



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**ESTRÉS PARENTAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN MADRES SOLTERAS
TRABAJADORAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAÑETE**

**Línea de investigación:
Evaluación psicológica y psicométrica**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología con
mención en psicología organizacional

Autora

Arteaga Cayahuallpa, Nancy Marisol

Asesora

Aliaga Herrera, Cecilia Haydee Eufemia

ORCID: 0000-0002-1664-1705

Jurado

Díaz Hamada, Luis Alberto

Quiroz Avilés, Mirtha Teresa

Valle Canales, Haydee

Lima - Perú

2026

ESTRÉS PARENTAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN MADRES SOLTERAS TRABAJADORAS DE LA MUNI PROVINCIAL DE CAÑETE

INFORME DE ORIGINALIDAD

29%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

18%

TRABAJOS DEL ESTUD

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal

Trabajo del estudiante

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

3

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

4

www.researchgate.net

Fuente de Internet

5

upc.aws.openrepository.com

Fuente de Internet

6

www.repositorio.usac.edu.gt

Fuente de Internet

7

www.revistauaricha.umich.mx

Fuente de Internet

8

revistapolitecnicaags.upa.edu.mx

Fuente de Internet

9

repositorio.autonoma.edu.pe

Fuente de Internet

10

revgmespirituana.sld.cu

Fuente de Internet

11

repositorio.unapiquitos.edu.pe

Fuente de Internet

12

repositorio.upn.edu.pe

Fuente de Internet

13

Submitted to Universidad Tecnologica del Peru

Trabajo del estudiante

14

www.scielo.org.ar

Fuente de Internet

Submitted to Universidad Cesar Vallejo



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

ESTRÉS PARENTAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN MADRES SOLTERAS TRABAJADORAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAÑETE

Línea de investigación:

Evaluación psicológica y psicométrica

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología con mención
en psicología organizacional

Autora:

Arteaga Cayahuallpa, Nancy Marisol

Asesora:

Aliaga Herrera, Cecilia Haydee Eufemia

ORCID: 0000-0002-1664-1705

Jurado:

Díaz Hamada, Luis Alberto

Quiroz Avilés, Mirtha Teresa

Valle Canales, Haydee

Lima- Perú

2026

Pensamientos

“El éxito no es el final, el fracaso no es la ruina: el coraje de continuar es lo que cuenta”.

Winston Churchill

“La buena vida es un proceso, no un estado. Es una dirección, no un destino”.

Carl Rogers

Dedicatoria

A mis abuelos, quienes a pesar de tener
una infancia dura supieron consolidar
una familia basada en valores.

A todas las madres que luchan día a día
por ser el árbol que da sombra a sus
hijos.

Agradecimientos

A Dios por permitirme llegar a este momento, por darme salud, fuerzas y oportunidades para poder subir este peldaño en mi vida profesional.

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a mis padres, abuelos, hermano, familiares y amigos, quienes nunca dejaron de creer en mí y en mi determinación para lograr esta meta.

A mi hijo, quien es mi mayor motivación. Su sonrisa y amor puro me han dado la fuerza necesaria para culminar esta etapa. Todo mi esfuerzo y dedicación son para él, con la esperanza de ser un ejemplo para su futuro.

Este logro también es suyo.

ÍNDICE

RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Descripción y formulación del problema	2
1.2. Antecedentes	6
<i>1.2.1. Antecedentes nacionales</i>	6
<i>1.2.2. Antecedentes internacionales</i>	9
1.3. Objetivos	11
<i>1.3.1. Objetivo general</i>	11
<i>1.3.2. Objetivos específicos</i>	12
1.4. Justificación	12
1.5. Hipótesis	13
<i>1.5.1. Hipótesis general</i>	13
<i>1.5.2. Hipótesis específicas</i>	13
II. MARCO TEÓRICO	14
2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación	14
<i>2.1.1. Estrés parental</i>	14
<i>2.1.2. Desempeño laboral</i>	20
III. MÉTODO	28
3.1. Tipo de investigación	28
3.2. Ámbito temporal y espacial	28
3.3. Variables	28
<i>3.3.1. Variable 1: Estrés parental</i>	28
<i>3.3.2. Variable desempeño laboral</i>	28

3.4. Población y muestra	31
3.5. Instrumentos	31
3.5.1. <i>Instrumento 1. Cuestionario de Estrés Parental (versión adaptada por Burga y Sánchez, 2016)</i>	31
3.5.2. <i>Instrumento 2. Escala de desempeño laboral individual (versión adaptada por Geraldo, 2022)</i>	34
3.6. Procedimientos	37
3.7. Análisis de datos	38
3.8. Consideraciones éticas	38
IV. RESULTADOS	39
4.1. Resultados descriptivos	39
4.2. Prueba de hipótesis	47
4.2.1. <i>Hipótesis general</i>	47
4.2.2. <i>Hipótesis específicas</i>	48
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	52
VI. CONCLUSIONES	52
VII. RECOMENDACIONES	53
VIII. REFERENCIAS	54
IX. ANEXOS	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable Estrés Parental	28
Tabla 2 Operacionalización de la variable desempeño laboral	29
Tabla 3 Distribución de la muestra	30
Tabla 4 Análisis de Validez del instrumento	32
Tabla 5 Análisis de confiabilidad del instrumento 1.....	33
Tabla 6 Resultados de la Validez del instrumento	35
Tabla 7 Análisis de confiabilidad del instrumento 2.....	36
Tabla 8 Niveles de la variable Estrés parental.....	39
Tabla 9 Niveles de la dimensión Malestar paterno.....	41
Tabla 10 Niveles de la dimensión Interacción Madre e Hijo	41
Tabla 11 Niveles de la dimensión Niño difícil	42
Tabla 12 Niveles de la segunda variable Desempeño laboral	43
Tabla 13 Niveles de la dimensión Desempeño de la tarea	44
Tabla 14 Niveles de la dimensión Desempeño contextual	45
Tabla 15 Niveles de la dimensión Comportamientos contraproducentes.....	46
Tabla 16 Análisis de correlación entre el estrés parental y desempeño laboral	47
Tabla 17 Análisis de correlación entre el malestar paterno y desempeño laboral.....	48
Tabla 18 Análisis de correlación de interacción Madre e hijo y el desempeño laboral	49
Tabla 19 Análisis de Correlación de Niño difícil y desempeño laboral	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Niveles de la variable Estrés parental	39
Figura 2 Niveles de la dimensión Malestar paterno.....	40
Figura 3 Niveles de la dimensión Interacción Madre e Hijo	41
Figura 4 Niveles de la dimensión Niño difícil	42
Figura 5 Niveles de la segunda variable Desempeño laboral	43
Figura 6 Niveles de la dimensión Desempeño de la tarea	44
Figura 7 Niveles de la dimensión Desempeño contextual	45
Figura 8 Niveles de la dimensión Comportamientos contraproducentes.....	46

RESUMEN

El objetivo fue Establecer la relación entre el estrés parental y el desempeño laboral en las madres solteras trabajadoras de la Municipalidad Provincial de Cañete, en una muestra de 56 madres solteras trabajadoras de la entidad. El estudio fue de diseño no experimental de tipo descriptivo - correlacional, y transaccional. Los instrumentos de medición empleados fueron Cuestionario de Estrés Parental versión adaptada por Burga y Sánchez (2016) y Escala de desempeño laboral individual versión adaptada por Geraldo (2022). Los resultados muestran que las madres solteras trabajadoras de la entidad municipal presentan un nivel alto de estrés parental con un total de 55.4%. Al analizar este comportamiento de manera específica por dimensiones, se observa que el 62.5% de las colaboradoras manifiestan un nivel alto de malestar paterno (asociado al cansancio y las restricciones percibidas en su rol), mientras que el 58.9% presenta un nivel alto en la dimensión de niño difícil, lo que refleja mayores demandas en el manejo conductual de sus hijos. Asimismo, el 50.0% reporta un nivel alto de afectación en la interacción madre e hijo; otro es el caso de la relación entre ambas variables es directa, negativa considerable y significativa ($\rho = -.739$ y $p = .000$). Se concluye que existe una relación inversa y altamente significativa entre el estrés parental y el desempeño de las madres trabajadoras. Este hallazgo se sustenta en el predominio de niveles críticos de malestar en el rol materno y en las demandas conductuales del cuidado infantil. Por tanto, la evidencia demuestra que las severas tensiones de la crianza monoparental merman directamente la estabilidad laboral de las madres.

Palabras clave: Estrés parental, malestar paterno, interacción madre e hijo, niño difícil, desempeño laboral.

ABSTRACT

The objective was to establish the relationship between parental stress and job performance in single mothers working at the Provincial Municipality of Cañete, using a sample of 56 single mothers employed by the entity. The study followed a non-experimental, descriptive correlational, and cross-sectional design. The measurement instruments employed were the Parental Stress Questionnaire, adapted by Burga and Sánchez (2016), and the Individual Job Performance Scale, adapted by Geraldo (2022). The results show that the single mothers working at the municipal entity present a high level of parental stress, totaling 55.4%. When analyzing this behavior specifically by dimensions, it is observed that 62.5% of the employees manifest a high level of parental distress, with is associated with exhaustion and perceived restrictions in their role, while 58.9 percent present a high level in the difficult child dimension, reflecting greater demands in the behavioral management of their children. Likewise, 50.0 percent report a high level of impairment in the mother-child interaction; furthermore, the relationship between both variables is direct, considerable negative, and significant, and significant ($\rho = -.739$ and $p = .000$). It is concluded that there is an inverse and highly significant relationship between parental stress and the performance of working mothers. This finding is supported by the predominance of critical levels of distress in the maternal role and behavioral demands of childcare. Therefore, the evidence demonstrates that the severe tensions of single parenting directly impair the job stability of mothers.

Keywords : Parental stress, parental distress, mother child interaction, difficult child, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

El presente estudio tiene por finalidad analizar una coyuntura poco estudiada, el estado mental y profesional de las madres solteras trabajadoras de la Municipalidad Provincial de Cañete que tienen hijos en etapa dependiente. Este enfoque busca llenar un vacío en la literatura administrativa y psicológica al examinar específicamente las experiencias y los desafíos enfrentados por este grupo particular de mujeres en el contexto de la gestión pública local. Se llevará a cabo un análisis del estrés parental que experimentan estas madres en relación con sus responsabilidades en el hogar. El ser madre soltera implica un proceso continuo de equilibrio entre las demandas familiares y las exigencias institucionales, lo que genera una demanda constante de energía y tiempo que puede derivar en una carga emocional significativa. Este estrés puede manifestarse en la percepción de su propia eficacia, afectando tanto su bienestar personal como su desempeño dentro de la organización.

Además, se explorará cómo este estrés se relaciona directamente con el desempeño laboral de las colaboradoras. El desempeño, entendido como la capacidad de cumplir con las metas y funciones institucionales con eficiencia y calidad, se considera un factor crucial para el crecimiento profesional y la estabilidad económica de la familia. Se examinará si existe una relación significativa entre la intensidad del estrés experimentado en el ámbito privado y la capacidad de las madres para mantener altos niveles de productividad y compromiso frente a los desafíos laborales diarios. Es importante destacar que la condición de jefatura de hogar monoparental no solo impacta en la economía familiar, sino que también tiene repercusiones críticas en la salud mental de la trabajadora. Esta situación conlleva una serie de ajustes y habilidades para adaptarse a las demandas particulares que impone el servicio público y la crianza en solitario.

Este proceso de adaptación puede resultar abrumador y desafiante, especialmente cuando las políticas de conciliación entre la vida familiar y laboral son escasas, provocando un

conflicto de roles que pone a prueba la resiliencia de la mujer. En los siguientes apartados se explicará la problemática, los estudios que anteceden, así como los objetivos e hipótesis del estudio. Posterior a ello, en el apartado de Marco Teórico, se pasará a revisar la literatura que nos sirvió de apoyo para explicar a profundidad las variables de estudio: estrés parental y desempeño laboral. Por otro lado, en el apartado de Método, se explica el tipo de investigación, el ámbito geográfico y administrativo donde se realizó el estudio (Cañete), así como las variables e instrumentos psicométricos y de gestión que se utilizaron.

Además, en el apartado de resultados se expone el análisis descriptivo, comparativo y correlacional de las variables mencionadas. Finalmente, se discute lo hallado para presentar conclusiones y recomendaciones prácticas para la institución. El estudio aportará nuevo conocimiento para poder efectuar programas de bienestar laboral y políticas de recursos humanos centrados en el apoyo emocional y la productividad de las madres trabajadoras en el sector público.

1.1. Descripción y formulación del problema

Para las madres solteras, la responsabilidad de criar hijos independientes genera una sobrecarga que agota sus limitados recursos cognitivos y emocionales. Al carecer de una pareja para distribuir las demandas del hogar, el agotamiento físico y la preocupación constante se trasladan al ámbito profesional, mermando la concentración y la productividad. En consecuencia, cuando las exigencias familiares superan su capacidad de respuesta, el desempeño laboral disminuye como efecto directo del agotamiento acumulado en su rol de cuidadora única. (He et al., 2025). Por lo tanto, el rendimiento de las madres solteras trabajadoras está condicionado por un delicado equilibrio personal; por lo tanto, la validación de sus desafíos y la oferta de flexibilidad institucional son indispensables para evitar que la presión del hogar neutralice su potencial profesional y su desarrollo dentro de la estructura corporativa.

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) el estrés parental es la angustia generada cuando las exigencias de crianza superan las capacidades de la madre soltera trabajadora, la falta de redes de apoyo agrava este fenómeno, convirtiéndolo en un determinante crítico de salud. Este desequilibrio deteriora el bienestar mental y anula la capacidad de funcionar eficazmente en el ámbito laboral. Para United Nations Children's Fund (UNICEF, 2021) el estrés parental afecta al 86.1% de las madres solteras trabajadoras, con un 20% en niveles críticos de agotamiento. Este fenómeno, agudo en Latinoamérica, África y el Sudeste Asiático, surge por la falta de sistemas de cuidado y precariedad laboral. Al absorber toda la carga mental y física, se produce un colapso del bienestar que disminuye directamente la productividad profesional. Además, Mental Health Foundation (2021) en Reino Unido y Alemania, el estrés parental es como un estado de ansiedad crónica vinculado a la soledad. Sus datos indican que el 89% de las madres solteras experimentan ansiedad persistente, y el 86% afirma que este estrés interfiere significativamente con su vida diaria. Mientras que, Brookings Institution (2024) en Estados Unidos, analiza el estrés como un malestar psicológico derivado de la precariedad económica. Sus estudios revelan que el 32% de las madres solteras sufren estrés psicológico moderado a severo, una cifra casi el doble que en madres con pareja (19%).

Para el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP, 2016), las madres peruanas solteras enfrentan una sobrecarga de roles que eleva el estrés parental, convirtiéndose en un factor de riesgo para el bienestar infantil. Este estrés crónico puede detonar castigos físicos o humillantes y debilitar el vínculo afectivo con los hijos. Ante esto, el Ministerio promueve la corresponsabilidad social y el fortalecimiento de la resiliencia familiar para mitigar el impacto de esta vulnerabilidad. Además, destaca que el 83.3% de los hogares monoparentales están a cargo de mujeres, quienes enfrentan una crítica sobrecarga de roles. Esta presión eleva el riesgo de recurrir al castigo físico en un 40% debido al estrés parental y la precariedad económica. El plan exige políticas de corresponsabilidad para reducir estas

brechas y proteger el vínculo afectivo familiar

Además, el informe del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2019) revela que las madres trabajadoras enfrentan una carga total de trabajo de 75 horas con 54 minutos semanales, superando en más de 9 horas la jornada de los hombres. Esta brecha se origina en la distribución desigual del cuidado doméstico, donde la mujer dedica 39 horas con 28 minutos a tareas no remuneradas, frente a las escasas 15 horas del varón. En hogares con jefatura femenina, que representan el 28.3% del total nacional, esta presión se intensifica al no existir una distribución de roles. Dicha sobrecarga genera una fatiga estructural que el documento vincula con una limitación en el acceso a empleos de calidad y tiempo de descanso. Al asumir casi el 100% de la responsabilidad del hogar mientras cumplen jornadas laborales, las madres quedan expuestas a una vulnerabilidad emocional y física constante. Esta realidad estadística sustenta la existencia de un conflicto de roles que detona el estrés parental y deteriora la calidad de vida familiar.

Otro es el caso, el Ministerio de Salud del Perú (MINSA, 2024), destaca que el estrés parental es una crisis de salud mental que afecta a las madres donde el 25% es decir 1 de cada 4 sufre depresión posparto, mientras que el 80% reporta una carga mental desmedida. Este estrés crónico afecta al 52.2% de los cuidadores, elevando el riesgo de agotamiento materno y limitando la productividad laboral de la mujer. Priorizar la salud mental materna es vital, pues reduce el riesgo de problemas de conducta en los hijos y fortalece la resiliencia familiar.

Así mismo, Palate et al. (2025) señalan que el estrés parental es una respuesta condicionada por la brecha de género y el conflicto trabajo-hogar, afectando principalmente a mujeres con mayores demandas familiares. En concordancia, Pantoja (2024) en la sede de San Juan de Lurigancho, determinó que el 83.33% de las madres presentan niveles de estrés clínicamente significativos. El factor más determinante fue el tipo de familia, revelando que el estrés alcanza un 95.46% en las familias monoparentales, superando drásticamente al de las

familias biparentales, de manera que, la ausencia de pareja y la carga de cuidado exclusiva sitúan a las madres solteras en un estado de vulnerabilidad emocional crítica. De manera que, según Soto (2023) en la Provincia Constitucional del Callao, se identificó que las madres cuidadoras gestionan el estrés parental priorizando la solución de problemas como principal recurso psicológico, ya que se mostró que, ante la sobrecarga de cuidado, estas madres enfocan sus esfuerzos en acciones resolutivas y pragmáticas, dejando en último lugar la expresión emocional abierta. Esto sugiere que, aunque logran gestionar las demandas del entorno, existe una tendencia a reprimir sus sentimientos para mantener la funcionalidad en el hogar.

En el contexto de la Municipalidad de Cañete, la realidad observada demuestra que las madres solteras trabajadoras, cuyo desempeño laboral se ve comprometido por niveles críticos de estrés parental. La presión de cumplir con metas institucionales, sumada a las expectativas y demandas del cuidado exclusivo, genera un agotamiento que afecta su presencia y compromiso en los procesos terapéuticos de sus hijos. Esta sobrecarga percibida no solo deteriora su salud emocional, sino que crea una barrera en su rendimiento profesional y en la continuidad de los apoyos que sus hijos requieren. Es por ello, que en el presente trabajo se planteó la siguiente pregunta de investigación:

De manera que, según esta realidad problemática tanto internacional, nacional y local, se realizó la Formulación del problema, con el Problema general, ¿Cuál es el nivel de estrés parental y que grado de relación existe con el desempeño laboral en las madres solteras trabajadoras de la Municipalidad de Cañete, Lima 2026?; Mientras que, los Problemas específicos fueron:

¿Cuál es el nivel de malestar paterno y qué relación existe con el desempeño laboral en las madres solteras trabajadoras de la Municipalidad Provincial de Cañete, Lima 2026?

¿Cuál es el nivel de la dimensión interacción madre e hijo y qué relación existe con el desempeño laboral en las madres solteras trabajadoras de la Municipalidad Provincial de Cañete, Lima 2026?

¿Cuál es el nivel de la dimensión niño difícil y que grado de relación existe entre la con el desempeño laboral en las madres solteras trabajadoras de la Municipalidad Provincial de Cañete, Lima 2026?

1.2. Antecedentes

Esta investigación se fundamenta en una revisión de antecedentes publicados desde el año 2019 hasta el año 2025, seleccionados por su alta relevancia científica y vigencia. Los estudios analizados permiten observar una estrecha relación entre el estrés parental y el desempeño laboral, abordando ambas dimensiones desde un enfoque correlacional. Al igual que en la presente investigación, la evidencia actual sugiere que las demandas de la crianza no actúan de forma aislada, sino que influyen directamente en la eficacia y productividad dentro del entorno profesional de las madres. Por ello, este estudio se alinea con la tendencia académica de examinar cómo el bienestar emocional en el hogar impacta la calidad del cumplimiento de las tareas laborales. De manera que, los antecedentes fueron los siguientes:

1.2.1. Antecedentes nacionales

En el ámbito nacional, García (2019) en su investigación se propuso analizar las diferencias en el estrés parental y la resiliencia entre padres de niños con problemas del neurodesarrollo y aquellos con hijos de desarrollo normativo, utilizando una metodología cuantitativa con el estadístico Rho de Spearman. Los resultados demostraron que el grupo clínico presenta una mayor interacción disfuncional, también niveles más altos de resiliencia y aceptación personal asociados a intervenciones prolongadas (5 años o más), con una correlación significativa entre el tiempo de tratamiento y la capacidad de afrontamiento ($r = .364$). Se concluye que el control del comportamiento del hijo es un predictor clave del malestar

parental, sugiriendo que las Terapias de Tercera Generación son esenciales para fortalecer la competencia personal y mitigar el estrés crónico en los cuidadores.

Campos y Carrasco (2025) con la presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés parental y la calidad de vida en padres de familia con hijos con habilidades diferentes en tres instituciones de Chiclayo durante el 2024. El estudio empleó un diseño correlacional comparativo, iniciándose con una población de 118 padres cuyos hijos presentan diagnósticos de Trastorno del Espectro Autista (TEA), TDAH, y déficits intelectuales, auditivos o motores. Sin embargo, debido a la falta de disposición de algunos participantes, la presencia de hogares disfuncionales y la omisión de los instrumentos por parte de ciertos representantes, se terminó trabajando con una muestra final de 75 padres de familia. Los resultados obtenidos mediante el coeficiente de Rho de Spearman mostraron una correlación de -0.200 , indicando una relación negativa media; no obstante, al hallar un valor de significancia bilateral de 0.085 (mayor a 0.05), se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la alterna. En conclusión, aunque no se halló una relación estadísticamente significativa, la tendencia indica que a medida que el estrés aumenta por las diversas situaciones que enfrenta el menor, la calidad de vida y salud general de los padres se ve afectada negativamente.

Haaker (2024) La presente investigación busca relacionar el estrés parental y las competencias parentales en padres de Lima Metropolitana. El diseño empleado fue transversal de nivel correlacional, con una muestra de 116 padres con hijos de 4 a 7 años de edad, teniendo estos en promedio 2 hijos, con una edad media de 6 años; además, un 59% no contaban con un cuidador adicional mientras que los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Estrés Parental y la Escala de Competencia Parental Percibida. Los resultados indican que aquellos padres con un mayor sentido de competencia parental presentarían menores niveles de estrés parental ($r = -0.25$, $p = .007$). La mayor relación entre dimensiones, dirección negativa y moderada, se encuentra en base a Orientación y ocio compartido con Malestar paterno ($r = -$

.31, $p = .008$). Esto daría a entender que un incremento en la percepción conflictos respecto a su rol de padre disminuiría el tiempo de calidad compartido con sus hijos, lo cual, a su vez, dificulta el sostenimiento de vínculos emocionales sólidos e interacciones familiares positivas.

Tacca et al. (2020) en su estudio El objetivo principal de la investigación fue conocer la relación entre el estrés parental y las actitudes de las madres solteras hacia la relación con sus hijos. El trabajo tuvo un enfoque cuantitativo, con alcance correlacional, diseño no experimental transversal y una muestra conformada por 104 madres solteras de la ciudad de Lima, Perú. La información fue recolectada con el cuestionario de estrés parental y con el inventario de relaciones padre-hijo, ambos instrumentos adaptados al contexto peruano. Los resultados indican que la correlación entre el estrés parental y la actitud hacia la relación con sus hijos es negativa (-.65), esto indicaría que a mayor estrés las madres solteras manifiestan menos apoyo a los hijos, baja satisfacción, compromiso, comunicación y autonomía, no establecen límites y presentan baja deseabilidad social. Se observó que las mujeres con educación superior, con más de 40 años y con apoyo externo en la crianza presentan menos estrés. Además, las madres con educación superior y apoyo externo presentan más actitudes positivas hacia la crianza.

Sánchez (2024) Este estudio realizado en la región de Puno analizó la relación entre el estrés percibido en 202 madres y el desarrollo infantil de sus hijos mediante un diseño descriptivo-correlacional y el estadístico Rho de Spearman. Los resultados generales evidenciaron una relación negativa, indicando que, a mayor estrés materno, el desarrollo infantil temprano tiende a verse afectado. No obstante, al analizar específicamente el área motora, las correlaciones fueron extremadamente bajas (cerca de cero) y el P-valor fue consistentemente mayor a 0.05 en todos los trimestres, por lo que se concluyó que la relación entre el estrés materno y el desarrollo motor de los lactantes no es estadísticamente significativa en esta muestra.

1.2.2. Antecedentes internacionales

En el ámbito internacional, Medina et al. (2024) en su estudio analizó el vínculo entre el estrés y el desempeño en madres del sector manufacturero. Utilizando el enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, y con muestra de 50 madres, según el coeficiente Rho de Spearman, la investigación evaluó dimensiones como el esfuerzo, la recompensa y la eficacia en las tareas. Los hallazgos revelaron un coeficiente de 0.038 y un nivel de significancia de 0.792, confirmando que no existe una conexión estadística significativa entre las variables principales. Se identificó que las trabajadoras mantenían niveles de estrés bajos y un rendimiento laboral regular. En conclusión, si bien el estrés global no impactó directamente el desempeño, el análisis detallado por dimensiones sugiere que factores específicos de recompensa sí interactúa con la calidad del cumplimiento laboral en este grupo.

Beleño (2025) Esta investigación analizó la influencia de factores individuales y familiares en el estrés parental. En el estudio se contó con una muestra de 30 cuidadores de menores con dificultades conductuales, utilizando un diseño cuantitativo, transversal y correlacional. A través de instrumentos como el PSI-SF, el Kessler-10 y el PCRI, se examinó la relación entre el malestar psicológico y la dinámica de crianza mediante la correlación de Pearson. Los resultados revelaron una conexión negativa y fuerte entre la autonomía en la crianza y el estrés ($r = -0.76$; $p = 0.001$), demostrando que la pérdida de independencia en el cuidado incrementa significativamente el malestar. Por ello, no se hallaron diferencias significativas basadas en la estructura familiar, lo que sugiere que el estrés depende más de factores emocionales subjetivos que de la composición del hogar. Se concluye que las intervenciones deben priorizar el bienestar emocional del cuidador y fortalecer su autonomía para mitigar el impacto de las demandas conductuales de los menores.

Muslih et al. (2024) en su investigación se tiene como finalidad donde se analizó cómo el tipo de empleo influyen en el estrés parental de madres trabajadoras con hijos en la primera

infancia. El estudio fue de diseño no experimental de alcance correlacional, con una muestra de 200 madres, que respondieron a la Escala de Estrés Parental, por ello, se examinó la correlación entre estas variables demográficas y el bienestar emocional de las participantes. Los hallazgos revelaron que la edad es un factor determinante, donde las madres más jóvenes (20 a 39 años) presentan niveles de tensión más altos que aquellas en el rango de 40 a 60 años ($p = 0.003$). En cuanto al entorno laboral, se observó que el sector informal genera una carga de estrés superior en comparación con los empleos en el sector público o privado formal ($p = 0.026$). En conclusión, el estudio confirma que la juventud, la precariedad o informalidad laboral y un nivel educativo medio son factores que intensifican el estrés parental. Estos resultados subrayan que las variables demográficas no solo están asociadas, sino que tienen una influencia en la salud mental de las madres trabajadoras durante las etapas iniciales de la crianza de sus hijos.

Según Gonzales (2023) en Argentina, su estudio tiene el objetivo de esta investigación fue estudiar la relación entre el estrés parental y las estrategias de afrontamiento de madres de niños con Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad (TDAH). La muestra consistió en 143 madres con un niño que había sido diagnosticado con TDAH. Las madres completaron un cuestionario sociodemográfico, el Cuestionario de Estrategias de Afrontamiento (CAE) y el Formulario Abreviado del Índice de Estrés Parental (PSI-SF). Los resultados mostraron que las madres experimentaron altos niveles de estrés y tendieron a usar estrategias de afrontamiento centradas en la resolución de problemas. Se encontraron diferencias significativas entre el estrés parental y las estrategias de afrontamiento según las características sociodemográficas. Las correlaciones negativas entre el estrés parental y las estrategias de afrontamiento mostraron que las estrategias de afrontamiento centradas en la resolución de problemas se asociaron con niveles más bajos de estrés. Además, las correlaciones positivas entre el estrés parental y las estrategias de afrontamiento mostraron que los niveles más altos de estrategias de

afrontamiento emocional se asociaron con niveles más altos de estrés parental.

Rajgariah et al. (2021) el estudio tiene como propósito de esta investigación fue determinar y comparar el estrés parental entre madres trabajadoras y no trabajadoras, identificando las estrategias de afrontamiento que cada grupo adopta para combatir dicha tensión y evaluando cómo influyen las variables sociodemográficas en estos niveles de estrés. Para lograrlo, se realizó un estudio transversal con madres que acudieron a una clínica de inmunización. Se utilizó un cuestionario validado y auto administrado que permitió recopilar datos sociodemográficos y evaluar el estrés mediante la Escala de Estrés Parental y las tácticas de manejo a través del Inventario COPE; posteriormente, toda la información fue analizada con el software estadístico SPSS V.24. Los resultados revelaron que el 26% de las madres trabajadoras experimentaron niveles altos de estrés, una cifra significativamente superior al 13% registrado en las madres no trabajadoras. Se observó que, más allá de la situación laboral, no hubo diferencias estadísticas relevantes respecto a otras variables sociodemográficas, aunque sí se detectaron variaciones significativas en el uso de estrategias como el afrontamiento religioso ($p = 0.020$), la desconexión conductual ($p = 0.003$) y la aceptación ($p = 0.05$) entre ambos grupos. En conclusión, la mayor prevalencia de estrés parental en las madres trabajadoras resalta la necesidad de implementar intervenciones institucionales, tales como programas de promoción de salud mental y la creación de guarderías en los centros de trabajo, para mitigar el impacto de la doble responsabilidad que enfrentan.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Establecer los niveles del estrés parental y que grado de relación existe con el desempeño laboral en las madres solteras trabajadoras de la Municipalidad Provincial de Cañete, Lima 2026.

1.3.2. *Objetivos específicos*

Identificar los niveles de malestar paterno y que grado de relación existe con el desempeño laboral en las madres solteras trabajadoras de la Municipalidad Provincial de Cañete, Lima 2026.

Identificar los niveles de la interacción madre e hijo y que grado de relación existe con el desempeño laboral en las madres solteras trabajadoras de la Municipalidad Provincial de Cañete, Lima 2026.

Identificar los niveles de la dimensión niño difícil y que grado de relación existe con el desempeño laboral en las madres solteras trabajadoras de la Municipalidad Provincial de Cañete, Lima 2026.

1.4. Justificación

La presente investigación brinda mayor conocimiento sobre el estrés parental y el desempeño laboral en madres solteras trabajadoras de la Municipalidad de Cañete. La mayoría de las investigaciones en el ámbito organizacional se centran en la productividad técnica y el cumplimiento de metas institucionales; sin embargo, poco indican sobre las necesidades personales y familiares de las trabajadoras, siendo estas de vital importancia, ya que las madres solteras se ven sometidas a grandes estímulos estresores producto de sobrellevar la crianza y el sustento del hogar de manera independiente. Asimismo, es necesario realizar la investigación debido a que se encuentra contradicción entre diversos estudios donde se relaciona el estrés parental y el desempeño laboral, ya que algunos mencionan que ambas variables llevan una correlación negativa, mientras que otros afirman que la responsabilidad económica exclusiva actúa como factor motivador que impulsa un desempeño positivo bajo presión.

Por otro lado, la variable del desempeño laboral en madres solteras frente a la presión familiar es un campo poco explorado desde una perspectiva integral, a pesar de ser un rasgo fundamental que brinda la predisposición de acción necesaria para el cumplimiento de

funciones públicas. Además de estudiar las variables principales, se busca indagar en factores cualitativos y aspectos sociodemográficos, ya que se ha observado cómo estos influyen directamente en el incremento de los niveles de estrés. La investigación permite el análisis de estas variables a través de instrumentos confiables y válidos, adaptados a la realidad nacional, lo cual brinda mayor objetividad en el estudio de la muestra y genera antecedentes que servirán como referente para futuros estudios en el sector municipal.

Finalmente, la investigación aporta no solo los niveles generales de estrés, sino también sus dimensiones específicas, tales como la dificultad en el rol de madre, la interacción disfuncional y la sobrecarga en el cuidado, permitiendo observar las áreas de mayor conflicto para las trabajadoras. Teniendo en cuenta estos elementos, se podría llevar a cabo un mejor abordaje desde el área de recursos humanos, centrado en las necesidades reales de las trabajadoras y empleando estrategias de bienestar laboral específicas para cada caso.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

H_i Existe relación negativa inversa entre el estrés parental y el desempeño laboral en las madres solteras trabajadoras de la Municipalidad Provincial de Cañete, Lima 2026.

1.5.2. Hipótesis específicas

H₁ Existe relación negativa inversa entre el malestar paterno y el desempeño laboral en las madres solteras trabajadoras de la Municipalidad Provincial de Cañete, Lima 2026.

H₂ Existe relación negativa inversa entre la interacción madre e hijo y el desempeño laboral en las madres solteras trabajadoras de la Municipalidad Provincial de Cañete, Lima 2026.

H₃ Existe relación negativa inversa entre la dimensión niño difícil y el desempeño laboral en las madres solteras trabajadoras de la Municipalidad Provincial de Cañete, Lima 2026.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación

2.1.1. *Estrés parental*

Desde una perspectiva histórica, según De la Caridad, et al. (2023) el estrés fue definido inicialmente por Selye en 1956 como:

Una respuesta fisiológica inespecífica para recuperar el equilibrio orgánico, es decir es un estado en el que la persona sufre distintos desórdenes, muchas veces producidos por mala adaptación al entorno social, que pueden agravarse con los estados continuos de tensión en el que el organismo responde con una serie de trastornos fisiológicos y psicológicos. Muchos de estos trastornos se pueden controlar en función de la gravedad o tipo de estrés que se padece, pero esto implica una serie de cambios en el estilo de vida. (p.5) Posteriormente, de acuerdo con Gómez et al. (2024) el modelo del estrés por Lazarus y Folkman en 1986 evolucionaron este concepto hacia un enfoque cognitivo, sosteniendo que: El estrés depende de la percepción subjetiva del individuo y su capacidad de afrontamiento. Así mismo, se entiende como un proceso dinámico y bidireccional donde el bienestar se pone en riesgo según cómo el sujeto evalúe las demandas de su entorno. Esto supuso una ruptura respecto a modelos y teorías anteriores donde el estrés se reducía a una respuesta automática, de tipo fisiológico, a estímulos externos, siendo esta la perspectiva dominante en biología y medicina. (p.46)

Por ello, para definir el estrés se considera el modelo transaccional para demostrar que, “no está limitado por una lógica de estímulo-respuesta o patrón específico de reacciones psicológicas, comportamentales o subjetivas, sino que conforme con Krohne en 2002, el estrés es visto como una relación o transacción entre las personas y su ambiente” (Gómez et al., 2024, p. 43).

Una vez comprendido el concepto de estrés como, “respuesta de adaptación universal

cuando las demandas del entorno se trasladan al ámbito de la crianza., el estrés parental surge cuando los progenitores perciben que las exigencias del cuidado y educación de sus hijos superan sus recursos personales y sociales” (Bagnato et al., 2023, p.151).

Además, se observa una transición del modelo familiar tradicional hacia hogares monoparentales, liderados mayoritariamente por mujeres, demostrando que:

Esta estructura es cada vez más común, las madres solteras constituyen un grupo vulnerable propenso a enfrentar precariedad económica y un desgaste psicológico significativo. Como consecuencia, este sector presenta mayores índices de fatiga, ansiedad y estrés en comparación con hogares donde ambos padres están presentes, lo que afecta directamente su bienestar integral y su capacidad de respuesta ante las demandas cotidianas. Por ello, el estrés parental es el estado de agotamiento físico y emocional que surge cuando las exigencias de la crianza superan los recursos (tiempo, energía, apoyo o dinero) que los padres tienen disponibles, por ello, no se trata solo de una reacción fisiológica ante una amenaza externa, sino de un estado crónico vinculado a la identidad del padre o madre. (Tacca et al., 2020, p.68)

Para efectos de la presente investigación, el concepto de estrés parental se utiliza específicamente para describir el estrés de la madre soltera. En este contexto, según Tacca et al., (2020) el agotamiento físico y emocional crónico surge porque la responsabilidad absoluta de la crianza satura los recursos de tiempo y energía de las madres solteras situación que se agudiza al sumar la carga del entorno laboral. Por ello, para He et al., (2025) esta doble exigencia tanto laboral y monoparental, impacta en su estabilidad psicológica y bienestar general, generando un desgaste continuo al tener que sobrellevar, al mismo tiempo y sin ayuda, las presiones del empleo y la total responsabilidad del hogar.

2.1.1.1. Modelos teóricos del estrés parental. El presente estudio se basa sobre todo los estudios de Abidin(1990, citado por Tacca et al., 2020), tras considerar al estrés como proceso

dinámico de interacción entre el sujeto y el medio, además de diferenciar al estrés, de respuesta y estímulo.

A. Modelo de escasez de Leavitt et al (2017). El estrés parental se puede explicar desde la teoría de la escasez para comprender la situación de las madres solteras donde:

Experimentan mayor fatiga al asumir roles domésticos y de cuidado sin apoyo, lo que afecta directamente su bienestar. No obstante, factores como el nivel educativo, el uso de redes de apoyo (familiares o guarderías) y la calidad del tiempo compartido con los hijos actúan como moderadores del estrés. De manera que, la teoría demuestra que el sentimiento de competencia parental y la autonomía económica son claves para mitigar la sobrecarga. Finalmente, se evidencia que disponer de tiempo diario con los hijos reduce la tensión, independientemente de las limitaciones de ingresos o formación. (Tacca et al., 2020, p.71)

Asimismo, según Kuppens y Ceulemans (2018) el tiempo y la energía no son inagotables, por ello:

Las prácticas de crianza y el monitoreo afectivo son determinantes para el compromiso académico y la estabilidad de los hijos. Aunque existen hogares que logran una adaptación positiva, muchas madres solteras tienden a adoptar estilos autoritarios y de mayor control para compensar la ausencia de una red de apoyo. No obstante, esta rigidez y la exposición a estresores infantiles pueden convertirse en factores de riesgo para la salud mental juvenil, derivando en problemas conductuales o cuadros depresivos. En consecuencia, el contexto específico de cada familia condiciona si la crianza resultará adaptativa o si fomentará la inadaptación en el entorno filial. (p.170)

B. Modelo del determinante del estrés parental de Abidin (1990). El estrés parental actúa como un factor de riesgo directo para la aparición de síntomas depresivos y de ansiedad, especialmente a través del sentimiento de restricción del rol, es así que:

En las madres solteras, esta percepción de haber perdido el control sobre su vida personal y profesional genera una fatiga psicológica que altera la forma en que procesan la información. Así, la salud mental se deteriora cuando la madre comienza a interpretar las demandas cotidianas no como retos superables, sino como amenazas constantes a su estabilidad. es fundamental entender que el estrés parental no es un evento aislado, sino un constructo multidimensional donde la percepción de la madre juega un papel central. En el caso de las madres solteras trabajadoras, estas dimensiones se intensifican debido a la dualidad de sus responsabilidades. (Wu et al., 2025, p.8)

De manera que, según Padilla (2024) declaró la relevancia de este modelo de estrés parental que:

Se elaboró un modelo por Abidin en 1995, en donde explica el estrés parental en base a tres dimensiones llamado Modelo Multidimensional por la crianza. Está basado en un enfoque ecológico y sistémico de las relaciones familiares, por ello, el estrés parental es producto de ciertas características del niño, como son problemas conductuales; y del padre o madre, como rasgos de personalidad, accesibilidad u disponibilidad percibida de recursos para la crianza y los propios sentimientos de competencia parental. (p.27)

Por lo tanto, el modelo multidimensional de Abidin por la crianza hace uso de tres dimensiones para explicar el estrés parental como las siguientes:

En primer lugar, está la dimensión del padre, que se refiere a las características personales del padre o madre, como son la personalidad, creencias, autoconcepto, autoestima, sentido de competencia, estrategias de afrontamiento, entre otros. En segundo lugar, está la dimensión del hijo, que involucra atributos psicológicos del niño/a evidenciados durante la crianza, como el temperamento, regulación emocional, desarrollo físico y psicológico. Y, por último, está la Relación padre e hijo que, comprende los elementos producto de la interacción entre los padres y sus hijos, como

las expectativas de los padres hacia el desarrollo de sus hijos, el reforzamiento derivado de los padres a los hijos, así como los conflictos, interpretaciones y atribuciones de las conductas del otro. (Padilla, 2024, p.29)

Este modelo ayuda a anticipar las consecuencias de la interacción que se va a dar entre los miembros. A esto Abidín señala que altos niveles de estrés pueden interferir en la percepción de los padres sobre los hijos, interpretándose, así como si realizaran conductas malintencionadas, educando por consecuencia, con mayor rigidez y disciplina, y sentir cólera, lo cual provoca que se estresen aún más.

2.1.1.2. Factores predictores de estrés parental. Además de los factores mencionados por Abidín (1995), se encuentran los factores sociodemográficos o situacionales, como son el número de hijos, problemas económicos, cantidad de trabajo, satisfacción por el apoyo social, entre otros.

Conforme a Wang y Chein (2025) se tienen factores del estrés parental en las madres a cargo, según tres conceptos como autoeficacia, soporte y economía, de manera que, declaran lo siguiente:

En el estrés parental el sexo de los padres influye, porque la madre a cargo del niño presenta mayores niveles de estrés, y se acrecientan si los sustentos económicos son bajos o se percibe que las redes de apoyo no son suficientes. Además, el estrés en las madres es percibido desde que notan pequeños indicadores de problemas conductuales y emocionales. Por lo tanto, el estrés parental en este grupo específico se puede explicar a través de la siguiente configuración de factores, tales como; la autoeficacia parental, que no es solo la habilidad real, sino la creencia subjetiva de ser capaz de influir en el desarrollo del hijo. En términos generales, esta percepción determina el esfuerzo y la persistencia del cuidador ante los desafíos; sin embargo, en el caso de las madres solteras, este factor se vuelve un pilar de supervivencia psicológica. Al no contar con

un compañero que valide sus decisiones, cualquier dificultad conductual del menor suele interpretarse como un fracaso personal, generando una fragilidad cognitiva donde la duda sobre la propia competencia eleva el estrés ante la sensación de tener una responsabilidad total sin un respaldo emocional inmediato. En segundo lugar, está la dinámica de soporte y co-crianza, que representa la coordinación y el apoyo entre los adultos responsables del menor. Mientras que en un sentido amplio esto implica compartir la gestión emocional y logística de la casa, para una madre soltera el concepto se desplaza hacia la dependencia de redes externas como familiares o instituciones. El estrés surge aquí cuando dicha red es inestable o inexistente, provocando un desgaste por decisión única. La ausencia de una figura con quien consultar temas médicos o educativos obliga a la madre a mantener una vigilancia constante, lo que fragmenta su atención y agota sus recursos mentales de manera más acelerada que en hogares biparentales. En tercer lugar, los recursos económicos, como el nivel de ingresos que actúa como el garante de la estabilidad básica de la familia, porque, la presión financiera predice malestar emocional en los adultos, sin embargo, en las madres el ingreso es el único respaldo de seguridad. La carga financiera total genera la preocupación constante por la provisión y el miedo a la inestabilidad laboral consumen la energía que debería destinarse a la interacción con los hijos, eliminando los espacios de recuperación mental y transformando el hogar en un entorno de tensión por supervivencia. Y, por último, las características del menor, referidas a su género y edad, imponen demandas biológicas y evolutivas específicas, donde los niños en etapas tempranas requieren una regulación externa más intensa, pero en la monoparentalidad esto se intensifica. La crianza de varones, asociados a mayores conductas de hiperactividad, exige de la madre un esfuerzo de gestión de límites sin periodos de enfriamiento. No obstante, este impacto es inversamente proporcional a la maduración; conforme el niño crece y gana

autonomía, la madre recupera su maniobra personal, permitiéndole equilibrar con mayor éxito su identidad individual frente a las demandas de cuidado. (pp.3-5)

2.1.2. *Desempeño laboral*

En cuanto al concepto de desempeño laboral se tienen posturas, donde Cienfuegos et al. (2020) señalan que:

Se ha transitado un camino evolutivo que inició a finales del siglo XIX bajo la denominación de descripción de puestos. En esta etapa inicial, influenciada por la necesidad militar de organizar grupos y administrar armamento, la prioridad era la asignación de tareas basadas estrictamente en el esfuerzo físico y el encaje del individuo en un rol predeterminado. No fue sino hasta principios del siglo XX cuando el término desempeño laboral emergió formalmente en Estados Unidos, aplicándose primero a vendedores gubernamentales y, en 1916, al ejército. Pioneros como Owen transformaron esta visión al introducir informes individuales y sistemas visuales de rendimiento, como el uso de colores, para diferenciar el aporte de cada trabajador bajo la supervisión de un jefe directo. (p.112)

Por consiguiente, desde esta perspectiva histórica, el desempeño ha dejado de ser una etiqueta estática para convertirse en una herramienta de medición del funcionamiento productivo, por ello, conforme con Rivero-Remirez (2019) detalla que:

Se considera la piedra angular del éxito organizacional. Etimológicamente, este concepto refleja el acto de liberar una deuda o cumplir con una promesa de trabajo, es decir significa la acción de cumplir, ejercer, ejecutar un compromiso, por ello, se refiere a la acción y efecto de trabajar en una ocupación, un cargo, una profesión, al tener en cuenta los conocimientos que cada persona tienen de su labor. Sin embargo, en la actualidad su significado es mucho más profundo, porque representa la integración de las competencias individuales con los objetivos estratégicos de la empresa. Así, el

desempeño moderno no se limita a seguir una descripción de tareas, sino que actúa como el motor que impulsa la efectividad y la competitividad a través del comportamiento humano. (p.159)

Finalmente, el desempeño laboral se define actualmente de acuerdo a los resultados laborales, donde Zaragoza et al. (2023) lo describe como:

El conjunto de conductas y acciones medibles que un trabajador despliega para contribuir al logro de los objetivos de la organización. De manera que, es el resultado del proceso por el cual el trabajador adopta comportamientos específicos en las diferentes actividades que configuran el núcleo de su responsabilidad personal en tanto trabajador, en relación a la oportunidad y adecuación al proceso formativo que la organización le proporciona. (p.10)

En lo referente al desempeño laboral para determinar el cumplimiento de las funciones, actividades o tareas:

Estas se asignan a los trabajadores según su experiencia, capacidad, conocimientos y habilidades para lograr un objetivo; durante este proceso surgen conductas y modificaciones que permiten a la empresa y al trabajador identificar la eficiencia y eficacia que tienen los empleados para cumplir con los objetivos propuestos. (González y Vilchez, 2021, p.56)

Actualmente, el desempeño es el comportamiento de un trabajador según las tareas, metas y responsabilidades asignadas en una organización. No se trata de qué tanto hace una persona, sino de cómo lo hace y qué valor aporta a la institución. (Sandoval y Mamani, 2021)

2.1.2.1. Modelos teóricos de desempeño laboral. El presente estudio se basa sobre todo los estudios de Koopmans (2015, citado por Geraldo, 2022), considerando al desempeño laboral como el conjunto de comportamientos y acciones para los objetivos de la empresa, observables

en el trabajador. Su enfoque radica en la evaluación de la eficacia en tareas y comportamientos. Por ello, las teorías son las siguientes:

A. *Modelo de desempeño laboral de Campbell (1990).* El concepto central del modelo de John Campbell es que el desempeño laboral debe definirse como comportamiento y no como resultados.

Por ello, conforme a las conductas y factores multidimensionales como producto del desempeño laboral, Cienfuegos et al. (2020) detallan que:

El desempeño es lo que las personas realmente hacen acciones observables que pueden ser medidos y que tienen relevancia para las metas de la organización. De manera que, el modelo es uno de los pilares teóricos de la evaluación del desempeño laboral al ser un constructo multidimensional, el cual tiene por finalidad contar con los compontes principales para determinar el desempeño y de esta manera poder ayudar a formular estrategias direccionadas al cumplimiento de los objetivos trazados por las organizaciones, ya que se enfoca en el comportamiento de los trabajadores y como esta toma el control de los resultados. Por lo tanto, se postula que el desempeño laboral no es un concepto único, sino un fenómeno compuesto por ocho factores. Los tres primeros son esenciales para casi cualquier trabajo, mientras que los últimos cinco varían en relevancia según el cargo. (p.113)

Por lo tanto, entre los ocho factores del desempeño laboral, estas se resumen en tres conceptos como, tareas, competencias y gestión, por ello, estos factores son los siguientes:

En primer lugar, están las tareas específicas del puesto, que es la competencia técnica básica. Se refiere a realizar las actividades principales para las que fuiste contratado, como programar código si eres desarrollador o cocinar si eres chef. Por consiguiente, están, las tareas no específicas del puesto, que son las responsabilidades que debes cumplir por pertenecer a la organización, aunque no sean tu función principal, como

asistir a capacitaciones obligatorias o cuidar el equipo de oficina. En tercer lugar, está la comunicación escrita y oral, como la eficacia para transmitir información técnica o administrativa a colegas, clientes o superiores de forma clara y correcta. En cuarto lugar, está la demostración de esfuerzo, donde se evalúa la intensidad y persistencia. Es la voluntad de trabajar extra cuando es necesario o mantener un alto ritmo bajo presión. Así mismo, está la disciplina personal, que se centra en evitar conductas contraproducentes. Incluye la asistencia, la puntualidad, el respeto a las normas y evitar conflictos innecesarios. Además, está la facilitación del desempeño del equipo, que se trata de ser un buen compañero, donde ayudar a otros con sus tareas, compartir conocimientos y mantener un ambiente colaborativo. Mientras que, el factor supervisión y liderazgo, es la capacidad de influir cara a cara en los subordinados para mejorar su rendimiento, darles feedback y motivarlos directamente. Y por último, el factor gestión y administración, que, a diferencia del liderazgo, esto es el papeleo y la estrategia para planificar presupuestos, organizar recursos, establecer metas y monitorear el progreso del departamento. (Cienfuegos et al., 2020, p.114)

B. *Modelo genérico de desempeño laboral individual de Koopmans (2015).* Es una herramienta diseñada para medir el rendimiento de manera estandarizada en cualquier tipo de profesión. Por ello, se define el desempeño laboral como:

Un constructo multidimensional y a diferencia de los modelos clásicos, se logra sintetizar todas las conductas laborales en tres dimensiones principales como desempeño de la tarea, es decir actividades técnicas; desempeño contextual, que es el apoyo social y organizacional; y los comportamientos contraproducentes, es decir, acciones perjudiciales. (Geraldo, 2022, p.65)

De manera que, se encuentra la dimensión desempeño en la tarea, que se refiere a la competencia con la que el empleado realiza las actividades centrales de su puesto, cumpliendo

objetivos, planificar, administrar el tiempo. (Geraldo, 2022). Además, es el conjunto de acciones técnicas que contribuyen a la producción de bienes o la prestación de servicios según el cargo, aunque se mide mediante indicadores como el conocimiento técnico y la productividad, los modelos modernos buscan criterios universales. (Ramos et al., 2019). En este sentido, de acuerdo a lo expuesto se priorizan conductas generales como la planificación eficiente, la organización del trabajo, la precisión en la ejecución y la capacidad de resolver problemas cotidianos.

Otro es el caso, de la segunda dimensión desempeño contextual, como las conductas que van más allá de las tareas asignadas y que apoyan el entorno social y psicológico de la empresa, es decir ser proactivo, ayudar a compañeros, tomar iniciativa. (Geraldo, 2022). Así mismo, abarca conductas voluntarias, fortalecen el ambiente social y organizativo, incluyendo acciones como ayudar a compañeros, mostrar iniciativa ante problemas y mantener una actitud positiva frente a los cambios institucionales. (Porrás y Carhuanchó, 2025). Por lo tanto, su objetivo principal es facilitar el funcionamiento fluido de la entidad mediante la colaboración, la lealtad y el compromiso proactivo del trabajador.

Finalmente, están los comportamientos contraproducentes, que son acciones que dañan a la organización, ya sea de forma voluntaria o involuntaria, como llegar tarde, quejarse excesivamente, cometer errores por descuido. (Geraldo, 2022). Además, comprende las acciones voluntarias de los trabajadores que dañan la integridad de la organización o afectan a sus miembros, manifestado por conductas como la impuntualidad, el descuido de tareas, la difusión de rumores o la resistencia al trabajo. (Santillán, 2022). De modo que, estas actitudes frenan la productividad y deterioran el clima laboral, convirtiéndose en el opuesto directo del desempeño contextual.

C. Modelo de desempeño bidireccional de Borman y Motowidlo (1993). Los autores definen el desempeño como es el valor total esperado para la organización de los

episodios de comportamiento discretos que un individuo lleva a cabo durante un período estándar de tiempo en el lugar de trabajo. (Ji et al., 2025)

Por lo tanto, no se define como un resultado único, como vender mucho, sino como un conjunto de conductas que contribuyen al cumplimiento de las metas de la organización, dividiéndose en dos categorías distintas pero complementarias:

La Eficiencia Técnica, referido para la Tarea, Son los comportamientos que transforman materias primas en productos o servicios, o que apoyan directamente la función técnica de la empresa, siendo el desempeño formal y obligatorio. En segundo lugar, la Facilitación Social, es decir contextual, son los comportamientos que, aunque no son requisitos técnicos del puesto, mantienen el tejido social, psicológico y organizacional necesario para que la parte técnica pueda funcionar. (Ji et al., 2025, p.495).

En el contexto de la presente investigación, se ha adoptado el Modelo Genérico de Desempeño Laboral Individual de Koopmans (2015) como base conceptual. Este modelo se diferencia de las aproximaciones clásicas de Campbell (1990) o Borman y Motowidlo (1993) al ofrecer una estructura tridimensional sintética y estandarizada, aplicable a diversos roles, garantiza la observación de conductas específicas en el entorno público. Este enfoque permite analizar el desempeño no solo desde la competencia técnica (desempeño de la tarea), sino también desde la dinámica conductual y social (desempeño contextual) y la presencia de conductas interferentes (comportamientos contraproducentes), factores que resultan altamente sensibles a las fluctuaciones del bienestar psicológico de la trabajadora.

Consecuentemente, se empleará la Escala de Desempeño Laboral Individual, en la versión adaptada al contexto peruano por Geraldo (2022) que fue diseñado bajo un formato de reporte, destacando su pertinencia técnica y eficacia en servidores de gobiernos locales en el Perú. Su solidez científica, mediante el juicio de expertos, asegura que la herramienta es capaz

de capturar con precisión el impacto del entorno familiar en el ámbito laboral. De este modo, la escala explora las dimensiones del estrés parental, como el malestar materno o la percepción de un niño difícil afecta la capacidad de respuesta, la iniciativa y la autorregulación de las madres solteras trabajadoras dentro de la Municipalidad Provincial de Cañete, garantizando un análisis integral de la relación entre la estabilidad familiar y la eficiencia profesional.

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

Se trata de un estudio de enfoque cuantitativo, la investigación permitió el procesamiento de datos numéricos y el empleo de pruebas estadísticas rigurosas para el contraste de las conjeturas planteadas (Castañeda, 2022). El alcance fue descriptivo correlacional, porque a decir de Osada y Carrillo (2021) detallan que se relacionaron ambas variables.

Por otro lado, correspondió al diseño no-experimental de tipo transversal, donde el primero Albuquerque et al. (2020), se caracteriza por la ausencia de manipulación deliberada de las variables, centrándose en la descripción de los fenómenos dentro de su contexto temporal para garantizar la obtención de datos coherentes. Mientras Galarza et al. (2023) indicaron que el corte transversal, se trata de obtener las percepciones y reacciones de los sujetos en un momento específico sin la necesidad de realizar un monitoreo longitudinal o extendido

3.2. Ámbito temporal y espacial

El estudio se realizó en la Municipalidad Provincial de Cañete, Provincia Cañete departamento de Lima – Perú y la recolección de datos fue durante los meses de abril a mayo del 2026.

3.3. Variables

3.3.1. *Variable 1: Estrés parental*

• Definición conceptual

Es el estado de agotamiento físico y emocional que surge cuando las exigencias de la crianza superan los recursos (tiempo, energía, apoyo o dinero) que los padres tienen disponibles, por ello, no se trata solo de una reacción fisiológica ante una amenaza externa, sino de un estado crónico vinculado a la identidad del padre o

madre (Tacca et al., 2020, p.47).

- **Definición operacional**

El constructo de estrés parental es medido a través del puntaje total que obtiene el padre o madre al responder los ítems del Cuestionario de Estrés Parental (Abidin, 1995, adaptado por Burga y Sánchez ,2016).

Tabla 1
Operacionalización de la variable Estrés Parental

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de respuesta	Niveles y rangos	Escala de medida
Malestar paterno	<ul style="list-style-type: none"> • Autopercepción de competencia • Restricción de libertad • Conflicto de rol • Falta de apoyo social • Sentimiento de aislamiento 	1-12	(5) Muy de acuerdo	Bajo (36-83)	ordinal
			(4) De acuerdo		
Interacción Madre e hijo	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de gratificación en la crianza • Percepción del niño • Falta de conexión afectiva • decepción respecto al vínculo • dificultad para entender las señales del niño 	3-24	(3) ni de acuerdo ni en desacuerdo	Medio (84-131)	
			(2) En Desacuerdo	Alto (132-180)	
			(1) Muy en desacuerdo		
Niño difícil	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de límites • Irritabilidad del niño • demandas de atención • adaptación a cambios • nivel de actividad 	25-36			

Nota. Cuestionario de Estrés Parental (versión adaptada por Burga y Sánchez, 2016)

3.3.2. *Variable desempeño laboral*

- **Definición conceptual**

El desempeño se define como es el comportamiento total de un trabajador en

relación con las tareas, metas y responsabilidades que le han sido asignadas dentro de una organización. No se trata solo de qué tanto hace una persona, sino de cómo lo hace y qué valor aporta a la institución (Ramos et al., 2019, p.196).

- **Definición operacional**

Operacionalmente, el constructo es medido a través del puntaje total obtenido tras responder el cuestionario de Desempeño Laboral Individual (Koopmans, 2015, adaptado por Geraldo, 2022).

Tabla 2
Operacionalización de la variable desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala respuesta	de Niveles y rangos	Escala de medida
Desempeño en la tarea	Planificación y organización. Priorización de tareas. Eficiencia técnica. Gestión del tiempo	1-4			
	Iniciativa y proactividad. Actualización de conocimientos. Resolución de problemas. Responsabilidad adicional. Orientación al logro Participación en reuniones	5-10	(5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) En Desacuerdo (1) Totalmente desacuerdo	- Bajo (14-32) - Medio (33-51) - Alto (52-70)	ordinal
Comportamientos contraproducentes	Obstaculización en el proceso Negatividad laboral. Queja interna Difusión de críticas internas.	11-14			

Nota. Escala de desempeño laboral individual (versión adaptada por Geraldo, 2022)

3.4. Población y muestra

La población fue constituida por 56 madres trabajadoras de la Municipalidad Provincial de Cañete. Sus edades oscilan entre 22 y 55 años, los cuales en su mayoría (93%) son menores de 45 años, cuya ocupación es empleadas de la Municipalidad de Cañete que pertenecen a todas las áreas como Alta Dirección (Alcaldía y Gerencia Municipal), seguidos por áreas de Asesoramiento y Apoyo (Recursos Humanos, Administración y Planeamiento). Los órganos de Línea, como las gerencias de Desarrollo Social, Servicios a la Ciudad y Obras, ejecutan los servicios directos a la población. Finalmente, cuenta con entes de Control y Defensa que garantizan la transparencia y legalidad de la gestión pública provincial.

La muestra fue constituida por el total de la población. El muestreo fue a través del método no probabilístico por conveniencia, donde todas las 56 madres tienen la disponibilidad para ser la muestra de estudio.

Por otro lado, fueron incluidas madres que deseaban participar y eran partícipes tanto del cuidado de los niños, que puede tener cierto efecto en función laboral en la Municipalidad. Mientras que, fueron excluidos de la muestra aquellas madres de áreas como el cuerpo de seguridad, personal de mantenimiento y limpieza, consejo municipal (regidores), porque cuyas funciones son de carácter netamente operativo externo, político o de control autónomo.

Tabla 3

Distribución de la muestra

Criterios de caracterización	Categorías	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Edad	20 - 25 años	4	7.1%
	26 - 30 años	17	30.4%
	31 - 35 años	16	28.6%
	36 - 40 años	14	25.0%
	41 años a más	5	8.9%
Cantidad de hijos	1 hijo	34	60.7%
	2 hijos	17	30.4%
	3 hijos	5	8.9%

Cargo de trabajo	Administrativo / Oficina	28	50.0%
	Operativo / Campo	23	41.1%
	Jefaturas / Supervisión	5	8.9%
Total		56	100%

3.5. Instrumentos

3.5.1. *Instrumento 1. Cuestionario de Estrés Parental (versión adaptada por Burga y Sánchez, 2016)*

El estrés asociado a la crianza se evaluó mediante el Cuestionario de Estrés Parental (CEP), diseñado originalmente por Richard Abidin en Estados Unidos y adaptado al contexto peruano por Burga y Sánchez en 2016.

El propósito fundamental de este instrumento es identificar y cuantificar el nivel de tensión que experimentan los cuidadores como consecuencia directa de su rol, habiendo sido creado para una población de padres y madres con hijos cuyas edades oscilan entre 1 mes y 12 años. La herramienta consta de un total de 36 ítems organizados en tres dimensiones específicas de 12 reactivos cada una: malestar paterno, interacción disfuncional padre-hijo y niño difícil. Su calificación se basa en una escala de tipo Likert de cinco niveles (desde muy de acuerdo hasta muy en desacuerdo), donde la puntuación se obtiene mediante la suma de los reactivos, considerando un tratamiento especial para los ítems 22, 32 y 33 para evitar sesgos en la medición.

En su validación de origen, Abidin reportó una validez de constructo sólida y una confiabilidad de consistencia interna con coeficientes Alfa de Cronbach que oscilaron entre 0.90 y 0.95, demostrando ser una herramienta de alta precisión diagnóstica. Para el contexto nacional, se utilizó la versión adaptada por Burga y Sánchez, cuya aplicación ha sido validada en poblaciones de servidores públicos y trabajadores de municipalidades de 347 padres y madres de familia en la ciudad de Lima, demostrando pertinencia cultural y lingüística. En

cuanto a sus propiedades psicométricas en el ámbito local, el instrumento reportó una validez de contenido respaldada por juicio de expertos con correlaciones ítem-test de hasta 0.94 y una confiabilidad de consistencia interna global de 0.91 según el coeficiente Alfa de Cronbach.

En fines del estudio se halló la validez del instrumento se mediante la correlación ítem-test e ítem-dimensión. Al analizar la validez interna, las correlaciones resultaron mayoritariamente altas, oscilando entre ,620 y ,942, con excepción del ítem 9 (,495), lo que confirma un nivel alto de correlación general (Tabla 4). Respecto a la confiabilidad original, la escala reportó un Alfa de Cronbach de 0.91 y valores entre .82 y .84 en sus dimensiones. En la presente investigación, el análisis arrojó un Alfa de ,986 y un Omega de ,987; esta mínima diferencia es significativa, ya que el coeficiente Omega no asume equivalencia entre ítems. Al situarse ambos por encima de ,90, se confirma una consistencia excelente, asegurando que el instrumento es robusto y el error de medida mínimo. Asimismo, la confiabilidad por dimensiones fue excelente, con valores de Alfa y Omega entre ,953 y ,981 para Interacción madre e hijo, Niño difícil y Malestar paterno. Esta convergencia confirma una medición precisa y uniforme del constructo (Ver Tabla 5).

Tabla 4

Análisis de Validez del instrumento

ITEM	rit	ITEM	rit	ITEM	rit
1	,766**	13	,836**	25	,699**
2	,875**	14	,882**	26	,884**
3	,653**	15	,798**	27	,846**
4	,765**	16	,867**	28	,871**
5	,821**	17	,864**	29	,828**
6	,760**	18	,855**	30	,841**
7	,862**	19	,855**	31	,786**
8	,752**	20	,886**	32	,781**
9	,495**	21	,840**	33	,853**
10	,754**	22	,869**	34	,838**
11	,713**	23	,887**	35	,795**
12	,751**	24	,878**	36	,850**

Nota. rit: Correlación ítem-test**. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (unilateral).

Nota. En la Tabla 4, se muestra la validez del Cuestionario de Estrés Parental mediante la correlación de Pearson (r_{it}) respecto a cada uno de los ítems con el total de la escala. Al respecto, se observa que todos los reactivos (del ítem 1 al 36) presentan una correlación significativa al nivel 0.05 (unilateral). Los coeficientes de correlación ítem-test oscilan entre un valor mínimo de ,495 (ítem 9) y un valor máximo de ,887 (ítem 23). Debido a que todos los valores son positivos y estadísticamente significativos, se concluye que existe una consistencia interna óptima y que cada uno de los elementos contribuye de manera válida a la medición del constructo de Estrés Parental, demostrando así que los ítems están alineados con el objetivo general del instrumento. Estos valores confirman una sólida validez de constructo, indicando que cada reactivo mide de forma precisa la dimensión a la que pertenece dentro del cuestionario de Estrés Parental.

Tabla 5

Análisis de confiabilidad del instrumento 1

Estrés parental-Dimensiones	Alfa de Cronbach	Coefficiente de Omega	Nro. de ítem
Malestar paterno	,953	,955	12
Interacción madre e hijo	,981	,981	12
Niño difícil	,971	,974	12

Nota. Los resultados de la Tabla muestran el Alfa de Cronbach y el coeficiente Omega obtenidos del Cuestionario de Estrés Parental, el cual alcanzó un nivel excelente de confiabilidad en todas sus áreas. Los valores obtenidos en sus tres dimensiones son mayores a .953, lo que indica que poseen una alta confiabilidad y una consistencia interna superior. Específicamente, la dimensión Interacción madre e hijo presenta el nivel más alto con un valor de .981, seguida por la dimensión Niño difícil con .971 y Malestar paterno con .953. Asimismo, los valores del coeficiente Omega (superiores a .955) refuerzan la solidez del instrumento. Estos

resultados corroboran que los ítems de cada dimensión presentan una cohesión interna óptima para medir el constructor de estrés parental de manera precisa.

3.5.2. *Instrumento 2. Escala de desempeño laboral individual (versión adaptada por Geraldo, 2022)*

La evaluación del desempeño se realizará mediante el Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ), desarrollado por Linda Koopmans en los Países Bajos. Este instrumento tiene como propósito principal la medición estandarizada del rendimiento laboral individual, permitiendo observar cómo la productividad se ve influenciada por factores externos y el bienestar del personal. Aunque fue diseñado para la población laboral en general, su aplicación es sumamente valiosa en la gestión pública para optimizar la atención al ciudadano. La escala está conformada por un total de 18 ítems que se distribuyen en tres dimensiones fundamentales: desempeño de la tarea, desempeño contextual y comportamientos laborales contraproducentes.

Para su calificación, el instrumento emplea una escala de tipo Likert de cinco puntos (desde totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo), enfocándose en la conducta del trabajador durante los últimos tres meses. La puntuación se obtiene mediante la suma de los reactivos de cada subescala, donde un mayor puntaje indica una mayor prevalencia de dicha dimensión en el evaluado. Cabe destacar que este cuestionario goza de un alto rigor científico, ya que su validez fue garantizada a través del juicio de expertos y el análisis psicométrico del Modelo de Rasch, lo que asegura una medición precisa y libre de sesgos comunes en las evaluaciones de desempeño tradicionales.

Para la investigación, la validez se realizó mediante la correlación de Pearson. Se aplicó la validez Ítem – Total Test e ítems – Total Dimensión. En su versión adaptada al contexto peruano por Geraldo en 2022, que está conformado por 14 ítems, que tiene como propósito medir el rendimiento laboral individual de manera estandarizada, aunque su versión nacional ha demostrado ser altamente efectiva en la población de 442 servidores públicos municipales.

Respecto a su rigor científico en la población de estudio, el instrumento presenta una validez de contenido respaldada por juicio de expertos con una V de Aiken superior a 0.80. Para fines del estudio se detalló la validez mediante datos de correlación de cada ítem del cuestionario de Desempeño laboral los ítems existen una correlación significativa al nivel 0,01 (bilateral), lo que demuestra una fuerte vinculación entre cada reactivo y el constructo evaluado (tabla 6)

Mientras que, se tiene una confiabilidad de consistencia interna demostrada por coeficientes Alfa de Cronbach y Omega de McDonald superiores a 0.85, lo que garantiza que los resultados obtenidos en el entorno municipal sean precisos, estables y metodológicamente válidos. Por lo tanto, la reducida brecha entre ambos indicadores resulta sumamente positiva, pues el Coeficiente Omega ofrece una estimación más precisa al no condicionar los ítems a una equivalencia de carga uniforme, superando así las limitaciones propias del Alfa. Para fines de la investigación, se determina que la confiabilidad de las dimensiones fue Excelente, observándose valores de Alfa ,952 y Omega de ,953 para Desempeño de la tarea; ,962 para Desempeño contextual; y finalmente ,953 para Comportamientos contraproducentes. La mínima diferencia entre ambos coeficientes es altamente favorable, ya que confirma la consistencia sólida de los resultados y asegura que el instrumento mide el constructo de manera precisa y uniforme (Ver Tabla 7).

Tabla 6

Resultados de la Validez del instrumento

ITEM	rit	ITEM	rit
1	,753**	8	,810**
2	,833**	9	,889**
3	,854**	10	,871**
4	,822**	11	,860**
5	,837**	12	,829**
6	,805**	13	,829**
7	,844**	14	,797**

Nota. rit: Correlación ítem-test. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Los resultados de la Tabla presentan la validez del Cuestionario de Desempeño Laboral, mediante la correlación de Pearson (rit) respecto a cada uno de los ítems con el total de la escala. En la misma, se visualiza que entre los ítems existe una correlación significativa al nivel 0,01 (bilateral), lo que demuestra una fuerte vinculación entre cada reactivo y el constructo evaluado. Específicamente, los coeficientes de correlación ítem-test oscilan entre un valor de ,753 (ítem 1) y un valor máximo de ,889 (ítem 9).

Dado que todos los valores son positivos y estadísticamente significativos, se corrobora que el instrumento posee una alta validez de constructo, asegurando que todos los elementos contribuyen de manera eficaz a la medición del desempeño laboral. Por lo tanto, al visualizar la validez interna de los ítems con su puntaje total, se observa que en general fueron valores muy altos, lo cual indica un nivel de correlación altamente significativo para la validación de la prueba en la muestra de estudio.

Tabla 7

Análisis de confiabilidad del instrumento 2

Desempeño laboral – Dimensiones	Alfa de Cronbach	Coeficiente de Omega	Nro. de ítem
Desempeño de la tarea	,952	,953	4
Desempeño contextual	,962	,962	6
Comportamientos contraproducentes	,953	,953	4

Nota. Los resultados de la Tabla 7 muestran una consistencia interna excepcional para el cuestionario de Desempeño laboral, con valores que se sitúan en un rango de ,952 a ,962. Tanto el Alfa de Cronbach como el Coeficiente Omega revelan niveles de fiabilidad muy altos en las tres dimensiones evaluadas, lo que garantiza la precisión y estabilidad del instrumento utilizado.

La dimensión de desempeño contextual destaca con el nivel más alto de fiabilidad (.962), seguida por el desempeño de la tarea (.952) y los comportamientos contraproducentes (.953). Estos valores, al ser significativamente superiores a ,90, confirman que la escala es sumamente sólida y posee una consistencia interna óptima, asegurando que el instrumento es apto para realizar diagnósticos precisos en el entorno organizacional de la muestra de estudio.

3.6. Procedimientos

En primer lugar, se gestionaron las autorizaciones institucionales correspondientes mediante la presentación de una solicitud formal ante la instancia administrativa pertinente de la Municipalidad de Cañete. Una vez obtenido el permiso, se coordinó con la oficina de Recursos Humanos para acceder al padrón de contacto de las madres trabajadoras que desempeñan funciones en la institución.

Posteriormente, se procedió a la digitalización de los instrumentos (Cuestionario de Desempeño Laboral Individual de Koopmans e Índice de Estrés Parental de Burga y Sánchez) utilizando la herramienta Google Forms. En la cabecera del formulario se incluyó el asentimiento informado, donde se detalló el propósito académico de la investigación, garantizando estrictamente el anonimato de las participantes y la confidencialidad de la información recolectada, conforme a las normas éticas de investigación.

La aplicación se realizó de manera asincrónica a través de enlaces enviados vía WhatsApp y correo electrónico institucional. Las participantes completaron de forma obligatoria sus datos sociodemográficos antes de resolver los ítems de ambas escalas, en una sesión única con una duración estimada de 20 minutos.

Finalmente, tras la recolección de la información, se realizó una auditoría de datos para excluir formularios con sesgos de respuesta (como el marcaje uniforme de una sola alternativa). Los datos válidos fueron codificados y organizados en Microsoft Excel para su posterior

procesamiento estadístico mediante el software IBM SPSS Statistics 25, permitiendo así el análisis de la relación entre el estrés parental y el desempeño laboral en el contexto municipal.

3.7. Análisis de datos

Para el análisis de confiabilidad se empleó el método de consistencia interna y para la validez, la técnica de análisis factorial exploratorio. Se evaluó los resultados mediante estadísticos descriptivos a través de frecuencias y porcentajes. Se hizo uso de la prueba de kolmogorov Smirnov (K-S) para evaluar su normalidad. Al encontrarse distribución no normal de los datos, se procedió a usar una prueba no paramétrica, como es el estadístico de Rho de Spearman para establecer correlación de las variables de estudio (estrés parental y desempleo laboral). Los datos fueron analizados a un nivel de $p < .05$, criterio mínimo para establecer la significancia del análisis estadístico.

3.8. Consideraciones éticas

Se pidió el consentimiento informado para comunicar el fin de la investigación a todos los participantes. Así mismo, se especificó la participación voluntaria y confidencialidad de los datos brindados.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

4.1.1. Resultados descriptivos de la variable 1: Estrés parental

Con la finalidad de lograr un mejor entendimiento presentaremos los resultados totales y de cada dimensión.

Resultado total de la variable 1: Estrés parental

Tabla 8

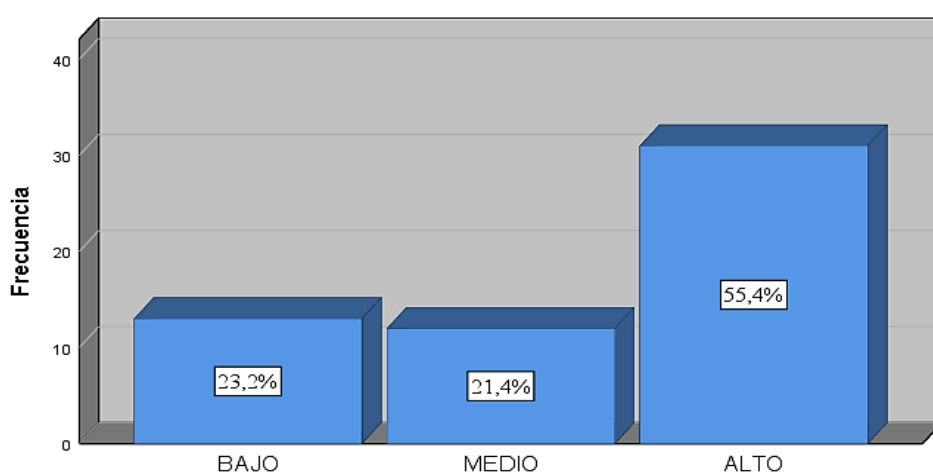
Niveles de la variable Estrés parental

	<i>Fr</i>	<i>%</i>	<i>%válido</i>	<i>%acumulado</i>
Bajo	13	23,2	23,2	23,2
Medio	12	21,4	21,4	44,6
Alto	31	55,4	55,4	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos de la encuesta

Figura 1

Niveles de la variable Estrés parental



Nota. De la encuesta aplicada a las madres solteras trabajadoras de la Municipalidad, se obtuvo que el mayor porcentaje con 55.4% consideran que el estrés parental influye en un nivel alto, además, 21.4% consideran que este factor influye en un nivel medio y solo el 23.2% señala que el estrés parental influye en un nivel bajo.

- **Resultado por cada una de las dimensiones de la variable 1: Estrés parental**

La variable tiene tres dimensiones:

1. Malestar paterno
2. Interacción madre e hijo
3. Niño difícil

A continuación, los resultados:

Tabla 9

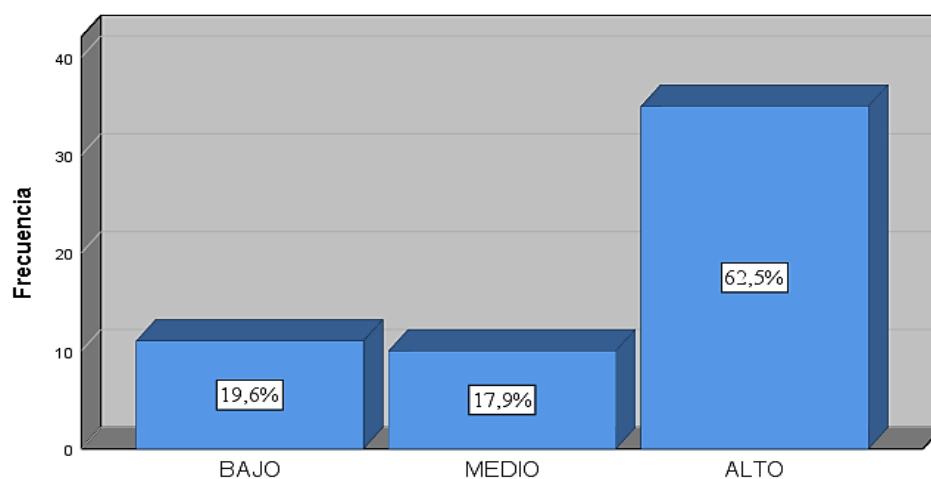
Niveles de la dimensión Malestar paterno

	<i>Fr</i>	<i>%</i>	<i>%válido</i>	<i>%acumulado</i>
Bajo	11	19,6	19,6	19,6
Medio	10	17,9	17,9	37,5
Alto	35	62,5	62,5	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos de la encuesta

Figura 2

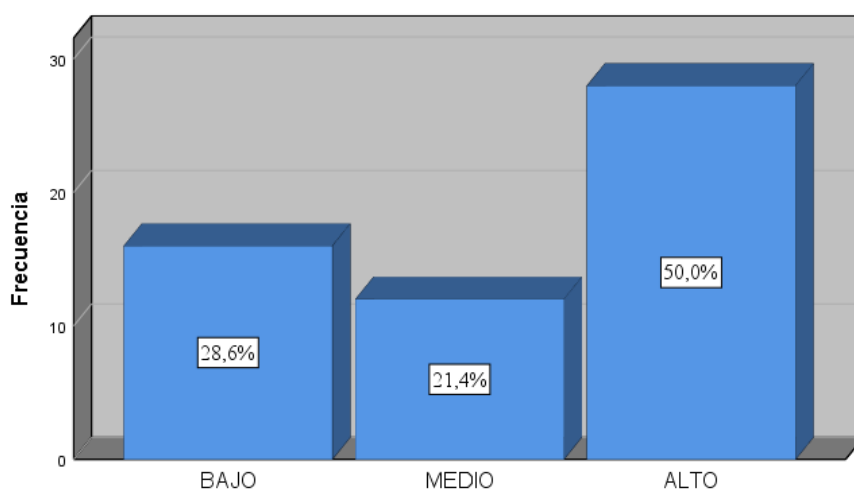
Niveles de la dimensión Malestar paterno



Nota. De la encuesta aplicada a las madres solteras trabajadoras de la Municipalidad, se obtuvo que el mayor porcentaje con 62.5% consideran que el Malestar paterno influye en un nivel alto, además, 17.9% consideran que este factor influye en un nivel medio y solo el 19.6% señala que el Malestar paterno influye en un nivel bajo.

Tabla 10*Niveles de la dimensión Interacción Madre e Hijo*

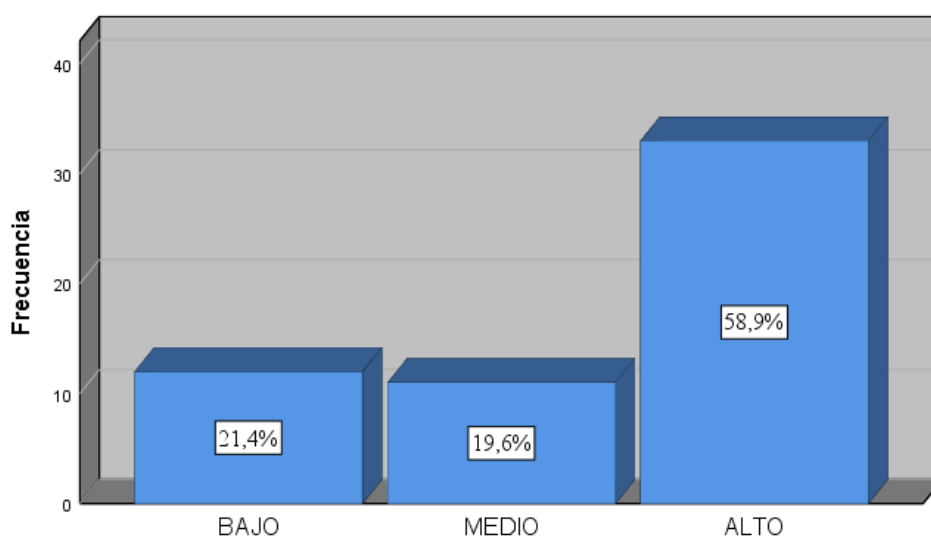
	Fr	%	%válido	%acumulado
Bajo	16	28,6	28,6	28,6
Medio	12	21,4	21,4	50,0
Alto	28	50,0	50,0	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos de la encuesta**Figura 3***Niveles de la dimensión Interacción Madre e Hijo*

Nota. De la encuesta aplicada a las madres solteras trabajadoras de la Municipalidad, se obtuvo que el mayor porcentaje con 50.0% consideran que la interacción Madre e hijo influye en un nivel alto, además, 21.4% consideran que este factor influye en un nivel medio y solo el 28.6% señala que la interacción Madre e hijo influye en un nivel bajo.

Tabla 11*Niveles de la dimensión Niño difícil*

	<i>Fr</i>	<i>%</i>	<i>%válido</i>	<i>%acumulado</i>
Bajo	12	21,4	21,4	21,4
Medio	11	19,6	19,6	41,1
Alto	33	58,9	58,9	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos de la encuesta**Figura 4***Niveles de la dimensión Niño difícil*

Nota. De la encuesta aplicada a las madres solteras trabajadoras de la Municipalidad, se obtuvo que el mayor porcentaje con 58.9% consideran que el niño difícil influye en un nivel alto, además, 19.6% consideran que este factor influye en un nivel medio y solo el 21.4% señala que el niño difícil influye en un nivel bajo.

Resultados descriptivos de la variable 2: Desempeño laboral

Con la finalidad de lograr un mejor entendimiento presentaremos los resultados totales y de cada dimensión.

- Resultado total de la variable 2: Desempeño laboral

Tabla 12

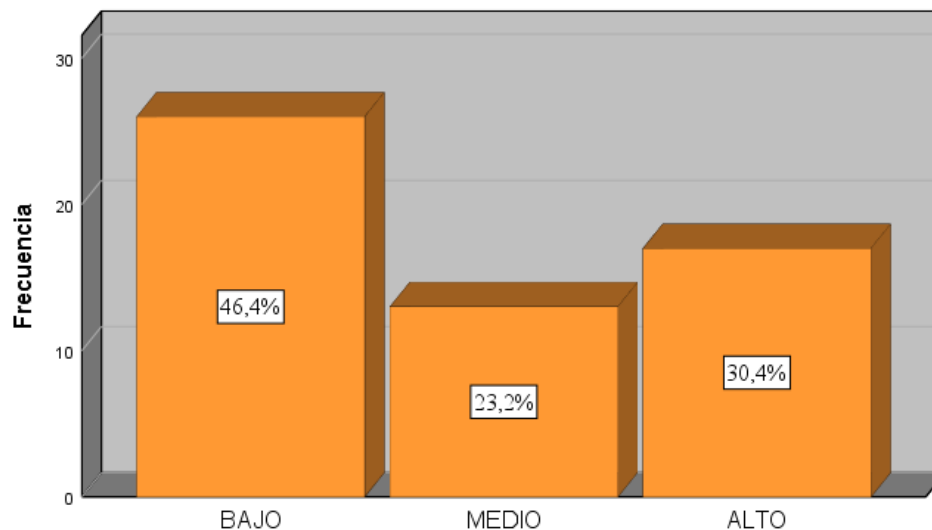
Niveles de la segunda variable Desempeño laboral

	<i>Fr</i>	<i>%</i>	<i>%válido</i>	<i>%acumulado</i>
Bajo	26	46,4	46,4	46,4
Medio	13	23,2	23,2	69,6
Alto	17	30,4	30,4	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos de la encuesta

Figura 5

Niveles de la segunda variable Desempeño laboral



Nota. De la encuesta aplicada a las madres solteras trabajadoras de la Municipalidad, se obtuvo que el mayor porcentaje con 46.4% consideran que el desempeño laboral es de un nivel bajo, además, 23.2% consideran que este factor se encuentra en un nivel medio y solo el 30.4% señala que el desempeño laboral está en un nivel bajo.

- **Resultado por cada una de las dimensiones de la variable 2: Desempeño laboral**

La variable tiene tres dimensiones:

1. Desempeño de la tarea
2. Desempeño contextual
3. Comportamientos contraproducentes

A continuación, los resultados:

Tabla 13

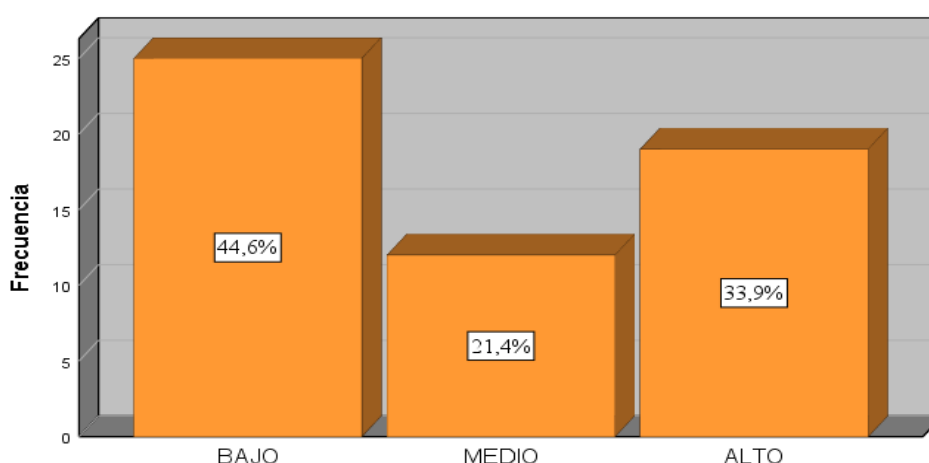
Niveles de la dimensión Desempeño de la tarea

	<i>Fr</i>	<i>%</i>	<i>%válido</i>	<i>%acumulado</i>
Bajo	25	44,6	44,6	44,6
Medio	21,4	21,4	66,1	
Alto	33,9	33,9	100,0	
Total	100,0	100,0		

Nota. Datos obtenidos de la encuesta

Figura 6

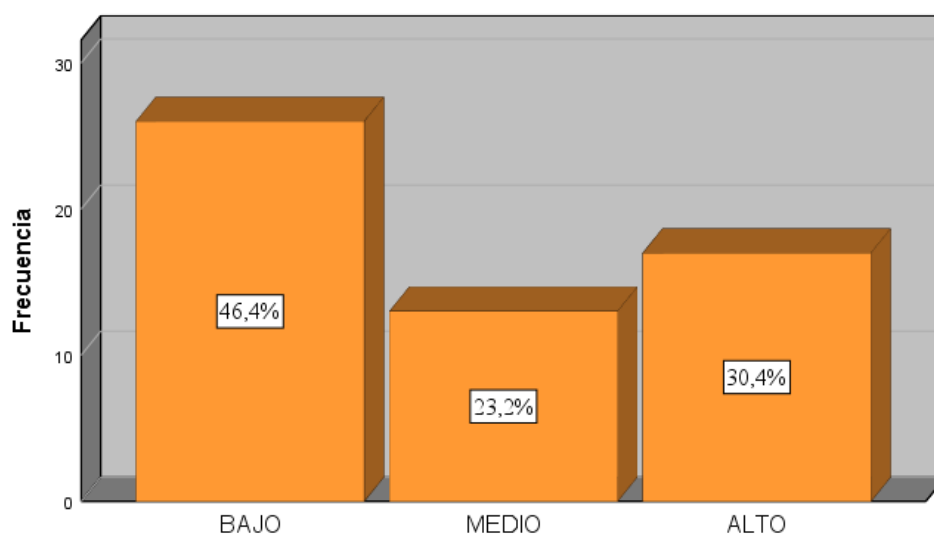
Niveles de la dimensión Desempeño de la tarea



Nota. De la encuesta aplicada a las madres solteras trabajadoras de la Municipalidad, se obtuvo que el mayor porcentaje con 44.6% consideran que el desempeño de la tarea es de un nivel bajo, además, 21.4% consideran que este factor se encuentra en un nivel medio y solo el 33.9% señala que el desempeño de la tarea está en un nivel alto.

Tabla 14*Niveles de la dimensión Desempeño contextual*

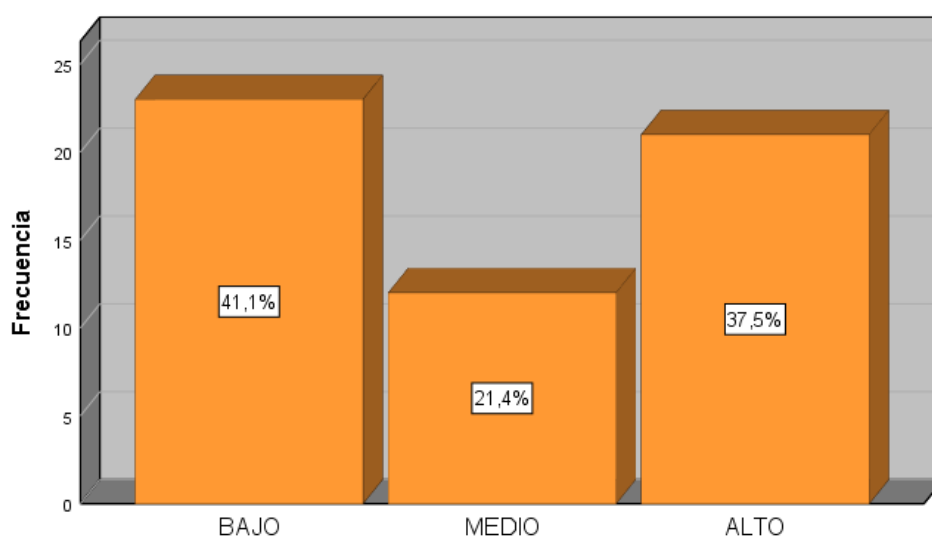
	<i>Fr</i>	<i>%</i>	<i>%válido</i>	<i>%acumulado</i>
Bajo	26	46,4	46,4	46,4
Medio	13	23,2	23,2	69,6
Alto	17	30,4	30,4	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos de la encuesta**Figura 7***Niveles de la dimensión Desempeño contextual*

Nota. De la encuesta aplicada a las madres solteras trabajadoras de la Municipalidad, se obtuvo que el mayor porcentaje con 46.4% consideran que el desempeño contextual es de un nivel bajo, además, 23.2% consideran que este factor se encuentra en un nivel medio y solo el 30.4% señala que el desempeño contextual está en un nivel alto.

Tabla 15*Niveles de la dimensión Comportamientos contraproducentes*

	<i>Fr</i>	<i>%</i>	<i>%válido</i>	<i>%acumulado</i>
Bajo	23	41,1	41,1	41,1
Medio	12	21,4	21,4	62,5
Alto	21	37,5	37,5	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos de la encuesta**Figura 8***Niveles de la dimensión Comportamientos contraproducentes*

Nota. De la encuesta aplicada a las madres solteras trabajadoras de la Municipalidad, se obtuvo que el mayor porcentaje con 41.1% consideran que los comportamientos contraproducentes son de un nivel bajo, además, 21.4% consideran que este factor se encuentra en un nivel medio y solo el 37.5% señala que los comportamientos contraproducentes están en un nivel alto.

4.2. Prueba de hipótesis

4.2.1. Hipótesis general

H₀: No existe relación negativa inversa entre el estrés parental y el desempeño laboral en las madres trabajadoras de la Municipalidad de Cañete.

H_a: Existe relación negativa inversa entre el estrés parental y el desempeño laboral en las madres trabajadoras de la Municipalidad provincial de Cañete.

Consideramos el siguiente proceso:

- **Establecer el nivel de confianza:** 95%, y un nivel de significancia de 0,05
- **Elección de la prueba estadística:** Se aplicará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.
- Resultado estadístico:

Tabla 16

Análisis de correlación entre el estrés parental y desempeño laboral

	Desempeño laboral		
	rho	p	n
Estrés parental	-,739**	0.000	56

Nota. Entre el estrés parental y el desempeño laboral existe una correlación negativa considerable, $\rho = -0,739$ y un valor de significancia de $p=0,000$ y es menor de 0,05. Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

4.2.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación negativa inversa entre el malestar paterno y el desempeño laboral en las madres trabajadoras de la Municipalidad provincial de Cañete

Ha: existe relación negativa inversa entre el malestar paterno y el desempeño laboral en las madres trabajadoras de la Municipalidad provincial de Cañete

Tabla 17

Análisis de correlación entre el malestar paterno y desempeño laboral

	Desempeño laboral		
	rho	p	n
Malestar paterno	-,785**	0.000	56

Nota. Entre malestar paterno y desempeño laboral existe una correlación negativa muy fuerte, $\rho = 0,785$ y un valor de significancia de $p=0,000$ y es menor de 0,05. Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación negativa inversa entre la interacción madre e hijo y el desempeño laboral en las madres solteras trabajadoras de la Municipalidad Provincial de Cañete.

Ha: Existe relación negativa inversa entre la interacción madre e hijo y el desempeño laboral en las madres solteras trabajadoras de la Municipalidad Provincial de Cañete.

Tabla 18

Análisis de correlación de interacción Madre e hijo y el desempeño laboral

	Desempeño laboral		
	rho	p	n
Interacción Madre e hijo	-,710**	0.000	56

Nota. Entre la interacción Madre e hijo existe una correlación negativa considerable, $\rho = -0,710$ y un valor de significancia de $p = 0,000$ y es menor de 0,05. Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis Específica 3

Ho: No Existe relación negativa inversa entre la dimensión niño difícil y el desempeño laboral en las madres trabajadoras de la Municipalidad de Cañete

Ha: Existe relación negativa inversa entre la dimensión niño difícil y el desempeño laboral en las madres trabajadoras de la Municipalidad de Cañete

Tabla 19

Análisis de Correlación de Niño difícil y desempeño laboral

	Desempeño laboral		
	rho	p	n
Niño difícil	-,783**	0.000	56

Nota. Entre Niño difícil y desempeño laboral existe una correlación positiva muy fuerte, $\rho = -0,783$ y un valor de significancia de $p = 0,000$ y es menor de 0,05. Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Se presenta la discusión de acuerdo a los resultados de las hipótesis planteadas.

Hipótesis general: Existe relación inversa significativa entre el estrés parental y el desempeño laboral en las madres trabajadoras de la Municipalidad de Cañete, con una correlación negativa considerable $\rho = -0,739$ y un $p = 0,000$ que es menor de 0,05; lo que significa que queda confirmado que el malestar paterno, interacción Madre e hijo y Niño difícil determinan al bajo índice de desempeño laboral.

De acuerdo con el contraste entre los resultados de los antecedentes con la presente investigación, se encuentran coincidencias y divergencias; en primer lugar, los hallazgos de Haaker (2024) respaldan la investigación ya se evidencia que un mayor sentido de competencia parental reduce los niveles de estrés, especialmente en la dimensión de orientación y ocio compartido. Esto sugiere que la autopercepción de eficacia en el rol materno es vital para prevenir que los conflictos derivados de la crianza y la falta de tiempo de calidad interfieran con el desempeño laboral. En esa misma línea, Beleño (2025) coincide al demostrar una relación negativa entre la autonomía en la crianza y el estrés, lo que refuerza que la pérdida de independencia y el malestar psicológico del cuidador ante las demandas conductuales de los hijos merman significativamente su capacidad funcional y emocional. Asimismo, García (2019) valida los resultados al concluir que el control del comportamiento del hijo es un predictor clave del malestar, confirmando que el estrés crónico derivado de la crianza deteriora la competencia personal y el cumplimiento de las actividades diarias. Finalmente, Tacca et al. (2020) respalda esta relación inversa al reportar que a mayor estrés disminuye el apoyo, compromiso y comunicación con los hijos, lo que explica cómo el agotamiento emocional y la falta de límites en el hogar terminan por degradar la eficiencia en el entorno laboral.

En cuanto a la situación laboral y familiar, los resultados se alinean con Rajgariah et al. (2021), quienes identificaron que las madres trabajadoras sufren niveles de estrés superiores a

las no trabajadoras, debido a la falta de estrategias de afrontamiento efectivas y la carga de la doble responsabilidad. Por su parte, Muslih et al. (2024) coinciden en que factores como la precariedad laboral, la informalidad y la juventud de las madres intensifican la tensión parental, señalando que la falta de dinero y la inseguridad en el trabajo actúa como un motor que potencia o incrementa el impacto negativo del estrés sobre el rendimiento de la trabajadora.

Por otro lado, se identifican divergencias relevantes, donde el trabajo de Campos y Carrasco (2025) no coincide con los resultados de la investigación, ya que sus hallazgos no alcanzaron la significancia requerida; su muestra reducida y la omisión de instrumentos por parte de hogares disfuncionales debilitaron la relación entre el estrés y la calidad de vida. De la misma manera, Sánchez (2024) difiere al hallar que la relación entre el estrés y el desarrollo motor es casi inexistente, lo que indica que el impacto del estrés materno es selectivo, ya que afecta el desempeño conductual y laboral de la madre, sin embargo, no necesariamente las capacidades físicas inmediatas de los menores. Finalmente, se discrepa de Medina et al. (2024), quien no halló relación entre estrés y desempeño en el sector manufacturero, sugiriendo que en el sector público municipal las demandas administrativas de atención al ciudadano hacen que el estrés parental sea un factor mucho más disruptivo para el rendimiento que en entornos industriales de tareas automáticas.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1 Se halló una relación negativa y significativa entre estrés parental y desempeño laboral en las madres trabajadoras de la Municipalidad de Cañete, con un $\rho = -0,739$ y un $p = 0,000$ que es menor de 0,05. Por lo tanto, el cansancio y la sobrecarga que sufren las madres solteras al criar a sus hijos sin ayuda afecta su rendimiento en el trabajo, porque la tensión acumulada en el hogar se traslada a la municipalidad, disminuyendo su concentración, su eficiencia y sus ganas de tomar la iniciativa.
- 6.2 Se halló una relación negativa y significativa entre malestar paterno y desempeño laboral en las madres trabajadoras de la Municipalidad de Cañete, con un $\rho = -0,785$ y un $p = 0,000$ que es menor de 0,05. Por ello, la madre al sentir que la crianza absorbe por completo la vida personal y profesional es el factor emocional que más daña el desempeño en la oficina, llega a trabajar agotada por la angustia de sus capacidades y efectividad caen notablemente.
- 6.3 Se halló una relación negativa y significativa entre interacción madre e hijo y desempeño laboral en las madres trabajadoras de la Municipalidad de Cañete, con un $\rho = -0,710$ y un $p = 0,000$ que es menor de 0,05. Por lo tanto, los problemas, discusiones y tensiones del día a día en la relación con los hijos provocan una distracción constante que afecta las tareas del empleo, esta preocupación fragmenta la atención de la madre durante su jornada, haciendo que esté menos dispuesta a cooperar con su equipo.
- 6.4 Se halló una relación negativa y significativa entre la tercera dimensión niño difícil y desempeño laboral en las madres trabajadoras de la Municipalidad de Cañete, con un $\rho = -0,783$ y un $p = 0,000$ que es menor de 0,05. De manera que, si la madre lidia con el fuerte temperamento o las malas conductas de un hijo, exige una energía tremenda que deja a la madre sin reservas para trabajar. Al no tener a alguien con quien turnarse el cuidado, esa vigilancia constante hace que llegue agotada a la oficina, aumentando el riesgo de cometer errores por descuido.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1 Implementar talleres de regulación emocional a través de la Oficina General de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cañete, orientados a identificar factores de tensión y aplicar técnicas de relajación. Esta intervención busca que la madre soltera estabilice y recupere la energía mental necesaria para el procesamiento de información, optimizando su atención y precisión en las tareas administrativas.
- 7.2 Ejecutar sesiones grupales mediante la Gerencia de Desarrollo Social y Bienestar de Personal, estableciendo un proceso para compartir y transformar experiencias de crianza monoparental. Dicha acción mitiga el aislamiento y fortalece el soporte mutuo, permitiendo que la trabajadora recupere la iniciativa, incremente su seguridad y asuma un rol positivo en su entorno laboral.
- 7.3 Diseñar programas de Parentalidad Positiva desde la Oficina de Psicología –Bienestar de Personal, enfocados en la autoridad democrática para reducir conflictos familiares que interrumpen la actividad profesional. Al establecer límites claros y afectivos, se facilita que la colaboradora mantenga una concentración plena en sus expedientes y metas institucionales, elevando la calidad del servicio.
- 7.4 Brindar asesoría psicopedagógica especializada a través de la DEMUNA y Bienestar de Personal, para gestionar conductas infantiles disruptivas mediante el refuerzo positivo. Esta intervención permite que la madre optimice su energía mental y recupere agilidad en la toma de decisiones. Al gestionar el entorno familiar, la trabajadora proyecta una resolución de conflictos más acertada y eficiente en la administración pública.

VIII. REFERENCIAS

- Albuquerque, M., Santos, C., Medeiros, C., & et al. (2024). Application of experimental design as a statistical approach to recover bioactive peptides from different food sources. *Food Science and Biotechnology*, 33(6), 1559–1583. <https://doi.org/10.1007/s10068-024-01540-0>
- Bagnato, M., Hontou, C., Barbosa, E., & Gadea, S. (2023). Estrés parental, depresión y calidad de vida familiar en cuidadores principales de personas con TEA. *Revista Española de Discapacidad*, 11(2), 149-164. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9232270>
- Beleño, S. (2025). *Influencia de factores individuales y familiares en el estrés parental: Un estudio en familias con hijos con problemas de conducta* [Trabajo de fin de máster, Universidad Europea de Valencia]. Repositorio Institucional Universidad Europea. https://titula.universidadeuropea.com/bitstream/handle/20.500.12880/12552/belenomartinsonia_65572_25647215_TFM%20-%20Sonia%20Beleno%20Martin.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Brookings Institution. (10 de abril de 2024). *Single mothers experience high rates of psychological distress. The safety net can help.* <https://www.brookings.edu/articles/single-mothers-experience-high-rates-of-psychological-distress-the-safety-net-can-help/>
- Campos, R., & Carrasco, J. (2025). *Estrés parental y calidad de vida en padres con hijos que tienen habilidades diferentes en tres instituciones educativas, Chiclayo 2024* [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/item/8dc3c5b3-61dd-4d33-b758-5d4222c15611>

- Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista Científica Martínez Valor Agregado*, 7(1), 1-12. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Casanova, M., González, W., Machado, F., Casanova, D., & González, M. (2023). Hans Hugo Bruno Selye y el estrés, hito en la historia de la Medicina moderna. *Gaceta Médica Espirituana*, 25(2), 1-10. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1608-89212023000200009
- Galarza, G., Casallo, S., Reyes, C., & Rojas, A. (2023). Formación por competencias en investigación científica basada en el diseño curricular en una facultad de medicina humana. *Prohominum: Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 5(4), 233-239. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2665-01692023000400233
- García, R. (2019). *Estrés parental y resiliencia en padres de hijos con trastornos del neurodesarrollo* [Trabajo de fin de máster, Universidad de Almería]. Repositorio Institucional UAL. <https://repositorio.ual.es/handle/10835/8144>
- Geraldo, L. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación en Psicología*, 25(1), 63-81. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8529631>
- Gómez, O., Pedroza, F., Navarro, G., Roca, J., & Fulgencio, M. (2024). Modelo transaccional del estrés y estilos de afrontamiento en investigación psicológica del estrés: Análisis crítico. *Uaricha*, 22(46), 42-53. <https://doi.org/10.35830/kcgm5244>
- González, W., & Vilchez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*, (51), 54-74. <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
- González, M., & Depaula, P. (2023). Parenting stress and coping strategies in mothers of children with Attention Deficit Hyperactivity Disorder in Argentina. *Revista Argentina*

de Ciencias del Comportamiento, 15(1), 7-18.

https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1852-42062023000100007

Haaker, N. (2024). *Estrés parental y competencias parentales en padres de Lima Metropolitana* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Académico UPC. <http://hdl.handle.net/10757/669046>

He, L., Mai, Z., Guan, X., Cai, P., Li, X., Feng, J., & Hung, S. (2025). The moderating role of social capital between parenting stress and mental health and well-being among working mothers in China. *Healthcare*, 13(2), 117-130.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (28 de abril de 2019). *Perú: Brechas de Género, 2019: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres*. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1660/libro.pdf

Ji, T., Taris, T., Jonge, J., & Peeters, M. (2025). Unravelling the temporal dynamics of employee sustainable performance: Psychometric properties and exploratory longitudinal insights. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(1), 1–14. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2025.2568601>

Koopmans, L. (2015). *Individual Work Performance Questionnaire instruction manual*. TNO Innovation for Life–VU University Medical Center. <https://www.crforum.co.uk/wp-content/uploads/2025/02/Koopmans-Individual-Work-Performance-Questionnaire-Instruction-Manual.pdf>

Kuppens, S., & Ceulemans, E. (2018). Parenting styles: A closer look at a well-known concept. *Journal of Child and Family Studies*, 28(1), 168–181. <https://doi.org/10.1007/s10826-018-1242-x>

- Medina, B., Rodríguez, A., Muñoz, J., Sánchez, L., & Pérez, J. (2024). Estrés laboral y desempeño laboral en las madres trabajadoras del sector manufacturero del Estado de Aguascalientes. *Revista Politécnica de Aguascalientes*, 4(3), 45-58.
<https://revistapolitecnicaags.upa.edu.mx/wp-content/uploads/2024/12/V4105.pdf>
- Mental Health Foundation. (2021). *Stress statistics UK*.
<https://www.mentalhealth.org.uk/explore-mental-health/statistics/stress-statistics>
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (3 de junio de 2016). *Plan Nacional de Fortalecimiento a las Familias 2016-2021*.
<https://repositorio.mimp.gob.pe/entities/publication/6078698c-27ce-4542-88d6-0de3d42d222a>
- Ministerio de Salud. (11 de mayo de 2024). *Mamá peruana: ¿Por qué tu bienestar mental es clave para ti y tu familia?*. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/1165107-mama-peruana-por-que-tu-bienestar-mental-es-clave-para-ti-y-tu-familia>
- Muslih, Q., Nashori, F., Muwaga, M., & Safitri, I. (2024). Parental stress in working mothers with early childhood viewed from age, education, and occupation. *Proceedings of the International Conference on Islamic Social Sciences and Humanities (ICONISH)*, 2, 62–71. <https://www.researchgate.net/publication/389322447>
- Organización Mundial de la Salud. (16 de junio de 2022). *Informe mundial sobre la salud mental: Transformar la salud mental para todos*.
<https://www.who.int/es/publications/i/item/9240049335>
- Padilla, J., & Menéndez, S. (2014). Un análisis tipológico del estrés parental en familias en riesgo psicosocial. *Salud Mental*, 37(1), 27-34.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-33252014000100004

- Rajgariah, R., Chandrashekarappa, S., Babu, D., Gopi, A., Ramaiha, N., & Kumar, J. (2021). Parenting stress and coping strategies adopted among working and non-working mothers and its association with socio-demographic variables: A cross-sectional study. *Clinical Epidemiology and Global Health*, 9, 191-195. <https://doi.org/10.1016/j.cegh.2020.08.013>
- Ramos, P., Barrada, J., Fernández, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 195-205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: Tendencias actuales. *Archivo Médico de Camagüey*, 23(2), 159-164. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=211166530002>
- Sandoval, F., & Mamani, B. (2021). El desempeño laboral: Una aproximación teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 8(1), 15-25. <https://doi.org/10.17162/riva.v8i1.1633>
- Tacca, D., Alva, M., & Chire, F. (2020). Estrés parental y las actitudes de las madres solteras hacia la relación con los hijos. *Revista de Investigación Psicológica*, (23), 55-74. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322020000100005
- United Nations Children's Fund. (17 de abril de 2021). *Estado Mundial de la Infancia 2021: En mi mente: promover, proteger y cuidar la salud mental de los niños, niñas y adolescentes*. <https://www.unicef.org/media/108161/file/SOWC-2021-full-report-Spanish.pdf>
- Wang, T., & Cheng, H. (2025). Parenting stress and its influencing factors among Chinese parents in parent–grandparent co-parenting families: A latent profile analysis. *Behavioral Sciences*, 15(4), 1-20. <https://doi.org/10.3390/bs15040533>

- Wu, S., Liu, F., Duan, X., & Mei, X. (2025). Parenting stress and positive mental health among parents of children with special needs: A moderated serial mediation model. *Research in Developmental Disabilities*, 162, 1-15. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2025.105022>
- Zaragoza, W., Pineda, J., Salazar, L., & Silva, G. (2023). Desempeño laboral: Revisión literaria. *Commercium Plus*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>

IX. ANEXOS

Anexo A Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO/ METODOLOGÍA ÍTEMS
Problema general ¿Cuál es el nivel de estrés parental y que grado de relación existe con el desempeño laboral en las madres solteras trabajadoras de la Municipalidad Provincial de Cañete, Lima 2026? Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de malestar paterno y que grado de relación existe con el desempeño laboral en las madres solteras trabajadoras de la Municipalidad Provincial de Cañete, Lima 2026? ¿Cuál es el nivel de interacción madre e hijo y que grado de relación existe con el desempeño laboral en las madres	Objetivo General Establecer el nivel de estrés parental y que grado de relación existe con el desempeño laboral en las madres solteras trabajadoras de la Municipalidad Provincial de Cañete, Lima 2026 Objetivos Específicos Identificar los niveles de malestar paterno y que grado de relación existe con el desempeño laboral en las madres solteras trabajadoras de la Municipalidad Provincial de Cañete, Lima 2026 Identificar los niveles de interacción madre e hijo y que grado de relación existe con el desempeño laboral en las madres solteras	Hipótesis general Hi Existe relación negativa inversa entre el estrés parental y el desempeño laboral en las madres solteras trabajadoras de la Municipalidad Provincial de Cañete, Lima 2026 Hipótesis específica H1 Existe relación negativa inversa entre el malestar paterno y el desempeño laboral en las madres solteras trabajadoras de la Municipalidad Provincial de Cañete, Lima 2026 H2 Existe relación negativa inversa entre la interacción madre e hijo y el desempeño laboral en las madres solteras trabajadoras de la Municipalidad Provincial de Cañete, Lima 2026 H3 Existe relación negativa inversa entre la dimensión niño difícil y el desempeño laboral en las madres	V: ESTRÉS PARENTAL	Malestar Paterno	• Autopercepción de competencia • Restricción de Libertad • Conflicto de rol • Falta de apoyo social • Sentimiento de aislamiento	1-12
					• Nivel de gratificación en la crianza • Percepción del niño • Falta de conexión afectiva • decepción respecto al vínculo • dificultad para entender las señales del niño	13-24
					• Manejo de límites • Irritabilidad del niño • demandas de atención • adaptación a cambios • nivel de actividad	25-36
				Niño difícil		
			V: DESEMPEÑO	Desempeño en la tarea	• Planificación y organización. • Calidad del trabajo. • Orientación a resultados. • Priorización de tareas. • Eficiencia técnica.	1-4

Enfoque:
Cuantitativo
Población: 56 madres solteras trabajadoras de la Municipalidad Provincial de Cañete
Muestra: 56 madres
Nivel: descriptivo
Correlacional
Diseño: No experimental de corte transversal
Técnica: Encuesta
Instrumento: Cuestionario

solteras trabajadoras de la Municipalidad Provincial de Cañete, Lima 2026? ¿Cuál es el nivel de dimensión niño difícil y que grado de relación existe con el desempeño laboral en las madres solteras trabajadoras de la Municipalidad Provincial de Cañete, Lima 2026?	trabajadoras de la Municipalidad Provincial de Cañete, Lima 2026 Identificar los niveles de la dimensión niño difícil paterno y que grado de relación existe con el desempeño laboral en las madres solteras trabajadoras de la Municipalidad Provincial de Cañete, Lima 2026	solteras trabajadoras de la Municipalidad Provincial de Cañete, Lima 2026.		
			Desempeño contextual	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa y proactividad. • Responsabilidad adicional. • Actualización de conocimientos. • Resolución de problemas. • Cooperación y apoyo a colegas. • Representación institucional.
			Comportamientos contraproducentes	<ul style="list-style-type: none"> • Quejas y reclamos menores. • Magnificación de conflictos. • Negatividad laboral. • Difusión de críticas internas. • Uso ineficiente del tiempo (distracciones personales).

Anexo B Protocolos de instrumentos

Anexo B.1. Escala de desempeño laboral individual Koopmans (2015)

adaptado por Geraldo (2022)

Instrucciones:

Lea detenidamente cada frase, y luego utilice la Escala para indicar su grado de Acuerdo o Desacuerdo con cada una de las frases. Marque con X sus respuestas, No hay respuestas buenas ni malas.

Escala:

TA =Totalmente de Acuerdo

A =Acuerdo

ND =Ni acuerdo ni Desacuerdo

D =Desacuerdo

TD =Totalmente en Desacuerdo

Nº	Ítem (Pregunta)	TA	A	ND	D	TD
1	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.					
2	He sido capaz de establecer prioridades.					
3	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.					
4	He gestionado bien mi tiempo.					
5	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.					
6	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.					
7	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.					
8	He asumido responsabilidades adicionales.					
9	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.					
10	He participado activamente en reuniones y/o consultas.					
11	He empeorado los problemas del trabajo.					
12	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos					
13	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
14	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.					

Anexo B.2. Cuestionario de Estrés parental – CEP (adaptación peruana de Burga y Sánchez-Griñán, 2016)

Instrucciones:

Al contestar el siguiente cuestionario piense en lo que más le preocupa de su hijo(a).

En cada una de las oraciones siguientes le pedimos que indique, por favor, rodeando con un círculo, la respuesta que mejor describa sus sentimientos. Si encuentra que una respuesta no describe con exactitud sus sentimientos, señale la que más se acerca a ellos. DEBE RESPONDER DE ACUERDO CON LA PRIMERA REACCIÓN QUE TENGA DESPUÉS DE LEER CADA ORACIÓN

Escalas:

MA =Muy de Acuerdo
D =Desacuerdo

A =Acuerdo
MD = Muy en Desacuerdo

NS=No estoy seguro

Nº	Ítem (Pregunta)	MA	A	N	D	MD
1	Siento que no soy tan buena madre como pensaba que sería.					
2	Me siento menos capaz de lo que imaginaba para criar a mis hijos.					
3	Me preocupa no estar haciendo un buen trabajo en la educación de mis hijos.					
4	Siento que mis responsabilidades como madre me quitan demasiada libertad personal.					
5	Desde que tengo hijos, no he podido hacer las cosas que realmente me gustan.					
6	Siento que mi vida está totalmente dominada por las necesidades de mis hijos.					
7	Siento que el trabajo en la Municipalidad y mis hijos no me dejan tiempo para disfrutar.					
8	Me siento atrapada entre mis responsabilidades laborales y las de mi hogar.					
9	A menudo me siento agotada y sin energía para cumplir mis tareas en el trabajo y casa.					

10	Me siento sola y sin suficiente apoyo (familiar o social) para criar a mis hijos.					
11	Me siento aislada porque mi rol de madre me impide socializar con mis colegas.					
12	Me cuesta encontrar momentos de felicidad o gratificación en mi rutina diaria.					
13	Mi hijo(a) sonríe o se alegra menos de lo que yo esperaba.					
14	Mi hijo(a) no hace cosas que me hagan sentir orgullosa de ser su madre.					
15	Esperaba que mi relación con mi hijo(a) fuera mucho más fácil y fluida.					
16	Cuando juego con mi hijo(a), no siento que estemos realmente conectados.					
17	Siento que mi hijo(a) no se acerca a mí tanto como me gustaría por afecto.					
18	Mi hijo(a) parece preferir a otras personas (abuelos, cuidadores) antes que a mí.					
19	Siento que mi hijo(a) es indiferente a mis muestras de cariño.					
20	Siento que hay una falta de conexión afectiva real entre nosotros dos.					
21	Mi hijo(a) no parece disfrutar de mi compañía cuando llego del trabajo.					
22	Me siento un poco decepcionada por el tipo de relación que tengo con mi hijo(a).					
23	Me resulta muy difícil entender qué es lo que mi hijo(a) quiere o siente.					
24	A veces siento que mi hijo(a) no me quiere de la forma en que yo esperaba.					
25	Lograr que mi hijo(a) obedezca o siga las reglas es una lucha diaria.					

26	Siento que mi hijo(a) me pone a prueba o me desafía constantemente.					
27	Me toma demasiado tiempo lograr que mi hijo(a) realice tareas simples (comer/dormir).					
28	Mi hijo(a) llora o se queja con mucha más frecuencia que otros niños.					
29	Mi hijo(a) se irrita con facilidad ante cualquier cambio de planes o rutina.					
30	Mi hijo(a) reacciona de forma muy intensa (berrinches) ante cosas pequeñas.					
31	Mi hijo(a) demanda mi atención de manera constante y agotadora.					
32	Mi hijo(a) es mucho más demandante que el promedio de niños que conozco.					
33	Siento que los problemas de conducta de mi hijo(a) me dejan sin fuerzas.					
34	Mi hijo(a) tiene muchas dificultades para adaptarse a nuevas situaciones.					
35	Siento que mi hijo(a) es extremadamente inquieto o activo.					
36	Siento que mi hijo(a) es muy difícil de calmar cuando se altera.					

Anexo D Autorización de la Municipalidad Provincial de Cañete para la aplicación de los cuestionarios y uso de información para la presente investigación



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAÑETE
OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

“Año de la esperanza y el fortalecimiento
de la democracia”

San Vicente de Cañete, 22 de abril de 2026

CARTA N°162 -2026-OGRRHH-MPC

Señorita
Nancy Marisol Arteaga Cayahualpa
Bachiller en Psicología
Universidad Nacional Federico Villarreal
Presente. –

Asunto: Autorización para uso de la información con fines académicos

Estimada:

En atención a su solicitud presentada con fecha 22 de abril de 2026, mediante la cual solicita autorización para acceso y uso de información necesaria, ejecutar aplicación y recabar información real solo para fines estrictamente académicos y de investigación conducente a la obtención del grado de Licenciatura en Psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

En ese sentido en atención a lo antes mencionado se **AUTORIZA** el acceso a la información pertinente y hacer uso de la información requerida exclusivamente con fines académicos.

Asimismo, para la realización del trabajo de investigación que se autoriza, se deberá presentar previamente el Plan de Investigación a ejecutar con la finalidad de tener conocimiento del objetivo que se persigue y el aporte la entidad con dicha tesis.

Agradecemos su interés por contribuir con el fortalecimiento de la gestión pública local y le deseamos éxitos en el desarrollo de su trabajo académico.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAÑETE

Lic. Katsumi de los Angeles Aquino Leiva
JEFE DE OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

45817325
Nancy Marisol
Arteaga Cayahualpa
22/04/2026
6:00pm

Anexo E Formulario Google del Instrumento de Recolección de datos

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc0YM-JSqeX9Wy5MlZMyFMlVSST-9FjsqZ3-kmQGojwF9zWmg/viewform>