



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898476*

RFC: ATI120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticaayvalores.com/>

Año: XI Número: 3 Artículo no.:78 Período: 1 de mayo al 31 de agosto del 2024

TÍTULO: El uso de medidas de conciliación trabajo-familia en hombres latinoamericanos: una revisión sistemática.

AUTORES:

1. Máster. Polet Jackeline Islas Magaña.
2. Dra. Donatella Di Marco.
3. Dra. Alicia Arenas Moreno.
4. Dr. José Carlos Cervantes Ríos.

RESUMEN: Las medidas de conciliación trabajo-familia fueron diseñadas para aplicarse de manera equitativa entre hombres y mujeres, pero la realidad muestra que los hombres hacen menos uso de ellas, es importante evidenciar esta problemática. Este estudio tiene como objetivo explorar y describir las investigaciones realizadas sobre las medidas de conciliación trabajo-familia implementadas en hombres de Latinoamérica. La búsqueda se realizó en 2023 en las bases de datos de *Web of Science*, *Scopus*, *PsycINFO* y *Redalyc*, centrándose únicamente en artículos realizados en Latinoamérica que incluyeran a varones o se realizaran exclusivamente con esta población. Los resultados revelan una escasez de estudios centrados en la perspectiva masculina, y una percepción de falta de políticas de conciliación y de apoyo organizacional.

PALABRAS CLAVES: medidas de conciliación trabajo-familia, hombres, revisión sistemática, apoyo organizacional.

TITLE: The use of Work-Family Balance Measures in Latin American men: a systematic review.

AUTHORS:

1. Master. Polet Jackeline Islas Magaña.
2. PhD. Donatella Di Marco.
3. PhD. Alicia Arenas Moreno.
4. PhD. José Carlos Cervantes Ríos.

ABSTRACT: The work-family balance measures were designed to be applied equally to both men and women, but the reality shows that men are poorly included in them, making it important to highlight this issue. This study aims to explore and describe research conducted on work-family balance measures implemented for men in Latin America. The search was conducted in 2023 in the Web of Science, Scopus, PsycINFO, and Redalyc databases, focusing only on articles from Latin America that included males or were exclusively conducted with this population. The results reveal a scarcity of studies centered on the male perspective and a perception of a lack of reconciliation policies and organizational support.

KEY WORDS: work-family reconciliation measures, men, systematic review, organizational support.

INTRODUCCIÓN.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2009), abordar el tema de la conciliación implica destacar el conflicto inherente entre las obligaciones laborales y las responsabilidades domésticas. La conciliación entre el trabajo y la vida familiar es un aspecto crucial en la vida de los individuos. Factores como la satisfacción y el apoyo familiar, la autoeficacia parental, y la dinámica familiar se entrelazan con aspectos laborales, incluyendo la salud del trabajador, la implementación de políticas y programas en las organizaciones, y la cultura organizacional (Rodríguez et al., 2019)

En la actualidad, la evolución de las estructuras familiares y los cambios en las dinámicas laborales han generado un aumento en la complejidad de equilibrar las demandas profesionales y personales.

Es importante destacar, que no conciliar lleva a repercusiones negativas, mientras que conciliar tiene beneficios positivos, no solo para los empleados y sus familias, sino también para las organizaciones. Fagan et al., (2012) destacan, que las jornadas laborales prolongadas son un indicador significativo de los conflictos entre las esferas laboral y familiar, lo que repercute negativamente en el bienestar mental, generando estrés, ansiedad y una reducción en la satisfacción laboral. La conciliación trabajo-familia tiene beneficios, como la reducción del ausentismo, la mejora del bienestar emocional y físico, y un impacto positivo en la productividad y el compromiso (Medina-Garrido et al., 2020).

Aunque inicialmente las políticas de conciliación trabajo-familia fueron concebidas con la intención de ser aplicadas de manera equitativa entre hombres y mujeres, en la práctica se observa que su implementación se centra exclusivamente en las mujeres (Alcañiz, 2008); por lo tanto, persiste la disparidad de género en el ámbito del equilibrio entre trabajo y familia, resaltando que el aumento de mujeres en la fuerza laboral no se ha traducido en un aumento correspondiente de hombres, asumiendo responsabilidades domésticas y de crianza (Rashmi & Kataria, 2022).

Con el incremento de la participación femenina en la fuerza laboral, las cuestiones vinculadas a la conciliación trabajo-familia y los aspectos de género han cobrado relevancia en el entorno laboral contemporáneo.

Aunque las revisiones existentes se centran en hombres y mujeres en el contexto europeo (Borgmann et al., 2019) o estadounidense (Maume, 2016), es necesario abordar esta temática desde una perspectiva masculina, y particularmente, considerar las diferentes dinámicas de Latinoamérica.

El presente estudio pretende explorar y describir las investigaciones cuantitativas, cualitativas y mixtas que se han realizado sobre las estrategias de conciliación trabajo-familia implementadas en hombres de Latinoamérica.

DESARROLLO.

Materiales y métodos.

La revisión sistemática se realizó siguiendo las pautas de Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses (PRISMA) (Page et al., 2021). Se llevó a cabo una búsqueda de artículos en las bases de datos Web of Science, Scopus, PsycINFO y Redalyc, desde el 20 de enero del 2023 hasta 02 de febrero del 2023. A continuación, se describen cada uno de los pasos que se llevaron a cabo bajo la metodología PRISMA.

Criterios de elegibilidad.

Los criterios de inclusión para elegir los artículos seleccionados fueron: 1. Que examine el uso o la aplicación de medidas de conciliación trabajo-familia en hombres; 2. Que examine el uso o la aplicación de medidas de conciliación trabajo-familia en hombres u hombres y mujeres; 3. Estudios descriptivos con diseño transversal o longitudinal; 4. Publicado en inglés o en español; 5. Estudios realizados en Latinoamérica; 6. Que incluya a hombres trabajadores; 7. Estudios cualitativos, cuantitativos y mixtos; 8. Libros y capítulos de libros; 9. Sin limitación temporal.

Los criterios de exclusión fueron los siguientes: 1. Literatura que no mencione las medidas de conciliación trabajo-familia para hombres; 2. Materiales tales como revisiones bibliográficas, datos no publicados, tesis no publicadas, estudios duplicados, informes de casos, y estudios que reportan datos confusos; 3. Estudios sin información sobre el tipo de población; 4. Estudios que no estén en inglés o español; 5. Estudios realizados solo en mujeres; 6. Que no incluyan a hombres a trabajadores; 7. Artículos o capítulos de libro que tengan solo una base documental (ensayos analíticos).

Estrategias de búsqueda.

Se llevó a cabo una búsqueda con palabras clave en las bases de datos Web of Science (WOS), Scopus, PsycINFO para encontrar estudios de investigación empírica publicados en revistas en inglés, y Redalyc para encontrar estudios en español. Utilizamos el operador booleano OR entre los términos y el

operador booleano AND para combinar palabras en la búsqueda, como se muestra a continuación en la tabla 1.

Tabla 1. Consulta de búsqueda.

Bases de datos	Descriptorios
Web of Science, Scopus y PsycINFO	("work-family balance " OR "work-family policies" OR "work-life balance" OR "work-family strategies" OR "work-family practices" OR "work-family reconciliation") (men OR man OR hombre* OR male OR masculino OR father OR padre* OR masculinit* OR masculinidad*) (employees OR empleados OR workers OR trabajadores).
Redalyc	("equilibrio trabajo-familia" OR "políticas trabajo-familia" OR "equilibrio trabajo-vida privada" OR "estrategias trabajo-familia" OR "prácticas trabajo-familia" OR "conciliación trabajo-familia") (hombres OR masculino OR padre OR masculinidades AND empleados OR trabajadores).

Fuente. Elaboración propia.

Proceso de selección.

Los estudios seleccionados de las bases de datos fueron unificados en un archivo en Mendeley, para posteriormente, incorporarlos en el software Rayyan (Ouzzani et al., 2016). Previamente, se trabajó en el programa de Mendeley, donde se eliminaron los artículos duplicados (Foster & Deardorff, 2017). Para mayor validez, tres autoras llevaron a cabo de manera individual la revisión de títulos/resumen de todos los artículos, eligiendo solo aquellos que cumplían con los criterios de inclusión antes mencionados (Harrison et al., 2020).

Proceso de recogida de datos.

Los datos de los artículos se organizaron en una hoja de Excel, donde se incluyeron los aspectos descriptivos de los estudios, tales como: año de publicación; idioma; autor(es); título, objetivo del

estudio; tamaño de la muestra; país donde se realizó; diseño del estudio, instrumentos investigación y resultados principales.

Evaluación de la calidad.

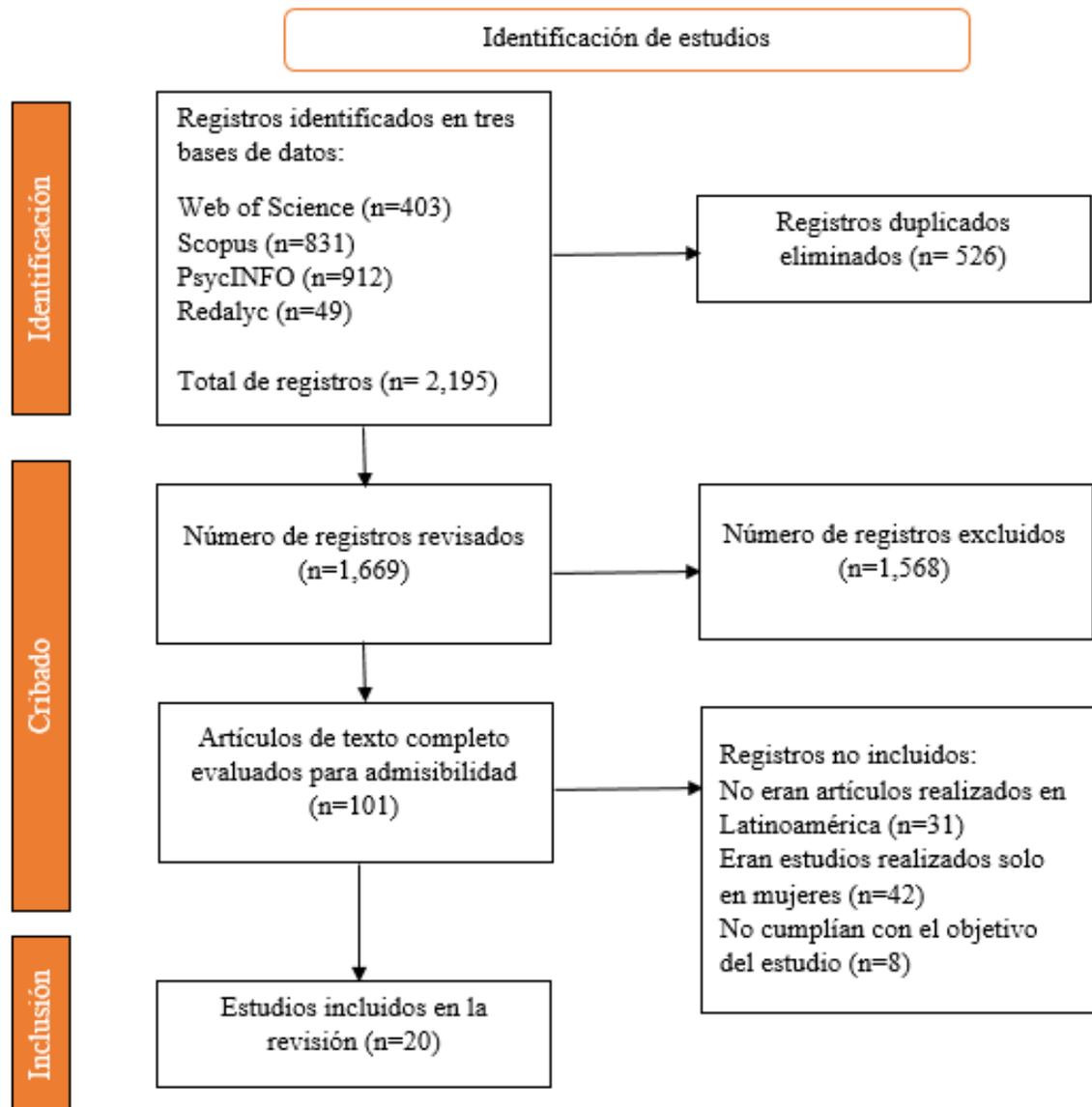
Los estudios que se incluyeron en el análisis fueron sometidos a una evaluación de su calidad metodológica mediante el uso de la Herramienta de Evaluación de Métodos Mixtos (Hong et al., 2018). Esta herramienta fue diseñada con el propósito de valorar la calidad de revisiones sistemáticas, que abarcan tanto estudios cualitativos como cuantitativos, así como aquellos que combinan ambos enfoques.

Se establecieron cinco criterios para evaluar cada tipo de estudio. Para la valoración de la calidad de cada artículo (véase la tabla 3), se asignaron calificaciones a los criterios de la categoría correspondiente ("Sí" = cuando se cumple el criterio; "No" = cuando el criterio no se cumple; "No se puede decir" = cuando no se dispone de información suficiente para realizar una evaluación). Se calculó una puntuación de calidad sumando los puntajes "Sí" obtenidos para cada estudio. Se categorizaron los estudios como de calidad alta (CA) si alcanzaban una puntuación de 5, mientras que una puntuación de 3-4 se consideraba como calidad media (CM), y por debajo de 3 se consideraba calidad baja (CB).

Resultados.

En la búsqueda, en las cuatro bases de datos, se identificaron 2,195 documentos (véase la figura 1), de los cuales se excluyeron 526 documentos duplicados, quedando un total de 1,669 para ser revisados. Con la revisión del título y del resumen, se excluyeron 1,568 documentos que no estaban relacionados con el objetivo del estudio. Se revisaron por completo 101 artículos, de los cuales se excluyeron 81 por los siguientes motivos: No eran artículos realizados en Latinoamérica (n=31), eran estudios realizados solo en mujeres (n=42), no cumplían con el objetivo del estudio (n=8). En total se incluyeron 20 artículos que sí cumplían con todas las características, mismos que se incluyeron en la evaluación de calidad.

Figura 1. Proceso PRISMA.



Fuente. Elaboración propia.

Característica de los estudios.

En la Tabla 2 se presenta la información descriptiva de las publicaciones seleccionadas. Se destaca una marcada disparidad en cuanto a la distribución de los países en los que se llevaron a cabo las publicaciones recuperadas. Los estudios se realizaron en los siguientes países: nueve publicaciones en Chile (Armijo & Ananias, 2022; Baez & Galdames, 2005; Besarez Silva et al., 2014; Urrutia et al., 2017; Jiménez, Concha, & Zuñiga, 2012; Riquelme et al., 2012; Schnettler et al., 2020; Vives et al.,

2018), tres en Brasil (Griep et al., 2022; Santos & Garibaldi de Hilal, 2018; Silva & Fischer, 2020) dos en Argentina (Gaba & Salvo Agoglia, 2016; Muñiz Terra, 2019), uno en México (Meza-De-Luna et al., 2022), uno en El Salvador (Las Heras et al., 2017), una publicación en conjunto en Estados Unidos y Brasil (Furtado et al., 2016) uno en España, México, Perú, Chile, El Salvador (Las Heras et al., 2015), uno en El Salvador y Perú (Rofcanin et al., 2019) y uno en América Latina (Sandoval-Reyes et al., 2021).

En lo que respecta a la metodología utilizada, 13 de los estudios emplearon métodos de investigación cuantitativa para recopilar datos, mientras que 5 de los estudios incluidos se basaron en investigaciones cualitativas. Los 2 artículos restantes utilizaron una combinación de métodos. En cuanto a la población, 18 estudios estaban centrados en hombres y mujeres, y únicamente dos investigaciones se enfocaron exclusivamente en hombres.

Tabla 2. Resultados descriptivos.

Autor(es), Año	País	Diseño del estudio	Tamaño de la muestra	Población	Técnicas y/o Instrumentos de investigación	Resultados principales
Armijo y Ananias, (2022)	Chile	Cualitativo	109 personas (56 hombres y 53 mujeres)	Trabajadores y trabajadoras	-Entrevistas semiestructuradas y grupos de discusión	Los padres trabajadores enfrentan desafíos significativos para equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares, y muchos sienten que no tienen suficiente apoyo para hacerlo.
Baez; Galdames, (2005)	Chile	Cuantitativo	263 hombres	Trabajadores de empresa pública o privada o trabajadores de minería privada.	-Escala conflicto Familia trabajo - Minnesota Satisfaction Questionnaire - Work Involvement questionnaire - Bienestar Psicológico Escala GHQ - Cuestionario Satisfacción Familiar.	Los trabajadores de jornada excepcional tienen mayores complicaciones para compatibilizar la vida laboral y familiar.

Besarez; Jiménez; Riquelme (2014)	Chile	Cuantitativo	157 personas	Trabajadores/as de empresas financieras	-Cuestionario de Participación en el trabajo-familia -Cuestionario de satisfacción laboral -Escala de Percepción de Apoyo Organizacional.	La presencia de políticas de conciliación trabajo-familia se relaciona positivamente con la percepción de apoyo organizacional hacia la familia y con la satisfacción laboral.
Furtado; Sobral; Peci, (2016)	Estados Unidos y Brasil	Cuantitativo	Estudio 1: 158 personas (EEUU) Estudio 2: 145 personas (EEUU) Estudio 3: 389 personas (Brasil)	Estudio 1: Trabajadores/as de Amazon Mturk Estudio 2: trabajadores/as casados/as o viviendo en pareja y con hijos. Estudio 3: Trabajadores/as a tiempo completo	-Escala de fortaleza de límites. - Las escalas de demanda laboral percibida y demanda familiar percibida desarrollada. - La escala de implicación en el trabajo. - La escala de fortaleza. - Cuestionario Work-family conflicto.	Las demandas laborales tienen un efecto negativo directo en la fuerza de los límites entre el trabajo y la familia, mientras que las demandas familiares tienen un efecto negativo directo en la fuerza de los límites entre la familia y el trabajo.
Gaba & Salvo Agoglia. (2016)	Argentina	Mixto	31 varones	Varones mayores de 21 años, viviendo en pareja y con por lo menos un hijo.	-Cuestionario semiestructurado autoadministrable	La dedicación laboral de los hombres es más intensiva que la de sus parejas, lo que dificulta la conciliación entre el trabajo y el cuidado.
Griep et al. (2022)	Brasil	Cuantitativo	El estudio incluyó a 9.159 participantes (hombres y mujeres).	Trabajadores y trabajadoras de ELSA-Brasil	-Brazilian Longitudinal Study of Adult Health (ELSA-Brasil).	El conflicto trabajo-familia como la falta de tiempo para el autocuidado y el ocio estuvieron asociados con un mayor riesgo de aumento de peso.
Jiménez; Concha; Zúñiga (2012)	Chile	Cuantitativo	129 trabajadores/as	Madres y padres trabajadores con hijos en edad escolar (7-12 años)	-Escala de Autoeficacia Parental -Cuestionario de Conflicto Trabajo-Familia -Cuestionario de percepción de estilos parentales.	A medida que aumenta el conflicto trabajo-familia, disminuye la autoeficacia parental.

Las Heras et al. (2015)	Chile, El Salvador, España, México y Perú.	Cuantitativo	La muestra total incluyó 3,157 díadas. Chile: 1,228 díadas. El Salvador: 1,430 díadas. España: 27 díadas. México: 47 díadas. Perú: 425 díadas.	Empleados/as y supervisores/as.	-Escala de Apoyo organizativo percibido. -Escala de Cultura organizativa. -Se usaron siete ítems de Hammer, Kossek, Yragui, Bodner y Hanson (2009). -Escala de Satisfacción con el equilibrio trabajo-familia. -Escala de Intención de abandono.	Se encontró que el apoyo organizacional percibido y los comportamientos de los supervisores en relación con la cultura organizacional favorable a la familia se relacionaron positivamente con el equilibrio trabajo-vida, la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida.
Las Heras et al. (2017)	El Salvador	Cuantitativo	142 supervisores y 520 empleados	Diadas emparejadas, supervisores y empleados.	Se aplicaron tres ítems de Rosen et al. (2013). -Se utilizó la escala de cuatro ítems de O'Reilly et al. (1991)	Las responsabilidades de cuidado de los supervisores se relacionan negativamente con la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados, y positivamente con el agotamiento emocional de los empleados.
Meza de Luna et al. (2022)	México	Mixto	1,196 personas	Trabajadores/as mexicanos/as	-Entrevista semiestructurada. -Cuestionario en línea -Entrevista semiestructurada con temas abordados en el cuestionario.	Las cargas de trabajo aumentadas imposibilitan la disminución del conflicto trabajo-familia y el estrés en los y las trabajadores/as.
Muñiz L. (2019)	Argentina	Cualitativo	22 personas	Trabajadores/as con más de 20 años de antigüedad y trabajadores/as de nuevo ingreso.	Entrevistas a profundidad	La ausencia de políticas de conciliación laboral y familiar perpetua las desigualdades de género.

Orellana et al. (2021)	Chile	Cuantitativo	303 parejas	Parejas con doble ingreso (casados o en unión libre) con al menos un hijo adolescente entre 10 y 17 años.	-Escala multidimensional de apoyo social percibido. - La Escala de Satisfacción con la Vida - La escala Equilibrio trabajo-vida.	El apoyo familiar percibido y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal tienen un impacto positivo en la satisfacción con la vida de los padres con hijos adolescentes que trabajan.
Peixoto da Silva y Fischer. (2020)	Brasil	Cualitativo	29 Maestras y maestros	Maestros y maestras de escuelas primarias	-Entrevistas semiestructuradas	Docentes experimentan una carga pesada de deberes laborales, lo que impacta negativamente en su capacidad para disfrutar de actividades fuera del trabajo. Sin embargo, algunos logran un equilibrio más saludable entre deberes y placer, destacando la importancia de considerar factores financieros.
Riquelme et al. (2012)	Chile	Cuantitativo	181 mujeres y hombres	Funcionarios Públicos de la región del Maule.	-Cuestionario de Interacción Trabajo-familia -Evaluación Parental - Escala de funcionamiento Familiar - Inventario de Percepción de Apoyo Familiar.	Existen diferencias estadísticamente significativas en el equilibrio trabajo-familia entre hombres y mujeres, obteniendo un mayor equilibrio las mujeres.
Rofcanin, (2019)	El Salvador y Perú	Cuantitativo	La muestra total fue de 1,168 personas. De los cuales 346 eran supervisores y 822 eran empleados.	Empleados/as y supervisores/as.	Escalas de: -Trabajo no solidario -Cultura familiar -Exigencias de tiempo y consecuencias negativas -Apoyo organizacional positivo -Salud general percibida	Se encontró que los comportamientos de supervisión de apoyo familiar tienen un impacto positivo en el rendimiento laboral y la intención de rotación de los empleados.

					-Satisfacción equilibrio trabajo-familia.	
Sandoval-Reyes (2021)	América Latina	Cuantitativo	Un total de 1,285 encuestados/as	Trabajadores y trabajadoras.	-Cuestionario de estrés laboral -Carga de trabajo cuantitativo.	Cuando se trabaja de forma remota, el estrés percibido afecta la productividad de los hombres de manera más aguda que la productividad de las mujeres.
Santos y Garibaldi (2018)	Brasil	Cualitativo	20 personas	Hombres y mujeres de Recursos Humanos	-Entrevista en profundidad semiestructurada	Hay poco apoyo organizativo más allá de lo que exige el gobierno y prevalecen los acuerdos informales.
Schnettler et al. (2020)	Chile	Cuantitativo	303 parejas	Parejas con doble ingreso con hijos adolescentes	Escalas de: -Work-life Balance -Satisfaction with Life Scale -Satisfaction with Food-related Life -Satisfaction with Family Life.	El equilibrio entre trabajo y vida de ambos miembros de la pareja está interrelacionado y afecta positivamente la satisfacción en diversas áreas de la vida de ambos.
Urrutia et al. (2017)	Chile	Cualitativo	11 parejas	Parejas de doble ingreso, ambos trabajadores en una jornada de al menos 22 horas semanales.	Entrevista semi-estructurada.	Las parejas jóvenes declaran patrones de organización familiar basados en la igualdad, habilidades o preferencias personales, pero las prácticas revelan la persistencia de modos de organización apegados a los patrones tradicionales según género.
Vives et al. (2018)	Chile	Cuantitativo	Se dividió por grupos de edad cada 5 años. Iniciando de 15-19 a 70+	Hombres y mujeres	-La Encuesta de Fuerza de Trabajo de Chile. - Encuesta Chilena de Empleo y Condiciones de Trabajo (ENETS). - Encuesta Nacional de Salud (ENS).	La falta de flexibilidad en el trabajo y la falta de apoyo para el equilibrio entre el trabajo y la vida personal son barreras importantes para que los trabajadores adultos mayores sigan trabajando.

Muestreo de los artículos.

La suma de todas las muestras de los artículos revisados dio un total de 28,997 participantes. Siete de estos estudios presentan resultados de trabajadores y trabajadoras de empresas financieras, públicas, privadas y mineras privadas (Armijo & Ananias, 2022; Baez & Galdames, 2005; Besarez Silva et al., 2014; Griep et al., 2022; Meza-De-Luna et al., 2022; Sandoval-Reyes et al., 2021; Vives et al., 2018). Otros cuatro se centraron en parejas de doble ingreso, ambos trabajadores; en un estudio, la característica principal era que los dos tuvieran al menos una jornada de 22 horas semanales (Urrutia et al., 2017).

La característica principal de otras dos investigaciones era que las parejas estuvieran casadas o en unión libre y con hijos de entre 7-12 años (Jiménez et al., 2012), los 10-17 años (Orellana et al., 2021) y adolescentes (Schnettler et al., 2020). Tres estudios se enfocaron en díadas compuestas por supervisores y empleados (Las Heras et al., 2015, 2017; Rofcanin et al., 2019), evaluando el apoyo organizacional percibido. Un artículo se centró en empleados y empleadas de recursos humanos (Santos & Garibaldi de Hilal, 2018). Silva y Fischer (2020) realizaron un estudio centrado en maestros y maestras de escuelas primarias.

Otro se centró en trabajadores de Amazon de tiempo completo, casados y con hijos (Furtado et al., 2016), (Muñiz, 2019). Otro en funcionarios públicos (Riquelme et al., 2012), y un último estudio centrado en varones mayores de 21 años, con por lo menos un hijo de más de 1 año de edad y viviendo en pareja (Gaba & Salvo Agoglia, 2016).

Evaluación de calidad de los estudios.

Los resultados de la evaluación de calidad de cada uno de los artículos con la herramienta MMTA se detallan en la tabla 3. En general, estos resultados reflejan que 11 artículos tienen baja calidad, 2 estudios tienen calidad media y 7 son de calidad alta.

Resultados principales sobre Conciliación trabajo-familia en hombres de Latinoamérica.

Carga laboral.

En el análisis de la carga de trabajo en el contexto laboral de Latinoamérica, diversos estudios convergen en destacar su influyente papel en el equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares. Meza-De-Luna et al. (2022) señalan que en México, las cargas laborales aumentadas no solo han expuesto rutinas estresantes para los trabajadores, sino que también han contribuido a alterar la posibilidad de alcanzar un adecuado equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Este desafío es particularmente evidente en la dedicación laboral de los hombres argentinos, que según Gaba y Salvo Agolia (2016), tiende a ser más intensiva que la de sus parejas, complicando aún más la conciliación trabajo-familia.

Al explorar las diferencias de género en la búsqueda de este equilibrio, Riquelme et al. (2012) mencionan, que en Chile, aunque las mujeres logran un mayor equilibrio trabajo-familia en comparación con los hombres, estas diferencias subrayan la dificultad y las implicaciones de la carga laboral en la vida cotidiana. Esta complejidad se intensifica entre los trabajadores de jornada excepcional, como señalan Baez y Galdames (2005), quienes encuentran que este grupo enfrenta mayores complicaciones para armonizar la vida laboral y familiar.

Silva y Fischer (2020) en Brasil encontraron que la carga laboral pesada y las demandas laborales generan conflictos sustanciales entre las obligaciones profesionales y las necesidades personales o familiares de los docentes; además, Sandoval et al., (2021) en su estudio hecho en América Latina, hablan sobre cómo la carga laboral, especialmente durante el trabajo remoto en tiempos de pandemia, aumentó el estrés percibido, afectando más agudamente la productividad de los hombres en comparación con las mujeres.

Políticas de conciliación.

En el contexto latinoamericano, la falta de implementación de políticas de conciliación laboral y familiar perpetúa las desigualdades de género. Muñiz (2019) subraya, que en Argentina, la ausencia de

medidas complican la conciliación doméstica, creando un entorno óptimo para mantener disparidades entre los trabajadores. Esta carencia de políticas estructuradas se relaciona con la persistencia de patrones tradicionales de género, como lo revela el estudio de Urrutia et al. (2017) sobre parejas jóvenes en Chile, quienes a pesar de sus declaraciones de igualdad, siguen reproduciendo prácticas asociadas a roles de género preestablecidos.

En contraste, Besarez Silva et al. (2014) encuentran, que también en Chile, existe una conexión positiva entre la presencia de políticas de conciliación y los niveles de apoyo organizacional percibido, destacando así la importancia de medidas concretas en las organizaciones para respaldar la integración efectiva de la vida laboral y familiar. Orellana et al. (2021) profundizan en esta dinámica al evidenciar que el apoyo familiar percibido y un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal contribuyen significativamente a la satisfacción de los padres, señalando que las políticas de conciliación no solo deben centrarse en el ámbito laboral, sino también en el apoyo a nivel familiar.

Las limitaciones se hacen evidentes en el ámbito organizativo, donde Santos y Garibaldi de Hilal (2018), en una investigación realizada en Brasil, observan una falta de iniciativa por parte de las empresas en crear e implementar medidas de conciliación trabajo-familia más allá de lo que exige la ley, sugiriendo que las políticas actuales pueden no estar alcanzando su potencial completo; además, Vives et al. (2018) en Chile identifican la inflexibilidad laboral y la carencia de apoyo al equilibrio trabajo-vida como obstáculos, especialmente para trabajadores adultos mayores, cuya continuidad laboral se ve amenazada por la falta de adaptabilidad en las políticas existentes. Estos hallazgos se alinean con la percepción de Armijo y Ananías (2022), de que los padres trabajadores en Chile enfrentan desafíos sustanciales y a menudo se sienten desamparados ante la insuficiencia de apoyo para gestionar sus responsabilidades laborales y familiares.

Apoyo organizacional.

El apoyo organizacional es un componente fundamental en la dinámica laboral, manifestando impactos significativos en diversos aspectos del bienestar de los empleados. En un estudio en El Salvador, Las Heras et al. (2017) revelan, que las responsabilidades de cuidado asumidas por los supervisores están asociadas de manera negativa con la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados, mientras que se vinculan positivamente con el agotamiento emocional de estos últimos; asimismo, la percepción de apoyo organizacional y los comportamientos favorables hacia una cultura organizacional adecuada, se destacan como factores clave para la familia.

Las Heras et al. (2015), en un estudio comparativo realizado en Chile, El Salvador y España, encuentran que el apoyo organizacional percibido, junto con las actitudes de los supervisores en relación con una cultura organizacional que promueve el equilibrio trabajo-vida, se asocia positivamente con el equilibrio entre la vida laboral y personal, la satisfacción laboral, y la satisfacción general con la vida. Adicionalmente, el estudio de Rofcanin et al. (2019), realizado en El Salvador y Perú, destaca que los comportamientos de supervisión de apoyo familiar generan un impacto positivo tanto en el rendimiento laboral como en la intención de permanencia de los empleados. Esto sugiere, que la promoción de prácticas de supervisión que respalden las responsabilidades familiares puede no solo mejorar el rendimiento de los empleados, sino también contribuir a la retención de talento dentro de la organización.

Percepción de la paternidad.

La investigación sobre la percepción de la paternidad revela conexiones significativas y complejas entre el conflicto trabajo-familia, la autoeficacia parental, y los estilos parentales. Jiménez et al. (2012) identificaron una relación negativa y significativa entre el conflicto trabajo-familia y la autoeficacia parental en Chile, indicando que a medida que aumenta el conflicto trabajo-familia, disminuye la autoeficacia parental.

Autocuidado.

La investigación sobre el autocuidado revela conexiones significativas entre el conflicto trabajo-familia, la falta de tiempo dedicado al autocuidado, y sus consecuencias en la salud. Griep et al. (2022) identificaron asociaciones directas entre el conflicto trabajo-familia, la insuficiencia de tiempo para el autocuidado, el ocio y un mayor riesgo de aumento de peso, en Brasil. Estos hallazgos subrayan la importancia de considerar el impacto no solo del conflicto directo entre las demandas laborales y familiares, sino también de la limitación del tiempo para actividades de autocuidado, lo que puede tener repercusiones significativas en la salud física de los individuos.

Equilibrio trabajo-familia y la pareja.

La conexión entre el equilibrio trabajo-familia y la satisfacción en diversas áreas resalta la importancia de considerar estas dinámicas no solo a nivel individual, sino también en el contexto de las relaciones de pareja. Una investigación realizada en Chile por Schnettler et al. (2020) subraya la relevancia de abordar estas cuestiones de manera conjunta, reconociendo que la calidad del equilibrio trabajo-familia de cada miembro de la pareja puede contribuir de manera significativa a la satisfacción general en distintos aspectos de sus vidas.

Límites entre el trabajo y la familia.

En una investigación realizada en Estados Unidos y Brasil por Furtado, Sobral y Peci (2016) afirman, que cuando las obligaciones laborales se vuelven intensas, la capacidad de mantener una separación entre el tiempo dedicado al trabajo y al hogar se ve afectada, y lo mismo ocurre cuando las demandas familiares aumentan. Este fenómeno puede llevar a difuminar los límites entre la vida laboral y la vida familiar, generando tensiones y desafíos para lograr un equilibrio adecuado entre ambos aspectos de la vida.

CONCLUSIONES.

El objetivo de este estudio fue explorar y describir las investigaciones cuantitativas, cualitativas y mixtas, que se han realizado sobre las estrategias de conciliación trabajo-familia implementadas en hombres de Latinoamérica. Esta revisión sistemática de 20 artículos ofrece una visión de la situación en la región, evidenciando una disparidad notable en la distribución de investigaciones entre los países, siendo Chile el país que contó con mayor número de publicaciones.

Posiblemente, este país es el principal creador de investigaciones de políticas sobre el bienestar laboral en Latinoamérica, por los cambios culturales y contextuales, marcados por la introducción de políticas neoliberales que han tenido un impacto negativo en los derechos laborales, repercutiendo directamente en las dinámicas familiares. Fue aquí, donde aumentó exponencialmente la inserción activa de la mujer en el trabajo remunerado, debido a la precariedad laboral de los hombres que generó una demanda de mayor ingreso económico en los hogares, obligando a los hombres a redistribuir su tiempo entre las obligaciones del hogar, el cuidado de los hijos y el trabajo. Esta transformación ha modificado el funcionamiento familiar, siendo esencial comprender cómo estas influencias han moldeado la interacción entre el trabajo y la familia a lo largo del tiempo.

Es importante resaltar un hallazgo en la revisión, y es la falta de información sobre la ubicación específica de las investigaciones dentro de cada país en la mayoría de los estudios. Se debe reconocer, que las condiciones socioculturales y laborales pueden variar incluso dentro de un mismo país.

En cuanto a la metodología utilizada, se observa que el enfoque cuantitativo destaca en las investigaciones, resaltando los estudios de correlación de variables y la exploración de los efectos de las medidas de conciliación trabajo-familia en los empleados y las organizaciones; sin embargo, la evaluación de calidad indica que la mayoría de los estudios tienen una calidad baja, señalando la necesidad de un mayor rigor metodológico en futuras investigaciones.

Esta revisión sistemática resalta la escasez de estudios específicos centrados en la perspectiva masculina. De las 20 investigaciones revisadas, dos se enfocaron exclusivamente en hombres, mientras que en los 18 restantes, los hombres fueron incluidos de igual manera que las mujeres. Esta brecha en la investigación subraya la necesidad de prestar una mayor atención a las experiencias y desafíos particulares, que enfrentan los varones en el contexto de la conciliación trabajo-familia en Latinoamérica. Es fundamental abordar la inclusión de ellos como agentes activos en la búsqueda de un equilibrio, porque cabe destacar, que cuando un hombre logra un mejor equilibrio entre el trabajo y la familia, esto no solo repercute positivamente en su propio bienestar, sino que también tiene impactos positivos en la calidad de vida de las mujeres y en el bienestar de sus hijas/os.

Es importante resaltar, que la carga laboral es un factor crucial que influye en el equilibrio entre responsabilidades laborales y familiares; así como también, la falta de políticas de conciliación trabajo-familia perpetúa desigualdades de género y contribuye a la reproducción de roles tradicionales; por otro lado, la percepción de apoyo organizacional es un elemento clave que muestra impactos positivos en la satisfacción laboral y en la vida familiar.

La investigación también destaca la conexión entre el equilibrio trabajo-vida y la salud, subrayando la importancia del autocuidado y la necesidad de políticas organizacionales que fomenten un entorno propicio para la conciliación; sin embargo, es crucial reconocer que la atención a la salud no se limita únicamente a la promoción del autocuidado, sino que también incluye la gestión de situaciones en las que ya existe enfermedad. La prevención debe ser abordada con igual énfasis.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Alcañiz, M. (2008). Las políticas de conciliación entre el ámbito laboral y el familiar ¿Cambio o continuidad en el sistema de género? *Ex Aequo. Revista Da Associação Portuguesa de Estudos Sobre as Mulheres*, 18, 85–102.
2. Armijo, L., & Ananias, R. (2022). Working parents' right to childcare in Chile. *Family Relations*,

3. Baez, X., & Galdames, C. (2005). Conflicto de Rol Familia–Trabajo desde la Perspectiva de los Tipos de Jornada de Trabajo. *Revista de Psicología*, 1, 113–123.
4. Besarez Silva, F., Jiménez Figueroa, A., & Riquelme Orellana, E. (2014). Apoyo organizacional hacia la familia , corresponsabilidad y satisfacción laboral según tipo de políticas organizacionales de equilibrio trabajo-familia. *Trabajo y Sociedad*, 23, 525–535.
5. Borgmann, L. S., Rattay, P., & Lampert, T. (2019). Health-related consequences of work-family conflict from a European perspective: Results of a scoping review. *Frontiers in Public Health*, 7(JUL), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2019.00189>
6. Fagan, C., Lyonette, C., Smith, M., & Saldaña-Tejeda, A. (2012). The influence of working time arrangements on work–life integration or “balance”: A review of the international evidence.
7. Foster, E. D., & Deardorff, A. (2017). Covidence & RYAN. *Journal of the Medical Library Association*, 105(2), 203–206.
8. Furtado, L., Sobral, F., & Peci, A. (2016). Linking demands to work-family conflict through boundary strength. *Journal of Managerial Psychology*, 31(8), 1327–1342. <https://doi.org/10.1108/JMP-11-2015-0408>
9. Gaba, M. R., & Salvo Agoglia, I. (2016). Corresponsabilidad en el cuidado infantil y conciliación con la trayectoria laboral: Significaciones y prácticas de varones argentinos. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 15(3), 23–33. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol15-Issue3-fulltext-749>
10. Griep, R. H., Silva-Costa, A., Chor, D., Cardoso, L. D. O., Toivanen, S., Fonseca, M. D. J. M. D., & Rotenberg, L. (2022). Gender, work-family conflict, and weight gain: four-year follow-up of the Brazilian Longitudinal Study of Adult Health (ELSA-Brasil). *CADERNOS DE SAUDE PUBLICA*, 38(4). <https://doi.org/10.1590/0102-311XEN066321>

11. Harrison, H., Griffin, S. J., Kuhn, I., & Usher-Smith, J. A. (2020). Software tools to support title and abstract screening for systematic reviews in healthcare: An evaluation. *BMC Medical Research Methodology*, 20(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12874-020-0897-3>
12. Hong, Q. N., Pluye, P., Fabregues, S., Bartlett, G., Boardman, F., Cargo, M., Dagenais, P., Gagnon, M.-P., Griffiths, F., Nicolau, B., O’Cathain, A., Rousseau, M.-C., & Vedel, I. (2018). MIXED METHODS APPRAISAL TOOL (MMAT) VERSION 2018 User guide. *BMJ Open*, 1–10. <http://mixedmethodsappraisaltoolpublic.pbworks.com/>
13. Jiménez Figueroa, A., Concha Aburto, M. A., & Zúñiga Acevedo, R. (2012). Conflicto trabajo-familia, Autoeficacia parental y estilos parentales percibidos en padres y madres de la ciudad de Talca, Chile. *Acta Colombia de Psicología*, 15(1), 57–65.
14. Las Heras, M., Bosch, M. J., & Raes, A. M. (2015). Sequential mediation among family friendly culture and outcomes. *Journal of Business Research*, 68(11), 2366–2373. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.03.042>
15. Las Heras, M., Van der Heijden, B. I., De Jong, J., & Rofcanin, Y. (2017). “Handle with care”: The mediating role of schedule i-deals in the relationship between supervisors’ own caregiving responsibilities and employee outcomes. *Human Resource Management Journal*, 27(3), 335–349. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12160>
16. Maume, D. J. (2016). Can men make time for family? Paid work, care work, work-family reconciliation policies, and gender equality. *Social Currents*, 3(1), 43–63. <https://doi.org/10.1177/2329496515620647>
17. Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Sánchez-Ortiz, J. (2020). I can’t go to work tomorrow! Work-family policies, well-being and absenteeism. *Sustainability (Switzerland)*, 12(14). <https://doi.org/10.3390/su12145519>
18. Meza-De-Luna, M. E., Conde Morelos Zaragoza, T. M., & Meza-De-Luna, L. (2022). Work-

family conciliation with and without children, during confinement by COVID-19 in Mexico.

Psicoperspectivas, 21(2). <https://doi.org/10.5027/vol.21-issue1-fulltext-2467>

19. Muñiz Terra, L. (2019). Aproximaciones a las desigualdades de género en Argentina: un estudio de la conciliación familia y trabajo en el sector petrolero. *Revista Colombiana de Sociología*, 42(1), 251–270. <https://doi.org/10.15446/rcs.v42n1.68755>
20. OIT. (2009). Conciliación entre trabajo y vida familiar: acciones de los sindicatos. 1–4.
21. Orellana, L., Schnettler, B., Miranda-Zapata, E., Lobos, G., Lapo, M., Adasme-Berrios, C., & Hueche, C. (2021). Resource Transmission is not Reciprocal: A Dyadic Analysis of Family Support, Work-Life Balance, and Life Satisfaction in Dual-Earner Parents with Adolescent Children. *Sex Roles*, 85(1–2), 88–99. <https://doi.org/10.1007/s11199-020-01207-0>
22. Ouzzani, M., Hammady, H., Fedorowicz, Z., & Elmagarmid, A. (2016). Rayyan-a web and mobile app for systematic reviews. *Systematic Reviews*, 5(1), 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s13643-016-0384-4>
23. Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., & Moher, D. (2021). Updating guidance for reporting systematic reviews: development of the PRISMA 2020 statement. *Journal of Clinical Epidemiology*, 134, 103–112. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2021.02.003>
24. Rashmi, K., & Kataria, A. (2022). Work–life balance: a systematic literature review and bibliometric analysis. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 42(11–12), 1028–1065. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-06-2021-0145>
25. Riquelme Orellana, E., Rojas Habibe, A., & Jiménez Figueroa, A. (2012). Equilibrio trabajo-familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile. *Trabajo y Sociedad*, XV.
26. Rodriguez, D. M. C., Narvaez, E. M. M., & Tulcan, S. M. M. (2019). Avances frente a la

conciliación trabajo-familia en Latinoamérica: Una revisión sistemática de la literatura. In *Revista Iberoamericana de Psicología* 12(3), 81–92.

27. Rofcanin, Y., Las Heras, M., Escribano, P. I., & Stanko, T. (2019). FSSBs and Elderly Care: Exploring the Role of Organizational Context on Employees' Overall Health and Work–Family Balance Satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 35(3), 403–419. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09629-8>
28. Sandoval-Reyes, J., Idrovo-Carlier, S., & Duque-Oliva, E. J. (2021). Remote work, work stress, and work–life during pandemic times: A Latin America situation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13). <https://doi.org/10.3390/ijerph18137069>
29. Santos, C., & Garibaldi de Hilal, A. V. (2018). The work-life interface and the role of HR: employee experiences in Brazil. *Community, Work and Family*, 23(4), 439–456. <https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1547270>
30. Schnettler, B., Miranda-Zapata, E., Grunert, K. G., Lobos, G., Lapo, M., & Hueche, C. (2020). Testing the Spillover-Crossover Model between Work-Life Balance and Satisfaction in Different Domains of Life in Dual-Earner Households. *Applied Research in Quality of Life*, 16(4), 1475–1501. <https://doi.org/10.1007/s11482-020-09828-z>
31. Silva, J. P. D., & Fischer, F. M. (2020). Understudied school teachers' work/life balance and everyday life typologies. *Chronobiology International*, 37(9–10), 1513–1515. <https://doi.org/10.1080/07420528.2020.1808010>
32. Urrutia, V. G., Faúndez, O. A., & Contreras, C. V. (2017). Negociaciones en familia: Género, trabajo y cuidado en Chile. *Revista Estudios Feministas*, 25(2), 661–682. <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2017v25n2p661>
33. Vives, A., Gray, N., González, F., & Molina, A. (2018). Gender and ageing at work in Chile: Employment, working conditions, work-life balance and health of men and women in an ageing

workforce. *Annals of Work Exposures and Health*, 62(4), 475–489.

DATOS DE LOS AUTORES.

- 1. Polet Jackeline Islas Magaña.** Maestra en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo. Estudiante del doctorado en Ciencias para el Desarrollo, la Sustentabilidad y el Turismo por la Universidad de Guadalajara en el Centro Universitario de la Costa, Puerto Vallarta, Jalisco, México. Correo electrónico: jackeline.islas@academicos.udg.mx
- 2. Donatella Di Marco.** Doctora en Psicología de los Recursos Humanos. Profesora Ayudante Doctora en el Departamento de Psicología Social de la Universidad de Sevilla, España. Correo electrónico: ddimarco@us.es
- 3. Alicia Arenas Moreno.** Doctora en Pluralidad, Marginación e Integración: Perspectiva desde las Humanidades. Profesora Titular de Universidad en el Departamento de Psicología Social de la Universidad de Sevilla, España. Correo electrónico: aarenas@us.es
- 4. José Carlos Cervantes Ríos.** Doctor en Educación. Profesor Investigador titular “A” del Departamento de Psicología en el Centro Universitario de la Costa de la Universidad de Guadalajara, Jalisco, México. Correo electrónico: jose.crios@academicos.udg.mx

RECIBIDO: 20 de enero del 2024.

APROBADO: 3 de marzo del 2024.