Todos ganamos cuando hay padres comprometidos

La paternidad todavía recibe poco apoyo por parte de instituciones, organizaciones y sociedad. Sin embargo, un liderazgo que facilite a los hombres estar presentes en la vida de sus hijos no solo mejoraría su vida personal y familiar, sino que contribuiría a crear un mundo más inclusivo.



3 de marzo de 2022

- **El apoyo de los supervisores a la vida familiar redunda en el número de horas que los padres pasan con sus hijos. Para las madres, esa relación no es tan acusada.**

©IESE Business School

- **Menos de 20% de los padres de la generación milenial creen que un alto compromiso con su vida personal les hace menos comprometidos con su trabajo.**
- **Se necesita una cultura empresarial que permita a cada empleado adecuar su trayectoria profesional a las necesidades específicas de su familia.**

Se suele decir que, para que las mujeres puedan escalar posiciones en el mundo laboral, es necesario que los hombres entren en el hogar. Pero ¿hasta qué punto las instituciones, las organizaciones y la sociedad facilitan que los hombres estén comprometidos con su paternidad?

En términos generales, la Revolución Industrial convirtió a los hombres en asalariados y a las mujeres en amas de casa a tiempo completo. Eso resultó en que niños y hogar quedaron en manos de las madres, eximiendo a los hombres de su cuidado. Hoy, ese modelo ha desaparecido casi en todas las sociedades.

Sin embargo, la paternidad recibe poco reconocimiento y apoyo. Instituciones, organizaciones y la sociedad en su conjunto no facilitan que los hombres se desarrollen plenamente en sus roles como padres. Conscientes de ese vacío, Marc Grau Grau, Mireia las Heras y Hannah Riley Bowles han editado el libro *Engaged Fatherhood for Men, Families and Gender Equality*, que aglutina las perspectivas de académicos de distintos países y sectores, y ofrece datos de Estados Unidos, Argentina, Chile, Colombia, El Salvador, Guatemala, México, República Dominicana, Corea, Francia, Noruega, Rumanía, Escocia, España, Australia y Sudáfrica.

El libro destaca que el comportamiento de los supervisores en la empresa puede fomentar, u obstaculizar, el equilibrio entre trabajo y vida personal. Parece que esa relación es más fuerte para los padres que para las madres: según uno de los estudios mencionados en el libro, realizado en países de América Latina, cuando los supervisores apoyan la vida familiar aumenta más el número de horas que los padres pasan con sus hijos que las que pasan las madres. Una posible explicación es que, ante un comportamiento pro-conciliación de sus superiores, los padres sienten que pueden pasar más tiempo en actividades familiares.

Cuanto más apoyo familiar de los supervisores, menor será el conflicto entre trabajo y familia, el agotamiento y la intención de dejar el trabajo, y mayor la satisfacción laboral y el equilibrio entre el trabajo y la familia para los empleados.

A su vez, las políticas empresariales de apoyo a la familia influyen en el talento que las

©IESE Business School

organizaciones son capaces de atraer. No en vano, casi un 70% de los padres encuestados en otro de los estudios publicados en este libro asegura que su rol incluye tanto satisfacer las necesidades económicas de sus hijos, como proveer cuidados emocionales. Apenas un 5% se conforma con ser solo un sustento económico para su familia. Según el mismo estudio, menos de 20% de los padres de la generación milenial creen que un alto compromiso con su vida personal les hace menos comprometidos con su trabajo.

Compromiso con la paternidad

Para ofrecer un entorno en el que pueda ejercerse una paternidad completa, empresas e instituciones deberían:

Predicar con el ejemplo. Se trata, no solo de establecer políticas de conciliación, sino de que los supervisores hagan uso de ellas y animen a sus empleados a hacer lo mismo.

Facilitar trayectorias profesionales flexibles. Crear una cultura empresarial que permita adecuar la trayectoria profesional de los empleados a sus necesidades y las de su familia.

Promover los permisos de paternidad. En los países en los que no existe el permiso remunerado, las empresas deben dar un paso al frente y facilitar que sus empleados puedan disfrutar de ello. Cuando ese tiempo es intransferible, resulta más atractivo para los padres.

Los autores concluyen que estas políticas, prácticas y nuevo estilo de liderazgo en favor de la paternidad no solo beneficiarían a los hombres que desean estar presentes en la vida de sus hijos, sino que contribuirían a un mundo más inclusivo, en el que tuvieran cabida todas las situaciones personales y necesidades. De ese modo se fomentan empresas y sociedades más sostenibles, con menos problemas de salud y mayor satisfacción laboral.

+INFO

"Como directivo, debes conciliar" (al final del *report*), de Mireia Las Heras, en el que apunta que los nuevos entornos laborales han difuminado las fronteras entre la vida personal y profesional, y explica cómo crear espacios laborales que faciliten la conciliación de ambas facetas.

www.iese.edu/es/insight

©IESE Business School