



## **Latin American Expert Group Meeting in preparation for the 30th anniversary of the International Year of Family, 2024**

### **Megatrends & Families: Focus on Demographic changes**

## **"Forjando un Futuro Sostenible: La Influencia de los Centros de Trabajo en el Desarrollo Temprano de la Infancia en Latinoamérica"**

### **Contexto y relevancia del desarrollo temprano de la infancia**

Según la Organización Mundial de la Salud, la primera infancia abarca desde el nacimiento hasta los 5 años de vida, constituyendo una etapa crítica en el desarrollo humano, en ella se producen hitos significativos en el desarrollo físico, socioemocional y lingüístico-cognitivo, cuyos efectos perduran a lo largo de la vida adulta, influyendo en el bienestar, la salud y las capacidades de aprendizaje de las personas.

De acuerdo con UNICEF, durante este periodo, el cerebro tiene la asombrosa capacidad de establecer hasta mil nuevas conexiones neuronales por segundo, un fenómeno único en el ciclo vital. Las estructuras neurofisiológicas y psicológicas se encuentran en un proceso crítico de maduración, por lo que la influencia del entorno familiar, socioeconómico y cultural en la vida de los niños adquiere una importancia excepcional. Es imperativo proporcionar un entorno estimulante con conexiones positivas, ya que la falta de esto puede tener consecuencias graves, como problemas de salud mental, obesidad, retraso en el desarrollo, enfermedades cardíacas, delincuencia, deficiencias en habilidades numéricas y de lectoescritura, y la perpetuación de la pobreza, entre otros.

En síntesis, un desarrollo saludable en la primera infancia brinda la oportunidad de que los niños se conviertan en adultos sanos y capaces de contribuir de manera positiva en ámbitos económicos y sociales. Sin embargo, para alcanzar este objetivo, es esencial reconocer que los padres y cuidadores desempeñan un papel crucial, aunque no pueden hacerlo solos. Se requiere una sólida red de apoyo que incluya a la familia extendida, la comunidad, el gobierno y las empresas para proporcionar a los padres las herramientas necesarias que les permitan comprender la importancia del desarrollo en la primera infancia y, al mismo tiempo, equilibrar de manera positiva el tiempo dedicado al hogar y al trabajo.

Es crucial destacar que la vida laboral de los padres puede tener un impacto tanto positivo como negativo en el desarrollo de sus hijos, dependiendo de las condiciones en las que se encuentren. Este aspecto, la influencia de los centros de trabajo en el desarrollo temprano de la infancia, será el enfoque central en este paper.

## **El Papel del Trabajo en el Fomento del Desarrollo Infantil**

Como se ha resaltado anteriormente, la vida laboral de los padres guarda una estrecha relación con el bienestar de sus hijos durante la primera infancia. Esta etapa, como se ha enfatizado, desempeña un papel fundamental en el desarrollo temprano de los niños, presentando además desafíos considerables que requieren una inversión considerable de tiempo y esfuerzo por parte de los padres. Estos desafíos pueden tener un impacto en diversas facetas de la vida de los padres, incluido su desempeño laboral. Por lo tanto, es imperativo promover políticas que reconozcan y aborden los obstáculos que los padres enfrentan en el entorno laboral, con el objetivo de contribuir directamente al desarrollo saludable de la primera infancia, sin pasar por alto la importancia del trabajo de los padres en el sustento económico y el cuidado de sus hijos.

### **Desarrollo Económico y Patrimonial Familiar**

Es innegable que los recursos económicos en el entorno familiar durante la primera infancia, que incluyen la riqueza, el estatus ocupacional y las condiciones de vivienda, representan "la explicación más convincente de las disparidades en el bienestar infantil observadas entre diferentes sociedades" Además, según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en América Latina, los ingresos laborales constituyen aproximadamente el 80% de los ingresos familiares. A partir de esto, se puede afirmar que el desarrollo económico y patrimonial de la familia se erige como una prioridad fundamental para fortalecer el desarrollo temprano de la primera infancia.

Es importante destacar que durante la primera infancia, los gastos familiares se incrementan notablemente. Por ejemplo, según investigaciones realizadas, en América Latina, las familias que tienen un niño de hasta tres años experimentan un aumento del 10% en sus gastos en comparación con aquellas que no tienen hijos pequeños. En el caso de México, la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (Condusef) estima que se necesitan aproximadamente 260 mil pesos (alrededor de 14 mil dólares) para cubrir los costos asociados con los nueve meses de gestación y los nueve meses iniciales de vida del bebé.

En América Latina, además de los desafíos ampliamente documentados relacionados con el desempleo y la informalidad laboral, nos encontramos con el fenómeno denominado "el trabajador pobre". Este concepto describe a aquellas personas que, a pesar de estar empleadas, incluso en trabajos formales, corren el riesgo de caer en la pobreza debido a una serie de factores. Estos factores comprenden la disminución del poder adquisitivo de los salarios, la escasez de oportunidades para acceder a empleos dignos y la falta de acceso a servicios de seguridad y apoyo integral para las familias. Por tanto, resulta aún más imperativo promover políticas que no solo aumenten la disponibilidad de empleos, sino que también mejoren la calidad y las condiciones de estos empleos, con el fin de abordar de manera efectiva los desafíos económicos de la primera infancia en la región.

Un ejemplo digno de mención se relaciona con los incentivos y programas destinados a fomentar la creación de empleo formal y digno en la región, en respuesta a la crisis de la COVID-19. Según el informe "Panorama Laboral 2022 de América Latina y el Caribe," se identifican tres categorías principales de incentivos: subsidios a la nómina para promover la contratación o beneficios al trabajador, programas públicos de empleo temporal y ventajas fiscales. En el caso de Ecuador, el Proyecto "Empleo Joven" se destacó al proporcionar subsidios económicos equivalentes al 50% del salario y cubriendo el 100% de las contribuciones patronales a la seguridad social, con el objetivo de estimular la contratación de jóvenes de entre 18 y 26 años que carecían de experiencia laboral. Este enfoque se alinea de manera particular con la realidad del país, dado que la edad promedio en la que

las ecuatorianas tienen su primer hijo es de 21 años. Estas medidas tienen un impacto positivo en la economía de las familias que cuentan con hijos en la primera infancia, al tiempo que promueven la creación de empleo y el desarrollo sostenible.

### **Salud Física y Mental en la familia durante la primera infancia**

Sin lugar a dudas, el cuidado de la salud física y mental de la familia, en particular de los niños en la primera infancia, ocupa una posición central en la sociedad. A pesar de ello, perdura la percepción de que la responsabilidad de garantizar el bienestar familiar recae en su totalidad en el Estado, omitiendo el papel esencial que las empresas pueden desempeñar al proporcionar recursos y beneficios que contribuyan al bienestar de los hijos de sus empleados.

La seguridad social emerge como una prestación crucial para el desarrollo adecuado de la primera infancia. De acuerdo con los datos presentados por UNICEF México, una de las carencias más destacadas que afecta a la población de 0 a 17 años es la falta de acceso a la seguridad social. Esta deficiencia está fuertemente vinculada a las elevadas tasas de empleo informal en la región.

Es, por tanto, esencial garantizar que tanto las trabajadoras como los trabajadores tengan la posibilidad de extender la cobertura de seguridad social a su familia nuclear. Esta consideración adquiere aún más relevancia no solo durante la primera infancia, sino también en el período previo y posterior al nacimiento. Esta medida asegura un acceso equitativo a servicios de atención médica y apoyo a lo largo de las etapas cruciales del desarrollo infantil, contribuyendo de manera significativa al bienestar de las familias y al fortalecimiento de las bases del desarrollo infantil saludable.

Las empresas también pueden realizar aportes específicos para fortalecer la salud en la primera infancia a través de la promoción de la educación, programas de apoyo y campañas para fomentar la lactancia materna. La lactancia materna, en particular, es un componente crucial en el cuidado de los niños en sus primeros años de vida. Este acto no solo es insustituible, sino que también está respaldado por una amplia gama de beneficios, que incluyen la reducción de la mortalidad infantil, el fomento del desarrollo cognitivo y el aumento de la inteligencia, el apoyo a la salud materna y la contribución a la planificación familiar, además de ser económicamente rentable.

En América Latina y el Caribe, sin embargo, solo el 38% de los niños menores de 6 meses recibe una alimentación exclusiva con leche materna, y únicamente el 31% continúa con la lactancia materna hasta los 2 años de vida. La falta de apoyo en el lugar de trabajo es uno de los principales obstáculos para que las madres trabajadoras mantengan la lactancia materna. En México, por ejemplo, datos de la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición (2012) indican que solo el 10,8% de las madres trabajadoras practica la lactancia materna exclusiva, en comparación con el 15,6% de las madres que no trabajan.

Los lugares de trabajo pueden adoptar medidas concretas para apoyar a las madres trabajadoras, como garantizar un entorno seguro y saludable, proporcionar descansos pagados y horarios flexibles para amamantar o extraer leche durante al menos los primeros 2 años, y llevar a cabo campañas de promoción y sensibilización sobre la importancia y los desafíos de la lactancia materna para todos los colaboradores, en especial las madres trabajadoras. Además, deben implementar políticas que eviten la discriminación contra las mujeres embarazadas y las madres y gestionar la creación de salas de lactancia. Establecer indicadores de seguimiento y evaluación también es fundamental para medir el impacto de estas iniciativas.

Un ejemplo relevante es el programa "Salas Amigas de la Familia Lactante" en Colombia, que proporciona directrices para la implementación de salas de lactancia y establece cinco pasos clave para su puesta en marcha, incluyendo la formulación de políticas, la adaptación y dotación de espacios físicos, el aseguramiento de la extracción, conservación y transporte de la leche materna, la formación de mujeres gestantes, madres lactantes y la comunidad empresarial, y el cumplimiento del Código Internacional de Comercialización de Sucedáneos de la Leche Materna. Este programa ha demostrado ser un ejemplo exitoso de buenas prácticas en una empresa de renombre mundial en el sector de productos de belleza, que opera bajo un esquema de "representantes independientes". La compañía instaló salas de lactancia tanto en sus oficinas administrativas como en su centro de distribución, lo que permitió llegar a las madres que trabajan de manera independiente en su mayoría, brindándoles una mayor oportunidad para combinar su trabajo con la lactancia materna.

Finalmente, es importante destacar un tema que a menudo pasa desapercibido: la salud mental de los colaboradores que tienen hijos en la primera infancia. La depresión durante el período posterior al nacimiento de un hijo es una cuestión relevante, ya que se trata de una etapa de crisis que suele estar acompañada de una amplia gama de sentimientos intensos, cambios físicos y hormonales. La depresión postparto en las mujeres es un trastorno mental afectivo severo que afecta hasta el 56% de las mujeres latinas, una cifra significativamente superior al promedio mundial del 15%. Además, la depresión de los padres durante la transición a la paternidad, es decir, el período de preparación o inicio del proceso de ser padre, "alcanza entre el 8,4% a 10,4% durante el primer año. En otros estudios también se ha encontrado que se incrementa el riesgo de depresión del padre durante los primeros cinco años de vida del hijo"

Tanto la depresión postparto en las madres como la depresión de los padres afectan directamente la salud mental de la familia, impactando en los hijos y en la relación de pareja. Esto aumenta el riesgo de problemas conductuales, ansiedad y depresión en los niños, y los expone a un mayor riesgo de violencia doméstica. Además, estos trastornos pueden afectar negativa o positivamente a la productividad laboral y la eficiencia de los colaboradores, según la Universidad de Oxford y la Universidad de Warwick, los colaboradores felices en una organización pueden ser hasta un 13% más productivos y leales.

Por lo tanto, es esencial que los lugares de trabajo implementen herramientas de prevención, detección y atención temprana de estos trastornos. Un ejemplo destacado es la Norma Oficial Mexicana NOM-035, que se comenzó a implementar en 2018 con el propósito de identificar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Esta normativa incluye la interferencia en la relación trabajo-familia como uno de los puntos de atención y obliga a los lugares de trabajo a canalizar a instituciones de salud mental a aquellos colaboradores que se identifiquen en situación de riesgo.

### **Corresponsabilidad y flexibilidad para el cuidado y establecimiento de relaciones seguras en la primera infancia.**

Una vez abordadas dos áreas fundamentales para el desarrollo infantil temprano, la económica y la de salud, resulta patente la necesidad de abordar el cuidado infantil desde tres perspectivas esenciales: la corresponsabilidad en el cuidado, programas de flexibilidad que promuevan el cuidado, y programas de educación parental basados en la crianza positiva. Estos tres enfoques desde la visión primordial de establecer relaciones seguras durante la primera infancia.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) define el cuidado como la atención directa que implica una relación interpersonal y comprende acciones destinadas a fomentar un

crecimiento saludable y adecuado, abarcando aspectos de nutrición, salud, estimulación temprana y desarrollo socioemocional. En la tarea de cuidados ambos padres son primordiales y suelen interactuar de maneras diversas. Por ejemplo, los padres tienden a enfocarse en relaciones de juego, mientras que las madres se centran en relaciones más sensibles de cuidado. Es importante subrayar que no existe una interacción superior a la otra en igualdad de condiciones, ya que ambas formas de interacción se complementan para ofrecer un desarrollo integral a los hijos.

Por lo tanto, es necesario promover la corresponsabilidad en el cuidado en la que ambos sumen al desarrollo temprano de la infancia, y aunque la corresponsabilidad abarca un espectro más amplio, en este momento nos enfocaremos en las labores de cuidado desde la perspectiva laboral.

Por lo que para lograr un cuidado corresponsable en la primera infancia, en especial durante los primeros años de vida, es esencial considerar las licencias maternas y paternas. Actualmente, la Organización Mundial de la Salud (OMS) recomienda garantizar un permiso de maternidad remunerado de al menos 14 semanas, si bien lo ideal serían 18 semanas. No obstante, en América Latina, nueve países no alcanzan el mínimo de 14 semanas de licencia de maternidad, y solo cinco países cumplen con las 18 semanas recomendadas. Además, en algunos países de la región, parcial o totalmente, los empleadores son responsables de financiar estas licencias. Cabe destacar que en la mayoría de los países latinoamericanos, los permisos de paternidad son limitados, en su mayoría no superan los 5 días hábiles y, en muchos casos, no son remunerados.

Es fundamental, además de mejorar estas políticas, promover una cultura de corresponsabilidad que destaque la importancia del papel del padre como cuidador. Por ejemplo, en Chile, donde la licencia de paternidad es de 5 días, solo el 20% de los trabajadores hace uso de este derecho. En contraste, en España, en el año 2022, según datos de la Seguridad Social, el 90% de los padres tomó el permiso de paternidad de 16 semanas de manera simultánea con la madre. Por tanto, es necesario trabajar en la ampliación de los permisos tanto para padres como para madres trabajadoras y, al mismo tiempo, impulsar la creación de una cultura de corresponsabilidad en el cuidado infantil con el fin de beneficiar directamente al desarrollo temprano infantil.

A pesar de que los primeros años de vida durante la primera infancia son de suma importancia, el tiempo dedicado al cuidado de los hijos hasta los 5 años sigue siendo considerablemente mayor en comparación con los años posteriores. Por lo tanto, es esencial no limitar nuestra atención únicamente a los permisos de maternidad y paternidad, sino también proporcionar herramientas que permitan a los padres seguir estableciendo vínculos sólidos con sus hijos y educarlos de manera positiva durante todo este periodo.

Una vez terminado el periodo de licencia por maternidad, nos enfrentamos a las siguientes cifras: según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), mientras el 100% de los hombres regresa al trabajo en las mismas condiciones una vez que se convierten en padres, en el caso de las mujeres, este porcentaje disminuye al 55%. En respuesta a esta necesidad, una empresa del sector del acero en México ha implementado un programa ejemplar llamado "Maternity Mentoring". Este programa acompaña a las madres trabajadoras durante su embarazo y el primer trimestre después de su reincorporación al trabajo.

"Maternity Mentoring" promueve la flexibilidad y ofrece asesoramiento y apoyo a las mujeres en asuntos relacionados con la maternidad sin descuidar su desarrollo profesional. Además, guía a los directivos que trabajan en colaboración con las madres trabajadoras a lo largo de las cuatro etapas del programa: Visión, Conexión, Reinención y Proyección. Este enfoque ha demostrado mejorar

significativamente la tasa de retención de madres trabajadoras después de un permiso de maternidad. Al mismo tiempo, ha fomentado un compromiso que ha impulsado un progreso profesional visible sin descuidar el fortalecimiento de su rol como madres.

Siguiendo esta línea de atención al cuidado en la primera infancia, hallazgos en el estudio "Flexibilidad laboral y desarrollo infantil" indican que "la flexibilidad en el trabajo está relacionada indirectamente con el desarrollo general infantil. Esto ocurre mediante un canal específico que es el estrés parental. Con un mayor nivel de flexibilidad en el trabajo, los niveles de estrés parental disminuyen y, en consecuencia, los niveles de desarrollo emocional de los niños son mejores." Es por ello necesario impulsar la flexibilidad laboral especialmente en padres trabajadores, diversos tipos de acuerdos son posibles según el perfil del colaborador, las necesidades del puesto y el sector empresarial, entre los que se incluyen el banco de horas, el horario flexible, la semana comprimida, los ciclos semanales, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo compartido, el teletrabajo y el smart working. Aunque se observa una clara tendencia regulatoria en algunos países de la Unión Europea y el Caribe, no ocurre lo mismo en la mayoría de los países de América Latina, lo que destaca la necesidad de una regulación más sólida que garantice el buen funcionamiento de esta herramienta positiva para la familia y la infancia.

### **Educación parental y crianza positiva desde el entorno laboral**

Según UNICEF, la falta de apoyo en la crianza y la carencia de herramientas para ejercer la parentalidad, junto con el estrés, son los principales factores que padres y madres mencionan como causas que inciden en el uso de la violencia física y psicológica. En consonancia con lo expuesto previamente y una vez atendido el ámbito económico familiar, de salud y el tiempo para el cuidado, es imperativo abordar la promoción de políticas, conocimientos y habilidades que amplíen el repertorio de prácticas de crianza positiva de los padres, aunque podría considerarse que esto no es una responsabilidad directa de las empresas, su coordinación e impulso en colaboración con el sector público y las organizaciones de la sociedad civil son fundamentales.

En primer lugar, es esencial contar con protocolos formales de atención a la violencia laboral, ya que una persona que sea víctima o ejerza violencia laboral puede ser más propensa a sufrir o ejercer violencia intrafamiliar. El entorno laboral debe ser un aliado en la protección contra la violencia, creando espacios de trabajo saludables, inclusivos y de apoyo que permitan a las víctimas sentirse cómodas al buscar ayuda. De esta forma, se contribuye a prevenir el problema del castigo corporal en los hijos de los colaboradores, brindando herramientas para evitar que continúe el ciclo de violencia.

Finalmente, destacamos una herramienta efectiva: la implementación de campañas de concienciación y capacitación para padres en crianza positiva. En muchos casos, el castigo corporal suele ser una táctica utilizada por padres que carecen de las herramientas o información necesaria para ejercer una crianza positiva en sus hijos. En este sentido, una destacada fundación empresarial líder en la región que se dedica a la comercialización de alimentos y bebidas ha lanzado con éxito el programa "Comenzando juntos". A través de una plataforma digital y una aplicación, este programa comparte contenido, cursos, talleres y actividades relacionadas con la crianza positiva, dirigidos a los padres de los colaboradores. Durante su lanzamiento, esta iniciativa logró atraer a 700 usuarios, incluyendo colaboradores y sus familias, y recientemente se ha abierto al público en general. Esta acción ejemplifica el compromiso de la empresa en proporcionar recursos valiosos para promover una crianza positiva y prevenir el uso del castigo corporal como método disciplinario.

En definitiva, queda claro que la colaboración de las empresas es fundamental para generar acciones que impacten positivamente en la familia de los colaboradores, lo que a su vez se traduce en un impacto

positivo en el desarrollo de la primera infancia. La promoción de un entorno laboral que brinde apoyo, la atención a la violencia laboral y la capacitación en prácticas de crianza positiva son pasos esenciales en la construcción de un futuro más saludable y equitativo para las generaciones venideras.

## **Conclusiones**

En resumen, resulta innegable la prioridad que representa el desarrollo de los niños en sus primeros años de vida. Para que esto se materialice, es imprescindible que los padres les proporcionen un ambiente de cuidado seguro, afectuoso y estimulante, con el propósito de alcanzar su máximo potencial. No obstante, este esfuerzo no debe recaer únicamente en los padres, ya que todo el entorno, incluyendo las organizaciones y los centros de trabajo, desempeñan un papel crucial. Tanto el ámbito laboral como el familiar están estrechamente entrelazados y pueden mutuamente beneficiarse. La ruta que se propone para apoyar a los colaboradores en el desarrollo de sus hijos en la primera infancia se desglosa en varios aspectos esenciales:

1. Asegurar un desarrollo económico y patrimonial familiar mediante empleos dignos que rompan con los ciclos de pobreza.
2. Reforzar la salud física y mental de la familia, proporcionando seguridad social extendida a todos los miembros de la familia, especialmente a aquellos en su primera infancia. Promoviendo la lactancia materna en los lugares de trabajo y brindando apoyo durante las crisis que enfrentan los padres y madres tras el nacimiento de sus hijos.
3. Fomentar el cuidado compartido y ofrecer entornos flexibles que favorezcan el cuidado de los niños. Esto se logra mediante licencias maternas y paternas equitativas, esquemas de retorno flexible después de estas licencias y otros esquemas de flexibilidad que faciliten el cuidado durante toda la primera infancia.
4. Promover la crianza positiva, desde la protocolización de la atención a la violencia intrafamiliar, que podría indicar un problema en el cuidado de los hijos, hasta la provisión de herramientas de educación parental que promuevan un enfoque positivo en la crianza.

En este contexto, las empresas desempeñan un papel fundamental al respaldar a sus colaboradores que tienen hijos en esta etapa de la vida. Además, estas acciones no solo son socialmente responsables, sino que también se ha demostrado que generan beneficios económicos tangibles para la organización, sin mencionar los innumerables beneficios para la niñez y, en última instancia, para la sociedad en su conjunto.

Exhortamos a las empresas a comprometerse con la implementación de esta ruta de acción. Esperamos poder enriquecer esta hoja de ruta en nuestra próxima reunión de expertos en Latinoamérica, con el objetivo de fortalecer a las familias en toda nuestra región.

## Referencias

1. Aguayo Fuenzalida, F. (2022). Intersecciones entre paternidad y salud mental: relatos de vida de dos padres chilenos que pasaron por una depresión. En *De la paternidad a las paternidades en la trayectoria de vida. Contextos, significados y experiencias* (1.ª ed., pp. 42-58). Universidad Autónoma de Tlaxcala. [https://www.researchgate.net/profile/Angelica-Rodriguez-Abad/publication/371853492\\_De\\_la\\_paternidad\\_a\\_las\\_paternidades\\_en\\_la\\_trayectoria\\_de\\_vida\\_Contextos\\_significados\\_y\\_experiencias/links/6498e2ae8de7ed28ba56b219/De-la-paternidad-a-las-paternidades-en-la-trayectoria-de-vida-Contextos-significados-y-experiencias.pdf#page=42](https://www.researchgate.net/profile/Angelica-Rodriguez-Abad/publication/371853492_De_la_paternidad_a_las_paternidades_en_la_trayectoria_de_vida_Contextos_significados_y_experiencias/links/6498e2ae8de7ed28ba56b219/De-la-paternidad-a-las-paternidades-en-la-trayectoria-de-vida-Contextos-significados-y-experiencias.pdf#page=42)
2. Bilo, C., & Tebaldi, R. (2020). Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe: políticas para la licencia de maternidad y paternidad y apoyo a la lactancia materna. En *International Policy Centre for Inclusive Growth (IPC-IG)*. <http://hdl.handle.net/10419/224107>
3. Blofield, M., & Franzoni, J. M. (2015). Are governments catching up? En *Discussion paper*. UN Women. <https://doi.org/10.18356/cebaec31-en>
4. Cáceres, C. B. (2017). La neurociencia en la primera infancia. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 07(01). <https://doi.org/10.18259/acs.2017002>
5. Calidad del cuidado y la educación para la primera infancia en América Latina. (2014). En *Comisión Económica para América Latina*. Naciones Unidas. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/a9225b86-40a8-489c-9904-424e0ee926d5/content>
6. Caparrós-González, R. A., Romero-González, B., & Peralta-Ramírez, M. I. (2018). Depresión posparto, un problema de salud pública mundial. *Revista panamericana de salud pública (Impresa)*. <https://doi.org/10.26633/rpsp.2018.97>
7. Communications. (2022, 18 agosto). ¿Cuánto cuesta al mes tener un hijo? *BBVA NOTICIAS*. <https://www.bbva.com/es/salud-financiera/cuanto-cuesta-mes-hijo/>
8. Estrategia Nacional de Atención a la Primera Infancia (ENAPI). (s. f.). En *Gobierno de México*. Gobierno de México.
9. *La primera infancia importa para el desarrollo del cerebro del niño, dice UNICEF*. (2018, 31 mayo). UNICEF. <https://www.unicef.org/lac/comunicados-prensa/la-primera-infancia-importa-para-el-desarrollo-del-cerebro-del-ni%C3%B1o-dice-unicef>
10. ¿Madre solo hay una? ¡No!. . . en Ecuador hay 3,645,167. (s. f.). En *Instituto Nacional de Estadística y Censos*. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/05/infografia-dia-de-la-madre.pdf>
11. MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL, REPÚBLICA DE COLOMBIA. (2012). LINEAMIENTOS TÉCNICOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS SALAS AMIGAS DE LA FAMILIA LACTANTE EN EL ENTORNO LABORAL. En *MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL, PROGRAMA MUNDIAL DE ALIMENTOS*. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/SNA/Lineamientos-tecnicos-implementacion-salas-amigas.pdf>
12. NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. (s. f.). En *Diario Oficial de la Federación*. Secretaría de Gobernación. [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0)
13. *Panorama de la protección social en América Latina y el Caribe*. (2022). Organización Internacional del Trabajo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/documents/publication/wcms\\_864517.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/documents/publication/wcms_864517.pdf)
14. Black, M. M., Walker, S., Fernald, L. C. H., Andersen, C. T., DiGirolamo, A., Lu, C., McCoy, D. C., Fink, G., Shawar, Y. R., Shiffman, J., Devercelli, A. E., Wodon, Q., Vargas-Barón, E., & Grantham-McGregor, S. (2017). *Early Childhood Development Coming of Age: Science through the Life Course*. *The Lancet*, 389(10064), 77-90. [https://doi.org/10.1016/s0140-6736\(16\)31389-7](https://doi.org/10.1016/s0140-6736(16)31389-7)
15. Paola, S. C. (2018). *Cuidados en la primera infancia : involucramiento paterno*. <https://hdl.handle.net/20.500.12008/35723>
16. Martínez, N. M. (2023, 17 julio). *Licencias de paternidad en América Latina y el Caribe: el testimonio de un padre presente. ¿Y si hablamos de igualdad?* <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/licencias-paternidad-testimonio-colombia/>
17. *Más de 120 países conceden licencias de maternidad pagadas a las trabajadoras*. (1998, 16 febrero). [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_008946/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008946/lang--es/index.htm)
18. *Los desafíos que enfrentan las mujeres embarazadas y cómo Ternium propone apoyarlas*. (s. f.). <https://www.ternum.com/es/novedades/noticias/maternity-mentoring-2022-1--17219468522>
19. Batthyány, K. B., Genta, N. G., & Perrotta, V. P. (s. f.). *USO DE LICENCIAS PARENTALES Y ROLES DE GÉNERO EN EL CUIDADO*.
20. Bosch K., MJ. B., Braun Ll., M. B., Riumalló H., M. R., Urzúa, M. U., & Correa, F. C. (2022). *FLEXIBILIDAD LABORAL Y DESARROLLO TEMPRANO: EL ROL DEL ESTRÉS Y LA INTERACCIÓN PARENTAL*. *ESE BUSINESS SCHOOL*. [https://www.ese.cl/ese/site/artic/20221122/asocfile/20221122120921/2022\\_e\\_1.pdf](https://www.ese.cl/ese/site/artic/20221122/asocfile/20221122120921/2022_e_1.pdf)
21. Alaimo, V., Alarcón, V., Hernández, J. M., Kaplan, D. L., Novella, R., & Chaves, M. M. (2022). *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: la flexibilidad, ¿llegó para quedarse?* <https://doi.org/10.18235/0004504>
22. Organización Internacional del trabajo. (s. f.). *La violencia doméstica y su impacto en el mundo del trabajo*. Briefingnote. Recuperado 24 de octubre de 2023, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--gender/documents/briefingnote/wcms\\_740544.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--gender/documents/briefingnote/wcms_740544.pdf)
23. Cuartas, J. (2020, 26 octubre). *Cuatro cosas que debes saber sobre el castigo físico infantil en América Latina y el Caribe*. *Primeros Pasos*. <https://blogs.iadb.org/desarrollo-infantil/es/castigo-fisico-infantil/>
24. *Femsa*. (2020, 4 noviembre). *Fundación FEMSA presenta Comenzando Juntos, plataforma para acompañar a papás, mamás y cuidadores en el desarrollo de sus niños*. *FEMSA*. <https://www.femsa.com/es/sala-de-prensa/comunicado/fundacion-femsa-presenta-comenzando-juntos-plataforma-para-acompanar-a-papas-mamas-y-cuidadores-en-el-desarrollo-de-sus-ninos/>