

Estrés laboral y percepción de competencias parentales en padres que trabajan

Work stress and parental competence perceived in parents that work

Estresse de trabalho e percepção das comoetências dos pais que trabalham

Fanny Mercedes Rochabrun Hidalgo¹
<https://orcid.org/0000-0002-8474-532X>

Rosalicia Mercedes Uceda Florez &
<https://orcid.org/0000-0001-5907-5363>

Edwin Salas-Blas
<https://orcid.org/0000-0002-0625-0313>

<https://doi.org/10.53287/wzsy6920rr57j>

Fecha de ingreso: 12 de diciembre de 2020

Fecha de aprobación: 25 de mayo de 2021

Conflictos de interés: Los autores declaran no tener conflictos de interés.

-
- 1 Fanny Mercedes Rochabrun Hidalgo. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Licenciada en Psicología con especialidad en Psicología Organizacional de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Experiencia en el área de Recursos Humanos en el sector de consultoría, catering aéreo y educativo. Estudios de assessment center y de metodologías lúdicas organizacionales. *Correo electrónico.: fanny.rochabrun@hotmail.com*
- Rosalicia Mercedes Uceda Florez. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Licenciada en Psicología con especialidad en Psicología Organizacional de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Experiencia en el área de Selección y Reclutamiento de personal para empresas de rubro alimenticio, servicios, industrial y de tecnologías de la información y comunicación. *Correo electrónico: rosaliciau@hotmail.com*
- Edwin Salustio Salas Blas. Universidad San Martín de Porres (USMP). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Psicólogo de profesión, investigador reconocido por Concytec (Perú). Doctor en Psicología, Investigador de la USMP, Docente en la UPC. *Correo electrónico: e.salasb@hotmail.com*

RESUMEN

Se relaciona estrés laboral y percepción de competencias parentales en padres que trabajan, es un estudio transversal, asociativo con diseño predictivo correlacional (Ato, López & Benavente, 2013), participaron 177 padres (55.7% mujeres), quienes se trabajan como mínimo 30 horas semanales y que tienen hijos entre 3 y 12 años. Los instrumentos utilizados fueron el Inventory del modelo demandas-control-apoyo (Rosario-Hernández & Rovira, 2016) y la Escala de Competencia Parental Percibida (Vera-Vásquez, Zaragoza-Tafur & Musayón-Oblitas, 2014). Los resultados hallados evidencian correlaciones significativas y positivas entre la dimensión de apoyo con asunción del rol y ocio compartido (.27). De la misma forma, la dimensión de apoyo se relaciona positivamente con la implicación escolar (.28); al igual que la dimensión de control con asunción del rol y ocio compartido (.22). Se halló también, correlación positiva y moderada entre demandas laborales y horas trabajadas (.34). Se ha podido comparar los resultados con estudios anteriores que reafirman la idea que debido a la cantidad de compromisos laborales, la estadía de los padres en casa es más difícil. En conclusión, las personas que perciben estrés en su trabajo tendrán menor percepción de competencias parentales, ya que no encuentran un equilibrio entre las funciones de ambos roles.

PALABRAS CLAVES

Crianza; Consecuencias del estrés; Estrés laboral; Padres que trabajan; Percepción de competencias parentales.

ABSTRACT

Work stress is related to the perception of parental skills in working parents, it is a cross-sectional, associative study with correlational predictive design (Ato, López & Benavente, 2013), 177 parents participated (55.7% women), who worked at least 30 hours per week and who have children between 3 and 12 years old. The instruments used were the Inventory of the demands-control-support model (Rosario-Hernández & Rovira, 2016) and the Perceived Parental Competence Scale (Vera-Vásquez, Zaragoza-Tafur & Musayón-Oblitas, 2014). The results found show significant and positive correlations between the dimension of support with assumption of the role and shared leisure (.27). In the same way, the support dimension is positively related to school involvement (.28); as well as the dimension of control with assumption of the role and shared leisure (.22). A positive and moderate correlation was also found between work demands and hours worked (.34). It has been possible to compare the results with previous studies that reaffirm the idea that due to the amount of work commitments, the parents' stay at home is more difficult. In conclusion, people who perceive stress in their work will have a lower perception of parental competences, since they do not find a balance between the functions of both roles.

KEY WORDS

Parenting; Consequences of stress; Work stress; Working parents; Perception of parental competences.

RESUMO

O estresse no trabalho está relacionado à percepção das competências parentais em pais trabalhadores, trata-se de um estudo transversal associativo com desen-

ho correlacional preditivo (Ato, López & Benavente, 2013), participaram 177 pais (55,7% mulheres), que trabalharam pelo menos 30 horas por semana e que tenham filhos entre 3 e 12 anos. Os instrumentos utilizados foram o Inventário do modelo demanda-controle-apoio (Rosario-Hernández & Rovira, 2016) e a Escala de Competência Parental Percebida (Vera-Vásquez, Zaragoza-Tafur & Musayón-Oblitas, 2014). Os resultados encontraram correlações significativas e positivas entre a dimensão apoio com o assumir do rol e o lazer compartilhado (.27). Do mesmo modo, a dimensão apoio está positivamente relacionada com a implicação escolar (.28), tal como a dimensão controle com o assumir do rol e o lazer compartilhado (.22). Também foi encontrada uma correlação positiva e moderada entre as exigências laborais e as horas trabalhadas (.34). Foi possível comparar os resultados com estudos anteriores que reforçam a ideia de que, devido ao número de compromissos laborais, é mais difícil para os pais ficarem em casa. Em conclusão, as pessoas que percebem estresse no trabalho terão uma menor percepção da competência parental, pois não encontram um equilíbrio entre as funções de ambos roles.

PALAVRAS CHAVE

Criação; Consequências do estresse; Estresse laboral; Pais trabalhadores; Percepção da competência parental.

1. Introducción

Hasta finales de 2019, el 68.3% de la población económicamente activa de la capital peruana se encontraba laborando, de ellos, el 19.7% es menor de 25 años de edad, el 50.3% tenía entre 25 y 44 años y el 30% 45 o más. Dentro de la PEA el 46.2% son mujeres, en los últimos años, ellas se han ido incorporando cada vez más al mercado de trabajo. En el periodo de los años 2007-2018 el porcentaje de mujeres en actividad laboral era de 64%, el crecimiento anual de mujeres ocupadas en el país fue de 1.6%, mientras que el de los hombres fue de sólo en 0.01%. Estos hechos han generado fuertes modificaciones en las organizaciones laborales y también en la familia y en los roles familiares; adicionalmente, la satisfacción de las necesidades básicas de las personas y de las familias, contiene mayores exigencias adaptativas tanto a nivel académico, como financiero, laboral y familiar; de modo que las personas tienen que ser lo suficientemente competentes para responder adecuadamente a la situación. Una consecuencia que se observa es que ambos

padres laboran y por tanto se encuentran menos tiempo en casa, lo que a su vez determina la necesidad de buscar servicios de cuidadores para sus hijos (Cardozo, 2016; Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2018, 2020).

Debido a los compromisos laborales, a los horarios largos y a la situación del tráfico que alarga el tiempo que los padres pasan fuera de casa, se hace cada vez más complicado que ellos participen presencialmente en la crianza de sus hijos, la mayoría de las mujeres desarrollan un doble rol, trabajan en una organización, pero también lo hacen en casa (Ceballos & Rodríguez, 2014; Fondo de las Naciones Unidas para la infancia, UNICEF, 2015). Existen algunos estudios que demuestran que la ausencia física y/o emocional de los padres en casa, trae una serie de consecuencias, como la afectación al bienestar emocional del niño y un inadecuado desarrollo socio emocional, la presencia de patologías, conflictos o síntomas sociales (Montoya, Castaño & Moreno, 2016). Las carencias afectivas a las que se ven sometidos los niños se pueden ver reflejadas

en una baja autoestima, autoconfianza y autovaloración, y, sentimientos de vulnerabilidad, dificultades en el desarrollo de estrategias de afrontamiento, etc. (Estrada, Tarbadillo, Everardo, Ramón & Mejía, 2014; Lucas, 2017).

Por otro lado, Vesga (2019) sostiene que actualmente existe un cambio en las estructuras organizacionales que afectan la vida familiar y también la experiencia laboral; el trabajo y las obligaciones que impone, invaden la vida personal y familiar del trabajador. Dentro de este contexto, la interacción entre la vida familiar y laboral puede generar problemas, ya que los trabajadores que perciben que debido al trabajo tienen dificultades para pasar más tiempo de calidad con su familia, desarrollan paralelamente una percepción y respuestas negativas frente a su trabajo y a la propia organización. (Del Castillo, Fuchs, Vera, Arizkuren & Agarwala, 2011; Gómez & Jiménez, 2015). Esto puede traer consecuencias desfavorables tanto en el trabajo como en la casa, una de ellas es el estrés (Llanque, 2014). La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), realizó un estudio en América Latina y los resultados arrojaron que entre el 12% y 15% de las personas que trabajan manifiestan haber sentido estrés o tensión laboral.

La tensión laboral surge cuando la persona recibe altas demandas laborales, no controla o posee un bajo control de su entorno laboral y de las condiciones en que desarrolla su labor, y, a la vez recibe un pobre apoyo de su jefe y/o de sus compañeros de trabajo. Este modelo de interpretación del estrés laboral, fue propuesto inicialmente por Karasek (1979) y ha sido empleado en numerosos estudios y programas (Arias, Montes & Masías, 2014; Aristizabal, 2018; Fernández & Calderón, 2017; Montava, 2019; Osorio & Cárdenas, 2017; Rodriguez, 2018; Rosario-Hernández & Rovira, 2016) para evaluar la tensión laboral en diferentes grupos de trabajadores.

La dimensión demandas laborales puede ser de tres tipos: demandas psicológicas (cantidad de trabajo y esfuerzo mental sostenido en la función), emocionales (tareas que impliquen control emocional) y físicas (esfuerzo excesivo de las capacidades psicomotoras). En la dimensión de control, se encuentran dos tipos de hechos (Osorio & Cárdenas, 2017; Fernández & Calderón, 2017): la autonomía laboral (toma de decisiones y control de sus propias tareas) y las destrezas laborales (habilidades del colaborador para desempeñar eficientemente su labor). Y en la dimensión apoyo laboral en encuentra: el apoyo de compañeros (percepción de colaboración y preocupación de sus pares) y el apoyo del supervisor (percepción de valoración de las tareas por parte del jefe inmediato y de su preocupación por su bienestar) (Arias et al., 2014; Montava, 2019; Rosario-Hernández & Rovira, 2016), las personas que perciben sostén y apoyo por parte de sus jefes y compañeros, tenderán a cumplir mejor con su trabajo, crearán nuevas formas de realizar sus tareas y se sentirán satisfechos con su área laboral. (Román- Calderón, Krikorian, Franco & Betancur, 2016; Fernández & Calderón, 2017).

En cuanto se hace referencia a las causas del estrés laboral, la OIT (2016) utiliza el concepto de factores de riesgo psicosocial para referirse a ellas, éstos factores actúan como consecuencias de la interacción inadecuada entre los factores humanos (necesidades, motivaciones personales, sociales, familiares, condiciones socioeconómicas, entre otras), las condiciones del trabajo (contenido del trabajo, cultura y ambiente laboral) y la percepción del trabajador sobre sus capacidades para realizar la tarea encomendada (conocimientos y competencias requeridas, de igual forma los tiempos establecidos) (Cáceres, Campillay, Cvitanic & Bargsted, 2015). Todos estos factores en interacción influyen en la salud de los trabajadores, pues impactan

en la forma cómo estos perciben su ambiente de trabajo, en sus niveles de satisfacción laboral, en su rendimiento laboral, al igual que en el ámbito personal, social y familiar (Camacho & Mayorga, 2017; Llanque, 2014; Sarsosa & Charria, 2017).

El estrés laboral afecta de distintas formas al trabajador, en algunos casos puede ocasionar la ruptura de la homeostasis del organismo y en otras podría provocar efectos perjudiciales a largo plazo (Portero, 2019). Fisiológicamente hay reacciones que involucran tensión muscular, taquicardia, temblores o sudoración; en términos cognitivos, los trabajadores con un alto estrés en sus actividades pueden desarrollar pensamientos negativos de sí mismo y de los demás, preocupaciones y dificultad para resolver problemas relativamente simples, etc.; el comportamiento motor también puede afectarse, llegando el individuo a realizar movimientos repetitivos, fumar o comer en exceso; igualmente, se puede hablar de cambios en el comportamiento social del trabajador dentro de la organización, inadecuadas interacciones con su entorno; y a nivel personal el desarrollo de hábitos poco saludables (Vidal, 2018). Las consecuencias mencionadas, más la inversión de tiempo y energía en el trabajo y el hogar producen dificultades para manejar la vida social y de pareja, así como para atender de forma satisfactoria las necesidades de los hijos (Ceballos & Rodríguez, 2014; UNICEF, 2015).

La competencia parental percibida es un constructo que relaciona lo emocional con el plano cognitivo, se refiere a los juicios que los padres hacen de sus propias habilidades para realizar tareas relacionadas con la paternidad, éstos juicios involucran creencias acerca de sus capacidades (reales o no) para influir positivamente en el desarrollo de sus hijos, pero abarca también conocimientos, habilidades y capacidades para manejar las relaciones con sus hijos; idealmente, los padres es-

tarán enfocándose en la necesidad de establecer un estilo de apego seguro y un adecuado desarrollo socioemocional para el beneficio de los niños en crecimiento. (Gómez & Muñoz, 2014; Nunes & Ayala-Nunes, 2017; Vera & Apolo, 2020).

Bayot, Hernández y de Julián (2005) creadores de Escala de Competencia Parental Percibida, trabajada más recientemente por Vera-Vásquez et al., (2014), definen los factores que componen este concepto: *La implicación escolar*, que se refiere al compromiso y participación del padre en actividades escolares de sus hijos; *la dedicación personal*, que alude a los espacios que el padre brinda a sus hijos para conversar, transmitir valores y reglas; *el ocio compartido*, que es la percepción de los padres en cuanto al tiempo dedicado a la distracción o al juego con sus hijos; *el asesoramiento y la orientación*, que es la percepción de las habilidades para atender las demandas de los hijos; y por último, *la asunción del rol*, que se relaciona a la toma de conciencia y la apropiación del rol parental.

La parentalidad implica aportar al desarrollo y bienestar de los hijos sobre la base de buenos tratos: la competencia parental abarca dos capacidades y dos habilidades parentales: entre las capacidades, se encuentra la de apoyarse a los hijos, que se refiere a los recursos cognitivos, emocionales y conductuales que poseen los padres para tener una vinculación afectiva con sus hijos; y, la empatía, que es entender y percibirse de las vivencias internas de los hijos por medio de la exteriorización de sus emociones y gestos. En cuanto a las habilidades parentales, se encuentran por un lado, los modelos de crianza, que se fundamentan en la cultura familiar, por lo que son transmitidos de generación en generación y repercuten en la forma en que los padres responden a los cuidados de sus hijos, los protegen y educan; por otro lado, la capacidad de participar en redes

sociales y para utilizar los recursos comunitarios. Esta competencia se refiere a la posibilidad de los padres para pedir, dar y recibir ayuda de redes familiares, sociales, profesionales e institucionales que lo ayuden en la crianza de los hijos. Estas capacidades y habilidades de la parentalidad, son habilidades complejas que interactúan de manera dinámica (Barudy & Dantagnan, 2010; Cárdenas & Schnettler, 2015).

En la sociedad moderna, un tema muy importante de discusión y de cuestionamiento es la relación armoniosa entre el adecuado desarrollo del rol paterno y de las funciones laborales, lo ideal es que los padres que trabajan deberían dar lo mejor de sí y ser reconocidos en ambos ámbitos (Omar et al., 2015). Quesquén (2019), estudió el estrés laboral y la competencia parental percibida en colaboradores de municipalidades peruanas, halló que los padres con un mayor índice de estrés laboral muestran niveles bajos de percepción de competencia parental, encontraron que el 61.7% percibe bajos niveles de competencia parental y el 52.4% presentan un nivel intermedio de estrés laboral. Del mismo modo, Omar, et al. (2015) hallaron que algunos eventos positivos en el dominio familiar como las actividades de integración con los hijos o descansos en conjunto impactan positivamente en el área laboral, ya que se transfieren el buen ánimo del hogar al trabajo y les permite concretar sus funciones con mayor eficiencia.

Maric y Quitón (2009) estudiaron la influencia de la cultura en la motivación laboral, encontrando que en las sociedades con culturas colectivistas (presente en la mayoría de los países latinoamericanos como el Perú), los trabajadores están motivados principalmente por la “afiliación”. Este componente se relaciona por la tendencia a las relaciones sociales y la necesidad de percibir seguridad en el compañero. De igual manera, las organizaciones procuran que el trabajador pueda sentirse

cómodo y observar su labor positivamente; Rodríguez, Carvajal y Montenegro (2018) consideran que, si el trabajador percibe de manera justa la distribución de recursos, funciones y un trato igualitario sentirá mayor bienestar psicosocial, lo cual le brindará motivación para cumplir con su rol en el trabajo y en la familia. Igualmente sostienen que, si se instauran sentimientos de pertenencia y compromiso con la empresa, es más factible que el trabajador desarrolle niveles bajos de estrés, ya que desarrollarán mejores estrategias de afrontamiento.

Un estudio realizado por la OIT (2019) concluyó que las empresas suelen otorgar un mayor valor social y económico a personas del sexo masculino, por lo que se les brinda mejores puestos trabajo y mayores responsabilidades; en algunas oportunidades esto puede interpretarse como una desvalorización del trabajo de la mujer en la organización, a pesar de que ellas utilicen mejor sus recursos para enfrentar nuevos retos (Riquelme, Rojas & Jiménez 2012; Tacca & Tacca, 2019). Los padres al dedicarse más tiempo al ámbito laboral presentan menores puntajes en pruebas de competencia parental, sobre todo aquellos que tienen familias extensas (que involucra más de 5 miembros en el núcleo familiar) e hijos mayores. Asimismo, sostienen que las mujeres mantienen un mayor puntaje en la responsabilidad parental, debido a que realizan más tareas en el hogar y se perciben a sí mismas como mejores madres (Nunes & Ayala-Nunes, 2017; Ortega, Rodríguez & Jiménez, 2013).

La presente investigación es relevante porque se enfoca en estudiar el estrés y la percepción de la parentalidad, hecho que en la sociedad posmoderna resulta preocupante; puede servir también para proponer programas de intervención en situaciones organizacionales en las que detecte este problema relacionado con

insatisfacción laboral entre sus trabajadores y que tengan como origen una inadecuada relación de los constructos que se estudian. Por otro lado, se aporta el análisis psicométrico del *Inventario del modelo demandas-control-apoyo (IMDCA)* que fue construido en Puerto Rico y no se aplicó antes en el contexto peruano.

El objetivo principal del estudio fue relacionar el estrés laboral y la percepción de competencias parentales en padres que trabajan. En términos específicos se correlacionaron las dimensiones de las dos escalas con la edad y la cantidad de horas que trabajan diariamente los participantes.

2. Método

2.1. Diseño de investigación.

La presente investigación es transversal, con diseño predictivo correlacional (Ato, López & Benavente, 2013; Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

2.2. Participantes

La población se encuentra conformada por 177 padres de familia, que tienen hijos entre 3 y 12 años, que trabajan como mínimo 30 horas semanales, tienen edades entre 23 a 60 años (promedio 39 años), en el que 55.7% son mujeres. Asimismo, el promedio de horas que trabajan las mujeres es 44 y el de los hombres es 48. El método de muestreo empleado fue no probabilístico intencional (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018), el tamaño de la muestra fue calculado a través del programa G*Power (Faul, Erdfelder, Buchner & Lang, 2009), utilizando un nivel de significancia de .95, potencia estadística de .85 y el tamaño de efecto de .20.

2.3. Instrumentos

Para medir el estrés laboral se utilizó el *Inventario del modelo demandas-con-*

trol-apoyo (IMDCA) construido por Rosario-Hernández y Rovira (2016) en Puerto Rico. Este instrumento mide la tensión laboral y se elaboró sobre la base del modelo demanda control y apoyo de Karasek (1979). La aplicación se realiza en un tiempo aproximado de 20 minutos. Cuenta con tres dimensiones: *demandas laborales* (físicas, psicológicas y emocionales), *control* (autonomía y destrezas laborales) y *apoyo* (compañeros y supervisores) en el trabajo; posee 29 ítems, es una escala de tipo Likert con cuatro respuestas (1 = totalmente en desacuerdo, hasta 4 totalmente en acuerdo). El instrumento cumplió con los criterios de confiabilidad (.86 de forma global) y validez (análisis de componentes principales y análisis de factores).

Esta escala no ha sido empleada en estudios desarrollados en Perú, hecho por el cual se realizó un proceso de adaptación y de validación antes de recopilar los datos del estudio. Se trabajó con la técnica de criterio de jueces (4 psicólogos y 6 administradores) para determinar su validez de contenido; con la información recopilada se realizaron algunas correcciones y se eliminaron cuatro ítems, debido a que en la prueba V de Aiken mostraron un nivel de significancia menor a .70. Esto determinó que la escala quedara compuesta por 25 reactivos.

La evidencia de validez de este inventario en el presente estudio arrojó un KMO de .82. En la prueba de esfericidad de Bartlett se obtuvo $\chi^2[300] = 1869.93$, $p < .001$, al cumplirse con el criterio exigido se planteó realizar el análisis factorial exploratorio usando la rotación Oblimin, debido a que las tres dimensiones teóricamente planteadas se encuentran relacionadas. Se eliminó el ítem 6 debido a que obtuvo una carga factorial menor a .30 (Ferrando & Anguiano-Carrasco, 2010). Por ello, se realizó nuevamente el análisis factorial exploratorio y se obtuvo una estructura similar a la inicialmente planteada por los au-

tores del instrumento ($KMO = .82$; $\chi^2[276] = 1795.92$, $p < .001$), los tres factores en su conjunto explicaron el 43.47% de la varianza total. Al revisar la matriz factorial, la dimensión de demandas presenta carga factorial entre .38 y .77, control .37 y .74, y, la dimensión de apoyo tiene una carga factorial entre .49 y .89. En relación a la confiabilidad de la escala, se usó el método de la consistencia interna por el alfa de cronbach; en la dimensión demandas la prueba arrojó un coeficiente de confiabilidad de .84 (IC 95% = .79, .88), el factor de control presentó .74 (IC 95% = .67, .80), y, la dimensión de apoyo evidencia un .89 (IC 95% = .85, .92).

Otro instrumento usado es la *Escala de competencia parental percibida versión padres* (ECPP-P) adaptada y validada en Perú por Vera-Vásquez et al. (2014), consta de tres dimensiones: asunción del rol y dedicación personal (11 ítems), orientación y ocio compartido (6 ítems), e, implicación escolar (5 ítems); su aplicación demora aproximadamente 20 minutos, tiene 22 ítems, es una escala tipo Likert: siendo: (1) nunca, (2) a veces, (3) casi siempre y (4) siempre. La adaptación utilizada cumplió con los criterios de confiabilidad global y por dimensiones, los cuales fueron de .86 para la dimensión asunción del rol y dedicación personal de los padres, .72 para la dimensión orientación y ocio compartido, y, de .74 para la dimensión implicación escolar.

En el presente estudio se calculó la validez de la estructura interna, se analizó el grado de relación de los ítems mediante el estadístico KMO, que arrojó un índice de .89. En la prueba de Bartlett se obtuvo un resultado estadísticamente significativo de .000 ($\chi^2[231] = 1715.29$, $p < .001$). Al cumplirse con las exigencias del modelo se realizó el análisis factorial exploratorio usando la rotación Oblimin, toda vez que las dimensiones se encuentran relacionadas; se ejecutó una solución fija para 3 fac-

tores por su sustentación teórica y se halló que una dimensión quedaba formada solo por tres ítems. Por tal motivo, se decidió realizar la factorización de ejes principales con una extracción de dos factores, lo que determinó que se unieran las dimensiones orientación y ocio compartido con asunción del rol y dedicación personal. Asimismo, tomando en cuenta lo recomendado por Catell y MacDonald (Ferrando & Anguiano-Carrasco, 2010), sólo se tomaron en cuenta los ítems con cargas factoriales iguales o mayores a .30. Los dos factores en su conjunto explicaron el 39.73% de la varianza total.

El análisis realizado, determinó que la estructura de la prueba cambió de tres a dos dimensiones. Al revisar la matriz factorial, la dimensión 1 presenta cargas factoriales que oscilan entre .32 y .67. En la segunda dimensión, las cargas factoriales de los ítems se encuentran entre .43 y .82. Se evaluó la consistencia interna a través del coeficiente alfa de cronbach para las dos dimensiones. La primera dimensión obtuvo un coeficiente .87 (IC 95% = .83, .90) y el segundo factor se presenta un alfa de cronbach de .85 (IC 95% = .80, .99).

2.4. Procedimiento

Contando con la autorización de uso de ambos instrumentos, se elaboró un cuadernillo compuesto por un cuestionario sociodemográfico y la versión final de ambas escalas. Asimismo, se tramitó el permiso para aplicar los instrumentos en instituciones educativas de inicial y primaria de Lima y del Callao; obtenidos los permisos se realizaron las coordinaciones pertinentes para informar a los padres de la naturaleza y propósitos del estudio y la posibilidad de su participación voluntaria; los padres que aceptaron formar parte del estudio firmaron un consentimiento informado, con el compromiso de mantener su anonimato y de confidencialidad. A estos padres se les solicitó que brinden información certera y confiable, y, se les hizo

llegar a través de la agenda de sus hijos, el cuadernillo estructurado; estos fueron devueltos al día siguiente, en la información se brindó los números telefónicos y correos de las evaluadoras en caso que los padres quieran realizar consultas.

Para el análisis de los datos, se utilizó el programa estadístico IBM SPSS versión 24. Se realizaron los análisis descriptivos necesarios y se puso a prueba el supuesto de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. Con dicho resultado se decidió la prueba de correlación de Spearman.

3. Resultados

En el análisis correlacional aplicado, se obtuvo que la dimensión de apoyo del IMDCA (Tabla 1) correlaciona de forma positiva, significativa, pero débil con ambas dimensiones del ECPP-P; con la dimensión Asunción del Rol y Ocio Compartido (.27) y con Implicación escolar (.28). Asimismo, se observa que existe una correlación débil, pero significativa y positiva entre la dimensión de control (IMDCA) con asunción del rol y ocio compartido del ECPP-P (.22).

Tabla 1
Matriz de Correlaciones de las dimensiones de la Escala de Competencia Parental Percibida y del Inventario del modelo demandas-control-apoyo

	ECPP-AROC	ECPP-IE	IMDCA-DA	IMDCA-DC	IMDCA-DD
ECPP-AROC					
ECPP-IE	.64 ** (IC 95% ,54, .72)				
IMDCA-DA	.27 **(IC 95% ,15, ,40)	.28 **(IC 95% ,14, ,42)			
IMDCA-DC	.22 **(IC 95% ,08, ,36)	.05	.33		
IMDCA-DD	-.13	-.13	-.10	.20	

Nota: AROC= Asunción del Rol y Ocio Compartido, IE=Implicancia Escolar DA=Dimensión de Apoyo, DC= Dimensión de Control, DD=Dimensión de Demandas.

Se relacionó la edad y las horas trabajadas (Tabla 2) con los factores de cada escala. Los resultados hallados indican que no existe correlación significativa entre la edad y la percepción de competencias parentales, tampoco entre edad y tensión laboral. Por otro lado, se observa correlación positiva moderada (.34) entre la

cantidad de horas que declaran trabajar y las demandas laborales del IMDCA. Asimismo, se halló correlación negativa entre la cantidad de horas de trabajo y las dos dimensiones de la ECPP-P: asunción del rol y ocio compartido (-.15) y la dimensión de Implicación escolar (-.15).

Tabla 2
Matriz de Correlaciones de las Horas Trabajadas y la edad con las dimensiones de la Escala de Competencia Parental Percibida y del Inventario del modelo demandas-control-apoyo

	ECPP-AROC	ECPP-IE	IMDCA-DA	IMDCA-DC	IMDCA-DD	Edad
Edad	.01	-.04	-.09	.01	.08	
H-T	-.15*	-.15*	.09	.00	.34**	.03

Nota: AROC= Asunción del Rol y Ocio Compartido, IE=Implicancia Escolar, DA=Dimensión de Apoyo, DC= Dimensión de Control, DD=Dimensión de Demandas, H-T =Horas Trabajadas.

Al realizar un análisis comparativo (Tabla 3) de las diferencias de tensión laboral y percepción de competencias parentales según sexo se identificó que tanto los hombres como las mujeres perciben de igual manera su competencia parental tomando en cuenta las dimensiones de implicación escolar y asunción del rol y

ocio compartido. Además, la percepción de control y apoyo en el trabajo no se diferencian por el sexo de los padres-trabajadores; sin embargo, existe diferencia en la dimensión de demandas, los padres perciben una mayor demanda laboral que las madres.

Tabla 3
Tabla de Comparación de las dimensiones de la Escala de Competencia Parental Percibida y del Inventario del modelo demandas-control-apoyo, según el sexo

Dimensiones	Sexo		U	z	Sig.
	Hombre (n = 78)	Mujer (n = 98)			
ECPP-AROC	82.83	93.02	3379.5	-1.32	.19
ECPP-IE	80.28	95.04	3181	-1.92	.06
IMDCA-DA	88.72	87.53	3727	-.28	.78
IMDCA-DC	91.87	85.82	3559.5	-.79	.43
IMDCA-DD	97.64*	80.42	3030.5	-2.24	.03*

Nota: AROC= Asunción del Rol y Ocio Compartido, IE=Implicancia Escolar, DA=Dimensión de Apoyo, DC= Dimensión de Control, DD=Dimensión de Demandas.

4. Discusión

Se halló que el estrés laboral se relaciona con la percepción de competencias parentales, los padres que presentan mayor tensión en el ámbito laboral se perciben menos competentes en su rol como padres en casa. Una consecuencia de este hecho es que el estrés laboral, aunado al cansancio producido por la dedicación al trabajo genera una disminución en la ca-

lidad y en el tiempo dedicado por los padres a las responsabilidades familiares, a la vida social y de pareja (Ceballos & Rodríguez, 2014; UNICEF, 2015).

En la comparación con resultados de estudios antecedentes, se encuentran datos similares que reafirman la idea sobre la relación de trabajo y familia. Quesquén (2019), sostiene que el padre que presenta mayor carga laboral considera que no se

implica lo necesario para desarrollar adecuadamente su rol en casa. Asimismo, percibe una falta de preocupación por brindar tiempo de calidad a sus hijos. Esto afectaría negativamente al niño, ya que no estaría bien establecida la figura de apego y se afectaría el desarrollo socioemocional (Gómez y Muñoz, 2014; Vera & Apolo, 2020).

El estrés laboral surge a partir de altas demandas laborales y la percepción de bajo control y ausencia de apoyo en el trabajo (Karasek, 1979; Osorio & Cárdenas, 2017); cuando el trabajador percibe estas situaciones, empiezan a sentirse disgustados en su trabajo, siente que perjudica su desarrollo familiar en la medida en que restringe el tiempo de su interacción familiar y también de la calidad del mismo (Del Castillo, et al., 2011; Gómez & Jiménez, 2015). El estrés laboral repercute en la salud y el comportamiento en general de los padres trabajadores, ya que se genera consecuencias fisiológicas en el organismo tales como taquicardia, sudoración; al mismo tiempo genera preocupaciones que afectan la seguridad en sí mismos, y, dificultades para enfrentar y resolver satisfactoriamente problemas simples (Vidal, 2018). Esta situación llevada al ambiente del hogar afecta las relaciones parentales y de pareja y genera descuido en el cuidado de sus hijos, hecho que a su vez ocasiona en los niños una baja autoestima y autoconfianza, sentimientos de vulnerabilidad, patologías, etc. (Estrada, et al. 2014; Montoya et al., 2016; Lucas, 2017). El padre al ser consciente de esta situación genera una baja percepción de competencias parentales.

De acuerdo a las correlaciones obtenidas, se encontró una relación positiva y débil entre la dimensión de apoyo y asunción del rol y ocio compartido. Por lo tanto, si el trabajador siente que hay una interacción social adecuada por parte de sus compañeros y supervisores, va a percibir que está desarrollando adecuadamente su rol

parental, ya que le dedica el tiempo necesario a su hijo. Dicho resultado se puede relacionar con lo hallado por Ceballos y Rodríguez (2014) quienes manifiestan que, debido a la cantidad de compromisos laborales, la estadía de los padres en casa es más difícil y llega afectar el bienestar emocional del niño. Por ello, cuando el colaborador percibe trabajo en equipo, un supervisor que facilita las herramientas para que la tarea se lleve a cabo o compañeros que se interesan por él, va a mejorar su percepción de competencias parentales, ya que siente apoyo por parte de la empresa y por ende llegará a casa más temprano, con ánimos de pasar más tiempo con su hijo y volviéndose más partícipe en su crianza.

También, se halló una relación positiva y débil con respecto a la percepción que tiene el trabajador, acerca del apoyo de sus compañeros y supervisores en el trabajo, con su dedicación a las actividades escolares de sus hijos y el interés en su desempeño. Esto se relaciona con lo mencionado por Román-Calderón, et al. (2016) y Maric y Quitón (2009) quienes sostienen que las relaciones sociales, la seguridad y la percepción de sostén por el entorno laboral son importantes, ya que genera que los colaboradores se sientan satisfechos en su trabajo y de modo recíproco innoven en el cumplimiento de sus deberes laborales, y permite que las posibilidades de desarrollar estrés laboral sean menores y al mismo tiempo desarrolle mayor y mejor capacidad de afrontamiento (Rodríguez, et al., 2018). Si el padre necesita permiso para asistir a una actuación o cita escolar tendrá la ayuda de sus compañeros, por lo cual el apoyo de otros a balancear el peso del trabajo con el de su familia genera una mayor voluntad de permanencia en el centro de trabajo y a la vez el padre sentirá más soporte en el desarrollo de sus actividades de ayuda a la escolaridad de sus hijos.

Asimismo, se encontró una relación positiva débil entre la dimensión de control y asunción del rol y ocio compartido, cuando la persona percibe que tiene cierto grado de influencia sobre sus actividades laborales y libertad para decidir cómo realizar sus funciones en su rol parental; puede pasar tiempo de calidad con su hijo(a) realizando diferentes actividades. Rodríguez, et al. (2018) y la OIT (2016) consideran que la cultura organizacional de la empresa y el empoderamiento que se les da a los trabajadores, influyen en el equilibrio que percibe entre las exigencias del trabajo y de la familia; esto quiere decir que si el colaborador percibe de manera justa la distribución de funciones y recursos y considera que puede decidir cómo va a realizar sus funciones, mayor va ser su deseo de seguir laborando en el mismo lugar. Además, en casa habrá una percepción de compromiso con la crianza de su hijo y su recreación, brindándole tiempo de calidad para realizar diferentes actividades.

De acuerdo a los resultados con las variables sociodemográficas, el nivel de percepción de demandas laborales es diferente dependiendo del sexo. En este caso los hombres perciben más que las mujeres una mayor demanda física, psicológica y emocional en su área laboral. Esta diferencia también fue hallada por D. Tacca y A. Tacca, (2019) y Ortega, et al. (2013) quienes agregan que las mujeres se perciben a sí mismas como mejores madres y presentan un mayor manejo de recursos. Este hallazgo podría explicar también –aunque sea en parte- por la cultura organizacional y de la sociedad en general, que a pesar de haber cambiado mucho, todavía desvalorizan a la mujer, de modo que se suele otorgar los cargos con más responsabilidad, más importantes, desgastantes y demandantes a los varones, generando desigualdad en los roles laborales (OIT, 2019). Por el contrario, las mujeres al disponer de mayor tiempo en casa realizan más tareas en el hogar logrando

obtener un mejor nivel en la percepción de sus competencias parentales.

En relación a las horas trabajadas, se halló una correlación positiva moderada con demandas laborales. Esto quiere decir que los padres que trabajan varias horas perciben mayores exigencias psicológicas, emocionales y físicas. Asimismo, a mayores horas de trabajo, menor es la percepción sobre la asunción del rol y ocio compartido y la percepción de implicación escolar. Por lo tanto, el padre percibe menores capacidades y tiempo para dar espacios de recreación, brindar valores e intervenir en actividades escolares de sus hijos (Bayot, et al., 2005). Esto se relaciona con lo sostenido por Ceballos y Rodríguez (2014), acerca de que los compromisos laborales dificultan que los padres estén presentes en la crianza de sus hijos. Si el padre cuenta con mayor tiempo para la crianza de sus hijos, esto genera mayor equilibrio en los roles laborales y parentales, lo que a su vez trae como consecuencia un mejor desenvolvimiento de la competencia parental en las diversas partes que abarca este constructo (Barudy & Dantagnan, 2010; Cárdenas & Schnettler, 2015).

Entre las limitaciones del estudio, se pueden mencionar: las características de la muestra, ellas no permiten generalizar los resultados; las características de los instrumentos usados que son de tipo autoinforme y el método de recolección de datos que se utilizó (enviar a los padres el cuadernillo de respuestas y esperar su devolución al día siguiente) que no permitió un control más directo de los investigadores en este proceso.

Los datos del estudio, pueden utilizarse para realizar programas de intervención en padres que presentan un alto nivel de estrés laboral y una baja percepción de competencias parentales, o para realizar acciones de prevención y lograr equilibrio en ambos roles; podrían implementarse

programas para padres, tanto en los centros educativos como en los ambientes laborales. Asimismo, se podrían realizar talleres para que los altos mandos de las empresas conozcan qué factores afectan el desempeño del colaborador y construir un plan de bienestar enfocándose a disminuir el estrés laboral.

Se recomienda realizar más estudios que involucren las variables investigadas, ya que se abordan temas que cada vez son más importantes en la actualidad; también, resultaría beneficioso realizar exploraciones de tipo cualitativo o mixto, que permitiría investigar a profundidad las variables, indagando en subtemas específicos que sean de interés para enriquecer la información que se tiene hasta el momento. Igualmente, resultaría de interés abordar el tema agrupando a los padres por el tipo de actividades laborales que desarrollan, por el tipo de empresas en las que trabajan o por la modalidad de trabajo que realizan (presencial-virtual).

5. Conclusiones

Existen relaciones de magnitudes débiles entre el estrés laboral y la percepción de competencias parentales; las consecuencias del estrés laboral son diversas y afectan tanto el área física, psicológica y social de los padres; por ello resulta importante que los trabajadores perciban que se sienten sostenidos/apoyados y a la vez autónomos en sus ambientes de trabajo. Esto debido a que, las personas que perciben tensión en su trabajo percibirán que tienen menos competencias parentales, ya que no encuentran un equilibrio entre sus funciones laborales y su rol como padres. Cumplir con el rol de padre o madre con los hijos es importante para las personas, un inadecuado desenvolvimiento en este rol se asocia con consecuencias en el comportamiento laboral de los padres, y de los hijos, en estos se aprecia: inseguridad en sí mismo, nivel bajo de afrontamiento

o sentimientos de vulnerabilidad. Asimismo, la investigación muestra una diferencia de las demandas laborales de acuerdo al sexo, los hombres perciben que tienen más demandas laborales que las mujeres, esto explicaría por qué ellas se perciben cumpliendo un mejor rol paterno que los varones. Por último, las horas trabajadas se encuentran muy relacionadas con la percepción que tiene el trabajador acerca de las demandas.

Referencias bibliográficas

Arias, W., Montes, I. & Masías, M. (2014). El modelo demanda control de Karasek y su relación con la creatividad docente en profesores de nivel primario de Arequipa. *Revista Psicología*, 16(1), 64-77. Recuperado el 19 de abril del 2018, de http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/R_PSI/article/view/236/139

Aristizabal, M. (2018). *Estrés laboral y su relación con la demanda - control del trabajador, de colaboradores de dos PYMES de la ciudad de Manizales y propuesta de intervención*. (Tesis de Licenciatura, Universidad de Manizales, Caldas, Colombia). Recuperado de [http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/3493/PROYECTO%20DE%20GRADO%20MONICA%20ARISTIZABAL%20\(2\).pdf;jsessionid=004993EFDBAAB4BF-E4689A1910E90480?sequence=1](http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/3493/PROYECTO%20DE%20GRADO%20MONICA%20ARISTIZABAL%20(2).pdf;jsessionid=004993EFDBAAB4BF-E4689A1910E90480?sequence=1)

Ato, M., López, J. & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. Recuperado el 05 de octubre de 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/167/16728244043.pdf>

Barudy, J. & Dantagnan, M. (2010). *Los desafíos invisibles de ser madre o padre* [versión pdf]. Recuperado de https://www.academia.edu/39371584/Los_desaf%C3%A1dos_invisibles_de_ser_madre_o_padre

- Bayot, A., Hernández, J. & de Julian, L. (2005). Análisis factorial exploratorio y propiedades psicométricas de la escala de competencia parental percibida. Versión para padres/madres (ecpp-p). *Revista electrónica de investigación y evaluación educativa*, 11(2), 113-126. Recuperado el 18 de mayo de 2018, de <http://www.redalyc.org/pdf/916/91611202.pdf>
- Cáceres, N., Campillay, J., Cvitanic, C. & Bargsted, M. (2015). Los factores de riesgo psicosocial del trabajo afectan la salud mental de los profesores según el tipo de financiamiento del establecimiento. *Revista Salud y Sociedad*, 6(1), 50-75. <http://doi.org/10.22199/S07187475.2015.0001.00004>
- Camacho, A. & Mayorga, D. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Revista Prolegómenos- Derechos y Valores*, 20(40), 159-172. <http://dx.doi.org/10.18359/prole.3047>
- Cárdenas, A. & Schnettler, E. (2015). Reflexiones en torno a las competencias parentales: una propuesta de definición operacional. *Revista chilena de derecho y ciencia política*, 6(1), 35-51. Recuperado el 30 de abril de 2020, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5492113>
- Cardozo, L. (2016). El estrés en el profesorado. *Revista Investigación psicológica*, 15, 75- 98. Recuperado el 29 de mayo de 2020, de http://www.scielo.org.bo/pdf/rip-n15/n15_a06.pdf?fbclid=IwAR1_6cRZ-MzxrRqyRrsFwtQDAoCNe2sr5z4igHpQ-vW0j1wjZE2IRQr1FgDHM
- Ceballos, E. & Rodríguez, J. (2014). Usos del tiempo y conflicto familiar. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 6(1), 77-84. Recuperado el 10 de agosto de 2019, de <http://www.redalyc.org/pdf/3498/349851790007.pdf>
- Del Castillo, E., Fuchs, R., Vera, S., Arizkuren, A. & Agarwala, T. (2011). Balance trabajo- familia: Cultura, nivel de conflicto y voluntad de permanencia en la empresa. *Journal of Business* 3(1), 3-14. <https://doi.org/10.21678/jb.2011.41>
- Estrada, A., Tabardillo, B., Everardo, O., Ramón, L. & Mejía, A. (2014). El impacto del padre ausente en la vida de ocho estudiantes universitarias. *Integración Académica En Psicología*, 2(5), 111–124. Recuperado el 23 de abril de 2018, de <https://integracion-academica.org/attachments/article/64/10%20Padre%20ausente%20-%20Estrada%20Tabardillo%20Everardo%20et%20all.pdf>
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A. & Lang, A. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149-1160. doi: <https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>
- Fernández, J. & Calderón, G. (2017). Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú. *Revista Médica Herediana*, 28, 281-282. Recuperado el 22 de abril del 2020, de <http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v28n4/a14v28n4.pdf>
- Ferrando, P. & Anguiano-Carrasco, C. (2010). El análisis factorial como técnica de investigación en psicología. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 18-33. Recuperado 14 de junio de 2019, de <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1793.pdf>
- Fondo de las Naciones Unidas para la infancia. (2015). *¿Te suena familiar? Guía para la familia*. Recuperado el 25 de octubre de 2019, de http://www.codajic.org/sites/www.codajic.org/files/Te-suena-familiar_2.pdf
- Gómez, E. & Muñoz, M. (2014). *Escala de Parentalidad Positiva. Manual*. Fun-

dación Ideas para la Infancia. Recuperado el 8 de mayo del 2020, de <http://www.observaderechos.cl/site/wp-content/uploads/2013/12/Manual-de-la-Escala-de-Parentalidad-Positiva.pdf>

Gómez, V. & Jiménez, A. (2015). Correspondencia familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género. *Polis Revista Latinoamericana*, 40. Recuperado el 13 de mayo de 2020, de <https://journals.openedition.org/polis/10784>

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* México D.F.: McGraw Hill Education.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2018). *Perú: evolución de los indicadores de empleo e ingreso por departamento, 2007-2018.* Recuperado el 18 de mayo de 2020, de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1678/libro.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2020). *Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana.* Recuperado el 18 de mayo de 2020, de http://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informe_tecnico_del_mercado_laboral_1.pdf

Karasek, R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. Recuperado el 30 de julio de 2019, de https://www.jstor.org/stable/2392498?origin=crossref&seq=1&fbclid=IwAR2Yd_duhYoYXvgxdoZKLxw_xl9HLBsgTd6oBbqtBZn9Txe-VIScAssmZOs#page_scan_tab_contents.

Llanque, P. (2014). Rasgos de Personalidad y síndrome de Burnout en personal de salud de la unidad de quemados y cirugía plástica del “Hospital de Clínicas” de la ciudad de la Paz. *Revista Investigación Psicológica*. 12, 93-115. Recuperado el 5

de junio del 2020, de http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n12/n12_a06.pdf?fbclid=IwAR0U15-igQPbFtc9DZT81p_5uTybSWU-Qusrr4qJIIJXxr7LanoadeqrbXo

Lucas, M. (2017). La orientación familiar y las carencias afectivas en el desarrollo del escolar ecuatoriano. *Transformación*, 13(1), 66 -75. Recuperado el 29 de marzo de 2020, de <http://scielo.sld.cu/pdf/trf/v13n1/trf07117.pdf>

Maric, M. & Quitón, M. (2009). La influencia de la cultura en la motivación laboral. *Revista Investigación Psicológica*, 5, 7- 12. Recuperado el 29 de mayo de 2020, de <http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n5/n5a02.pdf?fbclid=IwAR30Sx-vicyg-Byq6bJ4hoHz2BamNWvnb0ZbmxBQAY3P-o9XepCfOe6RDc>

Montava, A. (2019). *La teoría demandas-recursos y su relación con el burnout y el engagement.* (Tesis de bachiller, Universidad Politécnica de Valencia, Valencia, España). Recuperado de <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/129239/>

Montava%20-%20La%20teoria%20DemandasRecursos%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20el%20Burnout%20y%20el%20Engagement%22.pdf?sequence=1

Montoya, D., Castaño, N. & Moreno, N. (2016). Enfrentando la ausencia de los padres: recursos psicosociales y construcción de bienestar. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 181-200. Recuperado el 27 de marzo de 2020, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5454158>

Nunes, C., & Ayala-Nunes, L. (2017). Parenting sense of competence in at psychosocial risk families and child well-being. *Bordon. Revista de Pedagogía*, 69(1), 155–168. <https://doi.org/10.13042/Bordon.2016.48589>

- Omar, A., Urteaga, F. & Salessi, S. (2015). Propiedades psicométricas de la Escala de Enriquecimiento Trabajo-Familia para la población Argentina. *Revista de Psicología*, 24(2), 1-18. doi: <http://dx.doi.org/10.5354/0719-0581.2015.37689> (Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán, Lambayeque, Perú). Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5664/Quesqu%C3%A9n%20Chancave%2C%20Carmen%20Rosa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo, día mundial de la salud y seguridad en el trabajo*. Recuperado el 15 de marzo del 2019, de <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (2019). *La Brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina*. Recuperado el 20 de abril del 2020, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf
- Ortega, A., Rodríguez, D. & Jiménez, A. (2013). Equilibrio trabajo-familia: responsabilidad familiar y autoeficacia parental en trabajadores de una empresa chilena. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 9(1), 55-64. Recuperado el 02 de abril de 2018, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67926246008>
- Osorio, J. & Cárdenas, L. (2017). Estrés Laboral: estudio de Revisión. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 13(1), 81-90. doi: <http://dx.doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
- Portero, S. (2019). *Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general en personal sanitario de urgencias*. (Tesis Doctoral, Universidad de Córdoba, Córdoba, Argentina). Recuperado de <https://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/18579/2019000001929.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quesquén, C. (2019). *Estrés laboral y competencia parental percibida en colaboradores de municipalidades de Lambayeque*.
- Riquelme, E., Rojas, A. & Jiménez, A. (2012). Equilibrio trabajo-familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile. *Trabajo y sociedad*, 15(18), 203-213. Recuperado el 20 de abril de 2018, de <http://www.scielo.org.ar/pdf/tys/n18/n18a13.pdf>
- Rodríguez, B. (2018). *Estrés Laboral: Modelo demanda, control y apoyo social en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Sachaca, Arequipa, 2018*. (Tesis de bachiller, Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú). Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8113/CHMrodibl.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez, V., Carvajal, K. & Montenegro, N. (2018). Recursos laborales como predictores de actitud hacia el cambio organizacional y bienestar. *Revista de Psicología*, 27(1), 1-13. Recuperado el 12 de abril, de <https://revistapsicologia.uchile.cl/index.php/RDP/article/view/50737/53562>
- Román- Calderón, J., Krikorian, A., Franco, C. & Betancur, A. (2016). Apoyo organizacional y empoderamiento como antecedentes de comportamientos empoderados y participación de los empleados. *Estudios Gerenciales*, 32(139), 154–161. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.03.002>
- Rosario- Hernández, E. & Rovira, L. (2016). Desarrollo y validación del inventario del modelo demandas- control- apoyo. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 33(2), 108-127. doi: <https://doi.org/10.21772/ripo.v33n2a03>

- Sarsosa, K. & Charria, V. (2017). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Universidad y Salud*, 20(1), 44-52. <http://dx.doi.org/10.22267/rus.182001.108>
- Tacca, D. & Tacca, A. (2019). Síndrome de Burnout y resiliencia en profesores peruanos. *Revista Investigación Psicológica*, 22, 11-42. Recuperado el 5 de junio del 2020, de http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n22/n22_a03.pdf?fbclid=IwAR2u_KCr-z9ZSHh2aiugaYLFJR-6Lo37YN-TtfXsJNMWI-Pjqle24hPhV5Xk
- Vera, L. & Apolo, J. (2020). Competencias Parentales: Percepciones de padres de niños con discapacidad. *Revista Conrado*, 16(72), 188-199. Recuperado el 3 de abril del 2020, de <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1230/1229>
- Vera-Vásquez, C., Zaragoza-Tafur, A. R. & Musayón-Oblitas, F. (2014). Validación de la «escala de competencia parental percibida versión padres (ECPP-P)» para el cuidado de los hijos. *Revista Enfermería Herediana*, 7(1), 17 -23. <https://doi.org/10.20453/renh.v7i1.2120>
- Vesga, J. (2019). La interacción trabajo-familia en el contexto actual del mundo del trabajo. *Equidad y desarrollo*, 33(7), 121-135. Recuperado el 08 de mayo de 2020, de <https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/view-content.cgi?article=1292&context=eq>
- Vidal, V. (2018). *Estudio del estrés laboral en las pymes en la provincia de Zaragoza*. (Tesis de Bachiller, Universidad de Zaragoza, Zaragoza, España). Recuperado de <https://zaguan.unizar.es/record/76837/files/TESIS-2019-009.pdf>