibida en Colaboradores de una empresa Gráfica de la Ciudad de Trujillo – 2023.

1.2 Nombre del instrumento: Cuestionario de Estrés Laboral (OIT - OMS)

1.3 Autor del Instrumento: Ivancevich & Matteson.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Ingrese el porcentaje exacto dentro del recuadro ejemplo: 95%

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00- 20%	Regular 21-40%	Buena 41- 60%	Muy Buena 61- 80%	Exce lente 81- 100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					100%
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					100%
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					100%
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					100%
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					100%
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.					100%
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.					100%
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					100%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					100%
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					100%

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Marque con un (X) el que merezca su opinión
(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

IV. PROMEDIO DE 100% VALORACIÓN:

Lugar y fecha: Trujillo , 07 de Noviembre del 2023



.....
Mg. Sandra Fuentes Chávez
PSICÓLOGA
C.P.S.P. 19924

Mg. Sandra Fuentes Chávez

DNI. N°: 45649962

Teléfono N°
984795263

COMPETENCIA PARENTAL

ESCALA DE COMPETENCIA PARENTAL PERCIBIDA

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

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

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

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

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

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

20. Dispongo de suficiente tiempo para atender a mis hijos/as	1	2	3	4
21. Asisto regularmente a las reuniones que se establecen en la asociación de madres y padres de alumnos	1	2	3	4
22. Soy muy consciente del cambio que ha experimentado mi familia con la llegada de mis hijos/as	1	2	3	4

FICHA DEL INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

1.1 Título de la investigación: Estrés Laboral y Competencia Parental percibida en Colaboradores de una empresa Gráfica de la Ciudad de Trujillo – 2023.

1.2 Nombre del instrumento: Escala de Competencia Parental percibida.

1.3 Autor del Instrumento: Bayot, Hernández-Vidal y De Julian, 2005. Adaptada por Zaragoza y Muyasón

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Ingrese el porcentaje exacto dentro del recuadro ejemplo: 95%

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00- 20%	Regular 21-40%	Buena 41- 60%	Muy Buena 61- 80%	Exce lente 81- 100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					90%
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					90%
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					90%
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					90%
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90%
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias de la investigación.					90%
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la investigación.					90%

8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					90%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90%
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					90%

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Marque con un (X) el que merezca su opinión
(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

IV. PROMEDIO DE 90 % VALORACIÓN:

Lugar y fecha: Trujillo, 07 de Noviembre del 2023



Mg. Sandra Fuentes Chávez
PSICÓLOGA
C.P.N. 19924

Mg. Sandra Fuentes Chávez

DNI. N°: 45649962

Teléfono N°
984795263

Anexo 10: Solicitud de Permiso para Realizar Trabajo de Investigación

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

SOLICITO: Permiso para realizar Trabajo de Investigación

Señor: Daniel Rodríguez Lázaro

Gerente de Producción de Imprenta Editora Grafica Real SAC

Yo, Susan Johana Ramos Torres, identificada con DNI N.º 46187680, Lic. de la Carrera Profesional de Psicología. Ante Ud. respetuosamente me presento y expongo: Que estando cursando La Maestría en Gestión del Talento Humano en la Universidad Cesar Vallejo de la Ciudad de Trujillo solicito a Ud. permiso para poder realizar el trabajo de Investigación titulado: "Estrés Laboral y Competencia Parental percibida en Colaboradores de una Empresa Grafica de la Ciudad de Trujillo – 2023" para optar el grado de Magister en Gestión del Talento Humano.

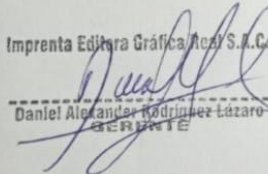
Siendo una empresa reconocida a nivel nacional con prestigio que marca la diferencia en el sector, los resultados de esta investigación ayudaran a realizar un plan estratégico para la organización, cuidando los aspectos importantes como la salud emocional, así como también brindar alternativas que logren un balance del trabajo y la familia de cada uno de los colaboradores.

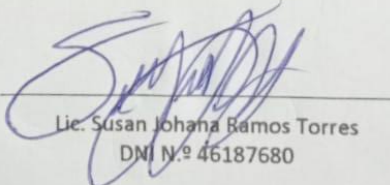
Por lo expuesto ruego a Ud. acceder a mi solicitud.

Muchas gracias

Atentamente,

Imprenta Editora Gráfica Real S.A.C.


Daniel Alexander Rodríguez Lázaro
GERENTE


Lic. Susan Johana Ramos Torres
DNI N.º 46187680

Anexo 11: Prueba de normalidad

Tabla 5

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
ESTRES LABORAL	,969	40	,330
Superiores y recursos	,952	40	,091
Organización y trabajo en equipo	,971	40	,386
COMPETENCIA PARENTAL PERCIBIDA	,972	40	,422
Asunción del rol y dedicación personal	,958	40	,148
Implicación escolar integrada	,913	40	,005
Orientación y ocio compartido	,969	40	,345

La Tabla 3, demuestra una prueba de normalidad, muestran una distribución no normal, puesto que hay un valor menor ($,000 < 0.05$) en la implicación escolar integrada, siendo los demás valores mayores a $p > 0.05$; en esa medida, se determinó utilizar como prueba para contrastar la hipótesis, el coeficiente de correlación: Rho de Spearman. Para determinar la prueba estadística para contrastar la hipótesis, se utilizó la prueba de normalidad por Shapiro-Wilk, en medida que la muestra fue de 40 personas. En el presente caso como todos los valores salieron mayores a 0.05, solamente uno fue de 0,005, hace que el comportamiento no sea normal, en ese sentido, se utiliza una prueba no paramétrica, coeficiente de correlación Rho Spearman.

Anexo 12: Resolución Jefatural N° 4817-A-2023-UCV-VA-EPG-SL01/J



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 4817 - A-2023-UCV-VA-EPG-SL01/J

Trujillo, 17 de noviembre de 2023

VISTO:

El proyecto de investigación denominado: **Estrés Laboral y Competencia Parental percibida en Colaboradores de una empresa Gráfica de la Ciudad de Trujillo - 2023**; presentado por el (la) Br. **Ramos Torres, Susan Johana** con código de estudiante N° 7000079314 del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – grupo A1; y

CONSIDERANDO:

Que, la normativa de la Universidad César Vallejo, señala que el estudiante deberá presentar un proyecto de investigación para su aprobación y posterior sustentación con fines de graduación;

Que, el proyecto mencionado cuenta con opinión favorable del docente de la experiencia curricular de "DISEÑO Y DESARROLLO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN", el (la) Dr. **Salinas Gamboa, José German**.

Que, es política de la Universidad velar por el adecuado manejo administrativo de los documentos para cumplir las políticas internas de gestión;

Que, el (la) Jefe (a) de la Unidad de Posgrado, en uso de sus facultades y atribuciones;

RESUELVE:

Art. 1°.- APROBAR, el Proyecto de Investigación denominado: **Estrés Laboral y Competencia Parental percibida en Colaboradores de una empresa Gráfica de la Ciudad de Trujillo - 2023**, presentado por el (la) Br. **Ramos Torres, Susan Johana** con código de estudiante N° 7000079314.

Art. 2°.- DESIGNAR, al docente de la experiencia curricular de "DISEÑO Y DESARROLLO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN", el (la) Dr. **Salinas Gamboa, José German**, como asesor(a) del proyecto de investigación mencionado en el artículo 1°.

Art. 3°.- PRECISAR, que el (la) autor (a) del proyecto de investigación deberá desarrollarlo en el semestre en curso y excepcionalmente hasta el semestre siguiente.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Mg. Ricardo Dorsten Allaga
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

Anexo 13: Carta N° 903-2023-UCV-VA-EPG-F01/J



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Trujillo, 21 de diciembre de 2023

CARTA N° 903-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Sr. Daniel Alexander Rodríguez Lázaro
Gerente General
IMPRESA EDITORA GRAFICA REAL S.A.C.
Presente. –

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar a la estudiante **SUSAN JOHANA RAMOS TORRES**, del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **"ESTRÉS LABORAL Y COMPETENCIA PARENTAL PERCIBIDA EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA GRÁFICA DE LA CIUDAD DE TRUJILLO – 2023"**, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la relación entre el estrés laboral y la competencia parental, en colaboradores de una empresa gráfica de la ciudad de Trujillo".

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente. –



Mg. Ricardo Benites Aliaga
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

ADJUNTO:

- Instrumentos de recolección de datos.

Anexo 14: Resolución Jefatural N° 476 - A-2024-UCV-VA-EPG-SL01/J



RESOLUCIÓN JEFATURAL N.º 476 - A-2024-UCV-VA-EPG-SL01/J

Trujillo, 9 de enero de 2024

VISTO:

El expediente presentado por el (la) Br. Ramos Torres, Susan Johana del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, solicitando autorización para sustentar su Tesis titulada: Estrés Laboral y Competencia Parental percibida en Colaboradores de una empresa Gráfica de la Ciudad de Trujillo – 2023 ; asesorado (a) por el (la) Dr. Jose German Salinas Gamboa; y

CONSIDERANDO:

Que, el (la) Br. Ramos Torres, Susan Johana del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, ha cumplido con todos los requisitos académicos establecidos en la normativa vigente para la sustentación de Tesis;

Que, el (la) Jefe (a) de la Unidad de Posgrado, en uso de sus facultades y atribuciones;

RESUELVE:

Art. 1º.-AUTORIZAR, la sustentación de la Tesis titulada: Estrés Laboral y Competencia Parental percibida en Colaboradores de una empresa Gráfica de la Ciudad de Trujillo – 2023, presentado por el (la) Br. Ramos Torres, Susan Johana.

Art. 2º.- DESIGNAR, como miembros del jurado para la sustentación de la Tesis a los siguientes docentes:

Presidente	:	Mtr. Ninatanta Alva Jorge Humberto
Secretario	:	Dr. Perez Gastañadui Alfredo Nicanor
Vocal	:	Dr. Salinas Gamboa Jose German

Art. 3º.- SEÑALAR, como lugar, día y hora de sustentación, los siguientes:

Lugar	:	PABELLÓN E - AULA 400
Día	:	14 de Enero de 2024
Hora	:	4:00pm

Regístrese, comuníquese y archívese.



Mg. Ricardo Benites Allaga
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALINAS GAMBOA JOSE GERMAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Estrés Laboral y Competencia Parental percibida en Colaboradores de una empresa Gráfica de la Ciudad de Trujillo – 2023", cuyo autor es RAMOS TORRES SUSAN JOHANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 22 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SALINAS GAMBOA JOSE GERMAN DNI: 18141423 ORCID: 0000-0002-8491-0751	Firmado electrónicamente por: JSALINASG el 08-01- 2024 22:27:20

Código documento Trilce: TRI - 0705816