



Facultade de Ciencias da Saúde

Grao en Terapia Ocupacional

Curso académico 2021-2022

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**Conciliación: una revisión de alcance de la
producción científica de Ciencia y Terapia
Ocupacional**

Ana Fernández Gómez

Junio 2022

Directoras

Inés Viana Moldes: Profesora del Grado en Terapia Ocupacional de la Facultad de Ciencias de la Salud. Universidade da Coruña.

Marta Canabal López: Terapeuta Ocupacional. Máster en Políticas Sociales e Intervención Sociocomunitaria. Máster en Migraciones Internacionales y Relaciones Interculturales.

Índice

RESUMEN.....	4
RESUMO.....	5
ABSTRACT.	6
1 Introducción.....	7
1.1 Contextualización histórica.....	7
1.2 Actualidad.....	9
1.3 Relación con la Terapia Ocupacional.....	13
2 Formulación de la pregunta de estudio.....	16
2.1 Objetivo general.....	16
2.2 Objetivos específicos:.....	16
3 Metodología.....	17
3.1 Tipo de estudio.....	17
3.2 Criterios de inclusión y exclusión.....	17
3.3 Estrategia de búsqueda.....	18
3.4 Proceso de búsqueda y selección de artículos.....	19
3.5 Análisis de los datos.....	20
3.5.1 Variables bibliométricas.....	21
3.5.2 Variables temáticas.....	22
4 Resultados.....	24
4.1 Variables bibliométricas.....	25
4.1.1 Autoría, afiliaciones, países y palabras clave.....	25
4.1.2 Revistas, año de publicación y factor de impacto.....	27
4.1.3 Tipo de artículos y metodología.....	28
4.1.4 Idioma.....	28
4.1.5 Técnicas empleadas.....	28
4.2 Variables temáticas.....	29
4.2.1 Población.....	29

Conciliación: revisión de alcance de la producción científica de CO y TO

4.2.2	Análisis de las diferencias entre géneros.....	30
4.2.3	Visión teórica.....	30
4.2.4	Temas e ideas clave.....	30
5	Discusión.....	38
5.1	Limitaciones, fortalezas y futuras líneas de investigación	49
6	Conclusiones.....	50
7	Agradecimientos.....	51
8	Bibliografía	52
9	Apéndices.....	65
9.1	Apéndice I. Bases de datos y estrategias de búsqueda.....	65
9.2	Apéndice II. Bases de datos y estrategias de búsqueda.....	68
9.3	Apéndice III. Datos de contextualización de los artículos seleccionados 78	
9.4	Apéndice IV. Lista de abreviaturas	80

Índice de figuras

Figura 1. Proceso de selección de los artículos.....	20
--	----

Índice de tablas

Tabla 1. Criterios de inclusión y exclusión	18
Tabla 2. Variables.....	20
Tabla 3. Contextualización breve de los artículos seleccionados.....	24
Tabla 4. Afiliaciones.....	26
Tabla 5. Países de afiliación	26
Tabla 6. Años de publicación.....	27
Tabla 7. Revistas y número de artículos	28

RESUMEN

Introducción: Desde el siglo XIX la presencia de la mujer en la vida laboral, pública y social ha ido en aumento. Esto implicó que las mujeres no dedicasen tanto tiempo a las tareas del hogar y del cuidado de otros como lo hacían anteriormente. En este contexto emerge la conciliación, que es la articulación de las actividades diarias relacionadas con el trabajo, la familia y la vida personal. Se debe tener en cuenta que existen categorías sociales, como el género, que influyen a la hora de conciliar la vida personal y laboral, y a su vez condicionan la participación ocupacional de las mujeres.

Objetivos: Identificar, describir y analizar la producción científica de Terapia Ocupacional y Ciencia de la Ocupación respecto a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Metodología: Se ha llevado a cabo una revisión de alcance. La búsqueda se realizó en 7 bases de datos. Se han estudiado variables bibliométricas, que fueron analizadas de manera cuantitativa y variables temáticas, que se analizaron de manera cuantitativa y cualitativa.

Resultados: Se analizaron 12 artículos en total. Los resultados obtenidos se han agrupado acorde al tipo de variables estudiadas. La mayoría de los documentos pertenecen a países de procedencia anglosajona. Del análisis cualitativo emergen las siguientes categorías, que se abordan en profundidad en este apartado: estrategias y apoyos para la conciliación (macro y micro); factores que dificultan la conciliación, doble jornada de las mujeres y reparto desigual de las tareas de cuidado; infravaloración de la mujer y diferencias culturales del trabajo.

Conclusiones: Existe escasa evidencia que aborde la conciliación desde Terapia Ocupacional y Ciencia de la Ocupación. Los contextos institucional, político, histórico, económico, cultural y social influyen en la conciliación y en el acceso y participación de las ocupaciones.

PALABRAS CLAVE: Terapia Ocupacional, Ciencia de la Ocupación, Justicia ocupacional, Conciliación, Cultura, Género.

RESUMO

Introdución: Dende o século XIX a presenza da muller na vida laboral, pública e social foi en aumento. Isto implicou que as mulleres non lle dedicasen tanto tempo ás tarefas do fogar e ao coidado de outros como facían anteriormente. Neste contexto, emerxe a conciliación, que é a articulación das actividades diarias relacionadas co traballo, a familia e a vida persoal. Débese ter en conta que existen categorías sociais, como o xénero, que inflúen á hora de conciliar a vida persoal e laboral e, a súa vez, condicionan a participación ocupacional das mulleres.

Obxectivos: Identificar, describir e analizar a produción científica de Terapia Ocupacional e Ciencia da Ocupación respecto á conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

Metodoloxía: Levouse a cabo unha revisión de alcance. A busca realizouse en 7 bases de datos. Estudáronse variables bibliométricas, que foron analizadas de forma cuantitativa e variables temáticas, que se analizaron de maneira cuantitativa e cualitativa.

Resultados: Analizáronse 12 artigos en total. Os resultados obtidos agrupáronse acorde ao tipo de variables estudadas. A maioría dos documentos pertencen a países de procedencia anglosaxoa. Do análise cualitativo emerxen as seguintes categorías: estratexias e apoios para a conciliación (macro e micro); factores que dificultan a conciliación, dobre xornada das mulleres e reparto desigual das tarefas de coidado; infravaloración da muller e diferencias culturais do traballo.

Conclusións: Existe escasa evidencia que aborde a conciliación dende Terapia Ocupacional e Ciencia da Ocupación. Os contextos institucional, político, histórico, económico, cultural e social inflúen na conciliación e no aceso e participación das ocupacións.

PALABRAS CLAVE: Terapia Ocupacional, Ciencia da Ocupación, Xustiza ocupacional, Conciliación, Cultura, Xénero.

ABSTRACT

Background: Since the 19th century, the presence of women in work, public and social life has been increasing. This meant that women did not spend as much time on housework and childcare as they did previously. In this context, conciliation emerges, which is the articulation of daily activities related to work, family and personal life. It must be considered that there are social categories, such as gender, that influence when it comes to reconciling personal and work life, and in turn determine the occupational participation of women.

Aim: To identify, describe and analyze the scientific production of Occupational Therapy and Occupational Science regarding the reconciliation of personal, family and work life.

Methods: A scoping review has been carried out. The research was conducted in 7 databases. Bibliometric variables have been studied, which were analyzed quantitatively and thematic variables, which were analyzed quantitatively and qualitatively.

Results: A total of 12 articles were analyzed. The results obtained have been grouped according to the type of variables studied. Most of the documents belong to countries of Anglo-Saxon origin. The following categories emerged from the qualitative analysis, which are addressed in depth in this section: strategies and support for conciliation (macro and micro); factors that hinder conciliation, women's double shift and unequal distribution of care tasks; undervaluation of women and cultural differences in work.

Conclusion: There is little evidence that addresses conciliation from Occupational Therapy and Occupation Science. The institutional, political, historical, economic, cultural and social contexts influence the conciliation and the access and participation of occupations.

KEY WORDS: Occupational Therapy, Occupational Science, Occupational justice, Work-life balance, Culture, Gender.

1 Introducción

1.1 Contextualización histórica

La incorporación de la mujer en el mercado laboral se produce en el siglo XIX, con la aparición del capitalismo industrial. Con anterioridad a este suceso, las mujeres ya realizaban trabajos remunerados como hilanderas, modistas, niñeras o lecheras, pero no tenían tanto peso en la sociedad como el trabajo realizado por los hombres ^(1,2). En la época, el acceso de la mujer al mundo laboral no se consideró como un avance para la sociedad, sino como un problema, ya que su labor era el cuidado del hogar y la producción y crianza de la descendencia ⁽³⁾, por lo que, si trabajaban, el tiempo que destinaban a estas actividades disminuía. Así, el "problema de la mujer trabajadora" no se consideraba el maltrato y la discriminación laboral que sufrían (dificultades en el trabajo, desigualdad de salarios...), sino un problema patológico, ya que se decía que el trabajo afectaba a las mujeres a nivel reproductivo y en la realización de las tareas del hogar y su presencia en el mismo ⁽¹⁾. Este problema se conoce como conciliación, la cual se entiende como la articulación de las actividades diarias relacionadas con el trabajo, la familia y la vida personal; y se lleva a cabo mediante la utilización de diversas estrategias ⁽⁴⁾ a nivel organizacional e individual.

La división sexual del trabajo se consideraba un "hecho objetivo", que se justificaba con características biológicas que marcaban la diferencia entre hombres y mujeres, tanto en el contexto laboral como en el familiar. Los trabajos a los que podían acceder las mujeres no eran los mismos que realizaban los varones, a ellas se les relegaba a trabajos que requirieran delicadeza, paciencia y aguante, por ejemplo, en fábricas textiles, de calzado, de tabaco o como profesoras, enfermeras, etc.; mientras que los hombres realizaban trabajos más duros y peligrosos ⁽⁵⁾, que requerían fuerza, velocidad y "habilidad" como la minería, la construcción, etc. Así, se forman dos categorías en el mercado laboral: trabajos de hombres y trabajos de mujeres. En estos trabajos se reflejan los valores y creencias asociados al

género femenino en la época, algunos de los cuales aún perduran hoy en día, como son la enseñanza y el cuidado de otros, la sumisión, la tolerancia... Considerados rasgos “naturales” de las mujeres ^(1,2).

La fuerza de trabajo femenina de la época estaba compuesta mayoritariamente por mujeres solteras, blancas y jóvenes (generalmente menores de 25 años), para no alterar sus deberes sociales como mujer. Durante el siglo XIX, se justificaba la diferencia de salarios entre ambos sexos mediante la comparación de la producción en el trabajo: las mujeres eran menos productivas y, además, lo que producían tenía un valor inferior en el mercado. Asimismo, se consideraba que el sueldo de la mujer debía ser un suplemento a los ingresos recibidos por el hombre de la familia (padre, hermano, marido...) por lo que no debía cubrir más que su propio sustento. Por otro lado, el salario del trabajador compensaba la fuerza de trabajo prestada y otorgaba al hombre el estatus de inculcador de valores en la familia. Estos eran responsables de la “reproducción” entendida como la alimentación de los hijos para convertirlos en adultos aptos para el trabajo, además, se suponía que los salarios del hombre proveían el sostén económico para la familia y por eso eran mayores. De este modo, ni la actividad doméstica ni el trabajo ejercido como madre se consideraba significativo y, por tanto, no era compensado económicamente ^(1,6).

La “vulnerabilidad” del género femenino se justificaba de varias maneras: su cuerpo era más débil, el trabajo “pervertía” su capacidad reproductora y la distraía de sus tareas en el hogar, había ciertos tipos de empleo que las exponían a situaciones de peligro sexual, especialmente los que eran nocturnos; e incluso, se creía que si trabajaban con hombres les podían corromper moralmente ⁽¹⁾. En resumen, las mujeres eran frágiles y delicadas y no debían abandonar el hogar porque su deber residía en él, no podían ser independientes.

Con esta información, podemos afirmar que la sociedad no daba otra opción que depender económicamente del varón, ya que, aunque la mujer tuviera empleo, el salario que recibían no era suficiente ni para su propio

sustento. Además, se justificaba mediante la ley que la mujer era inevitablemente dependiente del hombre y un colectivo vulnerable, es decir, que dependían de los hombres por naturaleza ⁽¹⁾.

En la Conferencia Internacional sobre Legislación Laboral de Berlín (1890), Jules Simon defendió que las empresas debían ofrecer permisos por maternidad, ya que era se reconocía el papel reproductor de la mujer como su función primaria. Paul Lafargue, propuso en 1892 “una política de permiso por maternidad para las trabajadoras francesas, por lo cual se les asignaría una remuneración diaria a partir del cuarto mes de embarazo hasta el final del primer año después del parto” ⁽¹⁾. Ambos sucesos supusieron un gran avance en la historia de la conciliación ya que, en aquella época, muchas de las mujeres que se quedaban embarazadas eran despedidas o no cobraban ninguna remuneración mientras estaban de baja. A finales del siglo XX, se aprueba la ley que instituye la baja por maternidad, la cual consiste en “el pago de una suma igual al sueldo durante el período en que la mujer goce de licencia legal en el empleo con motivo del parto. Se extiende la licencia y se mantiene la obligación de conservar el puesto a la trabajadora durante la misma” ⁽²⁾.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal ya se concebía como un problema público y social antes de la década de los 90, como se ha expuesto anteriormente, sin embargo, no se incluyó en la agenda pública europea hasta finales del siglo XX ⁽⁴⁾.

1.2 Actualidad

En la actualidad, conciliar la vida familiar y laboral es un derecho de la ciudadanía y una condición fundamental para garantizar la igualdad de género.

A nivel internacional como orientaciones para la conciliación, cabe destacar los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la ONU, especialmente el ODS 5 “igualdad de

género” (7), el 8 “trabajo decente y crecimiento económico” (8) y el 10 “reducción de las desigualdades” (9), que buscan acabar con la desigualdad de las personas en y entre los países a nivel mundial en todos los ambientes (político, laboral, social, etc.) así como la creación de empleos decentes y la mejora de la calidad de vida de las personas.

Cada ODS recoge varios datos relevantes en relación con la conciliación, los cuales son expuestos a continuación: en el ODS 8 se afirma que, en los 40 de los 45 países de los que se tienen datos, los hombres ganan un 12,5% más que las mujeres, situando la brecha salarial de género a nivel mundial en el 23%. También evidencian que las mujeres, a pesar de su creciente presencia en la vida pública, siguen siendo las responsables del trabajo no remunerado 2,6 veces más que los hombres (8). En el ODS 5 se expone que “en 18 países, los esposos pueden impedir legalmente que sus esposas trabajen” (7). Por último, en relación con el ODS 10, se destaca que “hasta el 30% de la desigualdad de ingresos se debe a la desigualdad dentro de los propios hogares. Además, las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de vivir por debajo del 50% del ingreso medio” (9).

Destaca también en este ámbito el documento “*Subsanar las desigualdades en una generación*” publicado por la Comisión de los Determinantes Sociales de la Salud, en el que se argumenta la necesidad de que los gobiernos, con la participación de las personas trabajadoras (tanto del sector estructurado como del no estructurado), “propongan incentivos que promuevan las medidas sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida privada y políticas sobre protección social que las apoyen” (10).

En el mismo contexto, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) exponen que solo el 28% de las mujeres con empleo en todo el mundo tienen una protección legislativa eficaz, consistente en prestaciones monetarias por maternidad (11).

Según Kinoshita y Guo, mencionado por la UNESCO en el Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo (2016) ⁽¹¹⁾, si comparamos las situaciones de Finlandia y Noruega con las del Japón y la República de Corea, podemos apreciar cómo las políticas de conciliación laboral y familiar pueden ayudar a que más mujeres y hombres concilien sus vidas en este ámbito. Además, afirman que las políticas de conciliación pueden “fomentar la fertilidad y ser un incentivo para que las mujeres continúen participando en el mundo laboral” ⁽¹¹⁾. También se menciona que en algunos países como Costa Rica, Etiopía, México y Sudáfrica se llevan a cabo políticas de conciliación destinadas a las personas en situación de vulnerabilidad, Informe sobre el Trabajo en el Mundo de la OIT (2014), citado por la UNESCO. Del mismo modo, evidencian que el número de países con políticas que contribuyen a la igualdad laboral entre ambos géneros es cada vez mayor. De hecho, la mayoría de los países disponen de algún tipo de normativa relacionada con los permisos de maternidad ⁽¹¹⁾.

En este contexto, existen varias normativas en materia de conciliación a nivel nacional: la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres ⁽¹²⁾. Esta última ley, al tener resultados poco notables, dio pie al Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que pretende erradicar la desigualdad entre ambos sexos ⁽¹³⁾.

Por lo tanto, existen leyes y políticas que pretenden garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos y esferas de la vida diaria. No obstante, los roles tradicionales asignados por la sociedad siguen vigentes, siendo las mujeres las principales responsables de las tareas del hogar y del cuidado de otros ⁽¹¹⁾, por lo que aún existen obstáculos en el desarrollo laboral de éstas, prevaleciendo así la discriminación ^(2,14). La exigencia que les supone a las mujeres la “doble jornada laboral” o “doble presencia” y la falta de

infraestructura social para que los compañeros sentimentales o parejas de las mismas aborden y se impliquen en la realización de tareas domésticas o de cuidado, reafirman “la división del trabajo del sistema capitalista y atentan contra la salud de las mujeres” (2), produciendo una situación de carga mental que puede tener consecuencias físicas y psicológicas (2,4,15). Según la ONU (Mujeres, 2015) en muchos países como Italia, el Japón, México y Pakistán, “las mujeres realizan por lo menos dos veces más trabajo no remunerado que los hombres y trabajan durante más horas que estos en casi todos los países, teniendo en cuenta tanto el trabajo remunerado como el no remunerado” (16).

En las últimas décadas, los roles conyugales y el reparto de tareas han sufrido grandes cambios, surgiendo las parejas de “doble carrera”, donde ambos tienen una vida laboral activa. Sin embargo, hay investigaciones que señalan que en las parejas en las que ambos tienen trabajo remunerado, las mujeres perciben mayor dificultad para conciliar su vida laboral y doméstica (14,17).

Los datos recogidos en la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (España, 2015), publicada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) del Ministerio de Trabajo y Economía Social, señalan que “la diferencia del reparto de horas entre trabajo remunerado y no remunerado de hombres y mujeres pone de manifiesto el desigual reparto de las tareas de cuidados, educación, trabajo doméstico, cuidado de personas dependientes y las jornadas de trabajo totales más largas que realizan las mujeres” (18), entendiendo el trabajo remunerado como el trabajo principal y empleos secundarios; y el trabajo no remunerado como cuidado y educación de hijos o nietos y la realización de tareas domésticas (14).

Respecto a los roles asignados socialmente a ambos sexos, encontramos que aún se ven claramente reflejados en el desempeño de varias profesiones (19). Por ejemplo, los trabajos relacionados con el cuidado y la educación siguen siendo ocupados mayoritariamente por mujeres. Según

los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) correspondientes a 2020 sobre profesionales sanitarios colegiados en España ⁽²⁰⁾, conocemos que hay 5870 Terapeutas Ocupacionales, de las cuales un 91% son mujeres. En el caso de varias profesiones sanitarias o sociosanitarias se repite el mismo patrón: Logopedia 94%, Enfermería 84%, Psicología 82%... Asimismo, en el área educativa nos encontramos con una situación similar, prácticamente la totalidad del profesorado en Educación Infantil está compuesta por mujeres (97,7%). Asimismo, nos encontramos que, a medida que aumenta el nivel educativo, disminuye la presencia de mujeres en el profesorado ⁽²¹⁾.

De esta forma, nos damos cuenta de que, a pesar de haber avanzado a nivel legislativo y de derechos humanos, la sociedad (entendiéndola como los que nos rodean, pero también nosotros mismos) reproduce los mismos roles que se nos han asignado a lo largo de la historia. Esto conlleva a que las mujeres asuman inconscientemente ciertas responsabilidades, dificultando así la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

1.3 Relación con la Terapia Ocupacional

En las últimas décadas, se ha producido un aumento significativo en la producción científica y en el reconocimiento de la Terapia Ocupacional social (también denominada política, crítica o transformativa), debido a la disconformidad con la filosofía y los fundamentos de la disciplina, los cuales no responden a las necesidades reales de la sociedad ⁽²²⁾. Por este motivo, es importante analizar desde esta perspectiva los acontecimientos sociales actuales y generar literatura acerca de ellos, con el objetivo de disminuir las desigualdades, velar por la justicia ocupacional y aportar nuevas perspectivas para ampliar la evidencia de nuestra disciplina.

De este modo, se promueve que el foco de nuestra práctica se centre en las necesidades reales de las comunidades, teniendo en cuenta sus contextos, especialmente el político, cultural, económico, social e histórico ⁽²³⁾; ya que una práctica que no sea acorde a los significados y a las

realidades culturales de las comunidades, no podrá contribuir de manera positiva a la sociedad ⁽²⁴⁾. Para ello, también debemos desprendernos de la visión occidental centrada en los conceptos de “salud y enfermedad” y en la práctica centrada en el cliente, ya que son perspectivas individualistas que no tienen en cuenta las necesidades de las comunidades y nos dificultan adoptar un enfoque comunitario ⁽²³⁾. Asimismo, debemos realizar una “praxis culturalmente segura” para evitar prolongar el “colonialismo teórico” ⁽²⁵⁾.

En los anteriores Paradigmas de la Terapia Ocupacional (TO), se consideraba que era el individuo quien tenía que cambiar para adaptarse a la sociedad, sin embargo, la TO crítica considera que el “problema” reside en la sociedad (políticas discriminatorias, privación de derechos humanos, gestión económica y de bienes...), por lo que debe ser modificada para que nadie sea excluido por motivo de clase social, raza o etnia, género, etc. ^(23,26,27).

Por este motivo, desde nuestra disciplina, además de ayudar a que las personas puedan participar en sus ocupaciones significativas, también debemos analizar e intentar cambiar las situaciones que generan desigualdad en las comunidades (como es en este caso la conciliación) para garantizar la salud ⁽²⁸⁾ y la justicia ocupacional, que se entiende como “la promoción de un cambio social y económico que permita a las personas acceder a ocupaciones significativas” ⁽²⁵⁾. La conciliación de la vida laboral y familiar es una temática vigente, cada vez más presente en la sociedad gracias a los movimientos feministas y defensores de los derechos humanos, sin embargo, como ya se ha mencionado anteriormente, a pesar de estar respaldada por la legislación prácticamente a nivel mundial, a la hora de la verdad sigue existiendo una desigualdad notable en el reparto de tareas entre ambos sexos. Así, consideramos una cuestión de justicia ocupacional y social que la mujer pueda ocupar su tiempo en el mundo laboral y familiar, además de en otras ocupaciones significativas, en una condición de igualdad sin que factores como el género, la cultura, la clase social, etc., condicionen o limiten su participación ocupacional, teniendo en

cuenta también que las tareas domésticas y de cuidado de los hijos son ocupaciones invisibilizadas en las sociedades, pero que, sin ellas, estas no funcionarían. Del mismo modo, debemos tener presente que la conciliación tiene una base política, social y cultural, por lo que se considera fundamental investigar desde Terapia Ocupacional cómo estos factores interfieren y modifican las ocupaciones relacionadas con esta temática.

Cabe destacar que, el concepto de “trabajo” que abordaremos en esta revisión va mucho más allá que el trabajo como área de la ocupación, ya que también comprende una perspectiva política y de derechos humanos, que afecta a toda la población mundial.

A día de hoy, por mucho que existan políticas a nivel mundial acerca de la conciliación, en la vida diaria sigue siendo algo complicado para muchas personas. Esto no supone un problema del individuo, sino un problema a nivel estructural, ya que son los contextos a nivel macro los que dificultan la conciliación, como las políticas o programas desacordes a las necesidades reales de la población, la cultura, el género o la clase social, entre otros. En otras palabras y como afirma el paradigma social (23,26,27), el problema no reside en el sujeto, sino en los contextos que influyen en la sociedad.

En base a lo expuesto anteriormente, se considera necesario explorar el estado de la producción científica de Terapia Ocupacional y Ciencia de la Ocupación en relación con la conciliación de la vida personal y familiar.

2 Formulación de la pregunta de estudio

2.1 Objetivo general

El objetivo principal de esta revisión es identificar, describir y analizar la producción científica de Terapia Ocupacional y Ciencia de la Ocupación respecto a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

2.2 Objetivos específicos:

- Analizar las tendencias de publicación sobre los autores, países y revistas.
- Describir la evolución temporal de la producción científica en el ámbito de la conciliación.
- Identificar las perspectivas teóricas encontradas.
- Analizar cómo influyen las estrategias de conciliación en la realización de las ocupaciones.
- Analizar si la influencia del género en las ocupaciones ha sido abordada en profundidad.

3 Metodología

3.1 Tipo de estudio

Se ha realizado una revisión bibliográfica aplicando el diseño de “*Scoping review*”, propuesto por Arksey y O’Malley, con la finalidad de “mapear” la literatura científica existente en relación con la Terapia Ocupacional y la conciliación de la vida laboral y familiar. Esta metodología se utiliza para examinar la actividad existente en un área de investigación y las principales fuentes y tipos de evidencia disponible. Se lleva a cabo especialmente en áreas que son complejas o no han sido revisadas exhaustivamente hasta el momento ⁽²⁹⁾.

Este modelo de revisión consta de 5 etapas obligatorias y una opcional ⁽²⁹⁾:

- Etapa 1: Identificación de la pregunta de investigación.
¿Qué dice la literatura existente de Terapia Ocupacional respecto a la conciliación de la vida laboral y familiar?
- Etapa 2: Identificación de estudios relevantes.
- Etapa 3: Selección de los estudios.
- Etapa 4: Análisis de los datos.
- Etapa 5: Comparar, resumir e informar los resultados.
- Etapa opcional: Consultar a expertos.

3.2 Criterios de inclusión y exclusión

Los artículos analizados en este estudio se seleccionaron en función a los criterios de inclusión y exclusión reflejados en la Tabla 1.

En este caso no se aplicará ninguna limitación temporal en la selección de documentos para no restringir el acceso a información.

Tabla 1. Criterios de inclusión y exclusión

Serán incluidos los artículos:	Serán excluidos los artículos:
Publicaciones que aborden la conciliación laboral y familiar desde una perspectiva de Ciencia/Terapia Ocupacional	Publicaciones como: libros y/o capítulos de libro y resúmenes de conferencias, estos últimos debido a que no proporcionan suficiente información.
Documentos devueltos en la búsqueda que estén disponibles en los siguientes idiomas: español, inglés y portugués.	Documentos que no aborden la conciliación o que la aborden de manera superficial.
	Publicaciones que describan herramientas de evaluación centradas en el equilibrio ocupacional en general

3.3 Estrategia de búsqueda

La búsqueda de información se ha llevado a cabo en diferentes bases de datos, internacionales y nacionales, las cuales se mencionan a continuación: Scopus, Web of Science, Biblioteca virtual en salud, Cinahl, Dialnet, Pubmed y OT Seeker.

Para la búsqueda en inglés, se combinaron términos para la perspectiva ocupacional: “*Occupational therapy*”, “*Occupational science*”, “*Occupational justice*” y “*Human occupation*”; y términos sinónimos para la conciliación: “*Work life*”, “*Work-life balance*”, “*Family-work balance*”, “*Work-family balance*”, “*Work-family reconciliation*”, “*Family conciliation*”, “*Work conciliation*”, “*Work-family conciliation*”, “*Work-life integration*”, “*Work-life conflict*”, “*Work-life interface*”, “*Work-family conflict*”, “*Work-family enrichment*”, “*Work-family facilitation*”, “*Work-family compensation*” y “*Interrole conflict*”. Para la base de datos en español, se siguió la misma

estrategia: se combinaron los términos “*terapia ocupacional*”, “*justicia ocupacional*”, “*ciencia de la ocupación*” y “*ciencia ocupacional*” con “*vida laboral*”, “*vida familiar*” y “*conciliación laboral y familiar*”.

En el Apéndice I se pueden observar las diferentes bases de datos consultadas, la estrategia de búsqueda empleada en cada una de ellas y los resultados obtenidos.

3.4 Proceso de búsqueda y selección de artículos

La búsqueda se realizó en marzo de 2022, de acuerdo con las estrategias mencionadas anteriormente. Se utilizó el gestor bibliográfico Mendeley para facilitar el análisis de las referencias y gestionar la eliminación de los duplicados. La búsqueda devolvió un total de 125 resultados que, tras la eliminación de los duplicados, resultaron en 51 artículos potencialmente relevantes para la investigación. Posteriormente se procedió a la lectura de estos.

A continuación, se seleccionaron los artículos manualmente a partir de la lectura del título, el resumen y el texto completo, teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión. Se descartaron 39 documentos en total, 6 de ellos debido al idioma y al tipo de documento (libros y resúmenes de conferencia). Se excluyeron 10 documentos mediante la lectura del título y otros 11 con la lectura del resumen. Se eliminaron 12 documentos más a partir de la lectura del texto completo. Finalmente, 12 artículos fueron seleccionados para la revisión. El proceso de selección de artículos se refleja en la Figura 1 y se explica de manera más detallada en el Apéndice II.

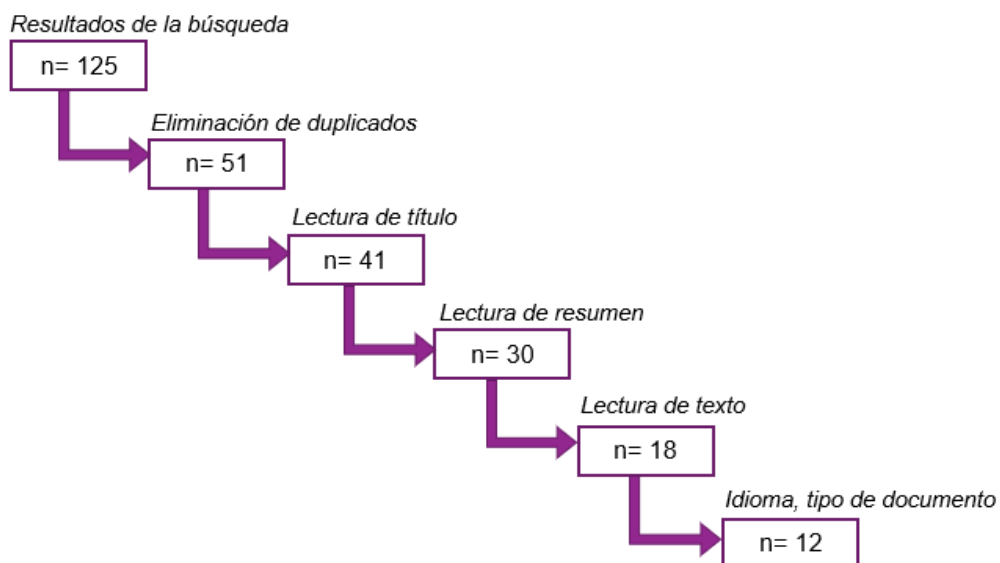


Figura 1. Proceso de selección de los artículos.

3.5 Análisis de los datos

Se elaboró una base de datos en Microsoft Excel en la que se introdujeron las diferentes variables (bibliométricas y temáticas), las cuales aparecen reflejadas en la Tabla 2. Las variables temáticas emergen de la lectura de los documentos escogidos para la revisión. Posteriormente, se codificaron los datos pertinentes para analizarlos de manera cuantitativa en el programa SPSS, exceptuando la variable “Temas e ideas clave”, que se analizó de manera cualitativa, basándonos en el análisis de contenido cualitativo y el análisis temático propuesto por M Vaismoradi *et al.* (30)

Tabla 2. Variables

Variables bibliométricas			
Autoría	Número de autores/as	Idioma	
Año de publicación	Revista	Factor de impacto	
Tipo de artículo	Palabras clave	Metodología	
Afiliación	País de afiliación	Técnicas empleadas	
Variables temáticas			
Temas e ideas clave	Análisis de las diferencias entre géneros	Visión teórica	Población

3.5.1 Variables bibliométricas

Para la variable “Tipo de artículo”, en este trabajo se va a reconocer parte de la clasificación propuesta por M. Canabal *et al.* (31). Dentro de esta clasificación encontramos:

- Artículo de investigación: estudio de investigación. Puede presentar una metodología cualitativa, cuantitativa o mixta.
- Relato de experiencia: describe la experiencia de un programa de intervención presentándolo en ausencia de una metodología de investigación.
- Texto argumentativo: Los autores y/o autoras reflexionan y argumentan sobre una cuestión basándose en bibliografía seleccionada (sin existir una metodología de revisión) y en sus propios conocimientos.

La variable “Metodología” sólo es aplicable a los artículos de investigación y se clasifica en cualitativa, cuantitativa o mixta.

La variable “Técnicas empleadas” hace referencia a las técnicas metodológicas utilizadas para recoger la información del contenido en los artículos. Se establecieron 4 categorías:

- Entrevistas abiertas o semiestructuradas.
- Métodos mixtos: combinación de técnicas cualitativas con técnicas cuantitativas.
- Técnicas de evaluación cuantitativa: herramientas estandarizadas, cuestionarios o encuestas.
- Combinación de varias técnicas cualitativas, como grupos de discusión, entrevistas y/u observación.

3.5.2 Variables temáticas

La variable “Población” engloba a todas las poblaciones en las que se centran los artículos seleccionados, sean artículos de investigación u otro tipo de documento. Se clasificaron en 3 grupos: población con una patología específica, profesionales pertenecientes al ámbito sociosanitario y/o sanitario y profesionales pertenecientes a otros ámbitos.

La variable “Visión teórica” hace referencia al pensamiento teórico en el que está enmarcado cada documento. Se crearon 4 categorías, que han emergido del propio proceso de construcción teórica con las directoras del trabajo:

- Miscelánea: enfoque en el que convergen dos o más perspectivas teóricas.
- Visión positivista: enfocado en el funcionalismo biomédico.
- Visión humanista: centrado en el cliente o en la persona.
- Visión social: abordaje de las estructuras sociales.

Con la variable “Análisis de las diferencias entre géneros”, se pretende identificar si en los artículos seleccionados se realiza una diferenciación entre géneros y si se analizan y/o cuestionan las construcciones contextuales (sociales, culturales, históricas...) del género.

Para la variable “Temas e ideas clave” se utilizó el análisis de contenido cualitativo y el análisis temático propuesto por M Vaismoradi *et al.* (30). En primer lugar, se identificaron las ideas centrales de cada artículo y posteriormente se agruparon en base a las similitudes encontradas entre ellas. Así, han emergido las siguientes categorías:

- Estrategias y apoyos para el equilibrio entre el trabajo y la vida personal (macro y micro).

Conciliación: revisión de alcance de la producción científica de CO y TO

- Factores que dificultan la conciliación, doble jornada de las mujeres y reparto desigual de las tareas de cuidado.
- Infravaloración de la mujer.
- Diferencias culturales del trabajo.

4 Resultados

Se han obtenido 12 artículos en total, que se presentan de manera breve a continuación en la Tabla 3. Para una información más detallada de los documentos seleccionados consulte el Apéndice III. Los resultados se han dividido en 2 apartados: variables bibliométricas y variables temáticas.

Tabla 3. Contextualización breve de los artículos seleccionados

Nº referencia	Título	Autoría
32	Being as doing: Occupational perspectives of women survivors of hemorrhagic stroke.	Stone SD.
33	The BELE program: The development of a holistic interdisciplinary health-promoting program enhancing work-life balance among female employees working in human service organizations in Sweden.	Agosti MT <i>et al.</i>
34	Women's work in Guatemala.	Bonder BR <i>et al.</i>
35	Exploring reasons for sick leave due to common mental disorders from the perspective of employees and managers – what has gender got to do with it?	Holmlund L <i>et al.</i>
36	Sentidos ocupacionales de mujeres que desafían la vida familiar doméstica y la vida laboral.	Jiménez Moreno NA <i>et al.</i>
37	Women, work and childcare: Where have we been? Where are we going?	Maynard SA, Blain LG.
38	Experiences of occupational therapists returning to work after maternity leave.	Parcsi L, Curtin M.
39	Work-life balance as a personal responsibility: The impact on strategies for coping with interrole conflict.	Perreault M, Power N.
40	Enhancing retention of occupational therapists working in mental health: Relationships between wellbeing at work and turnover intention.	Scanlan JN, Meredith P, Poulsen A.
41	Occupational balance: A scoping review of current research and identified knowledge gaps.	Wagman P <i>et al.</i>
42	Women with depression: The importance of social, psychological and occupational factors in illness and recovery.	Whitney DK, Kuszniir A, Dixie A.
43	Viewpoints of working sandwich generation women and occupational therapists on role balance strategies	Evans KL <i>et al.</i>

4.1 Variables bibliométricas

4.1.1 Autoría, afiliaciones, países y palabras clave

Los 12 artículos seleccionados fueron escritos por 40 autoras y autores. Sólo un documento fue elaborado de manera individual ⁽³²⁾, mientras que el resto fue escrito por grupos de dos o más personas (n=11). Diez de los artículos fueron elaborados por grupos de entre dos y cinco autores y autoras ^(33–42), únicamente un artículo ⁽⁴³⁾ fue escrito por un grupo de siete autores/as. Asimismo, del total de autores y autoras, únicamente *P. Wagman* ha participado en más de un artículo, en concreto, en dos de ellos ^(41,43).

Por otro lado, destaca que, teniendo en cuenta el nombre y buscando información con respecto a sus afiliaciones, la mayoría de la autoría está compuesta por personas que tienen nombres propios asociados a mujeres (n=36), sin embargo, hay que tener en cuenta que esto no necesariamente implica que estas personas se identifiquen con el género femenino.

Las afiliaciones de los respectivos autores y autoras aparecen reflejadas en la Tabla 4 y se expresan en forma de porcentaje de participación. Destacan dos Universidades, *Edith Cowan University* (Australia) y *Cleveland State University* (Estados Unidos), con un porcentaje de participación del 10% cada una, siendo las principales entidades de producción. Les siguen *Karolinska Institutet* (Suecia), *Kristianstad University* (Suecia) y *Jönköping University* (Suecia), con un 7,5% de participación en la publicación. Cabe destacar que nos hemos encontrado con varios autores y autoras que estaban afiliados a más de una institución, por lo que, en este caso, se ha asumido la primera.

Los países de afiliación aparecen reflejados en la Tabla 5, expresándose del mismo modo que las afiliaciones. En este caso, destaca la participación de Suecia, con un 32,5% de participación, seguida por Australia (27,5%).

Tabla 4. Afiliaciones

Afiliación	Porcentaje de participación
Edith Cowan University AUS	10%
Cleveland State University EE. UU.	10%
Jönköping University SUE	7,5%
Karolinska Institutet SUE	7,5%
Kristianstad University SUE	7,5%
Universidad Nacional de Colombia CO	5%
Lund University SUE	5%
University of Queensland AUS	5%
Weldon Rehabilitation Hospital EE. UU.	5%
McGill University CAN	5%
University of Toronto CAN	5%
Otras universidades y entidades (Canadá: 5%; Australia: 10%; Europa: 7,5%; Otros: 5%)	27,5%

*CAN=Canadá, EE. UU.=Estados Unidos, AUS=Australia, SUE=Suecia, CO=Colombia.

Tabla 5. Países de afiliación

País	Porcentaje de participación
Suecia	32,5%
Australia	27,5%
Canadá	15%
Estados Unidos	15%
Colombia	7,5%
Países Bajos	2,5%

Respecto a las palabras clave, son muy variadas en función del artículo. Se identificaron 5 de los términos utilizados para la búsqueda como palabras clave de los artículos seleccionados, siendo “*work-life balance*” el más utilizado (n=3)^(33,35,42), seguido por “*occupational science*” (n=2)^(35,39) y

“*occupational therapy*” (n=2) (33,34), “*work-family conflict*” (n=1)(39) y, por último, “*work-life conflict*” (n=1) (42).

4.1.2 Revistas, año de publicación y factor de impacto

Respecto a los años de publicación, reflejados en la Tabla 6, los artículos se encuentran en las primeras décadas de los 2000, siendo publicado el primero en 2002 (42) y el último en este año (2022) (35). El año en el que más artículos fueron publicados fue el 2005 (32,34,37), sin embargo, no existe una diferencia significativa en lo que se refiere a la cantidad de artículos por año.

Tabla 6. Años de publicación

Año	Número de artículos	Porcentaje
2002	1	8,3%
2005	3	25%
2013	2	16,7%
2017	2	16,7%
2020	1	8,3%
2021	2	16,7%
2022	1	8,3%

Los documentos seleccionados se han publicado en un total de 6 revistas diferentes (Tabla 7), entre las cuales destacan *Journal of Occupational Science* (n=3)(32,39,42) y *Work* (n=3)(33,34,37) con un mayor número de artículos publicados. Por otro lado, todos los artículos se han publicado en revistas con factor de impacto *Journal Citation Report* (JCR) o *Scimago Journal & Country Rank* (SJR), excepto uno (36), publicado en la *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*.

Además, cabe destacar que más de la mitad (n=7) de los documentos finales (32,38–43) están publicados en revistas específicas de Terapia Ocupacional.

Tabla 7. Revistas y número de artículos

Revistas	Número de artículos	Porcentaje
Journal of Occupational Science Work	3	25%
Australian Occupational Therapy Journal	2	16,7%
Scandinavian Journal of Occupational Therapy	2	16,7%
Revista Colombiana de Ciencias Sociales	1	8,3%
International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being	1	8,3%

4.1.3 Tipo de artículos y metodología

La mayoría de los documentos (n=9) son artículos de investigación (32-36,38,40,41,43), suponiendo un 75% del total. Un 3,9% (n=2) son textos argumentativos (39,42) y sólo uno (8,3%) es un relato de experiencia (37). En cuanto a la metodología, la mayor parte (n=5) de los artículos de investigación cuentan con una metodología cualitativa (32,34-36,38), que supone un 55,6% del porcentaje total, por otro lado, dos de los artículos de investigación utilizan una metodología mixta (33,43) y otros dos una metodología cuantitativa (40,41), componiendo cada uno un 22,2% del porcentaje restante.

4.1.4 Idioma

Casi todos los artículos seleccionados están escritos en inglés (n=11), excepto uno (36) que está escrito en castellano, por lo que el inglés se convierte en el idioma dominante de estos documentos con un 91,7%.

4.1.5 Técnicas empleadas

Como ya se ha mencionado anteriormente, las técnicas de recogida de información empleadas se han dividido en 4 categorías: entrevistas (25%; n=3), métodos mixtos (25%; n=3), técnicas de evaluación cuantitativa

(16,7%; n=2) y combinación de técnicas cualitativas (16,7%; n=2). Por otro lado, hay 2 artículos (39,42) en los que no se especifica ninguna técnica de recogida de información, porque se corresponden con el formato de un texto argumentativo (16,7%). En los documentos en los que se utiliza la entrevista como método de recogida de información (32,35,38), predominan las entrevistas semiestructuradas e individuales. Dentro de los métodos mixtos, nos encontramos la combinación de encuestas/cuestionarios con entrevistas como técnica para la recogida de datos (37,43); otro artículo también utiliza la revisión de la literatura combinada con otras de estas técnicas (33). En los artículos en los que se usan varias técnicas cualitativas (34,36) destacan la entrevista combinada con la observación y con grupos de discusión o focales. Por último, dentro de los instrumentos de evaluación cuantitativa nos encontramos una encuesta y una herramienta estandarizada: ErgoMomics MOMS (37) y Occupational Balance Questionnaire (41).

4.2 Variables temáticas

4.2.1 Población

El 33,3% (n=4) de los artículos se centran en personas con una patología específica: depresión (42), enfermedad musculoesquelética (37), ACV Hemorrágico (32) y Trastornos mentales comunes (35). Del resto de los documentos, cuatro se centran en profesionales que trabajan en el ámbito sanitario, sociosanitario o social: terapeutas ocupacionales (38,40); dentistas, empleados de salud mental y terapeutas ocupacionales del sector público (41) y empleadas que trabajan en organizaciones de servicios humanos salud y bienestar (33). Los cuatro restantes se centran en profesionales pertenecientes a otros ámbitos: mujeres que trabajan mayoritariamente en el hogar y profesoras (34), mujeres trabajadoras de la generación sándwich (43), mujeres cabeza de familia que desempeñan cargos operativos en una empresa del sector de artes gráficas ubicada en Bogotá (36) y población trabajadora en un sector no especificado (39).

4.2.2 Análisis de las diferencias entre géneros

En más de la mitad de los artículos (n=7) se analizan, muestran y/o cuestionan las desigualdades por motivo de género respecto a la conciliación (58,3%) (33-38,42), mientras que en el 41,7% no se analizan las diferencias entre géneros (n=5) (32,39-41,43).

4.2.3 Visión teórica

La mayoría de los artículos (n=7) tienen una visión humanista (32,34,38,40-43), conformando un 58,3% del porcentaje total, seguido por los artículos que tienen una visión social (n=3; 25%) (33,36,39). Por otro lado, nos encontramos dos artículos que se encuentran en una miscelánea (16,7%), uno de ellos tiene visión humanista y positivista (37) y otro (35) visión humanista y social.

4.2.4 Temas e ideas clave

Estrategias y apoyos para la conciliación (macro y micro)

Según los artículos revisados, las estrategias a nivel organizacional han demostrado ser beneficiosas para la conciliación. Dentro de ellas, las más frecuentes son las políticas “*family-friendly*” o favorables a las familias, que comprenden horarios de trabajo flexibles, beneficios o servicios de cuidado de los hijos, ausencia de horas extraordinarias, provisión de días pagados para la atención médica rutinaria (suya y de la familia), entre otras (35,37-40). Asimismo, otra política favorable sería la supervisión y visibilización de los problemas de la vida laboral y personal por parte de los gobiernos, así como la coordinación de varios organismos reguladores para garantizar el abordaje de estos (42).

Un estudio que investigó las experiencias de madres que regresaban al trabajo después de una baja por maternidad, confirmó que la reorganización de los roles del hogar y del trabajo es fundamental para hacer frente a las demandas impuestas por los múltiples roles. Además,

demonstró que el apoyo social y de la organización es esencial para equilibrar las demandas de la vida laboral y familiar. Entre las estrategias utilizadas por estas madres y los apoyos que facilitaron su equilibrio entre la vida personal y familiar se encuentran: decidir a qué se iban a aferrar y que dejarían ir, en el sentido de rutinas y patrones diarios; cambiar la percepción del trabajo, para ellas el significado del trabajo cambió después de ser madres, se convirtió en un rol secundario que ofrecía interacción social, apoyo y un respiro del hogar; y, por último, les fue de gran ayuda sentirse valoradas por sus gerentes y sus compañeros de trabajo ⁽³⁸⁾. En este aspecto, se encontraron estrategias similares para las participantes (mujeres supervivientes de un ACV hemorrágico) en otro estudio ⁽³²⁾. Estas comentan cómo después del ACV su vida cambió, adquirieron una nueva visión del trabajo como algo de importancia secundaria, ya que anteriormente dedicaban mucho tiempo a esta ocupación y les generaba mucho estrés, por lo que reorganizar sus roles y prioridades y aprender a dejar ir las preocupaciones (no focalizarse tanto en el trabajo y en el cuidado de los hijos) les fue de gran ayuda para lograr un equilibrio entre el trabajo y la vida personal ⁽³²⁾.

Un apoyo recurrente en varios estudios ^(34,36,37,43) es la ayuda informal de miembros de la familia extensa y amigos y la ayuda pagada (por ejemplo, niños/as). En el estudio de K. Evans *et al.* ⁽⁴³⁾ se comentan otras estrategias que han sido de ayuda para compaginar los múltiples roles de las mujeres de la generación sándwich y las recomendaciones desde la perspectiva de varios terapeutas ocupacionales. Cabe destacar que no todas las mujeres consideraban las mismas estrategias útiles, de hecho, hay algunas que eran beneficiosas para unas mujeres y para otras no. Las más destacadas son: buscar ayuda formal e informal, la comunicación, la gestión del tiempo, aceptar cuando el control no es posible, las interacciones sociales recíprocas, cuidar la salud mental y física (ejercicio físico, dieta nutritiva, mindfulness...) y dedicarse tiempo a sí mismas. Las dos últimas no siempre las podían llevar a cabo, de hecho, una mujer afirma que “la salud personal siempre es la última en la lista” ⁽⁴³⁾. Asimismo, las

estrategias de gestión del tiempo variaban, algunas estaban enfocadas en realizar el máximo de tareas en el menor tiempo posible y otras en realizarlas tranquilamente. Por otro lado, las estrategias recomendadas por los terapeutas ocupacionales se enfocaban en la gestión de las emociones (buscar apoyo emocional, decir no sin sentirse culpable...), estrategias de gestión del tiempo (dedicar tiempo al autocuidado y al disfrute personal) y liberación de responsabilidades a otros para crear tiempo para ellas mismas ⁽⁴³⁾.

M. Perreault y N. Power ⁽³⁹⁾ dicen en su artículo que, generalmente, las estrategias de conciliación a nivel individual suelen estar enfocadas a la gestión del tiempo, como se ve reflejado en algunos artículos mencionados anteriormente, incluyendo la planificación, priorización de tareas y delegación de las tareas a otras personas. Asimismo, el cuidado de la salud mental y física también se ve reflejado en otros estudios ⁽³⁷⁾; M. Agosti *et al.* ⁽³³⁾ afirman que las intervenciones de la promoción de salud en el lugar de trabajo dirigidas a mujeres son pocas y suelen estar centradas en elementos del estilo de vida como el ejercicio físico o las dietas.

Respecto al lugar de trabajo, si bien puede ser un facilitador para la conciliación, también puede ser una barrera. Como se menciona anteriormente, en el estudio de L. Parcsi y M. Curtin ⁽³⁸⁾ se demuestra que un ambiente de trabajo solidario y empático es un facilitador a la hora de alcanzar un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, sin embargo, los resultados del estudio de L. Holdmund *et al.* ⁽³⁵⁾ demuestran que la lucha en un entorno laboral que no ofrece apoyo o es incluso destructivo, es una barrera para la conciliación y es uno de los principales motivos de baja por enfermedad debida a trastornos mentales entre hombres y mujeres. Por otro lado, encontramos la diferencia de comunicación a los gerentes en ambos estudios, en uno ⁽³⁸⁾, las empleadas tenían facilidad para hablar con los gerentes acerca de sus necesidades y emociones, sin embargo, los participantes del otro estudio ⁽³⁵⁾ no se comunicaban con sus jefes, por lo que estos, a pesar de tener el deseo de ayudarles, no podían hacerlo.

Por último, destaca el programa de intervención BELE de M. Agosti *et al.* (33), en el que se concibe una visión del equilibrio entre el trabajo y la vida personal desde una perspectiva más holística, comprendiendo el significado ocupacional de estos aspectos. Este programa se desarrolló con colaboradores a varios niveles de poder, pero, lo más destacable en comparación con otros artículos es que se desarrolló con las personas del municipio, convirtiéndolo en un programa hecho por y para la comunidad. Está centrado en una combinación de educación y autorreflexión respecto a varios conceptos relacionados con el bienestar y el equilibrio trabajo-vida, como son la salud, la ocupación, la identificación y planificación de metas y el desarrollo de planes de acción estructurados entre otros.

Factores que dificultan la conciliación, doble jornada de las mujeres y reparto desigual de las tareas de cuidado

J. Scanlan *et al.* (40) afirman que los factores estresantes del dominio laboral y no laboral pueden contribuir a un conflicto entre los roles del trabajo y la vida personal y esto, a su vez, puede afectar a las percepciones del equilibrio entre el trabajo y la vida personal y del bienestar. Sin embargo, los participantes de su estudio (hombres y mujeres) que tenían hijos reportaron menor agotamiento y mayor absorción en su trabajo. Además, los individuos que tenían otras responsabilidades de cuidado también reportaron mayor absorción en su trabajo. Aunque los participantes en este estudio reportaron un equilibrio trabajo-vida positivo en general, un peor equilibrio se asoció con mayores niveles de agotamiento. Según D. Whitney *et al.* (42), los dos mayores componentes del conflicto trabajo-vida son el manejo del tiempo y el “aspecto perceptivo de sentirse abrumado o sobrecargado por la presión de múltiples roles”. Además, afirman que la presencia de hijos es un factor de riesgo para la depresión en mujeres, especialmente si esta trabaja y tiene dificultades para conciliar.

Por otro lado, algunas autoras y autores (33,39,41) afirman que la percepción y el significado de las ocupaciones es más importante que el tiempo que se

les dedica, por lo que el equilibrio entre el trabajo y la vida personal debe medirse mediante la participación en las ocupaciones significativas, teniendo en cuenta los contextos que las rodean. Por ejemplo, en el estudio de P. Wagman *et al.* (41), los participantes afirmaban estar satisfechos con su equilibrio entre el trabajo y la vida personal, a pesar de no estar completamente satisfechos con su tiempo de descanso, además de no sentir una sobrecarga en el trabajo, de hecho, preferían tener “mucho que hacer antes que muy poco” (41).

Las mujeres se enfrentan a una doble jornada laboral, ya que trabajan y al mismo tiempo son responsables de los cuidados del hogar y la familia en mayor medida que los hombres (36,41,42). Además, tienen la responsabilidad de supervisar las tareas del hogar independientemente de quien las realice (42). La combinación de cargas en el entorno laboral y en la vida privada puede aumentar el riesgo de baja por enfermedad en las mujeres (35). Del mismo modo, Stone afirma que, independientemente de si tienen una discapacidad o no, siguen siendo las primeras responsables de las actividades domésticas (32).

Las expectativas y demandas sociales asociadas a los roles asumidos por las mujeres se ven influenciadas por las herencias históricas y culturales de las sociedades (36). Esta situación, las expone a mayor estrés ya que prevalece la idea de que tienen que cumplir con las demandas esperadas por otros y por ellas mismas (38,42), además de condicionar y limitar sus expectativas y sus oportunidades ocupacionales (36). A mayores de las exigencias mentales que suponen el cuidado del hogar y de otros, también existen las exigencias físicas que, en el caso de las mujeres con enfermedad musculoesquelética, se convierten en una barrera para cumplir con las demandas de los roles asumidos por estas (37).

Las mujeres experimentan sentimientos de alto compromiso con los roles impuestos históricamente por motivo de género, que incluyen el cuidado de otros, el mantenimiento del hogar y la provisión de afecto (36). De hecho, el estudio de L. Holdmund *et al.* (35) demuestra que son las mujeres las que

presentan más carga mental en lo que se refiere a las responsabilidades duales del trabajo y la vida diaria, a pesar de que la mayoría de los empleados de ambos géneros afirmaban la participación en las responsabilidades prácticas en su vida diaria. Esta asunción del rol de líder del hogar afecta a las mujeres a nivel mental, lo que, sumado al estrés de la vida laboral, dificultaba el tiempo para la recuperación, haciéndolas sentirse atrapadas en “una paradoja de cansancio creciente y dificultad para dormir” ⁽³⁵⁾, además de “sentimientos de insuficiencia personal si no lograban cumplir con las normas sociales” ⁽³⁵⁾. Del mismo modo, las participantes de otro estudio ⁽³⁶⁾ afirman que las mujeres se reconocen como principales responsables de las actividades de cuidado, por lo que son “conocedores reales” de tales prácticas que comprenden “saberes propios y únicos que solo ellas poseen” ⁽³⁶⁾.

Infravaloración de la mujer

Varias de las autoras ^(36,42) afirman que los roles tradicionalmente asumidos por mujeres no son tan valorados socialmente, lo que les afecta a la hora de participar en ocupaciones significativas y crea un sentimiento de inferioridad respecto a la figura masculina ⁽⁴²⁾. De hecho, las participantes en el estudio de N. Jiménez *et al.* ⁽³⁶⁾, expresan no sentir ningún reconocimiento real en lo que se refiere al sostenimiento del hogar, del cuidado y del afecto, por lo que su labor es infravalorada socialmente y, por ende, ellas también lo son.

Del mismo modo, N. Jiménez *et al.* ⁽³⁶⁾ comentan como en general, en las sociedades se privilegian ciertas ocupaciones y se invisibilizan otras que no son tan representativas en el modelo económico del capitalismo, porque no proporcionan beneficios económicos directos. Sin embargo, las mujeres aportan elementos como la educación, la protección, el cuidado, etc., que proveen a las personas el soporte físico, simbólico y afectivo, sin los cuales el ser humano no podría alcanzar las expectativas esperadas por la

sociedad actual, por lo que las mujeres, asumiendo el cuidado de otros, aportan un “capital social” para los demás.

Por este motivo, las mujeres de este estudio reconocen la necesidad de “asumirse políticamente”, es decir, de buscar la igualdad entre géneros, mantenerse informadas, reconocer su papel en la sociedad y, en consecuencia, “hacer uso efectivo de sus derechos” (36).

Diferencias culturales del trabajo

En los artículos seleccionados, se han encontrado diferencias significativas en relación con el trabajo remunerado y no remunerado según la cultura. Respecto al trabajo no remunerado, existe un punto común que es la realización del mismo por parte de las mujeres independientemente de la cultura. Sin embargo, se encuentran diferencias en la percepción de este. Por un lado, en el estudio de B. Bonder *et al.* (34), las mujeres lo perciben como una contribución a su familia, por lo que no lo consideran una carga. Por otro lado, en los artículos centrados en culturas occidentales, se percibe como un generador de estrés y agotamiento personal (35,37,43).

En la cultura laboral moderna, existe una alta carga de trabajo que genera sentimientos de estrés, cansancio, problemas para dormir y ansiedad entre los y las trabajadoras. Además, la idea del “trabajador ideal” como alguien activo y efectivo en el trabajo, cuya producción es de alta calidad, es decir, la idea del trabajador masculino que no está agobiado por su vida privada, puede generar expectativas muy altas entre los empleados que, al no cumplirlas, influyen en su salud mental y en su bienestar (35). En este marco individualista de competitividad e hiperproductividad en el que se sumerge el entorno laboral de los países más desarrollados, se intentan crear estrategias de apoyo a nivel organizacional con la promesa de crear una cultura de apoyo para la vida laboral, con un trasfondo de aumento de la productividad y rendimiento del individuo. De este modo, se presenta el concepto del equilibrio entre el trabajo y la vida personal como una

responsabilidad del individuo, así como el bienestar, la salud y la superación personal dentro de su vida laboral y privada. Esto tiene como consecuencia la minimización de la responsabilidad sociopolítica a nivel macro. Del mismo modo, se le da una importancia desproporcionada al trabajo remunerado, con la idea de mantener la productividad en el entorno laboral de acuerdo con la ideología neoliberal (39). Esta concepción del trabajo se ve reflejada en otros de los artículos (32,35,36). A pesar de que algunas mujeres ven el trabajo como una fuente de sustento económico y, por lo tanto, de independencia, el trabajo en el contexto actual demanda la mayor presencialidad posible de las personas, por lo que dificulta la participación en otras ocupaciones y perjudica la salud (36).

Por otro lado, en el estudio de B. Bonder *et al.* (34), existe una concepción diferente del trabajo. En él, se analizan los patrones diarios del trabajo de dos grupos de mujeres, “trabajadoras tradicionales” y “trabajadoras emergentes”. El primero, está compuesto por mujeres más mayores, cuyo trabajo remunerado comprende actividades como coser, cuidado agrícola... y se entiende como una obligación, pero a la vez como una contribución a la familia. El segundo, está compuesto por mujeres más jóvenes que, además de ser las responsables mayoritarias del cuidado del hogar (al igual que el otro grupo), también trabajaban como profesoras, lo que consideraban una contribución a la comunidad, pero también era de interés personal genuino. Las trabajadoras tradicionales no concebían el trabajo remunerado y no remunerado como diferentes, sin embargo, las emergentes sí trazaban una diferencia. Ambos grupos de mujeres sentían estar trabajando constantemente, pero a pesar de no tener mucho tiempo de descanso, no se sentían sobrecargadas. Por último, destaca la repartición de las tareas del hogar, que no eran compartidas con los hombres, pero, al vivir generalmente con miembros de la familia extendida, las niñas de la familia también participaban en estas tareas, transmitiendo así el concepto de la mujer como responsable del hogar a las nuevas generaciones.

5 Discusión

El objetivo de este trabajo fue identificar, describir y analizar la producción científica de Terapia Ocupacional y Ciencia de la Ocupación respecto a la conciliación familiar y laboral.

Países de afiliación

Parece que la mayor parte de los resultados proceden de países donde predomina la cultura occidental como son zonas de Europa, Australia, Canadá y Estados Unidos. Sólo 1 de los artículos fue publicado en Latinoamérica ⁽³⁶⁾. P. Wagman *et al.* afirman que la mayoría de los estudios sobre la conciliación, se han llevado a cabo en sociedades occidentales ⁽⁴⁴⁾, lo que concuerda con los resultados encontrados. En este sentido, sorprende que no se hayan encontrado publicaciones acerca del tema de estudio en España, siendo este un país occidental. Teniendo en cuenta esta información, se debe considerar que la focalización de estos estudios en sociedades occidentales puede llevar implícita una idea individualista del ser humano, haciendo en ocasiones de la conciliación una responsabilidad individual, como se observa en otros apartados.

La Organización Internacional del Trabajo, afirma que en América Latina más de 100 millones de mujeres están activas en el mercado laboral, pero esto no quiere decir que su trabajo sea de calidad. Las trabajadoras de menos ingresos sufren una triple discriminación por motivo de género, nivel económico y etnia. En este contexto, el tiempo dedicado al trabajo remunerado se comparte con los hombres, pero este proceso no ha tenido lugar en la redistribución de la carga de tareas domésticas y de cuidado. Del mismo modo, hay que tener en cuenta que, si bien la legislación y las políticas de conciliación son cruciales a la hora de poder equilibrar la vida laboral y familiar, no todas las personas que trabajan tienen acceso a estas, es decir, que sólo son accesibles para los y las trabajadores/as formales ⁽⁴⁵⁾. Teniendo en cuenta la situación actual en América Latina, además de

en otros países donde pueden tener condiciones similares, nos cuestionamos por qué no existen más publicaciones al respecto.

Año de publicación y visión teórica

Respecto a los años de publicación, no existen diferencias significativas del crecimiento en la producción a lo largo de los años. Sin embargo, destaca que el primer artículo fuera publicado en 2002 cuando el concepto de “*Work-life balance*” nace en la década de los 70 en los países más desarrollados ⁽⁴⁶⁾. Los inicios de la Terapia Ocupacional como profesión se remontan a comienzos del siglo XX ⁽⁴⁷⁾, no obstante, no es hasta mediados de la década de los 70 en Brasil, que se consolida la Terapia Ocupacional social como respuesta a la disconformidad con la filosofía y los fundamentos de la disciplina, que no respondían a las necesidades reales de la sociedad ⁽²²⁾. Por otro lado, la WFOT publica el primer posicionamiento sobre derechos humanos en 2006 ⁽⁴⁸⁾ y el segundo en 2019 ⁽⁴⁹⁾. Así, se demuestra que, aunque la visión social de la Terapia Ocupacional naciera a los años 70 en Brasil, su divulgación a nivel mundial fue un proceso más lento. Esto puede explicar que muchos de los artículos tengan una visión humanista o se encuentren en una miscelánea y que los documentos que tienen una visión social sean los más recientes, además de la publicación más tardía sobre la conciliación desde una perspectiva social, ya que supone un problema a nivel organizacional, político, económico, social y cultural, no individual. Una visión con perspectiva individualista no entiende la desigualdad como algo institucional, ni abarca las maneras en las que el contexto sociocultural construye al individuo ⁽⁵⁰⁾, por lo que no se producen cambios a nivel macro. Por este motivo, la producción en este ámbito debe abordarse desde una perspectiva social crítica, para poder generar un cambio en la sociedad y no en las personas.

Tipo de documento y metodología

En lo referido al tipo de documento, la mayoría de los artículos se corresponden con el formato común de producción científica en el ámbito de ciencias de la salud: el artículo de investigación. Además, más de la mitad de estos artículos cuentan con una metodología cualitativa. O. Villamil comenta que, al utilizar una metodología cualitativa, generamos un espacio donde las personas se pueden expresar libremente y hacemos visibles sus situaciones, por lo que la investigación cualitativa se considera “el eslabón necesario para humanizar la investigación en salud y acercar los avances científicos a las necesidades reales y expresadas por los ciudadanos con un compromiso con la sociedad” ⁽⁵¹⁾. Asimismo, un abordaje cualitativo nos permite “reconocer en la población al verdadero interlocutor, portador de su propia historia y saber” ⁽²²⁾. Por este motivo, creemos que utilizar una metodología cuantitativa sería simplista e insuficiente, ya que no permitiría abordar la complejidad y diversidad del tema de estudio.

Idioma

Como se puede observar, prácticamente el total de los artículos están escritos en inglés, la lengua predominante en la investigación a nivel internacional ⁽⁵²⁾. Se estima que el 98% de los documentos científicos publicados en la actualidad están escritos en este idioma ⁽⁵³⁾. Asimismo, es conocido que los artículos publicados en inglés tienen un mayor alcance y aceptación en la comunidad científica ^(52,53). Esto puede provocar que los documentos estén altamente influidos por los valores y creencias de los países anglófonos ⁽⁵⁴⁾, así como la infravaloración de los artículos publicados en otros idiomas, a pesar de que puedan ser científicamente relevantes. De hecho, la WFOT en su documento “*Guiding Principles on Diversity and Culture*” afirma que la producción científica de Terapia Ocupacional que no está publicada en inglés apenas es conocida o reconocida por los profesionales de nuestra disciplina, además de tener

menor influencia en el “desarrollo del cuerpo de conocimiento de la Terapia Ocupacional” (55).

Población de estudio

Las poblaciones de estudio de los artículos son bastante variadas en lo que se refiere a los ámbitos profesionales, sin embargo, la diversidad cultural es prácticamente inexistente, ya que la mayoría se centran en población occidental. Los resultados han demostrado que existen diferencias culturales en la percepción del trabajo remunerado y no remunerado, por lo que sería importante tener en cuenta el contexto cultural, entre otros, a la hora de analizar la conciliación desde Terapia Ocupacional, al igual que cualquier otra temática.

Técnicas empleadas

En el 41,7% de la totalidad de los artículos se emplea la combinación de métodos para la recogida de información. N. Piza Burgos *et al.* indican que “la combinación de métodos y técnicas permite obtener mayor riqueza y variedad en la información obtenida” (56). Del mismo modo, se observa que la entrevista semiestructurada o abierta es una técnica recurrente, lo cual es un aspecto positivo para la riqueza de la investigación ya que, por un lado, permite obtener “información más completa y profunda” (57) en comparación con las técnicas cuantitativas y, por otro, es un método de recogida de información útil para poder abordar una temática compleja como es la conciliación, dando pie a la expresividad, subjetividad y reflexión de las personas entrevistadas.

Análisis de las diferencias entre géneros

Más de la mitad de los artículos analizan la conciliación teniendo en cuenta las diferencias sistémicas entre géneros, entendiéndolo como una construcción social, histórica y cultural. Según A.M. Angell (50), el orden

social se constituye mediante la participación en las ocupaciones diarias. Así, la ocupación se convierte en el lugar donde se crean y se reproducen las categorías sociales como el género, la raza y la clase, entre otras, estableciendo de este modo diferencias “naturales” entre categorías. En consecuencia, la ocupación se convierte en “un lugar donde se constituyen la desigualdad y la diferencia social (...) reproduciendo categorías de exclusión de la participación en determinadas ocupaciones” (50). Por este motivo, sería incongruente abordar una temática como la conciliación sin tener en cuenta el género, así como otras categorías sociales.

Por otro lado se destaca que, aunque la literatura sobre Terapia Ocupacional y género ha ido en aumento a lo largo de los años, sigue siendo un concepto al que se le presta poca atención (58). Teniendo en cuenta que el género se produce y reproduce a través de la ocupación, sería necesario seguir investigando en este ámbito desde nuestra disciplina.

Estrategias y apoyos para la conciliación (macro y micro)

Los artículos revisados demuestran que las estrategias a nivel macro son beneficiosas para la conciliación, sin embargo, a pesar de disponer de estas facilidades, se evidencia que siguen existiendo dificultades para tener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, especialmente en las mujeres. El conflicto entre el trabajo y la vida personal y el estrés laboral son factores de riesgo para la salud y la calidad de vida (59). Por ende, han incrementado los debates públicos sobre esta temática, cuyo eje se centra en usar los “medios legislativos para impulsar a las organizaciones a ser más responsables mediante la implementación de más políticas y programas de conciliación” (60). Teniendo en cuenta esta información, podemos afirmar que, aunque las políticas de conciliación hayan demostrado ser beneficiosas, también se ha evidenciado que no son suficientes o que quizás, no responden a las necesidades reales de los y las ciudadanos/as.

S.M. Galheigo afirma que las personas en situación de vulnerabilidad rara vez son escuchadas, si es que lo son, “en cuestiones de formulación de políticas, asuntos de la vida cotidiana y en el tipo de participación social que desean para sus vidas” (27).

Por este motivo, de acuerdo con la idea del movimiento “*Nada acerca de nosotros, sin nosotros*”, es fundamental que la elaboración de leyes y políticas se lleven a cabo con la participación activa de los miembros del grupo afectado por estas (61). En este aspecto, destaca el innovador programa BELE (33) que, como ya se mencionó anteriormente en los resultados, se desarrolló con las personas del municipio convirtiéndolo en un programa hecho por y para la comunidad. Este programa, al estar centrado en la educación y autorreflexión de las participantes, trabaja a través del empoderamiento de las mismas, haciéndolas sujetos activos en la investigación, en vez de objetos de investigación (25).

Los programas a nivel organizacional presentes en la literatura, de acuerdo con el artículo de C. Zheng (62), son: acuerdos flexibles de trabajo, programas de salud y bienestar, prestación de servicios de cuidado infantil, licencia para suplir necesidades familiares y compensación y apoyo organizacional. Asimismo, los servicios de cuidado infantil además de tener como objetivo mejorar la vida y seguridad económica de las empleadas, pretende promover la equidad de género en el lugar de trabajo (45). Es importante que los programas ofrecidos para las personas trabajadoras tengan también una visión de equidad de género, ya que el trabajo sigue siendo un lugar donde se producen desigualdades por motivo de esta categoría social.

En algunos artículos se ha reflejado la idea de que el lugar de trabajo puede ser un facilitador (38) o una barrera (35) para la conciliación de la vida personal y laboral de los y las empleados/as. Existen otros estudios que demuestran como un entorno de trabajo insolidario y con altas exigencias puede generar un impacto negativo en la salud y la calidad de vida de las personas, además de conflictos entre el trabajo y la familia (62,63). De este

modo, el entorno laboral, influido a su vez por otros contextos como la cultura, la política, etc., condiciona la participación en el trabajo y en otras ocupaciones de la vida personal, así como en la salud y la calidad de vida de las personas trabajadoras.

Destaca la información obtenida en el artículo de K. Evans *et al.* ⁽⁴³⁾ sobre la salud, el autocuidado y el esparcimiento de las mujeres participantes en su estudio, las cuales afirmaban que no disponían de tiempo para realizar actividades tan básicas como es el cuidado de la propia salud, debido a las responsabilidades de los múltiples roles que realizaban. Por otro lado, los Terapeutas Ocupacionales que participaron en el estudio, recomendaban que estas mujeres debían dedicar más tiempo a sus actividades de ocio y de autocuidado, entre otras cosas. Este es un claro ejemplo de la visión individualista que predomina en la Terapia Ocupacional occidental, se percibe la conciliación como un problema que el individuo debe superar, proporcionándole “estrategias” que realmente no se adaptan a sus necesidades, es incongruente recomendar que dediquen más tiempo a sus actividades de ocio, cuando no tienen tiempo físico disponible para él. En este sentido, este es un ejemplo de cómo el problema radica en aspectos sociales y estructurales y no en los individuos. Asimismo, se destaca el papel de la Terapia Ocupacional, que como “profesionales que se preocupan por los derechos humanos en la búsqueda de la justicia ocupacional” ⁽⁶⁴⁾, debemos escuchar las necesidades reales de las personas y centrarnos en sus ocupaciones significativas, teniendo en cuenta que son sujetos activos en su propio proceso.

Factores que dificultan la conciliación, doble jornada de las mujeres y reparto desigual de las tareas de cuidado

En varios de los artículos revisados destaca la idea de que es más importante la percepción de la ocupación que las horas dedicadas a esta ^(33,39,41). Esto podría explicar que en el estudio de J. Scanlan *et al.* ⁽⁴⁰⁾ los participantes con hijos reportaran menor agotamiento y mayor absorción en

su trabajo y que los que tenían otras responsabilidades de cuidado también reportaran mayor absorción, ya que la realización de una ocupación significativa podría ser lo que les motiva a la hora de realizar su trabajo, sin influir la presencia de hijos o de otras responsabilidades de cuidado. Esto también podría deberse a que en su lugar de trabajo tengan programas de conciliación acordes a las necesidades de sus empleados.

De manera similar, en el estudio de P. Wagman *et al.* ⁽⁴¹⁾, los participantes afirman estar satisfechos con su equilibrio entre el trabajo y la vida personal, a pesar de no estar completamente satisfechos con su tiempo de descanso. Esto refuerza la idea de que es más importante el significado de la ocupación que la cantidad de tiempo dedicada a ella. De hecho, I. Viana *et al.* confirman que “una ocupación/actividad laboral significativa para el individuo está íntimamente relacionada con la motivación del sujeto para desarrollarla” ⁽⁶⁵⁾.

Varios de los artículos seleccionados para esta revisión afirman que las mujeres tienen una doble jornada teniendo en cuenta el trabajo remunerado y no remunerado, además de la falta de oportunidades al acceso de ciertas ocupaciones ^(36,41,42). En la literatura también se remarca la falta de oportunidades que han tenido y siguen teniendo las mujeres en la esfera pública ^(66,67), además de su limitación en la toma de decisiones ⁽⁶⁷⁾: “las mujeres como grupo han tenido menos éxito en negociar su lugar en el orden de género” ⁽⁶⁸⁾. Asimismo, otra autora menciona que el marco de la justicia ocupacional ha evidenciado que las oportunidades ocupacionales no son las mismas para todas las personas debido a las desigualdades en las estructuras sociales, las cuales determinan “quién debe o no participar en ciertas ocupaciones” ⁽⁵⁰⁾. En este contexto, se debe tener en cuenta que la ocupación es una manera de ejercer la ciudadanía, por lo que “una restricción de la participación en las ocupaciones se convierte en una restricción de la ciudadanía” ⁽⁶⁹⁾.

En los documentos revisados también aparece reflejada la idea de que las expectativas y demandas asociadas a los roles asumidos por mujeres, las

exponen a mayor estrés y condiciona sus oportunidades ocupacionales, ya que muchas de ellas se ven obligadas a trabajar menos tiempo y, por ende, ganar un sueldo menor, a descuidar su propia salud y a no disfrutar de actividades como el ocio o el descanso. Del mismo modo, se crean ciertos significados en las ocupaciones, como es el caso del cuidado de los hijos, cuando las mujeres afirman que tienen saberes propios y únicos que solo ellas conocen. Aquí se observa lo interiorizados y arraigados que están los valores sociales en las ocupaciones diarias. Esto provoca que las mujeres se sientan responsables de las actividades asignadas socialmente. Asimismo, la inequidad de género puede tener dos caras, ya que las mujeres tienen menos oportunidades que los hombres en ciertos ámbitos, pero los hombres también pueden ver su participación en el hogar y en el cuidado de los hijos limitada, dada la visión social que se tiene de la masculinidad y las ocupaciones asignadas al género masculino.

Teniendo en cuenta esto, es necesario analizar y cuestionar desde Terapia Ocupacional los factores sociales que generan inequidades en la participación en ciertas ocupaciones. De igual manera, GM Liedberg *et al.* ⁽⁷⁰⁾ apuntan que debe ser responsabilidad de los terapeutas ocupacionales oponerse a los roles tradicionales asumidos socialmente en la práctica de nuestra disciplina. En este contexto, las mujeres también juegan un papel esencial ya que, siendo conscientes de la equidad pormenorizada en relación a los hombres, serán quienes comiencen a cambiar los paradigmas de la sociedad ⁽⁶⁷⁾.

Infravaloración de la mujer

Los artículos analizados evidencian que los roles tradicionalmente asumidos por mujeres no son tan valorados socialmente ^(36,42) y que, por ende, se infravaloran las labores de cuidado material e inmaterial y a las mujeres que las realizan. Además, se crea un sentimiento de inferioridad respecto a la figura masculina ⁽⁴²⁾. La idea de percibir un estatus social más bajo por ser mujer también aparece en otros textos ^(71,72).

En este contexto, en las sociedades se privilegian ciertas ocupaciones y se invisibilizan otras que no proporcionan un beneficio económico directo, pero sí aportan un capital social (36). Esto se observa en documentos de otras autoras y autores (45,72-74). Algunas afirman que “el sistema capitalista patriarcal se ha beneficiado ampliamente del trabajo doméstico no pagado” (74), ya que este trabajo realizado por mujeres es socialmente necesario para el funcionamiento de la economía, pero carece de reconocimiento porque no son vistas como productoras de capital, por lo que se mantiene el cuidado del hogar y la familia como “dispositivo de explotación y de generación de riqueza” (72), relegado a las esferas invisibilizadas de la economía (72,74). Esto está íntimamente ligado al neoliberalismo, que produce la invisibilidad de ciertas categorías sociales, por lo que los terapeutas ocupacionales no debemos pasar por alto el problema social de las diversas “inequidades en el acceso a los derechos humanos y a la plena participación en la vida social” (27).

Diferencias culturales del trabajo

El entorno laboral moderno está caracterizado por altas cargas de trabajo, una visión individualista, la competitividad y la hiperproductividad (39). Esta descripción de la cultura laboral de los países más desarrollados aparece reflejada en otros documentos (59,65,75-78). De hecho, S. Gill (77) afirma que el estrés en el entorno laboral se intensifica por las expectativas surrealistas fomentadas por una imagen de la productividad humana similar a una máquina. Esto se ve reflejado en artículos como el de U. Byrne, en el cual se indica que el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los empleados es importante para los jefes “porque se benefician de tener una fuerza laboral más motivada, productiva, y menos estresada” (79). Esto demuestra que el trasfondo de los programas y políticas de conciliación muchas veces no tiene el foco puesto en la equidad y la salud de los y las trabajadores/as, sino que está en su productividad a nivel individual. Por este motivo, S. Buedo cree que el concepto de “trabajo” debe ser

reconceptualizado, resultando en algo ajeno a las “lógicas heteropatriarcales y neoliberales dominantes” (67).

En este contexto, se concibe la conciliación de la vida laboral y personal como una responsabilidad del individuo (39), como ya se ha evidenciado a lo largo del texto. La OIT respalda esta idea, asegurando que “la conciliación entre la vida laboral y familiar son mayoritariamente privadas: quedan a cargo de las familias y sobre todo, de las mujeres” (45). Existen otros documentos que reflejan esta creencia, como es el artículo de C. Zheng *et al.* (60), afirmando que los empleados necesitan desarrollar estrategias de afrontamiento a nivel individual para adaptarse a las demandas del trabajo y la familia.

En la investigación de B. Bonder *et al.* (34), se observan diferencias significativas debidas a la cultura en la percepción del trabajo remunerado y no remunerado entre las mujeres del estudio y el resto de poblaciones abordadas en los demás documentos. Esto concuerda con la idea de que las ocupaciones pueden tener diferentes significados dentro de los diversos contextos culturales existentes (80). Además, puede deberse a que, como mencionan MA Hendriks *et al.* en su artículo, en Latinoamérica la familia se percibe como un recurso de gran valor porque la escasa cobertura social en algunos países la convierte en “la única institución de protección social frente al desempleo, la enfermedad y la inmigración” (73).

De la información expuesta en este apartado se concluye que, los significados asociados a la ocupación pueden variar profundamente en función del contexto social de cada población (81), por lo que, se considera esencial analizar las ocupaciones teniendo en cuenta la cultura en la que están inmersas.

5.1 Limitaciones, fortalezas y futuras líneas de investigación

La conciliación como temática de estudio es todavía incipiente en la Terapia Ocupacional y Ciencia de la Ocupación, lo que hace que este trabajo tenga limitaciones y a la vez sea una fortaleza en sí mismo.

Por este motivo se identifican varias líneas de actuación para el futuro:

- Analizar la conciliación desde la Terapia Ocupacional crítica, profundizando en otros contextos culturales.
- Diseño participativo de estrategias y programas para la conciliación.

6 Conclusiones

Se ha encontrado escasa producción científica que aborde la conciliación desde la Terapia Ocupacional y Ciencia de la Ocupación, además de que la evidencia existente pertenece mayoritariamente a culturas de procedencia anglosajona, por lo que los documentos se pueden verse influidos por una visión occidental. Esto parece estar orientado a una visión de la conciliación como una responsabilidad individual, no estructural.

La producción desde la Terapia Ocupacional social en esta temática ha sido más tardía, por lo que predomina la visión humanista en los artículos.

Las estrategias de conciliación a nivel macro influyen altamente en que las personas puedan o no equilibrar sus ocupaciones diarias. Asimismo, el género condiciona las oportunidades ocupacionales de las mujeres. La cultura, la clase y otros aspectos sociales también influyen en la realización y el significado de las ocupaciones.

Finalmente, se concluye que es necesario seguir investigando en este ámbito desde una perspectiva crítica para evidenciar y disminuir las desigualdades sociales y ocupacionales debidas a factores estructurales y sociales, así como para conocer las necesidades reales de las poblaciones y poder contribuir de manera positiva a la sociedad.

7 Agradecimientos

En primer lugar, gracias a mis tutoras, Inés y Marta, por acompañarme y guiarme en este proceso y por confiar en mí a lo largo de todo el trabajo, incluso cuando yo no lo hacía. Gracias por animarme e impulsarme siempre hacia arriba, por hacerme pensar siempre por mí misma. Habéis sido esenciales en mi proceso de aprendizaje.

Gracias también a mis compañeras de piso, Iria Camino e Iria Santos, por escucharme, ayudarme y animarme en los momentos más bajos, habéis sido un apoyo fundamental a lo largo de todo el trabajo.

Gracias a mi madre y a mi hermana por animarme siempre.

Y, por último, a las compañeras que la Terapia Ocupacional me ha dado, habéis enriquecido mi vida de muchísimas maneras desde que os conocí, sé que mi proceso a lo largo de la carrera no habría sido lo mismo sin vosotras.

8 Bibliografía

1. Scott JW. La mujer trabajadora en el siglo XIX. In: Duby G, Perrot M, editors. Historia de las mujeres en Occidente Vol 4: El siglo XIX [Internet]. 1991. p. 405–36. Available from: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2223951>
2. Gerbaldo S. Un breve resumen de la conquista de derechos laborales de las mujeres en la historia [Internet]. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Argentina. Argentina; 2018 [cited 2021 Dec 7]. p. 1–6. Available from: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/seguridadsocial>
3. García Estévez A. LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL. Tenerife; 2016.
4. Alcañiz M. Género con clase: La conciliación desigual de la vida laboral y familiar. Rev Esp Sociol. 2015;23:29–55.
5. Anker R. Mujeres, género y trabajo (Parte 1). Rev Int del Trab [Internet]. 1999 [cited 2021 Dec 20];118(3):247–52. Available from: <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/intro993.pdf>
6. Jiménez Sureda M. La mujer en la esfera laboral a lo largo de la historia. Manuscrs Rev d'història Mod [Internet]. 2009 [cited 2021 Dec 20];(27):21–49. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3740157&orden=317542&info=link%5Cnhttp://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=3740157>
7. Organización de las Naciones Unidas. Igualdad de género y empoderamiento de la mujer - Desarrollo Sostenible [Internet]. Objetivos de Desarrollo Sostenible- Agenda 2030. 2016 [cited 2022 May 18]. Available from: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
8. Organización de las Naciones Unidas. Trabajo decente y crecimiento económico- Desarrollo sostenible [Internet]. Objetivos de Desarrollo

- Sostenible- Agenda 2030. 2016 [cited 2022 Feb 28]. p. 1. Available from: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
9. Organización de las Naciones Unidas. Reducir las desigualdades entre países y dentro de ellos- Desarrollo Sostenible [Internet]. Objetivos de Desarrollo Sostenible- Agenda 2030. 2016 [cited 2022 May 18]. Available from: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/inequality/>
 10. Comisión sobre Determinantes de la Salud. Subsanan las desigualdades en una generación [Internet]. OMS. 2009. Available from: http://www.who.int/social_determinants/thecommission/finalreport/es/
 11. UNESCO. Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo- Empleo [Internet]. 2016 [cited 2021 Dec 20]. Available from: <http://gem-report-2016.unesco.org/es/chapter/empleo/>
 12. Ministerio de Igualdad. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal [Internet]. Implantación de planes de igualdad en organizaciones laborales. Madrid; 2010 [cited 2021 Dec 8]. Available from: http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183_Conciliacion_de_la_vida_laboral,_familiar_y_personal._.pdf
 13. Jefatura del Estado. Disposición 3244 del BOE núm. 57 de 2019 [Internet]. Madrid; 2019 [cited 2021 Dec 20]. Available from: <http://www.boe.es>
 14. Leal Álvarez M. CARGA MENTAL DE TRABAJO FRENTE A LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES ASOCIADAS AL GÉNERO. Universidad de La Laguna; 2020.
 15. Sanz Vergel AI. Conciliación y salud laboral: ¿una relación posible?: Actualidad en el estudio del conflicto trabajo-familia y la recuperación

- del estrés. *Med Segur Trab (Madr)* [Internet]. 2011 [cited 2021 Dec 8];57:115–26. Available from: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500008&lng=es&nrm=iso&tlng=es
16. ONU. Informe Anual 2015-2016 de ONU Mujeres [Internet]. 2016 [cited 2021 Dec 20]. Available from: <https://annualreport.unwomen.org/es/2016>
 17. Ribeiro Ferreira M. Relaciones de género: equilibrio entre las responsabilidades familiares y profesionales. *Papeles Poblac.* 2004;10(39):219–37.
 18. Instituto Nacional de Estadística (INE). Conciliación trabajo y familia (actualizado 26 julio 2021). 2021.
 19. Mansilla Rivera MI, Astete Valdebenito NC, Garrido Salazar LC, Maldonado Molina FC. Terapeutas ocupacionales: influencia del género en su desempeño laboral. *Rev Chil Ter Ocup* [Internet]. 2017 Jun 30 [cited 2021 Dec 7];17(1):155. Available from: <https://revistaterapiaocupacional.uchile.cl/index.php/RTO/article/view/46388>
 20. Instituto Nacional de Estadística (INE). Estadística de Profesionales Sanitarios Colegiados [Internet]. Gabinete de prensa. INE. 2020 [cited 2022 Jun 6]. Available from: <https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=5624&capsel=5630>
 21. STECyL-i. Informe Indicadores de la Educación 2020. Pofesorado del sistema educativo por edad y sexo [Internet]. 2020 [cited 2021 Dec 8]. Available from: <https://stecyl.net/informe-indicadores-de-la-educacion-2020-pofesorado-del-sistema-educativo-por-edad-y-sexo/>
 22. Barros DD, Ghirardi MIG, Lopes RE. Terapia ocupacional social. *Rev Ter Ocup da Univ São Paulo* [Internet]. 2002 Dec 1;13(3):95–103.

Available from: <http://www.revistas.usp.br/rto/article/view/13903>

23. Fransen H, Pollard N, Kantartzis S, Viana-Moldes I. Participatory citizenship: Critical perspectives on client-centred occupational therapy. *Scand J Occup Ther*. 2015 Jul 1;22(4):260–6.
24. Iwama MK. Ubicación en el contexto. Cultura, inclusión y terapia ocupacional. In: Kronenberg F, Simó Algado S, Pollard N, editors. *Terapia Ocupacional sin fronteras: aprendiendo del espíritu de supervivientes*. 1st ed. Médica Panamericana; 2006. p. 127–40.
25. Simó Algado S. Una terapia ocupacional desde un paradigma crítico. *Rev electrónica Ter Ocup Galicia, TOG [Internet]*. 2015 [cited 2022 May 13];2(7):3. Available from: <http://www.revistatog.com/mono/num7/critico.pdf>
26. Frank K, Simó Algado S, Pollard N. *Terapia Ocupacional sin fronteras: aprendiendo del espíritu de supervivientes*. 1st ed. Frank K, Simó Algado S, Pollard N, editors. Médica Panamericana; 2006. 85–153 p.
27. Galheigo SM. What needs to be done? Occupational therapy responsibilities and challenges regarding human rights. *Aust Occup Ther J [Internet]*. 2011 Apr 1 [cited 2021 Dec 4];58(2):60–6. Available from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1440-1630.2011.00922.x>
28. Organización Mundial de la Salud (OMS). Carta de Ottawa para la promoción de la salud. In: *Conferencia internacional sobre la promoción de la salud [Internet]*. Ottawa (Ontario); 1986. Available from: http://www.famp.es/racs/intranet/otras_secciones/documentos/CARTA DE OTTAWA.pdf
29. Arksey H, O'Malley L. Scoping studies: Towards a methodological framework. *Int J Soc Res Methodol Theory Pract [Internet]*. 2005 Feb 23 [cited 2022 Mar 18];8(1):19–32. Available from:

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1364557032000119616>

30. Vaismoradi M, Turunen H, Bondas T. Content analysis and thematic analysis: Implications for conducting a qualitative descriptive study. *Nurs Heal Sci* [Internet]. 2013 Sep 1 [cited 2022 Jun 1];15(3):398–405. Available from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/nhs.12048>
31. Canabal-López M, Rivas-Quarneti N, Viana-Moldes I. Ciencia y terapia ocupacional crítica: estado del arte de la producción científica. *Repos la Univ A Coruña* [Internet]. 2018;96. Available from: https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/20820/CanabalLópez_Marta_TFG_2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y
32. Stone SD. Being as doing: Occupational perspectives of women survivors of hemorrhagic stroke. *J Occup Sci* [Internet]. 2005 [cited 2022 Apr 6];12(1):17–25. Available from: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14427591.2005.9686544>
33. Agosti MT, Bringsén Åsa, Andersson I, Erlandsson L-K. The BELE program: The development of a holistic interdisciplinary health-promoting program enhancing work-life balance among female employees working in human service organizations in Sweden. *Work* [Internet]. 2021 Sep 28 [cited 2022 Apr 6];70(1):135–46. Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/34487011>
34. Bonder BR, Bazyk S, Reilly B, Toyota J. Women's work in Guatemala. *Work* [Internet]. 2005;24(1):3–9. Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/15706067>
35. Holmlund L, Tinnerholm Ljungberg H, Bültmann U, Holmgren K, Björk Brämberg E. Exploring reasons for sick leave due to common mental disorders from the perspective of employees and managers – what has gender got to do with it? *Int J Qual Stud Health Well-being* [Internet]. 2022 Dec 31 [cited 2022 Apr 6];17(1):2054081. Available

from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/35341475>

36. Jiménez Moreno NA, Luna Novoa IA, Wiesner Luna V. Sentidos ocupacionales de mujeres que desafían la vida familiar doméstica y la vida laboral. *Rev Colomb Ciencias Soc* [Internet]. 2020 Jun 24 [cited 2022 Apr 6];11(2):530. Available from: <https://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/RCCS/article/view/3152>
37. Maynard SA, Blain LG. Women, work and childcare: Where have we been? Where are we going? *Work* [Internet]. 2005 [cited 2022 Mar 29];24(4):361–7. Available from: <https://www.webofscience.com/wos/alldb/full-record/MEDLINE:15920311>
38. Parcsi L, Curtin M. Experiences of occupational therapists returning to work after maternity leave. *Aust Occup Ther J* [Internet]. 2013 Aug 1 [cited 2022 Apr 6];60(4):252–9. Available from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/1440-1630.12051>
39. Perreault M, Power N. Work-life balance as a personal responsibility: The impact on strategies for coping with interrole conflict. *J Occup Sci* [Internet]. 2021 Mar 16;1–15. Available from: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14427591.2021.1894596>
40. Scanlan JN, Meredith P, Poulsen A. Enhancing retention of occupational therapists working in mental health: Relationships between wellbeing at work and turnover intention. *Aust Occup Ther J* [Internet]. 2013 Dec 1 [cited 2022 Apr 6];60(6):395–403. Available from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/1440-1630.12074>
41. Wagman P, Lindmark U, Rolander B, Wåhlin C, Håkansson C. Occupational balance in health professionals in Sweden. *Scand J Occup Ther* [Internet]. 2017 Jan 2 [cited 2022 Apr 6];24(1):18–23. Available from:

- <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/11038128.2016.1203459>
42. Whitney DK, Kuszniir A, Dixie A. Women with depression: The importance of social, psychological and occupational factors in illness and recovery. *J Occup Sci* [Internet]. 2002 [cited 2022 Apr 6];9(1):20–7. Available from: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14427591.2002.9686490>
 43. Evans KL, Girdler SJ, Falkmer T, Richmond JE, Wagman P, Millsteed J, et al. Viewpoints of working sandwich generation women and occupational therapists on role balance strategies. *Scand J Occup Ther* [Internet]. 2017 Sep 3 [cited 2022 Apr 6];24(5):366–82. Available from: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/11038128.2016.1250814>
 44. Wagman P, Håkansson C, Jonsson H. Occupational balance: A scoping review of current research and identified knowledge gaps. *J Occup Sci* [Internet]. 2015 Apr 3 [cited 2022 Jun 3];22(2):160–9. Available from: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14427591.2014.986512>
 45. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Conciliación, corresponsabilidad y cuidados [Internet]. [cited 2022 Jun 2]. Available from: https://www.ilo.org/americas/WCMS_743509?lang=es
 46. Burnett K. *Practical Contact Center Collaboration*. 1st ed. Pennsylvania: Rosedog Pr; 2011.
 47. APETO. Historia y origen de la Terapia Ocupacional [Internet]. [cited 2022 Jun 4]. Available from: <https://www.apeto.com/historia.html>
 48. World Federation of Occupational Therapists (WFOT). *Declaración de posición sobre los Derechos Humanos*. 2006.

49. World Federation of Occupational Therapists (WFOT). Terapia Ocupacional y Derechos Humanos (revisada). 2019;1–2. Available from: <https://cutt.ly/afIM8cL>
50. Angell AM. Occupation-centered analysis of social difference: Contributions to a socially responsive occupational science. *J Occup Sci* [Internet]. 2014 Apr 3 [cited 2022 Jun 9];21(2):104–16. Available from: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14427591.2012.711230>
51. Villamil OL. Investigación Cualitativa Como propuesta metodológica en Terapia Ocupacional. *Umbral científico* [Internet]. 2003;2:7. Available from: <https://www.industrydocumentslibrary.ucsf.edu/tobacco/docs/#id=ypgc0207>
52. Bracho-Riquelme RL, Pescador-Salas N, Reyes-Romero MA. Repercusión Bibliométrica de adoptar el inglés como idioma único de publicación. *Rev Investig Clin* [Internet]. 1997;49(5):369–72. Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/9527696>
53. Encalada M. ¿Por qué escribir y por qué en inglés? *Acta ortopédica Mex* [Internet]. 2017 [cited 2022 Jun 3];31(3):107–107. Available from: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-41022017000300107
54. Magalhães L, Farias L, Rivas-Quarneti N, Alvarez L, Malfitano APS. El desarrollo de la ciencia ocupacional fuera del ámbito anglófono: Promoviendo la colaboración global. *J Occup Sci* [Internet]. 2019 Apr 3 [cited 2022 Jun 4];26(2):iii–xv. Available from: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14427591.2018.1551048>
55. WFOT. Guiding Principles on Diversity and Culture. Vols. 40–41. 2009.

56. Piza Burgos ND, Amaiquema Marquez FA, Beltrán Baquerizo GE. Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias. Rev Conrado [Internet]. 2019 [cited 2022 Jun 4];15(70):455–9. Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500455
57. Díaz-Bravo L, Torruco-García U, Martínez-Hernández M, Varela-Ruiz M. La entrevista, recurso flexible y dinámico. Investig en Educ Médica [Internet]. 2013 [cited 2022 Jun 4];2(7):162–7. Available from: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009
58. Cantero Garlito PA, Émeric Méaulle D, Zango Martín I, Domínguez Vega E. Ocupaciones De Mujer(Es), Ocupaciones De Hombre(S): La Influencia Del Sexo Sobre La Ocupación Y Sobre La Profesión De La Terapia Ocupacional En España. TOG (A Coruña) [Internet]. 2012;95:96–124. Available from: www.revistatog.com
59. Luceño L, Martín J, Rubio S, Díaz E. Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad. eduPsykhé [Internet]. 2004 [cited 2022 Jun 2];3(1):95–108. Available from: <http://repositorio.ucjc.edu/bitstream/handle/20.500.12020/104/C00028511.pdf>
60. Zheng C, Kashi K, Fan D, Molineux J, Ee MS. Impact of individual coping strategies and organisational work–life balance programmes on Australian employee well-being. Int J Hum Resour Manag [Internet]. 2016 Mar 8 [cited 2022 Jun 2];27(5):501–26. Available from: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585192.2015.1020447>
61. Organización Mundial de la Salud (OMS). Rehabilitación Basada en la Comunidad Guías para la RBC. Khasnabis C, Motsch Heinicke K, editors. 2012.

62. Zheng C, Molineux J, Mirshekary S, Scarparo S. Developing individual and organisational work-life balance strategies to improve employee health and wellbeing. *Empl Relations* [Internet]. 2015 Apr 7 [cited 2022 Jun 3];37(3):354–79. Available from: <https://www.proquest.com/docview/2084385678?accountid=17197>
63. Wang JL, Lesage A, Schmitz N, Drapeau A. The relationship between work stress and mental disorders in men and women: Findings from a population-based study. *J Epidemiol Community Health*. 2008 Jan;62(1):42–7.
64. WFOT. Occupational Therapy and Human Rights. 2019 [cited 2022 May 18];1–2. Available from: <https://www.wfot.org/resources/occupational-therapy-and-human-rights>
65. Viana-Moldes I, Garcia-Pinto MC, Ávila-Álvarez A. Ocupación alienante versus ocupación significativa. *Portal Español Ter Ocup* [Internet]. 2003 [cited 2022 Jun 10]; Available from: http://www.terapia-ocupacional.com/articulos/Ocup_Alienan_vs_ocup_signi.shtml
66. Maquieira V. Género, diferencia y desigualdad. In: Beltrán ME, Maquieira V, editors. *Feminismos Debates teóricos contemporáneos* [Internet]. 1st ed. España: Alianza; 2001 [cited 2022 Jun 3]. p. 127–90. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=597954>
67. Buedo Mart S. Mujeres y mercado laboral en la actualidad, un análisis desde la perspectiva de género: Genéricamente empobrecidas, patriarcalmente desiguales. *Rev Educ Soc* [Internet]. 2015 [cited 2022 Jun 2];21:64–83. Available from: <https://eduso.net/res/revista/21/el-tema-colaboraciones/mujeres-y-mercado-laboral-en-la-actualidad-un-analisis-desde-la-perspectiva-de-genero-genericamente-empobrecidas-patriarcalmente-desiguales>

68. Connell R. Gender. Cambridge UK: Blackwell Publishers: Polity Press; 2002.
69. Fransen H, Kantartzis S, Pollard N, Viana Moldes I. Ciudadanía: explorando la contribución de Terapia Ocupacional [Internet]. European Network of Occupational Therapy in Higher Education (ENOTHE). 2013 [cited 2022 Jun 14]. Available from: http://whqlibdoc.who.int/publications/2011/9789240685215_eng.pdf
70. Liedberg GM, Björk M, Hensing G. Occupational therapists' perceptions of gender - A focus group study. Aust Occup Ther J [Internet]. 2010 Oct 1 [cited 2022 Jun 2];57(5):331–8. Available from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1440-1630.2010.00856.x>
71. Nybergh L, Bergström G, Hellman T. Do work- and home-related demands and resources differ between women and men during return-to-work? A focus group study among employees with common mental disorders. BMC Public Health [Internet]. 2020 Dec 1 [cited 2022 Jun 3];20(1):1–17. Available from: <https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-020-10045-4>
72. Baca Tavira N. Desigualdades de género, trabajo reproductivo y mujeres migrantes. Reflexiones sobre el debate inconcluso. In: Castillo Fernández D, Baca Tavira N, Todaro Cavallero R, editors. Trabajo global y desigualdades en el mercado laboral [Internet]. 1st ed. México: Universidad Autónoma del Estado de México Facultad de Ciencias Políticas y Sociales; 2016 [cited 2022 Jun 3]. p. 203–27. Available from: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20160225024249/TrabajoGlobal.pdf>
73. Hendriks M, León C, Chinchilla N. Estado de las políticas de Conciliación en Hispanoamérica. Estudio N.36 [Internet]. Vol. 3. 2006 [cited 2022 Jun 1]. Available from:

<https://media.iese.edu/research/pdfs/ESTUDIO-36.pdf>

74. Todaro R. Flexibilidades, rigideces y precarización: trabajo remunerado y trabajo reproductivo y de cuidado. In: Castillo Fernández D, Baca Tavira N, Todaro Cavallero R, editors. Trabajo global y desigualdades en el mercado laboral [Internet]. 1st ed. México: Universidad Autónoma del Estado de México Facultad de Ciencias Políticas y Sociales; 2016 [cited 2022 Jun 3]. p. 185–202. Available from: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20160225024249/TrabajoGlobal.pdf>
75. Castillo Fernández D, Baca Tavira N, Todaro Cavallero R. Trabajo global y desigualdades en el mercado laboral [Internet]. Fernández DC, Tavira NB, Cavallero RT, editors. Trabajo global y desigualdades en el mercado laboral. CLACSO; 2019 [cited 2022 Jun 2]. Available from: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20160225024249/TrabajoGlobal.pdf>
76. Moore P, Robinson A. The quantified self: What counts in the neoliberal workplace. *New Media Soc* [Internet]. 2016 Sep 17 [cited 2022 Jun 2];18(11):2774–92. Available from: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1461444815604328>
77. Gill S. The Global Panopticon? The Neoliberal State, Economic Life, and Democratic Surveillance. *Altern Glob Local, Polit* [Internet]. 1995 Jan 1 [cited 2022 Jun 3];20(1):1–49. Available from: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/030437549502000101>
78. Prado ACDSA, Silva CR, Silvestrini MS. Juventudes, trabalho e cultura em tempos de racionalidade neoliberal. *Cad Bras Ter Ocup* [Internet]. 2020 Jun 10 [cited 2022 Jun 3];28(2):706–24. Available from: <http://www.scielo.br/j/cadbto/a/sGP7bMpgPxZsqddxS8PTNxK/?lang=pt>

79. Byrne U. Work-life balance: Why are we talking about it at all? <http://dx.doi.org/10.1177/0266382105052268> [Internet]. 2016 Jun 24 [cited 2022 Jun 3];22(1):53–9. Available from: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0266382105052268>
80. Liu Y, Zemke R, Liang L, Gray JM. Occupational harmony: Embracing the complexity of occupational balance. *J Occup Sci* [Internet]. 2021 Mar 10 [cited 2022 Jun 2];1–15. Available from: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14427591.2021.1881592>
81. Iwama MK, Simó Algado S. Aspectos de significado, cultura e inclusión en Terapia Ocupacional. *TOG (A Coruña)* [Internet]. 2008;5(8):1–23. Available from: <http://www.revistatog.com/num8/pdfs/modelo1.pdf>

9 Apéndices

9.1 Apéndice I. Bases de datos y estrategias de búsqueda

Base de datos	Estrategia de búsqueda	Resultados
Scopus	(TITLE-ABS-KEY ("occupational therapy" OR "occupational science" OR "occupational justice" OR "human occupation") AND TITLE-ABS-KEY ("Work life" OR "Work-life balance" OR "Family-work balance" OR "Work-family balance" OR "Work-family reconciliation" OR "Family conciliation" OR "Work conciliation" OR "Work-family conciliation" OR "Work-life integration" OR "Work-life conflict" OR "Work–life interface" OR "Work–family conflict" OR "Work–family enrichment" OR "Work–family facilitation" OR "Work-family compensation" OR "Interrole conflict"))	39
Web of Science	(TS=("occupational therapy" OR "occupational science" OR "occupational justice" OR "human occupation") AND TS=("Work life" OR "Work-life balance" OR "Family-work balance" OR "Work-family balance" OR "Work-family reconciliation" OR "Family conciliation" OR "Work conciliation" OR "Work-family conciliation" OR "Work-life integration" OR "Work-life conflict" OR "Work–life interface" OR "Work–family conflict" OR "Work–family enrichment" OR "Work–family facilitation" OR "Work-family compensation" OR "Interrole conflict"))	32
Biblioteca Virtual en Salud	("occupational therapy" OR "occupational science" OR "occupational justice" OR "human occupation") AND ("Work life" OR "Work-life balance" OR "Family-work balance" OR "Work-family balance" OR "Work-family reconciliation" OR "Family conciliation" OR "Work conciliation" OR "Work-family conciliation" OR "Work-life	27

	integration" OR "Work-life conflict" OR "Work-life interface" OR "Work-family conflict" OR "Work-family enrichment" OR "Work-family facilitation" OR "Work-family compensation" OR "Interrole conflict")	
Dialnet	("terapia ocupacional" OR "justicia ocupacional" OR "ciencia de la ocupación" OR "ciencia ocupacional" OR "ocupación humana") AND ("conciliación laboral y familiar" OR "conciliación familiar" OR "conciliación laboral" OR "conciliación personal, laboral y familiar")	1
Cinahl	AB ("occupational therapy" OR "occupational science" OR "occupational justice" OR "human occupation") AND AB ("Work life" OR "Work-life balance" OR "Family-work balance" OR "Work-family balance" OR "Work-family reconciliation" OR "Family conciliation" OR "Work conciliation" OR "Work-family conciliation" OR "Work-life integration" OR "Work-life conflict" OR "Work-life interface" OR "Work-family conflict" OR "Work-family enrichment" OR "Work-family facilitation" OR "Work-family compensation" OR "Interrole conflict")	11
OT Seeker	[Title/Abstract] like "occupational therapy" OR "occupational science" OR "occupational justice" OR "human occupation" AND [Title/Abstract] like "Work life" OR "Work-life balance" OR "Family-work balance" OR "Work-family balance" OR "Work-family reconciliation" OR "Family conciliation" OR "Work conciliation" OR "Work-family conciliation" OR "Work-life integration" OR "Work-life conflict" OR "Work-life interface" OR "Work-family conflict" OR "Work-family enrichment" OR "Work-family facilitation" OR "Work-family compensation" OR "Interrole conflict"	0

<p>Pubmed</p>	<p>((("Occupational Therapy"[Mesh]) OR ("Occupational Therapy Department, Hospital"[Mesh]) OR ("occupational justice"[Title/Abstract]) OR ("occupational science"[Title/Abstract]) OR ("human occupation"[Title/Abstract])) AND (("Work-Life Balance"[Mesh]) OR ("Work life"[Title/Abstract]) OR ("Family-work balance"[Title/Abstract]) OR ("Work-family balance"[Title/Abstract]) OR ("Work-family reconciliation"[Title/Abstract]) OR ("Family conciliation"[Title/Abstract]) OR ("Work conciliation"[Title/Abstract]) OR ("Work-family conciliation"[Title/Abstract]) OR ("Work-life integration"[Title/Abstract]) OR ("Work-life conflict"[Title/Abstract]) OR ("Work–life interface"[Title/Abstract]) OR ("Work–family conflict"[Title/Abstract]) OR ("Work–family enrichment"[Title/Abstract]) OR ("Work–family facilitation"[Title/Abstract]) OR ("Work-family compensation"[Title/Abstract]) OR ("Interrole conflict"[Title/Abstract]))</p>	<p>15</p>
----------------------	--	-----------

9.2 Apéndice II. Bases de datos y estrategias de búsqueda

	TÍTULO RESUMEN TEXTO COMPLETO OTROS				Justificación
<p>Agosti MT, Bringsén Åsa, Andersson I, Erlandsson L-K. The BELE program: The development of a holistic interdisciplinary health-promoting program enhancing work-life balance among female employees working in human service organizations in Sweden. Work [Internet]. 2021 Sep 28 [cited 2022 Apr 6];70(1):135–46. Available from: http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/34487011</p>	Si	Si	Si	Préstamo interbibliotecario	
<p>Anjos Furtado E, Leitão Marcondes J. Sacred activity by the Method of Excavation Atividade sagrada pelo Método da Escavação. Cad Bras Ter Ocup [Internet]. 2013 [cited 2022 Apr 6];21(3):653–61. Available from: https://www.cadernosdeterapiaocupacional.ufscar.br/index.php/cadernos/article/view/926</p>	No				Metodología clínica y de enseñanza del sujeto: Excavación (no aborda la conciliación)
<p>Bendixen HJ, Ellegård K. Occupational therapists' job satisfaction in a changing hospital organisation – A time-geography-based study. Work [Internet]. 2014 Jan 1 [cited 2022 Apr 6];47(2):159–71. Available from: https://www.medra.org/servlet/aliasResolver?alias=iospress&doi=10.3233/WOR-121572</p>	Si	No			Limitaciones de la satisfacción laboral de los TOs (no aborda la conciliación)
<p>Berry BS, Kymar KR, Berry B. Human Resource professionals' perception on disability related barriers to employment of Persons with intellectual disability. Indian J Occup Ther [Internet]. 2013 [cited 2022 Apr 6];45(2):21–9. Available from: https://web-p-ebscobhost.com.accedys.udc.es/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=1789c656-cd61-46a0-9ba4-64e410908815%40redis</p>	Si	No			Empleabilidad de las personas con discapacidad desde la perspectiva de RH (no aborda la conciliación)

Conciliación: revisión de alcance de la producción científica de CO y TO

<p>Bethge M, Herbold D, Trowitzsch L, Jacobi C. Work status and health-related quality of life following multimodal work hardening: A cluster randomised trial. <i>J Back Musculoskelet Rehabil</i> [Internet]. 2011 [cited 2022 Apr 6];24(3):161–72. Available from: https://content.iospress.com/articles/journal-of-back-and-musculoskeletal-rehabilitation/bmr00290</p>		Si	No			Rehabilitación relacionada con el trabajo siguiendo un enfoque cognitivo-conductual (no aborda la conciliación)
<p>Bonder BR, Bazyk S, Reilly B, Toyota J. Women’s work in Guatemala. <i>Work</i> [Internet]. 2005;24(1):3–9. Available from: http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/15706067</p>		Si	Si	Si		
<p>Carrasco Muñoz KS, Martínez Peiret SC, Morelli Soto BB, Navarrete Rojas MI, Pincheira Astete CA, Poblete Almendras MJ, et al. Salud mental de equipos que trabajan en contextos de violencia hacia niñas, niños y jóvenes: una aproximación desde Terapia Ocupacional. <i>Rev Ocupación Humana</i> [Internet]. 2022 Feb 11 [cited 2022 Apr 6];22(1):42–53. Available from: https://latinjournal.org/index.php/roh/article/view/1172/1040</p>		Si	Si	No		Enfoque en el ámbito laboral: síndrome del trabajador quemado en TOs que trabajan en contextos de violencia hacia niños/as y adolescentes (aborda la conciliación de manera superficial)
<p>Collado A, Torres X, Arias A, Ruiz-López R, Muñoz-Gómez J. Tratamiento multidisciplinar en pacientes con dolor crónico en situación de baja laboral. <i>Rev la Soc Esp Dolor</i> [Internet]. 2004 [cited 2022 Apr 6];11(4):41-47. Available from: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1134-80462004000400004</p>		No				Efectividad del tratamiento multidisciplinar en personas con dolor crónico y baja laboral (no aborda la conciliación)
<p>Concheiro-Moscoso P, Groba B, Martínez-Martínez FJ, Miranda-Duro MDC, Nieto-Riveiro L, Pousada T, et al. Study for the design of a protocol to assess the impact of stress in the quality of life of workers. <i>Int J Environ Res Public Health</i> [Internet]. 2021 [cited 2022 Apr 6];18(4):1–11. Available from: https://www.mdpi.com/1660-4601/18/4/1413/htm</p>		No				Es un estudio piloto sobre la medición del estrés laboral mediante la tecnología portátil

Conciliación: revisión de alcance de la producción científica de CO y TO

					(Aborda la conciliación de manera superficial)
Davies N, Simelane B. The impact of seven-day working for patients and staff in an acute physical older adults unit: A service evaluation. Br J Occup Ther [Internet]. 2017 Nov 2 [cited 2022 Apr 6];80(11):689–93. Available from: https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0308022617709760		Si	No		Se estudian los beneficios y desventajas de trabajar los 7 días de la semana desde la perspectiva de los TO y los usuarios (aborda la conciliación de manera superficial)
Devery H, Scanlan JN, Ross J. Factors associated with professional identity, job satisfaction and burnout for occupational therapists working in eating disorders: A mixed methods study. Aust Occup Ther J [Internet]. 2018 Dec 1 [cited 2022 Apr 6];65(6):523–32. Available from: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/1440-1630.12503		Si	Si	No	WLB como estrategia para mitigar el estrés laboral (aborda la conciliación de manera superficial)
Dür M, Unger J, Stoffer M, Dragoi R, Kautzky-Willer A, Fialka-Moser V, et al. Definitions of occupational balance and their coverage by instruments. Br J Occup Ther [Internet]. 2015 Jan 15 [cited 2022 Apr 6];78(1):4–15. Available from: https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0308022614561235		No			Herramientas para medir el equilibrio ocupacional en general (sin profundizar en la conciliación)
Eagers J, Franklin RC, Broome K, Yau MK. The experiences of work: Retirees' perspectives and the relationship to the role of occupational therapy in the work-to-retirement transition process. Work [Internet]. 2019 Oct 30 [cited 2022 Apr 6];64(2):341–54. Available from: https://www.medra.org/servlet/aliasResolver?alias=iospress&doi=10.3233/WOR-192996		No			Papel de la TO en el proceso de jubilación (no aborda la conciliación)
Eklund M, Orban K, Argentzell E, Bejerholm U, Tjörnstrand C, Erlandsson LK, et al. The linkage between patterns of daily occupations and occupational balance: Applications within occupational science and occupational therapy practice.		Si	Si	No	No aborda la conciliación (definiciones de

Conciliación: revisión de alcance de la producción científica de CO y TO

Scand J Occup Ther [Internet]. 2017 Jan 2 [cited 2022 Apr 6];24(1):41–56. Available from: https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/11038128.2016.1224271						equilibrio ocupacional en la literatura)
Evans KL, Girdler SJ, Falkmer T, Richmond JE, Wagman P, Millsteed J, et al. Viewpoints of working sandwich generation women and occupational therapists on role balance strategies. Scand J Occup Ther [Internet]. 2017 Sep 3 [cited 2022 Apr 6];24(5):366–82. Available from: https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/11038128.2016.1250814		Si	Si	Si		
Gühne U, Weinmann S, Arnold K, Becker T, Riedel-Heller SGSG. S3 guideline on psychosocial therapies in severe mental illness: evidence and recommendations. Eur Arch Psychiatry Clin Neurosci [Internet]. 2015 Mar 17 [cited 2022 Apr 6];265(3):173–88. Available from: https://link.springer.com/article/10.1007/s00406-014-0558-9		No				Guía de intervenciones psicosociales para personas con trastorno mental grave (no aborda la conciliación)
Günel A, Pekçetin S, Demirtürk F, Şenol H, Håkansson C, Wagman P. Validity and reliability of the Turkish Occupational Balance Questionnaire (OBQ11-T). Scand J Occup Ther [Internet]. 2020 Oct 2 [cited 2022 Apr 6];27(7):493–9. Available from: https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/11038128.2019.1673479		No				Validez y fiabilidad de un cuestionario de equilibrio ocupacional en general (sin profundizar en la conciliación)
Gustafsson L, Brown T, Poulsen AA, McKinstry C. Australian occupational therapy academic workforce: An examination of retention, work-engagement, and role overload issues. Scand J Occup Ther [Internet]. 2021 Aug 4;1–11. Available from: https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/11038128.2021.1958002		Si	Si	No		Los resultados sobre la conciliación (escala WLBS) no son relevantes (Aborda la conciliación de manera superficial)
Holmlund L, Tinnerholm Ljungberg H, Bültmann U, Holmgren K, Björk Brämberg E. Exploring reasons for sick leave due to common mental disorders from the perspective of employees and managers – what has gender got to do with it? Int J Qual Stud Health Well-being [Internet]. 2022 Dec 31 [cited 2022 Apr 6];17(1):2054081. Available from: http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/35341475		Si	Si	Si		

Conciliación: revisión de alcance de la producción científica de CO y TO

<p>Jakobsen K, Magnus E, Lundgren S, Reidunsdatter RJ. Everyday life in breast cancer survivors experiencing challenges: A qualitative study. Scand J Occup Ther [Internet]. 2018 Jul 4 [cited 2022 Apr 6];25(4):298–307. Available from: https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/11038128.2017.1335777</p>		Si	Si	No		Equilibrio entre el trabajo y actividades recreativas, no abarca la temática familiar (Aborda la conciliación de manera superficial)
<p>Jiménez Moreno NA, Luna Novoa IA, Wiesner Luna V. Sentidos ocupacionales de mujeres que desafían la vida familiar doméstica y la vida laboral. Rev Colomb Ciencias Soc [Internet]. 2020 Jun 24 [cited 2022 Apr 6];11(2):530. Available from: https://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/RCCS/article/view/3152</p>		Si	Si	Si		
<p>Kobelt A, Grosch EV, Gutenbrunner C. [How relevant are the benefits for participation at working life for psychosomatic inpatient rehabilitation]. Psychother Psychosom Med Psychol [Internet]. 2006 Jan 27 [cited 2022 Apr 6];56(1):15–22. Available from: http://www.thieme-connect.com/products/ejournals/html/10.1055/s-2005-867057</p>					No	Idioma: alemán
<p>Kuleshov V V., Serdyuk VS. Reducing the Level of Injury through the Management of Professional Stress. In: IOP Conference Series: Earth and Environmental Science [Internet]. 2020. p. 032064. Available from: https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1755-1315/459/3/032064</p>		Si	Si	No		“work-family conflict” como problemas con los seres queridos y compañeros de trabajo/jefes (Aborda la conciliación de manera superficial)

Conciliación: revisión de alcance de la producción científica de CO y TO

<p>Labbé Matus E, Valdés González C, Lüer Solorza KA, Acevedo M. M, Barna J. R. Valoración del impacto funcional producido en participantes de Taller Laboral Protegido Los Coihues. Rev Chil Ter Ocup [Internet]. 2005 Nov [cited 2022 Apr 6];5(5):61. Available from: https://revistas.uchile.cl/index.php/RTO/article/view/167/147</p>		Si	No			Evaluación de la independencia funcional de personas con discapacidad que asisten al Taller Laboral Protegido (no aborda la conciliación)
<p>Lévesque M-H, Trépanier J, Tardif M-È, Lalanne K, Boudriau M, Ainsley S, et al. Remodeler sa vie® (Lifestyle Redesign) : première étude pilote auprès d'ainés franco-canadiens. Can J Occup Ther [Internet]. 2020 Oct 25 [cited 2022 Apr 6];87(4):241–52. Available from: https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0008417420929508</p>					No	Idioma: francés
<p>Martin P, Lizarondo L, Kumar S, Snowdon D. Impact of clinical supervision of health professionals on organizational outcomes: A mixed methods systematic review protocol. JBI Evid Synth [Internet]. 2020 Jan 1 [cited 2022 Apr 6];18(1):115–20. Available from: https://journals.lww.com/jbisrir/Fulltext/2020/01000/Impact_of_clinical_supervision_of_health.9.aspx</p>		Si	No			Supervisión clínica en profesionales de la salud desde una perspectiva laboral (No aborda la conciliación)
<p>Maynard SA, Blain LG. Women, work and childcare: Where have we been? Where are we going? Work [Internet]. 2005 [cited 2022 Apr 6];24(4):361–7. Available from: https://www.webofscience.com/wos/alldb/full-record/MEDLINE:15920311</p>		Si	Si	Si		
<p>Mitchell M. Professional development: clinician to academician. Am J Occup Ther [Internet]. 1985 Jun 1 [cited 2022 Apr 6];39(6):368–73. Available from: https://research.aota.org/ajot/article-abstract/39/6/368/1328/Professional-Development-Clinician-to-Academician?redirectedFrom=fulltext</p>		No				No aborda la conciliación
<p>Mohamad Sabri MQ, Dahlan A, Thurasamy R, Daud AZC. The concept of occupational balance following retirement: A scoping review. Malaysian J Med Heal Sci [Internet]. 2021 [cited 2022 Apr 6];17:299–307. Available from:</p>		No				Equilibrio ocupacional después de la jubilación

Conciliación: revisión de alcance de la producción científica de CO y TO

https://docplayer.net/211406465-The-concept-of-occupational-balance-following-retirement-a-scoping-review.html					(población de estudio: personas jubiladas)
Movsessian Y. The 9 to 5 routine: Advancing the understanding of occupational transition for new immigrants. Work [Internet]. 2013 Jan 1 [cited 2022 Apr 6];44(1):97–9. Available from: https://content.iospress.com/articles/work/wor01569		Si	Si	No	Compara las rutinas y valores respectivos al hogar y trabajo entre Chile y Canadá (aborda la conciliación de manera superficial)
Opel DS, Hart-Davidson W. Challenges to patient experience: documenting evidence-based practice in the family health center. In: Lecture Notes in Computer Science. 2017. p. 702–12. Available from: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-58640-3_50?utm_source=getftr&utm_medium=getftr&utm_campaign=getftr_pilot#Sec12				No	Capítulo de libro
Orduña Balaguera HM, Yate Velasquez M, Duarte Torres SC. Calidad de vida en personas con enfermedad renal crónica: una mirada desde terapia ocupacional. Rev Chil Ter Ocup [Internet]. 2018 Dec [cited 2022 Apr 6];18(2):107–15. Available from: https://revistaterapiaocupacional.uchile.cl/index.php/RTO/article/view/49400/54521		Si	No		Vida laboral como una variable para la calidad de vida (No aborda la conciliación)
Parcsi L, Curtin M. Experiences of occupational therapists returning to work after maternity leave. Aust Occup Ther J [Internet]. 2013 Aug 1 [cited 2022 Apr 6];60(4):252–9. Available from: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/1440-1630.12051		Si	Si	Si	
Pekçetin S, Günal A. Effect of Web-Based Time-Use Intervention on Occupational Balance During the Covid-19 Pandemic. Can J Occup Ther [Internet]. 2021 Mar 1 [cited 2022 Apr 6];88(1):83–90. Available from: https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0008417421994967		Si	No		Centrado en el equilibrio ocupacional de estudiantes universitarios
Perreault M, Power N. Work-life balance as a personal responsibility: The impact on strategies for coping with interrole conflict. J Occup Sci [Internet]. 2021 [cited		Si	Si	Si	

Conciliación: revisión de alcance de la producción científica de CO y TO

2022 Apr 6]. Available from: https://www.tandfonline.com/doi/epub/10.1080/14427591.2021.1894596?needAccess=true						
Poulsen A, Khan A, Meredith P, Henderson J, Castrisos V. Work-life factors and cardiovascular disease in paediatric occupational therapists. Br J Occup Ther [Internet]. 2012 [cited 2022 Apr 6];75(5):237–43. Available from: https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.4276/030802212X13361458480360		Si	Si	No		No profundiza en la conciliación
Roberts R, M'Crystal-Fletcher C, Tomlinson Z, Middlemiss O. Supporting occupation through professional challenge. Br J Occup Ther [Internet]. 2016 [cited 2022 Apr 6];79:126–7. Available from: http://ezproxy.library.yorku.ca/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cin20&AN=117819582&site=ehost-live					No	Resumen de conferencia
Scanlan JN, Meredith P, Poulsen A. Enhancing retention of occupational therapists working in mental health: Relationships between wellbeing at work and turnover intention. Aust Occup Ther J [Internet]. 2013 Dec 1 [cited 2022 Apr 6];60(6):395–403. Available from: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/1440-1630.12074		Si	Si	Si		
Shamus E, Fabrizi S, Hogan J. A Qualitative Study of Professional Issues in Home Health Therapy. Home Heal Care Manag Pract [Internet]. 2018 Feb 1 [cited 2022 Apr 6];30(1):9–15. Available from: https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/1084822317725733		Si	Si	No		Abordaje superficial la conciliación (sólo menciona que trabajar en con el cliente en el hogar es beneficioso a la hora de tener un horario flexible y facilitar el WLB)
Söderback I, Jacobs K. A study of well-being among a population of Swedish workers using a job-related criterion-referenced multidimensional vocational assessment. Work [Internet]. 2000;14(2):83–107. Available from: http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/12441525		Si	Si	No		Centrado únicamente en el trabajo (aborda la conciliación de manera superficial)

Conciliación: revisión de alcance de la producción científica de CO y TO

<p>Stone SD. Being as doing: Occupational perspectives of women survivors of hemorrhagic stroke. <i>J Occup Sci</i> [Internet]. 2005 [cited 2022 Apr 6];12(1):17–25. Available from: https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14427591.2005.9686544</p>		Si	Si	Si		
<p>Sundar V, Brucker D. “Today I felt like my work meant something”: A pilot study on job crafting, a coaching-based intervention for people with work limitations and disabilities. <i>Work</i> [Internet]. 2021 Jan 1 [cited 2022 Apr 6];69(2):423–38. Available from: https://content.iospress.com/download/work/wor213488?id=work%2Fwor213488</p>		Si	Si	No		Intervención de TO (Job crafting) para personas con discapacidad (no aborda la conciliación)
<p>Van Niekerk L. Identity construction and participation in work: Learning from the experiences of persons with psychiatric disability. <i>Scand J Occup Ther</i> [Internet]. 2015 [cited 2022 Apr 6];23(2):107–14. Available from: https://www.tandfonline.com/doi/full/10.3109/11038128.2015.1091895</p>		Si	No			Se exploran las construcciones de identidad, ocupación y desempeño en el trabajo en personas con trastorno mental (no aborda la conciliación)
<p>Van Niekerk L. Participation in work: A source of wellness for people with psychiatric disability. <i>Work</i> [Internet]. 2009 [cited 2022 Apr 6];32(4):455–65. Available from: https://content.iospress.com/articles/work/wor00856</p>		Si	No			Estudio sobre la participación en el trabajo como medio de recuperación y fuente de bienestar para las personas con trastorno mental (no aborda la conciliación)
<p>Von Zweck C. The occupational therapy workforce in Canada: A review of available data. <i>Occup Ther Now</i>. 2008 [cited 2022 Apr 6];10(2):3–6.</p>		No				Figura del TO en la fuerza laboral de

Conciliación: revisión de alcance de la producción científica de CO y TO

						Canadá (no aborda la conciliación)
Wagman P, Lindmark U, Rolander B, Wåhlin C, Håkansson C. Occupational balance in health professionals in Sweden. Scand J Occup Ther [Internet]. 2017 Jan 2 [cited 2022 Apr 6];24(1):18–23. Available from: https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/11038128.2016.1203459		Si	Si	Si		
Whitney DK, Kuzsnir A, Dixie A. Women with depression: The importance of social, psychological and occupational factors in illness and recovery. J Occup Sci [Internet]. 2002 [cited 2022 Apr 6];9(1):20–7. Available from: https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14427591.2002.9686490		Si	Si	Si		
Xhaxho D, Borg A, Mercieca C. SAT0752-HPR The measurement of patients' expectations of a multidisciplinary and dedicated fibromyalgia program. In BMJ; 2017 [cited 2022 Mar 23]. p. 1522.2-1522. Available from: https://ard.bmj.com/content/annrheumdis/76/Suppl_2/1522.2.full.pdf					No	Resumen de conferencia
Yazdani F, Harb A, Rassafiani M, Nobakht L, Yazdani N. Occupational therapists' perception of the concept of occupational balance. Scand J Occup Ther [Internet]. 2018 Jul 4 [cited 2022 Apr 6];25(4):288–97. Available from: https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/11038128.2017.1325934		Si	Si	No		Equilibrio ocupacional en general, no aborda la conciliación
Yu Y, Manku M, Backman CLCL. Measuring occupational balance and its relationship to perceived stress and health: Mesurer l'équilibre occupationnel et sa relation avec le stress perçus et la santé. Can J Occup Ther [Internet]. 2018 Apr 1 [cited 2022 Apr 6];85(2):117–27. Available from: https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0008417417734355		Si	No			Relación del equilibrio ocupacional con la salud y el bienestar. Visión general, no aborda la conciliación
Zand DH, Pierce KJ. Resilience in Deaf Children [Internet]. Zand DH, Pierce KJ, editors. Resilience in Deaf Children: Adaptation Through Emerging Adulthood. New York, NY: Springer New York; 2011. 1–396 p. Available from: http://link.springer.com/10.1007/978-1-4419-7796-0					No	Libro

9.3 Apéndice III. Datos de contextualización de los artículos seleccionados

Título	Año	Autores	Revista
Women with depression: The importance of social, psychological and occupational factors in illness and recovery.	2002	Whitney DK, Kuszniir A, Dixie A.	Journal of Occupational Science
Women's work in Guatemala.	2005	Bonder BR, Bazyk S, Reilly B, Toyota J.	Work
Women, work and childcare: Where have we been? Where are we going?	2005	Maynard SA, Blain LG.	Work
Being as doing: Occupational perspectives of women survivors of hemorrhagic stroke.	2005	Stone SD.	Journal of Occupational Science
Experiences of occupational therapists returning to work after maternity leave.	2013	Parcsi L, Curtin M.	Australian Occupational Therapy Journal
Enhancing retention of occupational therapists working in mental health: Relationships between wellbeing at work and turnover intention.	2013	Scanlan JN, Meredith P, Poulsen A.	Australian Occupational Therapy Journal

Conciliación: revisión de alcance de la producción científica de CO y TO

Viewpoints of working sandwich generation women and occupational therapists on role balance strategies.	2017	Evans KL, Girdler SJ, Falkmer T, Richmond JE, Wagman P, Millsteed J, et al.	Scandinavian Journal of Occupational Therapy
Occupational balance in health professionals in Sweden.	2017	Wagman P, Lindmark U, Rolander B, Wåhlin C, Håkansson C.	Scandinavian Journal of Occupational Therapy
Sentidos ocupacionales de mujeres que desafían la vida familiar doméstica y la vida laboral.	2020	Jiménez Moreno NA, Luna Novoa IA, Wiesner Luna V.	Revista Colombiana de Ciencias Sociales
The BELE program: The development of a holistic interdisciplinary health-promoting program enhancing work-life balance among female employees working in human service organizations in Sweden.	2021	Agosti MT, Bringsén Åsa, Andersson I, Erlandsson L-K.	Work
Work-life balance as a personal responsibility: The impact on strategies for coping with interrole conflict.	2021	Perreault M, Power N.	Journal of Occupational Science
Exploring reasons for sick leave due to common mental disorders from the perspective of employees and managers – what has gender got to do with it?	2022	Holmlund L, Tinnerholm Ljungberg H, Bültmann U, Holmgren K, Björk Brämberg E.	Journal of Occupational Science

9.4 Apéndice IV. Lista de abreviaturas

WFOT: Federación Mundial de Terapeutas Ocupacionales (por sus siglas en inglés: *World Federation of Occupational Therapists*)

UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (por sus siglas en inglés: *United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization*)

JCR: *Journal Citation Report*

SJR: *Scimago Journal & Country Rank*

ONU: Organización de las Naciones Unidas

OIT: Organización Internacional del Trabajo

INE: Instituto Nacional de Estadística

ACV: Accidente cerebrovascular

ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible

INSST: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

TO: Terapia Ocupacional