



I Congreso INTERNACIONAL



Sociedad Cubana de Ciencias Estomatológicas. Capítulo Santiago de Cuba

La ciencia en función de una eterna sonrisa

Estrategia de conciliación vida laboral - familiar en los servicios estomatológicos

Work-life reconciliation strategy in dental services

Yamilé Rodríguez Sotomayor¹, Alfredo Pardo Fernández², Ileana Castañeda Abascal³.

¹ Estomatóloga, Doctora en Ciencias de la Salud. Especialista de Primer y Segundo Grado en Prótesis Estomatológica, Profesora Auxiliar, Investigador Agregado, Universidad de Ciencias Médicas de Guantánamo, Cuba, Email: yamilers@infomed.sld.cu, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1086-522X>

² Licenciado, Doctor en Ciencias Pedagógicas, Profesor e Investigador Titular, Universidad de Ciencias Médicas de Guantánamo, Cuba, Email: pardo@infomed.sld.cu, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7860-3985>

³ Estomatóloga, Doctora en Ciencias de la Salud, Especialista de Primer y Segundo Grado en Bioestadística, Profesor e Investigador Titular, Escuela Nacional de Salud Pública, La Habana, Cuba, Email: ileca@infomed.sld.cu, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6880-5890>

Autor de correspondencia: yamilers@infomed.sld.cu

RESUMEN

Introducción: La conciliación vida laboral-familiar impacta positivamente en el ámbito laboral, familiar y en la calidad de los servicios. **Objetivo:** Establecer una estrategia de conciliación vida laboral-familiar de los servicios estomatológicos en la clínica Julio Antonio Mella de Guantánamo. **Métodos:** Se realizó un estudio de intervención, el muestreo fue no probabilístico según los criterios de selección establecidos. El universo lo constituyeron 10 estomatólogas y cinco directivas, con sus respectivas parejas. Para la recolección de la información se aplicó un cuestionario diseñado por los autores, validado mediante el criterio de expertos, y se realizaron entrevistas en profundidad. **Resultados:** La dimensión estructura alcanzó el valor de -1,08 antes de la intervención y 0,73 después, la dimensión proceso -0,39 antes y después 0,15; la dimensión resultado -0,71 antes y 0,43 después, por lo que las tres

dimensiones de calidad del servicio se evaluaron como adecuadas desde la perspectiva de la conciliación vida laboral-familiar por alcanzar valores inferiores a 1 antes de la intervención, y por encima de ese valor después de su realización. El índice del estado actual de la organización antes de la intervención fue de -0,48 en la categoría de retroceso moderado, después de la intervención fue de 0,54, ubicado en la categoría de avance moderado. **Conclusiones:** La evaluación de la estrategia demostró su efectividad en la Clínica Julio Antonio Mella de Guantánamo al modificar hacia resultados positivos el valor del estado actual de la organización con su implementación.

Palabras clave: conciliación; vida laboral-familiar; calidad; servicios; estomatología; género

ABSTRACT

Introduction: The reconciliation of work-family life has a positive impact on the work, family environment and the quality of services. **Objective:** Establish a work-life reconciliation strategy as a factor in stomatological services at "Julio Antonio Mella" Clinic in Guantánamo. **Methods:** An intervention study was conducted; the sampling was nonprobabilistic according to the established selection criteria. The universe consisted of 10 stomatologists and five female managers, with their respective partners. For the collection of information, a questionnaire designed by the authors was applied, it was validated using expert criteria, and in-depth interviews were conducted. **Results:** The structure dimension reached the value of -1,08 before the intervention and 0,73 after, the process dimension -0,39 before and 0,15 after; the result dimension had -0,71 before and 0,43 after, so that the three dimensions of quality of service were evaluated as adequate from the perspective of workfamily life reconciliation for reaching values below 1 before the intervention and above that value after its completion ; the index of the current state of the organization before the intervention was -0,48 in the category of moderate regression, and after the intervention it was 0,54, placed in the category of moderate progress. **Conclusions:** The evaluation of the strategy demonstrated its effectiveness at "Julio Antonio Mella" Clinic in Guantánamo province by modifying the value of the current state of the organization with its implementation towards positive results.

Key words: Reconciliation; work-family life; quality; services; stomatology; gender.

INTRODUCCIÓN

El trabajo y la familia son los principales ámbitos de desarrollo del ser humano. Se nace en familia y en ella se logra la autosuficiencia, es la escuela de la sociedad.^(1,2) Según Armijo⁽³⁾ el conflicto trabajo-familia tiene como consecuencia directa la desestructuración, fragmentación de las familias y un impacto negativo en la vida laboral y personal, por lo que se convierte en un riesgo para el individuo y la estabilidad del sistema social; influye en la calidad de los servicios por el escaso rendimiento que ocasiona en los trabajadores así como, por la inestabilidad en su puesto de trabajo y los obstáculos que se pueden presentar en su desarrollo profesional. La conciliación es un indicador de calidad, aspectos argumentados en el Plan Insular de Igualdad de Oportunidades de la Mujer en Tenerife, desarrollado en España. ⁽⁴⁾

La conciliación vida laboral-familiar tiene su origen en la propia Revolución Industrial, en el siglo XVIII, según Al de la Visa, ⁽⁵⁾ consiste en la adopción de estrategias y medidas que permitan armonizar y equilibrar los espacios laborales y familiares sin que uno interfiera en el otro. Actualmente se convierte en una necesidad imperiosa y genera preocupación en gran parte de la población trabajadora, ya que son insuficientes los mecanismos para garantizar el equilibrio entre estos espacios. La conciliación sólo es posible cuando hombres y mujeres se pueden desarrollar de manera satisfactoria.

Si no se alcanza el equilibrio deseado, la conciliación referida se plantea como contradicción, que demanda la creación de un sistema diferente de organizar y concebir el tiempo de trabajo y el dedicado a la atención doméstica y a los cuidados familiares. Esta situación puede afectar la motivación y concentración de los trabajadores, en este sentido Elton Mayo, citado por Eyzaguirre Rivas, ⁽⁶⁾ esclarece que los trabajadores motivados y satisfechos hacen que una empresa logre buenos resultados. Por tanto, la necesidad de mejora de la conciliación de los ámbitos laborales y familiares debe ser un objetivo tanto político, como económico y social. ⁽⁷⁾

Se le suele atribuir a las mujeres la responsabilidad única de la conciliación de la vida familiar y laboral, porque se enfrentan a más trabas y dificultades que los hombres en el ámbito laboral y debido a su singular papel como madre, por lo que un análisis desde esta perspectiva tendría limitaciones. No obstante, estas se ven en peores condiciones pues en la revolución social que inició la salida de las mujeres del hogar para incorporarse al mercado de trabajo no se concibió en la misma medida para que los varones se incorporaran a las tareas domésticas. ^(8,9)

En Cuba los análisis del tema de la conciliación son insuficientes, a pesar de los realizados fundamentalmente por Díaz I y Echevarría D ⁽⁹⁾ así como Álvarez Sánchez. ⁽¹⁰⁾ En Guantánamo, específicamente en la clínica estomatológica Julio Antonio Mella, como parte del proyecto institucional “Estrategia para limitar los efectos del androcentrismo en la calidad de los servicios”, se realizó un diagnóstico sobre la conciliación vida laboral- familiar como factor de calidad de los servicios estomatológicos, a partir de los resultado de dicho estudio se identificó como deficiente, fundamentalmente en las estomatólogas, lo que influye en la calidad de los servicios.

De lo planteado anteriormente se deriva el problema científico: Necesidad de mecanismos que permitan garantizar la conciliación vida laboral – vida familiar en los servicios estomatológicos en la clínica Julio Antonio Mella de Guantánamo. Para dar solución a este problema se planteó como objetivo: establecer una estrategia de conciliación vida laboral-familiar en los servicios estomatológicos en la clínica Julio Antonio Mella de Guantánamo.

MÉTODO

Se realizó una intervención en la clínica Julio Antonio Mella de Guantánamo en el período 2017–2018. La población estuvo constituida por los estomatólogos de la clínica Julio A Mella, se realizó un muestreo no probabilístico según criterios de selección, la muestra quedó constituida por 10 estomatólogas, cinco directivas y sus respectivas parejas con las siguientes características: tener sobrecarga familiar, para lo que se consideró tener hijos de 14 años o menos, responsabilidad de cuidados de personas ancianas, discapacitados o enfermos y estar casado; además se consideró la voluntariedad de participar en el estudio.

Se operacionalizó la variable conciliación vida laboral-familiar en los servicios estomatológicos en tres dimensiones: estructura, proceso y resultados. Para cada una de estas dimensiones se establecieron indicadores que permitieron evaluarla.

La intervención contó con tres etapas: Diagnóstico, Intervención y Evaluación de la efectividad de la intervención.

Para el diagnóstico se utilizó como fuente de información el cuestionario autoadministrado “Conciliación vida laboral-familiar en los servicios estomatológicos”,⁽¹¹⁾ que fue aplicado a estomatólogas y directivas; la entrevista en profundidad con preguntas abiertas a ellas y sus respectivas parejas.

Las categorías de las variables relacionadas con las dimensiones estructura, proceso y resultado se evaluaron según la siguiente escala Likert: Siempre (2), casi siempre (1), a veces (0), Casi nunca (-1) y nunca (-2). La evaluación final de cada indicador se obtuvo calculando el promedio de los valores otorgados según la categoría establecida por cada participante. Se consideraron adecuados los ítems con valores mayores de cero, los menores o iguales a cero como no adecuados. La evaluación de las dimensiones se realizó según el resultado del cálculo del promedio de sus indicadores, se consideró adecuada cuando el promedio fue mayor de cero, no adecuadas cuando fue menor o igual a cero.

Para las entrevistas a estomatólogas, directivas y sus respectivas parejas se confeccionaron los respectivos guiones con los temas a tratar, se codificaron de la siguiente forma: estomatólogas con la letra E y el número consecutivo desde el uno al 10, las directivas con la letra D y el número consecutivo desde el uno al cinco, las parejas con la letra F y el número consecutivo desde el uno al 15.

Se aplicó la matriz de balance de fuerzas innovadas (BAFI) para determinar las causas vitales de los efectos encontrados, se tomaron como fortalezas y debilidades los indicadores evaluados como adecuados y no adecuados respectivamente, derivados de la aplicación del cuestionario y las entrevistas.

Como oportunidades y amenazas se determinaron los factores externos que favorecieron u obstaculizaron la conciliación a partir de la revisión documental de actas del consejo de dirección, reuniones sindicales y del comité auditor de la calidad de los servicios estomatológicos (CACSE). Como resultado de la BAFI se obtuvo el índice que mide el estado actual de la organización (EAO) con la siguiente escala de evaluación: $0 < EAO \leq 1,5$ avance moderado, $1,5 < EAO \leq 2,5$ avance fuerte, $2,5 < EAO \leq 3$ avance muy fuerte, $-1,5 \leq EAO < 0$ retroceso moderado, $-2,5 \leq EAO < -1,5$ retroceso fuerte, $-3 \leq EAO < -2,5$ retroceso muy fuerte.

A partir de los resultados para el diseño de la intervención se efectuaron tres sesiones de trabajo, se utilizó la técnica de lluvia de Ideas lo que permitió determinar los aspectos que debían formar parte de la misma.

La de evaluación de la efectividad de la intervención se realizó mediante la evaluación de proceso y ex post. En un primer momento se evaluó la intervención mediante la consulta a los

expertos, donde se indagaron los atributos: aplicabilidad, factibilidad, generalidad, pertinencia, originalidad y validez, además de la coherencia imprescindible entre las acciones planificadas.

La evaluación ex post se hizo mediante la contratación de los resultados del diagnóstico con los posteriores a su aplicación es decir, la comparación del antes y después. Los expertos la consideraron efectiva cuando la categoría del índice del estado actual de la organización (EAO) obtenido después de la intervención, con la aplicación de la BAFI, superaba la categoría del alcanzado en el diagnóstico.

Para el análisis cuantitativo se conformaron bases de datos con la información recolectada y se realizó el análisis descriptivo a través de números y porcentos. Los resultados se presentaron en forma de texto y tablas. Para el análisis cualitativo se realizó el análisis de discurso mediante el uso de la teoría fundamentada. Se tuvieron en cuenta los aspectos éticos para la realización del estudio.

RESULTADOS

Los expertos consideraron que la propuesta era aplicable y todas las actividades fueron incluidas, además consideraron que era factible, generalizable, pertinente, original y válida por la coherencia entre las acciones planificadas y los resultados.

La intervención quedó conformada por talleres que abordan temas que deben ser dominados por las estomatólogas, directivas y sus parejas para conseguir la conciliación vida laboral – familiar:

- Taller No 1: El plan de acción como factor clave para la transformación del estado actual de la conciliación vida laboral- familiar.
- Taller No 2: La conciliación como factor de calidad de los servicios estomatológicos.
- Taller No 3: Seguimiento sistemático de las tareas del Plan de acción.

Al realizar el análisis situacional las tres dimensiones, estructura, proceso y resultado, fueron no adecuadas con valores de -1,08; -0,39 y -0,71 respectivamente (Tabla 1).

Tabla 1. Evaluación de las dimensiones antes de la intervención

Dimensiones	Promedio de los indicadores	Evaluación
Estructura	-1,08	No adecuada
Proceso	-0,39	No adecuada
Resultado	-0,71	No adecuada

Con la entrevista antes de la intervención se pudo evidenciar la percepción individual de la realidad de cada estomatóloga, directiva y sus respectivas parejas; además, se percibió desconocimiento de los entrevistados sobre el tema conciliación. El análisis de las transcripciones de los discursos, como resultado de dicha entrevista, permitió establecer categorías, subcategorías y unidades de sentido.

A continuación se exponen algunas reflexiones:

FE10... “Nunca había escuchado sobre eso de conciliación, pero yo creo que siempre ha sido la mujer la que se encarga de las cosas de la casa, en el trabajo ella se supera, pero en la casa lo hace todo”

FE05...” Nunca he estado en la clínica, y en la casa no se habla de trabajo, es para descansar, el tema de conciliación nunca lo había escuchado”

EE07...” Mi niña tiene 4 años, no sabía que tenía derecho a llevarla a su consulta, en ocasiones he tenido que pedir permiso y he pensado que me estaban ayudando con el autorizo, pero es que es un derecho que tengo”

EE09...” El Código de la Familia sé que existe y que favorece a la mujer, pero nunca lo he leído, imagino que debe tratar del matrimonio, pero de que apoya la conciliación es primera vez que me hablan de eso”

EE05...” Mi mamá está muy mayor y no debe estar sola en la casa, si pudiera estar en la Casa de Abuelos sería un alivio, pero no hay plazas, a veces tengo que salir antes de la hora porque no la puedo tener sola en la casa”

EE02... “Existe un horario deslizante pero no está en función de mis problemas, a veces hablo para que me pongan el que me conviene, pero no hay nada espontáneo”

EE07... “En el trabajo si permiten participar en cursos, pero en realidad no tengo tiempo para eso, pensé hacer la maestría, pero el niño no me da chance, no tengo tiempo para estudiar”

EE02... “Cuando el niño se enferma yo me quedo con él, mi esposo no lo entiende y no tiene paciencia, además tengo la sensación de que él no lo atiende como yo”.

La revisión documental arrojó las siguientes amenazas: la pervivencia de la cultura androcéntrica existente en el imaginario social cubano en la actualidad, predominio de mujeres en la fuerza laboral del sector, el tema de conciliación no ha despertado un interés científico proporcional a su relevancia social, la ausencia a nivel nacional y territorial de una estrategia de conciliación y la insuficiente presencia del tema de conciliación en la epistemología cubana. Oportunidades: la voluntad política del estado cubano para mantener las conquistas de la Revolución y propiciar la equidad entre hombres y mujeres, la existencia de la FMC como organización líder de los asuntos relativos al género en Cuba, el plan de acción nacional de seguimiento a la conferencia de Beijing, la aprobación de la nueva constitución de la república donde se recogen los artículos 42 y 3 relacionados con la igualdad de género la existencia de un marco legal que favorece la conciliación con documentos como el Código de la Familia y las Resoluciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La aplicación de la BAFI para determinar las causas vitales de los efectos encontrados en los momentos del estudio arrojó que antes de la intervención el índice del estado actual de la organización (EAO) fue de -0,48 lo que ubicó la situación estudiada en la categoría de retroceso moderado.

Después de la intervención las tres dimensiones alcanzaron evaluación de adecuadas con valores de 0,73, 0,15 y 0,43 para cada una de ellas (Tabla 2).

Tabla 2. Comparación de la evaluación final de las dimensiones antes y después de la aplicación de la estrategia

Dimensiones	Promedio de los indicadores		Evaluación	
	Antes	Después	Antes	Después
Estructura	-1,08	0,73	No adecuada	Adecuada
Proceso	-0,39	0,15	No adecuada	Adecuada
Resultado	-0,71	0,43	No adecuada	Adecuada

En el análisis de las transcripciones de las entrevistas en profundidad realizadas, a las estomatólogas, directivas y sus parejas después de la intervención, se percibió un cambio en sus discursos con respecto al tema de la conciliación, ya no era un tema ajeno debido a que habían participado en acciones para favorecer el equilibrio entre su vida laboral y familiar. A continuación se exponen algunas reflexiones:

EE09... "Tantos años de trabajo y ahora es que tengo conocimiento sobre esas leyes, además de conciliación entre la familia y el trabajo puedo decir que la necesito y no sabía que se podía lograr"...

EE10... "Aunque las plazas para el círculo no las otorga la clínica al menos tratan de hacer una gestión que puede ayudar porque el problema no es la asignación, sino el momento en que lo hacen"

DE01... "Realmente nunca se había visto la influencia de los problemas familiares en la calidad de los servicios, este análisis es de mucha importancia..."

FE01... "No debo ayudar a mi esposa, debo compartir las tareas de la casa con ella y los niños"

FE12... "Creo que aquí nunca se había hablado en esos términos de conciliación y es muy real la necesidad, todos tenemos que conciliar"

FE14... "Tengo que hacer más en la casa, me cuesta un poco de trabajo pero es así..."

EE03... "...ahora hacen el análisis de los indicadores teniendo en cuenta mi carga familiar, la relación con la dirección es más estrecha"

Al comparar los valores del EAO al aplicar la BAFI antes y después de la intervención se observa cómo se mueve la organización desde el retroceso moderado al avance moderado, lo que muestra que la intervención fue efectiva al lograr transitar hacia una categoría que refleja mejores resultados (Tabla 3).

Tabla 3. Comparación del EAO según los momentos de la estrategia

BI	BE	EAO
Antes		
-0,64	-0,32	-0,48
Después		
0,40	0,32	0,36

DISCUSIÓN

Las mujeres sostienen una importante carga tanto laboral como familiar. Este hecho se reafirma con los resultados de la Encuesta sobre igualdad de género en Cuba del año 2016⁽¹²⁾, donde se determinó que las cubanas trabajan 6,6 horas diarias más que los hombres, debido a que después de la jornada laboral productiva tienen la responsabilidad de las tareas domésticas, el cuidado de niños, ancianos y enfermos.

Las mujeres según Castellanos Villarruel et al., ⁽¹³⁾ tienden a desempeñar profesiones que les permitan reforzar su identidad femenina y que además las prepare para ejercer en mejores condiciones su rol de cuidadora, lo que se denomina segregación horizontal, y la salud pública es uno de los sectores que contribuyen a ese reforzamiento de la identidad femenina como cuidadoras.

Con respecto a la caracterización profesional Naranjo Sánchez y Echevarría León ⁽¹⁴⁾ plantean que para la mayoría de las mujeres lo más importante es el desarrollo familiar, por lo que generalmente privilegian las relaciones familiares y posponen sus metas profesionales es decir, dan más importancia a la maternidad y el cuidado de enfermos, personas dependientes y ancianos que a la esfera laboral. Lo anterior se refleja en el estudio que se presenta.

Para garantizar la conciliación de la vida laboral y familiar se necesita el concurso del Estado, la organización y la familia, por lo que son demandadas medidas gubernamentales y organizacionales que la favorezcan, tal como plantea Álvarez Suárez.⁽¹⁰⁾ Dentro de las medidas gubernamentales se encuentra la legislación que favorece esa conciliación como el Código de trabajo, el Código de familia y resoluciones del Ministerio de trabajo y seguridad social, no obstante los autores consideran que no es suficiente la existencia de esas leyes y resoluciones, pues se necesita que los trabajadores tengan conocimiento sobre el contenido de estas.

El dominio de las leyes permite que los trabajadores conozcan sus deberes y derechos y así puedan exigirlos, en función de lograr la conciliación vida laboral-familiar. Bocija Nogués⁽¹⁵⁾ realizó un estudio comparativo del conflicto trabajo – familia en España y Cuba en el 2015, es el único antecedente de estudio descriptivo encontrado sobre el tema en Cuba, en esa investigación resultó que los participantes sí conocían sobre las normas legales que favorecen la conciliación como el Código de familia, el Código de trabajo y la Ley de maternidad aunque

no se explicita si es, que conocían la existencia de las normativas o que dominaban el contenido de las mismas.

La adopción de medidas organizacionales favorecedoras de la conciliación vida laboral-familiar según Eyzaguirre Rivas ⁽⁶⁾ y compartido por la autora, como la flexibilización de horarios, el control de los trabajadores con sobrecarga familiar, así como la garantía de servicios de cuidados infantiles, garantiza la permanencia del trabajador en su puesto, incrementa su rendimiento así como, el uso óptimo del tiempo que se traduce en un empleado más productivo y que aporta a la calidad del servicio al que pertenece.

La vida familiar de los trabajadores puede limitar su atención en el trabajo, muchas veces las mujeres se muestran distraídas porque están preocupadas por las tareas que le esperan en el hogar a su regreso. Cabe señalar que Naranjo Sánchez y Echevarría León ⁽¹⁴⁾ plantean que el rol de madre y cuidadora ocupa en gran medida el foco de atención en la mujer. Muchas veces se sienten sentimientos de culpabilidad cuando tienen necesidad de privilegiar la actividad laboral en detrimento de su rol familiar.

En el presente estudio con respecto a las licencias sin sueldo, los resultados encontrados coinciden con los obtenidos por Díaz Bernal et al ⁽⁸⁾ en la Escuela Nacional de Salud Pública, donde las mujeres solicitaban escasas licencias sin sueldo por motivos familiares pero si existían ausencias justificadas por esta causa, entendiendo como ausencia justificada el ausentarse al centro de trabajo sin mediar una autorización de licencia sin sueldo.

Las directivas y estomatólogas percibieron que existía satisfacción de los pacientes con el servicio recibido, esta situación puede deberse a la adecuada organización de los servicios, donde la inasistencia de algún profesional se resuelve con la redistribución de los turnos, lo que garantiza a los pacientes recibir el tratamiento correspondiente y eximirlo de una afectación por esta situación.^(14, 16, 17)

La aplicación de las medidas contenidas en la intervención que se realizó con las estomatólogas, directivas y sus respectivas parejas, dirigida a mejorar la conciliación vida laboral-familiar en la organización, permitieron la modificación en cuanto a este tema. Aunque Rodríguez Ausucua, ⁽¹⁸⁾ Jorquera Berríos ⁽¹⁹⁾ y Montes de oca Rodríguez⁽²⁰⁾ consideran que los modelos de conciliación están directamente relacionados a una perspectiva de corresponsabilidad, ya que de no existir conciencia respecto a la necesidad de una adecuada

distribución de las responsabilidades en la esfera privada, cualquier política de conciliación no tendría los resultados esperados.

La autora asume que con la intervención aplicada se contribuye a que los beneficiados organicen y realicen la distribución equitativa de las labores domésticas y comprendan la necesidad de eliminar estereotipos de género, aspectos imprescindibles para lograr una real conciliación vida laboral-familiar.

CONCLUSIONES

La intervención fue efectiva al evidenciarse cambios positivos con su aplicación al comparar los resultados iniciales y finales después de la intervención.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ruperti Lucero EM, Espinel Guadalupe JV, Naranjo Cabrera CR, Aguilar Pita DV. Conciliación de la vida familiar y bienestar laboral, análisis de roles sociales y género en tiempos de covid-19. Caso Ecuador. Rev Chakiñan [Internet]. 2021 [citado 15 Ene 2022]; (15): [aprox.12 pant.]. Disponible en: <https://n9.cl/fyyul>
2. Jiménez Figueroa AE, Bustamante Sepúlveda F, Flores Faúndez M. Conflicto trabajo – familia, equilibrio y bienestar en mujeres trabajadoras de una empresa de retail, dependiendo de su rol de proveedor. Rev Gén Eroos [Internet]. 2019 [citado 15 Ene 2022]; 26(25): [aprox.6 pant.]. Disponible en: <https://acortar.link/a41f2r>
3. Armijo L. Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en España y sus avances en la equidad de género. Rev Interdisciplinaria de Estudios de Género [en línea]. 2018[citado 2021 Feb 9]; (4):[aprox. 29 pant.]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.24201/eg.v4i0.183>
4. Tenerife Violeta.org. Plan insular de igualdad de oportunidades de la mujer en Tenerife. La conciliación es un indicador de calidad [en línea]. 2015 [citado 2021 Feb 9].Disponible en: <http://www.tenerifevioleta.es/wp-content/upload/2015/10/primera.pdf>
5. Al de la Visa A. La conciliación de la vida familiar, laboral y personal: Una estrategia de cambio social [en línea]. España: Editorial Fondo Social Europeo; 2018[citado 2021 Feb 9]. Disponible en: www.fundacionmujeres.es/img/Document/3283/documento.pdf
6. Eyzaguirre Rivas RP. La conciliación del trabajo y la vida familiar en Perú como mecanismo que promueva el desarrollo integral de la mujer. Rev Apuntes de Bioética [Internet]. 2020 [citado 2021 Feb 9]; 3(2): [aprox. 9 pant.]. Disponible en: <https://n9.cl/mlptm>

7. Cortés Arcila CM. La conciliación trabajo-familia en un grupo de mujeres líderes Emprendedoras del eje cafetero [tesis de maestría]. Medellín: Universidad EAFIT; 2021 [citado 26 Ene 2022]. Disponible en: <https://n9.cl/874sh>
8. Díaz Bernal Z et al. Una mirada género-sensible a la fuerza laboral de La Escuela Nacional de Salud Pública (ENSAP) de La Habana. Rev cub salud y trabajo [en línea]. 2016 [citado 2021 Feb 9]; 17(3): [aprox. 5 pant.]. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2016/cst163b.pdf>
9. Díaz I, Echevarría D. Gestión empresarial y género: oportunidades y retos para Cuba. Rev Econo y Desarrollo [en línea]. 2016 [citado 2021 Feb 9]; 157(2): [aprox. 15 pant.]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0252-85842016000200003
10. Álvarez Sánchez M. Políticas públicas de cuidado con corresponsabilidad. Rev Nov Pob [en línea]. 2015 [citado 2021 Feb 9]; 11(21): [aprox. 12 pant.]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S181740782015000100009Ing=es&tIng=es
11. Rodríguez-Sotomayor Y, Pardo-Fernández A, Castañeda-Abascal I, González-Longoria-Ramírez Y. Construcción y validación del Cuestionario Conciliación vida laboral-familiar como factor de calidad en servicios estomatológicos. Medisur [En línea]. 2020 [citado 2021 Feb 9]; 18(5): [aprox. 10 p.]. Disponible en: <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4512>
12. Álvarez Suárez M, Franco Suárez MC, Palmero García Y, Díaz Medina Y, Iglesias Rodríguez M, Quesada Gutiérrez E. Encuesta nacional sobre igualdad de género. Rev Anales de la Academia de Ciencias de Cuba. [Internet]. 2019 [citado 2021 Feb 9]; 3(9): [aprox. 3 pant.]. Disponible en: <https://revistaccuba.sld.cu/index.php/revacc/article/view/678/696>
13. Castellanos Villarruel MS, Guzmán Mares L, Ruiz Flores J, Gómez Muñiz M. Factores de vulnerabilidad femenina que impiden la inserción laboral ordenada. Rev Gén Eros [Internet]. 2019 [citado 15 Ene 2022]; 26(25): [aprox. 24 pant.]. Disponible en: <https://n9.cl/kmt9jq>
14. Naranjo Sánchez WV, Echevarría León D. Vulnerabilidad, trabajo y mujeres en clave de protección social: aprendizajes para épocas de pospandemia en Cuba. Rev Novedades en población [Internet]. 2020 [citado 15 Ene 2022]; (32): [aprox. 21 pant.]. Disponible en: <https://n9.cl/ssgbq>
15. Bocija Nogués MC. Estudio comparativo cuba España María bocija [tesis doctoral]. [Córdoba]: Universidad de Córdoba; 2015 [citado 2021 Feb 9]. Disponible en: <https://helvia.uco.es/bitstream/handle/10396/13250/2016000001387.pdf?sequence=1>

16. Lizama Pérez E. Grandes retos en la empresa familiar: conciliación vida laboral y familiar y liderazgo. [tesis de fin de grado]. Zaragoza: Universidad de Zaragoza; 2021[citado 26 Dic 2021]. Disponible en: <https://n9.cl/60fc2>
17. Gabini S. Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo. Rev Liberabit [Internet]. 2020 [citado 26 Jun 2019]; 26(1):[aprox. 17p].Disponible en: <https://n9.cl/jy5s0>
18. Rodríguez Ausucua I. El reto de la conciliación laboral y familiar: un análisis comparativo entre el modelo Nórdico y España [tesis de maestría]. Madrid: Universidad Pontificia; 2019[citado 2021 Feb 9]. Disponible en: <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/31766/TFG%20RodrAquez%20Ausucua,%20Irene.pdf?sequence=1>
19. Jorquera Berríos D. Política de Conciliación de la Vida Personal y familiar con el Trabajo para una empresa del Rubro de la Construcción. [tesis de maestría]. Santiago de Chile: Universidad de Chile; 2019[citado 2021 Feb 9]. Disponible en: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/173687/TESIS%20%20Diara%20Jorquera.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
20. Montes de oca Rodríguez J. Conciliación vida laboral-vida familiar y Ajuste al entorno de trabajo. [tesis de fin de grado]. Tenerife: Universidad de La Laguna; 2019[citado 26 Dic 2021]. Disponible en <https://acortar.link/citlNN>