

Avances frente a la conciliación trabajo-familia en Latinoamérica: una revisión sistemática de la literatura

Advances in work-family conciliation in Latin America: A systematic review
of the literature



Sonia Maritza **Matabanchoy Tulcan**
Estefany Melissa **Martinez Narvaez**
Diana Milena **Carlosama Rodriguez**



Photo By/Foto: [Andrey Popov](#)

Rip
12³

Volumen 12 #3 sep-dic
12 Años

Revista Iberoamericana de
Psicología

ISSN-I: 2027-1786 | e-ISSN: 2500-6517
Publicación Cuatrimestral

ID: 10.33881/2027-1786.RIP.12309

Title: Advances in work-family conciliation in Latin America:

Subtitle: A systematic review of the literature

Título: Avances frente a la conciliación trabajo-familia en Latinoamérica:

Subtítulo: Una revisión sistemática de la literatura

Alt Title / Título alternativo:

[en]: Advances in work-family conciliation in Latin America: A systematic review of the literature

[es]: Avances frente a la conciliación trabajo-familia en Latinoamérica: una revisión sistemática de la literatura

Author (s) / Autor (es):

Matabanchoy Tulcan, Martinez Narvaez, & Carlosama Rodriguez

Keywords / Palabras Clave:

[en]: Conciliation; Work; Family; Latin America

[es]: Conciliación; Trabajo; Familia; Latinoamérica

Submitted: 2019-08-20

Accepted: 2019-10-22

Resumen

El presente estudio tiene como objetivo identificar los avances en el tema de conciliación trabajo-familia, que se han presentado entre los años de 2008 a 2018 en Latinoamérica. Para ello se analizaron mediante revisión sistemática 51 estudios en las bases de datos Redalyc, Scielo, Dialnet y EBSCOhost. Los resultados indican que los principales estudios realizados en torno al tema corresponden a estudios de tipo cuantitativo, siendo Brasil (35,3%) el país con mayor aporte en la temática con y el año 2013 el de mayor publicación sobre el tema (54,8%), el área de estudio con mayor contribución es la psicología (34%). Existen avances en cuanto a la comprensión del fenómeno, el desarrollo y validación de instrumentos de medición y evaluación, y su relación con otras variables. Se concluye principalmente que el avance en conciliación trabajo-familia es fundamentalmente teórico, por tanto, existe un vacío en la literatura acerca de la implementación de estrategias de conciliación trabajo familia en armonía con las necesidades de los individuos y las organizaciones. Se sugiere continuar investigando sobre la temática, con el fin de enriquecer el panorama y solventar los vacíos existentes

Abstract

The present study has the aim to identify the advances in the work-family conciliation issue, that have been presented between the years 2008 to 2018 in Latin America. 51 studies were analyzed by a systematic review in the databases Redalyc, Scielo, Dialnet and EBSCOhost. The results indicate that the main studies carried out on the subject correspond to quantitative studies, with Brazil (35.3%) being the country with the greatest contribution in the subject, and in 2013 the one with the greatest publication on the subject (54, 8%), the area of study with the greatest contribution is psychology (34%). There are advances in the understanding of the phenomenon, the development and validation of measuring and evaluation instruments, and their relationship with other variables. It is mainly concluded that progress in work-family conciliation is fundamentally theoretical, therefore, there is a gap in the literature about the implementation of family work conciliation strategies in harmony with the needs of individuals and organizations. It is suggested to continue investigating on the subject, in order to enrich the panorama and solve the existing gaps

Citar como:

Matabanchoy Tulcan, S. M., Martinez Narvaez, E. M., & Carlosama Rodriguez, D. M. (2019). Avances frente a la conciliación trabajo-familia en Latinoamérica: Una revisión sistemática de la literatura . *Revista Iberoamericana de Psicología*, 12 (3), 81-92. Obtenido de: <https://reviberopsicologia.ibero.edu.co/article/view/1681>

Sonia Maritza **Matabanchoy Tulcan**, Pdoc

ORCID: [0000-0002-3681-8440](https://orcid.org/0000-0002-3681-8440)

Source | Filiación:

Universidad de Nariño

BIO:

Doctora en Psicología. Magíster en Gerencia del Talento Humano. Especialista en Alta Gerencia. Docente Universitaria. Miembro del Grupo de Investigación Convivencia y Entornos Psicológicos CONEPSI

City | Ciudad:

San Juan de Pasto [co]

e-mail:

Somapsicologa@yahoo.es

Estefany Melissa **Martinez Narvaez**, [Psi]

Research ID: [/3075719/estefany-martinez/](https://orcid.org/3075719/estefany-martinez/)

ORCID: [0000-0002-9877-4113](https://orcid.org/0000-0002-9877-4113)

Source | Filiación:

Universidad de Nariño

City | Ciudad:

San Juan de Pasto [co]

e-mail:

Melissa00112@gmail.com

Diana Milena **Carlosama Rodriguez**, [Psi]

Research ID: [3075722/diana-milena-carlosama](https://orcid.org/3075722/diana-milena-carlosama)

ORCID: [0000-0003-2314-902X](https://orcid.org/0000-0003-2314-902X)

Source | Filiación:

Universidad de Nariño

City | Ciudad:

San Juan de Pasto [co]

e-mail:

Dianacarlosama7@gmail.com

Avances frente a la conciliación trabajo-familia en Latinoamérica: una revisión sistemática de la literatura

Advances in work-family conciliation in Latin America: A systematic review of the literature

Sonia Maritza **Matabanchoy Tulcan**
Estefany Melissa **Martinez Narvaez**
Diana Milena **Carlosama Rodriguez**

Introducción

El ser humano como ser integral, potencia su desarrollo a partir de la elaboración y cumplimiento de objetivos en las diferentes esferas que componen su vida, las cuales se encuentran articuladas a la creación de un proyecto de vida que le permita integrar las dimensiones de su realidad como el trabajo y la familia (D'Angelo, 2006). De esta manera, el trabajo representa una realidad vital, siendo la actividad universal que más humaniza, socializa plenamente a la persona y promueve su desarrollo moral, político y psicológico (Vargas, 2005), dándole significado a partir de las creencias, valores y actitudes que poseen las personas y que varía en función de las experiencias (Romero, 2017). En este orden de ideas, se mencionan tres dimensiones sobre el significado del trabajo, las cuales son: La centralidad del trabajo, que se refiere a la importancia que se le da a la ocupación de la persona en el momento vital en el que este se encuentra; las normas sociales, que se describen como las creencia y expectativas frente a las obligaciones y los derechos tanto individuales como organizacionales; por último, los valores laborales, es decir, los aspectos o características del trabajo que se esperan encontrar y que resultan importantes para la persona (WOSY, 1989; Ruiz-Quintanilla & Claes, 2000; Romero, 2017; Bianchi, 2018).

Por su parte, la familia representa una esfera de gran importancia en el desarrollo del ser humano, se le considera como el grupo primario por excelencia y la base fundamental de la sociedad, ya que desde el nacimiento la persona, se encuentra inmersa dentro de ella, lo que permite que viva y desarrolle las experiencias y habilidades que servirán como base para la vida en los diferentes ámbitos de su existencia, considerando que es una estructura dinámica y que evoluciona con la sociedad y cultura de la que forma parte (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948; Berzosa, Santamaría, & Regodón, 2011);

Actualmente es posible reconocer el creciente interés por estudiar el impacto del trabajo sobre la familia y viceversa, teniendo en cuenta el estrecho lazo entre sí, como ámbitos fundamentales en el proyecto de vida del ser humano (Andrade & Landero, 2014; Pérez, Palaci, & Topa, 2017) No obstante, al analizar esta relación se demarca la existencia del llamado conflicto trabajo-familia, el cual responde a diversos factores y cambios sociales en la manera de comprender estos fenómenos en la contemporaneidad. De esta manera, los estudios realizados en torno al tema demuestran que el cambio en los roles de género al interior de las familias y en el trabajo, ha influido en que estas esferas se transformen de manera decisiva (Chinchilla, Poelmans, & Leon, 2003; Chinchilla & León, 2004; Organización internacional del trabajo & Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009)

estudio realizado por (Feldman, Vivas, Lugli, Zaragoza, & Gómez, 2008) especifica que el conflicto entre el trabajo y la familia, se encuentra asociado a diferentes niveles de estrés, y dificultades en la salud física y mental. Rodríguez, (2009) concluye que la carga actual que reciben los individuos en sus distintos roles, dificulta que exista una interrelación positiva entre ellos, lo cual puede producir deterioro de la calidad de vida con desajustes en la parte psicológica y social, de esta manera, factores como la carga laboral, el poco tiempo de calidad dedicado al ámbito familiar y la inversión de esfuerzo en el trabajo hace que se disminuya la satisfacción laboral y la capacidad de la persona por la interferencia que se puede tener a la hora de responder por las actividades laborales y familiares y por tanto su calidad de vida laboral. Por su parte, en otros estudios se menciona que las organizaciones también se ven afectadas teniendo consecuencias como: la insatisfacción laboral, el menor rendimiento y dedicación, la rotación de personal, el absentismo, la deserción de los empleados y el bajo compromiso organizacional (Chinchilla, Poelmans, & Leon, 2003; Andrade & Landero, Bases teóricas del conflicto trabajo-familia, 2014)

Así, la investigación reconoce la necesidad imperiosa de la búsqueda de estrategias para solventar el conflicto entre la vida laboral y familiar, teniendo en cuenta que este conflicto trabajo-familia forma parte de la teoría de ajuste, la cual estudia los motivos de conflicto y conciliación en estos ámbitos, haciendo que sea necesario para las empresas pensar en la posibilidad de fortalecer sus procesos en gestión del talento humano mediante la elaboración de políticas y/o programas funcionales, con el fin de brindar equilibrio entre el trabajo y la familia a sus colaboradores, representando un reto para las organizaciones (Chinchilla, Poelmans, & Leon, 2003; Jiménez & Moyano, 2008; Vallejo, 2015) pero a la vez una posibilidad de aportar el desarrollo integral del talento humano y de su calidad de vida laboral. Frente a esta situación aparece el concepto de conciliación trabajo-familia, el cual, se basa en las medidas de conciliación entre ambas esferas de la vida, con un énfasis en las estrategias personales y organizacionales que se toman con el fin de crear condiciones positivas y saludables, que permitan el cumplimiento idóneo de las responsabilidades familiares y laborales, con el fin de mantener una relación armónica entre estas áreas de la vida en hombres y mujeres (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, 2010; Jiménez & Gómez, 2014)

El presente estudio, pretende llenar un vacío de información en lo referente a los avances en el tema de conciliación trabajo familia, pues se reconoce que la literatura no indica con claridad la evolución en cuanto a este fenómeno. De esta manera, la brecha en investigación se encuentra en ampliar el reconocimiento de los avances, antecedentes, consecuencias y la comprensión de la temática en las diversas investigaciones, dando lugar a identificar acuerdos y discrepancias que permitan consolidar puntos de referencia claros y brindar mayor precisión frente a las tendencias en investigación, además, de la importancia de explorar continuamente el estado del arte, con el fin de facilitar a futuros investigadores una mejor comprensión del tópico en la actualidad,

siendo de utilidad en posibles comparativas dentro de las organizaciones, aportando al conocimiento de políticas, programas y estrategias existentes en las empresas que se encuentren en relación con el incremento en la calidad de vida de la persona en sus diferentes ámbitos y el desarrollo organizacional. En este orden de ideas, la presente revisión tiene como objetivo, identificar los avances en el tema de conciliación trabajo-familia que se han presentado entre los años de 2008 a 2018 en Latinoamérica.

Método

Selección de Estudios y Recopilación de Datos

El presente estudio es de tipo descriptivo a partir de la revisión y el análisis sistemático de documentos mediante la metodología PRISMA-P (Montero & León, 2007) Se identificaron un total de 965 estudios, de los cuales se seleccionaron 51 artículos que reportaron resultados de investigaciones realizadas sobre conciliación trabajo-familia en Latinoamérica, y que se encontraron en las bases de datos: Red de revistas científicas de América Latina y el Caribe (Redalyc), Scientific Electronic Library Online (SciELO), Dialnet, y EBSCOhost. Esta búsqueda y análisis se realizó entre los meses de abril a mayo de 2019.

Inicialmente se realizó la búsqueda de artículos utilizando palabras clave como: trabajo-familia, conciliación trabajo-familia y sus equivalentes en los idiomas inglés y portugués con el conector “Y” en el campo de título. En las bases de datos Redalyc y Scielo los resultados fueron filtrados por año, idioma y país; en Dialnet se filtró por tipo de documento y no se tomaron en cuenta los estudios anteriores a 2008, finalmente en la base de datos EBSCOhost se permitió filtrar los artículos de los cuales no se tenía acceso al texto completo y al igual que en las anteriores bases se aplicaron los filtros de idioma, años, y tipo de documento.

Criterios de Inclusión y Exclusión

Los criterios de inclusión de los artículos fueron: a) que los artículos mencionen en su título y resumen el concepto de conciliación trabajo y familia, o términos equivalentes como integración trabajo-familia, mediación trabajo-familia, conflicto trabajo-familia, entre otros o su expresión en inglés o portugués; b) que hayan sido estudios sobre conciliación trabajo y familia realizados en países de Latinoamérica, c) que los años de publicación de los artículos se encontrarán entre 2008 a 2018 y d) estudios que se encuentren en su formato de texto completo, cabe mencionar que en el caso de estudios que incluían muestras de distintos países, solamente se tomaron los datos correspondientes al perteneciente a Latinoamérica, adicionalmente se eliminaron los estudios duplicados en varias bases de datos o dentro de la misma, tomando únicamente uno de ellos. Para las revisiones teóricas o sistemáticas de bibliografía se incluyeron todos los estudios cuyo eje central fueron los fenómenos de estudio y donde al menos uno de los autores provenía de una institución u organización latinoamericana.

Respecto a los criterios de exclusión, NO formaron parte de la revisión documentos como: a) resúmenes de congresos o simposios,

cartas al editor, noticias, notas informativas o actas de reunión y estudios de reflexión, b) estudios que no presenten resultados finales, c) estudios en los cuales la metodología no se reflejaba de forma precisa o completamente rigurosa, y d) estudios en los cuales el contenido, es decir introducción, objetivos, resultados y discusión no correspondieron a la temática de conciliación trabajo-familia.

Evaluación de Riesgo de Sesgo

Durante el análisis cualitativo de los artículos, se acordaron los criterios de revisión y se realizó la clasificación correspondiente. Los estudios fueron analizados de manera individual por cada uno de los tres investigadores, proporcionando un concepto favorable o desfavorable frente a la inclusión de los mismos dentro de la revisión; cabe aclarar que, al ser un número impar de investigadores, en los casos en los que no hubo acuerdo el concepto del tercer investigador fue tomado como definitivo teniendo en cuenta la rigurosidad frente a la evaluación de los estudios.

Mediante la evaluación de riesgo de sesgo se buscó minimizar errores evitando elegir estudios de manera conveniente y dejar por fuera estudios que debían incluirse. Se buscó identificar coherencia metodológica desde el objetivo presentado con los diferentes apartados de los estudios revisados, en el caso resultados el riesgo de sesgo se evaluó al analizar los procesos realizados para otorgar validez y confianza.

Extracción y Análisis de Datos

Con el fin de identificar los avances en torno al tema de conciliación trabajo-familia en Latinoamérica, se utilizó una matriz de registro documental basada en el protocolo PRISMA-P (Moher, y otros,

2015) recomendado para el desarrollo de revisiones bibliográficas, sistemáticas y meta-análisis. Fue gestionada tras la revisión detallada de cada uno de los artículos, en la que se registró: autores, título del artículo, año de publicación, idioma(s), país donde se realizó el estudio, URL y/o DOI de publicación, nombre de la revista donde se publicó, población con la cual se llevó a cabo el estudio, objetivo(s), metodología (tipo de investigación), instrumentos de medida y técnicas utilizadas, aproximaciones teóricas frente al concepto de conciliación trabajo-familia, y principales hallazgos de los estudios.

Resultados

A continuación se describen los resultados identificados en la presente revisión acerca de los avances en el tema de conciliación trabajo-familia entre los años de 2008 a 2018 en Latinoamérica, presentado en tres fases, en primer lugar un análisis mediante un diagrama de flujo de los estudios revisados, en un segundo momento el análisis cuantitativo correspondiente a las tendencias y características de los estudios y finalmente, un análisis cualitativo en el cual se profundizó en las variables relacionadas con el tema y la caracterización del fenómeno.

Análisis de Estudios Revisados

La búsqueda arrojó un total de 965 estudios, en las cuatro bases de datos mencionadas anteriormente, luego de revisar las duplicaciones se obtuvieron 744 artículos, posteriormente al aplicar los criterios de inclusión se revisaron 93 artículos; los cuales fueron sometidos a los criterios de exclusión siendo finalmente seleccionados 51 artículos que fueron analizados para la presente revisión sistemática (figura 1).

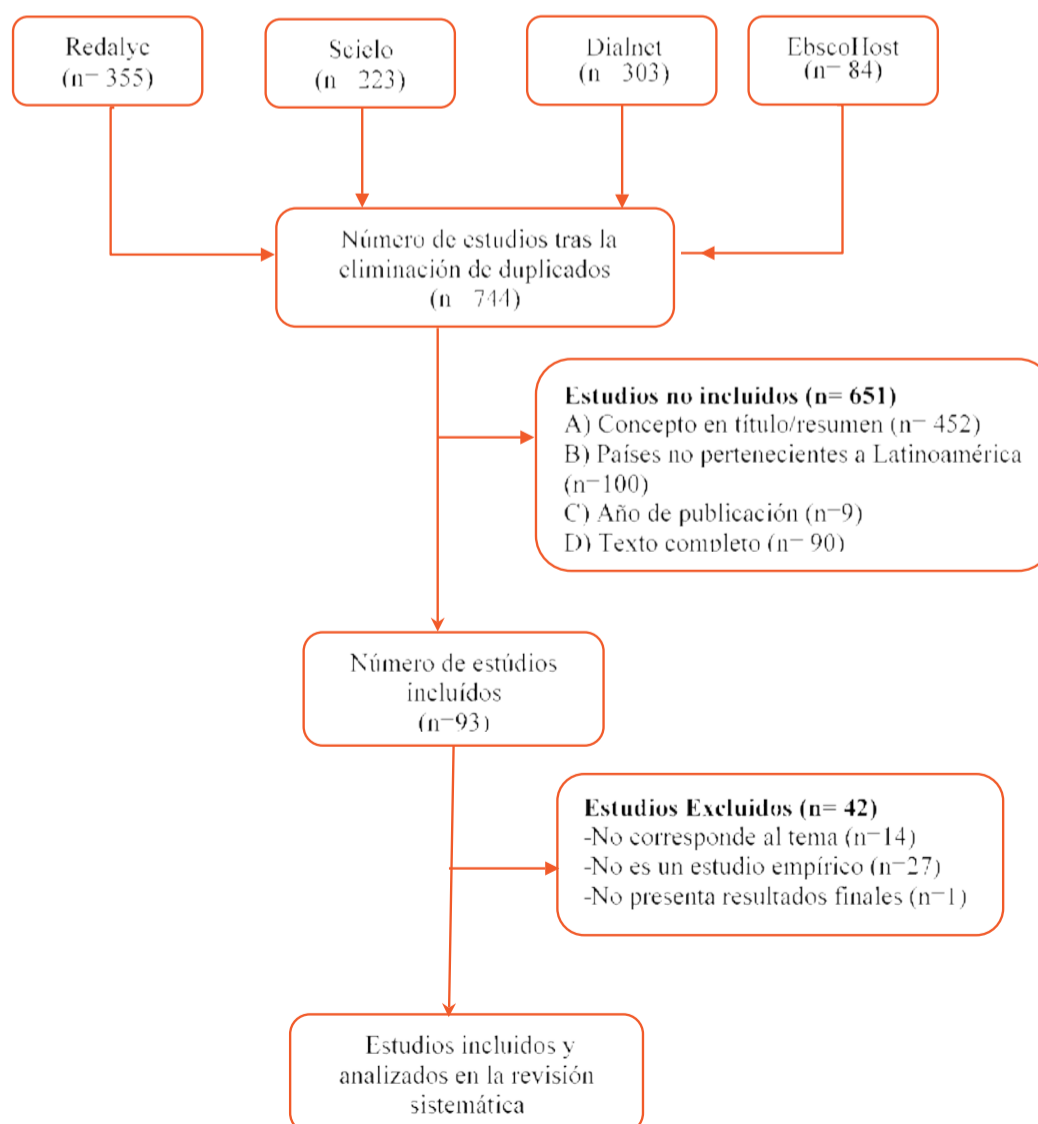


Figura 1. Diagrama de flujo revisión sistemática en las bases de datos.

Análisis cuantitativo

Tendencias y características de los estudios seleccionados. La tabla 1 describe los principales resultados obtenidos respecto a las tendencias de los datos de publicación en cuanto a países, años, idiomas, áreas de estudio, tipos de estudio, instrumentos o técnicas utilizados y población representativa de los trabajos seleccionados.

Tabla1. Tendencias y características de los estudios seleccionados

Tendencias	Variables	Frecuencia	(n)
Países	Brasil	35,30%	18
	Chile	23,40%	12
	México	11,80%	6
	Argentina	7,80%	4
	Bolivia	7,80%	4
	Otros países de Latinoamérica	13,80%	7
Años	2008-2013	45,20%	23
	2014-2018	54,80%	28
Idioma	Español	54,90%	28
	Inglés	17,60%	9
	Portugués	27,50%	14
Áreas de estudio	Psicología	34%	16
	Administración y economía	23,40%	11
	Salud	10,60%	5
	Ciencias sociales	8,50%	4
	Educación	8,50%	4
Tipo de estudio	Otras áreas de estudio	14,60%	7
	Cuantitativo	62,7%	32
	Cualitativo	25,5%	13
	Revisión	9,8%	5
Instrumentos o técnicas identificados	Mixto	2%	1
	Cuestionarios, escalas o inventarios	64,7%	33
Población representativa de los estudios	Entrevistas y grupo focal	25,5%	13
	Enfocados en mujeres trabajadoras.	23,5%	12
	Enfocados en Hombres y mujeres trabajadores.	58,9%	30
	Enfocados en Familias	7,8%	4

Se puede evidenciar que Brasil es el país que cuenta con un mayor número de publicaciones acerca de la temática de conciliación trabajo-familia. Por otra parte, entre los años de 2014 a 2018 existe un incremento en cuanto a la tendencia de publicación, no obstante, el año con mayor publicación se registra en 2013 con 17,6% del total de estudios revisados. En cuanto al idioma de los estudios en su mayoría corresponden al idioma español y finalmente, el área de estudio que han generado mayor investigación sobre el tema corresponde a psicología.

Frente a la metodología utilizada por los estudios se resalta que en su mayoría son de tipo cuantitativo, correspondiendo a estudios instrumentales, correlacionales o exploratorios principalmente. En

cuanto a los instrumentos o técnicas se encuentra que principalmente se utilizaron cuestionarios, escalas o inventarios dentro de los cuales predomina la escala de enriquecimiento Trabajo-Familia creada por Carlson, Kacmar, Wayne y Grzywacz (Jijena & Jijena, 2011; Jijena & Jijena, 2012; Omar, Urteaga, & Salessi, 2015; Gabardo, Ferreira, & Valentini, 2016; Gabardo, Ferreira, & Valentini, 2017)

Respecto a la población representativa de los estudios, en su mayoría corresponde a hombres y mujeres trabajadores de diferentes áreas, de igual manera se resalta que un porcentaje significativo pertenece a estudios con enfoque de género teniendo en cuenta el rol de la mujer y las transformaciones que esto ha conllevado tanto en a nivel laboral como familiar (Omar, Salessi, Vaamonde, & Urteaga, 2018).

Análisis cualitativo

Relación con otras variables. La tabla 2 indica las variables que en los diversos estudios fueron relacionadas con la conciliación entre el trabajo y la familia, se identificaron tres variables que influyen de

manera tanto positiva como negativa en el trabajo, como son: los impactos en la salud de los trabajadores, el impacto de políticas y/o programas de conciliación trabajo-familia y la cultura organizacional. Por otra parte, en relación con la familia las variables identificadas correspondieron a dinámica familiar, satisfacción y/o apoyo familiar y la autoeficacia parental.

VARIABLES RELACIONADAS CON EL TRABAJO Y LA FAMILIA

Variables relacionadas con el trabajo		
Variable	Descripción	Autores
Impactos en la salud de los trabajadores	Cuando el nivel de conflicto existente entre el trabajo y la familia es menor, se encuentra que el bienestar y la salud física y mental de la persona son mayores, por lo tanto, se presentan menores índices de depresión, ansiedad y síntomas reportados, por otra parte, La presencia de estrés o burnout se relacionan con mayores niveles de conflicto trabajo-familia y menor resiliencia para afrontarlo.	Feldman et al, 2008; Gómez, Perilla y Hermosa, 2015; Barros y Barros (2008); Omar et al, 2018; Ramos y Rocha, 2016; Andrade, de Oliveira, Knowles, Neto y Hatfield, 2018
Impacto de políticas y/o programas de conciliación trabajo-familia	Cuando en el ámbito de trabajo existen políticas y/o programas sobre conciliación trabajo familia, mayor apoyo organizacional y satisfacción laboral, es percibido por los colaboradores.	Besarez, Jiménez y Riquelme, 2014
Cultura Organizacional	Se evidencia que la variable cultura organizacional se encuentra fuertemente asociada con el compromiso organizacional de los trabajadores, en tanto mayor apoyo directivo de la empresa es percibido, el compromiso con la organización incrementa.	Jiménez, Acevedo, Salgado y Moyano, 2009
Variables relacionadas con la Familia		
Variable	Descripción	Autores
Dinámica familiar	La presencia de afecto, comunicación y apoyo en la dinámica familiar contribuyen a generar habilidades para afrontar los conflictos que se puedan presentar en el hogar y el trabajo	Lapo y Jácome, 2014
Satisfacción familiar y/o apoyo familiar	Cuando la persona percibe mayores niveles de apoyo y satisfacción familiar, se presentan menores niveles de conflicto entre en trabajo y la familia.	Jiménez, Medimburgo y Olmedo, 2011; Jijena, y Jijena, 2011; Sánchez, 2012; Jijena, y Jijena, 2012; Jijena, y Jijena, 2013a; Abarca et al, 2016
Autoeficacia Parental	La percepción de autoeficacia parental se encuentra en relación positiva con el equilibrio trabajo familia; existen diferencias entre hombres y mujeres, esto, debido a creencias culturales y la propia percepción de los trabajadores sobre sí mismos.	Ortega et al, 2013; Riquelme et al, 2012; Jiménez, Concha y Zúñiga, 2012

Caracterización del fenómeno. La figura 2, ilustra cómo a partir de los estudios revisados el concepto de conciliación trabajo-familia se encuentra vinculado a un proceso que parte de la relación existente entre estas dos dimensiones como ejes organizadores de la vida cotidiana, entre los cuales existe una relación bidireccional que puede ser positiva o negativa (Feldman, Vivas, Lugli, Zaragoza, & Gómez, 2008; Román, 2013; Abarca, Letelier, Aravena, & Jiménez, 2016). Cuando la relación es positiva existe satisfacción para el individuo en los dominios de su vida, es decir, se encuentra en equilibrio (Jiménez, Medimburgo, & Olmedo, 2011; Riquelme, Rojas, & Jiménez, 2012; Ortega, Rodríguez, & Jiménez, 2013); sin embargo cuando la relación es negativa se hace presente el conflicto entre los roles laboral y familiar, en donde las dificultades encontradas son incompatibles entre ellas de alguna forma, lo cual puede ser generado por variables como el tiempo, el comportamiento o la tensión (Barros & Barros, 2008; Silva, Rossetto, & Rebelo, 2010; Álvarez & Gómez B, 2011; Oliveira, Cavazotte, & Paciello, 2013; Aguiar & Bastos, 2013; Wünsch, Lemos, Sander, & da Silva, 2013; Jijena & Jijena, 2013; Strobino & Teixeira, 2014) (Lapo & Jácome, 2014; Gómez, Perilla, & Hermosa, 2015; Cachutt & Ortiz, 2015; Braun, Vierheller, & de Oliveira, 2016;

Pinto, y otros, 2016; Teixeira & Bomfim, 2016; Carlotto, Welter, & Jones, 2017; Montaña, y otros, 2017; Andrade, de Oliveira, Knowles, Neto, & Hatfield, 2018) (Vilela, Lourenço, Kai, & Ávila, 2018).

En este orden de ideas, la conciliación entre el trabajo y la familia entra a jugar un papel importante, en la medida en que busca instaurar estrategias que permitan la armonización de estos ámbitos, considerando que no solo se trata de la persona y sus recursos para afrontar la problemática, sino que la organización desde sus procesos de gestión del talento humano también tiene un rol significativo en la percepción del individuo sobre su bienestar (Bruschini & Ricoldi, 2009; Jiménez, Acevedo, Salgado, & Moyano, 2009; Besarez, Jiménez, & Riquelme, 2014; Leiva & Comelin, 2015; Gaete, 2018) De esta manera, cuando las experiencias en un rol o función mejoran la calidad de vida en otro rol o función, se puede hablar de una influencia positiva del trabajo en la vida familiar y de la familia en la vida laboral (Jijena & Jijena, 2011; Jijena & Jijena, 2012; Jijena & Jijena, 2013; Maglio, Molina, Raimundi, González, & Schmidt, 2014; Aguilar & López, 2016; Maia, Matta, & Medeiros, 2015; Omar, Salessi, Vaamonde, & Urteaga, 2018).

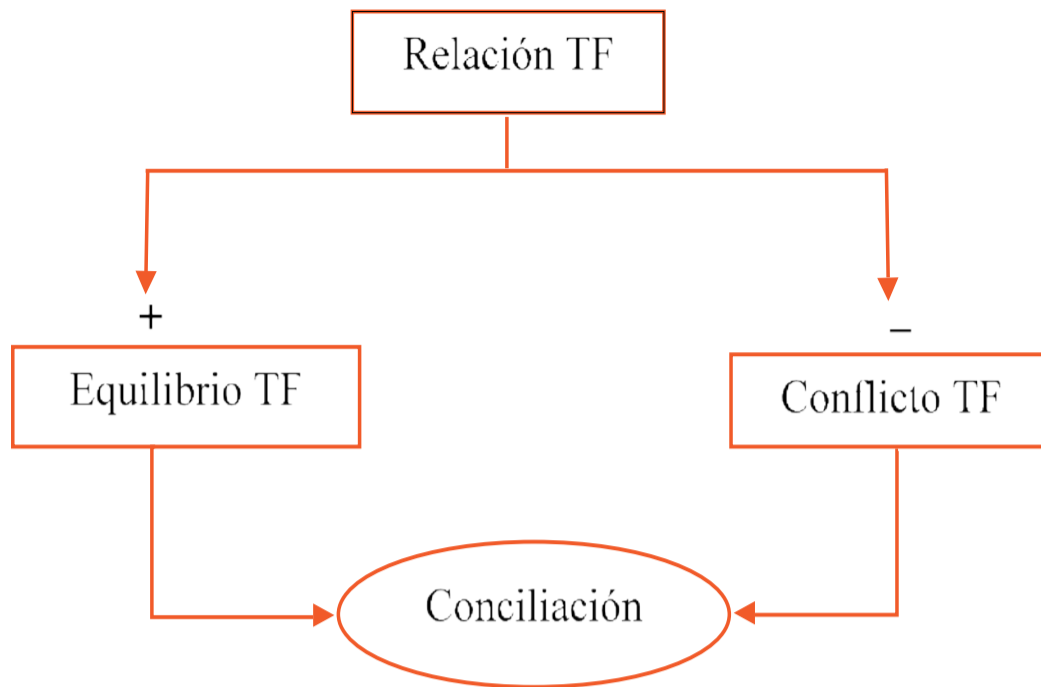


Figura 2. Proceso de interacción trabajo familia.

Discusión y Conclusiones

El objetivo del presente estudio fue identificar los avances en el tema de conciliación trabajo-familia que se han presentado entre los años de 2008 a 2018 en Latinoamérica, a través de una revisión sistemática de estudios disponibles en las bases de datos Scielo, Redalyc, Dialnet y EBSCOhost.

Se observa que Redalyc es la base de datos que arrojó mayor número de estudios y que Brasil es el país que contó con mayor número de publicaciones, posiblemente debido a que a nivel de Latinoamérica este es uno de los países que se encuentra a la vanguardia de la generación en investigación de políticas sobre bienestar laboral, además de los cambios culturales y contextuales; como la inserción de la mujer en el mundo laboral y la evolución que han tenido las familias a lo largo del tiempo.

Por otra parte, en coherencia por lo expuesto por Andrade y Landero (2014) es posible reconocer una mayor tendencia a estudiar este fenómeno durante los últimos años; además, se puede destacar que en el ámbito latinoamericano la mayor parte de publicaciones son en idioma español, probablemente debido a que es el idioma oficial de estos países.

Acerca de las áreas desde las cuales se estudia el fenómeno se encuentran fundamentalmente la psicología y administración, lo cual puede deberse a que estas son las principales disciplinas que contribuyen a la comprensión de la persona, la organización y como estas se involucran con el fin de generar una mirada holística del fenómeno (Vallejo, 2015).

Frente a la metodología utilizada en los estudios, se evidencia que en mayor parte son de tipo cuantitativo, resaltando los estudios de correlación con otras variables y la exploración del efecto de políticas y/o programas de conciliación trabajo-familia; además, se reconoce que existen diversos estudios en Latinoamérica que buscan generar el desarrollo y validación de instrumentos estandarizados que permitan tener una medida válida y confiable del fenómeno (Aguar & Bastos, 2013; Carlotto & Câmara, 2014; Maglio, Molina, Raimundi, González, & Schmidt, 2014; Cachutt & Ortiz, 2015; Omar, Urteaga, & Salessi, 2015; Pinto, y otros, 2016; Gabardo, Ferreira, & Valentini, 2016) No obstante, existen también importantes aportes desde la investigación de tipo cualitati-

vo y estudios de revisión, fortaleciendo el análisis empírico en torno al tema, lo cual de acuerdo a Kuschel (2017) favorece la generación de un cambio de paradigma con nuevas metodologías que contribuyan a llenar vacíos existentes.

Se encontraron diversos estudios en relación con la influencia de los cambios de roles de género en la conciliación trabajo y familia. De esta manera, Idrovo (2006) menciona que los procesos de modernización llevados a cabo en el contexto Latino Americano, tienen un impacto importante sobre las familias, así, la transformación de los roles de género en los últimos años, asociado a la incorporación de la mujer en la vida laboral ha generado cambios importantes a nivel cultural, considerando las diferencias que existen entre hombres y mujeres en la forma de asumir la conciliación entre el trabajo y la familia. De este modo, al contrastar lo anterior con los resultados del presente estudio, se denota que en el caso masculino existe la percepción de tener mayor demanda en el ámbito laboral que en el familiar, mientras que en el caso de las mujeres se percibe sobrecarga en ambos roles, asumiendo que son ellas quienes tienen que buscar las estrategias para conciliar trabajo y familia, lo cual genera inconformidad y conflicto (Bruschini & Ricoldi, 2009; Silva, Rossetto, & Rebelo, 2010; Álvarez & Gómez B, 2011; López, y otros, 2011; Román, Padrón, & Ramírez, 2012; Silveira, Cezar, & Santos, 2013; Tena, 2013; Strobino & Teixeira, 2014; Aguilar & López, 2016)

Respecto a los hallazgos se evidencia que la presencia de estrategias de conciliación trabajo-familia genera relaciones positivas con variables como la satisfacción laboral, el apoyo familiar, el compromiso organizacional y la autoeficacia parental (Jiménez, Acevedo, Salgado, & Moyano, 2009; Jiménez, Concha, & Zúñiga, 2012; Jijena & Jijena, 2012; Riquelme, Rojas, & Jiménez, 2012; Jijena & Jijena, 2013; Abarca, Letellier, Aravena, & Jiménez, 2016) De otra manera, la ausencia de estas estrategias contribuye a generar impactos negativos en la salud física y mental, además de alteraciones en la dinámica familiar (Barros & Barros, 2008; Lapo & Jácome, 2014) así, en la medida en que no exista una interrelación positiva entre el trabajo y la familia, la calidad de vida se verá afectada, además de los impactos negativos que conlleva para las empresas (Chinchilla, Poelmans, & Leon, 2003; Rodríguez, 2009; Andrade & Landero, 2014) Por otra parte, un hallazgo relevante en el marco del contexto latinoamericano es la necesidad de fortalecer la diada trabajo-familia al interior de empresas familiares (Román, 2013)

Se encuentra también frente a la implementación de políticas y/o programas, que estos actualmente están presentes dentro de las organizaciones latinoamericanas (Besarez, Jiménez, & Riquelme, 2014) no

obstante, se hace necesario el fortalecimiento de una cultura que valore y respete la vida personal de los trabajadores, además de vincular adecuadamente los entes correspondientes a nivel organizacional y estatal, con el fin de generar procesos efectivos (Oliveira, Cavazotte, & Paciello, 2013; Leiva & Comelin, 2015). En consecuencia, resulta evidente que la implementación de políticas trabajo-familia es un reto para las empresas, quienes deben tener una visión integral de los colaboradores (Chinchilla, Poelmans, & Leon, 2003)

Para concluir, el presente estudio permitió identificar que existe un incremento en la investigación sobre el tema, fundamentalmente de tipo cuantitativo correlacional, los estudios buscaban analizar la relación con otras variables reconociendo la importancia de reflexionar y generar cambios culturales en las organizaciones, y de proporcionar herramientas y argumentos necesarios desde la investigación y la academia. Se identifica a Brasil como el país que ha generado mayor publicación en torno a tema, no obstante, el idioma que predomina es el español dado que este es el idioma principal en la región Latinoamericana, además se reconoce a la psicología como el área que ha tenido mayor interés por estudiar el fenómeno. Se encuentra también que, existen variables relacionadas por una parte con la familia, como son la satisfacción y/o apoyo familiar, autoeficacia parental y dinámica familiar y otras variables que se encuentran en relación con el trabajo como son los factores asociados a la salud, la presencia de políticas, programas y estrategias en las organizaciones y la cultura organizacional, lo cual corresponde a considerar al trabajador desde su integralidad. La revisión permite vislumbrar el tema como un proceso constituido por diferentes momentos o fases considerando que, en la relación entre el trabajo y la familia, la conciliación y las estrategias en torno a ello se perciben como un punto de articulación para lograr pasar de un estado de conflicto a un estado equilibrio.

Si bien existe un avance en la comprensión del fenómeno es necesario continuar investigando en el tema, con el fin de aportar estrategias sensibles a los cambios culturales y la vinculación efectiva de las organizaciones en estos procesos, y lograr fortalecer los vacíos existentes, en especial aquellos que se relacionan con la implementación de políticas, programas y estrategias en las organizaciones, de manera que sea posible comprender la esencia del fenómeno en armonía con los procesos de gestión del talento humano generando un espacio de diálogo entre las necesidades del colaborador y su desarrollo personal con los objetivos organizacionales.

Los datos de este estudio sirven de base para futuros análisis en tanto se brinda un panorama más amplio frente a los avances en el tema de conciliación trabajo familia, no obstante, se encuentran diferentes limitaciones en relación con la necesidad de generar estudios basados en intervención de programas y estrategias puntuales en organizaciones, por tanto sería importante la realización de un estudio fundamentado en la implementación de estrategias sobre conciliación trabajo-familia en las empresas, por otra parte se recomienda ampliar la búsqueda en nuevas bases de datos y reconocer los avances no solo en Latinoamérica sino en otros contextos considerando las diferencias culturales y sociales de cara a las transformaciones que se viven en la actualidad.

Referencias

Abarca, S., Letelier, A., Aravena, V., & Jiménez, A. E. (2016). Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas. *Psicología desde el Caribe*, 33(3), 285-298. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/213/21349352005.pdf>

Aguiar, C., & Bastos, A. (2013). Tradução, adaptação e evidências de validade para a medida de Conflito trabalho-familia. *Avaliação Psicológica*, 12(2), 203-212. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/3350/335027505011.pdf>

Aguiar, J. G., & López, N. (2016). Conciliación trabajo-familia: una comparación de las decisiones de empleo entre las mujeres de México y España. *CienciaUAT*, 11(1), 37-48. doi:[doi:10.29059/cienciauat.v11i1.609](https://doi.org/10.29059/cienciauat.v11i1.609)

Álvarez, R., & Gómez B, I. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 89-1. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/801/80118612006.pdf>

Álvarez, R., & Gómez B., I. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 89-106. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/801/80118612006.pdf>

Andrade, A., de Oliveira, M., Knowles, M., Neto, B., & Hatfield, E. (2018). Relational models and work-family conflict: a study with samples from Brazil and the United States of America. *Ciencias Psicológicas*, 12(2), 167-176. doi:[doi:10.22235/cp.v12i2.1679](https://doi.org/10.22235/cp.v12i2.1679)

Andrade, L., & Landero, R. (2014). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia., 7, págs. 185-198. doi:<file:///D:/Users/LUCIA/Downloads/Dialnet-BasesTeoricasDelConflictoTrabajofamilia-5280338.pdf>

Andrade, L., & Landero, R. (2014). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 185-198. doi:dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5280338.pdf

Barros, E., & Barros, M. C. (2008). Conflicto entre trabajo y familia: efectos sobre la salud y resultados laborales en mujeres. Estudios de administración. *Estudios de administración*, 15(2), 89-106. doi:<http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=8&sid=897797b6-7c0b-4344-906a-04acf02298f3%40sessionmgr102>

Berzosa, J., Santamaría, L., & Regodón, C. (2011). *La familia un concepto siempre moderno*. madrid, españa: la suma de todos. doi:978-84-7800-274-0

Besarez, F., Jiménez, A., & Riquelme, E. (2014). Apoyo organizacional hacia la familia, corresponsabilidad y satisfacción laboral según tipo de políticas organizacionales de equilibrio trabajo-familia. *Trabajo y sociedad*, 525-535. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/3873/387334695012.pdf>

Bianchi, E. M. (2018). Meaning of work for managers in the Brazilian contemporary business context. *Revista de Administração Mackenzie*, 5(19), 1-29. doi:[doi:10.1590/1678-6971/eramg180046](https://doi.org/10.1590/1678-6971/eramg180046)

Braun, A., Vierheller, B., & de Oliveira, M. (2016). Conflito trabalho-familia em executivos: uma revisão sistemática de 2009 a 2014. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 19-30. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/2030/203049524004.pdf>

Bruschini, M. C., & Ricoldi, A. M. (2009). Família e trabalho: difícil conciliação para mães trabalhadoras de baixa renda. *Cadernos de pesquisa*, 39(136), 93-123. doi:http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-15742009000100006&script=sci_abstract&tlng=pt

Cachutt, C., & Ortiz, Z. (2015). Medición de la integración trabajo-familia en organizaciones. *Industrial Data*, 18(2), 7-13. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/816/81643819002.pdf>

Cachutt, C., & Ortiz, Z. (2016). Las competencias como facilitadoras de la integración trabajo familia. *Revista Venezolana de Gerencia*, 86-101. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/290/29045347006.pdf>

Carlotto, M. S., Welter, G., & Jones, A. P. (2017). Technostress, Career Commitment, Satisfaction with Life, and Work-Family Interaction among Workers in Information and Communication Technologies. *Actualidades en Psicología*, 31(122), 91 - 102. doi:10.1551

Carlotto, M., & Câmara, S. (2014). Tradução, adaptação e exploração de propriedades psicométricas da Escala Interação Trabalho-Família Nijmen (SWING) em uma amostra de professores brasileiros. *Estudos de Psicologia*, 19(3), 157-238. doi:http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-294X2014000300006&script=sci_abstract&tlng=pt

- Carlotto, M., & Câmara, S. (2017). Preditores individuais e ocupacionais da Interação trabalho-família e família-trabalho. *revista latinoamericana de ciencia y psicologia PSIENCIA.*, 1-12. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/3331/333152921002.pdf>
- Chinchilla, N., & León, C. (2004). *La ambición femenina Cómo re-conciliar trabajo y familia*. madrid: Generales S.L. doi:http://www.laici.va/content/dam/laici/documenti/donna/culturasocieta/espanol/la-ambicio_n-femenina-co_mo-reconciliar-trabajo-y-familia.pdf
- Chinchilla, N., Poelmans, S., & Leon, C. (2003). Políticas de conciliación Trabajo- Familia en 150 empresas españolas. *IESE Business School*, 498. doi:https://www.researchgate.net/publication/4884394_Políticas_de_conciliacion_trabajo-familia_en_150_empresas_espanolas
- D'Angelo, O. (2006). Proyecto de vida y desarrollo integral humano. *Revista Internacional Creemos*, 6, 1-31. doi:<http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/cuba/cips/caudales05/Caudales/ARTICULOS/ArticulosPDF/07D050.pdf>
- Derechos, D. U. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. dharana. doi:978-84-944775-6-0
- Feldman, L., Vivas, E., Lugli, Z., Zaragoza, J., & Gómez, V. (2008). Relaciones trabajo-familia y salud en mujeres trabajadoras. *salud pública de mexico*, 482-489. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/106/10611162007.pdf>
- Gabardo, L. M., Ferreira, M. C., & Valentini, F. (2016). Evidências de validade da Escala de Enriquecimento Trabalho? Família em amostras brasileiras. *Psicologia-Teoria e Prática*, 18. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/1938/193846361008.pdf>
- Gabardo, L. M., Ferreira, M. C., & Valentini, F. (2017). Family Resources and Flourishing at Work: The Role of Core Self-Evaluations. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 27(68), 331-338. doi:doi: [10.1590/1982-43272768201711](https://doi.org/10.1590/1982-43272768201711)
- Gaete, R. (2018). Conciliación trabajo-familia y Responsabilidad Social Universitaria: Experiencias de mujeres en cargos directivos en universidades chilenas. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 81-100. doi:<http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v12n1/a06v12n1.pdf>
- Gómez, V., Perilla, L. E., & Hermosa, A. M. (2015). Moderación de la relación entre tensión laboral y malestar de profesores universitarios: Papel del conflicto y la facilitación entre el trabajo y la familia. *Revista Colombiana de Psicología*, 185-201. doi:<https://doi.org/10.15446/rcp.v24n1.42081>
- Idrovo, S. (2006). Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombiana. *Estudios gerenciales*, 22(100), 49-70. doi:https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/199
- Jijena, R., & Jijena, C. (2011). El rol moderador de la flexibilidad del horario de trabajo en la relación del enriquecimiento trabajo familia y la satisfacción docente. *Horizontes Empresariales*, 10(2), 41-56. doi:web.aebsohost.com/ehost
- Jijena, R., & Jijena, C. (2012). Work-family enrichment and its organizational positive effect: an application on a faculty context. *Panorama Socioeconómico*, 68-79. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/399/39926862001.pdf>
- Jijena, R., & Jijena, C. (2013). Conflicto trabajo-familia, flexibilidad de horarios y características demográficas de profesores universitarios en Bolivia. *Cuadernos latinoamericanos de Administración*, 9(16), 43-53. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/4096/409633954004.pdf>
- Jijena, R., & Jijena, C. (2013). Human resource flexibility and the relationship between work-family enrichment and job satisfaction: regression analysis. *Horizontes empresariales*, 12(1), 53-62. doi:file:///D:/Users/LUCIA/Downloads/2007-Texto%20del%20art%C3%ADculo-6117-1-10-20150824.pdf
- Jiménez, A., & Gómez, V. (2014). Conciliando trabajo- familia: análisis desde la perspectiva de género. *Perspectivas en psicología.*, 11(2), 289-302. doi:doi: [10.15332/s1794-9998.2015.0002.09](https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2015.0002.09)
- Jiménez, A., & Moyano, E. (2008). Factores laborales del equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Universum*, 23(1), 116-133. doi:doi: [10.4067/S0718-23762008000100007](https://doi.org/10.4067/S0718-23762008000100007)
- Jiménez, A., Acevedo, D., Salgado, A. L., & Moyano, E. (2009). Cultura trabajo-familia y compromiso organizacional en empresa de servicios. *Psicología em estudo*, 14. doi:<https://doi.org/10.1590/S1413-73722009000400013>
- Jiménez, A., Concha, C., & Zúñiga, R. (2012). Conflicto trabajo-familia, autoeficacia parental y estilos parentales percibidos en padres y madres de la ciudad de Talca, Chile. *Acta Colombiana de Psicología*, 15(1), 57-65. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/798/79824560006.pdf>
- Jiménez, A., Medimbuero, N., & Olmedo, P. (2011). Satisfacción familiar, apoyo familiar y conflicto trabajo-familia en una muestra de trabajadores chilenos. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 29(2), 317-329. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/799/79922588011.pdf>
- Kuschel, K. (2017). The Work-family Field: Gaps and Missing Links as Opportunities for Future Research. *Innovar*, 27(66), 57-74. doi:http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0121-50512017000400057
- L, A., & Landero, R. (2014). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 7(1), 185-198. doi:dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5280338.pdf
- Lapo, M., & Jácome, M. (2014). Estudio del Conflicto Trabajo-Familia y su Impacto en el Clima Familiar. *Alternativas*, 15, 5-13. doi:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5599788>
- Leiva, S., & Comelin, A. (2015). Conciliación entre la vida familiar y laboral: Evaluación del programa IGUALA en una empresa minera en la región de Tarapacá. *Polis. Revista Latinoamericana*, 345-368. doi:doi: [10.32735/S0718-6568/2015-N42-1172](https://doi.org/10.32735/S0718-6568/2015-N42-1172)
- López, E., Ponce, M., Findling, L., Lehner, P., Venturiello, M. P., Silva, M., & Champalbert, L. (2011). Mujeres en tensión: la difícil tarea de conciliar familia y trabajo. *Población de Buenos Aires*, 7-25. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/740/74018029001.pdf>
- Maglio, A. L., Molina, M. F., Raimundi, M. J., González, M. A., & Schmidt, V. (2014). El Apoyo Familiar en la Interfaz Familia-Trabajo: Construcción de una escala para su evaluación. *Revista iberoamericana de diagnóstico y evaluación psicológica*, 187-202. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/4596/459645433010.pdf>
- Maia, K., Matta, J., & Medeiros, R. (2015). Interação trabalho e família: o enriquecimento como implicação da acumulação de papéis. *Revista de Gestão e Secretariado*, 6(2), 158-179. doi:doi: [10.7769/gesec.v6i2.425](https://doi.org/10.7769/gesec.v6i2.425)
- Moher, D., Shamseer, L., Clarke, M., Ghersi, D., Liberati, A., Petticrew, M., . . . Group, P.-P. (2015). Preferred reporting items for systematic review and meta-analysis protocols (PRISMA-P) 2015 statement. *Systematic Reviews*, 4(1), 1-9. doi:[10.1186/2046-4053-4-1](https://doi.org/10.1186/2046-4053-4-1)
- Montaño, A. H., Tovar, J. G., Rico, D. J., Valdez, E. M., Rodríguez, M. J., Córdoba, A., & Ibáñez, S. E. (2017). Montaño, A. H., Tovar, J. G., Rico, D. J. R., Valdez, E. M. A., Rodríguez, M. Diferencias de la conciliación vida-carrera en mujeres de Sonora y Coahuila. *Diversitas*, 69-80. doi:doi: [10.15332/s1794-9998.2017.0001.05](https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.05)
- Montero, I., & León, O. (2007). "A guide for naming research studies in Psychology". *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3), 847-862. doi:http://www.aepc.es/ijchp/GNEIP07_es.pdf
- Oliveira, L., Cavazotte, N., & Paciello, R. (2013). Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família. *Revista de administração contemporânea*, 17(4), 418-437. doi:doi: [10.1590/S1415-65552013000400003](https://doi.org/10.1590/S1415-65552013000400003)
- Omar, A., Salessi, S., Vaamonde, J. D., & Urteaga, F. (2018). Core self-evaluations and work-family enrichment: the mediating role of distributive justice perceptions. *Psychologia. Avances de la disciplina*, 12(1), 45-58. doi:<http://www.scielo.org.co/pdf/psych/v12n1/1900-2386-psych-12-01-45.pdf>
- 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), 2. doi:doi: [10.5354/0719-0581.2015.37689](https://doi.org/10.5354/0719-0581.2015.37689)

- Organización internacional del trabajo & Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. (2009). *Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con responsabilidad social*. Chile: OIT-PNUD. doi:978-92-2-322384-7
- Ortega, A., Rodríguez, D., & Jiménez, A. (2013). Equilibrio trabajo-familia: corresponsabilidad familiar y autoeficacia parental en trabajadores de una empresa chilena. *Diversitas*, *9*(1), 55-64. doi:<https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2013.0001.04>
- Pérez, V., Palaci, F., & Topa, G. (2017). Cultura de conciliación y conflicto trabajo/familia en trabajadores con turnos laborales. *accion psicologica*, *14*(2), 193-210. doi:doi: [10.5944/ap.14.2.20024](https://doi.org/10.5944/ap.14.2.20024)
- Pinto, K., de Souza, G., Griep, H., dos Santos, R., da Conceição, M., & Aquino, M. (2016). Conflito trabalho-família e uso do tempo: avaliação psicométrica de um instrumento no ELSA-Brasil. *Revista de Saúde Pública*, 1-15. doi:<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67247719060>
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. (2010). *Desarrollo humano en Chile. Género: Los desafíos de la igualdad*. Santiago de Chile: pnud. doi:978-956-7469-20-8
- Riquelme, E., Rojas, A., & Jiménez, A. E. (2012). Equilibrio trabajo-familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile. *trabajo y sociedad*, 203 -215. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/3873/387334690013.pdf>
- Rodríguez, D. M. (2009). La implicación laboral: desarrollo para la intervención con familias. *psicología científica*, 1. doi:<http://www.psicologiacientifica.com/intervencion-con-familias-implicacion-laboral>
- Román. (2013). Un ejercicio de tipificación de la relación trabajo y familia. *Papeles de población*, *78*, 141-165. doi:https://www.researchgate.net/publication/317570618_Un_ejercicio_de_tipificacion_de_la_relacion_trabajo_y_familia
- Román, P., Padrón, M., & Ramírez, T. (2012). Trabajo y familia: ¿cómo se articula esta frágil Relación. *Convergencia*, *19*(60), 229-253. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/105/10522923008.pdf>
- Romero, M. (2017). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. *Psicología desde el caribe*, *34*(2), 120- 138. doi:<http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v34n2/2011-7485-psdc-34-02-00120.pdf>
- Ruiz-Quintanilla, S. A., & Claes, R. (2000). MOW Research Programs. In J. A. Katz (Org.). *4*, 335-391. doi:https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1511527
- Silva, A., Rossetto, C., & Rebelo, L. (2010). Fontes e conseqüências dos conflitos na relação trabalho-família de mulheres-gerentes. *Revista de Gestão dos Países de Língua portuguesa*, *9*(4), 15-25. doi:www.redalyc.org/pdf/3885/38853912600
- Silveira, L., Cezar, M. R., & Santos, M. R. (2013). Possibilities for conciliating work with family needs. *Investigación y Educación en Enfermería*, *31*(1), 78-85. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/1052/105226364009.pdf>
- Strobino, M., & Teixeira, R. (2014). Empreendedorismo feminino e o conflito trabalho-família: estudo de multicasos no setor de comércio de material de construção da cidade de Curitiba. *Revista de Administração*, *49*(1), 59-76. doi:<https://doi.org/10.5700/rausp1131>
- Teixeira, R. M., & Bomfim, L. C. (2016). Empreendedorismo feminino e os desafios enfrentados pelas empreendedoras para conciliar os conflitos trabalho e família: estudo de casos múltiplos em agências de viagens. *Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo*, *10*(1), 44-64. doi:doi: [10.7784/rbtur.v10i1.855](https://doi.org/10.7784/rbtur.v10i1.855)
- Tena, O. (2013). Strategies to reconcile domestic and paid work duties in Mexican police women: a stepping stone to gender equality. *Acta Colombiana de Psicología*, *16*(2), 81-91. doi:doi: [10.14718/ACP.2013.16.2.8](https://doi.org/10.14718/ACP.2013.16.2.8)
- Urrutia, V. G., Faúndez, O. A., & Contreras, C. V. (2017). Negociaciones en familia: género, trabajo y cuidado en Chile. *Estudios Feministas*, *25*(2), 661-682. Obtenido de doi: [10.1590/1806-9584.2017v25n2p661](https://doi.org/10.1590/1806-9584.2017v25n2p661)
- Vallejo, L. (2015). *Gestión del talento humano*. Riobamba, Ecuador: La Caracola Editores. doi:978-9942-14-271-9 1
- Vallejo, L. (2015). *Gestión del talento humano*. Riobamba: La Caracola Editores. doi:978-9942-14-271-9
- Vargas, R. (2005). *Proyecto de vida y planeamiento estratégico personal*. Lima, Peru: Ricardo Isaias Vargas Trepaud. doi:<http://www.ntslibrary.com/Proyecto%20de%20Vida%20y%20Planeamiento%20Estrategico%20Personal.pdf>
- Vilela, N. G., Lourenço, M. L., Kai, F. O., & Ávila, L. K. (2018). Panorama da produção acadêmica internacional sobre conflito trabalho-família. *Revista de Administração FACES Journal*, 64-83. doi:www.fumec.br/revistas/facesp/article/view/5665/3183
- WOSY, I. R. (1989). Socialización laboral del joven. Un estudio transnacional. *papeles del psicologo*, 32-35. doi:0214 - 7823
- Wünsch, A., Lemos, M., Sander, J., & da Silva, C. (2013). "E agora, José?": intraempreendedorismo, desenvolvimento de competências empreendedoras e conflito trabalho - família em professores de programas de mestrado e doutorado em administração. *Tourism & Management Studies*, 1208-1219. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/3887/388743877013.pdf>

