

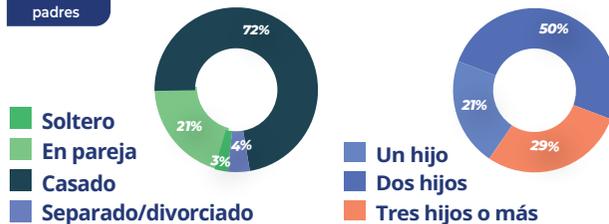
Paternidad & Empresas

Dilemas visibles y recompensas invisibles • 2023

RESUMEN EJECUTIVO

233
padres

CONFORMACIÓN DE LA MUESTRA



En línea con lo que indica la literatura académica, entre las tareas domésticas reportadas con mayor grado se encuentran:



Reportan un mayor conflicto trabajo-familia

- Los padres divorciados o separados
- Las parejas en las que uno está involucrados en el trabajo y el otro en la casa

Reportan un menor conflicto trabajo-familia

- Los padres que tienen una buena relación con su jefe
- Los padres que trabajan en organizaciones con políticas que apoyan la paternidad
- Los padres que trabajan en una cultura familiarmente responsable
- Los padres que trabajan a tiempo completo virtualmente

Reportan un mayor enriquecimiento trabajo-familia

- Los padres casados
- Los padres que trabajan a tiempo completo con algunos días de teletrabajo
- Las parejas en las que los dos están involucrado en el trabajo y en la casa
- Los padres que tienen una buena relación con su jefe
- Los padres que trabajan en organizaciones con políticas que apoyan la paternidad
- Los padres que trabajan en una cultura familiarmente responsable

Los resultados muestran que el conflicto y enriquecimiento trabajo-familia se ve afectado por dos grandes tipos de variables: las variables personales y las variables organizativas.

Entre las **variables personales** se encuentran el estado civil, o la manera de organizarse y priorizar las tareas del hogar y del trabajo.

Entre las **variables organizativas** se mencionan el apoyo de la empresa, ya sea a partir de la relación con el jefe o bien con políticas que acompañen la paternidad, así como la propia modalidad laboral (trabajo virtual, presencial o híbrido).

Segmentación e integración



Las preferencias por integrar o segmentar no parecen afectar a la conciliación trabajo-familia, pero sí que es importante que haya un buen encaje con las políticas que ofrece la organización. Es por esto que los integradores y los segmentadores usan políticas distintas.



Por lo tanto, es importante para las organizaciones conocer cuáles son las preferencias de integración y segmentación de sus empleados y delinear las políticas y beneficios en función de esas estrategias.

Estos resultados invitan a pensar que tanto a nivel personal como organizativo **hay margen para mejorar**, con posibles acciones a realizar tanto a nivel personal como a nivel corporativo.

A nivel personal: **reflexionar sobre las propias prioridades**. Cuando el hogar es prioritario para los dos, se reduce el conflicto. A su vez, cuando los dos están muy involucrados tanto en el trabajo como en casa, aumenta el enriquecimiento.

A nivel organizativo: **reflexionar posibles nuevas formas de trabajo**. El trabajo virtual y híbrido son los que generan menos conflicto y más enriquecimiento. Comprender que el apoyo a la paternidad tiene premio, reduce el conflicto, y aumenta el enriquecimiento, y con ellos, el bienestar individual.