

PÁG
4

¿En qué estamos?

PÁG
6

Posts del Centro

PÁG
19

Actividades del Centro

REVISTA CENTRO TRABAJO Y FAMILIA

EDICIÓN Nº4 / II SEMESTRE 2019



Centro Trabajo y Familia

CENTRO DE INVESTIGACIÓN QUE NACE CON EL OBJETIVO DE FOMENTAR UNA CULTURA EMPRESARIAL QUE FAVOREZCA LA INTEGRACIÓN Y ARMONIZACIÓN ENTRE EL TRABAJO PROFESIONAL Y LA VIDA FAMILIAR.

BUSCA CONSTITUIRSE EN EL PRINCIPAL PUNTO DE REFERENCIA DE **RESPONSABILIDAD FAMILIAR CORPORATIVA** (RFC) EN CHILE.

EQUIPO



María José Bosch
Directora



María Paz Riumalló
Directora Ejecutiva



Rocío del Villar
Coordinadora



María José Urzúa
Investigadora

CONTACTO



clubetf.ese@uandes.cl



+562 2618 1579 / +562 2618 1565

REDES SOCIALES



ctfese



CTF_ESE



Centro Trabajo y Familia ESE
centrotrabajoyfamilia

Carta Directora

Uno de los propósitos de nuestro centro de investigación es constituirse en principal referente en temas de conciliación trabajo y familia en Chile. Con esto en mente surgió el proyecto de esta revista, que tiene como propósito dar a conocer las investigaciones y actividades que realizamos en el Centro. Así como también buscamos generar consciencia de los efectos positivos que tiene la búsqueda de la integración trabajo, familia y vida personal sobre las personas, las familias, las organizaciones y sobre la sociedad completa.

Esperamos lograr sembrar nuevas ideas y desafíos entre quienes lean esta revista. Nos parece importante dar a conocer que en el tema de la conciliación trabajo y familia aún hay mucho por hacer y que pueden ser los primeros en atreverse. Si se busca ser una empresa del siglo XXI hay que atreverse a hacer las cosas de manera diferente, y concretar las ideas con hechos concretos.

La situación nacional en los últimos meses de este año ha cambiado el foco de los pensamientos y actividades de todos nosotros. Sin embargo, hemos recibido continuas preguntas sobre temas de conciliación trabajo-familia, flexibilidad, *home office*, acompañamiento, salud mental, etc. Esperamos en este próximo año entregar toda la información que necesiten las empresas para navegar en estos tiempos.

Buscamos ser un referente de información y de acompañamiento continuo a las empresas en el ámbito de la conciliación e integración trabajo y familia. Cuenten con nosotros!

María Paz Riumalló
Directora Ejecutiva

Centro Trabajo y Familia
ESE Business School, Universidad de los Andes

Club



Club de empresas que busca promover la conciliación entre trabajo, familia y vida personal, a través del intercambio de experiencias y la entrega de información y últimas tendencias en este campo

MIEMBROS:



Contenido

¿En qué estamos? 04

Implementando Buenas Prácticas
Adulto Mayor
Conciliación en Empresas Ipsa
Índice Trayectoria Laboral e Inclusión

Líderes que inspiran 05

Posts del Centro 06

¿Sabes qué motiva a tus trabajadores?
Mujeres en STEM: Nuevos desafíos en la era digital

Enfoque 10

Immigración, Trabajo y Familia: Desafíos para las empresas

¿Qué está pasando en Chile? 15

Felicidad y Nuestro Espacio

Actividades del centro 19

Columnas de opinión María José Bosch
Apariciones en prensa - María José Bosch, Directora
Centro Trabajo y Familia
Actividades del Centro



Investigaciones en curso

1

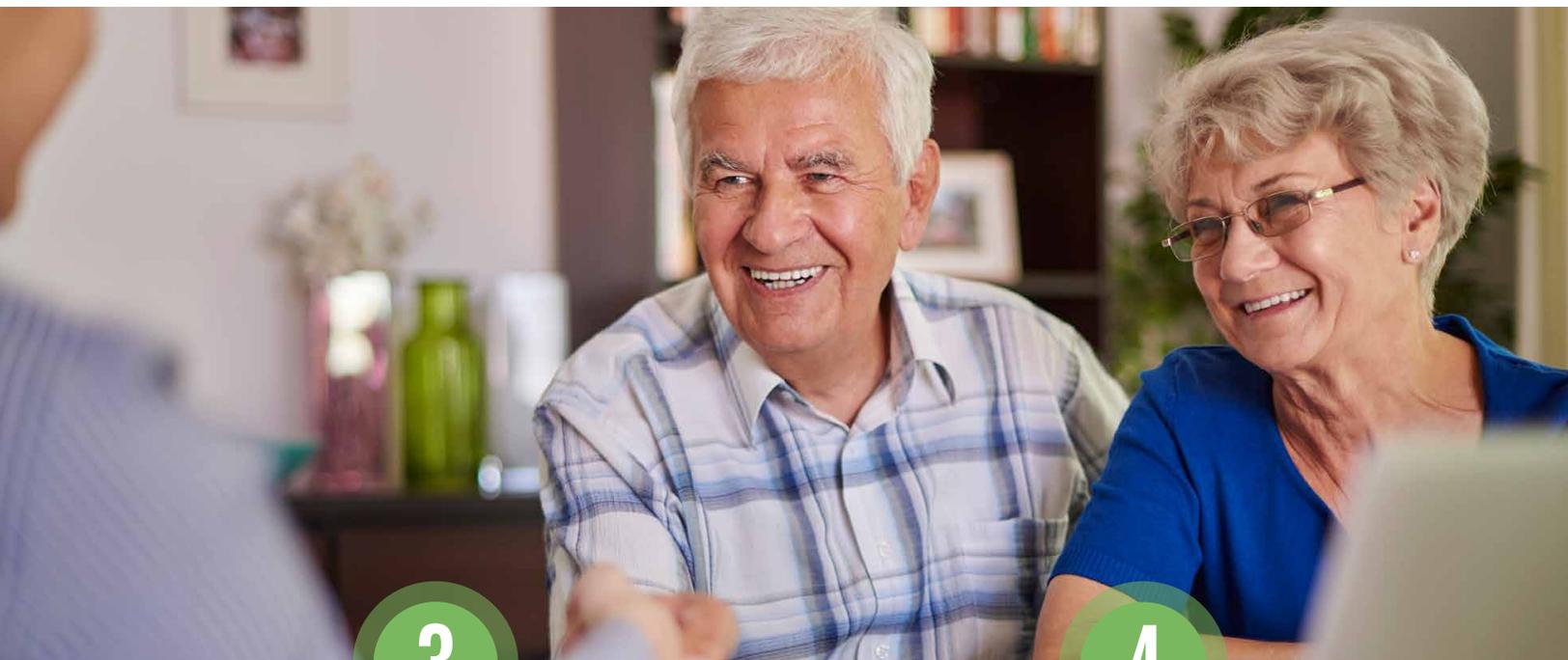
LIBRO:
IMPLEMENTANDO BUENAS PRÁCTICAS

Se encuentra en edición el segundo libro de RFC del Centro. Este libro busca entregar una versión holística de la conciliación trabajo y familia desde el punto de vista de la empresa, la familia y la sociedad. Busca entregar herramientas concretas de políticas y buenas prácticas que pueden ser implementadas en las empresas.

2

ESTUDIO:
ADULTO MAYOR

Se trata del segundo cuaderno sobre el tema por parte del Centro. El objetivo de esta edición será describir la situación de los adultos mayores de Chile en base al concepto del envejecimiento activo, el cual toma en cuenta factores relacionados con las buenas condiciones de salud, participación laboral, movilidad urbana y calidad de vida de este segmento de la población.



3

ESTUDIO:
CONCILIACIÓN EN EMPRESAS IPSA

El objetivo de este informe es realizar un diagnóstico sobre la situación actual en Chile de las empresas IPSA con respecto a la integración de la vida laboral, personal y familiar de los empleados con el propósito de identificar el estado actual de la RFC en estas 30 empresas y mostrar el impacto que genera la RFC sobre variables de interés para los empleados, la organización y la sociedad.

4

ÍNDICE TRAYECTORIA LABORAL E INCLUSIÓN

Junto con el Diario Financiero surgió un proyecto académico y de difusión titulado Índice de Trayectoria Laboral e Inclusión de las mujeres en las empresas en Chile, cuyo objetivo es medir y rankear el espacio y oportunidades que abren las empresas chilenas a la trayectoria laboral y profesional de las mujeres.

Macarena Valdés



1. CUÉNTANOS DE TU DÍA ¿TIENES ALGUNA RUTINA?

Mi día siempre empieza con un buen desayuno en familia, que me da las fuerzas y el impulso para dar lo mejor de mí. En la oficina dedico la primera media hora a planificar el resto de mi día, con foco en las actividades de corto y mediano plazo. Luego, me doy el tiempo para responder los correos que se me hayan quedado pendientes del día anterior. A la hora que sé que llegar mis hijos a la casa, los llamo para ayudarlos a organizarse y que sepan que si necesitan algo, estoy al otro lado del teléfono. Una vez a la semana tengo reunión de coordinación general con todo mi equipo.

2. EN CUANTO A TU FAMILIA ¿QUÉ ACTIVIDADES DISFRUTAN JUNTOS?

Tenemos una rutina semanal que me encanta. El "lunes entretenido" comienza a las 7:30 pm. Cada semana, un miembro de la familia ya sea mi marido, alguno de mis 5 hijos o yo, tenemos que cocinarle algo rico al resto de la familia. Yo sé que una vez cada 7 semanas me toca. Ese día no comemos en

el comedor, sino en la salita y jugamos algún juego de mesa como Dix-it; Pictionary o uno de preguntas más personales. Yo lo siento como uno de nuestros mejores espacios familiares y es una excelente forma de servir y empezar la semana.

3. ¿CÓMO SE VIVE LA RESPONSABILIDAD FAMILIAR CORPORATIVA EN CGE?

Desde hace un tiempo que la conciliación vida laboral familiar ha tomado protagonismo en la empresa. Implementamos hace un tiempo la adecuación horaria que permitió iniciar y terminar la jornada 1 hora antes a lo habitual, de manera de evitar el tráfico y poder llegar antes a nuestras casas. La resultante fue que los días viernes se convirtieron en el comienzo de un fin de semana XL, ya que los colaboradores salen a las 14 pm.

Sin embargo, fue nuestro Plan Integral de Diversidad el que nos llevó a mantenernos activos en programas y acciones que aportaran a la diversidad, la conciliación y corresponsabilidad parental.

4. ¿CÓMO DESCRIBIRÍAS LA IMPORTANCIA DEL ROL LÍDER A LA HORA DE CONCILIAR TRABAJO Y FAMILIA?

El líder es clave ya que siempre es un modelo a seguir y debe encarnar las pautas de la empresa que queremos ser. ¿Cómo conciliar mi vida laboral familiar si mi jefe antepone el trabajo a todo? Por otro lado, y haciendo eco a lo que una vez escuché, los líderes no sólo debemos preocuparnos de cómo llegan nuestros equipos a trabajar, sino también cómo se vuelven a casa. Tenemos una responsabilidad ineludible en estas materias.

¿Sabes qué motiva a tus trabajadores?



Prácticamente todos estamos de acuerdo en que las personas trabajan para satisfacer sus necesidades o deseos. El desacuerdo empieza a aparecer cuando se pretende concretar cuáles son esas necesidades. Si le preguntamos a cualquier persona por qué trabaja en determinada organización, lo más probable es que su respuesta sea "para ganar plata". Sin embargo, al indagar un poco más y hacerla reflexionar, probablemente se descubrirá que no es toda la verdad. Hay muchas otras cosas que mueven a las personas a trabajar.

El sueldo que reciben es sólo una razón, y no necesariamente la más importante. Es posible que para los directivos las otras razones sean totalmente desconocidas. Según los resultados del Índice de Calidad de Vida Laboral de Sodexo, en conjunto con Cadem, (2017) lo que más valoran los trabajadores chilenos es:

- **Mayor reconocimiento:** los trabajadores chilenos aprecian las oportunidades que les permitan avanzar su experiencia laboral y tener líderes que los reconozcan y empaticen con ellos.
- **Ambiente laboral sano:** los trabajadores chilenos quieren desarrollarse dentro y fuera de sus trabajos en un ambiente que asegure su salud física y mental.

LA TEORÍA: TIPOS DE MOTIVACIONES

Una visión completa de las motivaciones humanas las agrupa en tres, las cuales se ven reflejadas tanto a nivel personal como en el mundo empresarial. Estas son:

- **Motivación extrínseca:** aquella que tiene que ver con lo referente a lo exterior. En la motivación extrínseca, los motivos que impulsan a la persona

a realizar la acción son ajenos a la propia acción, es decir, están determinados por recompensas externas (por ej. sueldo, ascenso, bono, etc.).

- **Motivación intrínseca:** es aquella que aparece gracias a la satisfacción que aporta una tarea en su desarrollo y realización. Es una motivación "propia" de la persona, que no está generada por una fuente exterior, sino que el individuo se siente realizado y motivado mientras realiza la tarea que le ha sido encomendada (por ej. aprendizaje,

- **Motivación trascendente:** aquella que aparece como resultado sobre otras personas de una acción. Esta es la motivación más altruista y se refiere al sentimiento que experimenta una persona cuando es un tercero el que se ve beneficiado por su acción (por ej. Lo normal es que en cualquier acción estén presentes los tres tipos de motivos, sin embargo, el peso de cada uno de ellos será distinto en cada persona e incluso en distintos momentos del tiempo. Y por esto, podemos decir que hay personas con estructuras motivacionales de mejor o peor "calidad". La calidad motivacional de una persona viene determinada por la sensibilidad que esa persona tiene para ser movida por cada uno de aquellos tipos de motivos (Pérez López y otros, 2001).

¿POR QUÉ NOS INTERESA CONOCER LAS MOTIVACIONES DE NUESTROS TRABAJADORES?

La motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo; es decir, la motivación es lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera.

La empresa es un ente que no puede alcanzar por sí solo sus objetivos, sino que necesita personas que la ayuden a lograr sus metas. Si la empresa desea ser excelente en su gestión necesita personas motivadas y con un objetivo común. Es por esto por lo que es en la motivación del trabajador dónde la organización tiene la clave del éxito, y esencial para generar una mayor productividad y beneficios.

Así, la motivación es un factor preponderante para la productividad y la satisfacción laboral de las personas. Los directivos deben ser capaces de conocer el perfil motivacional de los trabajadores de su equipo para gestionarlo mejor, así como también tomarlo en cuenta de cara a la selección, gestión del talento, orientación vocacional, coaching o el desarrollo personal y profesional.



EJEMPLOS DE TÉCNICAS DE MOTIVACIÓN LABORAL

Además de tener claro que la motivación en una empresa es importante, hay que saber cómo llevarla a cabo y trabajarla. Al igual que puede ser algo muy beneficioso para los equipos y empresas, si se realiza de manera incorrecta puede provocar desigualdades y generar complicaciones. Algunas técnicas de motivación laboral incluyen:

- **Autonomía:** permitir que el trabajador tenga más autonomía suele ser una fuente de motivación importante. Si el líder está constantemente coartando las posibilidades de la persona con un control extremo las personas se desmotivan.
- **Oportunidades de crecimiento:** ofrecer un camino para que los trabajadores puedan crecer y desarrollarse profesionalmente es una gran fuente de motivación. Si el trabajador ve que le cierran todas las oportunidades sin importar lo que haga, no evolucionará profesionalmente y no logrará motivarse. Es importante ofrecer siempre un camino para que los trabajadores puedan avanzar y crecer.
- **Actividades de motivación:** realizar actividades de motivación para los equipos de trabajo, tales como coaching o team-building es una fuente de motivación y muchas veces de innovación en los equipos
- **Comunicación:** mejorar la comunicación entre la empresa y los trabajadores será una fuente de motivación. Cuando no se realiza una comunicación efectiva, los trabajadores pueden tener un sentimiento de falta de pertenencia a la empresa y reconocimiento, generando una falta de interés por su trabajo.

Mujeres en STEM: Nuevos desafíos en la era digital



Muchos dicen que “el futuro es de las mujeres”, sin embargo, también está claro que la transformación digital y la automatización son una realidad que llegó para quedarse. Esto tendrá como resultado, por un lado, la destrucción de empleos, y por otro, la creación de trabajos que demandan vastos conocimientos en tecnologías de la información.

En este contexto se hace relevante comprender como los cambios tecnológicos traen nuevos desafíos en el desarrollo de competencias para la inserción laboral femenina, dado que, tradicionalmente, ha existido una brecha de género en la cantidad de técnicos y profesionales especializados en el área de las ciencias, tecnología y matemáticas.

STEM Y SU ROL EN LA SOCIEDAD DIGITAL PARA LAS MUJERES

STEM corresponde a una sigla en inglés que reúne cuatro áreas de conocimiento: Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (Science, Technology, Engineering and Mathematics)¹. Según un reporte de McKinsey, la capacitación en estas áreas del conocimiento es esencial para lograr una adecuada transición a una sociedad digital, sin elevar las tasas de desempleo.

Para el año 2030, se estima que entre 40 y 160 millones de mujeres podrían tener que cambiar de ocupación hacia trabajos de mayor calificación en estas materias para permanecer en el mercado laboral y aumentar sus posibilidades salariales, lo que además tendría como beneficio una reducción de la brecha salarial.

Si bien, hombres y mujeres tendrán que vivir este proceso, las mujeres están en un mayor riesgo de no lograrlo. Esto ocurre porque a nivel mundial, tiende a existir una agrupación en las distintas profesiones y oficios en base al género de las personas. Generalmente, las mujeres se agrupan en mayor proporción en el sector de servicios y salud, mientras que los hombres lo hacen mayormente como operarios de maquinaria, en el caso de no estar calificados, o en el área STEM, si es que obtuvieron un título de educación superior.

Si esta división persiste, las mujeres están en un mayor riesgo de perder sus empleos, dado que los nuevos trabajos creados demandan cada vez más estos conocimientos. Por ejemplo, en Estados Unidos, 60% de los nuevos empleos que se crearon el 2018, se asociaban al área STEM.

Aun así, es preciso mencionar que una ventaja potencial para la mujer es su predominancia en el sector salud, dado que el envejecimiento de la población ha provocado un aumento en la demanda de estos servicios².

BRECHAS STEM EN CHILE

Un informe de Comunidad Mujer (2018) afirmaba que la matrícula en educación superior era totalmente equitativa respecto al género de los estudiantes, sin embargo, solo el 13,1% de las mujeres estudiaba una carrera asociada a la tecnología o ingeniería, mientras que el 50,4% de los hombres estaba matriculado en este tipo de carreras. Esta situación da cuenta de que en Chile existe efectivamente una brecha en las carreras STEM entre hombres y mujeres.

Si bien, se observó que un 26,4% de las mujeres estudiaba una carrera del área de salud, versus el 7,6% de los hombres; las mujeres seguían estudiando en menor proporción, las carreras que, según McKinsey, serán demandadas en el mundo digital.

DESAFÍOS

En un contexto donde la gran parte de los empleos femeninos están amenazados como sociedad chilena debemos tomar medidas concretas para que las mujeres puedan realizar una positiva transición a la era digital. En base a esto, McKinsey presenta tres recomendaciones, que proponemos cada uno de nosotros asuma como desafío :

- Fortalecer la formación en STEM en los niños, realizando un trabajo que elimine los estereotipos de las diversas ocupaciones
- Promocionar y apoyar a mujeres profesionales y emprendedoras
- Invertir en el entrenamiento y apoyo a la transición digital de colaboradores en el mercado laboral

¹ Cambridge Dictionary. (2019). Cambridge Dictionary. Recuperado el 5 de Agosto de 2019, de [dictionary.cambridge.org: https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/stem](https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/stem)

² McKinsey. (2019). The Future of Women at Work .

³ Comunidad Mujer. (2018). Informe GET- Género, Educación y Trabajo: Avances, contrastes y retos de tres generaciones.

⁴ McKinsey. (2019). The Future of Women at Work .

Inmigración, Trabajo y Familia: Desafíos para las empresas



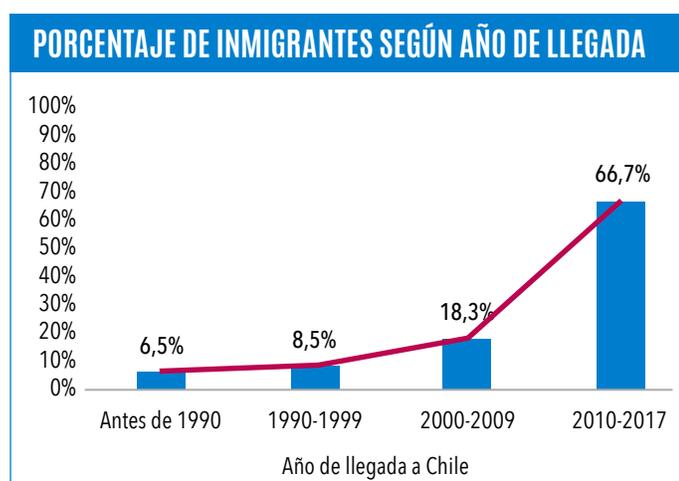
Distintos cambios sociales han tomado la atención pública nacional en los últimos años, siendo la reciente ola migratoria hacia Chile uno de los más importantes. Según la Organización Internacional para las Migraciones, la movilidad humana es uno de los temas más relevantes de nuestra época. El desplazamiento de personas causado por motivos económicos, sociales y políticos ha tenido como principal catalizador las oportunidades de movilidad y comunicación que ofrece la globalización. No obstante, este flujo de personas tiene efectos significativos, tanto en el país receptor como en el de origen, y en las personas que deciden emprender este viaje en busca de mejores oportunidades.

La adecuada regulación, recepción e integración de los inmigrantes en Chile se ha convertido no solo en un tema de estado, sino que, de toda la sociedad, donde la empresa tiene un rol importante, principalmente porque una de las causas de este flujo es la búsqueda de nuevas oportunidades laborales. No obstante, esta decisión también trae consecuencias a nivel familiar en los inmigrantes; se ha detectado que, por un lado, existe un grupo que deja a su familia directa en el país de origen formando **familias transnacionales**, mientras que otra fracción trae a su familia consigo, teniendo el desafío de integrarse y generar **redes** que les permitan trabajar y la vez satisfacer las necesidades de cuidado hacia niños y adultos mayores.

La conciliación trabajo y familia en el caso de los inmigrantes merece especial atención debido a que esta población se enfrenta a necesidades laborales y familiares distintas a las de la población nativa.

¿CÓMO SON LOS INMIGRANTES QUE LLEGAN A CHILE?ⁱⁱ

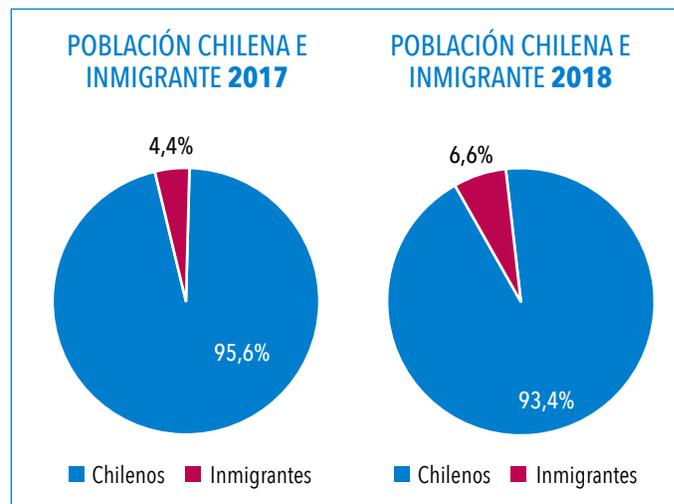
Chile ha experimentado varias olas migratorias, sin embargo, la más importante comenzó el año 2000. Entre el año 2000 y 2009 ingreso al país el 18,3% de los inmigrantes registrados en el último Censo, sin embargo, esta cifra aumentó exponencialmente entre los años 2010 y 2017, donde ingresó el 66,7% de la población extranjera que decidió residir habitualmente en Chile¹.



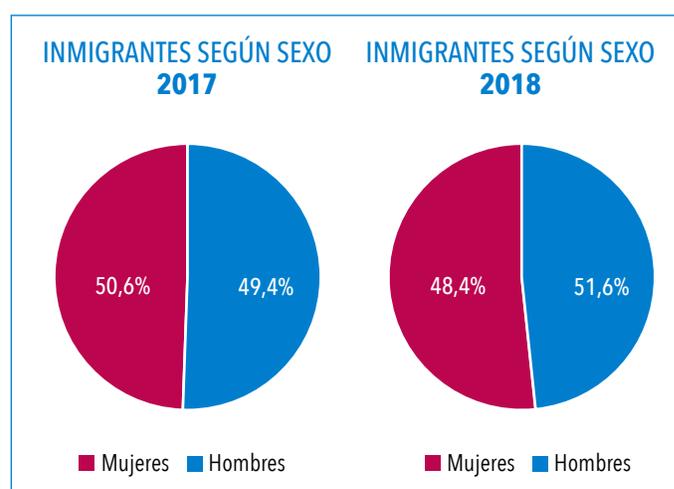
El origen de los inmigrantes de la última ola migratoria se ha compuesto principalmente por personas provenientes de países latinoamericanos. En el año 2000 comienza una fuerte migración de personas desde Perú, la cual se diversifica el 2010 incorporando también personas provenientes de Venezuela, Colombia, Haití y Bolivia.

Según el INE (2017), **764.465** personas declararon haber nacido en otro país y a la vez tener residencia habitual en Chile, concluyendo que el país se constituía de un 4,4% de personas inmigrantes, de los cuales el 65,3% se concentraba en la región Metropolitana. Sin embargo, según las últimas cifras entregadas por el Departamento

de Extranjería e Inmigración, se estima que ya el 2018 vivían **1.250.000** inmigrantes en el país, lo que correspondería al 6,6% de la población del país.



Sobre la composición de esta población, para el 2017, los inmigrantes en Chile presentaban una leve superioridad numérica femenina, constituyendo las mujeres el 50,6% de los extranjeros que tenían residencia habitual en el país en el minuto del Censo. Sin embargo, el año 2018, se registró un aumento de la población migrante masculina.



¹ Todos los gráficos son de elaboración propia en base a las estadísticas procesadas por el INE con datos del Censo 2017 y del Departamento de Extranjería y Migraciones (DEM) 2018.

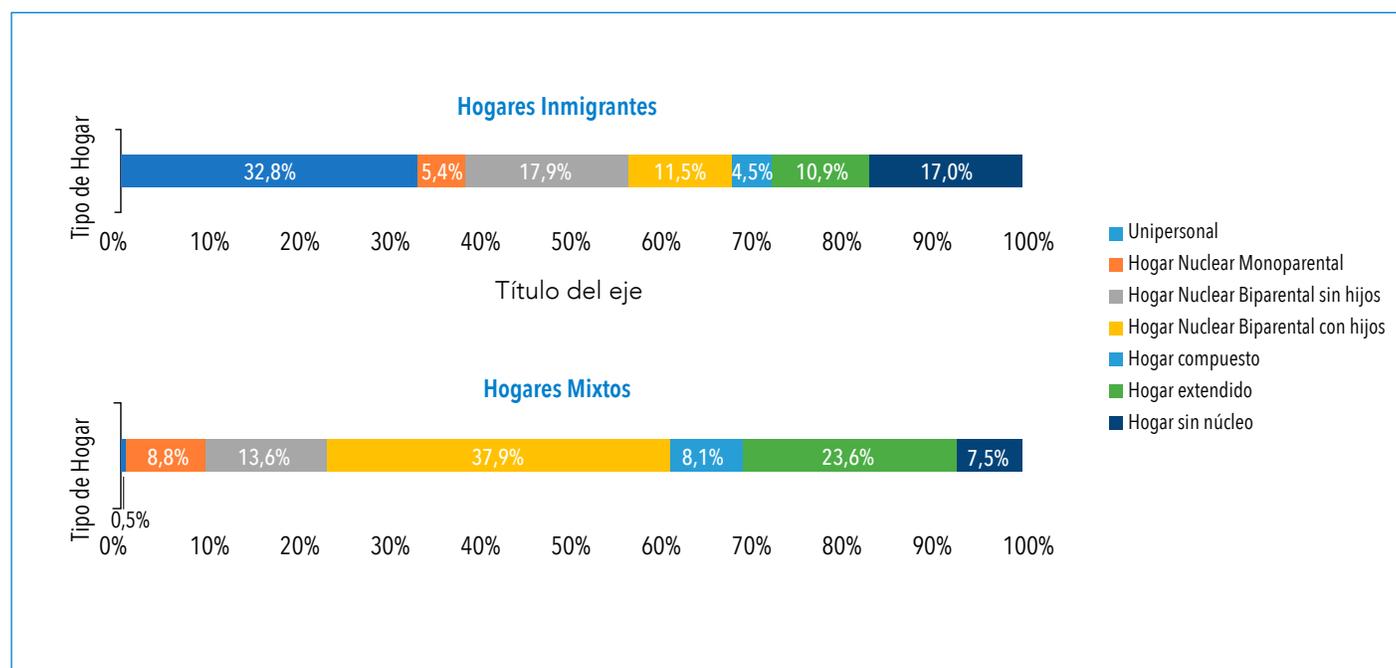
Otro aspecto importante para tener en cuenta corresponde a la edad de la población inmigrante y sus implicancias demográficas sobre la población chilena. Según el INE, el promedio de edad de los inmigrantes es de 33 años. Si se compara la población chilena e inmigrante en edad activa se ve que el 67,9% de los chilenos nativos se encuentra entre los 15 y 65 años versus un 85,8% de los inmigrantes. Según el Banco Central, los inmigrantes han aumentado la fuerza laboral en un 6,4%, disminuyendo **la tasa de dependencia** de la población chilena. A futuro, este fenómeno puede ser un apoyo para la mantención de niños y adultos mayores.

Otro aspecto importante para considerar y analizar es el nivel educativo de los inmigrantes. Según el Censo 2017, el nivel educativo de los inmigrantes que habían llegado a Chile era más alto que el de la población chilena en general. En primer lugar, el promedio de años de estudios de los inmigrantes mayores a 25 años era de 12,6 años, mientras que en la población nativa era de solo de 11,0 años. A pesar de lo anterior, diversos expertos afirman que existe un grupo inmigrantes de que ocupan posiciones laborales para las que están sobrecalificados, lo que se debe principalmente a la dificultad de convalidar títulos universitarios.

¿CÓMO SON LAS FAMILIAS DE LOS INMIGRANTES?

Sobre las familias de los inmigrantes es importante tener en cuenta que algunos la traen consigo y otros la dejan en su país de origen. Por esta razón, a través de las estadísticas nacionales, solo es posible saber a ciencia cierta sobre las relaciones que se mantienen en Chile, o que se forman para generar redes de apoyo.

El tipo de hogar que prevalece en el caso de los inmigrantes son **hogares unipersonales, hogares biparentales sin hijos y hogares sin núcleo**, es decir aquellos donde las personas comparten presupuesto, pero no tiene relación de parentesco. Por otro lado, los hogares mixtos se componían en mayor medida de **hogares biparentales con hijos y hogares extendidos**.



Lo anterior da luces de dos procesos importantes. Primero, hay cierto grupo de inmigrantes que viene al país sin familia, incorporándose a una red, generalmente formada por personas de la misma nacionalidad, quienes se apoyan entregándose información y apoyo en la búsqueda de empleo y conformación de un hogar. Lo segundo es la existencia de hogares mixtos con hijos, lo que da cuenta de la existencia de parejas entre chilenos/as e inmigrantes que están teniendo hijos, por ende, del asentamiento de los inmigrantes para conformar familia.

¿QUÉ SON LAS FAMILIAS TRANSNACIONALES?

Las familias transnacionales son aquellas que están divididas entre el país de origen y el país receptor. Generalmente, se forman cuando un adulto en edad activa se traslada a un país con mejores índices de desarrollo, dejando hijos y adultos mayores atrás. Esta estrategia obedece principalmente a tres razones. La primera es que permite mejorar las condiciones de vida de las familias en el país de origen, sin sacrificar los lazos y redes que los niños, jóvenes y adultos mayores tienen allá. En segundo lugar, disminuye el costo de la vida en el país donde se trabajará, donde usualmente es más caro vivir. Y finalmente, muchas mujeres migrantes afirman que traer a sus hijos es contraproducente, ya que saben que aquí las horas laborales no les permitirán darles los cuidados que corresponden.

En el caso de Chile, se ha detectado que la experiencia migratoria ha roto vínculos familiares. Un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo aseguraba, en 2016, que el 52% de las mujeres inmigrantes había dejado a sus hijos en el país de origen, cifra que

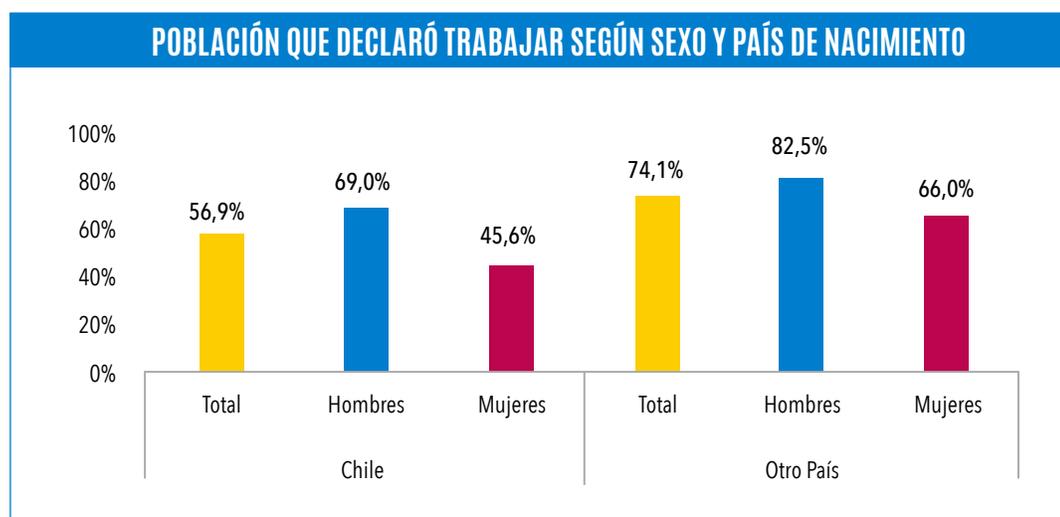
haciende a un 60% en el caso de los hombres. Adicionalmente, se estimó que los principales receptores de remesas en el país de origen son familiares, específicamente padres (41,0%), hijos (13,0%), hermanos (17,2%) y pareja (10,2%).

FAMILIAS EN CHILE

A pesar de lo anterior, un 10,6% de la población migrante correspondía a niños entre 0-14 años para el 2017. Lo que indica que existe una parte de los inmigrantes que ha traído hijos consigo. Por otro lado, también han nacido hijos de inmigrantes en nuestro país. De acuerdo a estadísticas del Registro Civil, el 12% de los nacimientos en Chile correspondía a hijos de al menos un padre inmigrante. Esto indica que existe un grupo de trabajadores de origen extranjero que tiene actualmente necesidades de conciliación trabajo-familia dentro del país. Dada esta situación, es necesario poner especial atención a las barreras que impiden a los inmigrantes tales, como, un menor acceso a redes de cuidado, desconocimiento de prestaciones públicas y en algunos casos dificultades de comunicación por diferencia idiomática.

INMIGRANTES Y EL MUNDO LABORAL

En cuanto a la inserción laboral de los inmigrantes, para el 2017, el 74,1% de ellos declaraba haber trabajado la semana anterior. De estos, el 88,2% eran hombres y el 66,0% mujeres. Al comparar estas cifras con la inserción laboral de las trabajadoras chilenas, se ve que en general una superioridad de trabajo por parte de las mujeres inmigrantes. Una posible explicación a este fenómeno es que el principal motivo migratorio de las mujeres es laboral.



Por otro lado, es importante destacar ciertos rasgos de la inserción laboral de los inmigrantes. En primer lugar, al igual que los chilenos, estos participan de manera prevalente en el sector terciario de la economía, es decir en la industria de servicios, tales como la banca y el comercio.

Sin embargo, debemos ser conscientes que los índices de informalidad laboral en esta población no son menores. Según el BID, el 31% de los inmigrantes habría trabajado sin contrato el 2017, sin embargo, el Banco Central afirmaba que el 2018, el 25,9% de los inmigrantes estaba trabajando de manera informal. Finalmente, el Banco Central, plantea que actualmente existen grandes brechas de productividad en la inserción laboral de la población inmigrante, dado que, el mercado laboral aún no ha sido capaz de absorber a estas personas en trabajos acorde a su nivel de preparación.

DESAFÍOS DE CONCILIACIÓN PARA LOS INMIGRANTES QUE LLEGAN A CHILE

En el área de la conciliación trabajo-familia, la población inmigrante en Chile le presenta, a las organizaciones, nuevos retos y desafíos.

Por el lado cultural, a pesar de que la mayoría de los inmigrantes provienen de Latinoamérica, la cultura laboral de los países en la región es diversa y por ende los valores y creencias en torno al trabajo también lo son.

En esta misma línea, la multiculturalidad en las organizaciones trae desafíos para el liderazgo, en el aspecto comunicativo y en la organización de los equipos.

Finalmente, las diferentes realidades familiares de los inmigrantes hacen necesario que la implementación de políticas de conciliación se adecue a la situación, tanto de inmigrantes con familias en Chile, como a las familias transnacionales.

La fundación *Migrant Head Start* en Estados Unidos presentó algunas propuestas, las cuales mencionamos aquí, para apoyar a los inmigrantes en la conciliación trabajo-familia: ^{vi}

| PROPUESTAS DE POLÍTICAS DE FLEXIBILIDAD SEGÚN TIPO DE FAMILIA INMIGRANTE | |
|--|--|
| Inmigrantes con familias transnacionales | Inmigrantes con familia en Chile |
| Fácil información sobre agencias que envíen remesas al extranjero | Fácil información sobre prestaciones de conciliación trabajo y familia |
| Calendario de vacaciones flexible | Conexión con municipalidades y organismos públicos para el cuidado de niños/as o personas dependientes |
| Apoyo de traducción en el caso de que existan barreras lingüísticas | Apoyo de traducción en el caso de que existan barreras lingüísticas |

ⁱ OIM. (2017). Experiencias de Mujeres Migrantes en Buenos Aires, Santiago y San Pablo. Buenos Aires, Argentina: Organización Internacional para las Migraciones (OIM).

ⁱⁱ INE. (2018). Características de la inmigración internacional en Chile. Santiago de Chile.

ⁱⁱⁱ Lafortune, J., & Tessada, J. (2016). Migrantes Latinoamericanos en Chile: Un panorama de su integración social, económica y financiera. Banco Interamericano de Desarrollo, Fondo Multilateral de Inversiones, Santiago de Chile.

^{iv} El Mercurio. (14 de Enero de 2019). Recuperado el 13 de Julio de 2019, de www.economiaynegocios.cl: <http://www.economiaynegocios.cl/noticias/noticias.asp?id=538136>

^v Banco Central. (2019). Informe de Política Monetaria. Santiago de Chile.

^{vi} Kossek, E. E., Meece, D., Barrat, M. E., & Prince, B. E. (2005). U.S Latino Migrant Farm Workers: Managing Acculturative Stress and Conserving Work-Family Resources. En S. A. Poelsmans, Work and Family: An International Research Perspective. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Felicidad y Nuestro Espacio



Nuestro hogar explica el **15%** de nuestra FELICIDAD



El ingreso explica solo un **3%**



73%

De quienes están felices en sus hogares están felices con su vida

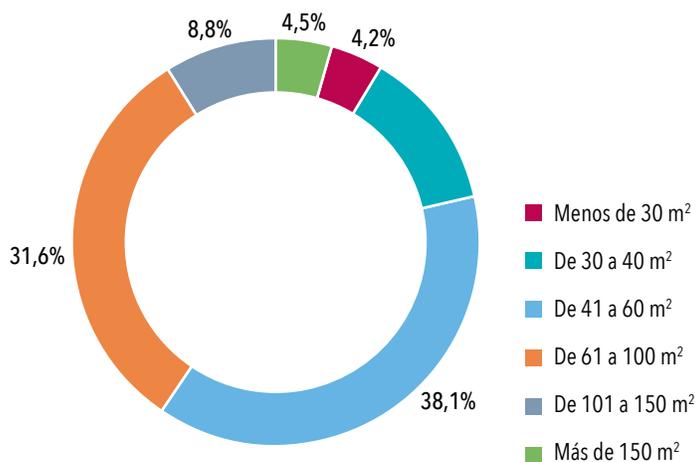
The Good Home Report (2019)

Calidad de Vivienda en Chile

69,7%

De las casas tiene entre 41 y 100 m²

TAMAÑO DE LAS VIVIENDAS CHILENAS

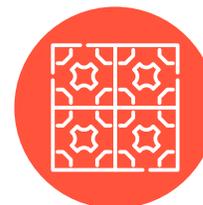


CALIDAD MATERIAL



72,9%

De los viviendas chilenas tiene MUROS en buen estado



73,4%

De los viviendas chilenas tiene PISOS en buen estado



71,7%

De los viviendas chilenas tiene TECHOS en buen estado

Calidad de Entorno en Chile

SOCIAL



34,7%

De los chilenos ha presenciado siempre o muchas veces personas consumiendo **drogas y/o alcohol la vía pública** en su barrio.



18,7%

De los chilenos ha presenciado siempre o muchas veces **rayados o daños** a casas/vehículos en su barrio



17,1%

De los chilenos ha presenciado siempre o muchas veces **personas peleando o amenazándose en la vía pública** en su barrio

AMBIENTAL



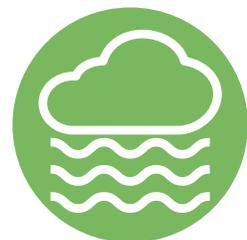
22,4%

De los chilenos ha presenciado siempre o muchas veces **contaminación acústica o ruidos molestos** en su barrio.



22,1%

De los chilenos ha presenciado siempre o muchas veces **acumulación de basura** en su barrio.



18,7%

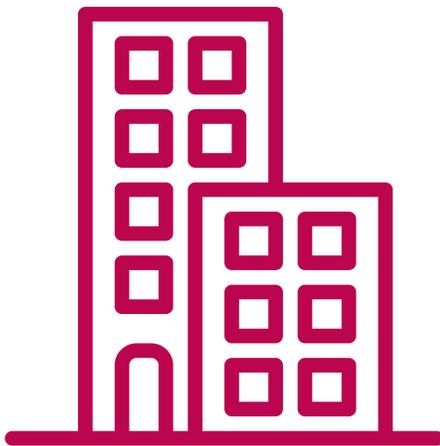
De los chilenos ha presenciado siempre o muchas veces **contaminación del aire y malos olores** en su barrio.

Calidad de la movilidad en Chile



Según estándares internacionales el transporte público debe cubrir el

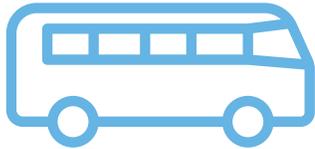
90%
del área urbana



**Solo 4 ciudades
CHILENAS DE LAS 14
ESTUDIADAS CUMPLEN
ESTE ESTÁNDAR**



Calidad de la movilidad en Chile



Según estándares internacionales el tiempo máximo de viaje a hora punta en la mañana debe ser de

60 minutos

40%

de las comunas de Chile cumplen con este estándar

37%

de las comunas está muy lejos de cumplir con este estándar

Solo

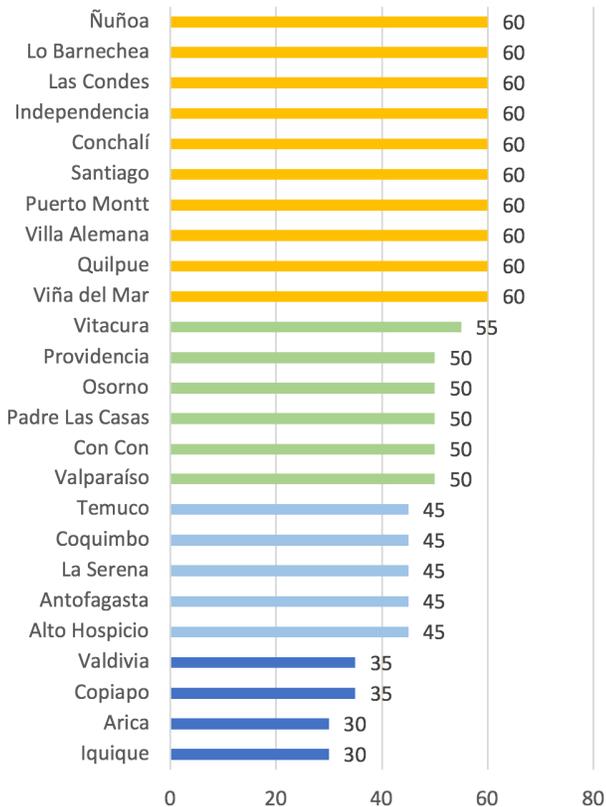
8

están en la RM

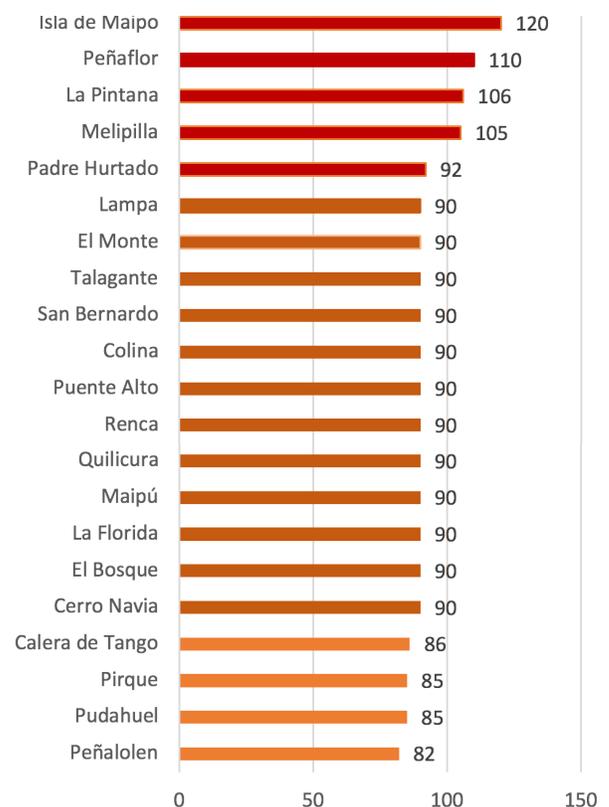
Todas

están en la RM

Minutos de viaje según comuna que cumple



Minutos de viaje según comuna que no cumple





Columnas de opinión María José Bosch Diario La Tercera - El Pulso

15 DE AGOSTO
El cambio no es lineal, es exponencial

23 DE OCTUBRE
¿Nos confundimos en desarrollar poder en vez de autoridad?

23 DE DICIEMBRE
Proyecto 40 horas flexible

10 DE DICIEMBRE
El Mercurio: Columna junto a Ricardo Leiva,
"Cuotas y sesgos de género"



Apariciones en prensa

7 DE AGOSTO
La Tercera: Estudio "Trayectoria Profesional y Familia" publicado en La Tercera

7 DE NOVIEMBRE
El Mercurio: Entrevista en sección innovación,
"¿Le temen los chilenos a la automatización?"

28 DE NOVIEMBRE
Revista YA de El Mercurio:
Reportaje "La economía invisible"

18 DE DICIEMBRE
TVN: No Culpes a la Noche

22 DE DICIEMBRE
CNN: Nuevo Pacto



Actividades del Centro



25 DE JUNIO
Foro 2 Club "Gestión del tiempo y políticas de flexibilidad"



31 DE JULIO
3er Conversatorio Club con Mireia las Heras



02 DE AGOSTO
María José Bosch en panel ESE Day



07 DE AGOSTO
Behavioral Workshop ICOM junto con UAndes



13 DE AGOSTO
Foro 3 Club "Alineando lo que se dice y lo que se hace"



23 DE AGOSTO
María José Bosch es nombrada Profesor Titular del ESE



3 DE OCTUBRE
Participación de María José Bosch en Workshop APEC



10 DE OCTUBRE
María José Bosch participa en panel organizado por Fundación Konrad Adenauer



15 DE OCTUBRE
Foro 4 Club "Desafíos de la conciliación"



22 DE NOVIEMBRE
4to Conversatorio Club "Pactos de Adaptabilidad"



6 DE DICIEMBRE
Acreditación IFREI empresa Von der Heide



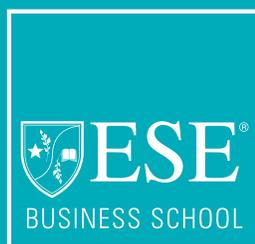
18 DE DICIEMBRE
Seminario: Sostenibilidad ¿objetivo o restricción?

TELÉFONOS:

+562 2618 1579 / +562 2618 1565

clubetf.ese@uandes.cl

www.ese.cl



Universidad de los Andes

CENTRO
TRABAJO
Y FAMILIA