

Universidad de Lima
Facultad de Psicología
Carrera de Psicología



RELACIÓN ENTRE LA MATERNIDAD INTENSIVA Y BURNOUT PARENTAL EN MADRES QUE TRABAJAN

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en
Psicología

Alejandra Gabriela Chavez Esquivel

Código 20130299

Asesor

María Liliana Valle Vera

Lima – Perú
Marzo de 2021



**RELATIONSHIP BETWEEN INTENSIVE
MOTHERING AND PARENTAL BURNOUT
IN WORKING MOTHERS**

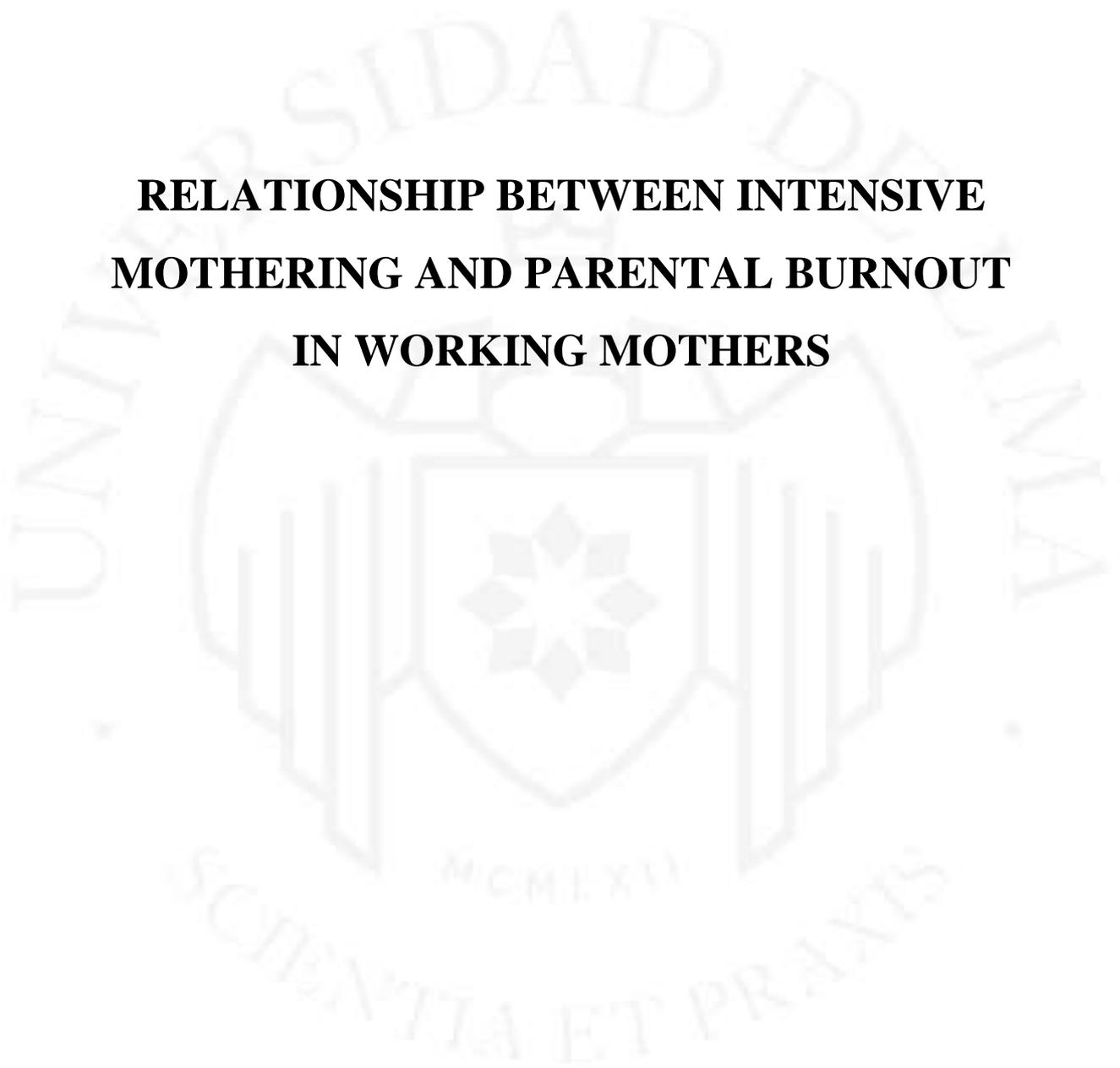


TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO II: MÉTODO	7
2.1 Criterios de elegibilidad	7
2.1.1 Criterios de inclusión.....	7
2.1.2 Criterios de exclusión.....	7
2.2 Estrategia de búsqueda.....	8
CAPÍTULO III: RESULTADOS	
¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.1	
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN	20
CONCLUSIONES.....	24
REFERENCIAS	25

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 3.1 Análisis de los estudios seleccionados ¡Error! Marcador no definido.

Tabla 3.2 Continuación del análisis de los estudios seleccionados... ¡Error! Marcador no definido.3



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 2.1 Flujograma estrategia de búsqueda	10
--	----



RESUMEN

La maternidad intensiva prescribe cuál es la “manera correcta de ser una madre”, creando expectativas difíciles de cumplir en las distintas facetas que tienen las mujeres de hoy en día. La búsqueda de lograr este perfeccionismo auto orientado y socialmente prescrito, es una de las causas por las que se genera el burnout parental. El objetivo de esta revisión es identificar la relación que existe entre la maternidad intensiva y burnout parental en madres que trabajan en empresas públicas y privadas. Para esto se realizó una indagación en las bases de datos Scopus, Proquest, Springer Link Psychology y Google Académico. Se seleccionaron para el análisis los trabajos que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión (n=7). En general, la calidad de los estudios es buena, sin embargo, dos de los artículos dejan como oportunidad de mejora utilizar procedimientos con estándares de rigor más altos para investigaciones futuras. Se encontró que la presencia de maternidad intensiva está directamente relacionada con un mayor nivel de burnout y que este influye negativamente en la autoeficacia y el desarrollo de la carrera profesional dentro de la empresa en donde laboran las madres, evidenciando la necesidad de orientar políticas específicas para esta población.

Palabras clave: maternidad intensiva, burnout parental, madres trabajadoras, maternidad idealizada

ABSTRACT

Intensive mothering prescribes what is the “correct way to be a mother”, creating expectations that are difficult to fulfill in the different facets of women today. The search to achieve this self-oriented and socially prescribed perfectionism is one of the causes of parental burnout. The objective of this review is to identify the relationship between intensive mothering and parental burnout in mothers who work in public and private companies. For this, it has been made a research in the databases Scopus, Proquest, Springer Link Psychology and Google Academic. Papers that met the inclusion and exclusion criteria (n = 7) were selected for analysis. In general, the quality of the studies is good, however, two of the articles leave as an opportunity for improvement to use procedures with higher standards of rigor for future research. It was found that the presence of intensive maternity is directly related to a higher level of burnout and that this negatively influences self-efficacy and professional career development within the company where mothers work, evidencing the need to orient specific policies for this population.

Keywords: intensive motherhood, parental burnout, working mothers, idealized motherhood

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

Ser madre es una de las experiencias más significativas en la vida de una mujer que involucra desde el periodo preparto un gran peso mental, social y físico a largo plazo (Lebert-Charron et al., 2018). A esto se le debe agregar la presión para lograr la “crianza perfecta” que de acuerdo con diversas investigaciones está relacionada con niveles altos de culpa y estrés (Greaves et al., 2017; Lamar et al., 2020). Además, en los últimos años ha crecido la atención sobre la noción de burnout parental que deriva del burnout profesional y hace referencia al agotamiento mental y corporal en padres, sobre todo en madres ya que son consideradas las “cuidadoras primarias”, además de cumplir con su rol de colaboradoras en una empresa (Lebert-Charron et al., 2018).

Desde el enfoque en **psicología empresarial**, en las áreas de Gestión Humana resulta importante indagar sobre la relación de la **maternidad intensiva y burnout parental** debido a que esta tiene un **impacto directo en los sueños profesionales, resultados laborales, el balance exitoso entre el trabajo y la familia como también en la salud mental** de estas madres trabajadoras (Meeussen et al., 2018; Lebert-Charron et al., 2018). Es por esto que el interés en esta problemática y la preocupación por generar políticas y acciones adecuadas desde Recursos Humanos, puede permitir un mejor desarrollo profesional y crecimiento en la empresa, mejores resultados organizacionales y la prevención de cuadros de estrés, ansiedad o síntomas de depresión que han sido relacionados con contextos en los que las madres acoplan con poca eficacia el trabajo profesional y el cuidado de sus hijos (Lebert-Charron et al., 2018).

Como **principal causa** de la problemática presentada, se ha identificado que si bien en los últimos años se han generado cambios significativos hacia la igualdad de género con respecto a temas del ámbito laboral y responsabilidades compartidas del cuidado infantil; el conflicto trabajo-familia continúa siendo discutido como un fenómeno de género que se ve reflejado dentro de la cultura popular, con un fuerte discurso relacionado con la “culpabilidad materna” experimentada por madres

trabajadoras. Es así como nace el término “Work-interfering-with-family” [Trabajo-interfiriendo-con-la familia] que empieza a ser utilizado para describir la experiencia emocional de las madres que sienten culpa por el impacto de su trabajo en la vida familiar (Maclean et al., 2016; Robinson et al., 2018).

Además de atravesar este conflicto de roles, **a nivel individual**, las madres trabajadoras se enfrentan a desafíos en el ambiente laboral que generan dificultades en su desarrollo profesional; algunas de estas barreras incluyen diferencias en la participación laboral y salarios, falta de tiempo como también recursos para mantenerse competitivas en su profesión y la percepción de sus compañeros de trabajo de que no pueden generar un compromiso laboral con la empresa en el intento de cumplir las expectativas de la maternidad (Lamar et al., 2020). Al mismo tiempo, se presenta el riesgo de un impacto en la salud mental de la madre colaboradora al manifestarse altos niveles de agotamiento emocional (Leineweber et al., 2018). **A nivel macro**, las consecuencias individuales llegan a repercutir organizacionalmente debido a que pueden ser evidentes las señales de inequidad en cuanto a las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres lo que afecta directamente al clima laboral, desempeño de las madres que trabajan y productividad en la empresa; además, al verse afectado su desarrollo laboral surge el fenómeno conocido como efecto techo de cristal, que hace referencia a la barrera invisible que no permite a las mujeres ser ascendidas a cargos estratégicos lo que termina limitando su crecimiento profesional a corto y largo plazo (Meza, 2018).

Esto se ve reflejado en el **contexto actual**, en el que a pesar de los progresos alcanzados, **socialmente** aún existen brechas de igualdad de género de acuerdo a las cifras reflejadas en el estudio “La contribución del diálogo social a la igualdad de género” elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el 2019, en este se indica que existe una brecha de género de 26.5% en la tasa de participación de hombres y mujeres en la fuerza de trabajo y un 20% de brecha salarial (medida en horas) de género a nivel global. Además, indica la diferencia de género por región ponderada de acuerdo con factores y salarios por hora trabajada: en América Latina y el Caribe existe una brecha de 20.6%, América del Norte 15.3%, Europa del Norte-Sur y Oeste 13.3%, Europa Oriental y Asia Central-Occidental 20.8%, África del

Norte y Estados Árabes 13.1%, África Subsahariana 21.8% y finalmente Asia y el Pacífico 19.8%. Estos números demuestran la importancia de dirigir acciones y políticas organizacionales que permitan buscar equidad de oportunidades laborales que finalmente pueden tener un efecto positivo en el desarrollo profesional y bienestar de madres trabajadoras modernas. En el caso de Perú esto podría significar un gran avance ya que las madres que trabajan en empresas representan un gran porcentaje de la población peruana de acuerdo con el estudio “Perú Brechas de Género 2019: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres” realizado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en el 2019, en donde se identificó que las mujeres peruanas representan la mitad de la población total del país con 15 millones 919 mil 400 y de esta cifra, 7 millones de mujeres son madres y el 68.8% de ellas trabaja (“Día de la Madre: Las principales estadísticas de las madres peruanas”, 2018). En el **espacio legal**, se pueden ver algunos cambios con la finalidad de buscar una mayor equidad entre padres y madres, es así que desde julio del 2018 mediante la Ley N° 30807 publicada en El Peruano (Gobierno del Perú, 2019) se modificó el tiempo del beneficio de licencia por paternidad de 4 a 10 días calendario, en el caso de las madres esta licencia consta de 98 días. Esto permite seguir avanzando en brindar flexibilidad a los colaboradores para generar el equilibrio entre la vida y el trabajo que se busca en la actualidad; en empresas privadas se están empezando a generar iniciativas que permiten extender estas licencias como parte de los beneficios laborales. Con respecto al **contexto tecnológico**, las redes han permitido, en la última década, que la información y comunicación sean más accesibles para todos; se han creado espacios para madres a través de blogs, páginas web y redes sociales en los que las mujeres pueden compartir sus experiencias y narrativas personales, creándose redes de apoyo pero también generando debates de distintos temas relacionados a cómo lograr ser madres perfectas, lo que hace más visible la problemática de la maternidad intensiva y sus efectos (Figueiredo, 2020).

Existen diversos estándares sobre cuál es la “manera correcta” de ser una buena madre; Hays al distinguir esta ideología analizó las demandantes expectativas de la maternidad y mediante experiencias de madres que trabajan llamó a este conjunto de ideas “**maternidad intensiva**” (como se citó en Henderson et al., 2016). El modelo materno intensivo de Hays tiene como características principales que la

educación de hijos (en especial en las clases sociales media alta y alta) se debe centrar en sus necesidades y respuestas para satisfacer sus deseos o negociarlos, dedicación de tiempo y esfuerzo que incluye necesidades materiales y labores escolares, ser vigilantes en todo momento, crear los mejores hábitos de disciplina y hacer seguimiento al cuidado médico, mental y nutricional. En pocas palabras como señala Hays: “Los métodos básicos de este modelo contemporáneo son que la educación debe ser centrada en el niño, guiada por expertos, emocionalmente absorbente, intensiva y cara” (como se citó en Castellanos, s.f., p. 23). Esto se ve asociado a la idea de ideales maternos de altruismo, sacrificio de las necesidades personales para poder satisfacer las de los niños, entrega y devoción. Los ideales de “maternidad intensiva” y “crianza óptima” se divulga en reuniones de padres en colegios, libros de autoayuda, revistas y programas de televisión que en su mayoría son dirigidos a mujeres.

La maternidad intensiva dispone a las madres como las principales encargadas de cuidar a sus hijos y que este sea el principal rol de su vida, poniendo las necesidades del niño y su familia antes que las suyas. Estas reglas y expectativas tanto sociales como propias repercuten en el afecto, la cognición y el comportamiento de las mamás trabajadoras. Así mismo, se ha demostrado que los sentimientos de las mujeres que viven con la carga de ser “madres perfectas” están directamente relacionados con una mayor culpa, creencias bajas de autoeficacia, altos niveles de estrés y ansiedad lo que termina generando incapacidad para desenvolverse exitosamente en el ámbito laboral (Henderson et al., 2016).

Sorkkila y Aunola (2019) señalan que: “Esta búsqueda del perfeccionismo auto orientado y socialmente prescrito se relaciona con el **agotamiento parental**”. El **burnout parental** es un estado de agotamiento afectivo que se da cuando un individuo es expuesto a cuadros de estrés crónico, disminuyendo su capacidad de afrontarlos con la ayuda de sus recursos psíquicos. Para entender la diferencia con el burnout profesional se habla de la imposibilidad de renunciar a la relación y rol que se tiene como padres (Pérez-Díaz et al., 2020). Por otro lado, las similitudes entre el burnout profesional y burnout parental son la ausencia de recursos de afrontamiento,

agotamiento emocional y físico, desapego con involucrados y sentimiento de insuficiencia de realización personal (Mikolajczak et al., 2020).

De acuerdo con la Teoría de conservación de recursos de Hobfoll, cuando los recursos de afrontamiento se ven amenazados, los recursos contextuales disponibles se utilizan para amortiguar el impacto de la condición. En el contexto empresarial, esto es importante debido a que la falta de recursos predice el burnout parental, entonces al brindar un entorno que ofrece sensación de control, se puede permitir a las personas acumular los recursos de afrontamiento o mitigar la pérdida de estos (como se citó en Greaves et al., 2017).

El burnout parental como fenómeno psicológico ha sido asociado con conductas adictivas, trastornos de salud, problemas de pareja, ideación suicida, entre otros. Esto puede ser explicado a través del modelo de demandas utilizado en psicología organizacional; este explica que las demandas, también conocidas como factores de riesgo, experimentadas en este caso por padres superan los recursos disponibles (factores de protección), lo que genera el agotamiento de energía y elimina la motivación de la persona (Sorkkila et al., 2020).

Hallazgos en la investigación de Meeussen et al. (2018), demuestran que los sentimientos que conllevan la maternidad intensiva están positivamente relacionados con el burnout parental en madres que trabajan. Esta relación se encontró mediada por: altos niveles de estrés parental, un enfoque de prevención para evitar cometer errores como madre y comportamientos de vigilancia intensivos. Las características individuales juegan un papel importante en el desarrollo del agotamiento parental, principalmente el perfeccionismo multidimensional autodirigido que viene cargado de críticas personales y el perfeccionismo social, que es el percibir altos estándares de los demás. Además, los rasgos de personalidad de neuroticismo e inteligencia emocional muestran una correlación en la que a mayor neuroticismo más probabilidades de un brote de burnout parental, siendo la inteligencia emocional el rasgo protector en el desenvolvimiento de este cuadro (Pérez-Díaz et al., 2020; Sorkkila et al., 2020).

Es importante mencionar que, aunque hay madres que trabajan que no se sienten relacionadas ni identificadas con la ideología de la maternidad intensiva, están expuestas de todos modos a incrementar sus niveles de ansiedad y estrés como también el disminuir su autoeficacia en los diversos roles que desempeñan, esto como consecuencia de la presión y culpa de no encajar con elevados estándares de expectativas que conlleva la maternidad en un contexto en el que se sostienen estas demandas (Henderson et al., 2016; Pérez-Díaz et al., 2020).

El **objetivo** de esta investigación es relacionar la maternidad intensiva y burnout parental en madres que trabajan en empresas públicas y privadas mediante la revisión de estudios previos realizados sobre esta temática. A partir de este objetivo planteado, se pretende encontrar la respuesta a la **pregunta** ¿Qué relación existe entre la maternidad intensiva y el burnout parental en madres que trabajan en empresas públicas y privadas?

CAPÍTULO II: MÉTODO

2.1 Criterios de elegibilidad

2.1.1 Criterios de inclusión

Para la presente revisión aplicada fueron seleccionados los estudios que cumplieron con los siguientes criterios de inclusión: a) estudios que relacionan la maternidad intensiva y burnout o agotamiento emocional en madres que trabajan de manera cuantitativa, para así poder indagar de manera empírica las variables de estudio y obtener resultados objetivos para dar respuesta a la pregunta de investigación, b) participantes que sean madres que trabajan debido a que se pretende indagar sobre el impacto en el ámbito laboral de la maternidad intensiva y el burnout parental, c) estudios que precisen los instrumentos de medición para poder operacionalizar las variables de estudio y concluir similitudes, diferencias y oportunidades de nuevas búsquedas, d) estudios escritos en inglés o español, para tener un panorama amplio de búsqueda y también debido a que el inglés se presenta como idioma predominante en las bases de literatura académica y revistas de psicología, e) estudios de texto completo para poder tener acceso a información relevante y que sirva para generar un análisis completo, f) los artículos científicos tienen como máximo 6 años de antigüedad para poder indagar y realizar comparaciones de los estudios más recientes.

2.1.2 Criterios de exclusión

Por otra parte, no se consideraron para la selección de estudios los que no cumplieran con los criterios de inclusión previamente descritos y los criterios de exclusión enmarcados son: a) estudios cualitativos porque se busca encontrar la relación entre las variables de estudio de manera cuantitativa a través de la aplicación de instrumentos de medición, b) estudios con participantes que trabajen en el ámbito

clínico porque el objetivo de la investigación pretende indagar la relación de las variables presentadas en madres que trabajan en un ambiente empresarial, c) revisiones teóricas ya que se busca obtener información validada y confiable mediante análisis estadísticos, d) abstracts, porque se requiere la información detallada y extendida para realizar el análisis de artículos y e) capítulos de libros debido a la rigurosidad que se está buscando para la revisión aplicada en la que se han seleccionado investigaciones empíricas. También es importante mencionar que no se establecieron como criterios de exclusión la edad de las madres trabajadoras, su estado civil, orientación sexual y número de hijos, esto para poder tener una muestra más amplia y considerar resultados que involucren las distintas realidades de las madres actualmente.

2.2 Estrategia de búsqueda

La búsqueda se realizó entre enero 2021 y febrero 2021; en primer lugar, se hizo una indagación extensiva en la que se realizaron filtros específicos de acuerdo con el tema sobre el que se pretendía investigar que era en términos generales cómo la maternidad influye en el desarrollo profesional de madres. En esta etapa se identificaron temas y conceptos muy interesantes como maternidad intensiva, cansancio emocional, conflicto de roles en la familia y trabajo, burnout parental, culpabilidad materna, entre otros; estos ayudaron a determinar el punto de partida de la revisión aplicada con la elección de variables. Luego, pudo hacerse una búsqueda intensiva con los términos y variables específicas que se pudo expandir en base a referencias y citas de acuerdo con las necesidades del análisis y los criterios de elegibilidad (Estévez-Bretón, 2020).

Las bases de datos electrónicas utilizadas para la búsqueda fueron Scopus, Proquest, Springer Link Psychology y Google Académico. Para poder complementar los términos clave se consultó los tesauros de APA PsycNET y UNESCO, quedando como palabras clave las siguientes: working mothers, intensive mothering, parental burnout, burnout, emotional exhaustion, work interfering with family (WIF), idealized motherhood, madres trabajadoras, cansancio emocional y burnout parental. Si bien se identificaron las combinaciones de palabras en español mencionadas, estas

solo fueron utilizadas en Google Académico, finalmente para las búsquedas en Scopus, Proquest y Springer Link Psychology todos los términos utilizados fueron en inglés llegando a seleccionar solo un artículo en español en la base de datos Google Académico.

Para la búsqueda realizada en la base de datos Scopus, se utilizó la siguiente combinación de palabras con los operadores booleanos: (“parental burnout” OR “working mothers”) AND (“intensive mothering” OR “idealized motherhood”) obteniendo 15 resultados. En Proquest las combinaciones utilizadas fueron (“working mothers”) AND (“idealized motherhood”) y ((burnout) AND (“work family conflict”) AND (“working mothers”)) teniendo como resultado para la primera combinación 89 artículos y para la segunda 43. En Google Académico en la sección de búsqueda avanzada se usó la combinación de palabras (“burnout parental” OR “cansancio emocional”) AND (“madres”)), obteniendo un resultado. Finalmente, en Springer Link Psychology se utilizó la combinación de palabras (“working mothers”) AND (“work family conflict” OR “work interfering with family”)) obteniendo 123 resultados de búsqueda.

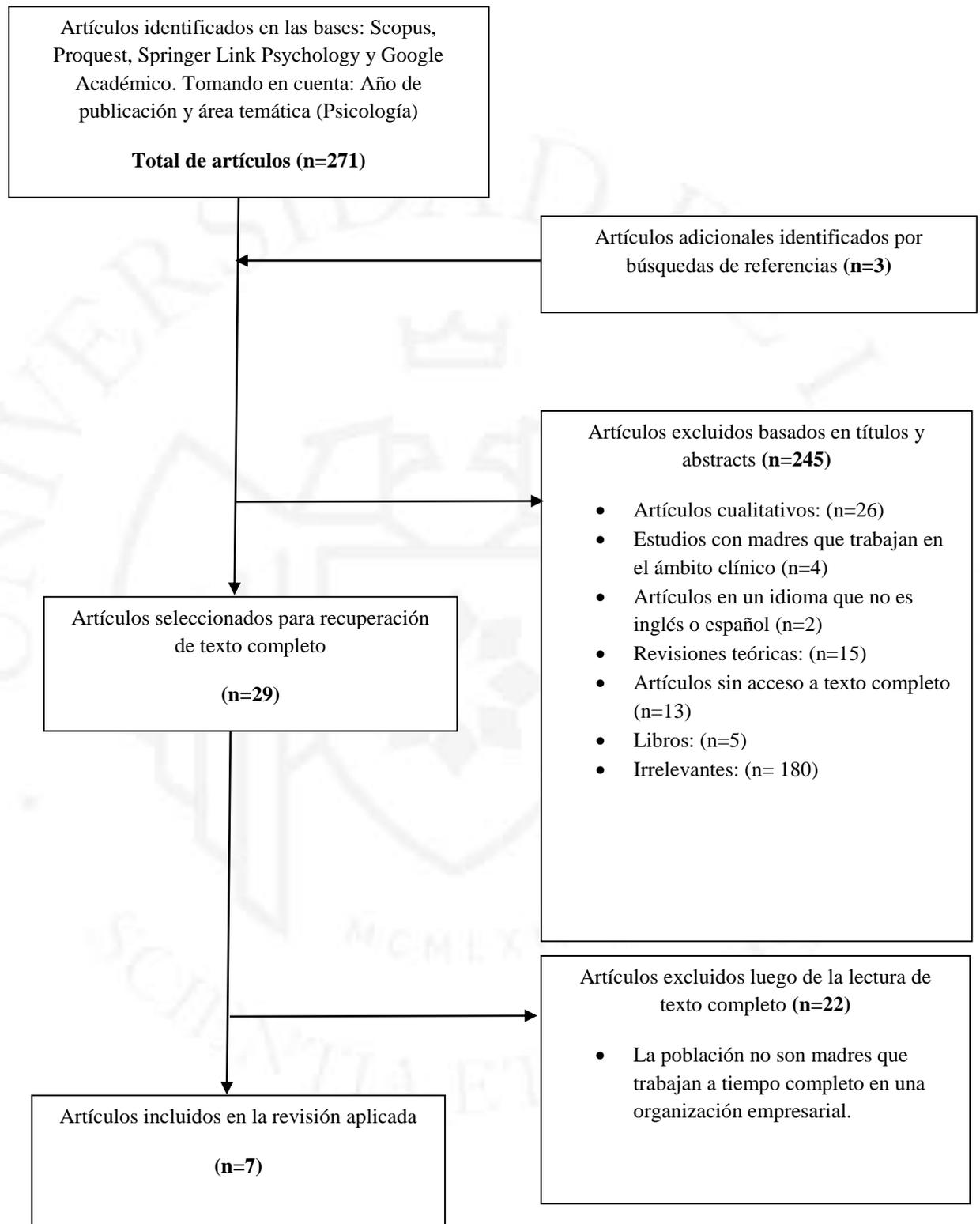
En el proceso de la búsqueda de artículos se consideraron los lineamientos de la guía PRISMA (Urrutia & Bonfill, 2013), lo que dio como resultado un total de 271 referencias que fueron identificadas tomando en cuenta el año de publicación y Psicología como área temática; a este número se agregaron 3 artículos que fueron localizados mediante referencias y resultaron interesantes. Luego, se inició con el descarte de artículos mediante la lectura de títulos y abstracts que ayudó a identificar los criterios de exclusión considerados para la revisión aplicada, quedando un total de 29 estudios para recuperación y revisión de texto completo. Como último paso, se descartó a los artículos que no cumplieron con el criterio de inclusión que señala que la población debía estar constituida por madres que trabajan en organizaciones empresariales; es así que son elegidos 7 artículos que cumplieron con los criterios de inclusión necesarios para responder la pregunta de investigación (ver Figura 2.1). En la Figura 2.1 se muestra el diagrama de flujo en el que aparece simplificado el proceso de selección de los trabajos analizados.

Las revistas en las que han sido publicados los estudios elegidos son *Frontiers in Psychology*, *Journal of Child and Family Studies*, *Emerald Insight*, *Journal of Family Communication* y *Revista de Psicología Universidad de Chile*.



Figura 2.1

Flujograma estrategia de búsqueda



CAPÍTULO III: RESULTADOS

El análisis de los siete artículos seleccionados se ha realizado de dos maneras. En primer lugar, en las Tablas 3.1 y 3.2 se muestran los principales datos de cada artículo incluyendo aspectos como el modelo teórico, instrumento o forma de evaluación de las variables y los principales hallazgos. En segundo lugar, se presenta una síntesis de cada artículo que abarca los detalles destacados.

Tabla 3.1
Análisis de los estudios seleccionados

Autores y año	Título	Idioma	N° Participantes	Diseño del estudio	Modelo teórico
Maclean E., Andrew B. y Eivers A. (2020)	The motherload: Predicting experiences of Work-Interfering-with-Family Guilt in working mothers	Inglés	1375	Enfoque cuantitativo de tipo transversal	Teoría de la disonancia cognoscitiva, Festinger (1957)
Pérez-Díaz P. y Oyarce Cádiz D. (2020)	Burnout parental en Chile y género: un modelo para comprender el burnout parental en madres chilenas	Español	430	Enfoque cuantitativo tipo transversal correlacional	Modelo tridimensional del burnout de Maslach (1982)
Odenweller K., Rittenour C., Dillow M., Metzger A., Myers S. y Weber K. (2019)	Ambivalent effects of stay at home and working mother stereotypes on mother's intergroup and interpersonal dynamics	Inglés	529	Enfoque cuantitativo tipo correlacional	Modelo De contenido estereotipado (The stereotype content model) Cuddy, Fiske y Glick (2004)

(continúa)

(continuación)

Autores y año	Título	Idioma	Nº Participantes	Diseño del estudio	Modelo teórico
Van Bakel H., Van Engen M. y Peters P. (2018)	Validity of the parental burnout inventory among dutch employees	Inglés	627	Enfoque cuantitativo tipo correlacional	Teoría de la conservación de recursos de Hobfoll (1989)
Meeussen L. y Van Laar C. (2018)	Feeling pressure to be a perfect mother relates to parental burnout and career ambitions	Inglés	169	Enfoque cuantitativo tipo correlacional	Modelo maternidad intensiva de Hays (1996)
Robinson L., Magee C. y Caputi P. (2016)	Burnout and the work-family interface: A two wave study of sole and partnered working mothers	Inglés	623	Enfoque cuantitativo tipo correlacional	Teoría de la conservación de recursos de Hobfoll (1989)
Henderson A., Harmon S. y Harmony Newman (2015)	The Price mothers pay, even when they are not buying it: mental health consequences of idealized motherhood	Inglés	283	Enfoque cuantitativo tipo correlacional	Modelo maternidad intensiva de Hays (1996)

Tabla 3.2*Continuación del análisis de los estudios seleccionados*

Autor y año	Herramienta de medición	Fiabilidad y validez	Hallazgos principales
Maclean E., Andrew B. y Eivers A. (2020)	Cuestionario “Work interfering with family guilt” (2020) Medidas: normas sociales percibidas sobre la maternidad y el trabajo, autoeficacia parental, Work Interfering with Family (WIF) , Work Family Conflict (WFC) y motivación financiera	Fiabilidad: Alpha de Cronbach: 0.92, 0.88,0.86 para las dimensiones de la encuesta (son significativas) Validez: No	Las madres que perciben el trabajo durante la maternidad como “normal” dentro de su círculo social y se perciben a sí mismas como competentes en la tarea de la crianza no presentan burnout parental. Las madres que se ven muy alejadas de lo que es ser una “madre ideal” y tienen un alto grado de WIF tienden a experimentar burnout parental. Se evidencia los incentivos económicos como motivadores extrínsecos. Desde el papel de gestión humana, sería importante trabajar en políticas para generar motivadores intrínsecos.
Pérez-Díaz P. y Oyarce Cádiz D. (2020)	Evaluación: Parental Burnout Assessment (PBA) (2018), comprende 22 ítems	Fiabilidad: PBA Global ($\alpha = ,96$) Validez: Cross-validación del modelo	Madres que presentan niveles altos de agotamiento se sienten más lejanas a su ideal de madre y están desconectadas en los roles de su vida como lo son ser colaboradoras en una empresa y la maternidad.
Odenweller K.,Rittenour C., Dillow M., Metzger A., Myers S. y Weber K.(2019)	Encuesta: Stay at home and working mothers- Motherhood questions (2017)	Fiabilidad: No Validez: Validez convergente y divergente medida a partir de otras variables	Las exigencias poco realistas y estereotipos (ser “super mamás”, no poder balancear el trabajo-familia efectivamente) a las madres que trabajan influyen en el desarrollo de su potencial, en su carrera profesional y bienestar psicológico como consecuencia de la presencia de burnout parental.

(continúa)

(continuación)

Autor y año	Herramienta de medición	Fiabilidad y validez	Hallazgos principales
Van Bakel H., Van Engen M. y Peters P. (2018)	Evaluación: Parental Burnout Assessment (2018), comprende 22 ítems	Fiabilidad: PBA Global ($\alpha = ,89$)- Buena consistencia interna Validez: Validez de constructo (CFI = 0.89, RMSEA = 0.08)	Se encontró que las madres presentaron un cansancio emocional significativo en sus trabajos y experimentaron el conflicto familia-trabajo con niveles altos, se refiere que esto genera impacto en el desempeño laboral y percepción de poca autoeficacia en las funciones desempeñadas.
Meeussen L. y Van Laar C. (2018)	Cuestionario: Feelings of family and work (2018)	Fiabilidad: Presión de ser una madre perfecta: ($\alpha = ,75$) Burnout parental: ($\alpha = ,79$) Validez: No	La presión de ser una madre perfecta y trabajar a tiempo completo está relacionado a mayor burnout.
Robinson L., Magee C. y Caputi P. (2016)	Cuestionario con las subescalas del Copenhagen Burnout Inventory: burnout personal y burnout relacionado con el trabajo (2005)	Fiabilidad: Burnout personal: ($\alpha = ,96$) Burnout en el trabajo: ($\alpha = ,98$) Además se utilizó Test - retest Validez: No	La culpa por ser una buena madre está relacionada a ser más vulnerable al burnout parental y a su vez inhibir la carrera profesional de la madre que trabaja.
Henderson A., Harmon S.y Harmony Newman (2015)	Cuestionario: Expectativas crianza de hijos y comportamiento de su entorno en cuanto a la maternidad (2015)	Fiabilidad: Alpha de Cronbach: 0.82 Viabilidad: Validez convergente y divergente medida a partir de otras variables	Las madres que sienten la presión de ser perfectas disminuyen su autoeficacia en su rol de mujeres trabajadoras a tiempo completo.

A partir de la síntesis realizada, a continuación, se detalla los datos más importantes de cada uno de los artículos seleccionados:

Debido al incremento y la importancia de la fuerza laboral femenina el estudio de Maclean et al. (2020) tiene como objetivo llenar las brechas de investigación psicológica sobre el tema de culpa experimentada en madres trabajadoras. Con una encuesta que mide las normas sociales percibidas de la maternidad y el trabajo, autoeficacia parental, Work interfering with family (WIF), Work family conflict (WIC) y motivación financiera, aplicada a 1375 participantes, se pretendía encontrar los potenciales predictores de culpa ante el conflicto trabajo-familia que interfiere directamente en el rol de trabajadora de la mujer. Los resultados obtenidos mostraron que madres que experimentaron un alto conflicto entre trabajo y familia se percibieron a sí mismas como muy alejadas de ser madres “ideales”, y con altos grados de culpa, lo que tiende a generar burnout parental. Esto se encuentra relacionado con la teoría de la disonancia cognoscitiva de Festinger (1957), la cual sostiene que la persona tiene creencias que resultan conflictivas con el comportamiento o acciones que se están llevando a cabo. En este caso, la madre al desarrollarse profesionalmente en una empresa, siente culpa por creer que no está cumpliendo efectivamente con su rol materno.

Continuando con el estudio de Maclean et al. (2020), es importante destacar que se encuentra evidencia de que los incentivos económicos se vuelven motivadores extrínsecos para las madres, estos factores son hallazgos importantes para poder realizar intervenciones dentro de las políticas organizacionales que puedan ayudar a generar motivadores intrínsecos que impacten en el clima organizacional, planes de desarrollo de carrera y satisfacción laboral.

El artículo de Pérez-Díaz et al. (2020), complementa la investigación antes mencionada con el hallazgo de que madres que presentan niveles altos de agotamiento se sienten más lejanas de cumplir con las expectativas de maternidad ideal, esto genera desconexión e ineficacia en el cumplimiento de su rol como madre y también como colaboradora dentro de una empresa. Para llegar a este resultado se

utilizó el Parental Burnout Assessment (Roskam et al., 2018) que fue aplicado a 430 participantes considerando los ítems relacionados al agotamiento, contraste, saturación y distanciamiento emocional. Esto está ligado al modelo tridimensional de Maslach que menciona como factores asociados el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal en el trabajo (como se citó en Mikolajczak et al., 2019). Es importante mencionar que la presencia de niveles altos de burnout parental en madres debe relacionarse también a los roles parentales atribuidos de acuerdo con la cultura de la persona, lo que vuelve fundamental poder evaluar este factor para encontrar diferencias entre países, teniendo en cuenta el grado de involucramiento en la crianza y cuidado del niño.

Odenweller et al. (2020), realizaron una investigación comparando los efectos de la maternidad idealizada en las intenciones, actitudes, emociones y conductas facilitadoras de amas de casa y madres que trabajan. Se aplicó una encuesta a 529 madres y se obtuvo como resultado una relación entre el burnout parental y la presencia de la idea de maternidad idealizada en las respuestas afectivas y comportamentales de las madres. En el caso de madres que trabajan esto afecta directamente en el potencial que tienen para desarrollarse profesionalmente y también en su bienestar psicológico debido a las exigencias, estereotipos de “super mamás” y percepción de que no pueden balancear el trabajo-familia efectivamente.

Van Bakel et al. (2018), realizaron un estudio con la finalidad de validar el Parental Burnout Inventory Assessment (PBI) y examinar las relaciones con agotamiento laboral, estado de ánimo, estrés parental y conflicto trabajo familia en una población de 627 madres que trabajan. Los resultados muestran validez del síndrome de burnout que incluye agotamiento profesional, distanciamiento emocional, ineficacia realizando las tareas laborales y estrés parental. Además, los autores comentan que, debido al contexto actual, en el que las madres tienen que balancear su tiempo en el dominio parental y el aspecto laboral, el burnout parental se convertirá en un aspecto importante para que organizaciones y gerencias lo tomen en consideración para la aplicación de políticas y prácticas enfocadas en esta población.

Meeussen et al. (2018), en su artículo plantean el término maternidad intensiva de la misma manera que en los estudios mencionados anteriormente. Se plantean dos objetivos, el primero es examinar cómo las madres que trabajan regulan la presión hacia la maternidad perfecta de manera afectiva, cognitiva y conductual, y cómo esta regulación se relaciona con el agotamiento de los padres. En segundo lugar, identificar cómo la presión para lograr la maternidad perfecta se extiende en los resultados laborales de las 169 madres que participaron de la evaluación. Los resultados obtenidos muestran que la presión de lograr ser la “madre ideal” se relacionó positivamente con el burnout parental, esta relación fue mediada por el estrés de las madres que adoptan un enfoque de prevención dirigido a evitar errores y un mayor comportamiento de vigilancia que genera un mayor agotamiento. En cuanto al segundo objetivo, se halló que las madres con mayor presión experimentan un menor equilibrio entre el trabajo y la familia, lo que a su vez se relaciona con menores ambiciones en el ambiente profesional.

Robinson et al. (2016), realizan la investigación con la finalidad de examinar si los conflictos entre el trabajo - familia son predictores de burnout parental en madres que trabajan. Se realizó la aplicación del Cuestionario con las subescalas del Copenhagen Burnout Inventory a 623 madres trabajadoras obteniendo como principales hallazgos que el conflicto trabajo-familia que genera culpa en las madres que tienen un trabajo a tiempo completo, está relacionado directamente con el burnout parental, lo que afecta negativamente en la carrera profesional de este sector evaluado, sobre todo a las madres solteras. Al igual que Van Bakel et al. (2018), los autores de este estudio plantean la importancia de trabajar en políticas que proporcionen un entorno de trabajo enriquecedor para madres que trabajan, minimizando los efectos del burnout parental y de esta manera como empresa ser parte de una cultura participativa en el desarrollo de sus colaboradoras.

Por último, Henderson et al. (2015), analiza cómo la maternidad intensiva se relaciona con el bienestar psicológico de madres modernas que trabajan. El estudio fue realizado a 283 madres trabajadoras a las que se aplicó el cuestionario Expectativas crianza de hijos y comportamiento de su entorno en cuanto a la maternidad. Los resultados sugieren que aun cuando las mujeres no consideran que

suscriben las ideologías de la maternidad intensiva, están expuestas a experimentar mayor estrés, ansiedad y disminución de la autoeficacia, ante la presión de cumplir con las expectativas de perfección. También se expone que las madres que se encuentran más expuestas a la presión por cumplir estándares relacionados a su rol dual (madres y trabajadoras), tienden a percibirse como menos autoeficaces, motivo principal por el que los niveles de desempeño en sus labores profesionales se ven afectados; también se evidencia la presencia de niveles más altos de estrés. Además, se indica que, en investigaciones previas, se mostró la que la maternidad intensiva no era un predictor significativo en el deterioro del bienestar psicológico, sin embargo, los hallazgos del estudio muestran que el internalizar la culpa y presiones del entorno independientemente del grado de creencias de maternidad intensiva que tenga la madre que trabaja, causa efectos perjudiciales en el desenvolvimiento laboral y personal de la mujer.

Los enfoques teóricos utilizados para la maternidad intensiva son la Teoría de la disonancia cognoscitiva de Festinger (como se citó en Henderson et al., 2016), Modelo de contenido estereotipado de Cuddy et al., 2004 (como se citó en Odenweller et al., 2019) y Modelo de maternidad intensiva de Hays (como se citó en Maclean et al., 2020). Por el lado del burnout parental, los modelos teóricos presentados fueron el Modelo tridimensional del burnout de Maslach y la Teoría de la conservación de recursos de Hobfoll (como se citó en Greaves et al., 2017). Las herramientas de medición de los constructos fueron los cuestionarios realizados por los autores con ítems relacionados a la variable maternidad intensiva y para medir el burnout parental se utilizó el Parental Burnout Assessment (PBA) y el cuestionario con las subescalas del Copenhagen Burnout Inventory: burnout personal y burnout relacionado con el trabajo.

Los artículos están publicados en inglés a excepción del trabajo de Pérez-Díaz Pablo y Oyarce Cádiz Daniela (2020): Burnout parental en Chile y género: un modelo para comprender el burnout parental en madres chilenas. Además, todos los trabajos excepto el de Odenweller et. al (2019), muestran datos de fiabilidad. Los artículos que no presentan datos de validez son los de Robinson et al. (2016), Meussen et al. (2018) y Maclean et al. (2020).

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

El análisis de artículos de la presente revisión aplicada permitió responder a la pregunta planteada sobre la relación entre la maternidad intensiva y el burnout parental en madres que trabajan en empresas del sector público y privado; es así que se demuestra una relación positiva (Meeussen et al., 2018; Maclean et al., 2020), entre la maternidad intensiva y burnout parental en madres, lo que quiere decir que las mujeres que tienen ideales relacionados con lograr el estereotipo de “madres perfectas” presentan indicadores de burnout parental más altos.

Se encontró que los artículos analizados desde la perspectiva presentada por cada uno, llegan a encontrar una relación entre la maternidad intensiva y la aparición de burnout parental en madres que trabajan. En el caso de la maternidad intensiva se puede identificar que en los estudios de Henderson et al. (2015), Meeussen et al. (2018) y Maclean et al. (2020), la indagación sobre el tema gira principalmente entorno al conflicto interno de las madres al cuestionarse e intentar manejar un balance saludable entre su familia, necesidades personales y el trabajo. Mientras que en el estudio de Odenweller et al. (2020), se amplía el panorama ya no solo considerando el conflicto interno causado por la presencia de una disonancia cognitiva de creencias y sentimientos sino también factores externos como los estereotipos y estándares colocados por la sociedad a madres que trabajan. Para la variable de burnout parental, una mención común en los artículos es que, si bien hay padres con esta condición, la prevalencia es significativa en madres. Además, se reporta que las mujeres presentan mayor burnout parental reflejado sobre todo en sus trabajos. Los términos relacionados con esta variable en las investigaciones son los de conflicto trabajo-familia, síntomas de depresión y ansiedad e ineficacia. (Henderson et al., 2015; Meeussen et al., 2018; Van Bakel et al., 2018 & Odenweller et al., 2020).

Durante el análisis se pudieron identificar vacíos entre los artículos analizados, por ejemplo, en el de Meeussen et al. (2018) se encontraron indicios de

que madres que no se sienten identificadas con los ideales y características de la maternidad intensiva también pueden presentar burnout parental debido a que los estándares establecidos en la sociedad explícita o implícitamente llegan a generar presión y culpabilidad materna que repercute en su desempeño laboral. Esto no es mencionado en los otros estudios y puede deberse a la diferencia de las herramientas de medición. También es importante mencionar que los estudios de Meeussen et al. (2018), Maclean et al. (2020) y Robinson et al. (2016) no mencionan la validez, pero sí la fiabilidad, esto puede ser porque se ha considerado de manera implícita la validez como constructo inherente en los artículos debido a que los autores han estudiado las mismas variables u otras parecidas y los resultados se han mantenido en el tiempo.

En cuanto a las limitaciones comunes, se pudo identificar que hay un camino por recorrer con relación a la homogenización en la medición de constructos, sobre todo para el de maternidad intensiva, ya que en los artículos seleccionados se utilizan diversas herramientas entre las que se encuentran los cuestionarios que fueron creados por los autores, la evaluación Parental Burnout Assessment (PBA) y un cuestionario con las subescalas del Copenhagen Burnout Inventory: burnout personal y burnout relacionado con el trabajo. Esto puede ser una limitante al querer comparar resultados de manera específica, porque se consideran diferentes dimensiones. Otra limitación que se presentó durante la búsqueda de artículos fue la muestra limitada en el ámbito organizacional, las líneas de investigación acerca de la problemática están normalmente más enfocadas en el área clínica. Además, también es evidente la escasez de investigación aplicada sobre el tema en América Latina, este punto es importante debido a que de acuerdo con lo que señala Pérez-Díaz et al. (2020) en su artículo, los resultados están muy influenciados por aspectos culturales y contextuales.

De acuerdo con la indagación realizada para esta revisión, las limitaciones antes mencionadas pueden ser explicadas por el reciente interés en la evaluación de los constructos estudiados. Este ha sido causado principalmente por el constante crecimiento de la fuerza laboral femenina en mandos medios y altos que despierta mayor interés en la práctica de políticas que promuevan el bienestar mental y balance de vida laboral y trabajo; ya que esto finalmente impacta en el desarrollo profesional

de estas mujeres que tienen dos roles muy importantes, el de ser madres y también colaboradoras con ganas de desarrollarse profesionalmente en una empresa (Mikolajczak et al., 2019).

Un dato importante para futuros estudios en esta línea de investigación es que se está trabajando en la validación en español del instrumento Parental Burnout Assessment (Roskam et al., 2018), esta información fue obtenida durante el proceso de búsqueda en el que se logró el contacto con uno de los autores de los artículos, Pablo Pérez -Díaz, que es parte del Consorcio encargado de este trabajo. Adicionalmente, se informó que en los próximos meses se está publicando el artículo *“Parental Burnout Around de Globe: A 42 Country Study”* realizado también por los miembros del consorcio de Parental Burnout (IIPB), este incluye a países como Perú, Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, entre otros.

Otro aspecto que puede ser enriquecedor para futuras investigaciones acerca de la temática analizada, es complementar la información y llegar a nuevos hallazgos a través del estudio de variables y términos que se repitieron en las investigaciones como lo son: conflicto trabajo-familia, culpa materna, estilos de afrontamiento y lo que implica la presencia o ausencia de autoeficacia; todos estos conceptos relacionados al ámbito empresarial (Robinson et al., 2016; Meeussen et al., 2018; Maclean et al., 2020).

Mediante los hallazgos de la revisión aplicada, se han podido identificar políticas y planes que pueden ser reforzados o implementados con la finalidad de contrarrestar los efectos del burnout parental generado por las creencias de maternidad intensiva que impactan en la vida personal y por lo tanto laboral de madres que trabajan. En primer lugar, dentro del sistema de “Seguridad y salud en el trabajo” (SST), se puede agregar en el temario de capacitaciones de carácter obligatorio charlas y dinámicas dirigidas a madres en las que se refuerce el desarrollo de recursos para poder sobrellevar y canalizar situaciones y emociones del día a día (Robinson et al., 2016; Van Bakel et al., 2018); además, esto permitirá crear redes de soporte y la identificación con mentoras dentro de la misma organización, lo que genera sentido de pertenencia (Margaret et al., 2020).

Luego, de acuerdo con lo señalado en los artículos de Meeussen et al. (2018) y Maclean et al. (2020), en donde identifican la relación entre la presión de ser madres perfectas con menores expectativas en sus ambiciones laborales y la importancia de implementar programas de reconocimiento y motivación para poder abordar este punto, se plantean dos alternativas que pueden realizarse desde el área de Gestión Humana. Primero, plantear políticas claras en cuanto a las bandas salariales teniendo en cuenta posiciones y *core* del negocio, esto es importante ya que involucra el interés de la empresa en buscar igualdad salarial y motivar a sus colaboradoras. En segundo lugar, realizar una política de línea de carrera en la que se pueda plantear el desarrollo de un panel con colaboradores de las áreas involucradas con la posición para discutir las oportunidades de movimientos o en todo caso oportunidades de capacitación para de esta manera incentivar intrínsecamente a las madres que trabajan y generar expectativas de crecimiento laboral. Así, se podrá trabajar en la motivación intrínseca de las madres que trabajan y buscan oportunidades de aprendizaje y crecimiento.

Por último, el mundo empresarial actual viene implementando lineamientos de acción dirigidos a poder brindar a sus colaboradores flexibilidad en sus horarios para así poder lograr un efectivo balance de vida personal y trabajo, es importante seguir realizando estas reestructuraciones con pequeñas acciones como tener una cuponera de tiempo libre semestral, horario flexitime u horario de verano. Esto contribuye con la organización y cuidado del bienestar psicológico de empleados, siendo un retorno alto con una inversión muy baja. Para la población específica de madres trabajadoras, esto permite una mejor organización de tiempos para realizar actividades en su rol materno, actividades personales, además de generar mayor engagement con la empresa (Henderson et al., 2020).

Los hallazgos de este estudio pueden ser útiles para que las empresas dirijan iniciativas para madres que trabajan al ser una población expuesta a padecer burnout parental desarrollado por las creencias de maternidad intensiva. Estas prácticas podrán verse reflejadas en el bienestar integral de madres trabajadoras y como consecuencia en su crecimiento y productividad dentro de la empresa, engagement con la cultura organizacional y mayor satisfacción laboral.

CONCLUSIONES

Este trabajo tuvo como objetivo realizar una revisión aplicada de artículos científicos que relacionan las variables de maternidad intensiva y burnout parental en madres trabajadoras en empresas públicas y privadas. En base a todo lo analizado se llegó a las siguientes conclusiones:

- Existe una relación positiva (Meussen et al., 2018; Maclean et al., 2020), entre la presencia de creencias de maternidad intensiva y burnout parental en madres que trabajan. Esto se evidencia a partir de la presión percibida por ser madres “ideales y perfectas” que conlleva a niveles altos de cansancio emocional, baja autoeficacia y estrés.
- La relación positiva (Meussen et al., 2018; Maclean et al., 2020), entre las variables presentadas demuestra que se perjudica el desarrollo de la vida laboral en las madres debido a la disminución de las ambiciones profesionales, bajo engagement laboral y poco sentido de pertenencia laboral.

REFERENCIAS

- Castellanos, G. (s.f.). *La custodia materna, la historia de la maternidad y el modelo de la maternidad intensiva*.
https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/5209/5/castella_no_custodia_materna_2011.pdf
- Estévez-Bretón, C.M. (2020). *Estado del arte para la investigación: estrategias de búsqueda en Scopus*. Universidad de Lima.
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford University Press.
- Figueiredo Souza, A. L. D. (2020). Maternidad en las redes sociales de internet. Vivencias maternas brasileñas compartidas en red. *Comunicación y medios*, 29(41), 54-66. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0719-15292020000100054&script=sci_arttext&tlng=n
- Día de la Madre: Las principales estadísticas de las madres peruanas (13 de mayo de 2018). Día de la Madre: Las principales estadísticas de las madres peruanas. *Gestión*. <https://gestion.pe/economia/dia-madre-principalesestadisticas-madres-peruanas-233563-noticia/?ref=gesr>
- Gobierno del Perú (6 de marzo de 2019). Ley N° 30807. *Gobierno del Perú*.
<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/266066-30807>
- Greaves, C. E., Parker, S. L., Zacher, H., & Jimmieson, N. L. (2017). Working mothers' emotional exhaustion from work and care: The role of core self-evaluations, mental health, and control. *Work & Stress*, 31, 164–181.
<https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1303760>
- Henderson, A., Harmon, S., & Newman, H. (2015). The Price Mothers Pay, Even When They Are Not Buying It: Mental Health Consequences of Idealized Motherhood. *Sex Roles*, 74(11-12), 512–526. <https://doi.org/10.1007/s11199-015-0534-5>

- Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (2019). *Perú brechas de género 2019: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres*. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1716/Libro.pdf
- Maclean, E.I., Andrew, B., & Eivers, A. (2020). The Motherload: Predicting Experiences of Work-Interfering-with-Family Guilt in Working Mothers. *Journal of Child and Family Studies*, 30, 169–181. <https://doi.org/10.1007/s10826-020-01852-9>
- Meeussen L., & Van Laar, C. (2018). Feeling pressure to be a perfect mother relates to parental burnout and career ambitions. *Frontiers in Psychology*, 9(113). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02113>
- Meza Martínez, C. A. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, 1(32), 11-31. <https://doi.org/10.19052/ed.5243>
- Mikolajczak, M., Gross, J., Stinglhamber, F., Lindahl Norberg, A., & Roskam, I. (2019). Is parental burnout distinct from job burnout and depressive symptomatology? *Clinical Psychological Science*, 1-17. <https://doi.org/10.1177/2167702620917447>
- Lamar M., & Forbes L. (2020). A phenomenological investigation into the role of intensive mothering in working mothers' career experiences. *Journal of Counselor Leadership and Advocacy*, 7(2), 147-162. <https://doi.org/10.1080/2326716X.2020.1753596>
- Lebert-Charron A., Dorard, G., Boujut, E. and Wendland J. (2018). Maternal burnout syndrome: Contextual and psychological associated factors. *Frontiers in Psychology*, 9(885). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00885>
- Leineweber, C., Falkenberg, H., & Albrecht, S. C. (2018). Parent's relative perceived work flexibility compared to their partner is associated with emotional exhaustion. *Frontiers in psychology*, 9(640). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00640>

- Odenweller, K.G., Rittenour, C.E., Dillow, M.R., Metzger, A., Myers, S.A. & Weber, K. (2020). Ambivalent Effects of Stay-at-Home and Working Mother Stereotypes Mothers' Intergroup and Interpersonal Dynamics. *Journal of Family Communication*, 20(1): 16-35. <https://doi.org/10.1080/15267431.2019.1663198>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). La contribución del diálogo social a la igualdad de género. *Organización Internacional del Trabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_679961.pdf
- Pérez-Díaz, P. A. & Oyarce Cádiz, D. (2020). Burnout parental en Chile y género: un modelo para comprender el burnout en madres chilenas. *Revista de Psicología*, 29(1), 1-14. <http://dx.doi.org/10.5354/0719-0581.2020.57987>
- Robinson, L., Magee, C., & Caputi, P. (2016). Burnout and the work-family interface: A two-wave study of sole and partnered working mothers. *Career Development International*, 21(1), 31-44. <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2015-0085>
- Roskam, I., Brianda, M. E., & Mikolajczak, M. (2018). A step forward in the conceptualization and measurement of parental burnout: The Parental Burnout Assessment (PBA). *Frontiers in Psychology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00758>
- Sorkkila, M., & Aunola, K. (2020). Risk factors for parental burnout among Finnish parents: the role of socially prescribed perfectionism. *Journal of Child and Family Studies*, 29, 648–659. <https://doi.org/10.1007/s10826-019-01607-1>.
- Urrutia, G., & Bonfill, X. (2013). The PRISMA statement: a step in the improvement of the publications of the Revista Española de Salud Pública. *Revista Española de Salud Pública*, 87(2), 99-102. <https://doi.org/10.4321/S1135-57272013000200001>.
- Van Bakel, H. J. A., Van Engen, M. L., & Peters, P. (2018). Validity of the Parental Burnout Inventory among Dutch employees. *Frontiers in Psychology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00697>