



# NUEVA PATERNIDAD: DESAFÍOS PARA LA EMPRESA Y SOCIEDAD

---

María José Bosch Kreis

María Paz Riumalló Herl

María José Urzúa Prieto

2019



# NUEVA PATERNIDAD: DESAFÍOS PARA LA EMPRESA Y SOCIEDAD

---

María José Bosch Kreis  
Directora

María Paz Riumalló Herl  
Directora Ejecutiva

María José Urzúa Prieto  
Investigadora

2019



# CONTENIDO

---

<b>Sobre los Autores</b>	<b>5</b>
<b>Presentación</b>	<b>7</b>
<b>Introducción</b>	<b>9</b>
<b>1. Nueva paternidad</b>	<b>11</b>
1.1 Ser padre: un rol cambiante	11
1.2 Paternidad en Latinoamérica: conflicto de roles	12
<b>2. Teorías de conciliación trabajo-familia e involucramiento paterno</b>	<b>19</b>
2.1 Conflicto trabajo-familia	19
2.2 Enriquecimiento trabajo-familia	20
2.3 Involucramiento paterno y la interfaz trabajo-familia	20
<b>3. Impacto del involucramiento paterno</b>	<b>23</b>
3.1 Impactos a corto plazo	23
3.2 Impactos a largo plazo	26
<b>4. Estado de la paternidad en Chile</b>	<b>29</b>
4.1 Presencia del padre en el hogar	29
4.2 Percepción del rol del padre en el hogar	32
4.3 Corresponsabilidad e involucramiento paterno	37
<b>5. Acciones públicas para fomentar la paternidad</b>	<b>41</b>
5.1 Legislación para la paternidad en Chile	41
5.2 Protección e incentivo a la paternidad activa en el trabajo	42
5.3 Europa del Norte: un ejemplo de incentivo y protección laboral a la paternidad	47
<b>6. Buenas prácticas</b>	<b>49</b>
6.1 Organizaciones del sector privado	49
6.2 Organizaciones del sector público	53
<b>Conclusiones</b>	<b>55</b>
<b>Bibliografía</b>	<b>57</b>



## SOBRE LOS AUTORES

---



### **María José Bosch Kreis**

Directora del Centro Trabajo y Familia del ESE Business School y profesora titular de la misma escuela.

Investiga y enseña en materias de dirección de personas como conciliación trabajo-familia, liderazgo, liderazgo femenino, desarrollo de competencias, diferencias culturales, confianza y comportamiento organizacional.

Es miembro del ICWF.



### **María Paz Riumalló Herl**

Directora ejecutiva del Centro Trabajo y Familia del ESE Business School.

Directora del Club IFREI Chile, que es el punto de encuentro para empresas interesadas en desarrollar entornos que promuevan la RFC.

Investiga tanto en temas de dirección de personas como conciliación trabajo-familia, mujeres en la dirección y liderazgo.



### **María José Urzúa Prieto**

Asistente de investigación del Centro de Trabajo y Familia del ESE Business School.

Investiga temas de conciliación trabajo-familia y liderazgo femenino.



## PRESENTACIÓN

---

El Centro Trabajo y Familia del ESE Business School nació el año 2012 con los objetivos de fomentar una cultura empresarial que favorezca la integración y la armonización entre el trabajo profesional, la vida familiar y personal de las personas, fortalecer la institución de la familia, enriquecer la actividad empresarial en la sociedad chilena, y constituirse en el principal punto de referencia en Chile sobre la Responsabilidad Familiar Corporativa (RFC). Al estudiar sobre la integración trabajo y familia, es inevitable toparse también con el tema de la incorporación de la mujer al mundo laboral y por lo tanto surge un objetivo adicional para el Centro: promover el avance profesional de la mujer en el trabajo. Esto a su vez, trae como desafío adicional la corresponsabilidad en la crianza como valor fundamental para que toda persona sea capaz de participar activamente en su rol familiar y laboral. Dicho esto, en el Centro Trabajo y Familia nos hemos planteado dos principales líneas de trabajo, investigación y difusión: conciliación trabajo-familia y liderazgo femenino.

Con el propósito de poder llevar la mayor cantidad de información posible a las empresas y entregar herramientas concretas de RFC, ese mismo año, y de la mano del IESE Business School, nació el Club IFREI (*IESE Family Responsible Employer Index*). Se trata de un club de empresas que promueve la creación de entornos con Responsabilidad Familiar Corporativa en organizaciones y la flexibilidad laboral, desde una perspectiva de investigación y networking. El Club tiene el apoyo y utiliza la metodología IFREI, desarrollada por el *International Center for Work and Family del IESE*.

En esta misma línea, para poder acompañar a las empresas en la búsqueda de conciliación para sus trabajadores se creó el programa académico llamado "*Foros Club IFREI*". Este programa sirve como medio para lograr los objetivos principales del Club IFREI que son potenciar y promover la conciliación y flexibilidad laboral, creando entornos de Responsabilidad Familiar Corporativa. Para esto es importante contribuir al desarrollo de un liderazgo con RFC, de igualdad de oportunidades, como también identificar y divulgar el impacto que las políticas, las prácticas y el liderazgo tienen sobre la salud, el vínculo de la lealtad, la satisfacción de los empleados y la productividad.

Desde el enfoque de liderazgo femenino, el Centro busca promover el avance profesional de la mujer, así como la integración de los diferentes ámbitos de la vida con el fin de conseguir su pleno desarrollo y aporte a la familia, a la empresa y a la sociedad, en colaboración con los hombres. En esta línea se han realizado programas dirigidos a fomentar el liderazgo femenino y a entregarles herramientas para su incorporación activa al mercado laboral, así como también se han publicado una serie de investigaciones en estos temas. Y también se han desarrollado diversas investigaciones que buscan entregar información respecto a la realidad chilena y mundial en este tema. Dentro de las publicaciones del Centro, respecto al liderazgo femenino, se encuentran estudios como el de Ley de Cuotas y Liderazgo Femenino entre otros.

El presente documento forma parte de las investigaciones de difusión que hace el Centro Trabajo y Familia a través de los "Cuadernos ESE", los cuales son estudios cuantitativos o cualitativos sobre distintos aspectos de relevancia en el tema de conciliación. La conciliación trabajo-familia, frecuentemente ha sido abordada solo desde la perspectiva de la maternidad. Sin embargo, las necesidades de encontrar un equilibrio entre el trabajo y la familia son, hoy más que nunca, un tema transversal. En el contexto actual, donde cada vez más familias tienen dos sostenedores, la corresponsabilidad en la crianza ha emergido como un valor fundamental, para que tanto madres y padres, puedan tener una vida familiar y laboral activa. Dado lo anterior, el presente estudio tiene como fin exponer el conocimiento más actualizado sobre la paternidad y la importancia que tiene la conciliación trabajo-familia en los padres para sus familias, para las empresas y para la sociedad; recomendado adicionalmente, buenas prácticas en la materia.

Damos infinitas gracias al Grupo Security, sin los cuales esta publicación no hubiera sido posible. Les agradecemos su apoyo constante, ya que han colaborado con nosotros desde la creación del Centro, y nos han ayudado a promover la Responsabilidad Familiar Corporativa en Chile.



# INTRODUCCIÓN

---

Las familias son un pilar fundamental para el futuro del desarrollo sostenible. Para todas las naciones, la familia es la piedra angular de la sociedad, siendo en ella donde se forman las generaciones para participar de las decisiones del futuro. Según la ONU, invertir en las familias evita grandes costos para la sociedad, ya que es en este espacio donde las nuevas generaciones adquieren las competencias para desarrollarse socialmente. Por esta razón, el núcleo familiar ha sido frecuentemente un centro de prestación de políticas, tanto a nivel estatal como organizacional (International Federation for Family Development, 2019).

Desde los años 90, varios fenómenos sociales, tales como la inserción laboral femenina, han puesto en la agenda la necesidad de que existan políticas de conciliación trabajo y familia, como una ayuda fundamental para mujeres y hombres, posibilitándoles participar de ambas esferas de la vida (O'Brien & Moss, 2010). Sin embargo, la necesidad de equilibrar la vida laboral y familiar para los padres es un tema que ha sido tratado con menor frecuencia (Cooklin et. al, 2016), sobre todo en países, donde las normas sociales asociadas a los roles que tienen hombres y mujeres son más marcadas (Hofstede & Hofstede, 2005; Men Care, 2019).

No obstante, en la última década en el mundo occidental, ha existido un creciente cuestionamiento acerca del rol del hombre en el hogar. Por un lado, la situación laboral actual de hombres y mujeres demanda mayores niveles de corresponsabilidad en la crianza (Pleck & Pleck, 1997) y por otro, los mismos padres desean un mayor involucramiento en el desarrollo de sus hijos (SERNAM, 2012; McGill, 2014). En Europa, esta situación ha despertado la necesidad de incluir también a los padres en las políticas estatales destinadas a conciliar trabajo y familia (O'Brien & Moss, 2010). Estas acciones se han visto adicionalmente justificadas por la creciente investigación sobre el efecto que tiene el involucramiento paterno sobre sus hijos, familia (Pleck, 2010; Lamb, 2010) y espacios de trabajo (Graves, Ohlott & Ruderman, 2007; Andersen, 2018).

Si bien en estos países se ha logrado un cambio de comportamiento masculino hacia las actitudes de crianza (O'Brien & Moss, 2010), Chile aún está atrás en materias de corresponsabilidad parental,

observándose por ejemplo, un bajísimo uso del postnatal por parte de los hombres (Lupica, 2015; Cid, Olmedo, Quiroga & Schmidt, 2017), después de ocho años de su implementación (Superintendencia de Seguridad Social, 2019). Una de las principales razones que los padres chilenos esgrimen para explicar el bajo involucramiento paterno, es la extensa jornada laboral (SERNAM, 2012). A su vez, muchos hombres sostienen que existe un bajo apoyo organizacional a la paternidad (Bosch & Riumalló, 2019). Aun así, es preciso destacar que la legislación chilena que permite la corresponsabilidad en el mundo laboral está aun principalmente orientada hacia las madres (Lupica, 2015) y comenzó a incluir a los padres bastante más tarde que los países europeos.

A partir de lo anterior, se entiende que, en el país, muchos padres tienen la intención de aumentar su involucramiento en la crianza, viéndose obstaculizados por visiones culturales a nivel social y personal, que asumen la exclusividad laboral que deberían tener los hombres. En este contexto, el presente estudio tiene como objetivo, entregar a las empresas el conocimiento disponible sobre la paternidad y la importancia que tiene la conciliación trabajo-familia en los padres para sus familias, para las empresas y para la sociedad; recomendado adicionalmente, buenas prácticas en la materia.

En los siguientes capítulos se abordan diversas temáticas, comenzando con una breve revisión de los cambios que ha experimentado la figura paterna en los últimos siglos. En esta línea, se analiza cómo Chile ha asimilado estos cambios. En segundo lugar, se exponen las principales teorías de conciliación trabajo y familia, explicando como este balance impacta en la capacidad que tienen los padres de involucrarse de manera adecuada. En el tercer capítulo, se describen algunos de los efectos que tienen los padres tanto a corto y largo plazo sobre sus hijos, y por ende sobre el entorno que los rodea. Luego, se analiza el estado de la paternidad en Chile, comprendiendo el avance que tiene en relación con el mundo. Finalmente se detallan algunas políticas públicas y empresariales, tanto en el ámbito nacional como internacional, que tienen como objetivo incentivar la participación de los padres en la crianza y la esfera laboral.



# 1. NUEVA PATERNIDAD

## 1.1 Ser padre: un rol cambiante

La figura paternal tiene un especial dinamismo (Sarkadi, Kristiansson, Oberklaid, & Bremberg, 2007). La concepción de lo que significa ser padre, e incluso hombre (Lamb, 2010), ha cambiado a lo largo de la historia y esta variación es distinta en cada cultura, dependiendo de los valores y principios que la dominen (Hofstede & Hofstede, 2005).

Desde los años 90, occidente ha presenciado una ola de cambios respecto a la visión de los roles género y por ende al modelo de padre tradicional. Este ya no solo cumple un rol de proveedor y autoridad en el hogar, sino que se espera que se entregue afectivamente a la crianza y al apoyo emocional de sus hijos. Tanto en Europa como en diversos países anglosajones, los medios de comunicación, científicos, políticos, educadores, líderes sociales y religiosos han popularizado una nueva imagen de padre involucrado (Cabrera, 2010). Esta idea de transformación se ha extendido de manera global, sin embargo, no todas las sociedades lo han incorporado con la misma rapidez y con los mismos niveles de aceptación, debido a una serie de patrones históricos y culturales ampliamente arraigados (Hofstede & Hofstede, 2005). Adicionalmente, la promoción de políticas públicas y empresariales no ha sido igual a nivel global, lo que también ha determinado la diferencia en los niveles de involucramiento que tienen los padres (Men Care, 2019).

Para tener una mejor comprensión del panorama de la paternidad en el mundo, a continuación, se expone una breve revisión de los cambios que ha sufrido la figura paterna en la cultura occidental, dando cuenta de los mecanismos que permiten la incorporación de este nuevo paradigma.

### ▪Figura paterna tradicional

Desde los inicios de la cultura occidental, la figura paterna se caracterizó por tomar protagonismo fuera de la familia, especialmente en los ámbitos del poder y la toma de decisiones. En la antigua Grecia el dominio masculino era las *polis*, el espacio público, la política y la guerra, mientras que la mujer concentraba su labor en el *oikos*, el hogar (Roy, 1999). Unos siglos después, en Roma se crearía la tradición jurídica sobre la cual se rigen gran parte de los países de habla hispana hasta el día de hoy. En este contexto, el derecho privado romano especificaba que el padre (*pater familias*), era el máximo símbolo de poder y autoridad sobre su esposa e hijos (Amunategui, 2006).

En la Edad Media, el desarrollo de una economía basada principalmente en la agricultura permitió que el padre, fuese la autoridad de la comunidad productiva que constituía la familia. En este contexto la división de las labores estaba claramente marcada, los hombres proveían con los alimentos necesarios, mientras que la madre se ocupaba del hogar y de la crianza (McGill, 2014). Esta lógica se prolongó hasta el siglo XVIII, donde en los albores de la Revolución Industrial, la esfera laboral se separó totalmente de la esfera doméstica, teniendo el padre que salir todos los días de su hogar para cumplir el rol de proveedor tradicional (Lamb & Tamis-LeMonda, 2010).

Sin embargo, después de 1990, surgieron una serie de cambios demográficos, culturales, políticos y económicos que iniciaron una transformación en la concepción de la paternidad en Europa, Estados Unidos, Australia y Canadá. El aumento del costo de la vida, la necesidad de dos sueldos para mantener los hogares (*dual earner households*) y las nuevas expectativas de las mujeres, significaron una progresiva inserción laboral femenina (McGill, 2014). Este fenómeno, en un contexto de creciente demanda por equidad de género, supuso un llamado a los padres a involucrarse, no solo de manera instrumental como proveedores, si no que de manera emocional y corresponsable en la crianza de los hijos.

### ▪Nueva paternidad en el mundo occidental

La nueva paternidad ha ganado terreno especialmente en Europa. Según diversos autores, a pesar de que las mujeres siguen realizando en mayor medida tareas relativas a la crianza, hoy en día se espera que los padres sean extremadamente involucrados con sus hijos, en parte, porque la exclusividad del hombre en el rol del proveedor es una realidad minoritaria en los hogares europeos y la inserción laboral femenina es alta. Ya en 2001, solo el 27,0% de los hogares en el continente tenía como sustento solo el trabajo masculino. De esta manera, la preocupación por conciliar trabajo y familia, no era solo femenina, sino que también de los hombres, especialmente en las generaciones más jóvenes (O'Brien & Moss, 2010).

Es de acuerdo general, que este cambio de comportamiento no ha sido al azar, sino que es el resultado de una cultura más abierta a la corresponsabilidad y de una promoción sistemática de legislaciones a favor de la conciliación trabajo-familia por parte de la Unión Europea desde los años 90 (Men Care, 2019). Para probar esto, pueden compararse tendencias dentro del mismo continente.

Por un lado, en el norte de Europa, donde están las mejores legislaciones para la conciliación trabajo familia para hombres y mujeres, se ha observado un aumento del involucramiento paterno y del empleo femenino, manteniendo a su vez las tasas de natalidad. Por otro lado, en el sur de Europa donde la cultura es menos corresponsable y se carece de legislación que la favorezca, se observan padres que pasan mucho menos tiempo con sus hijos y a mujeres que dado esta situación, deciden optar por una carrera y no ser madres, lo que ha acelerado el descenso de la natalidad (O'Brien & Moss, 2010). Lo anterior da cuenta que los países que han logrado niveles importantes de trabajo femenino e involucramiento paterno tienen culturas que han permitido esta transformación con el apoyo del Estado.

El caso de Estados Unidos es diferente. Si bien, no ha existido una legislación que apoye el involucramiento paterno a nivel laboral, la paternidad involucrada ha sido impulsada activamente por el Estado, tras el aumento de hogares monoparentales en la nación, el cual fue catalogado, en los años 90, como un desastre social (Yeung, Hofferth, Sanderberg, & Davis-Kean, 2001). Ante tal diagnóstico, el Estado incrementó la promoción de la investigación de la paternidad en el desarrollo humano en las universidades norteamericanas, las cuales habían comenzado a indagar el rol del padre en la crianza desde los años 70 (Pleck, 2010).

Lo anterior ha traído como consecuencia un amplio conocimiento del impacto de los padres el desarrollo de sus hijos, los cuales han sido ampliamente difundidos por medios de comunicación, provocando una reflexión a nivel social y una mayor disposición de los padres a tener relaciones cercanas y emocionales con sus hijos (Cabrera, 2010). A pesar de esto, en Estados Unidos los hombres aun realizan menos tareas de crianza que las mujeres (Lamb & Tamis-Lemonda, 2010) y que otros hombres en países europeos (Pleck, 2010), lo que se explica en parte, por la naturaleza de la cultura corporativa en el país y la escasa legislación que promueve la conciliación (Men Care, 2019). De esta manera, los padres en Estados Unidos viven en una paradoja, a pesar de tener amplias aspiraciones de ser padres involucrados, el contexto en el que están inmersos no les permite hacerlo tanto como quisieran (Boston College Center for Work and Family, 2016).

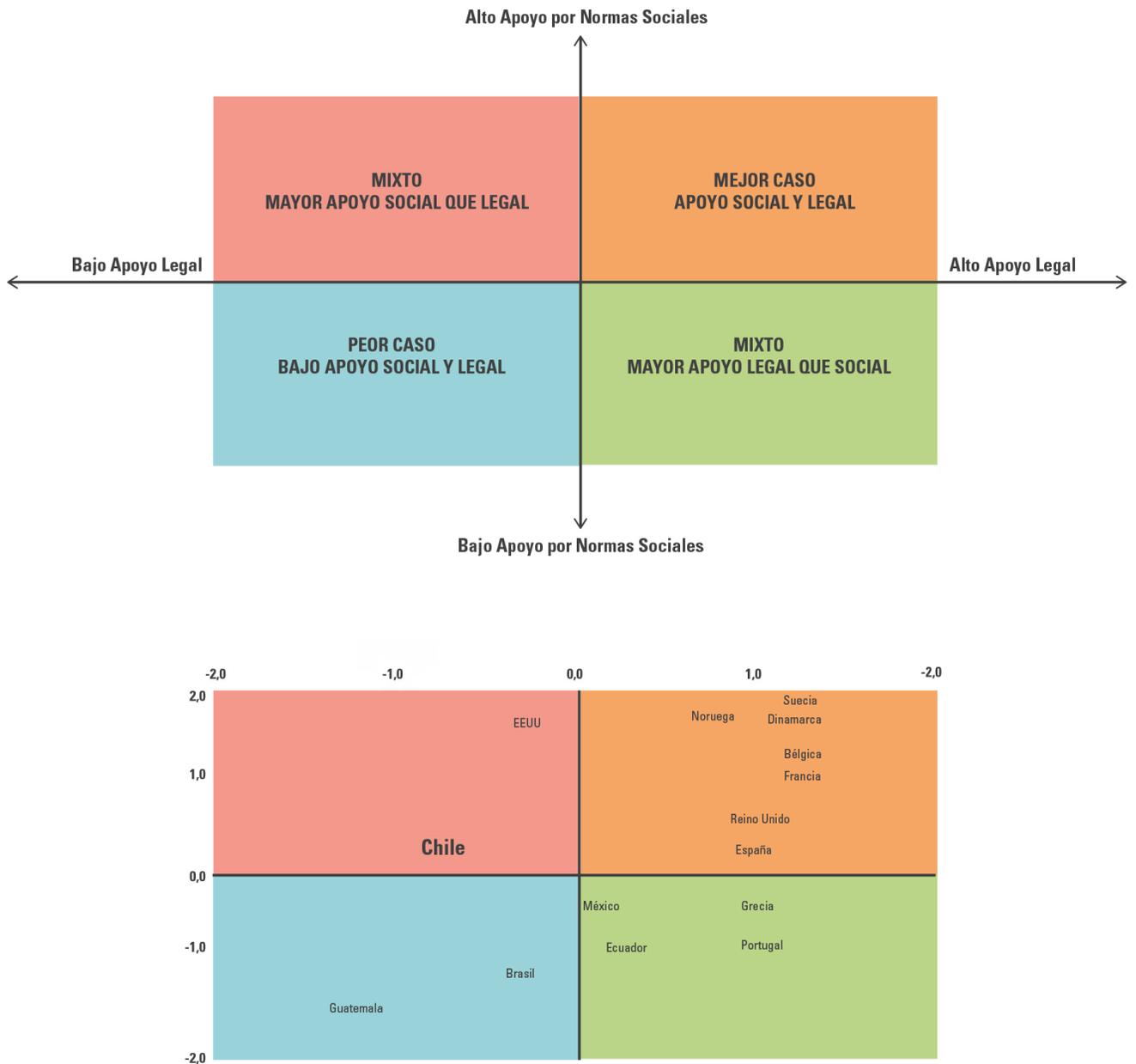
## 1.2 Paternidad en Latinoamérica: conflicto de roles

Luego de comprender el cambio cultural que se ha gestado en torno a la figura del padre en los últimos treinta años en el mundo occidental, cabe preguntarse la capacidad que han tenido estos nuevos modelos de insertarse en Latinoamérica, especialmente en Chile. Como se mencionó anteriormente, el aumento del involucramiento de los padres en Europa se ha logrado principalmente en países que tienen las condiciones culturales y legales adecuadas para que este cambio sea posible (Men Care, 2019). Por otro lado, en Estados Unidos, los padres, a pesar del escaso apoyo estatal, cada vez tiene mayores aspiraciones de involucrarse práctica y emocionalmente, lo que trae como consecuencia fuerte niveles de conflicto (Boston College Center for Work and Family, 2016).

Actualmente en Chile se ha comenzado a tomar en cuenta a los padres dentro de la legislación laboral para fomentar la corresponsabilidad en la crianza (Fundación ChileMujeres / Universidad Alberto Hurtado, 2019). Sin embargo, es el país de la OCDE, donde los hombres menos se toman estos beneficios. Una de las explicaciones a este comportamiento, es que, en primer lugar, el diseño de las políticas familiares, siempre tienen como beneficiario principal a la madre, sin promover explícitamente el involucramiento del padre. Además, existe un doble desafío cultural, por un lado, aun se concibe que el principal rol masculino es proveer (Men Care, 2019) y por otro, la ausencia paterna aun es una realidad que se vive en los hogares del país (Ministerio de Desarrollo Social, 2019).

Según la figura realizada por Men Care (2019), a partir de los datos de la OCDE, los países latinoamericanos se encuentran en los cuadrantes asociados a normas sociales que explicitan una clara división en los roles masculinos y femeninos. Chile está en el límite, transitando hacia normas sociales más adecuadas para posibilitar un mayor involucramiento paterno, sin embargo, aún hay un largo camino que recorrer para alcanzar a los países que se observan como referentes. Así, Chile, a pesar de tener legislaciones asociadas a la paternidad aún está atrás en relación a otros países.

Figura N°1 Leyes y normas que promueven la paternidad involucrada en el mundo<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Elaboración propia a partir del informe *State of the World's Fathers: Unlocking the Power of Men Care 2019*.

A partir de esta información es posible observar que Chile aún no se encuentra en el mejor escenario para la transición hacia una nueva paternidad. Al comparar este contexto con los cambios de percepción que ha tenido la figura paterna occidental, puede entenderse que el país no ha vivido de la misma manera esta transformación. A continuación, se expone una breve revisión histórico-cultural, que permite comprender las diferencias entre Chile y el mundo occidental en la asimilación de este proceso, dando luces de los desafíos adicionales que tiene el país para la emergencia de una nueva paternidad.

## ▪ Cultura latinoamericana y relaciones familiares

Se ha estudiado ampliamente la cultura como un punto importante para entender diversos aspectos de las sociedades. Según Hofstede (2005) esta corresponde a maneras de pensar, sentimientos y patrones de conducta que han sido socializados en las personas desde su infancia, los cuales se manifiestan en las cosas más cotidianas, como el saludo, la higiene y las formas de trabajo. Dado que la cultura define los roles que tradicionalmente han tenido hombres y mujeres, está es relevante para el estudio de la paternidad y la conciliación trabajo-familia, ya que permite comprender las conductas de las personas y el desarrollo de las organizaciones.

El valor que se le da al trabajo y a la familia varía en las distintas sociedades, sin embargo, la mayoría de los estudios que abordan temáticas de conciliación se han hecho en el mundo anglosajón y otros países occidentales que difieren culturalmente de manera notable con el resto del mundo. Por ejemplo, estos países tienden a ser desarrollados económicamente, las personas viven en familias nucleares, muchas veces lejos de sus parientes como sus padres y hermanos teniendo una clara tendencia al "individualismo" (Spector et. al, 2004).

Este es el caso contrario de Chile y de Latinoamérica en general, donde se observan patrones de "colectivismo" (Hofstede Insights, 2019). En estas sociedades las personas nacen en grupos familiares fuertes, donde todos esperan cuidado y protección a cambio de lealtad familiar. Muchas veces, los niños no solo crecen con los padres, sino que sus abuelos, e incluso tíos o primos los acompañan en el proceso de la crianza. Así la persona crece pensando en un "nosotros" (Hofstede & Hofstede, 2005).

Esto puede traer múltiples beneficios, pero también puede aumentar la presión que se tiene sobre la figura paterna. Según un estudio realizado por Spector (2004) en este tipo de sociedades, las motivaciones vitales de las personas se concentran en el bienestar familiar. El trabajo no es visto solo como una actividad para destacar individualmente, si no que una manera de apoyar a la familia. Por esto, muchos padres sienten que trabajar largas horas y no ver a sus hijos es un mal menor que traerá beneficios a nivel grupal. Sin embargo, cabe preguntarse qué tan sostenible es esta situación y las consecuencias que tiene esta visión cultural tanto para el desarrollo de la paternidad activa, como para la eliminación de las brechas de trabajo no-remunerado en el hogar entre hombres y mujeres. Lo anterior, hace relevante reflexionar desde una perspectiva histórica y cultural la situación particular de la paternidad de América Latina.

En diversos estudios sobre identidad masculina en Latinoamérica, la paternidad es reconocida como una de las formas más relevantes de responsabilidad (Nolasco, 1993; Fuller, 1997). El hecho de ser padre representa el paso a la adultez y es descrito como uno de los hitos más importantes en la vida de los hombres. Sin embargo, también es uno de los aspectos de la vida más conflictivos en la era contemporánea, dada la serie de cambios sociales tanto a nivel laboral como familiar que demandan cada vez padres más presentes y corresponsables (Viveros Vigoya, 2001).

## ▪ Un poco de historia

Cabe preguntarse entonces ¿por qué ser un padre presente es conflictivo para el hombre en Latinoamérica? Para responder esta interrogante vale la pena remontarse en la historia del continente donde el padre *"es un ser inalcanzable, uno que desaparece en los eventos del día a día"* (Henaó, 1997).

Existe una principal razón por la cual la paternidad en Latinoamérica ha sido distinta y esta obedece al hecho de que la cultura latinoamericana corresponde al encuentro de dos mundos: el español y el indígena prehispánico.

En primer lugar, esto significó un "choque" de concepción de familia occidental con la tribal. Por un lado, los europeos traen la institución del matrimonio y de la monogamia, mientras que gran cantidad de pueblos indígenas desconocían esta práctica y se

organizaban en familias polígamas. Así, en la colonia, la población de Latinoamérica constituye familia en base a nuevos patrones, siendo que en muchas zonas los intentos de imponer las tradiciones españolas del matrimonio no tuvieron éxito (Montecino, 1991).

Estos nuevos patrones de organización familiar estuvieron fuertemente marcados por el hecho de que la empresa española fue un viaje de hombres sin mujeres por varias décadas, lo que significó que la mayoría de los niños nacidos en esta época eran hijos de padre español y madre indígena, quienes nunca fueron reconocidos por su figura paterna. Según diversos exponentes de las ciencias sociales, este es el hecho decisivo que marco para siempre la cultura de Latinoamérica (Paz, 1984; Morandé, 2017). Esta situación es muy distinta a la vida en las colonias norteamericanas, donde se asentaron familias biparentales ya constituidas. De esta manera la identidad familiar de América Latina se basa en la madre, el hijo y el padre abstracto. La fuerza de esta concepción de familia es tal, que se refleja en la devoción religiosa latinoamericana, la cual es evidentemente mariana, es decir, centrada en el culto a la virgen y al niño (Montecino, 1991; Hofstede & Hofstede, 2005).

A pesar de que se está hablando de un período histórico determinado, el abandono paterno provocó que este patrón de conducta se reprodujera en los hombres. Por otro lado, las constantes guerras y la economía basada en la minería y agricultura dieron pie para una cotidiana migración masculina, lo que les impedía a los hombres ejercer su rol de padres (Montecino, 1991). Solo con la llegada de la república se comienza a promover el ideal de familia tradicional. Sin embargo, a nivel popular la familia constituida por la madre soltera y sus hijos siguió existiendo. Ya en 1880 el 40% de los hogares de la ciudad de Santiago tenían mujeres jefas de hogar. Por otro lado, a principios del siglo XX, 1 de cada 3 niños nacía fuera del matrimonio debido a la constante migración masculina, lo que se traducía en ausencia paterna y altas tasas de abandono infantil (Ponce de León, Rengifo, & Serrano, 2006).

A través del siglo XX, surgieron varios cambios: crecen los centros urbanos y los trabajos dentro de ellos, por lo que emergen sectores medios que se adhirieron al modelo tradicional de familia. Esto significó que la figura del padre se modificara de manera similar

a la de los países del mundo occidental. Así la principal misión del hombre paso a ser el rol del proveedor, lo que persiste hasta nuestros días (Herrera & Pavicic, 2016). Sin embargo, la crianza solitaria de las madres es una realidad que aún existe, ya que según la Encuesta Nacional de la Primera Infancia (2019), el 43,7% de las mujeres jefas de hogar viven en hogares monoparentales. Esto indica que un poco menos de la mitad de las jefas de hogar que están a cargo de niños, no tienen la colaboración de un padre.

Dada la conflictividad que significó históricamente la paternidad para el hombre en Chile y Latinoamérica, parece ser todo un desafío que exista un cambio de mentalidad hacia un padre involucrado. Sin embargo, en la actualidad se han estudiado nuevos discursos sobre la importancia de estar presente en la crianza, por parte de los mismos padres.

## ■ Nueva paternidad en Chile: el rol de las organizaciones y el Estado

Varios autores chilenos cuestionan el estereotipo del abandono paterno, afirmando que cada vez nace un impulso mayor en los hombres de ser padres cercanos y comprometidos (Rebolledo, 2008). En varios estudios hechos a padres, estos comparan su participación con la de sus propios progenitores, afirmando que ahora se involucran mucho más, ya sea en actividades de crianza, como en el trabajo doméstico.

A pesar de esto, se analiza que los padres han cambiado su discurso más que sus prácticas (Madrid, 2017). En la Encuesta Longitudinal de la Primera Infancia (Ministerio de Desarrollo Social, 2019) el 75,9% de las personas que decían ser el segundo cuidador de los niños eran los padres, mientras que el 95,8% de los cuidadores principales eran las madres, de las cuales un 75,8% decía no contar con ayuda en el cuidado. Esto se condice con estudios cualitativos que observan un cambio a nivel sentimental, más que práctico. Es decir, muchos padres indican que quieren ser más cercanos, afectuoso e involucrados en la vida de sus hijos, pensando además que la crianza debe ser compartida. Sin embargo, siempre aparece un obstáculo para cumplir el ideal de la corresponsabilidad: su realidad laboral no les permite participar

tanto como les gustaría, porque su rol principal sigue siendo el de proveedor (Herrera & Pavicic, 2016). Si bien, esta percepción obedece a un bagaje histórico y cultural, cabe preguntarse el rol que tiene el Estado y las organizaciones en ofrecer nuevas posibilidades a los padres para ejercer su paternidad activamente.

En cuanto a los esfuerzos del Estado para promover la paternidad, debe recalcar que estos son recientes, si se toma en cuenta que en Europa y Norteamérica estos planes comenzaron en 1990. Si bien, en Chile, el padre fue incorporado en la legislación laboral desde el 2005; recién el año 2013, se reconoció la corresponsabilidad en la crianza como un principio básico en la familia, lo que permitió un avance en el Código del Trabajo para incluir al padre como sujeto de protección laboral (Fundación ChileMujeres / Universidad Alberto Hurtado, 2019). A pesar de lo anterior, la ley sigue teniendo como principal beneficiario a la madre. Por otro lado, existen políticas estatales que desincentivan la presencia paterna en el hogar. Un ejemplo claro son las transferencias monetarias de ayuda social, las cuales muchas veces disuaden la formación de relaciones de pareja estables porque las madres solteras son mejores candidatas para recibir este tipo de bonos estatales (Herrera, Salinas & Valenzuela, 2011; Aguayo, Brown & Levtov, 2017). De esta manera es posible afirmar que, si bien el Estado ha comenzado un trabajo para incluir al padre en sus políticas laborales y familiares, aún quedan puntos a evaluar.

En relación con las organizaciones, estas tienen un rol clave en el involucramiento paterno al permitir la conciliación trabajo y familia en los padres, mediante la promoción del uso de la legislación disponible y de las políticas de conciliación que la empresa puede ofrecer. Según el SERNAM (2012) un 67,0% de los padres dicen estar dispuestos a negociar horarios flexibles para poder estar más

tiempo con sus hijos. Sin embargo, no todas las empresas tienen políticas de flexibilidad y muchas que dan acceso a estas tienen culturas organizacionales que castigan su uso. Según el estudio IFREI realizado por el Centro de Trabajo y Familia del ESE Business School de la Universidad de los Andes, un 43,0% de los hombres sentía que sus colegas se molestarían si se toman permisos para cuidar a hijos enfermos o recién nacidos. Además, más de la mitad de los consultados, tanto hombres como mujeres, consideran que usar políticas de flexibilidad podría traer consecuencias negativas para su carrera profesional (57,0%). Sin embargo, también se vislumbran resultados positivos, hoy en día, menos hombres perciben que la empresa espera que prioricen el trabajo a la familia en relación con el año 2015 (Bosch & Riumalló, 2019).

A partir del presente capítulo se ha expuesto la emergencia de una nueva paternidad en el mundo occidental, entendiéndola como las acciones estatales y cambios culturales que la han permitido. En este sentido Chile, ha iniciado estos cambios de manera tardía, y no los ha absorbido de la misma forma, que los países que tiene como referente. Si se considera el escenario en el que se encuentra el país, se observa que aún existen importantes avances que realizar tanto en materia cultural y estatal en relación a los países que han logrado una paternidad involucrada (Men Care, 2019).

En este contexto parece relevante hacer un llamado tanto al estado, las organizaciones y las familias a tomar en cuenta la importancia del involucramiento paterno, comprendiendo todos los beneficios que puede traer la conciliación trabajo-familia en el caso de los padres. Por esta razón, en los siguientes capítulos se abordarán tanto las consecuencias que el conflicto trabajo-familia trae para los padres, como también los efectos positivos que trae una paternidad involucrada.





## 2. TEORÍAS DE CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA E INVOLUCRAMIENTO PATERNO

Las teorías de conciliación del trabajo y la familia se han centrado en estudiar dos fenómenos principales. En una primera instancia, la participación en ambas esferas de la vida se investigó desde la perspectiva del conflicto, entendiendo que existe una competencia entre trabajo y familia por el tiempo limitado que tiene la persona, lo que trae una serie de consecuencias negativas para el trabajador y la empresa (Greenhaus & Beutell, 1985). Sin embargo, en los últimos años se ha abordado la conciliación desde la visión del enriquecimiento, entendiendo los beneficios que trae desenvolverse activamente en el trabajo y la vida familiar (Greenhaus & Powell, 2006).

En el contexto de la conciliación trabajo-familia que aspiran a lograr los padres hoy en día es pertinente exponer ambas teorías. Esto permitirá comprender, por un lado, las consecuencias negativas que trae el hecho de que la participación laboral y familiar sea un conflicto para el padre (Minotte & Yuzel, 2018). Por otro lado, observar este fenómeno desde la perspectiva del enriquecimiento trabajo-familia refleja también los innumerables beneficios que experimentan los padres, sus familias y sus empresas, por el hecho de participar activamente en su hogar y en las organizaciones donde se desempeñan (Stoddard & Madsen, 2007; Grau, 2017; Yucel, 2017).

### 2.1 Conflicto trabajo-familia

Como se mencionó anteriormente, la teoría del conflicto trabajo-familia se basa en que los recursos emocionales y de tiempo son limitados en las personas. El conflicto aparece cuando no es posible distribuir estos recursos de manera adecuada entre la vida familiar y laboral, lo que provoca una “competencia” entre ambas esferas por la atención del individuo (Greenhaus & Powell, 2006).

Así existen tres principales fuentes de conflicto trabajo-familia, las cuales se describen a continuación (Greenhaus & Beutell, 1985):

- 1. Conflicto basado en el tiempo:** El tiempo utilizado en un rol no puede usarse en otro rol, lo que se refleja tanto a nivel físico como psicológico. En el plano físico, las horas que se pasan en el lugar de trabajo, son horas de ausencia en el hogar y viceversa. En el aspecto psíquico, la atención no puede ponerse en ambos roles al mismo tiempo, por lo que el conflicto aparece si ponemos nuestra mente en un rol cuando en realidad estamos realizando otro papel.
- 2. Conflicto basado en la tensión:** esta situación se da cuando el estado de tensión que produce un rol impide que la persona pueda rendir en el otro. Por ejemplo, este se observa cuando una persona no puede concentrarse en el trabajo debido a situaciones estresantes que vive en su hogar y viceversa.
- 3. Conflicto basado en el comportamiento:** este fenómeno se produce cuando las actitudes esperadas de un rol son distintas a las formas de actuar en el otro. Esto ocurre, por ejemplo, cuando en el hogar se esperan actitudes de acogedoras y cálidas, que difieren con las expectativas de asertividad y eficiencia que se tienen de un ejecutivo.

Es importante agregar que este conflicto es bidireccional. Esto implica que los roles laborales afectan a los roles familiares (conflicto trabajo-familia) y las actividades familiares pueden interponerse en el ámbito del trabajo (conflicto familia-trabajo). Sin embargo, se ha estudiado que el conflicto trabajo-familia es más frecuente, dado que la priorización de la familia sobre el trabajo es más compleja, sobre todo en el caso de los hombres (Scherer & Steiber, 2007).

A pesar de que el conflicto trabajo-familia ha sido ampliamente estudiado, las investigaciones realizadas tienden a centrarse en cómo las mujeres viven este problema. El desafío de combinar el trabajo remunerado y la crianza de hijos es frecuentemente observado de una perspectiva de género, donde se entiende que el conflicto es un problema propio de las madres desde su masiva inserción al mundo laboral.

Sin embargo, este cambio también ha alterado la vida de los padres y las maneras en que se relacionan con su hogar (Cooklin et. al, 2016). A pesar de esto, persisten creencias, a nivel familiar y organizacional, que exigen a los hombres dedicación casi exclusiva al trabajo. Esta necesidad de especialización laboral, impulsada por la obligación de ser el principal proveedor del hogar es una de las mayores fuentes de conflicto trabajo-familia para los padres. Ha sido ampliamente estudiado que, los padres que son el único sustento económico de su familia, experimentan mayores niveles de conflicto trabajo-familia (Gallie & Russell, 2009), ya que deben trabajar más horas diarias para compensar la inactividad laboral de sus parejas (Scherer & Steiber, 2007). Por esta misma razón, los hombres suelen experimentar una mayor presión social para esconder sus preocupaciones familiares en su lugar de trabajo, en relación a las mujeres que son madres (Biggart, Corr, & O’Brien, 2010).

## 2.2 Enriquecimiento trabajo-familia

Se ha estudiado que la participación de las personas en la esfera laboral y familiar puede estar cargada de conflictos de tiempo y recursos emocionales. Sin embargo, en los últimos años la teoría se ha aproximado de manera distinta a este fenómeno, observándolo desde la perspectiva del enriquecimiento. De esta manera, trabajo y familia serían dos roles que no necesariamente compiten, sino que se potencian en una positiva combinación, que favorece tanto el ambiente familiar y laboral donde se desenvuelve el individuo (Greenhaus & Powell, 2006).

Se han investigado tres vías mediante las cuales se produce el fenómeno de enriquecimiento trabajo-familia.

1. **Efecto aditivo:** la participación de ambos roles provoca una suma de bienestar en el individuo, especialmente si en los dos ambientes existen experiencias de alta calidad.
2. **Efecto amortiguador:** la satisfacción dentro de un rol hace frente a situaciones difíciles enfrentadas en el otro, tales como el estrés y fatiga. Además, muchas veces los fracasos experimentados en un ámbito pueden compensarse por los beneficios y gratificaciones recibidos en el otro rol.
3. **Efecto de transferencia:** entre trabajo y familia es posible una transferencia de recursos que pueden ser invertidos positivamente en ambas esferas de la vida. Entre estos pueden circular habilidades, recursos psicológicos, físicos, capital social y recursos materiales.

El intercambio de recursos entre la esfera laboral y familiar funciona cuando un rol A activa un recurso que produce un efecto positivo en el rol B (Lapierre et. al, 2018). Por ejemplo, un trabajo gratificante, activa el recurso "empatía", que produce como efecto positivo, comportamientos afines al involucramiento paterno y la satisfacción matrimonial (Yucel, 2017). Ahora bien, ocurre un proceso similar en el sentido contrario, lo que se denominaría enriquecimiento familia-trabajo, por ejemplo, las gratificaciones que produce la vida familiar permiten un mayor involucramiento laboral dado por motivaciones trascendentes.

Varias teorías de involucramiento parental postulan que las formas de ejercer paternidad están determinadas, en parte, mediante interacciones, compromisos e instituciones externas a la familia. Así se entiende que las organizaciones donde los padres trabajan son un actor clave para comprender el enriquecimiento y trabajo-familia en ellos y las consecuencias que este fenómeno trae para la familia en general. Si bien los niños no experimentan el trabajo de sus padres de manera directa, los trabajos modelan recursos familiares, rutinas y el tiempo que pasan en su hogar, contribuyendo a la atmósfera familiar y a los intercambios emocionales entre sus miembros (Cooklin et. al, 2016).

## 2.3 Involucramiento paterno y la interfaz trabajo-familia

¿Por qué es importante hablar de conciliación trabajo-familia para entender el involucramiento paterno y sus efectos familiares, empresariales y sociales?

Al hablar de paternidad es importante diferenciar entre ser padre como un estatus o un comportamiento. Muchas veces se observa al padre solo como un ser que debe estar presente como modelo masculino para los niños, cuando en realidad se ha comprobado que los efectos positivos de la paternidad no se asocian a la masculinidad del padre, si no que a los comportamientos y actividades que estos realizan con sus hijos (Pleck, 2010). En este sentido el psicólogo Michael Lamb (2010) se hace la pregunta *"¿Qué hace entonces que un niño quiera parecerse a su padre?"* a lo que responde *"Tal vez los niños solo quieren parecerse a un padre que quieren y respetan, con el que tienen una relación positiva y de calidad."*

Para entender la relación padre-hijo y los efectos que está provocando en los niños Pleck (2010) crea un modelo de involucramiento parental basado en interacciones indirectas y directas padre-hijo. Por un lado, el cuidado indirecto (*indirect care*) corresponde a atenciones al niño que no se desarrollan, necesariamente, en presencia del padre pero que tienen directa relación con

su bienestar material (proveerle alimentos y educación) y su conexión con el entorno social (pares e instituciones). Dentro de estos cuidados indirectos se encuentra el trabajo del padre, el cual es un pilar fundamental para que este pueda contribuir al desarrollo de sus hijos. Por otro lado, la interacción directa con el niño es sumamente relevante porque el padre socializa a sus hijos mediante la realización de actividades de vinculación positiva (*positive engagement activities*) tales como leer, jugar y comer con ellos. Ahora bien, estas deben estar acompañadas de una serie de condiciones como lo son la calidez y responsividad (*warm and responsiveness*) en la interacción y el monitoreo y toma de decisiones cuando el niño no tiene edad de hacerlo (*control*).

A partir de lo anterior, se entiende que el involucramiento paterno de óptimo se compone del tiempo que los padres dedican a sus hijos, pero también de la calidad psicológica y emocional de estas interacciones. En este sentido el trabajo, si bien permite ofrecer bienestar material a la familia, también influye en el tiempo disponible para los hijos y la salud mental del padre (Cooklin et. al, 2016). Esta última es un punto clave por el cual el padre influye a sus hijos, ya sea directamente, o a través de la relación con la madre (Cummings, Merrilese, & George, 2010).

En este sentido la calidad de la relación padre e hijo estaría altamente influenciada por la interfaz trabajo-familia, pudiendo esta ser un estresor o un apoyo potencial (Cooklin et. al, 2016). Ahora bien, la interfaz trabajo-familia es una moneda de dos caras, como se explicó anteriormente. Por un lado, existen autores que afirman que el conflicto trabajo-familia produce un estrés que inhibe, en los padres, la capacidad de ser emocionalmente expresivos a la hora de interactuar con sus hijos, más irritables, hostiles y menos consistentes a la hora de imponer disciplina. Los resultados sugieren que los padres que trabajan en organizaciones con alta demanda de tiempo y con experiencias adversas traspasan al dominio familiar actitudes que erosionan las características de un padre bien involucrado, como lo son calidez, responsividad, un monitoreo adecuado y la capacidad de realizar actividades de vinculación positiva con los hijos (Pleck, 2010).

Por otro lado, el enriquecimiento trabajo familia permite un buen involucramiento paterno, ya que la satisfacción y autoestima laboral se traducen en un vínculo cálido y afectivo con los hijos. Las habilidades de resolución de conflictos adquiridas en el mundo laboral se convierten en maneras de disciplinar efectivas, sin necesidad de requerir el uso de prácticas hostiles como golpes y gritos (Cooklin et. al, 2016).

De esta manera, la posibilidad de conciliar trabajo-familia en los padres les permite tener un tipo de relación con sus hijos que tiene efectos tanto a corto y largo plazo. Estos van desde la infancia, hasta la adolescencia (Lamb & Lewis, 2010) y las decisiones de la vida adulta que el individuo toma (Franz, McClelland & Weinberger, 1991; Grossmann, 2002; Flouri, 2005). Así se entiende que el involucramiento paterno tiene efectos tanto en las familias, las empresas y la sociedad en su conjunto.





## 3. IMPACTO DEL INVOLUCRAMIENTO PATERNO

A continuación, se presentan una serie de efectos que tiene el involucramiento paterno a nivel familiar y empresarial, tanto en el corto como en el largo plazo. La evidencia es principalmente internacional, y toma en cuenta un amplio rango de tipos de paternidad, analizando la gran influencia que tiene el padre en sus hijos, residen o no con ellos, en diferentes niveles socioeconómicos y educacionales.

### 3.1 Impactos a corto plazo

#### Impacto en la familia como sistema

Desde la psicología, la familia se ha estudiado como una unidad, más que la suma del comportamiento de cada una de las personas que la componen. En base a este supuesto, se entiende que el cambio en las actitudes de un solo individuo puede influir en el funcionamiento familiar como un todo; así como también una modificación en la familia en general puede afectar a cada uno de sus integrantes (White & Klein, 2008). En este contexto, la figura del padre no es la excepción. Diversos autores han estudiado que las relaciones al interior de la familia determinan cómo y cuánto el padre se involucra con sus hijos. Por otro lado, la participación paterna tiene una gran contribución al funcionamiento de la familia en su conjunto (Buswell, Zabriskie, Lundenberg & Hawkins, 2012; Simonelli, Parolin, Sacchi, De Palo & Vieno, 2016) influyendo directamente en sus hijos y brindándole un apoyo fundamental a la madre (Lamb, 2010).

Según Olson (1993) el funcionamiento familiar es el delicado equilibrio entre la cohesión familiar, la adaptabilidad del grupo ante situaciones difíciles y su capacidad para ajustarse a los cambios en su interior y exterior. Se ha encontrado que la participación del padre en actividades de ocio familiar, como el juego, la lectura, vacaciones y comidas es el mayor predictor de un buen funcionamiento de la familia. Desde la perspectiva de niños y adolescentes, la participación del padre en estas actividades y su presencia en eventos importantes aumenta su sentido de pertenencia a una familia unida, que puede superar los obstáculos que el ambiente les presenta (Buswell, Zabriskie, Lundenberg, & Hawkins, 2012). En contraste, la ausencia del padre es riesgosa para la cohesión familiar. Mientras menos tiempo los padres

dedican a sus hijos aumenta la probabilidad de que a futuro exista una disolución de la relación. Por otro lado, este hecho también pone en riesgo la relación matrimonial o de pareja (Kalil & Rege, 2015) aumentando la probabilidad de conflictos (Whisman, 2001).

En este sentido, es fundamental el trabajo conjunto y el apoyo mutuo entre el padre y la madre. La ausencia paterna o una mala relación matrimonial o de pareja tiene consecuencias en la salud mental de la madre. En estos casos, la mujer se ve afectada por el estrés emocional de administrar individualmente la economía familiar y la crianza de quienes dependen de ella (Lamb, 2010). Por otro lado, una mala calidad de la relación matrimonial determina síntomas depresivos en ambos padres (Whisman, 2001). En el caso contrario, una relación matrimonial enriquecedora, trae consecuencias positivas para la salud mental de la madre (Lamb, 2010). Se ha estudiado, por ejemplo, que las mujeres en etapas postparto presentan menos complicaciones de salud física y mental en la medida que el padre del niño tenga acceso a flexibilidad horaria en su trabajo. Así, la capacidad del padre de colaborar en los meses siguientes al parto minimiza el costo de salud para la mujer, al disminuir significativamente su necesidad de visitas médicas y costos en fármacos como antibióticos y antidepresivos (Persson & Rossin-Slater, 2019).

A partir de lo anterior, es posible afirmar que el padre es un actor clave en el óptimo funcionamiento del grupo familiar (Simonelli, Parolin, Sacchi, De Palo, & Vieno, 2016), contribuyendo a su unión y sentido de pertenencia (Buswell, Zabriskie, Lundenberg, & Hawkins, 2012). Adicionalmente, esta percepción tiene efectos positivos en la salud mental de todos sus integrantes, especialmente de quienes están a cargo del hogar (Cummings, Goeke-Morey, & Raymond, 2004). En consecuencia, los niveles de enriquecimiento trabajo-familia en los padres, no son un indicador trivial, si no que una importante fuente de efectos positivos en la salud mental paterna que se expanden dentro del grupo familiar (Cooklin et. al, 2016).

#### Impacto en niños y niñas

Como se mencionó anteriormente, los padres impactan en sus hijos de manera positiva mediante su comportamiento con ellos (Lamb, 2010). Ahora bien, es fundamental que estas interacciones fortalezcan el vínculo y que transfieran el capital social que el padre acumula fuera del hogar. Sin embargo, para que esto ocurra,

es crucial que el trabajo le permita al padre tener instancias de vinculación positiva con sus hijos. Dentro de estas se encuentra la lectura, comidas, y juego compartido, entre otras (Pleck, 2010). A continuación, se exponen los efectos del involucramiento paterno en el desarrollo socioemocional, cognitivo, lingüístico (Lamb, 2010) y en la salud física de sus hijos (Eisenberg, Olson, & Neumark-Sztainer, 2004).

**Desarrollo socioemocional:** En primer lugar, los padres tienen influencia sobre la capacidad que tiene un niño o niña de controlar sus propios sentimientos y comportamientos. A su vez, esta permite que el infante identifique las conductas de quienes lo rodean, comprendiendo su posición en el mundo. Diversos estudios han encontrado que, aquellos niños que realizan actividades como jugar y comer con sus padres, tienen un mayor autocontrol y menos problemas de conducta escolar (MacWayne, Downer, Campos, & Harris, 2013). Por otro lado, presentan menos reacciones agresivas o retraídas con sus pares, siendo capaces de formar mejores relaciones de amistad en la escuela (Lindsey, Caldera, & Tankersley, 2009). Esto se explica, en primer lugar, porque los padres transfieren habilidades comunicativas en situaciones como la comida familiar (Kennedy, Dunn, Sonuga-Barke, & Underwood, 2015). Por otro lado, el juego entre el padre y sus hijos/hijas es un aspecto fundamental, ya que este es una de las principales actividades socializadoras a las que se exponen los individuos en la primera infancia (Lamb, 2010). El juego y sus reglas permiten una la formación de la conciencia y del mundo social (Mead, 1934), siendo en muchos casos un ensayo para la vida. Es en estas situaciones donde el padre enseña que las reglas se han de respetar, que se puede ganar sin recurrir a la agresividad, o que es posible utilizar estrategias para llegar a una meta final. Finalmente, en estas instancias de recreación, el padre desarrolla flexibilidad en sus hijos, entregando habilidades adaptativas ante situaciones imprevistas (Buswell, Zabriskie, Lunderberg, & Hawkins, 2012).

**Desarrollo cognitivo:** En segundo lugar, la figura paterna también tiene un rol que jugar en el desarrollo cognitivo y por ende en el desempeño académico que se alcanza en la primera etapa escolar, el cual es la base para el aprendizaje a largo plazo. Como desempeño académico se entiende la capacidad de los individuos de integrar habilidades, conocimientos y aptitudes de manera

transversal en asignaturas específicas (Ministerio de Educación, 2012). En este aspecto se ha encontrado que el involucramiento del padre, especialmente en la lectura, permite a un adecuado rendimiento escolar. Si bien, esta relación es más fuerte en niveles socioeconómicos medios-altos (MacWayne, Downer, Campos, & Harris, 2013), la lectura compartida entre padre-hijo de hogares vulnerables, también tiene efectos positivos en el logro académico de este sector de la población en Estados Unidos (Chacko, Fabiano, Doctoroff, & Forston, 2018).

**Desarrollo lingüístico:** Un alto nivel de desarrollo cognitivo en los niños, es posible mediante un adecuado desarrollo lingüístico, ya que el lenguaje es la herramienta mediante la que se comprenden y comunican los conocimientos adquiridos. Según Duursma (2014) la lectura acompañada del padre permite un mejor desarrollo lingüístico en los niños. Este efecto se da porque, en esta actividad, los padres les traspasan un vocabulario más complejo que el que habitualmente usan en su vida cotidiana al interactuar con otros niños de su edad.

**Salud física:** La presencia del padre en comidas familiares es importante para mejorar la salud física de niños y niñas. Se ha estudiado que la presencia de ambos padres a la hora de la comida familiar disminuye el riesgo de obesidad infantil (Tavera et. al, 2005) y de otros desórdenes alimenticios como bulimia y anorexia (Eisenberg, Olson, & Neumark-Sztainer, 2004). Adicionalmente, se mejora la calidad de la dieta ingerida, aumentando la ingesta de frutas y verduras, disminuye la probabilidad de saltarse comidas importantes como el desayuno (Videon & Manning, 2003).

Una vez detallados los beneficios del involucramiento paterno en el desarrollo infantil, cabe reflexionar acerca de la importancia de que los padres tengan capacidad de conciliar su vida familiar y laboral. Por un lado, porque este hecho determina considerablemente la cantidad y calidad del tiempo en el que pueden interactuar con sus hijos. Por otro lado, porque el impacto que tienen los padres en la infancia sienta las bases para el desarrollo de la persona en el largo plazo, teniendo un efecto también en los futuros talentos y ciudadanos que protagonizaran las decisiones del futuro.

## ■ Impacto en el rol laboral del padre y madre

Según lo expuesto anteriormente, la figura paterna tiene importantes efectos en la vida de su familia. Sin embargo, los beneficios de la paternidad no se limitan a la esfera del hogar, sino que también se aprecian en el mundo laboral. Un vínculo paterno positivo tiene un impacto en el rol laboral del padre mismo, y de la madre con la cual comparte la responsabilidad del cuidado y educación de sus hijos. En este sentido, los beneficios que se exponen a continuación pueden entenderse como el resultado de un enriquecimiento familia-trabajo (Greenhaus & Powell, 2006).

En primer lugar, es necesario mencionar que, para un hombre, el hecho de convertirse en padre supone una transformación vital generalizada, que aumenta su disposición al trabajo. La paternidad es un hito que implica grandes cambios, los cuales se traducen en nuevos patrones de comportamiento, asociados a un aumento de madurez y niveles de responsabilidad (Palkovitz, Copes, & Woolfolk, 2001). Existe evidencia de que la modificación de la conducta paterna no es meramente temporal, es decir en los primeros años de vida de sus hijos; si no que constituye un cambio irreversible (Knoester & Egeeben, 2006). Este cambio, se caracteriza por una reevaluación de las prioridades vitales y una tendencia a un comportamiento prosocial. Este último se entiende como una serie de actitudes positivas que los individuos realizan para cooperar con otros (Timler, 2013). En el caso de los padres estas se aprecian en un aumento de las actividades de servicio a una comunidad determinada, el fortalecimiento de la relación con la familia extendida y una mayor inclinación hacia el trabajo (Knoester & Egeeben, 2006). De esta manera, se ha concluido que la paternidad promueve la participación de los hombres en el mercado laboral (Andersen, 2018).

Ahora bien, el hecho de ser padre no solo aumenta la cantidad de horas que los hombres están dispuestos a trabajar (Knoester & Egeeben, 2006), sino que también desarrolla en la persona una serie de actitudes que enriquecen la esfera laboral. Así se ha comprobado que los hombres que se convierten en padres se

vuelven más productivos, según la visión de sus supervisores y colegas (Graves, Ohlott, & Ruderman, 2007). Por un lado, hay estudios que atribuyen este aumento de la productividad a una especialización al interior del hogar, donde el padre solo cumple el rol de proveedor (Wallace & Young, 2008). Sin embargo, según Graves y sus colegas (2007), el compromiso con la pareja y los hijos aumenta el enriquecimiento familia-trabajo en aquellos hombres que son padres, lo que se traduce en mejores evaluaciones laborales y mayores niveles de satisfacción profesional.

Por otro lado, el involucramiento paterno les permite a los hombres desarrollar habilidades de liderazgo. Según Grau (2016) las habilidades transferidas por los padres desde la esfera familiar a la laboral se caracterizan por ser las más valoradas en el siglo XXI. Entre estas se encuentran, la sensibilidad, gestión del tiempo, paciencia, responsabilidad y nuevas perspectivas. Aun sí, es importante recalcar que, en este estudio, los padres presentaban mayores niveles de enriquecimiento familia-trabajo en ocupaciones de alta calificación.

Si bien es cierto que los hombres se benefician de la paternidad en la esfera laboral, las mujeres que reciben apoyo de sus parejas en la crianza también tienen mejores resultados en lo que respecta al trabajo. Como se mencionó anteriormente, un padre involucrado de manera corresponsable afecta de manera positiva la salud mental en la madre, abriéndole mayores posibilidades para que desarrolle su carrera profesional (Lamb, 2010). Por otro lado, se ha comprobado que las políticas efectivas de corresponsabilidad parental tienen un efecto directo en la disminución de la brecha salarial entre hombres y mujeres. En el caso de Dinamarca, las reformas de postnatal paternal han sido una de las principales causas de la disminución de la brecha salarial de género, al incentivar la participación laboral femenina. Sin embargo, en el análisis se destaca que este cambio solo fue posible en la medida que el aumento de los beneficios de postnatal para padres haya modificado la distribución de las tareas de crianza de manera equitativa (Andersen, 2018).

## 3.2 Impactos a largo plazo

Ciertos hallazgos demuestran que el involucramiento paterno tiene un efecto que se prolonga durante la vida de las personas. Esto se explica porque el desarrollo de cada individuo en el curso de vida se compone de una sucesión de etapas que se comprenden de manera consecuente (Kirkpatrick Johnson, Crosnoe, & Elder Jr., 2011). Diversos estudios longitudinales constatan que los efectos del padre sobre el desarrollo humano empiezan a notarse realmente en su adolescencia y en su vida adulta (Grossmann, 2002). En este contexto, parece relevante entender los efectos a largo plazo que los padres tienen sobre la vida de quienes son sus hijos, dando cuenta de que la conciliación trabajo-familia en ellos tiene un importante valor a nivel social y empresarial.

### Impacto en la adolescencia

La adolescencia es una etapa crucial, para que todos los conocimientos que recibió la persona en su infancia tengan frutos en su vida adulta (Kirkpatrick Johnson, Crosnoe, & Elder Jr., 2011). En esta fase, las nuevas generaciones comienzan a vivir un sinnúmero de procesos tales como; asumir nuevas responsabilidades, experimentar la independencia y poner en práctica valores adquiridos en la infancia que les permitirán convertirse en adultos responsables. Nuevos estudios de la neurociencia indican que el cerebro humano experimenta una explosión de actividad eléctrica y fisiológica a los 11 años edad, la cual reorganiza las redes neuronales que determinarán aptitudes y habilidades en los adolescentes. Este proceso culminaría a los 25 años, donde el cerebro ya es capaz de evaluar conocimientos y analizarlos de manera compleja. Sin embargo, este óptimo resultado solo es posible si en la adolescencia se dan los apoyos pertinentes al individuo para ejercitar su pensamiento analítico y abstracto, siendo relevante la figura paterna, materna, los pares y profesores (UNICEF, 2002).

En esta etapa el adolescente, junto a su familia, sienta las bases para poder desenvolverse en su vida adulta, ya sea a nivel social, laboral y personal. Dentro de los medios para alcanzar esta meta se encuentra una buena salud mental, la evasión de conductas de riesgo, relaciones positivas con los pares y un adecuado

desempeño académico (Kirkpatrick Johnson, Crosnoe, & Elder Jr., 2011). Así, es justamente en esta etapa de la vida, que el rol del padre toma gran relevancia como factor protector ante el sin número de obstáculos que enfrenta el adolescente para lograr esta meta en el mundo globalizado.

En primer lugar, para comprender el estado de la salud mental del adolescente, debe tomarse en cuenta que en esta etapa el padre pasa a ser en muchos casos la figura prominente (Flouri & Buchanan, 2003). De hecho, en ciertos estudios se ha encontrado que el efecto de la madre se reduce en el hijo/a hasta los 11 años, dándole paso al efecto paterno (Grossmann, 2002). De esta manera, el bienestar psicológico de los adolescentes se asocia al involucramiento del padre, de manera totalmente independiente a la relación con la madre. Así, el mayor predictor de la felicidad en adolescentes, ya sean hombres o mujeres, es una buena relación paternal (Flouri & Buchanan, 2003). Por ejemplo, se ha encontrado que la ausencia paterna en la primera infancia tiene efectos tardíos, incrementando el riesgo de síntomas depresivos en adolescentes, particularmente en las mujeres (Culin, Heron, Araya, Melotti, & Joinson, 2013). Por otro lado, el rol de una buena relación padre-hijo/a es un escudo potente contra los síntomas depresivos luego de haber sufrido acoso escolar. De esta manera, los psicólogos concluyen que, si bien las madres tienen un rol importante, la relación con el padre es un factor protector que entrega herramientas esenciales en la adolescencia para enfrentar los problemas de la vida adulta (Desjardins & Leadbeater, 2011).

En segundo lugar, los padres también tienen influencia en las conductas de los adolescentes. Por un lado, el involucramiento y apego seguro que siente este grupo etario con su padre explica, en gran proporción, una serie de problemas conductuales. Estudios realizados en escuelas secundarias, muestran que los adolescentes con bajos niveles de apego hacia su padre presentaban problemas conductuales internos y externos. Dentro de los primeros se entiende estados de timidez y aislamiento, mientras que los problemas externos corresponden a comportamientos impulsivos, hiperactividad y conductas conflictivas, tanto psicológicas como físicas (Williams & Kelly, 2005). Por otro lado, una buena relación con el padre es un factor protector ante la decisión de incurrir en conductas de riesgo como el uso abusivo del tabaco, alcohol y drogas (The National Center of Addiction and Substance Abuse, 2012).

Finalmente, se ha encontrado que el rol de la relación padre-hijo también podría jugar un papel importante en el logro académico de los adolescentes y la finalización de sus estudios (Marcus & Sanders-Reio, 2001), sin embargo, estos resultados difieren según el contexto. En países anglosajones, el apego temprano al padre y la madre predice el logro académico a los 20 años. En este caso, ambos padres son importantes y afectan de manera independiente el desempeño de sus hijos hasta la etapa universitaria (Flouri & Buchanan, 2004). Sin embargo, en países asiáticos se ha encontrado que el factor paterno no es relevante al comprender el rendimiento académico de los adolescentes (Yuan Hsu, Zhang, Kwok, Li, & Ju, 2011). En el caso de Chile, se ha estudiado el efecto del involucramiento parental, sin distinguir entre el rol del padre y de la madre, encontrándose que las expectativas que tienen ambos padres sobre el futuro de sus hijos condicionan su rendimiento en las pruebas SIMCE (López, 2015). Sin embargo, aún se carece de información a nivel nacional, acerca de los efectos que tiene la interacción diaria padre-hijo en el logro académico de los jóvenes chilenos.

De todas formas, considerando la evidencia internacional, es necesario destacar la importancia de la presencia e incondicionalidad del padre en la adolescencia, etapa en la que se consolidan las habilidades de las futuras generaciones. En este sentido, es importante que los padres tengan el tiempo y espacio para poder involucrarse en el bienestar sicosocial de sus hijos, pudiendo ser un apoyo en las decisiones que los adolescentes toman, dada la importancia que estas tienen a futuro, no solo a nivel personal, sino que para la sociedad en general.

## ■ Impacto en la adultez

Cuando la persona llega a la adultez, el involucramiento paterno sigue siendo un hecho distintivo. Una serie de estudios longitudinales, realizados en contexto anglosajón, han encontrado que la calidad de la relación padre hijo a edades tan tempranas como los 3 y 7 años, siguen teniendo consecuencias cuando el individuo ya se ha constituido como persona adulta (Franz, McClelland & Weinberger 1991; Flouri & Buchanan, 2002). El involucramiento del padre predice bienestar familiar y laboral en la vida adulta de sus hijos. Adicionalmente, la presencia del padre en la crianza y las labores domésticas fomenta la valoración de corresponsabilidad en la crianza y la equidad de género en las nuevas generaciones, especialmente en las mujeres (Croft, Schmader, Block, & Baron, 2014).

En primer lugar, es interesante observar la importancia del involucramiento paterno temprano en la futura conformación de la familia que iniciarán sus hijos. Estudios que han seguido a personas desde 1951, durante más de 30 años, dan cuenta de que aquellos hijos que tuvieron relaciones cálidas con sus padres en la infancia presentaban mejores niveles de satisfacción familiar y matrimonial, además de reportar tener mejores estilos de crianza para con sus hijos; en relación a quienes tuvieron relaciones frías con sus padres (Franz, McClelland, & Weinberger, 1991). A pesar de que el contexto de estos estudios a cambiado a lo largo de los años, existen estudios recientes que encuentran resultados similares, sin embargo, estos no fueron seguimientos, sino que se les preguntó a los adultos de manera retrospectiva acerca de la relación con su padre en su infancia (Hosley, 2006).

Por otro lado, también se ha encontrado evidencia longitudinal respecto al rol del padre y la futura inserción laboral de sus hijos. En el Reino Unido, se encontró que el involucramiento paterno a los 7 años predice la inserción al mundo laboral de las mujeres a los 33 años, sin embargo, esta relación se vuelve insignificante cuando se controla por variables demográficas como estado civil e ingreso. Aun así, las autoras sostienen que los mayores predictores de inserción laboral, tales como habilidades cognitivas y bienestar sicosocial, han sido ampliamente relacionados con el rol del padre en el desarrollo de sus hijos (Flouri & Buchanan, 2002). En esta misma línea, es preciso recordar que el involucramiento paterno es un factor protector en la adolescencia ante malestar psicológico y conductas de riesgo, problemas que hacen más compleja la transición del adolescente entre la escuela, la universidad y el lugar de trabajo (Kirkpatrick Johnson, Crosnoe, & Elder Jr., 2011). Adicionalmente, una serie de factores potenciados por los padres, tales como el desarrollo de autocontrol (MacWayne, Downer, Campos, & Harris, 2013), empatía, resiliencia y adaptación (Buswell, Zabriskie, Lunderberg, & Hawkins, 2012) destacan como las habilidades laborales más demandadas por las compañías en siglo XXI (Suarda, Suwintana, Sudhana, & Hariyanti, 2017; Robert Half, 2019).

Finalmente, las relaciones de calidad padre e hijo y su participación dentro del hogar, tienen gran relevancia para la formación de las futuras generaciones en valores como la corresponsabilidad, y la equidad entre hombres y mujeres en la esfera laboral. En este sentido, los padres que son un ejemplo de estos valores dentro del hogar inhiben actitudes sexistas en sus hijos hombres y fomentan las expectativas laborales de sus hijas mujeres (Croft, Schmader, Block, & Baron, 2014).



## 4. ESTADO DE LA PATERNIDAD EN CHILE

Dada la importancia que tiene el involucramiento paterno es relevante analizar la situación de la paternidad en Chile. Como se mencionó anteriormente existe una serie de factores paternos que traen buenos resultados para los niños, la familia, la empresa y la sociedad en su conjunto. Dentro de estos se encuentra en primer lugar, la presencia paterna (Lamb, 2010) y la co-residencia del padre con sus hijos (Pleck, 2010).

Ahora bien, es de suma importancia, la conciliación trabajo-familia de los padres para entender su involucramiento ya que el enriquecimiento entre las dos esferas puede traer múltiples beneficios para la familia y la empresa, si el equilibrio es posible (Stoddard & Madsen, 2007; Grau, 2017; Yucel, 2017).

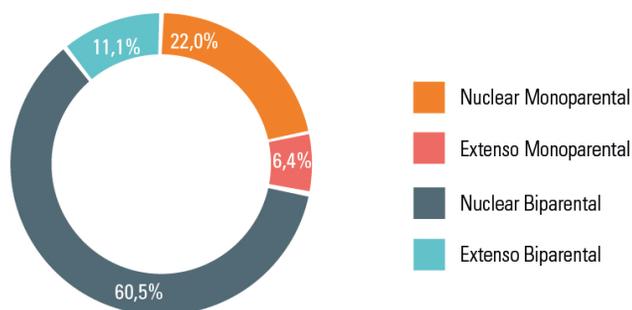
En este sentido, es relevante comprender cómo las personas perciben el rol del padre en la familia y en el trabajo en general. De esta manera, es clave analizar si las responsabilidades de los padres residen solo en su rol de proveedor del hogar (Herrera & Pavicic, 2016), o si también están relacionadas en el cuidado de sus hijos en una dimensión emocional y de crianza (Men Care, 2019), lo que permite ser involucrados y no solo “presentes” (Lamb, 2010).

A continuación, se exponen datos extraídos de diferentes fuentes que permiten comprender el panorama de la paternidad en Chile, dando cuenta de cuáles son los roles que los padres se atribuyen tanto a nivel individual, como familiar y social. Entre las fuentes consultadas, se encuentra la Encuesta Nacional de la Primera Infancia (Ministerio de Desarrollo Social, 2019), Encuesta Bicentenario (Universidad Católica y GFK Adimark, 2017) y datos del SERNAM (2012).

### 4.1 Presencia del padre en el hogar

A través de un análisis realizado por el Ministerio de Desarrollo Social (2019), es posible extraer información representativa acerca de los niños chilenos, los hogares en los que viven y la presencia de sus padres en su diario vivir. En primer lugar, se observó que la mayoría de los hogares donde viven los niños/as chilenos eran biparentales (71,6%). Un 60,5% era nuclear biparental, es decir se componían de una madre, un padre y sus hijos; mientras que un 11,1%, eran extensos, es decir incluían además otras generaciones familiares. A pesar de lo anterior, un porcentaje no menor de hogares son monoparentales (28,4%).

Gráfico N°1 Tipología de los hogares con niños en Chile 2017<sup>2</sup>

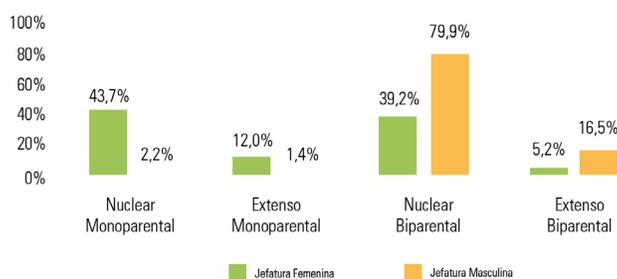


2. Elaboración propia a partir de Cuestionario Primer Cuidador de la Tercera Encuesta Longitudinal de la Primera Infancia, Ministerio de Desarrollo Social 2017.

Al comparar los hogares según el sexo del jefe del hogar, se destacó que, del total de hogares monoparentales, la mayoría tenía jefatura femenina. De esta manera, un 43,7% de estos correspondía a hogares donde vivía la madre sola con su(s) hijo(s).

Por otro lado, el 2,2% de los hogares con jefatura masculina eran monoparentales. Si bien, este porcentaje se observó como bajo, existen diversos estudios que afirman que este tipo de hogares, donde el padre vive solo con sus hijos, es una tendencia que va en alza (Ministerio de Desarrollo Social, 2015). De todas maneras, en el caso de los hogares monoparentales, las mujeres son aún, las que con mayor frecuencia conforman este tipo de hogares.

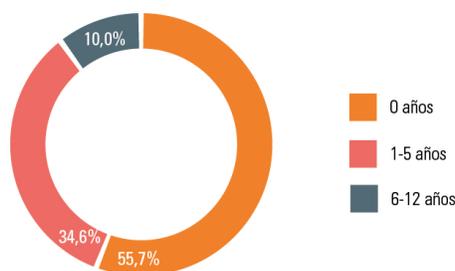
Gráfico N°2 Tipo de hogar según sexo del jefe de hogar 2017<sup>3</sup>



Ahora bien, en estos casos ¿qué pasa con los padres que no co-residen con sus hijos? Según la literatura, la no-residencia del padre con los hijos es un factor que disminuye la cantidad de involucramiento paterno, por una serie de factores como la falta de tiempo después del trabajo, una mala relación con la madre o un corte de contacto padre-hijo (Pleck, 2010).

En el gráfico N° 3 se observa que el 55,7% de los niños/as chilenos que no vivían con sus padres, dejó de residir con ellos antes de cumplir su primer año de vida.

Gráfico N°3 Edad en la que los padres dejaron de residir con sus hijos<sup>4</sup>

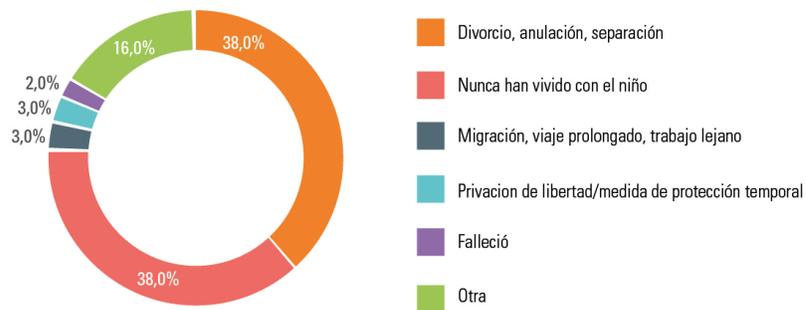


3 Elaboración propia a partir de Cuestionario Primer Cuidador de la Tercera Encuesta Longitudinal de la Primera Infancia, Ministerio de Desarrollo Social 2017.

4 Elaboración propia a partir de Cuestionario Primer Cuidador de la Tercera Encuesta Longitudinal de la Primera Infancia, Ministerio de Desarrollo Social 2017.

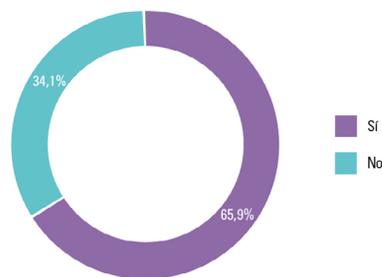
Dentro de las razones que explican esta situación se reportó un 38,0% el divorcio o anulación de la relación entre los padres. Sin embargo, se observa un porcentaje no menor que indica que el padre nunca residió con sus hijos (38,0%). Un 16,0% afirma que el padre no vive con sus hijos por otras razones sin especificar. Finalmente, existe un número reducido de padres que no reside con sus hijos por razones migratorias y laborales (3,0%), judiciales (3,0%), o por fallecimiento (2,0%).

Gráfico N° 4 Razones por la cual no residen con sus hijos<sup>5</sup>



En este contexto, también es relevante destacar, el contacto que tenían los hijos con sus padres que no residían o con ellos. El 65,9% de los niños que no vivía con su padre se contactaban con él, sin embargo, un 34,1% de ellos no tenían contacto.

Gráfico N°5 Contacto de los niños con su padre no residente<sup>6</sup>

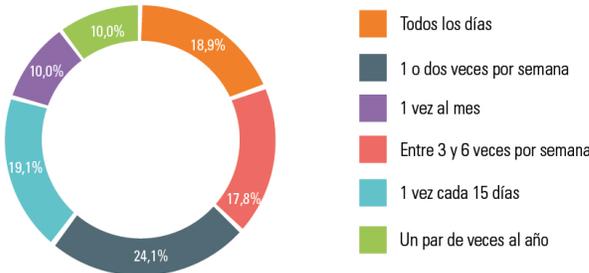


5 Elaboración propia a partir de Cuestionario Primer Cuidador de la Tercera Encuesta Longitudinal de la Primera Infancia, Ministerio de Desarrollo Social 2017.

6 Elaboración propia a partir de Cuestionario Primer Cuidador de la Tercera Encuesta Longitudinal de la Primera Infancia, Ministerio de Desarrollo Social 2017.

Entre los niños que, si tenían contacto con su padre, se analizó la frecuencia con la que son visitados por este. Así, se observa en el gráfico N° 6, que el grueso de estos niños veía a su padre al menos una vez a la semana. Un 18,9% se contactaba con su padre todos los días, un 17,8% lo hacía entre tres y seis veces por semana y un 24,1% veía a sus hijos/as una o dos veces por semana. Sin embargo, un 19,1% de los padres se contactaban con sus hijos una vez cada quince días, la cual es una frecuencia de visita bastante menor.

Gráfico N° 6 Frecuencia de contacto del hijo con el padre no residente<sup>7</sup>



A través de estos datos, es posible concluir que para el 2017, más de dos tercios de los niño/as de Chile, que había nacido desde el año 2006, vivía con sus dos padres. Sin embargo, existía una presencia no menor de hogares monoparentales con jefatura femenina, donde, en muchos casos los padres nunca vivieron con sus hijos o tenían un contacto poco frecuente con los niños/as.

## 4.2 Percepción del rol del padre en el hogar

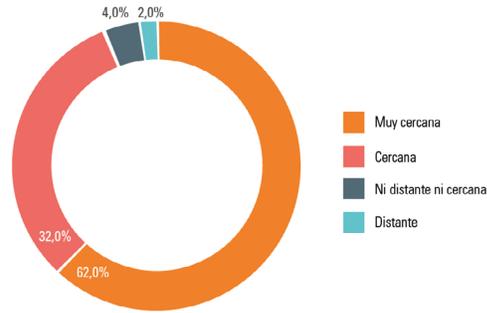
Como muestran los datos, aún existe un porcentaje de la población de niños en Chile que experimenta bajo contacto o en algunos casos ausencia de abandono paterno. Ahora bien, en diferentes investigaciones hechas en el país, se ha llegado a la conclusión de que está emergiendo una nueva paternidad (Rebolledo, 2008). Por esta razón, a continuación, se analizaron las percepciones sobre el rol del padre a nivel familiar.

### • Rol emocional

En relación las percepciones de los padres respecto a la relación con sus hijos, se apreció que ha existido un cambio de mentalidad, a nivel emocional. Según el SERNAM (2012), los padres contemporáneos se percibían cercanos a sus hijos. En el gráfico N°7, se observó que el 62,0% de los padres consideraba que tenía una relación muy cercana y un 32,0% que tenía una relación cercana con ellos.

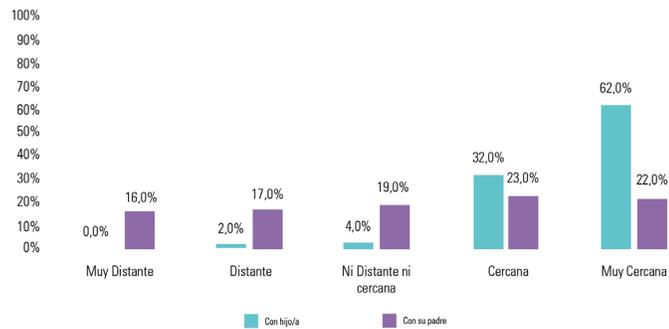
<sup>7</sup> Elaboración propia a partir de Cuestionario Primer Cuidador de la Tercera Encuesta Longitudinal de la Primera Infancia, Ministerio de Desarrollo Social 2017.

Gráfico N°7 Calificación de los padres sobre la relación que tienen con sus hijos<sup>8</sup>



Ahora bien, esta situación fue diferente cuando se les preguntó a los padres como era su relación con su figura paterna. En el siguiente gráfico se comparó esta percepción para demostrar que la visión de un padre como un ser emocionalmente cercano se ha gestado en las nuevas generaciones. Así se observó, por ejemplo, que si el 62,0% de los padres declaró tener una relación muy cercana con sus hijos, solo el 22,0% decía haber tenido este tipo de relación con su padre.

Gráfico N°8 Comparación de la relación del padre con su hijo y su propio padre<sup>9</sup>

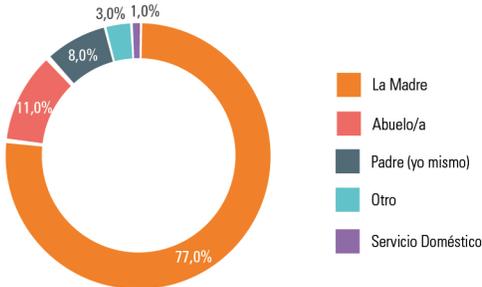


<sup>8</sup> Elaboración propia a partir de *Estudio de los padres y su participación en la crianza de los hijos*, Servicio Nacional de la Mujer 2012.

<sup>9</sup> Elaboración propia a partir de *Estudio de los padres y su participación en la crianza de los hijos*, Servicio Nacional de la Mujer 2012.

Sin embargo, como mencionaban algunos autores, en Chile, la transición cultural de la paternidad no ha alcanzado aun la práctica de la corresponsabilidad (Madrid, 2017; Herrera & Pavicic, 2016). Como se observó en el siguiente gráfico, el 77,0% de los padres encuestados por el SERNAM (2012) afirmaba que la madre era la principal responsable de sus hijos, seguido de sus abuelos(a)s 11,0%. Solo el 8,0% de estos pensaba que ellos mismos eran los principales responsables de sus hijos.

Gráfico N°9 Principal responsable de los hijos según el padre<sup>10</sup>



▪ Rol de proveedor

Entre las razones que la literatura esgrime para explicar que los padres no se hagan corresponsables de la crianza de sus hijos, se encuentra que aun en Chile, existen divisiones en lo que respecta a los roles familiares de hombres y la mujer (Herrera & Pavicic, 2016).

En el 2017, la Encuesta Bicentenario reflejaba que un gran porcentaje de personas creía que la familia se descuidaba si la mujer trabajaba (55,0%) y que un niño de edad preescolar sufriría si su madre trabaja (52,0%), percepciones que eran mayores en personas de mayor edad y quintiles de ingreso más bajos (Universidad Católica y GFK Adimark, 2017).

Por otro lado, existe evidencia que el rol predominante del hombre en la familia sigue siendo de proveedor económico. Por ejemplo, en un estudio del SERNAM (2012), se les preguntó a los padres las principales razones por las cuales no dedicaban tiempo a sus hijos. Contrario a lo que se creería, solo 7,0% afirmó que estas eran labores que no le correspondían, y un 23,0% que su pareja lo hacía por él. De esta manera, la razón principal para no involucrarse activamente en estas tareas era una jornada laboral extensa.

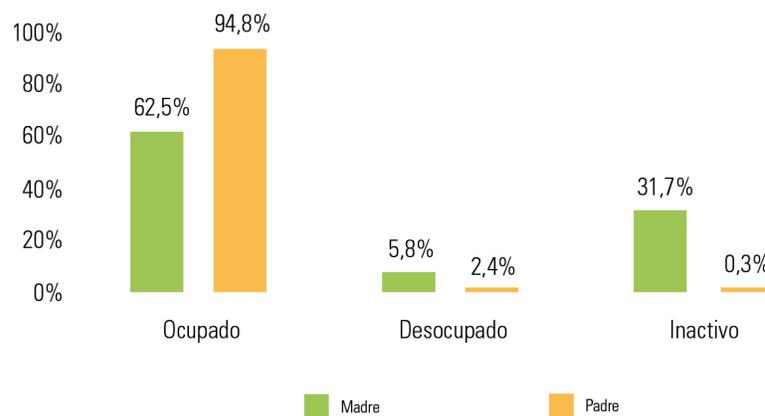
10 Elaboración propia a partir de *Estudio de los padres y su participación en la crianza de los hijos*, Servicio Nacional de la Mujer 2012.

Gráfico N°10 Principales razones de los padres para no dedicar más tiempo a sus hijos<sup>11</sup>



Estos hallazgos concuerdan con una intención de involucramiento a nivel emocional, pero una baja práctica de la corresponsabilidad. De esta manera, se muestra la fuerza que tiene aún en los hombres la necesidad económica de proveer, lo que también se refleja en una menor participación laboral femenina que masculina. En el gráfico N° 11, se analizó las diferencias de actividad laboral entre las madres y padres que participaron en la Encuesta de la Primera Infancia. En este caso, se midió la participación laboral, ya sea en empleos formales e informales. Se encontró que un 94,8% de los padres estaba activo, mientras que el 62,5% de las madres lo estaba. De esta manera la diferencia era de 32,2 puntos porcentuales.

Gráfico N°11 Actividad Laboral de madres y padres de niños chilenos 2017<sup>12</sup>

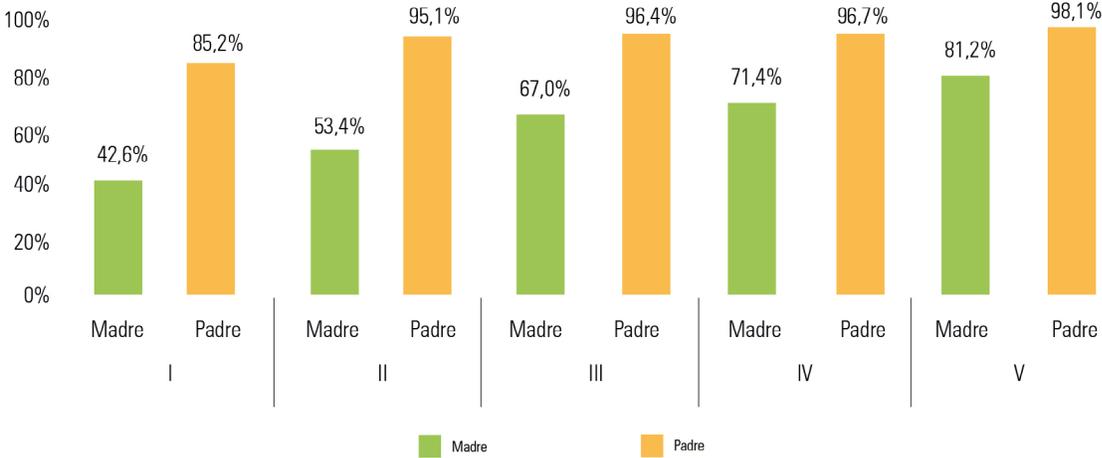


11 Elaboración propia a partir de *Estudio de los padres y su participación en la crianza de los hijos*, Servicio Nacional de la Mujer 2012.

12 Elaboración propia a partir de Cuestionario Primer Cuidador de la Tercera Encuesta Longitudinal de la Primera Infancia, Ministerio de Desarrollo Social 2017.

Ahora bien, las brechas de actividad laboral en los padres disminuyen a medida que se aumenta el quintil de ingreso. En el siguiente gráfico se comparó el porcentaje de madres y padres que declararon estar ocupados según el quintil de ingreso al que pertenecían. Se observó que, en el quintil de menor ingreso, el porcentaje de ocupación de los padres era el doble que el de las madres. Las diferencias disminuían a medida que se avanza de quintil siendo que, en el tramo de mayor ingreso, la diferencia de actividad entre padre y madre era de un 16,9%.

Gráfico N°12 Comparación de padres y madres ocupadas según quintil de ingreso autónomo del hogar 2017<sup>13</sup>



A partir de este análisis, se entiende que, a nivel individual, familiar y social, se percibe que el rol de proveedor es aún fundamental en el hombre. Si bien, esta percepción parece ser más fuerte en los hogares de menores ingresos, las diferencias de empleo entre madres y padres persisten de manera transversal.

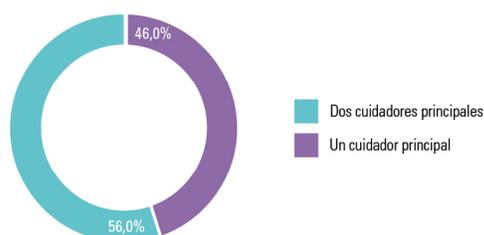
13 Elaboración propia a partir de Cuestionario Primer Cuidador de la Tercera Encuesta Longitudinal de la Primera Infancia, Ministerio de Desarrollo Social 2017.

### 4.3 Corresponsabilidad e involucramiento paterno

A partir de los datos analizados, se entiende que los padres hoy en día se perciben como emocionalmente cercanos a sus hijos, sin embargo, la prominencia del rol de proveedor muchas veces es un impedimento para lograr la corresponsabilidad en la crianza, o altos niveles de involucramiento paterno.

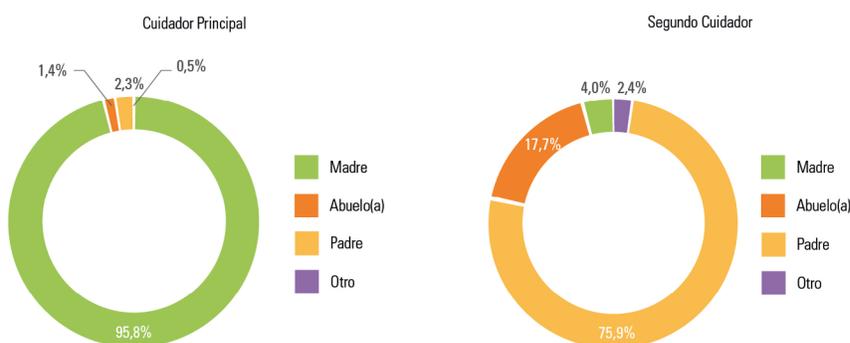
Se observó en la Encuesta de la Primera Infancia (ELPI), que el 46,0% de los niños/as tenía un solo cuidador principal, mientras que el 56,0% tenía dos cuidadores.

Gráfico N°13 Porcentaje de niños según número de cuidadores principales<sup>14</sup>



Es importante exponer que, además, el 95,8% de los cuidadores principales correspondían a la madre del niño. Mientras que los segundos cuidadores se componían en un 75,9% por los padres, seguido de los abuelos, quienes representaban un 17,7%.

Gráfico N°14 Distribución de cuidador principal y segundo cuidador según parentesco con el niño<sup>15</sup>



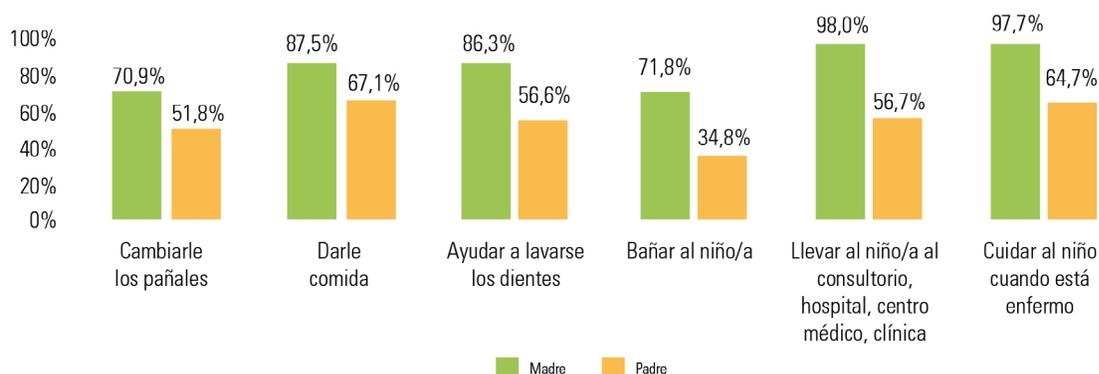
14 Elaboración propia a partir de Cuestionario Primer Cuidador de la Tercera Encuesta Longitudinal de la Primera Infancia, Ministerio de Desarrollo Social 2017.

15 Elaboración propia a partir de Cuestionario Primer Cuidador de la Tercera Encuesta Longitudinal de la Primera Infancia, Ministerio de Desarrollo Social 2017.

En cuanto a los cuidados que reciben los niños de sus progenitores, se observó que son las madres en su mayoría la que ejercen esta tarea. En la ELPI, se les preguntó a los padres de los niños si realizaban de manera habitual las siguientes actividades de crianza. En el siguiente gráfico se expone el porcentaje de madres y padres que afirmaron realizar estas tareas en el cotidiano.

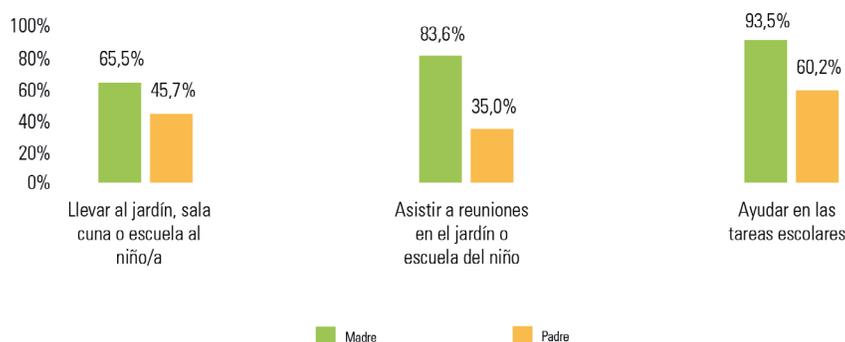
Si bien se apreció que más de la mitad de los padres declaró realizar actividades como darle de comer al niño (67,1%) o cuidarlo cuando está enfermo (64,7%), en todos los casos las madres dijeron en responsabilizarse en mayor medida por estas labores.

Gráfico N°15 Involucramiento habitual en la crianza según parentesco con el niño<sup>16</sup>



Considerando el involucramiento de ambos padres en la educación formal de sus hijos, se observó que también los padres se involucran en una proporción mucho menor que las madres, de manera significativa. Si el 65,5% de las madres llevaba a sus hijos a salas cuna, jardines infantiles o al colegio, solo el 45,7% de los padres lo hacía. Una diferencia aun mayor se encuentra en la asistencia a reuniones, ya sea en la educación parvularia o escolar. El 83,6% de las madres afirmaba asistir habitualmente a estas instancias mientras que solo un 35,0% de los padres lo hacía. Finalmente, se les preguntó a los padres con hijos mayores de seis años, si ayudaban habitualmente en tareas escolares. Si bien el 60,2% de los progenitores hombres afirmó hacerlo, el 93,5% de las madres se involucraba en las tareas escolares de sus hijos.

Gráfico N°16 Involucramiento educativo habitual según parentesco con el niño<sup>17</sup>



16 Elaboración propia a partir de Cuestionario Primer Cuidador de la Tercera Encuesta Longitudinal de la Primera Infancia, Ministerio de Desarrollo Social 2017.

17 Elaboración propia a partir de Cuestionario Primer Cuidador de la Tercera Encuesta Longitudinal de la Primera Infancia, Ministerio de Desarrollo Social 2017.





## 5. ACCIONES PÚBLICAS PARA FOMENTAR LA PATERNIDAD

Dados los innumerables beneficios de la paternidad activa y la baja participación de los hombres chilenos, se hace urgente tomar medidas para que el país avance hacia un mejor escenario para que estos puedan conciliar trabajo y familia. Como se expuso anteriormente el país está en una transición cultural hacia una paternidad involucrada, sin embargo, aun legislación social y laboral tiene su enfoque principal en la maternidad (Lupica, 2015). Según expertos, esta es una de las razones por las que los chilenos, son los miembros de la OCDE que utilizan en menor medida los beneficios paternos que tienen disponibles (Men Care, 2019).

En este sentido, se hace relevante comprender el rol que otorga la legislación al padre en Chile, tomando en cuenta los incentivos que esta genera para la formación de familias corresponsables. Dado lo anterior, el siguiente capítulo abordará tanto el rol social que tiene el padre a nivel legal, como la protección e incentivos laborales con las que cuenta para ejercer una paternidad activa.

### 5.1 Legislación para la paternidad en Chile

Chile ha incorporado la responsabilidad paternal en su legislación y políticas familiares de manera paulatina. Una de las primeras aproximaciones del Estado a considerar al padre como un participante de la crianza, fue la promulgación del postnatal paternal de cinco días el año 2005 (Fundación ChileMujeres / Universidad Alberto Hurtado, 2019). Posteriormente, el año 2006, se crea el Sistema de Protección Integral de la Primera Infancia, Chile Crece Contigo, siendo esta una política focalizada a los hogares más vulnerables del país. Dentro de sus objetivos principales, el programa ha buscado lograr un óptimo desarrollo cognitivo, social y emocional de los niños/as. Para abordar esta tarea, la política consideró desde su diseño la importancia de una figura paterna involucrada desde el proceso de gestación hasta la crianza de los hijos, promoviendo la responsabilidad compartida durante este período de la vida (Chile Crece Contigo, 2019), lo que es una tarea crucial, considerando que gran parte de la población objetivo de este programa vive en hogares monoparentales con sus madres (Ministerio de Desarrollo Social, 2017).

Posteriormente, en el año 2013, se promulgó la Ley 20.680, la cual introduce modificaciones al Código Civil para proteger la integridad de los menores de edad en el caso de que sus padres vivan separados. Esta da un giro respecto a las normas del cuidado personal de los hijos, igualando los derechos del padre y la madre. Mediante esta reforma, la madre no es necesariamente el cuidador prioritario de los hijos en caso de separación, sino que es posible acordar entre ambos cuál de los dos progenitores tendrán la custodia o si esta será compartida. De esta manera el Estado de Chile institucionalizó a nivel legal la corresponsabilidad parental como un valor familiar. En una familia corresponsable, padre y madre participan de forma activa, equitativa y permanente en la crianza y educación de sus hijos (Biblioteca Nacional de Congreso, 2013).

A partir de esta serie de acciones públicas, se aprecia una intención del Estado en el avance de normas sociales que sean afines a la responsabilidad compartida en la crianza. Ahora bien, la práctica efectiva de este principio también implica su aceptación en la esfera laboral. De esta manera el año 2014, el Código del Trabajo cambió su Título II “De la protección a la maternidad” a “De la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar” (Fundación ChileMujeres / Universidad Alberto Hurtado, 2019). A continuación, se analiza como la legislación protege el rol paternal de los hombres en el trabajo.



## 5.2 Protección e incentivo a la paternidad activa en el trabajo

Si bien, ha habido una paulatina modificación de la legislación laboral para que el padre también pueda involucrarse en la crianza de sus hijos, estas leyes no constituyen derechos irrenunciables del hombre, por lo que su diseño no obliga ni a los padres a hacer uso del beneficio, ni a las organizaciones a dar el permiso. Según varios autores, la legislación para proteger la paternidad en el mundo del trabajo debe cumplir con cinco condiciones para incentivar su uso. En primer lugar, estos beneficios deben ser derechos irrenunciables, y por ende deben cumplir una condición de no transferibilidad hacia la madre (Lupica, 2015). Por otro lado, para que su uso sea efectivo, cualquier permiso debe contar con mecanismos que financien al menos 2/3 del sueldo del padre, además de que es necesaria la existencia de un fuero paternal, para que no se produzca una disuasión al uso la legislación por miedo a un despido (OIT, 2014). Finalmente, todo permiso prolongado que utilicen los padres no debe traslaparse con la lactancia materna, la cual corresponde generalmente a los seis primeros meses de vida de los niño/as (Lupica, 2015).

Con el fin de comprender las ventajas y desventajas del marco legal para la paternidad en Chile a continuación se exponen las leyes que promueven el involucramiento paterno recopiladas en el *Manual de Corresponsabilidad Parental en el Mundo del Trabajo* (Fundación ChileMujeres / Universidad Alberto Hurtado, 2019). Dentro de cada ley, se analizó su diseño, en relación las cinco condiciones expuestas anteriormente. Por otro lado, se expone el uso que los padres han hecho de estas, en el caso de que los datos estén disponibles en la Superintendencia de Seguridad Social.

### ▪ Extensión del fuero maternal al padre

Con el fin de asegurar la estabilidad laboral de la madre, la ley asegura el puesto de trabajo de hasta un año después del descanso maternal de 12 semanas. Este derecho puede transferirse al padre en determinados casos. En primer lugar, por muerte de la madre en el parto, lo que otorga el fuero al padre dentro de todo el período de postnatal maternal y parental. En segundo lugar, el derecho se transfiere en el caso de que la madre muera durante el permiso de postnatal. En este caso, el padre tendría fuero desde el lapso que reste del postnatal. Adicionalmente, si el hombre hace uso del postnatal parental, este tendrá fuero por el doble del período de postnatal que se le fue transferido. Finalmente, los padres que adopten un hijo soltero tendrán fuero paternal de un año desde que el juez hace entrega de la tuición del niño.

Si bien, es un gran avance que el fuero maternal pueda ser transferido al padre, o que se le otorgue en el caso de tomarse el postnatal, la ley aun no protege a todos los padres en el lugar de trabajo. La ausencia del fuero paternal es un factor que puede inhibir la utilización de otros beneficios que impliquen una ausencia más corta, como el acceso al derecho de alimentación o a la licencia por enfermedad grave del hijo menor de un año.

### ▪ Licencia por enfermedad grave de hijo/a menor de un año

La madre tiene derecho a una licencia por enfermedad grave de hijo menor de un año pudiendo ser transferido al padre en tres casos: por elección de la madre, por fallecimiento de esta o cuando la custodia de los hijos la tiene el padre por orden judicial. Según un estudio realizado por la Superintendencia de Seguridad Social, el traspaso de este beneficio hacia el padre es muy bajo, lo que se puede observar en la tabla N°1. Desde el año 2012, menos del 0,2% de los padres trabajadores han hecho uso de este beneficio (Cid, Olmedo, Quiroga, & Schmidt, 2017).

Tabla N°1 Número de días de subsidio pagados por enfermedad grave del niño menor de un año según sexo beneficiario (2011-2016)<sup>18</sup>

Año	Mujeres Trabajadoras Días de Subsidio Pagados	Hombres Trabajadores Días de Subsidio Pagados	Utilización del Beneficio por Padre Trabajador
2011	4.216.246	1.158	0,03%
2012	1.201.398	1.362	0,11%
2013	1.112.621	1.360	0,12%
2014	1.353.079	1.940	0,14%
2015	1.621.757	2.043	0,13%
2016	1.704.824	2.235	0,13%

Buscando posibles explicaciones al bajo uso de este beneficio por parte de los padres, se encuentra, en primer lugar, que este es un derecho de la madre trabajadora que solo es transferible a su voluntad. Adicionalmente, este puede significar una ausencia laboral prolongada, lo que puede disuadir al padre trabajador a utilizarlo para no generar una imagen de bajo compromiso en el lugar de trabajo. Esto último, es relevante, tomando en cuenta que los padres no cuentan con fuero paternal si es que no se tomaron el permiso de postnatal.

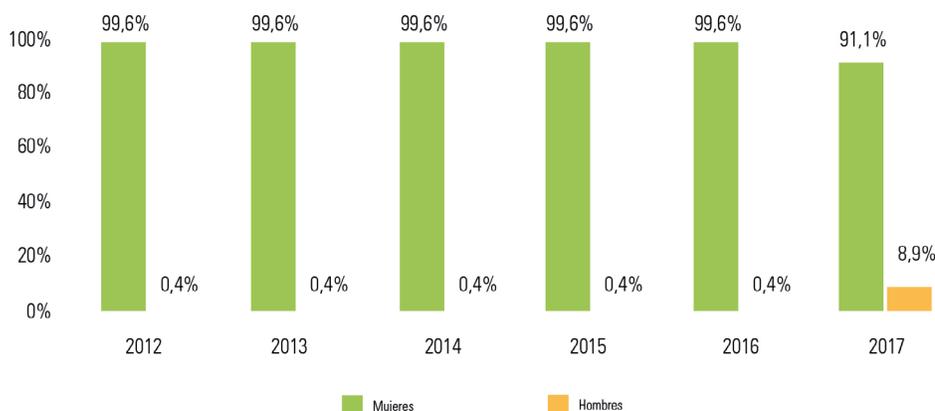


18 Elaboración propia a partir de Documento de Trabajo N°11 Superintendencia de Seguridad Social.

## • Permiso de alimentación de hijo o hija menor de 2 años

Este permiso consta de una hora para que la madre pueda alimentar a sus hijos menores de dos años, el cual puede ser transferido al padre en el caso de que la madre este de acuerdo. Este permiso es pagado por el empleador y puede hacerse uso de él de tres maneras. En primer lugar, adelantando en media hora el horario de salida y retrasando en media hora el horario de entrada al trabajo. También se puede adelantar en una hora el horario de salida o retrasar en una hora el de entrada. Finalmente, es posible utilizar el permiso en cualquier minuto de la jornada laboral, previo acuerdo con el empleador. Observando el gráfico N° 17, se apreció que el año 2017 hubo un importante incremento del uso de este beneficio en los hombres, pasando de un constante 0,4% a un 8,9%, sin embargo, las diferencias con respecto a la madre aún son dramáticas.

Gráfico N°17 Uso de Permiso de Alimentación según sexo<sup>19</sup>



Las razones del bajo uso de este beneficio pueden coincidir con el débil acceso a la licencia para cuidar a un hijo menor de un año con enfermedad grave, a saber, su transferibilidad, no obligatoriedad y ausencia de fuero. Sin embargo, el aumento que se dio el año 2017 puede deberse a que la ausencia laboral que implica la utilización de la hora de alimentación solo significa una disminución en una hora de la jornada, lo que puede ser más fácil de negociar con el empleador.

## • Permiso para cuidar al hijo menor de 18 años con riesgo de muerte

Este es un permiso que aplica para ambos padres con un hijo que sufra una enfermedad grave o con riesgo de muerte por un accidente. Puede tomarse de manera simultánea o por separado, sin embargo, no es transferible y tiene una máxima duración de diez jornadas laborales. Para restituir el tiempo utilizado por el trabajo se puede hacer un descuento de los días de vacaciones o recuperar con horas extraordinarias. Si esto no es posible, está la opción de descontar un día de la remuneración mensual hasta la recuperación de los días no trabajados.

No se cuentan con estadísticas respecto al uso de este beneficio, ya que, al no ser pagado, no hay datos entregados por instituciones de seguridad social.

<sup>19</sup> Elaboración propia a partir de Documento de Trabajo N°11 Superintendencia de Seguridad Social.

## ▪ Ley SANNA

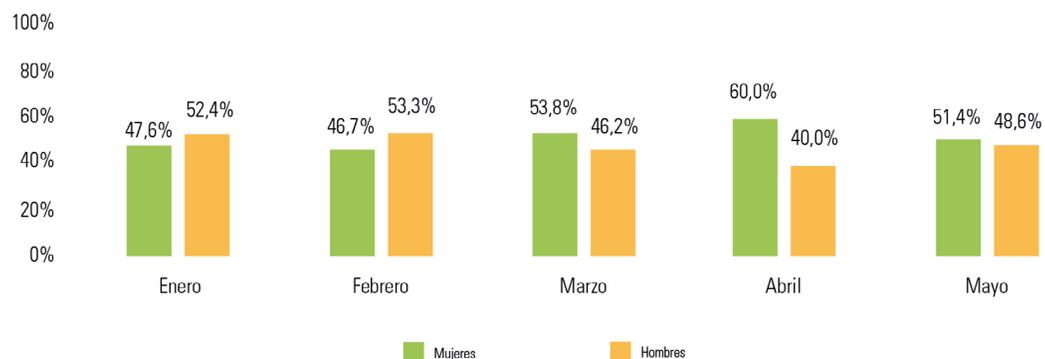
La Ley SANNA<sup>20</sup> fue aprobada el 30 de diciembre del 2017, encontrándose en período de implementación. Este es un seguro obligatorio para madres y padres trabajadores que tienen un hijo menor de 18 años con una condición grave de salud. De esta manera es posible cubrir la ausencia a la jornada laboral en un número determinado de días, según el problema de salud que tenga el niño/a. El número de días de permiso según enfermedad puede observarse en la Tabla N°2.

Tabla N°2 Días de Permiso por Ley SANNA según tipo de enfermedad

Enfermedad	Cantidad de días
Accidente Grave	15 días prorrogables a 45 días
Cáncer	15 días prorrogables a 90 días en un período de 12 meses (180 media jornada)
Trasplante de órgano	15 días prorrogables a 90 días en un período de 12 meses (180 media jornada)
Enfermedad Terminal	Hasta la muerte del hijo o hija

Dentro de las principales ventajas de la ley SANNA se encuentra, en primer lugar, que esta no tiene tope de cobertura salarial. Por otro lado, es un derecho tanto de la madre como del padre trabajador por separado. A pesar, de que este puede transferir entre ambos en su totalidad, excepto en el caso de accidente, ambos padres lo utilizaron de manera bastante equitativa durante los cinco primeros meses del 2019, excepto en el mes de abril.

Gráfico N°18 Subsidios pagados por Ley SANNA según sexo (Enero-Mayo 2019)<sup>21</sup>



20 SANNA: Seguro para el Acompañamiento de Niños y Niñas

21 Elaboración propia a partir de datos de la Superintendencia de Seguridad Social 2019.

## ■ Postnatal paternal y parental

El permiso de postnatal parental es un tema importante dentro de la legislación, dado el impacto que este tiene en involucramiento paterno a largo plazo y en su compromiso familiar (Tanaka & Waldfogel, 2007; Andersen, 2018). Adicionalmente, se ha estudiado que el compromiso en el dominio familiar se transfiere al dominio laboral, aumentando las disposiciones y emociones positivas frente al trabajo (Westman, 2006). De esta manera, este no sería solo un beneficio para el colaborador, sino que también para la organización en el mediano o largo plazo (Aguayo, Brown, & Levtoy, 2017).

En Chile, existen dos instancias en las cuales el padre puede ausentarse de su lugar de trabajo por el nacimiento de su hijo/a. La primera corresponde al postnatal paternal, que se compone de un permiso de cinco días hábiles que puede usar el padre durante el primer mes de vida/adopción de un hijo o hija. Al ser este un permiso pagado por el empleador, la Superintendencia de Seguridad Social no cuenta con estadísticas para medir ni controlar su uso.

En segundo lugar, los padres pueden acceder a una proporción del postnatal parental si la madre se los transfiere. Es importante comprender que el postnatal parental es un derecho para las madres trabajadoras. Se trata de 12 o 18 semanas (jornada completa o jornada parcial) de permiso a utilizarse inmediatamente después del postnatal maternal obligatorio. La madre puede ceder al padre las últimas semanas de este período, adaptándose este a la modalidad de jornada elegida por la madre. De esta manera, el padre puede ausentarse durante 6 semanas (jornada completa) o 12 semanas (media jornada).

Este permiso se financia mediante un seguro público o privado de salud, cubriendo hasta el 100% del salario con un tope de 75 UF, en el caso de que el hombre use la modalidad jornada completa. Si el padre vuelve a trabajar media jornada, el 50,0% lo cubre la empresa con la remuneración correspondiente a las horas trabajadas y el 50,0% adicional lo cubre ISAPRE o FONASA con un tope de 36,6 UF.

A pesar de la existencia de esta legislación, los padres la usan en una proporción muy baja. En los primeros meses del año 2019, solo el 0,02%<sup>22</sup> de los permisos de postnatal parental fueron

traspasados al padre, cifra que persiste en la tendencia que se visualiza desde el año 2011, cuando el permiso fue declarado como transferible al padre (Cid, Olmedo, Quiroga, & Schmidt, 2017).

Diversos autores explican que este fenómeno obedece a razones tanto de diseño legal como organizacionales. En cuanto al ámbito legal, debe entenderse el postnatal parental, fue realmente pensado como un derecho de la madre y la decisión de transferirlo está sujeta a su voluntad. En segundo lugar, existe un problema de la superposición del postnatal con la lactancia, lo que dificulta aún más la transferencia del permiso. Finalmente, existe el problema del reemplazo salarial, los hombres usan el permiso en la medida que cubra totalmente su salario (Lupica, 2015). En el ámbito de la organización, esta también tiene un rol, al promover el uso de la legislación, mediante culturas empresariales y liderazgos que apoyen la conciliación en los padres (Fundación ChileMujeres / Universidad Alberto Hurtado, 2019).

Como pudo observarse en este apartado, el uso de la legislación para la corresponsabilidad por parte de los padres aun es bajo en Chile (Cid, Olmedo, Quiroga, & Schmidt, 2017), lo que puede deberse a causas culturales, pero también a diseños legislativos que no toman en cuenta las necesidades laborales de los padres, ni su rol en la familia hoy en día. En general, el bajo uso de todo este conjunto de prestaciones se debe a que estos son derechos de la mujer trabajadora, carecen de obligatoriedad de uso para el hombre y muchas veces no son cubiertos o pagados por el empleador. Es destacable que el único beneficio que es utilizado de manera corresponsable es la Ley SANNA, el cual cubre totalmente el sueldo de ambos padres y es un derecho tanto del padre y de la madre por separado.



22. Dato obtenido de las Bases de Datos Públicas de la Superintendencia de Seguridad Social.

## 5.3 Europa del Norte: un ejemplo de incentivo y protección laboral a la paternidad

Al buscar políticas y legislaciones exitosas para fomentar el involucramiento paterno, la mirada se dirige inmediatamente al Norte De Europa. En los países escandinavos existen legislaciones que, por un lado, refuerzan la importancia de la presencia paterna en la familia y por otro, han desarrollado leyes de protección a la paternidad en el mundo laboral, ampliamente utilizadas por los hombres (OIT, 2014).

A pesar de que el contexto cultural de estos países dista mucho de la realidad chilena, es interesante abordar este escenario. En primer lugar, porque la introducción de estas políticas tuvo un importante cambio de comportamiento en los hombres (O'Brien & Moss, 2010) y además, porque el diseño legislativo en materia de corresponsabilidad cumple con los requisitos explicitados por la OIT (2014).

### ■ Legislación de protección a la paternidad en el trabajo

En Europa en general, las legislaciones que protegen la paternidad en el trabajo tienen como fin último lograr la equidad en los cuidados de la primera infancia. En este contexto, la política implementada por excelencia ha sido el postnatal parental (O'Brien & Moss, 2010; Andersen, 2018). A pesar de lo anterior, el uso efectivo de este beneficio ha tenido efectos colaterales positivos en estos países, tales como un aumento en el involucramiento paterno, y una posterior búsqueda de trabajos más flexibles por parte de los padres, para poder estar más presentes en la vida de sus hijos (Büning, 2015; Tanaka & Waldfogel, 2007).

Ahora bien, la capacidad que han tenido estas políticas de lograr un cambio de comportamiento en los hombres obedece a un análisis detallado de su situación. La visión de hombre como proveedor del hogar aun es una realidad arraigada incluso en los países más avanzados en esta materia. Dado lo anterior, los beneficios de postnatal que han sido efectivamente utilizados por los padres han sido diseñados en un marco que protege su trabajo y por ende su capacidad de ser un aporte económico para sus familias (O'Brien & Moss, 2010). De esta manera, las historias de éxito en el uso del postnatal paterno reúnen los requisitos mencionados anteriormente: exclusividad del derecho para el padre, no transferibilidad (Lupica, 2015), cobertura de al menos 2/3 de su sueldo, no traslape con la lactancia (OIT, 2014) y fuero paterno (Álvarez & Fernández, 2019).

Dos permisos de paternidad interesantes de analizar son el caso de Islandia y Noruega. En Islandia el uso del postnatal paterno es elevado desde el año 2006. Esto ha sido posible gracias al modelo 3+3+3, el

cual consta de tres meses para la madre, tres meses para ambos y tres meses para el padre. De esta manera, el tiempo que tiene el padre de baja es un derecho propio e intransferible. Si bien, no todos los padres se toman los tres meses compartidos con la madre, los últimos tres meses son usados por el 90%. De esta manera se entiende que los padres se toman estos meses para que el niño pueda permanecer la mayor cantidad de tiempo junto a unos de sus progenitores, ya que, de lo contrario, el permiso se pierde. Por otro lado, esta ley cubre el 80% del salario mensual (O'Brien & Moss, 2010) y los padres quedan con un fuero que reserva su puesto laboral durante la duración del permiso (Álvarez & Fernández, 2019). Según O'Brien y Moss (2010), el uso de los tres meses es promovido por las empresas islandesas, siendo que los padres que no se lo toman son percibidos como un caso excepcional. En el contexto de Noruega, los padres cuentan con aun más protección laboral, teniendo un año de fuero paterno desde que el padre toma el permiso. En este país, existen 15 semanas de postnatales exclusivas para el padre, las que pueden utilizarse durante el primer año de vida del niño (Wells & Bergnehr, 2014). De este total, el 90% de los padres se toman al menos 9 semanas.

Es importante tomar en cuenta que estos permisos no siempre existieron y que la introducción de la no transferibilidad y el fuero produjo un importante cambio en el comportamiento masculino en un período corto de tiempo (O'Brien & Moss, 2010). En Islandia, el número de días que los padres se tomaban se duplicó. Por su parte, en Noruega, la proporción de padres que se tomaban el postnatal aumentó de un 4,0% a un 89,0% al darles un beneficio exclusivo (OIT, 2014).

A pesar de lo exitosas que han sido estas medidas, es preciso tomar en cuenta que estas leyes han sido implementadas en países donde las normas sociales son más favorables para que los hombres tomen este tipo de decisiones que en Chile (Men Care, 2019). En este sentido, sería interesante observar de cerca reformas al postnatal paterno que se han hecho en países más cercanos culturalmente al nuestro. Este es el caso de España, que, en marzo de 2019, aprobó 16 semanas exclusivas de postnatal paterno luego de que la madre haya descansado al menos seis semanas después del parto. Este permiso será obligatorio, pagado en un 100% al padre trabajador, contando además con fuero paterno hasta que el niño/a cumpla un año. Dado que el beneficio será obligatorio, este se aplicará de forma progresiva; en 2019 será de ocho semanas, en 2020, será de 10 semanas y finalmente, en el 2021, este comenzará a ser de 16 semanas (Álvarez & Fernández, 2019). El impacto que tendrán estas medidas es aún incierto, sin embargo, el desarrollo de esta práctica en los próximos años podría dar luces acerca de modelo de implementación para idiosincrasias que se aproximen más a la de la sociedad chilena.



## 6. BUENAS PRÁCTICAS

---

Las empresas tienen un rol crucial para fomentar la paternidad activa, sobre todo en el escenario chileno, donde el rol de proveedor aún es central para los hombres (Herrera & Pavicic, 2016) y la legislación está principalmente orientada a la protección de la maternidad (Lupica, 2015). Si las empresas quieren beneficiarse del impacto positivo que traen los padres al lugar de trabajo y a las futuras generaciones, deben cumplir una doble tarea. Por un lado, es de suma importancia promover el uso de la legislación orientada a la corresponsabilidad. Y por otro lado, en la medida que sea posible, pueden cubrir los vacíos legislativos que impiden a los padres utilizar los beneficios legales a los que tiene acceso.

A continuación, se analizan ejemplos de organizaciones privadas y públicas, nacionales e internacionales, que han comprendido la importancia del poder de los padres (Men Care, 2019), desarrollando políticas de apoyo que van incluso más allá de lo exigido por ley.

### 6.1 Organizaciones del sector privado

Las empresas cumplen con los permisos de paternidad que se exponen en la legislación laboral. Sin embargo, muchas veces esta legislación no presta todo el apoyo que los padres necesitan para conciliar trabajo y familia. En este sentido, se analizó el caso de Estados Unidos, país que tiene escasas políticas estatales de conciliación trabajo-familia y Chile, donde hay más leyes, pero son poco utilizadas.

En ambos países, muchas organizaciones han decidido apoyar la paternidad adaptándose al contexto legal, generando políticas que protegen el puesto de trabajo y permiten un mayor involucramiento paternal. Estas se han enfocado principalmente, en el acceso a postnatal paternal y en la flexibilidad para prestar cuidados a los hijos a lo largo de su infancia y adolescencia, o incluso en caso de enfermedad grave o accidente.

En el caso de Estados Unidos, solo algunos estados han legislado semanas de postnatal parental, sin embargo, en ninguno de los casos este permiso cubre su salario completo. En estudios donde se les pregunta a los padres si han hecho uso de bajas de paternidad en este país, la mayoría afirma que sí, pero que lo han tomado a cuenta de vacaciones, o como licencia médica por enfermedad propia (Cabrera, 2010). Debido a esto, muchas compañías norteamericanas han tomado en consideración la entrega de beneficios para padres, especialmente de postnatal paternal pagado, como estrategia de retención de talentos (The Financial Times, 2019), ya que el 74,0% de los millennials de la nación afirmaban que algo importante en una empresa es que tenga permisos de postnatal maternal y paternal con el salario asegurado (EY, 2015).

Las empresas pioneras en instaurar estas políticas se encuentran en Silicon Valley, dada la gran competencia que implica atraer talentos de tecnologías de la información (Institute of Family Studies, 2015). En el negocio tecnológico, diversas compañías comenzaron a ofrecer bajas de paternidad pudiéndose nombrar empresas como Netflix, Facebook y Adobe. Y con el tiempo varias compañías de diversos sectores se han ido sumado a esta tendencia.

## Ejemplos concretos de Estados Unidos:

- \* **Netflix:** empresa pionera en entregar desde el año 2015 permiso de paternidad y maternidad pagado durante un año para sus empleados del área corporativa (Institute of Family Studies, 2015).
- \* **Facebook:** desde el 2015, ofrece un permiso de cuatro meses de postnatal paternal pagado, especificando que se le otorgan las mismas oportunidades de conciliación a hombres y mujeres en su organización (Facebook, 2016).
- \* **Microsoft:** esta empresa de software ofrece 12 semanas, completamente pagadas, de permiso de postnatal para los padres después del nacimiento del hijo, incluyendo adopciones. Además, tanto hombres y mujeres pueden utilizar cuatros semanas pagadas al año para cuidar de un familiar con una condición grave de salud (Microsoft, 2019). Es importante destacar que desde el 2018, Microsoft exige políticas de bajas de paternidad a sus proveedores estadounidenses. Es requerimiento para ser proveedor de Microsoft, ofrecer una baja de paternidad pagada de 12 semanas a los propios trabajadores. Esta política aplica para todos sus proveedores que tengan más de 50 empleados (Microsoft, 2018).
- \* **Adobe:** entrega permiso de paternidad de duración diferida dependiendo de la situación del trabajador. El padre/madre trabajador(a) puede optar por tener un permiso pagado de hasta 16 semanas, las cuales deben tomarse de forma continua desde el nacimiento o adopción de un niño. En el caso de adoptar a un niño mayor de 6 años, la duración del permiso pagado es de 4 semanas. Adicionalmente, tanto padres como madres pueden tener un permiso de 5 semanas pagadas por enfermedad grave de algún familiar directo. Después de estas semanas, el trabajador puede tomarse hasta 7 semanas no pagadas para el cuidado de un familiar, sin perder sus beneficios de seguro médico. Para acceder a estos beneficios se debe tener al menos un año de antigüedad en la empresa, habiendo completado 1.250 horas de trabajo el año previo en el que se toma el permiso (Adobe, 2019).
- \* **Hewlett Packard:** en abril del 2019 esta empresa anunció un postnatal paternal pagado de seis meses para todos sus trabajadores en Estados Unidos. Además otorga el permiso de trabajar media jornada a todos los padres y madres con hijos recién nacidos por 36 meses después del nacimiento o adopción (Hewlett Packard Enterprise, 2019).
- \* **Unilever:** ha implementado la política de un mínimo de tres semanas de permiso pagado para los padres por nacimiento de sus hijos. Adicionalmente, la empresa comunicó que ha creado un fondo de un millón de dólares, para ofrecer a los padres de Estados Unidos, la posibilidad de tomarse su período de postnatal sin tener que renunciar a su sueldo. De esta manera, los padres de cualquier empresa que vean esta posibilidad solo deben aplicar al beneficio en la página oficial de la campaña *Paternity Leave Pledge*. Además, Unilever se ha comprometido con fomentar una cultura de corresponsabilidad a través de la marca Dove Men+ Care, retratando a padres comprometidos en todas sus publicidades, además de haber financiado estudios globales de paternidad dirigidos por la fundación *PROMUNDO* (Unilever, 2019).
- \* **VF Corporation:** esta empresa que lidera marcas de ropa y calzado como *The North Face*, *Timberland* y *Vans*; también se ha unido a esta tendencia. Desde el año 2019, la compañía anunció que los empleados estadounidenses con derecho a postnatal paternal, tienen ocho semanas de baja totalmente pagadas durante el primer año de vida o adopción de sus hijos. Pueden acceder al beneficio, todos los empleados que tengan al menos un año de antigüedad trabajando tiempo completo, o al menos 30 horas semanales tiempo parcial; incluyendo a aquellos que eran parte de tiendas de *retail* y centros de distribución. A pesar de que está política se introdujo en Estados Unidos, la empresa afirmó que el plan a futuro es expandir este beneficio a nivel global (VF Corporation, 2019).
- \* **Deloitte:** la consultora ofrece una nueva política desde el 2019, entregando 16 semanas de licencia pagada a todo trabajador o trabajadora que tenga una necesidad familiar, las cuales pueden ser el nacimiento o adopción de un hijo, la enfermedad grave de algún familiar directo, o el cuidado del adulto mayor (Deloitte, 2019).

En el caso de Chile, al existir una normativa para la corresponsabilidad en el Código del Trabajo, lo que han hecho ciertas empresas es ofrecer beneficios más allá del mínimo legal, o suplir vacíos que disuaden a los padres a tomarse permisos de paternidad.

### Ejemplos concretos de Chile:

- \* **Codelco:** esta empresa minera estatal que se rige por el Código del Trabajo ofrece beneficios para padres en su casa matriz y algunas divisiones. En primer lugar, los padres pueden extender su permiso de cinco días pagados por nacimiento de un hijo. En las divisiones Andina y Gabriela Mistral, pueden optar a extender el permiso de nacimiento entre 5 y 10 días más en relación al estamento que pertenezcan (CODELCO, 2018; Codelco Chuquicamata, 2018). En el caso de Codelco Casa Matriz, los padres pueden tomarse cinco días hábiles adicionales a los legales, o bien reducir la jornada diaria en tres horas por tres semanas. Adicionalmente, los padres colaboradores de la casa matriz, tienen instancias más allá del nacimiento de un hijo para conciliar trabajo y familia, disponiendo de cuatro medias jornadas al año para atender responsabilidades relacionadas con el rol parental, referentes a compromisos de salud, educacionales o realización de trámites. En el caso de tener un familiar directo con problemas de salud, los colaboradores pueden hacer uso horas de cuidado a hijos, padres/madres y cónyuges, compensando hasta un máximo de 10 jornadas anuales, teniendo la opción además de recuperar 90 horas al año con teletrabajo. Este beneficio excede el mínimo legal, porque se extiende a dependientes mayores de 18 años.
- \* **Banco BCI:** este banco tiene diversas políticas para apoyar la paternidad. En primer lugar, ofrece un permiso adicional de seis días hábiles a los padres por el nacimiento de un hijo. En segundo lugar, en el banco existe un incentivo para que los padres se tomen el postnatal parental transferido por la madre. Esto se hace asegurando el sueldo total del padre, en el caso de que este sea mayor al tope de cobertura que está estipulado por ley. Esta empresa también se preocupa por la conciliación trabajo-familia, más allá del minuto del nacimiento, especialmente en el rol que los padres tienen en la salud de sus hijos. Así se les ofrece a los padres un permiso para acompañar a sus hijos a consultas médicas. Finalmente, existen políticas para situaciones graves de salud. Estas exceden el mínimo legal porque pueden ser utilizadas a pesar de que el hijo tenga más de 18 años. En casos de cirugía mayor, el Banco BCI otorga tres días hábiles al padre. También se le otorgan 6 días hábiles en el caso de fallecimiento de un hijo.
- \* **VTR:** esta empresa de telecomunicaciones parte de Liberty Latin America sigue sus lineamientos en gestión de personas. En este marco, VTR ofrece desde junio del 2019, un beneficio de postnatal exclusivo para el padre, que no depende de la transferencia materna. Consiste en brindar ocho semanas de permiso pagado en caso de nacimiento de un hijo o adopción. En estas 8 semanas se incluyen los 5 días de permiso legal por paternidad y deben utilizarse desde el momento del parto/adopción. No aumenta el número de semanas por nacimiento múltiple. Es importante destacar que el beneficio tiene dos modalidades, dependiendo si se es colaborador de staff o primera línea.
  - ☺ Los colaboradores de staff pueden tomarse las 8 semanas continuas o flexibles. Si el colaborador decide utilizar la modalidad flexible, deberá tomarse un mínimo de 4 semanas continuas, posterior al nacimiento del hijo, adopción o acogimiento. Las 4 semanas restantes podrán tomarse de forma flexible y ser utilizadas dentro del periodo de postnatal de la madre. Existirá la posibilidad de hacer uso de ellas, tomando algunos días de cada semana, o semanas completas.
  - ☺ El colaborador de primera línea deberá ingresar el permiso parental de 8 semanas, de forma continua. Solo si el colaborador lo solicita, podría acordar con su jefatura directa utilizar una cantidad menor de semanas. El permiso que acuerde el colaborador no deberá ser inferior a 4 semanas continuas y las 4 semanas restantes se perderían.
- \* **Natura:** otra empresa extranjera que ha insertado sus políticas de paternidad en Chile es Natura. Se entrega un beneficio de postnatal de 40 días hábiles pagados, exclusivo para los padres que estén contratados mediante contrato indefinido. Ya en el año 2017, el 100% de los padres que habían vivido el nacimiento de un hijo trabajando en la empresa habían accedido al beneficio, incluyendo personas de la gerencia (Capital Humano Emol, 2017).
- \* **Microsoft:** esta organización ha extendió sus políticas de paternidad a Latinoamérica. De esta manera los colaboradores de Microsoft Chile se benefician de seis semanas mínimas de baja exclusivas para el padre que trabaje con contrato indefinido en la empresa, cubriendo el 100% del salario base, incluyendo a los padres no biológicos. (Microsoft, 2018).

- \* **Unilever:** empresa donde los padres cuentan con cinco días hábiles adicionales de permiso de paternidad, teniendo también la opción de trabajar media jornada durante diez días (Unilever, 2017).
- \* **Laboratorio Bagó:** este laboratorio entrega un día adicional de permiso para los padres si el parto se produce en día laboral. Por otro lado, los padres tienen la posibilidad de hacer home office dos días semanales durante cuatro semanas desde el nacimiento del niño/a. Adicionalmente, el laboratorio ofrece una Escuela de Verano para hijos de todos sus funcionarios, entregando custodia en los períodos que los niño/as no van al colegio (Bagó, 2017).
- \* **Casa de Moneda:** esta empresa SEP, ofrece un beneficio de jardín y/o sala cuna tanto para madres y padres, siendo que la ley solo exige que se entregue el beneficio a las madres (Casa de Moneda Chile, 2018).



## 6.2 Organizaciones del sector público

Los colaboradores del sector público se rigen por estatutos laborales diferentes a los del sector privado. En relación a las políticas de conciliación para padres, el 2016, se dictó una ley que perfeccionaba el postnatal, el derecho a Sala Cuna y los permisos por enfermedad del hijo menor de un año para funcionarias y funcionarios públicos de planta o a contratadas.

En el caso del uso de postnatal parental y maternal, se garantiza la mantención de remuneraciones, a pesar de que estas excedan el tope que cubren FONASA e ISAPRES. En el caso del Poder Judicial se reciben además los bonos de gestión y modernización correspondientes. Por otro lado, la ley elimina la limitación de que la sala cuna sea un derecho solo de la madre trabajadora. Tanto el padre como la madre tiene derecho a sala cuna existiendo cupos en la unidad donde se desempeña (Gobierno de Chile, 2016).

Si bien, esta legislación beneficia a muchos empleados del sector público, existe una gran proporción de empleados a honorarios que no tienen la posibilidad de tener estos beneficios. En este aspecto, tres municipalidades han logrado entregar políticas a todos sus colaboradores, independiente de la calidad jurídica de sus contratos.

- \* **Municipalidad de Peñalolén:** otorga el permiso de cinco días a los padres de niños recién nacidos o adoptados que estén con contrato a honorarios (Municipalidad de Peñalolén, 2018).
- \* **Municipalidad de Maipú:** esta institución se construyó un jardín infantil para hijos de todos sus funcionarios, en las mismas dependencias municipales (Municipalidad de Maipú, 2019).
- \* **Municipalidad de Las Condes:** ofrece a sus funcionarios que son madres y padres, el beneficio de pago y/o aporte en sala cuna y jardín infantil, para niños menores de 5 años, teniendo siete convenios vigentes con guarderías cercanas a las distintas oficinas municipales. Esta política excede la ley, que solo exige este beneficio para madres de hijos menores de 2 años (Municipalidad de Las Condes, 2019).





## CONCLUSIONES

La aparición de nuevos modelos de paternidad a nivel global es un hecho indiscutible. Esta situación responde a diferentes fenómenos sociales asociados a la inserción laboral femenina y los nuevos significados que existen en torno a lo que significa ser hombre el día de hoy. Si bien, en Chile esta es una tendencia que recién empieza a tomar fuerza, la creciente evidencia que confirma el beneficio de la paternidad y el aumento de la diversidad en la fuerza laboral, tarde o temprano se traducirán en la demanda de mayores niveles de corresponsabilidad en la crianza.

La conciliación trabajo y familia es frecuentemente asociado a un desafío de la maternidad. Sin embargo, gracias a recientes investigaciones es cada vez más evidente lo enriquecedor que puede ser la existencia de padres que puedan involucrarse plenamente a nivel laboral y familiar, tanto para el Estado, la empresa, la familia y la sociedad en su conjunto. Ahora bien, para que esto sea una realidad, es preciso que estas instituciones jueguen un papel protagónico en los cambios que están desarrollándose.

A nivel estatal, la existencia de familias unidas que eduquen a sus hijos en las normas sociales constituye un beneficio impagable (International Federation for Family Development, 2019). En este contexto, es crucial que el Estado permita entonces, que tanto padres como madres, sean activos participantes de la crianza de sus hijos. Para lograr esto vale la pena observar la experiencia internacional, donde diferentes políticas y legislaciones han generado un cambio en el comportamiento de los padres. Estas políticas se caracterizan por permitir la conciliación trabajo-familia, pero además por proteger el trabajo y la capacidad de aportar económicamente al hogar de los padres. Si bien, cada país es un contexto distinto, valdría la pena analizar los criterios que la OIT destaca a la hora de modificar o crear nuevas políticas enfocadas en la corresponsabilidad. Estos indican, en primer lugar, que toda medida de protección laboral a la paternidad debe constituir un exclusivo derecho para el padre que no pueda transferirse a la madre. En segundo lugar, es importante la existencia de mecanismos de cobertura salarial y el fuero paternal para no desincentivar el uso del beneficio. Por último, es fundamental que estos beneficios no se traslapen con la lactancia.

En el ámbito de la empresa, el involucramiento paterno, también tiene resultados positivos para la organización. Los hombres que son padres tienen mejores disposiciones al trabajo, aumentando su participación laboral, muchas veces siendo mejor evaluados por sus supervisores y colegas. Adicionalmente, el involucramiento de los padres tiene efectos positivos en el trabajo de la madre gracias a una crianza compartida. Finalmente, es esencial, el rol que tienen los padres en la formación de las futuras generaciones que se insertaran en el mercado laboral. Sin embargo, este enriquecimiento entre la esfera laboral y familiar solo es posible si las organizaciones también se hacen protagonistas del cambio cultural. En este sentido las organizaciones pueden colaborar de dos maneras. Por un lado, incentivando el uso corresponsable de las leyes existentes en Chile y/o generar políticas que incluyan a los padres. Cabe destacar, que la conciliación trabajo-familia no puede reducirse a la existencia de una amplia gama de políticas, sino que es fundamental la formación de una cultura organizacional amigable con la familia y de liderazgos que sean reales modelos para seguir en prácticas de Responsabilidad Familiar Corporativa.

A nivel familiar, la presencia de ambos padres en la crianza trae múltiples beneficios, como mayores niveles de unidad, mejor salud mental de todos los miembros de familia y óptimos niveles de desarrollo cognitivo, lingüístico y emocional en niños y adolescentes. Sin embargo, para que estos efectos se manifiesten es necesario también un cambio cultural que considere la corresponsabilidad como un valor familiar. Esto aun no es evidente en gran parte de los hogares del país, donde el involucramiento paterno es más emocional que práctico.

Dado lo anterior, se puede afirmar que la conciliación trabajo-familia y la corresponsabilidad en la crianza trae beneficios para la sociedad en su conjunto. Ahora bien, para avanzar en estos términos es necesario que la sociedad valore el involucramiento paterno como una práctica que propicie el bien común. Es precisamente en este escenario, donde el Estado, las familias y las organizaciones puedan unirse para darle valor a la paternidad, maternidad y la corresponsabilidad tanto a nivel familiar y laboral.

Esperamos que este cuaderno entregue información relevante para seguir avanzando en el desarrollo de una sociedad donde el trabajo y la familia no compitan entre sí, sino que se nutran mutuamente.



## BIBLIOGRAFÍA

- Adkins, C. L., & Premeaux, S. F. (2012). Spending time: The impact of hours worked and work family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 380-389.
- Aguiar, F., Brown, V., & Levkov, R. (2017). *Estado de la Paternidad: América Latina y el Caribe*.
- Álvarez, P., & Fernández, C. (2019). *Protección a la paternidad: Fuero paternal*. Santiago de Chile: Biblioteca Nacional del Congreso.
- Amunátegui, C. (2006). El origen de los poderes del PaterFamilias: El PaterFamilias y la Patria Potestas. *Revista de Estudios Histórico-Jurídicos*, XXVIII, 37-143.
- Andersen, S. H. (2018). Paternity Leave and the Motherhood Penalty: New Causal Evidence. *Journal of Marriage and Family*, 1-19.
- Bagó. (2017). *Reporte de Sustentabilidad: Laboratorio Bagó de Chile S.A.*
- Banco BCI. (2016). *Manual de Beneficios de BCI y filiales*. Santiago de Chile.
- Baran, M., Diehnelt, E., & Jones, J. (2014). Family Policies in Norway. En M. Robila, *Handbook of Family Policies Across the Globe*. New York: Springer Science+Business.
- Barclay, L., & Lupton, D. (1999). The experiences of new fatherhood: a socio-cultural analysis. *Journal of Advances Nursing*, 29(4), 1013-1020.
- Barnett, M., Deng, M., Mills-Koonce, W., Willoughby, M., & Cox, M. (2008). Interdependence of parenting of mothers and fathers of infants. *Journal of Family Psychology*, 22, 561-573.
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2016). Recuperado el 14 de Marzo de 2019, de Ley Fácil: <https://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/licencia-medica-para-el-acompanamiento-de-hijos-e-hijas-enfermos-graves-o-en-estado-terminal>
- Biblioteca Nacional de Congreso. (21 de Junio de 2013). Recuperado el 29 de Julio de 2019, de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1052090>
- Biblioteca Nacional de Congreso. (14 de Junio de 2013). *Ley Fácil*. Obtenido de Igualdad de padre y madre en el cuidado de los hijos: <https://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/igualdad-de-padre-y-madre-en-el-cuidado-de-los-hijos>
- Biblioteca Nacional del Congreso. (2019). *Protección a la paternidad: Fuero Paternal-Legislación extranjera*. Santiago de Chile: Biblioteca Nacional del Congreso.
- Biggart, L., Corr, P., & O'Brien, M. (2010). Trait emotional intelligence and work-family conflict in fathers. *Personality and Individual Differences*, 48, 911-916.
- Bosch, M., & Riumalló, M. (2017). *Monitor IFRE: Conciliación Trabajo, Familia y Vida Personal*. ESE Business School Universidad de los Andes.
- Bosch, M., & Riumalló, M. (2019). *Índice de Responsabilidad Familiar Corporativa*. Centro de Trabajo y Familia ESE Business School.
- Bosch, M., & Riumalló, M. (2019). *Trayectoria Laboral y Familia*. Centro de Trabajo y Familia ESE Business School.
- Boston College Center for Work and Family. (2016). *The New Millennial Dad: Understanding the paradox of today's fathers*. Boston, Massachusetts: Boston College Carroll School of Management.
- Bronfenbrenner, U. (1994). Ecological models of human development. En T. Husen, & T. N. Postelthwaite, *International Encyclopedia of Education* (págs. 1642-1647). Oxford: Pergamon Press.
- Bünning, M. (2015). What Happens after the "Daddy Months"? Fathers' Involvement in Paid Work, Childcare, and Housework after Taking Parental Leave in Germany. *European Sociological Review*, 31(6), 738-748.
- Buswell, L., Zabriskie, R. B., Lunderberg, N., & Hawkins, A. J. (2012). The relationship between Father involvement in family Leisure and Family Functioning: The Importance of Daily Family Leisure. *Leisure Science*, 34, 172-190.
- Cabrera, N. (2010). Father Involvement and Public Policy. En M. Lamb, *The Role of the Father in Child Development* (págs. 517-549). Hoboken, New Jersey: John Wiley and Sons.

Cámara de Diputados de Chile. (13 de Agosto de 2018). *Cámara de Diputados de Chile*. Recuperado el 18 de Marzo de 2019, de [https://www.camara.cl/prensa/noticias\\_detalle.aspx?prmId=134867](https://www.camara.cl/prensa/noticias_detalle.aspx?prmId=134867)

Capital Humano Emol. (17 de Octubre de 2017). *www.capitalhumano.emol.com*. Recuperado el 1 de Agosto de 2019, de <https://capitalhumano.emol.com/8210/la-empresa-decidió-extender-la-licencia-de-paternidad-trabajadores-40-dias/>

Casa de Moneda Chile. (2018). *Memoria Anual-Reporte de Sostenibilidad*.

Chacko, A., Fabiano, G. A., Doctoroff, G. L., & Forston, B. (2018). Engaging Fathers in effective parenting of Preschool Children Using Shared Book Reading: A Randomized Controlled Trial. *Journal of Clinical Child and Adolescent Psychology*, 47(1), 79-93.

Chile Atiende. (13 de Marzo de 2019). *Chile Atiende*. Obtenido de <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/8647-postnatal>

Chile Crece Contigo. (2019). *Chile Crece Contigo*. Recuperado el 16 de Julio de 2019, de <http://www.crececontigo.gob.cl/tema/paternidad-activa/>

Cid, J., Olmedo, P., Quiroga, E., & Schmidt, R. (2017). *Evolución y desafíos del padre trabajador en la corresponsabilidad parental*. Santiago de Chile: Superintendencia de Seguridad Social .

CODELCO. (4 de Octubre de 2018). *www.codelco.com*. Recuperado el 30 de Julio de 2019, de [https://www.codelco.com/codelco-andina-obtiene-certificacion-en-igualdad-de-genero-y-prontus\\_codelco/2018-10-04/162246.html](https://www.codelco.com/codelco-andina-obtiene-certificacion-en-igualdad-de-genero-y-prontus_codelco/2018-10-04/162246.html)

Codelco Chuquicamanta. (22 de Agosto de 2018). *www.enlínea.cl/*. Recuperado el 30 de Julio de 2019, de <http://enlinea.cl/codelco-gabriela-mistral-aumento-periodo-de-post-natal-parental/>

Coleman, J. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, 95-120.

Cooklin, A., Westrupp, E., Strazdins, L., Giallo, R., Martin, A., & Nicholson, J. (2016). Fathers at Work: Work-Family Conflict, Work-Family Enrichment and Parenting in an Australian Cohort. *Journal of Family Issues*, 37(11), 1611-1635.

Croft, A., Schmader, T., Block, K., & Baron, A. S. (2014). The Second Shift Reflected in the Second Generation: Do parents' Gender Roles at Home Predict Children's Aspirations? *Psychological Science*, 25(7), 1418-1428.

Culin, I., Heron, J., Araya, R., Melotti, R., & Joinson, C. (2013). Father absence and depressive symptoms in adolescence: findings from a UK cohort. *Psychological Medicine*, 43, 2615-2626.

Cummings, E., & Davies, P. (1994). *Children and marital conflict: The impact of family dispute and resolution*. New York: Guilford Press.

Cummings, E., Goeke-Morey, M., & Raymond, J. (2004). Fathers in family context: Effects of marital quality and marital conflict. En M. Lamb, *The Role of the Father in Child Development* (págs. 196-221). New York: Wiley.

Cummings, E., Merrilees, C., & George, M. (2010). Father, Marriages and Families. En M. Lamb, *The Role of the Father in Child Development* (págs. 154-176). Hoboken, New Jersey: John Wiley and Sons.

Davies, P., Dumenci, L., & Windle, M. (1999). The interplay maternal depressive symptoms and marital distress in the prediction of adolescent adjustment. *Journal of Marriage and Family*, 61(1), 238-254.

Departamento de Estadísticas e Información en Salud. (2016). *Departamento de Estadísticas e Información en Salud*. Recuperado el 13 de Marzo de 2019, de Base de Datos Nacimientos: <http://www.deis.cl/bases-de-datos-nacimientos/#>

Desjardins, T., & Leadbeater, B. J. (2011). Relational Victimization and Depressive Symptoms in Adolescence: Moderating Effect of Mother, Father and Peer Emotional Support. *J Youth Adolescence*, 40, 531-544.

DIPRES. (2015). *Evaluación de programas gubernamentales: Programa Nacional Jardín Infantil (JUNJI)*. Santiago de Chile.

- Dirección del Trabajo. (2019). *Código del Trabajo*. Santiago de Chile.
- Duursma, A. (2014). The effects of fathers' and mothers' reading to their on language outcomes of children participating on early head starts in the United States. *Fathering, 12*(3), 282-302.
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology, 70*, 60-74.
- Eisenberg, M. E., Olson, R. E., & Neumark-Sztainer, D. (2004). Correlations Between Family Meals and Psychosocial Well-being Among Adolescents. *Archives of Pediatric Adolescent Medicine, 158*(8), 792-796.
- EY. (2015). Global generations: Global study on work-life challenge across generations.
- Facebook. (Junio de 2016). *Facebook Careers*. Recuperado el 8 de Agosto de 2019, de [www.facebook.com/careers](http://www.facebook.com/careers): <https://www.facebook.com/careers/life/dads-at-facebook-share-their-parental-leave-stories/>
- Flouri, E. (2005). *Fathering and child outcomes*. Chinchester: Wiley.
- Flouri, E., & Buchanan, A. (2004). Early father's and mother's involvement and child's later educational outcomes. *British Journal of Educational Psychology, 74*, 141-153.
- Flouri, E., & Buchanan, A. (2002). Childhood Predictors of Labor Force Participation in Adult Life. *Journal of Family and Economic Issues, 23*(2), 101-119.
- Flouri, E., & Buchanan, A. (2003). The of Father Involvement and Mother Involvement in Adolescents' Psychological Well-being. *The British Journal of Social Work, 33*(3), 339-406.
- Franz, C., McClelland, D., & Weinberger, J. (1991). Childhood antecedents of conventional social accomplishments in mid-life adults: 35 years prospective study. *Parenting and psychopathology, 12*7-144.
- Fuller, N. (1997). *Identidades masculinas: Varones de clases de media en el Perú*. Lima, Perú: PUCP.
- Fundación ChileMujeres / Universidad Alberto Hurtado. (2019). *Manual de Corresponsabilidad Parental en el Mundo del Trabajo*. Santiago de Chile.
- Gallie, D., & Russell, H. (2009). Work-Family Conflict and Working Conditions in Western Europe. *Social Indicators Research, 93*, 445-467.
- Gobierno de Chile. (15 de Enero de 2016). [www.gob.cl](http://www.gob.cl). Recuperado el 30 de Julio de 2019, de <https://www.gob.cl/noticias/nueva-ley-postnatal-y-derecho-a-sala-cuna-para-funcionarios-publicos/>
- Gobierno de Chile. (2018). *Proyecto de Ley Sala Cuna Universal*. Recuperado el 18 de Marzo de 2019, de <https://www.gob.cl/salacunauniversal/>
- Gobierno de Chile. (2018). *Trabajo a Distancia*. Recuperado el 18 de Marzo de 2019, de <https://www.gob.cl/trabajoadistancia/>
- Grau, M. (2017). *Work and Family Enrichment Experiences among Working Fathers: Evidence from Catalonia*. The University of Edinburgh.
- Graves, L. M., Ohlott, P. J., & Ruderman, M. N. (2007). Commitment to Family Roles: Effects on Managers Attitudes and Performance. *Journal of Applied Psychology, 92*(1), 44-56
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review, 10*, 72-92.
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Source of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review, 10*(1).
- Grossmann, K. (2002). The Uniqueness of the child-father attachment relationship: Father's sensitive and challenging play as a pivotal variable in a 16 year long study. *Social Development, 11*, 307-331.
- Henao, H. (1997). El hombre finisecular en busca de identidad: Reflexiones a partir del caso antioqueño. *Sexualidad e Identidad de Género, VII*.

- Herrera, F., & Pavicic, Y. (2016). Anticipando la Paternidad: "Ella es la que está embarazada". *Masculinidades y cambio social*, 5(2), 107-133.
- Herrera, S., Salinas, V., & Valenzuela, E. (2011). *Familia, pobreza y bienestar en Chile: un análisis empírico de las relaciones entre estructura familiar y bienestar*. Santiago de Chile : Instituto de Sociología UC.
- Hewlett Packard Enterprise . (Abril de 2019). *Hewlett Packard Enterprise*. Obtenido de [www.hpe.com](http://www.hpe.com): <https://www.hpe.com/us/en/newsroom/press-release/2019/04/hpe-announces-six-months-paid-parental-leave-additional-employee-benefits-at-hq-grand-opening.html>
- Hofstede Insights. (23 de Abril de 2019). *Hofstede Insight*. Obtenido de <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/chile/>
- Hofstede, G., & Hofstede, G. (2005). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. Mc Graw Hill.
- Hosley, R. F. (2006). *Father Closeness: Its effect on married men's sexual behaviors, marital and family satisfaction*. Newberg, Oregon: George Fox University.
- INE. (2017). *Brechas de género en el mercado laboral chileno a nivel nacional*. Recuperado el 15 de Marzo de 2019, de [http://historico.ine.cl/genero/files/estadisticas/pdf/infografias/0\\_infografia\\_brecha\\_genero\\_mercado\\_laboral.pdf](http://historico.ine.cl/genero/files/estadisticas/pdf/infografias/0_infografia_brecha_genero_mercado_laboral.pdf)
- International Federation for Family Development. (31 de Mayo de 2019). *Empowering Families*. Obtenido de [www.familyperspective.org](http://www.familyperspective.org): <http://www.familyperspective.org/dat/dat-2640-en.php>
- JUNJI-UNICEF-UNESCO. (2010). *Resultados Encuesta Nacional de la Primera Infancia-ENPI*.
- Kalil, A., & Rege, M. (Diciembre de 2015). We are Family: Fathers tie with Children and the Risk of Parental Relationship Dissolution. *Social Forces*, 94(2), 833-862.
- Kennedy, M., Dunn, T., Sonuga-Barke, E., & Underwood, J. (2015). Applying Pleck's model of paternal involvement to the study of preschool attachment quality: a proof of concept study. *Early Child Development Care*, 185(4), 601-613.
- Kirkpatrick Johnson, M., Crosnoe, R., & Elder Jr., G. H. (Marzo de 2011). Insights on Adolescence from a Life Course Perspective. *J. Res Adolesc*, 21(1).
- Knoester, C., & Egeeben, D. (2006). The Effects of the Transition to Parenthood and Subsequent Children on Men's Well-Being and Social Participation. *Journal of Family Issues*, 27(11), 1532-1560.
- La Tercera. (2018). *biut.latercera.com*. Recuperado el 1 de Agosto de 2019, de <http://biut.latercera.com/maternidad/2017/10/postnatal-de-40-dias-para-hombres/>
- Lamb, M. E. (2010). How Do Fathers Influence Children's Development? Let Me Count the Ways. En M. E. Lamb, *The Role of the Father in Child Development* (págs. 1-26). John Wiley & Sons. Inc.
- Lamb, M. E., & Tamis-Lemonda, C. S. (2010). The Role of the father in child development. En M. E. Lamb, *The Role of the father in child development* (5th ed.). Wiley.
- Lamb, M., & Lewis, C. (2010). The Development and Significance of Father-Child Relationships in Two Parent Families. En M. Lamb, *The Role of the Father in Child Development* (págs. 94-153). London: Wiley.
- Larson, N., Neumark-Sztainer, D., Hannan, P. J., & Story, M. (2007). Family Meals during Adolescence Are Associated with Higher Diet Quality and Healthful Meal Patterns during Young Adulthood. *J Am Diet Association*, 107, 1502-1510.
- Libertad y Desarrollo. (2018). *Sala Cuna Universal: Objetivo acertado, financiamiento y focalización debatibles*. Santiago de Chile: Temas Públicos.
- Lindsey, E., Caldera, Y., & Tankerseley, L. (2009). Marital conflict and the quality of young children peer play behaviour: The mediating and moderating role of parent-child emotional reciprocity and attachment security. *Journal of Family Psychology*, 45, 587-597.

- Liu, H., Wang, Q., Keesler, V., & Schneider, B. (2011). Non-standard work schedules, work family conflict and parental well-being: A comparison of married and cohabiting unions. *Social Science Research*, 40, 473-484.
- López, A. (2015). *Efectos del involucramiento parental sobre el rendimiento académico: el caso de Chile*. Santiago de Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Lupica, C. (2015). *Corresponsabilidad de los cuidados y autonomía económica de las mujeres: Lecciones aprendidas del Permiso de Postnatal Parental en Chile*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Maccoby, E., & Martin, J. (1983). Socialization in the context of the family: Parent- child interaction. En E. Hetherington, *Handbook of child psychology* (Vol. 4, págs. 1-101). New York: Wiley.
- MacWayne, C., Downer, J., Campos, R., & Harris, R. (2013). Father Involvement During Early Childhood and its association with children 's early learning: A meta-analysis. *Early Education and Development*, 24, 898-922.
- Madrid, S. (2017). The good night kiss: fatherhood among corporate managers an the reconfiguration of hegemonic masculinity. *International Journal of Masculinity Studies*, 12, 240-266.
- Marcus, R. F., & Sanders-Reio, J. (2001). The Influence of Attachment on School Completion. *School Psychology Quarterly*, 16(4), 427-444.
- McGill, B. (2014). Navigating New Norms of Involved Fatherhood: Employment, Fathering, Attitudes, and Father Involvement. *Journal of Family Issues*, 35(8), 1089-1106.
- Mead, G. H. (1934). *Mind, Self and Society*. Chicago: C.Morris: University of Chicago Press.
- Men Care. (2019). *State of the World's Fathers: Unlocking the power of Men's Care*.
- Microsoft. (Enero de 2018). *News Center Latinoamérica*. Recuperado el 5 de Agosto de 2019, de [www.news.microsoft.com/es-xl/microsoft-anuncia-mejoras-licencias-familiares/](https://news.microsoft.com/es-xl/microsoft-anuncia-mejoras-licencias-familiares/)
- Milkie, M. A., & Bianchi, S. M. (2010). Work and family research in the First Decade of the 21st Century. *Journal of Marriage and Family*, 705-725.
- Ministerio de Desarrollo Social. (2015). *Panorama Casen 2015*. Gobierno de Chile.
- Ministerio de Desarrollo Social. (2017). *Informe de Seguimiento de Programas Sociales: Jardín Clásico Administrado por Junji y Vía Transferencia de Fondos*. Santiago de Chile.
- Ministerio de Desarrollo Social. (2017). *Informe de Seguimiento de Programas Sociales: Jardines Infantiles y Sala Cuna de Administración Delegada*. Santiago de Chile.
- Ministerio de Desarrollo Social. (2019). *Tercera Encuesta Longitudinal de la Primera Infancia*. Santiago: Gobierno de Chile.
- Ministerio de Educación. (2012). *Guía N°4: Escuela, Familia y Necesidades Educativas Especiales*. Santiago de Chile: Gobierno de Chile.
- Ministerio de la Mujer y Équidad de Género. (2018).
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2017). *Protección a la maternidad en Chile: Evolución del postnatal parental a cinco años de su implementación 2011-2016*. Santiago de Chile.
- Minotte, K., & Yuzel, D. (2018). Work- Family Conflict Job Insecurity and Health outcomes in US Workers. *Social Indicators Research*, 139, 517-540.
- Montecino, S. (1991). *Madres y Huachos: Alegorías del mestizaje chileno*. Providencia, Santiago de Chile: Cuarto Propio-CEDEM.
- Morandé, P. (2017). El varón en la cultura- Reflexión sociológica. En A. Biehl, & P. Velasco, Pedro Morandé: *Textos sociológicos escogidos*. Santiago de Chile: Ediciones UC.
- Municipalidad de Las Condes. (2019). *Cuenta Pública Las Condes 2018-2019*.

Municipalidad de Maipú. (21 de Enero de 2019). [www.municipalidaddemaipu.cl](http://www.municipalidaddemaipu.cl). Obtenido de <https://www.municipalidadmaipu.cl/alcaldesa-cathy-barriga-inaugura-jardin-infantil-y-sala-cuna-para-funcionarios/>

Municipalidad de Peñalolén. (2018). *Cuenta Pública 2018*.

Nolasco, S. (1993). *O mito da masculinidade*. Rio de Janeiro, Brasil: Rocco.

O'Brien, M., & Moss, P. (2010). Fathers, Work, and Family Policies in Europe. En M. Lamb, *The Role of the Father in Child Development* (págs. 551-577). Hoboken, New Jersey: John Wiley and Sons.

OIT. (2014). *Maternity and Paternity at Work: Law and Practices across the World*.

Olson, D. (1993). Circumplex model of marital and family systems: Assessing family functioning. *Normal family processes*, 104-137.

Palkovitz, R., Copes, M., & Woolfolk, T. N. (2001). "It's like... You Discover a New Sense of Being" Involved Fathering as an Evoker of Adult Development. *Men and Masculinities*, 4(1), 49-69.

Paz, O. (1984). *El laberinto de la soledad* (4 ed.). México: Fondo de Cultura Económica.

Persson, P., & Rossin-Slater, M. (Mayo de 2019). When Dad Can Stay Home: Father's Workplace Flexibility and Maternal Health. *NBER Working Paper*(25902).

Pleck, J. (2010). Book Review: Intimate Fatherhood: A Sociological Analysis. *Men and Masculinities*, 615-626.

Pleck, J. (2010). Parental Involvement: Revised conceptualization and theoretical linkages with child outcomes. En M. Lamb, *The role of the father in child development* (5th ed., págs. 67-107). London: Wiley.

Pleck, J. H. (2010). Fatherhood Masculinity. En M. E. Lamb, *The Role of the Father in Child Development* (págs. 27-57). John Wiley and Sons.

Pleck, J., & Pleck, E. (1997). *Fatherhood Ideal in the United States: Historical dimensions*.

PNUD. (2014). *Chile Crece Contigo: El desafío de la protección social a la infancia*. Santiago de Chile.

Ponce de León, M., Rengifo, F., & Serrano, S. (2006). La Pequeña República: La familia en la formación del estado nacional. En S. Valenzuela, E. Tironi, & T. Scully, *El eslabón perdido*. Taurus.

Rebolledo, L. (2008). Del padre ausente al padre próximo. Emergencia de nuevas formas de paternidad en el Chile actual. En K. Araujo, & M. Prieto, *Estudio sobre sexualidades en América Latina*. Quito, Ecuador: FLACSO.

Reporte Minero. (8 de Enero de 2018). [www.reporteminero.cl](http://www.reporteminero.cl). Recuperado el 30 de Julio de 2019, de <https://www.reporteminero.cl/noticia/mujer-minera/2018/01/exclusivo-politicas-de-inclusion-de-la-mujer-en-codelco-y-corresponsabilidad-parental>

Robert Half. (2019). *Guía Salarial*. Santiago de Chile.

Robila, M. (2014). Family Policies Across the Globe: Development, Implementation, and Assessment. En M. Robila, *Handbook of Family Policies Across the Globe* (págs. 3-15). New York: Springer Science+Business Media.

Roy, J. (1999). Polis and Oikos in Classical Athens. *Cambridge Core: Greece and Rome*, 46(1), 1-18.

Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K., & King, S. (2002). Benefits of Multiple Roles for Managerial Women. *The Academy of Management Journal*, 45(2), 369-386.

Sarkadi, A., Kristiansson, R., Oberklaid, F., & Bremberg, S. (April de 2007). Fathers involvement and children's developmental outcomes: a systematic review of longitudinal studies. *Acta Paediatrica*.

Scherer, S., & Steiber, N. (2007). Work and Family in Conflict? The Impact of Work Demands on Family Life. En D. Gallie, *Employment Regimes and the Quality of Work*. Oxford Scholarship Online.

- Schermerhorn, A., Cummings, E., & Davies, P. (2008). Children's representations of multiple family relationships: Organizational structure and development in early childhood. *Journal of Family Psychology, 22*, 89-101.
- SERNAM. (2012). *Estudio de los Padres: Participación en la crianza de los hijos*. Santiago de Chile.
- Silva, V., & Molina, H. (2011). *Cuatro Años Creciendo Juntos-Memoria de la Instalación del Sistema de Protección Integral de la Infancia*.
- Simonelli, A., Parolin, M., Sacchi, C., De Palo, F., & Vieno, A. (2016). The Role of Father Involvement and Marital Satisfaction in the Development of Family Interactive Abilities: A Multilevel Approach. *Frontiers in Psychology, 7*, 1-11.
- Sistemas de Empresas del Estado. (2017). *Código SEP*. Santiago de Chile: Ministerio de Economía .
- Spector, P., Cooper, C., Poelmans, S., Allen, T., O' Driscoll, M., Sanchez, J., . . . Lu, L. (2004). A cross-national comparative study of work-family stressors, working hours and well-being: China and Latin America versus the Anglo world. *Personnel Psychology, 57*, 119-142.
- Stoddard, M., & Madsen, S. (2007). Toward an Understanding of the Link between Work-Family Enrichment and Individual Health. *Institute of Behavioral and Applied Management* .
- Suarta, M., Suwintana, K., Sudhana, F. P., & Hariyanti, N. D. (2017). Employability skills required by the 21 st century workplace: a literature review of labour market demand. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research, 102*.
- Superintendencia de Seguridad Social. (2019). *Estadísticas de Seguridad Social*. Recuperado el 13 de Marzo de 2019, de <http://www.suseso.cl/608/w3-propertyvalue-10364.html>
- Tamis-Lemonda, C. S., Shannon, J. D., Cabrera, N. J., & Lamb, M. E. (2004). Fathers and Mothers at Play with their 2- and 3- Year Olds: Contributions to Language and Cognitive Development. *Child Development, 75*, 1806-1820.
- Tanaka, S., & Waldfogel, J. (2007). Effects of parental leave and work hours on fathers' involvement with their babies. *Community, Work and Family, 409-426*.

