

# Qué aporta la paternidad a los trabajadores del conocimiento

**Breaking the boundary between personal- and work-life skills: parenting as a valuable experience for knowledge workers. (Rimbau-Gilabert et al., 2009)**

En un entorno en cambio constante el aprendizaje continuo se ha vuelto esencial para empresas y trabajadores. Los expertos destacan la importancia de crear una "sociedad en constante aprendizaje" (*learning society*), y el fin de la era de la vida en tres fases (estudio-trabajo-jubilación). La mayoría comprendemos que los conocimientos y habilidades que necesitamos para nuestro trabajo ya no solo los aprendemos en la escuela o en la universidad, en una fase temprana de nuestras vidas, sino que proceden de una diversidad de actividades, situaciones y relaciones que experimentamos a lo largo de unas vidas laborales más cambiantes y que tienden a prolongarse en el tiempo.

En este contexto, los autores de este artículo se preguntan en qué medida las cosas que aprendemos en nuestra vida familiar y, más en concreto, las que aprendemos cuando ejercemos de padres, también nos pueden resultar valiosas para nuestra vida profesional. En oposición al todavía extendido paradigma de que las habilidades que son útiles en el ámbito profesional son diferentes a las que necesitamos en la vida familiar, y construyendo sus argumentos a partir de una revisión de la literatura del campo de la psicología del desarrollo, que entiende la crianza de los hijos como un contexto para el desarrollo personal, los autores sostienen que el aprendizaje informal obtenido a través de la crianza de los hijos puede proporcionar un conocimiento tácito que puede ser muy valioso en el entorno laboral actual.

En concreto, los autores sugieren que hay dos habilidades tácitas derivadas de la crianza de los hijos que son especialmente valiosas en el ámbito profesional hoy en día: el "pensamiento flexible" y el "pensamiento alocéntrico".

## Pensamiento flexible

Los autores presentan el pensamiento flexible como una combinación de flexibilidad cognitiva y pensamiento dialéctico. Numerosos expertos en paternidad parecen estar de acuerdo con la idea de que la crianza de los hijos conlleva un proceso de aprendizaje continuo que favorece la apertura a nuevas ideas y formas de pensar más flexibles. La paternidad mejora la capacidad de los padres de hacer frente a situaciones inusuales e inesperadas y de adaptar su comportamiento al contexto, así como su tolerancia a la ambigüedad y su capacidad de resolución de problemas. En concreto, dentro de la flexibilidad cognitiva se distinguen tres características que son potenciadas por el ejercicio de la paternidad y que pueden ser valiosas en un contexto de trabajo: a) la conciencia de que en cualquier situación hay alternativas disponibles, b) la voluntad de adaptarse a cualquier situación y c) la convicción de que uno tiene la capacidad de ser flexible y adaptarse (autoeficacia).

## Pensamiento alocéntrico

El segundo grupo de capacidades deriva de que la paternidad requiere una mirada hacia fuera para identificar las necesidades del niño y las prácticas que satisfarán esas necesidades. Los autores las engloban bajo el nombre de pensamiento alocéntrico, en el que integran el 'alocentrismo' (*allocentrism*), un atributo de personalidad colectivista por el cual las personas centran su atención y sus acciones en otras personas en lugar de ellas mismas, y la 'toma de perspectiva' (*perspective taking*), la capacidad de adoptar el punto de vista de otras personas. En este sentido un estudio descubrió que la paternidad hace que los hombres se vuelvan menos egocéntricos y más "dadores". Una explicación a esto es que, para algunos hombres, el hecho de tener hijos les hace ser conscientes de las necesidades, perspectivas y emociones de otras personas incrementando su capacidad de reconocer incapacidades en otros y descubrir maneras en las cuales pueden ponerse a su servicio invirtiendo emocionalmente en ellos.

## Traslación al ámbito profesional

Los autores argumentan que ambas capacidades, pensamiento flexible y pensamiento alocéntrico, son muy valiosas en el contexto laboral actual. Por ejemplo, el pensamiento flexible es necesario para balancear demandas contradictorias, trabajar eficazmente con empleados con perfiles diversos, y nos ayuda a adaptarnos para conseguir los resultados que perseguimos en un entorno en continua transformación. Por otro lado, la flexibilidad cognitiva, parte del pensamiento flexible, es considerada una competencia esencial en innovación.

Por su parte, el pensamiento alocéntrico incrementa nuestra eficacia en cualquier situación que requiera interacción con personas, ya se trate de relaciones entre supervisores y subordinados o de empleados con clientes, y es particularmente relevante en organizaciones donde los límites entre roles y funciones no son claros, donde los equipos son diversos y el trabajo del día a día requiere altas dosis de cooperación.

En cualquier caso, señalar que el valor que proporcionarán estas dos capacidades a la persona será diferente dependiendo del contexto organizativo en el que trabaje esta. El pensamiento flexible puede mejorar su desempeño en entornos de trabajo que requieran de innovar y no utilicen reglas establecidas, mientras que el pensamiento alocéntrico puede resultar más útil en contextos donde alcanzar metas se haga de manera grupal más que individual, donde haya una alta interdependencia con otras personas, y en culturas colectivistas que valoran el éxito compartido.

## Referencia

Rimbau-Gilabert, E., Miyar-Cruz, D. and López-de Pedro, J.M. (2009) '*Breaking the boundary between personal- and work-life skills: parenting as a valuable experience for knowledge workers*', Int. J. Knowledge and Learning, Vol. 5, No. 1, pp.1-13.