

PÁG  
4

¿En qué estamos?

PÁG  
5

Posts del Centro

PÁG  
17

Actividades del Centro

# REVISTA CENTRO TRABAJO Y FAMILIA

EDICIÓN Nº7 / I SEMESTRE 2021





CENTRO  
TRABAJO  
Y FAMILIA

# Editorial

## 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



**Martina Morgado**  
Asistente de Investigación

### CONTACTO


 [mpriumallo.es@uandes.cl](mailto:mpriumallo.es@uandes.cl)


 +562 2 26181565

### REDES SOCIALES

 ctfese

 CTF\_ESE

 ctfese

 @centrotrabajoyfamilia

## Carta Directora

Estos últimos años han sido, sin duda, muy especiales, golpeando a nuestras sociedades y generando cambios impensados. Nos hemos visto enfrentados a una serie de incertidumbres, de cambios, de adaptaciones, de movimientos, y sin duda de grandes aprendizajes. Hemos visto como la pandemia ha visibilizado con mayor fuerza la conexión que existe entre el trabajo y la familia, y por lo tanto nos ha demostrado la importancia de nuestro aporte a las empresas y organizaciones.

Para las empresas, la atracción y retención de los talentos implica generar nuevas condiciones en el mundo del trabajo. Condiciones que deben adaptarse de la mejor manera posible a las necesidades personales y familiares de sus trabajadores. Pero, estas condiciones no pueden estar ajenas de la realidad social que estamos viviendo, así como tampoco de la realidad de la empresa.

En este contexto y teniendo en cuenta la inmensa variedad de temas emergentes y necesarios para las áreas de recursos humanos de las empresas, es que hemos planificado esta edición de la revista. Ponemos a disposición de ustedes este ejemplar, que esperamos sea un aporte a la gestión, tanto personal como laboral, que cada uno de ustedes hace cada día.

**María Paz Riumalló**  
Directora Ejecutiva

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

# Club



# Contenido

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:



Investigaciones en curso **04**

Posts del centro **05**

Envejecimiento activo: un compromiso social  
Compromiso y trabajo remoto

Enfoque **09**

Corresponsabilidad: responsabilidad común

¿Qué está pasando en Chile? **13**

Actividades del centro **17**

Columnas de opinión María José Bosch  
Apariciones en prensa  
Guías prácticas  
Actividades del Centro



# Investigaciones en curso

1

## INVESTIGACIÓN FAI (FONDO DE AYUDA A LA INVESTIGACIÓN)

En colaboración con el Centro de Estudios Financieros obtuvimos un fondo para investigación realizado por la Universidad de los Andes. El concurso FAI tiene como objetivo fortalecer la investigación en temas propios del ideario de la Universidad, mediante una estrategia de complementación disciplinaria. El título del proyecto a investigar será "El impacto del balance trabajo y familia de los padres en el desarrollo de capital humano de sus hijos", en un plazo de 2 años (2020-2022).

2

## CUADERNO ESE: CORRESPONSABILIDAD PARA UN DESARROLLO SOSTENIBLE

El confinamiento producto de la pandemia visibilizó la tremenda labor del trabajo no remunerado que ocurre en los hogares, en donde las mujeres son quienes realizan la mayoría de las labores domésticas y de cuidado. Mientras esta carga de trabajo siga recayendo exclusivamente en las mujeres seguirán existiendo obstáculos para su incorporación laboral. ¿Qué podemos hacer? Promovamos la corresponsabilidad. Este estudio descriptivo busca conocer el contexto de la corresponsabilidad en Chile, y entregar información y herramientas para generar los cambios necesarios para que desde las empresas se impulse una distribución más equitativa de las responsabilidades tanto en lo laboral como en lo personal.

3

## BARÓMETRO LIDERAZGO FEMENINO

Participaremos como Partner Impulsor en Chile del Barómetro DCH de Liderazgo Femenino del Centro Internacional DCH-MCE de Liderazgo Femenino. Este proyecto, que forma parte de un esfuerzo global, busca medir el nivel de liderazgo femenino en Chile, y crear una comunidad de mujeres profesionales con el objetivo de impulsar el liderazgo femenino en las organizaciones. Se trata de un proyecto de investigación que se desarrollara durante este 2021.

4

## ESTUDIO ESPACIOS DE TRABAJO Y EQUIPOS HÍBRIDOS

En conjunto con el Centro de Estudios Inmobiliarios del ESE surgió este proyecto de investigación que busca realizar un estudio para conocer la realidad post pandemia, respecto a los espacios de oficina y equipos híbridos. El propósito de este estudio será conocer la realidad de las empresas en Chile respecto a su proyección de modelos de trabajo luego de la pandemia y entender así las realidades a las que se verán enfrentadas las empresas tanto sobre los espacios necesarios para trabajar como respecto a las modalidades de trabajo que adoptarán.

# Envejecimiento Activo: un compromiso social



**C**hile presenta un acelerado envejecimiento de la población, sin embargo, muchos aún no comprenden la magnitud de las consecuencias de este fenómeno. Nuestro país es el más envejecido de América Latina, siendo que el 11,4%<sup>1</sup> de la población era mayor de 65 años según el Censo 2017. Las proyecciones del INE, en el año 2050 el 25,0%<sup>2</sup> de la población pertenecería a este grupo etario.

El debate público se ha centrado, en cómo mejorar los sistemas de salud, pensiones y cuidado para asegurar una mejor calidad de vida para las personas en la vejez. Para tener una mirada completa, también es necesario comprender como la sociedad

permite que las personas se desarrollen y participen en toda etapa de su ciclo vital, tomando en cuenta que las condiciones familiares y laborales desde edades más tempranas tendrán consecuencias a largo plazo.

Dado esto, resulta interesante proponer que las empresas trabajen con el propósito de un envejecimiento activo y saludable de la población comprendiendo que la inclusión, seguridad y salud laboral son pilares relevantes para lograr bienestar en personas actualmente activas, que cada día envejecen, y también de los adultos mayores que voluntariamente deseen seguir trabajando.

Es de vital importancia también generar la capacidad de conciliar trabajo y familia, por parte de colaboradores en edad activa que tengan personas mayores a cargo, o bien, de los mismos adultos mayores, que trabajen teniendo importantes responsabilidades familiares.

Existen una serie de buenas prácticas organizacionales que potencian el envejecimiento activo de nuestra sociedad, las cuales se basan en recomendaciones de la OIT<sup>3</sup> y el Centre for Ageing Better<sup>4</sup>.

**Estas se enfocan en tres grupos objetivos:**

### 1. PERSONAS EN EDAD LABORAL:

- Colaborar con el envejecimiento activo de sus colaboradores trabajando continuamente para mejorar los indicadores de seguridad y salud de sus actuales puestos de trabajo.
- Capacitar constantemente a estos colaboradores para mantener en vigencia sus conocimientos de manera que puedan ser productivos para el negocio a lo largo de su vida.
- Gestión previsional por parte del área de Dirección de Personas, generando programas de información y motivación al ahorro previsional adicional.
- Desarrollo de políticas para personas que tienen responsabilidades con adultos mayores.

**2. COLABORADORES ADULTOS MAYORES:** Este segundo grupo se refiere a las personas mayores de 55 años que se encuentran ya trabajando dentro de la organización.

- Seguridad y salud laboral, agregándose también la evaluación ergonómica y adaptación de sus antiguos puestos de trabajo en base a las nuevas necesidades que puedan presentarse según su etapa del ciclo vital.
- Capacitación sobre todo si se decide relocalizar, al colaborador dentro de la empresa, creando la necesidad de aprender nuevas habilidades.
- Políticas orientadas a la flexibilidad y adaptación de las jornadas es un aporte a la prolongación y retención laboral del adulto mayor.

### 3. NUEVOS COLABORADORES ADULTOS MAYORES:

El tercer grupo relevantes son los adultos mayores que buscan un empleo. Este es uno de los retos más complejos para las compañías, debido a una serie de mitos relacionados con la salud y disposición a trabajar del adulto mayor, los cuales son cuestionables.

- Metas claras sobre el porcentaje de adultos mayores que deben participar como colaboradores en la organización.
- Revisar que los procesos de selección estén libres de sesgos etarios.
- Ser empleadores atractivos para este segmento en términos seguridad, salud, flexibilidad.



<sup>1</sup>INE (2017). Síntesis de Resultados Censo 2017. Santiago de Chile

<sup>2</sup>INE (2017). Síntesis de Resultados Censo 2017. Santiago de Chile

<sup>3</sup>Oficina Internacional del Trabajo (2013). 9ª Reunión Regional Europea, Oslo, Noruega. Empleo, Crecimiento y Justicia Social. Informe General. Ginebra

<sup>4</sup>Centre for Ageing Better (2018). Becoming an age-friendly employer. United Kingdom

<sup>5</sup>Más información: <https://www.afpcapital.cl/Quienes-Somos/Paginas/Sostenibilidad/Alianza-Prevision-Sustentable.aspx>

# Compromiso y Trabajo Remoto

La comunicación y la transparencia deben ser las bases para lograr un buen desempeño de los equipos, y esto se vuelve aún más importante cuando se trata de equipos en remoto. La pandemia ha generado grandes cambios en las formas de trabajar, y las cosas probablemente no volverán a ser como antes, y hemos visto como el teletrabajo, como forma de trabajar, llegó para quedarse. El teletrabajo tiene una serie de beneficios, pero también implica grandes desafíos para las organizaciones globales.

Y es que estando en este modo virtual de trabajar se han perdido importantes espacios de sociabilización y comunicación entre compañeros de oficina, como son los cafés, los descansos, los almuerzos y las conversaciones de pasillo. Estos espacios de sociabilización no solo aumentan la productividad, sino que también la innovación, y generan un sentido de pertenencia y acompañamiento. Por lo tanto, mantener el compromiso de los trabajadores cuando trabajan de manera remota se transforma un desafío. Este desafío no implica grandes esfuerzos económicos ni de tiempo, pero si requieren creatividad y esfuerzo.

Para liderar un equipo en remoto, y mantener al equipo comprometido e involucrado con la organización es necesario preocuparse de lo siguiente:

## TRANSPARENCIA:

Los líderes deben ser transparentes con sus equipos, escucharlos y hacer lo posible por mantener su bienestar utilizando positivamente las medidas de conciliación trabajo y familia que se requieran, teniendo en mente tanto las necesidades de la empresa como las de las personas de su equipo. Cuando no se ve a los compañeros de trabajo es mucho más fácil olvidar compartir información, informar y omitir temas. El equipo debe estar informado tanto de lo bueno como de lo malo para evitar sorpresas desagradables que puedan hacer creer que se ocultan informaciones.

## ¿CÓMO LOGRAR LA CONFIANZA Y EL COMPROMISO?

1. Hacer preguntas difíciles
2. Practicar la empatía
3. Crear espacios para conversaciones no laborales
4. Escuchar
5. Mantener canal de comunicación continuo
6. Fomentar la desconexión

## COMUNICACIÓN:

Muchos estudios demuestran que cuando no hay una interacción frecuente entre un colaborador y su jefe, hay una pérdida de confianza, por lo que hay que hacer un esfuerzo por mantenerse conectados. Existe un gran número de aplicaciones a disposición que no deja excusas para no hablar con los compañeros de trabajo. Se recomienda establecer reuniones frecuentes por videoconferencias, que permitan "verse" ya que la distancia no debería afectar la cercanía, y hablar también de temas personales.

## FIJAR OBJETIVOS CLAROS:

una forma clara de generar confianza es comprometerse con unos objetivos concretos, y esforzarse por cumplirlos. Por eso es importante ser realista y no asumir tareas que no son posibles de abarcar o lograr. Los responsables de los equipos deben establecer cómo se llevará a cabo el seguimiento de los objetivos, tanto en la forma como en el tiempo.





## Corresponsabilidad: una responsabilidad común

Las cuarentenas obligatorias generadas por la pandemia del COVID-19 hicieron evidente la sobrecarga que tenía la mujer en el hogar. Esta situación visibilizó el enorme trabajo que se genera y se realiza dentro de los hogares, y quien en su mayoría desempeñan estas tareas domésticas y de cuidado son las mujeres. Trabajar la corresponsabilidad en los hogares, empresas y organizaciones civiles es clave para ir avanzando

hacia una sociedad con mayor equidad de género, donde todas las tareas básicas puedan ser compartidas equitativamente por todos. Incentivar este propósito se puede realizar a partir de políticas públicas y leyes, pero esto no es suficiente, y debe ser también incentivado desde las propias familias, las empresas y las organizaciones civiles, generando una cultura de corresponsabilidad compartida por todos.

## CORRESPONSABILIDAD: ¿QUÉ SIGNIFICA?

La corresponsabilidad es el reparto equitativo o responsabilidad compartida y asumida por igual entre dos o más personas. Se trata de un equilibrio en el reparto de las tareas, la toma de decisiones y la responsabilidad entre las personas en las distintas esferas de la vida, es decir, en la vida personal, en el hogar, en el trabajo y en la esfera pública (MinMujeryEG, pág. 6)<sup>1</sup>. Dentro de los hogares, la corresponsabilidad se refiere al reparto de tareas domésticas, educativas y de cuidado entre los integrantes de este, ya sea madre, padre, abuelos o adolescentes. Incluir a los hijos, de acuerdo con sus edades, en la distribución de tareas es importante para criarlos en una cultura de corresponsabilidad.

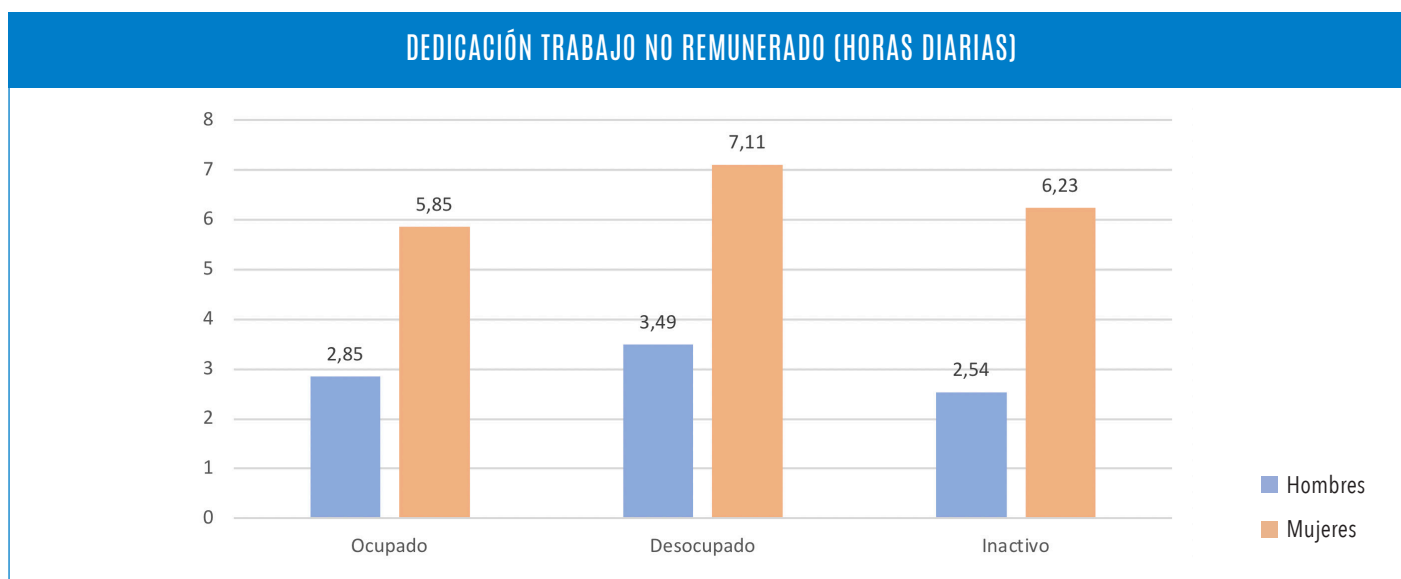
Este esfuerzo de lograr un hogar con equilibrio de tareas ayuda a evitar la sobrecarga del trabajo no remunerado en las mujeres. Lo anterior será un aliciente para que las mujeres que no están dentro del mercado laboral pueden considerar la opción de incorporarse, o para aquellas que ya lo están, disminuyan su agotamiento, aumenten su satisfacción trabajo y familia y mejoren su conciliación trabajo y familia.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal se refiere a equilibrar el desarrollo de las distintas responsabilidades que surgen del ámbito laboral, familiar y personal. Se trata de

respetar todas las responsabilidades que una persona puede tener en los distintos espacios de su vida, permitiendo que puedan equilibrarse y llevarse a cabo de manera armoniosa” (MinMujeryEG, pág. 8). La conciliación no es solo para las mujeres, ni tampoco solo para aquellas que tienen hijos. Todos, quieren y deben conciliar las distintas dimensiones de sus vidas para alcanzar un desarrollo integral. Es por esto, que avanzar en corresponsabilidad, es avanzar en una sociedad integral.

## CHILE: ¿CUÁL ES LA REALIDAD?

En los últimos años han habido grandes avances en materia de corresponsabilidad en Chile, sin embargo, todavía queda un gran camino por recorrer. En Chile, a partir de la ENUT (2015)<sup>2</sup> se observó que el tiempo dedicado diariamente por las mujeres a las labores domésticas y de cuidado, antes de la pandemia, era en promedio 3 horas más que los hombres (ambos ocupados laboralmente). Observando a la población que se encontraba desocupada, las mujeres dedicaban en promedio 7 horas al día a labores no remuneradas, generándose una diferencia de 2,5 horas con respecto a los hombres. Por último, para aquellos que se encontraban inactivos, el promedio en horas que dedicó la mujer al trabajo doméstico fue de 6,2, mientras que el promedio para los hombres fue de 2,5 horas diarias.



Fuente: Elaboración propia a partir de ENUT (2015), INE.

<sup>1</sup> Ministerio de la Mujer y la equidad de género (2021). Guía Corresponsabilidad.

<sup>2</sup> INE (2015). Encuesta Nacional uso del Tiempo.

El Centro de Encuestas y Estudios Longitudinales UC, realizó la Encuesta Empleo Covid-19 (2020)<sup>3</sup> para observar la situación en periodo de pandemia. Esta encuesta indicó que un 38% de los hombres destinó 0 horas semanales a realizar labores domésticas, un 57% de los hombres dedicó 0 horas al cuidado de los niños, y un 71% dedicó 0 horas semanales al apoyo de las tareas educativas de sus hijos. Los datos observados en esta encuesta mostraron una evidente sobrecarga de trabajo, tanto remunerado como no remunerado de las mujeres chilenas, en dónde la gran mayoría de las veces son ellas quienes se hacen cargo de las necesidades tanto instrumentales como emocionales de sus hijos.

La brecha respecto a la corresponsabilidad en Chile también se hace evidente cuando se analiza el uso de la licencia de postnatal parental. El año 2020 solamente un 0,21% de los permisos de postnatal parental fueron traspasados por las madres a los padres<sup>4</sup>. Este bajo uso de la licencia por parte de los padres ha sido algo que se ha observado desde el inicio de este permiso de postnatal (2011). Esta cifra es una evidencia más de la baja corresponsabilidad en la crianza que aún está vigente en Chile, sin embargo, para poder entender mejor este número sería necesario analizar aspectos de la cultura chilena, así como también algunos aspectos de la ley que pueden no ser un incentivo que facilite el traspaso de estos días por parte de la madre al padre.

## CORRESPONSABILIDAD: CONTEXTO LEGAL

Las mujeres asumen este doble rol, respondiendo a lo público y a lo privado, al mercado y a las demandas de sus hogares, con una mayor intensidad<sup>5</sup>. Es necesario que la sociedad en su conjunto, empresas, familias, Estado, así como también todas las personas, planifiquen el trabajo remunerado y no remunerado, el reparto equitativo de tareas y el uso del tiempo que se dedica a cada una de ellas, dejando tiempo para la formación y el desarrollo personal, y equilibrando el tiempo que se comparte con la familia y el que

se comparte con amigos/as, vecino/as y otros" (MinMujeryEG, pág.8)<sup>6</sup>. En cuanto al involucramiento de los hombres en las tareas domésticas y de cuidado, además de una responsabilidad, es también una oportunidad para ellos de potenciar su rol como cuidadores, ya sea como padres, hijos, hermanos o pareja.

En los últimos años, el estado y la legislación chilena ha hecho esfuerzos en incorporar al hombre en su rol de padre al ámbito de la crianza. En Chile, 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)<sup>7</sup>. A pesar de lo anterior, la ley sigue teniendo como principal beneficiario a la madre.

Aún se observan 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, 2015)<sup>8</sup>. Si bien el Estado ha comenzado un trabajo para incluir al padre en sus políticas laborales y familiares, aún quedan puntos a evaluar y desarrollar.

Ha habido una paulatina modificación de la legislación laboral en favor del involucramiento del padre en la crianza de sus hijos, sin embargo, 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. Esto deja un espacio abierto para que las empresas u organizaciones civiles puedan generar e incentivar una cultura corresponsable, entregando oportunidades y beneficios que faciliten la conciliación trabajo familia.

<sup>3</sup> Centro de Encuestas y Estudios Longitudinales UC (2020). Encuesta Empleo Covid-19.

<sup>4</sup> Informe Estadístico Semestral de la Seguridad Social, Subsecretaría de Previsión Social (2020).

<sup>5</sup> INE (2015). Encuesta Nacional uso del Tiempo.

<sup>6</sup> Ministerio de la Mujer y la equidad de género (2021). Guía Corresponsabilidad.

<sup>7</sup> Fundación ChileMujeres / Universidad Alberto Hurtado (2019). Manual de Corresponsabilidad parental en el mundo del trabajo.

<sup>8</sup> Valenzuela, E., Herrera, S., & Salinas, V. (2015). Familia, pobreza y bienestar en Chile: un análisis empírico de las relaciones entre estructura familiar y bienestar. Centro de Políticas Públicas UC (44).

## LA CULTURA CORRESPONSABLE DESDE LA EMPRESA

La corresponsabilidad también puede ser generada y potenciada por parte de las organizaciones y empresas, quienes lo pueden lograr fomentando un cambio cultural, y apoyando no solo a las mujeres en su demanda de conciliación sino también a los hombres.

El informe denominado Agenda laboral para la Corresponsabilidad (2018) realizado por Clapes UC, observó que entre las mujeres inactivas el 30,3% de ellas indicaron que no buscaron activamente trabajo debido a que tienen responsabilidades familiares permanentes (cuidado de los hijos o personas dependientes). Dado esto resulta potencialmente interesante que las empresas hacer esfuerzos para potenciar la corresponsabilidad en la crianza y en el cuidado, con el propósito de promover un mayor ingreso de mujeres a la fuerza laboral.

Algunas de las alternativas propuestas por este informe que pueden realizar las empresas para promover la conciliación trabajo y familia son:

**FLEXIBILIDAD LABORAL (TIEMPO):** la posibilidad de pactar un acuerdo entre empleador y trabajador, para que éste pueda ausentarse del trabajo con motivo de razones familiares. Esto se puede realizar a través de distintos mecanismos como son las bolsas de horas, los horarios diferidos, los días administrativos, permisos o excedencias, entre otros. Esto permitiría abordar diversas situaciones, incluyendo, por ejemplo, enfermedades comunes que impidan a los hijos ir al colegio y dificulten que el trabajador pueda llegar hasta su lugar de trabajo, las cuales no están cubiertas por los permisos que existen en la legislación para las enfermedades graves.

**PROMOVER EL TELETRABAJO:** el reconocimiento del teletrabajo en la legislación chilena ha ido evolucionando y adaptándose continuamente, y cuenta con una ley que incorpora diversas fórmulas

contractuales para promover el trabajo, entre las que se encontraba el trabajo realizado en lugares distintos al recinto empresarial a través de medios tecnológicos, esto es, el teletrabajo. Producto de la actual pandemia, esta forma de trabajar se ha convertido en la nueva normalidad. Las empresas se han incorporado al modelo de trabajo híbrido, en donde los empleadores cumplen sus jornadas laborales de manera online y presencial.

**CAPACITACIÓN, FORMACIÓN E INCENTIVOS:** la conciliación corresponsable no debiera quedar reducida a acuerdos contractuales o convenciones privadas, sino que debiera ser abordada como una responsabilidad de la empresa, de la sociedad civil y del Estado. Desde esta perspectiva, es necesario contemplar medidas desde la educación escolar, centrandose esfuerzos para modificar el origen cultural y social del problema. Al interior de la empresa se pueden formar a los trabajadores en conciliación responsable a través de permisos de paternidad efectivamente utilizados por trabajadores y educando con capacitaciones sobre la valoración social del trabajo familiar no retribuido.

## LIDERAZGO Y CULTURA

Sin embargo, como hemos planteado en otras ocasiones, la conciliación trabajo-familia no puede reducirse a la existencia 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 (RFC).

Transitar hacia una sociedad más equitativa e íntegra, requiere fomentar la corresponsabilidad. Para alcanzar esto, no solo son necesarios cambios legislativos o incentivos por parte del estado. Se requiere también, un esfuerzo por parte de las familias, las empresas y las organizaciones de la sociedad civil para generar una cultura en donde se eliminen los prejuicios y concepciones que generan discriminación y sobrecargas para la mujer, tanto en el hogar, como en las empresas y sociedad.

# Salud mental en Chile: ¿cómo estamos?



Un **56%** de los chilenos estima que su **salud mental ha empeorado después de la pandemia**. Esta cifra ubica a nuestro país como el **peor indicador de América Latina**, y segundo a nivel global.



**63%**

De los chilenos cree volverán a su **vida pre COVID** dentro de los **próximos 12 meses**.



**56%**

De los chilenos indicó que su **salud mental ha empeorado desde el principio de la pandemia** (por sobre el promedio mundial de 45%)

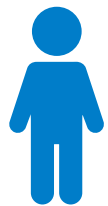
## Síntomas depresivos



47%

Exhibió síntomas **suaves a severos de depresión**

¿EN QUE GRUPOS SE INTENSIFICA ESTO?



HOMBRES  
38%



MUJERES  
55%

62% de los desempleados

58% de los que presentaron caídas en sus ingresos

## Problemas Asociados al Sueño-Insomnio



20%

Presenta **problemas de insomnio moderado o severo**



HOMBRES  
18%



MUJERES  
21%

## Estado de ánimo



45%

Indican que su **estado anímico está peor** en comparación a antes de la pandemia

## Sentimiento de soledad

PERSONAS QUE INDICAN SENTIRSE MUY O COMPLETAMENTE SOLAS.



HOMBRES  
18%



MUJERES  
26%

## Sedentarismo

SEDENTARIAS: PERSONAS QUE NO REALIZAN NINGÚN TIPO DE EJERCICIO NINGÚN DÍA A LA SEMANA.



HOMBRES  
38%



MUJERES  
43%

## Problemas de salud mental



33%

Exhibió síntomas asociados a **sospecha o presencia de problemas de salud**

### LOS PRINCIPALES PROBLEMAS (ABRIL 2021):



51%

Menor **capacidad de disfrutar** actividades cotidianas



50%

Constantemente **agobiado**



47%

Pérdida de **sueño**



43%

Problemas de **concentración**

## Problemas de salud mental por género



HOMBRES  
28%



MUJERES  
37%





## Columnas de opinión María José Bosch

27 DE ENERO  
Diario Financiero: **El desafío de lo híbrido**

18 DE FEBRERO  
La Tercera: **La confianza y el desarrollo de Chile**

24 DE FEBRERO  
Diario Financiero: **El foco que nos une**

24 DE MARZO  
Diario Financiero: **¿Y usted qué mentalidad prefiere?**

21 DE ABRIL  
La Tercera: **La necesidad de modelos a seguir**

29 DE ABRIL  
Diario Financiero: **Los datos y las opiniones**

26 DE MAYO  
Diario Financiero: **En busca de liderazgos trascendentes**

JUNIO  
Diario Financiero: **Los cambios parten con 197 hombres**



## Apariciones en prensa

18 DE ENERO  
El Mercurio: **Participación de mujeres en directorios aporta mayor organización y efectividad en los procesos de las empresas dentro**

21 DE FEBRERO  
La Tercera: **Cesantes a la fuerza**

7 DE MARZO  
Megavisión: **Las mujeres más eficientes en pandemia**

11 DE ABRIL  
El Mercurio: **Las sinceras revelaciones sobre sus carreras en WEF**

29 DE ABRIL  
Bio Bio Chile: **En busca del equilibrio entre el trabajo remoto y el presencial**



## Guías Prácticas CTF ([www.ese.cl/ctf](http://www.ese.cl/ctf))

MARZO GUÍA 18: **Conociendo el sueño: beneficios y trastornos**

ABRIL Guía 19: **Comunicación Corporativa: una herramienta estratégica**

MAYO Guía 20: **Reuniones eficientes: ¿cómo lograrlo?**

JUNIO Guía 21: **Engagement laboral: el compromiso como recurso**

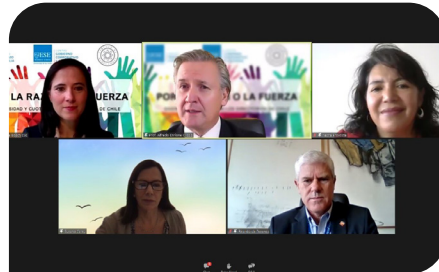


## Actividades del Centro



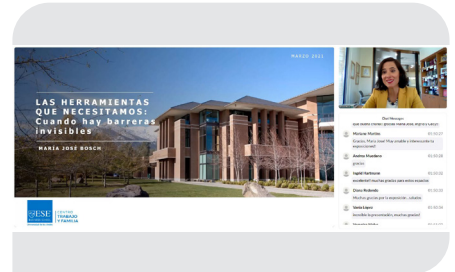
**12 DE ENERO**

María José Bosch presentó sobre tema de Ley de Cuotas en la Comisión de Economía del Senado



**20 DE ENERO**

Seminario: Por la razón o la fuerza: diversidad y cuotas en los directorios de Chile



**9 DE MARZO**

María José Bosch speaker en el Dial In: Women's International Day de CBRE



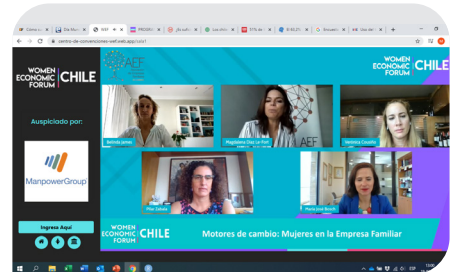
**10 DE MARZO**

María José Bosch speaker en el Webinar Seminario Personas 360 de la Cámara de Comercio y de Laborum



**11 DE MARZO**

María José Bosch speaker en el Webinar del Grupo CETEP



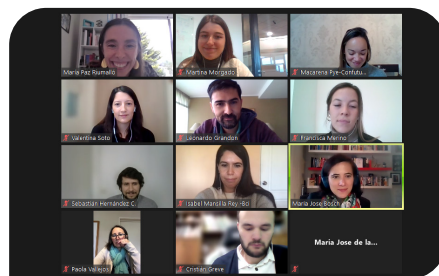
**19 DE MARZO**

María José Bosch panelista en Seminario de World Economic Forum junto a la AEF



**20 DE ABRIL**

Foro 1 Trabajo y Familia: Teletabajo, ¿cómo lo implementamos?



**13 DE MAYO**

Conversatorio Club ETF: Comunicación interna en tiempos de crisis



**23 DE JUNIO**

Foro 2 Trabajo y Familia: ¿Nos debe preocupar la salud mental de nuestros colaboradores?



**24 DE JUNIO**

Seminario Talento, Diversidad y Valor Empresarial: miradas desde la Alta Dirección


**CONTACTO:**

+562 2618 1565

[mpriumallo.ese@uandes.cl](mailto:mpriumallo.ese@uandes.cl)

[www.ese.cl/ctf](http://www.ese.cl/ctf)

 [ctfese](#)

 [Centro Trabajo y Familia ESE](#)

 [CTF\\_ESE](#)

 [@centrotrabajoyfamilia](#)



Universidad de los Andes

CENTRO  
TRABAJO  
Y FAMILIA