

2023

4° Índice de Trayectoria Laboral e Inclusión de las Mujeres en Chile

Datos 2023

DIARIO FINANCIERO



CENTRO
TRABAJO
Y FAMILIA

INTRODUCCIÓN SOBRE EL ÍNDICE

Cuando se evalúan los liderazgos, al referirnos a mujeres, se habla de “liderazgo femenino”. Esto se debe a que las mujeres en el mundo de la empresa no han pasado inadvertidas. En Chile, por la velocidad de avance y representatividad, resulta interesante hablar de liderazgo femenino.

Por una parte, en los últimos años la participación laboral femenina alcanzó un 53,4%, disminuyó a un 42,9%, producto de la crisis del covid-19 durante el año 2020, y luego subió a un 51,7% (INE, 2023). El cambio que hemos visto en la representación femenina en el mercado laboral en Chile ha sido importante, pero no tan significativo como se esperaba, sobre todo si lo comparamos con otros países (en América Latina al 2020 era de un 56,9% (CEPAL, 2021) y en los países del Caribe de un 54% (CEPAL, 2021)).

Por otra parte, cuando se observa la alta dirección y las posiciones de liderazgo, para el 2022, las mujeres solamente han alcanzado a representar el 23,0% de los puestos en la línea ejecutiva principal y de directorios de las empresas chilenas que cotizan en bolsa. Este porcentaje persiste para el año 2023 (IMAD, 2023). Esto quiere decir que, las mujeres están presentes en el mundo laboral, pero su avance a posiciones de liderazgo no es suficiente y se ha estancado.

¿Por qué sucede esto? En la literatura existen múltiples explicaciones para la falta de representatividad de la mujer en la alta dirección. Una de las explicaciones es la falta de inversión en capital humano que hacen las mujeres a lo largo de su carrera. Otra de las posibles explicaciones es la cantidad de interrupciones que tiene una mujer en su carrera versus sus compañeros hombres; otra explicación es la existencia de “*mommy tracks*”, carreras que facilitan la conciliación trabajo y familia, pero que ponen techos a la carrera de la mujer.



INTRODUCCIÓN SOBRE EL ÍNDICE

Por ejemplo, desarrollar una carrera horizontalmente en la empresa, en vez de verticalmente, estar en áreas de apoyo en vez de estratégicas, etc. Esto se produce ya que el costo personal de asumir un cargo de mayor responsabilidad es demasiado alto familiarmente y prefieren seguir carreras que les permita conciliar trabajo y familia.

Otra explicación académica para la falta de presencia femenina en la alta dirección es por discriminación y prejuicio. La evidencia empírica de diferentes estudios demuestra que existe sesgos al elegir entre candidatos hombres y mujeres. Por ejemplo, algunas empresas siguen teniendo puestos estratégicos para hombres, otras no contratan mujeres por una potencial futura maternidad y por el riesgo que interrumpan su carrera, también otras empresas asumen que las mujeres de su organización no quieren subir de puesto.

Al dejar de lado el talento femenino estamos omitiendo las consecuencias que esto tiene para nuestras organizaciones. Distintos estudios muestran una relación positiva entre la proporción de mujeres en el directorio y los indicadores financieros de la compañía. Por ejemplo, las empresas con políticas favorables a la inserción de la mujer superan la media de su sector en 34,0% (Debeljuh, 2013), también existe evidencia que cuando hay al menos 3,0% de mujeres directivas aumenta la efectividad en distintas dimensiones de la empresa tales como: innovación, responsabilidad, coordinación y control, etc. (Mc Kinsey & Company: Women Matter, 2007).



INTRODUCCIÓN SOBRE EL ÍNDICE

A nivel nacional también existe evidencia de que una mayor participación femenina en los altos puestos de poder trae consigo beneficios macroeconómicos. Estudios confirman la correlación entre equidad de género y la competitividad de un país tales como: incremento de la productividad, mejores resultados para las próximas generaciones y una adopción de decisiones más representativas (Banco Mundial, 2012).

Entonces, si es tan bueno fomentar el liderazgo femenino en nuestras organizaciones ¿qué podemos hacer? Existen diferentes caminos y no hay una única respuesta a esta pregunta, además hay distintos actores involucrados (empresa, familia, sociedad, estado, etc.), y debemos generar iniciativas acordes a cada uno de ellos.

En este contexto surge este proyecto académico y de difusión, que se aplica por cuarto año consecutivo, y que busca conocer las percepciones de hombres y mujeres sobre la inclusión y trayectoria laboral de las mujeres en las empresas en Chile.

Es así como **Diario Financiero** y el **Centro Trabajo y Familia del ESE Business School** han aunado esfuerzos a fin de implementar y desarrollar el “**4º Índice de Trayectoria Laboral e Inclusión de las Mujeres en Chile**”.



INTRODUCCIÓN

¿QUIÉNES SOMOS?



DIARIO FINANCIERO

Centro Trabajo y Familia del ESE Business School de la Universidad de los Andes:

Centro de investigación que tiene por objetivo fomentar una cultura empresarial que favorezca la integración y la armonización entre el trabajo profesional y la vida familiar, fortalecer la institución de la familia y enriquecer la actividad empresarial de la sociedad chilena. Busca constituirse como principal referente en Chile en cuanto a Responsabilidad Familiar Corporativa (RFC) al realizar distintas actividades como investigaciones, seminarios, foros y programas académicos.

Diario Financiero:

Diario líder de prensa en negocios, fundado 1988 por un grupo de periodistas especialistas en economía y negocios. El Club #SomosFinancieras es una comunidad del Diario Financiero, que tiene por objetivo dar visibilidad al aporte de las mujeres profesionales y trabajadoras de los más diversos ámbitos económicos del país.





CONTENIDO

1. Objetivo del estudio
2. Metodología
3. Datos de la muestra
4. Resultados: Índice
5. Resultados: sección equidad de género
6. Resultados: sección trayectoria profesional
7. Resultados: sección *engagement* y salud mental
8. Principales conclusiones
9. Sobre los autores



OBJETIVO DEL ESTUDIO

Indicador que busca conocer las percepciones de hombres y mujeres sobre la inclusión y trayectoria laboral de las mujeres en las empresas en Chile.

- Analizar como difiere esta percepción según sexo.
- Observar cómo se comporta según tamaño empresa y rubro.
- Buscar oportunidades de mejora.
- Conocer las percepciones que existen sobre las barreras en la trayectoria profesional femenina.
- Indagar en temáticas relacionadas a la gestión de personas como el alza de uso de la inteligencia artificial generativa en el lugar de trabajo.

METODOLOGÍA SOBRE EL ÍNDICE Y RECOLECCIÓN DE DATOS

Este instrumento de medición fue desarrollado por el **Centro Trabajo y Familia del ESE Business School** específicamente para este proyecto. La encuesta consta de tres secciones además de los datos demográficos.

La primera sección buscaba evaluar indicadores de equidad de género en la compañía, la segunda se refirió a la trayectoria laboral, y la tercera a un tema de actualidad que varía año a año. Para el 2023 el tema elegido fue el uso de inteligencia artificial generativa en el trabajo. El fin era comprender su masificación y los protocolos que las empresas han aplicado para incorporarla como herramienta de trabajo. Cabe destacar que esta es la primera vez que se incorporan preguntas de este tipo a la medición.

El cálculo del índice está basado en los tres pilares de la encuesta, entregándole un peso relativo a cada uno de ellos. En esta versión, el peso del índice de acuerdo con cada uno de los factores fue el siguiente: la equidad de género utilizando preguntas del Índice de Bloomberg (con un 40% de ponderación), la trayectoria profesional (con un 50% de ponderación), inteligenciar artificial generativa (10%).

En términos generales, un mayor puntaje, significa que los consultados, perciben un mejor entorno empresarial y cultural para la inclusión laboral femenina, y su posibilidad de llevar una trayectoria profesional sostenida.



METODOLOGÍA SOBRE EL ÍNDICE Y RECOLECCIÓN DE DATOS

1° EQUIDAD DE GÉNERO 40 puntos 2019 Bloomberg Gender Equality Index Survey	2° TRAYECTORIA PROFESIONAL 50 puntos Maternidad y trayectoria profesional en España (2017) de Nuria Chinchilla, Esther Jiménez y Marc Grau.	3° INTELIGENCIA ARTIFICIAL GENERATIVA 10 puntos BCG (2023) AI at work. What people are saying Checkr (2023) Comprehensive survey of AI in the workplace	T TOTAL 100 puntos
---	--	---	--

Fecha

Agosto-Octubre del 2023

Método

Encuesta on-line

Casos

700



PRINCIPALES HALLAZGOS

Índice global

- Bajo promedio general en índice: 42,9 puntos sobre 100, lo que implica un retroceso a los avances que se habían registrado los últimos años.
- Los hombres tienen una visión más positiva del entorno respecto a la inclusión femenina que las mismas mujeres. Esta brecha varía año a año, pero se mantiene la tendencia.

Equidad de Género

- En la sección equidad de género se encontraron los mayores retrocesos. El promedio fue de 16,3 puntos, lo que significa una disminución de 2,6 desde el año anterior.
- Una posible explicación es la disminución de la representación de mujeres en altos cargos. En este sentido, este año hubo un quiebre de tendencia al alza. Las empresas más pequeñas que antes representaban mejor en altos cargos retrocedieron en este sentido. Por otro lado, las empresas grandes y medianas se mantienen en sus niveles de representación.
- El rol de un encargado de gestionar la diversidad en la empresa no tiene efecto sobre la representación femenina en la alta dirección. Tan solo se asocia a una mayor oferta de beneficios familiares, lo que se están viendo también en empresas de menor tamaño.

PRINCIPALES HALLAZGOS

Trayectoria profesional

- Esta sección obtuvo solo 19,9 puntos lo que refuerza la tendencia a la baja, que se venía gestando desde el 2021. Ahora en 2023 el indicador llegó a los niveles que se observaron en 2020.
- Este indicador presenta diferencias relevantes en la percepción de inclusión profesional entre hombres y mujeres. Esta brecha se ha ido acentuando a lo largo de los años. Es decir, los hombres perciben que cada vez es más fácil ser mujer en el mundo profesional, mientras que las mujeres lo ven cada vez más difícil.

Inteligencia Artificial Generativa

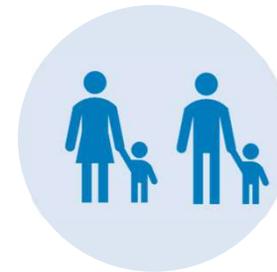
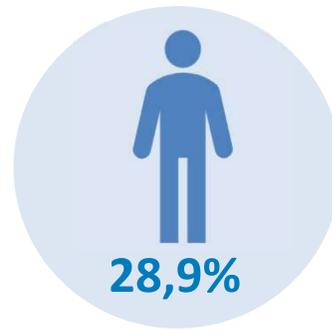
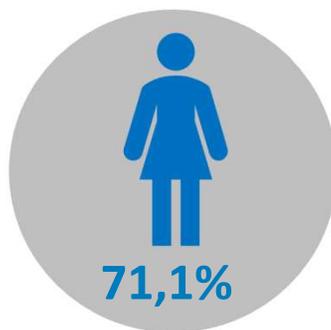
- Esta sección del índice obtuvo un puntaje de 6,0. Solo en este ítem las mujeres obtuvieron un promedio mayor que los hombres. Esto indica que tienen una menor percepción de riesgos frente a la introducción de este tipo de tecnologías en el mundo laboral.
- Esto contradice la literatura que afirma que los puestos femeninos están en mayor riesgo ante la introducción de I.A.G en el trabajo.
- En general, el uso de estas herramientas se ha generalizado en las empresas. Aun así, se observó que estas aun no adoptan protocolos de uso y capacitación en este tipo de tecnologías.

DATOS DE LA MUESTRA SOCIODEMOGRÁFICAS

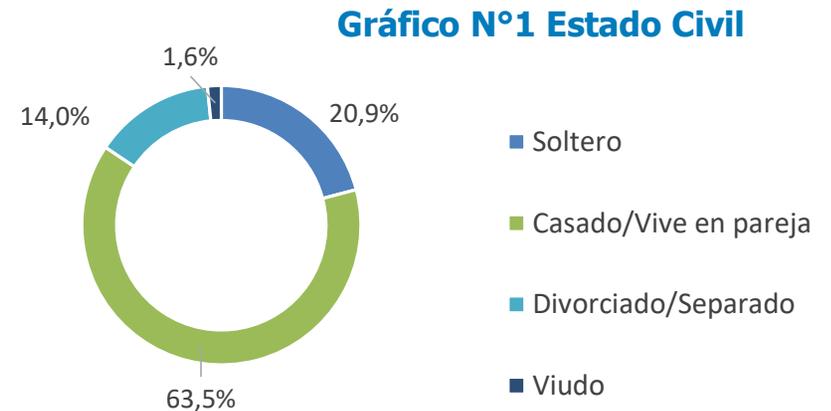
La muestra recolectada se compone en su mayoría por mujeres (71,1% vs 28,9% hombres). Un gran porcentaje está casado o vive en pareja (63,5%). Además, prevalentemente tienen hijos (73,1%).

El nivel educativo es muy alto. La muestra se compone de un 40,4% de personas con educación universitaria completa y un 51,1% con estudios de postgrado.

Es bastante representativa de diversos grupos etarios, aunque en menor proporción de personas menores a 35 años.



Un 73,1% tiene hijos



DATOS DE LA MUESTRA SOCIODEMOGRÁFICAS

Gráfico N° 2 Edad

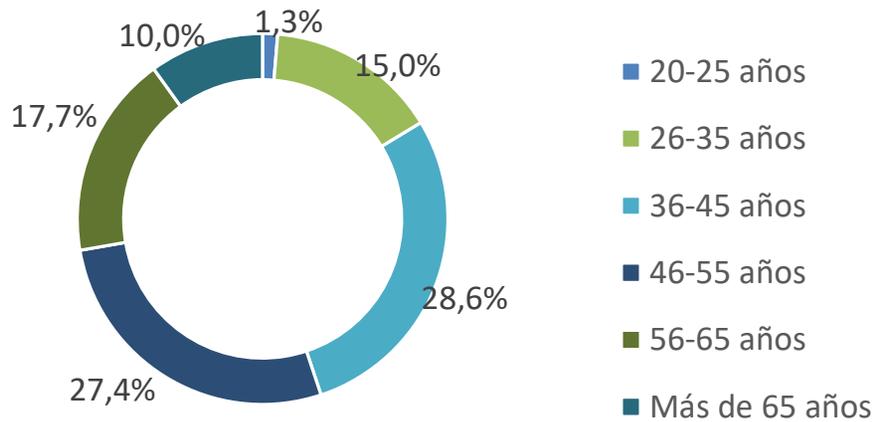
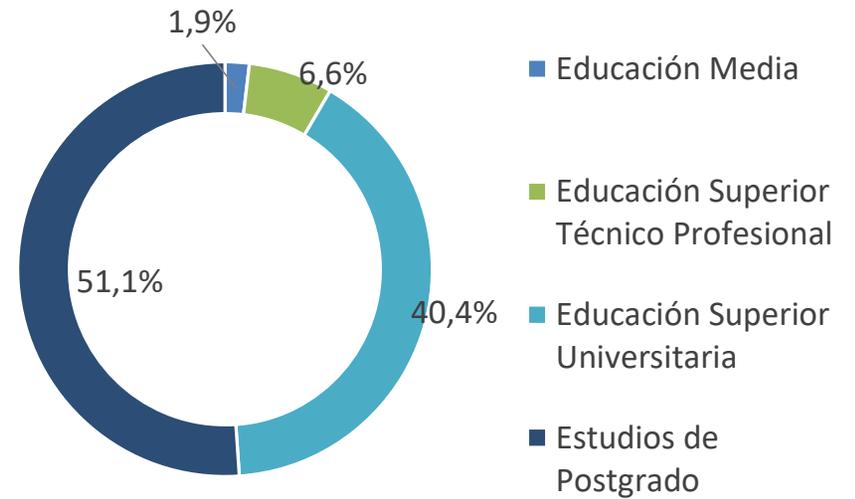


Gráfico N°3 Nivel Educativo



DATOS DE LA MUESTRA LABORALES

En cuanto al perfil laboral, un 63,6% tenía personas bajo su responsabilidad. Este dato y el nivel educativo de los encuestados da a entender que el perfil es más bien ejecutivo. Ahora bien, dentro del este perfil, aun hay una mayor proporción de hombres (72,9%) que de mujeres (60,2%).

Respecto a la antigüedad, esta se distribuía de manera bastante heterogénea. Un 21,9% llevaba 1 año o menos, luego un 13,8% entre 2 y 3 años. Un 16,4% tenía entre 4 y 6 años de antigüedad y un 17,9% entre 7 y 10 años. Finalmente, un 30,0% llevaba más de 10 años trabajando en su organización.

Gráfico N° 4 Tiene personas bajo su responsabilidad

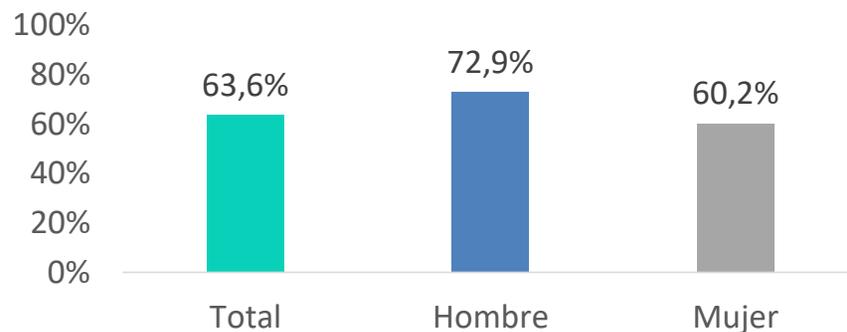
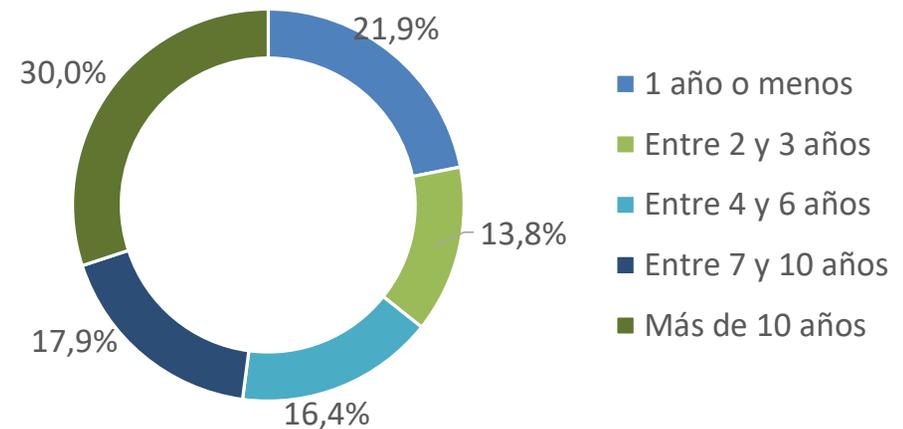


Gráfico N°5 Antigüedad



DATOS DE LA MUESTRA LAS EMPRESAS

Con relación a las características de las empresas donde trabajaban los encuestados se encontró lo siguiente:

Eran de tamaño variado. Un 30,0% de las personas trabajaba en empresas de menos de 50 trabajadores. Un 29,1% en organizaciones con una dotación entre 51-500 colaboradores. Finalmente, un 40,9% se desempeñaba en grandes empresas, con dotaciones mayores a 500 personas.

Los rubros donde se concentra la muestra correspondían a consultoría, otros servicios de empresas, la banca y educación. Le siguen en prevalencia, comercio, administración pública y el sector inmobiliario.

Gráfico N° 6 Tamaño empresa



Gráfico N°7 Rubro



RESULTADOS ÍNDICE

En los resultados de los datos recolectados el 2023, el puntaje mínimo obtenido fue de 16,6 y el máximo de 81,0. Sin embargo, el puntaje promedio fue de un 46,0; menor a la mitad del puntaje máximo posible. Es importante destacar que el 50,0% de la muestra no obtuvo más de 42,9 puntos. Lo anterior, pone de manifiesto una situación peor que el año anterior, agravándose los obstáculos para una **óptima trayectoria laboral e inclusión de la mujer**. De esta manera, el entorno sigue imposibilitando u obstaculizando en gran medida, un desarrollo profesional equitativo.

El **puntaje promedio para hombres fue de un 47,5, mientras que para las mujeres fue de un 41,6**, diferencia que es estadísticamente significativa. Esto indica que si bien, los hombres de la muestra perciben obstaculizadores en la inclusión y trayectoria laboral femenina, estos no conciben esta problemática en la misma medida que las mujeres.

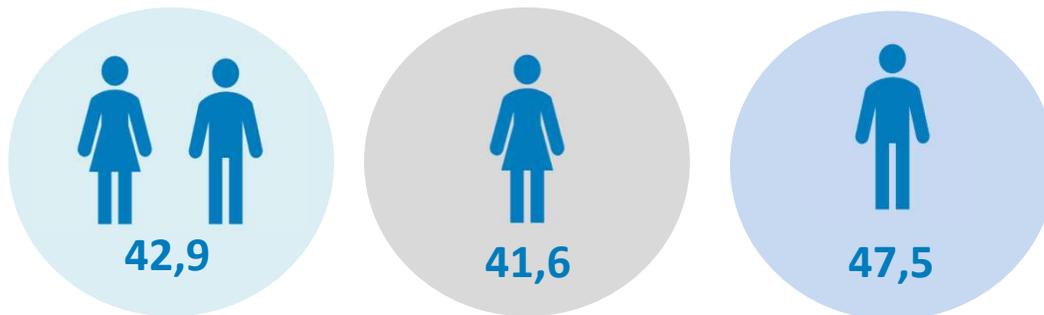


Tabla N°1 Puntaje mínimo y máximo índice	
Mínimo	16,6
Máximo	81,0

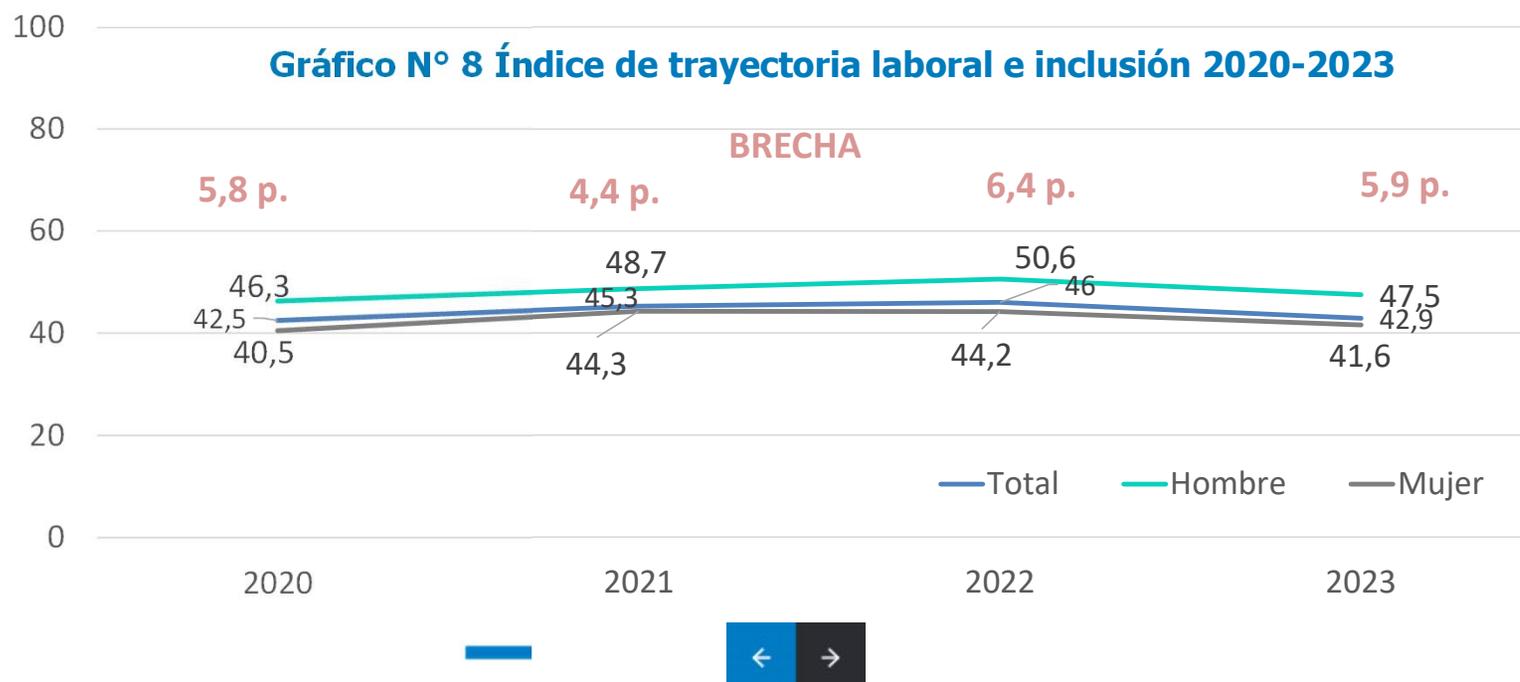
El **50,0%** de la muestra estuvo por debajo de **41,6** puntos



RESULTADOS ÍNDICE

La variación anual del índice había tendido a **mejorar** hasta el 2022. Sin embargo, para el 2023, casi se retrocedió a lo observado el 2020. A continuación, se indagarán posibles explicaciones a este retroceso.

Al observar diferencias de género en esta percepción, se encuentran brechas significativas. Si bien estas tienden a variar en los años, al comparar con el 2020, esta sigue siendo similar. Es decir, siempre los hombres perciben que el entorno es mejor para la trayectoria laboral femenina que las mismas mujeres.



RESULTADOS ÍNDICE

Al buscar diferencias de puntaje según el **tamaño de la empresa** donde trabajan los encuestados, no se encontraron brechas significativas. Sin embargo, es interesante constatar que en general, los **hombres perciben un mejor entorno** para la trayectoria laboral e inclusión de las mujeres, mientras la empresa tiene más trabajadores.

A la inversa, **las mujeres perciben un peor entorno** mientras más trabajadores tiene la empresa.

De esta manera se da una paradoja; los hombres consideran que el entorno es más ameno para inclusión femenina en empresas grandes, sin embargo, las mujeres parecen encontrar menos obstaculizadores en las empresas más pequeñas.

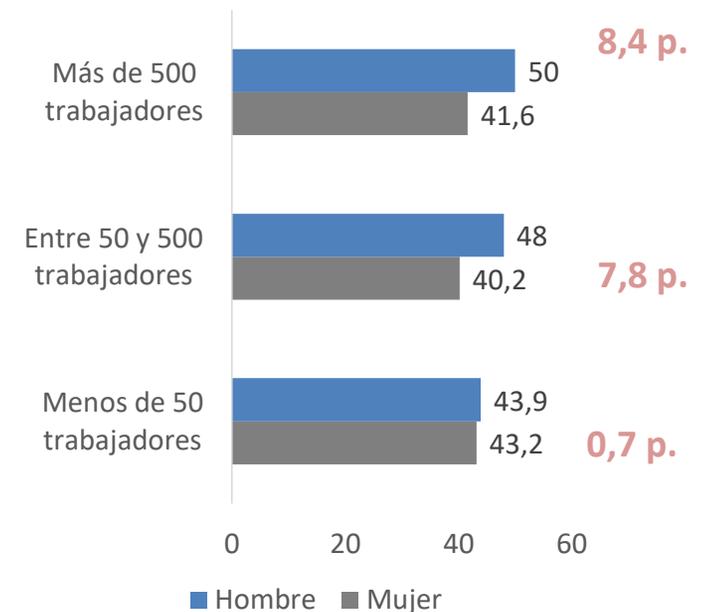
Este hallazgo va en la línea en lo observado desde que inició el índice el año 2020.

43,4

41,7

43,6

Gráfico N°9 Brecha de género en el índice según tamaño empresa



RESULTADOS ÍNDICE

Los rubros que presentan mejores índices de inclusión y trayectoria laboral para las mujeres son el sector del comercio(49,1), producción de alimentos (48,9) banca, finanzas y seguro (48,5) y la minería (47,8) los cuales se ubican levemente sobre la media general. Por su parte, los rubros con un menor índice corresponden al sector de suministro de servicios básicos (37,9) y mucho más abajo los sectores de manufactura metalúrgica (31,8) y agricultura (30,7).

Gráfico N°10 Promedio índice según rubro



RESULTADOS EQUIDAD DE GÉNERO

Las preguntas de esta sección están basadas en el *Bloomberg Gender Equality Index* y buscan medir el nivel de equidad de género percibido por mujeres y hombres en sus organizaciones bajo ciertos parámetros. Para obtener esta información se realizaron preguntas buscando conocer percepciones y conocimientos sobre el número de mujeres de la alta dirección, número de mujeres en la planilla de la empresa, políticas y servicios de cuidados ofrecidos por la empresa, entre otros.

En base a lo anterior, se construyó un indicador de equidad de género en la organización el cual tiene un peso del 40%. De esta manera, se crea un puntaje que va desde el 0 al 45, dado que existe una bonificación de cinco puntos, en base a variables de inclusión de mujeres en presidencia, gerencia y la existencia de beneficios familiares excepcionales. Este método ha sido utilizado en otros indicadores de equidad de género como Bloomberg (2019) e IMAD (2020).



RESULTADOS EQUIDAD DE GÉNERO

En este estudio, la sección equidad de género tuvo un puntaje mínimo de 1 y un puntaje máximo de 44,0. Para la muestra, el puntaje promedio fue de 16,3, es decir este representa menos de la mitad del puntaje posible de obtener. Si bien, los hombres (17,1) obtuvieron un puntaje promedio mayor que las mujeres encuestadas (16,1), esta diferencia no tiene significancia estadística.

En relación a años anteriores se encontró un empeoramiento del indicador, el cual es menor aun, que en 2020. Este parece ser un **quiebre en la tendencia que llevaba tres años seguidos**, la cual mostraba un **mayor esfuerzo de las organizaciones** por avanzar en esta temática.

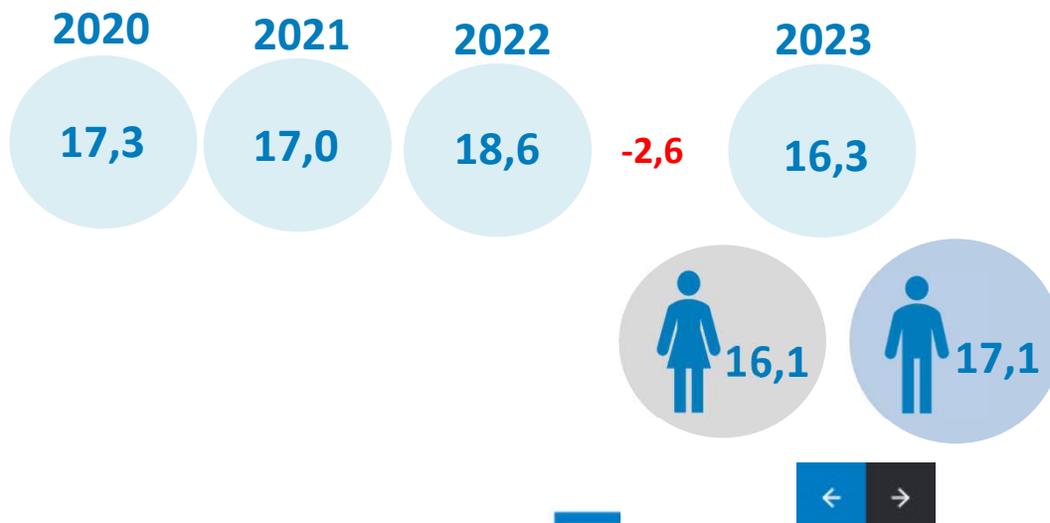


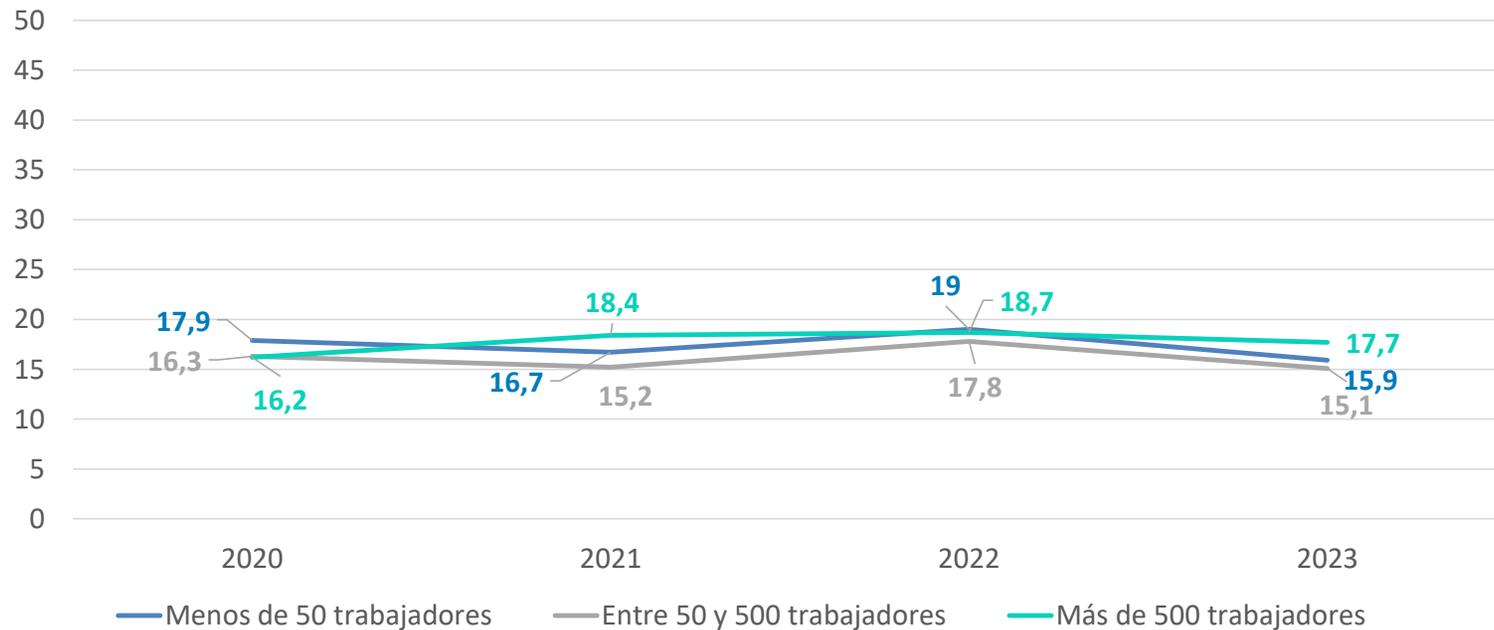
Tabla N° 2 Puntaje mínimo y máximo índice	
Mínimo	1,0
Máximo	44,0

El **50,0%** de la muestra estuvo por debajo de **16,0** puntos

RESULTADOS EQUIDAD DE GÉNERO

Observando la relevancia del tamaño de la empresa, se encontró que en todos los casos había habido un progreso hasta 2022. Sin embargo, el 2023 hubo un retroceso en empresas todo tamaño.

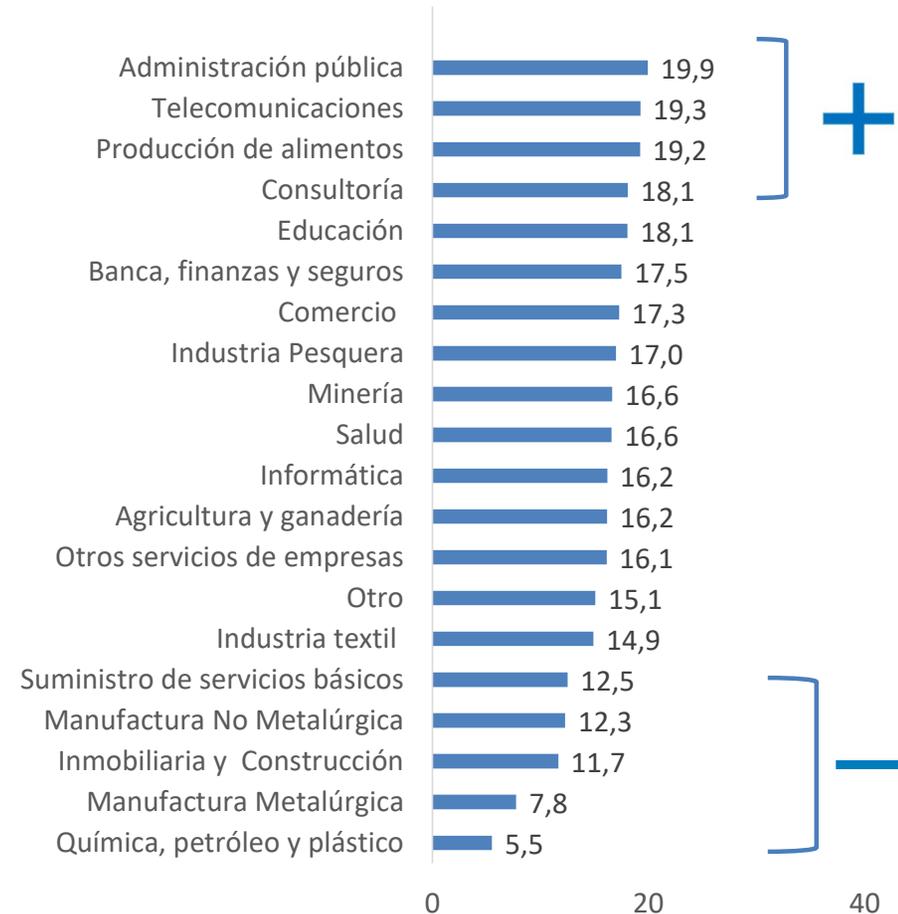
Gráfico N° 11 Puntaje en sección equidad de género según tamaño empresa



RESULTADOS EQUIDAD DE GÉNERO

Complementando esta información, los rubros con mejor puntaje de equidad de género, fueron la administración pública (19,9), telecomunicaciones (19,3) y producción de alimentos (19,2) y consultoría (18,1). En contraste los rubros que peor puntaje presentaron fueron la industria inmobiliaria (11,7), la manufactura metalúrgica (7,8) y química, petróleo y plástico (5,5).

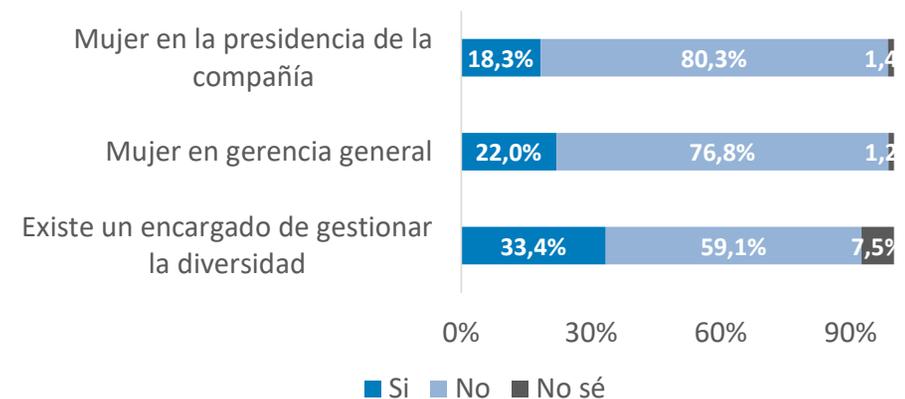
Gráfico N° 12 Equidad de género según rubro



RESULTADOS: EQUIDAD DE GÉNERO MUJERES EN LA ALTA DIRECCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD

Al analizar con mayor profundidad las variables de equidad de género en la organización, se encontró que un 33,4% de los encuestados afirmaba que existía una persona a cargo de promocionar y gestionar la diversidad de género en las empresas que trabajaban. Por otro lado, solo un 22,0% afirmó que había una mujer en la gerencia general y un 18,3% que había una mujer como presidenta de la compañía.

Gráfico N°13 Impulsores de equidad de género



En relación a los indicadores claves según **Bloomberg** para impulsar la diversidad dentro de la compañía se observa niveles bastante **bajos**.



RESULTADOS: EQUIDAD DE GÉNERO MUJERES EN LA ALTA DIRECCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD

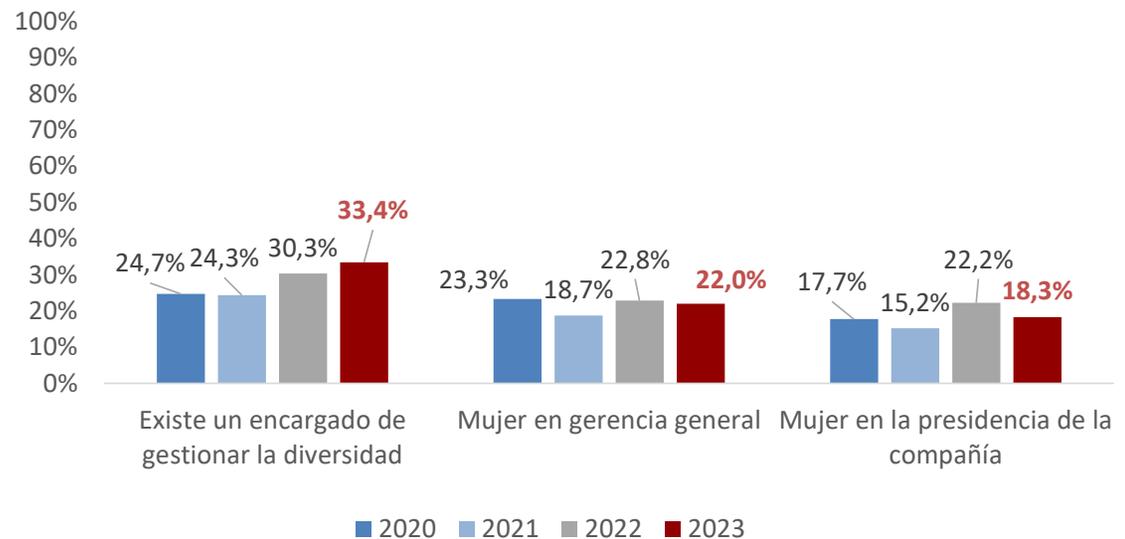
Al analizar estas variables a lo largo de los años, se encontró que la tendencia de tener un encargado de gestionar la diversidad sigue al alza. Si en 2020, solo un 24,7% de los encuestados declaraba que existía uno en su compañía, hoy el 33,4% lo confirmaba.

Sin embargo, se observó un estancamiento de la existencia de mujeres en la gerencia general o en la presidencia de la compañía.

Esto va en línea con otros estudios que han indagado en el tema (IMAD, 2023).

En relación a los indicadores claves según **Bloomberg** para impulsar la diversidad dentro de la compañía se observa niveles bastante **bajos**.

Gráfico N° 14 Impulsores de diversidad 2020-2023



RESULTADOS: EQUIDAD DE GÉNERO REPRESENTACIÓN DE MUJERES EN PLANTILLA EN LA ALTA DIRECCIÓN

Para analizar la representación de las mujeres de la empresa en la alta dirección, se les preguntó a los encuestados el porcentaje de mujeres en plantilla y el porcentaje de mujeres en la alta dirección. De esta manera se creó una razón que arrojó cuatro categorías, las que se explican en la siguiente tabla:

Tabla N° 4 Representación de mujeres en la alta dirección	
Infrarrepresentadas	La proporción de mujeres en la alta dirección es muy baja respecto a la cantidad de mujeres en plantilla.
Subrepresentadas	La proporción de mujeres en la alta dirección es menor a la cantidad de mujeres en plantilla.
Representadas	La proporción de mujeres en la alta dirección es igual a la cantidad de mujeres en plantilla.
Sobrerrepresentadas	La proporción de mujeres en la alta dirección es mayor a las mujeres en plantilla.

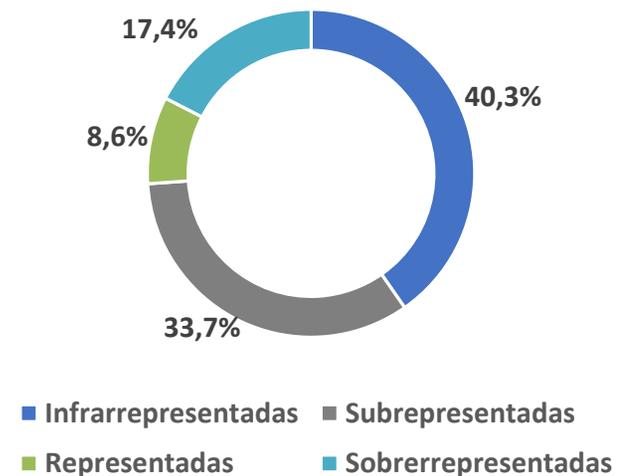


RESULTADOS: EQUIDAD DE GÉNERO REPRESENTACIÓN DE MUJERES EN PLANTILLA EN LA ALTA DIRECCIÓN

Una explicación a este deterioro en el indicador puede ser la representación de las mujeres en plantilla en la alta dirección. Según lo que informan los encuestados el 40,3% declaraba que en su empresa las mujeres estaban infrarrepresentadas. Por su parte el 33,7% se encontraba subrepresentada. Es decir, un 74,0% de la muestra afirmaba que el nivel de representación era bajo. Por su parte, solo un 8,6% afirmó que había equidad y un 17,4% sobrerrepresentación.

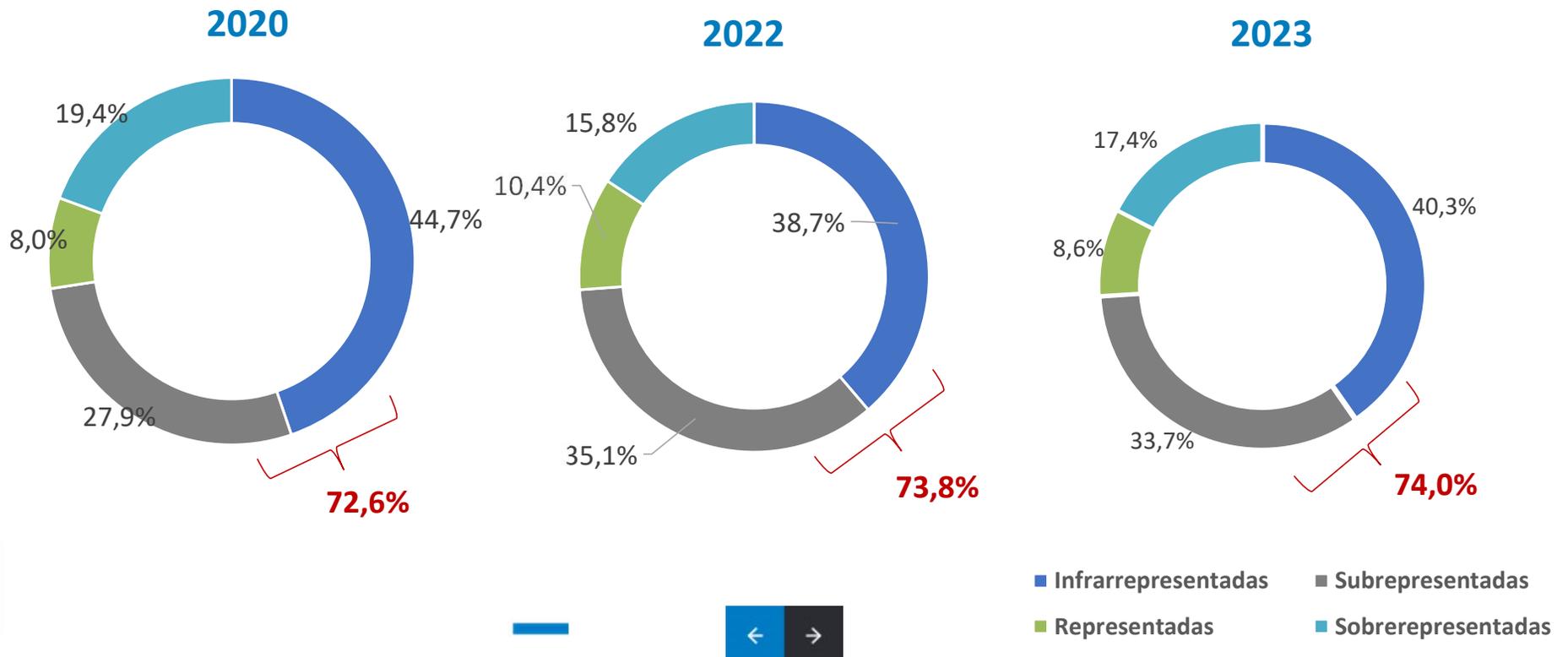
Al comparar con años anteriores se observa que la representación equitativa retrocedió a los niveles del 2020. Por su parte la sobrerrepresentación también es inferior al año 2020. Finalmente, los niveles de baja representación en 2020 eran de un total de 72,4% lo que ahora es de un 74,0%.

Gráfico N° 15 Representación de mujeres en plantilla en la alta dirección



RESULTADOS: EQUIDAD DE GÉNERO REPRESENTACIÓN DE MUJERES EN PLANTILLA EN LA ALTA DIRECCIÓN

Gráfico N° 16 Representación de mujeres en la alta dirección 2020-2023



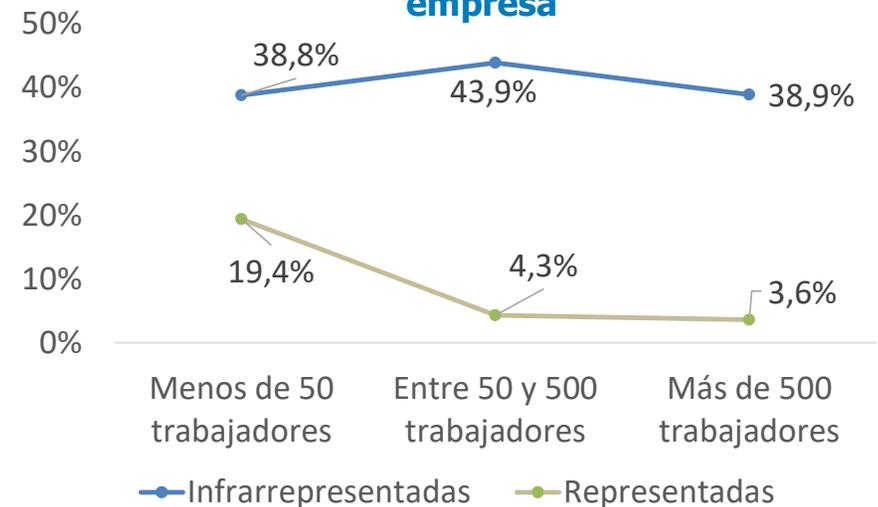
RESULTADOS: EQUIDAD DE GÉNERO REPRESENTACIÓN DE MUJERES EN PLANTILLA EN LA ALTA DIRECCIÓN

Al indagar más en este indicador se observa una relación entre el número de trabajadores que tienen las empresas donde trabajaban los encuestados y la representación femenina en la alta dirección. En las empresas compuestas por menos de 50 trabajadores, las mujeres estaban representadas de manera más equitativa en la empresa.

Para observar patrones de cambio, nuevamente comparamos con años anteriores. Se detectó que esta tendencia persiste. Sin embargo, se vislumbra que **la representación de mujeres en empresas de mayor dotación ha ido aumentando discretamente**. Además, la **infrarrepresentación** disminuyó en las empresas grandes, pero **aumentó en las medianas y pequeñas**, volviendo a niveles pandémicos.

De todas formas, las **mujeres** están mejor representadas en altos cargos en empresas de **menor** dotación

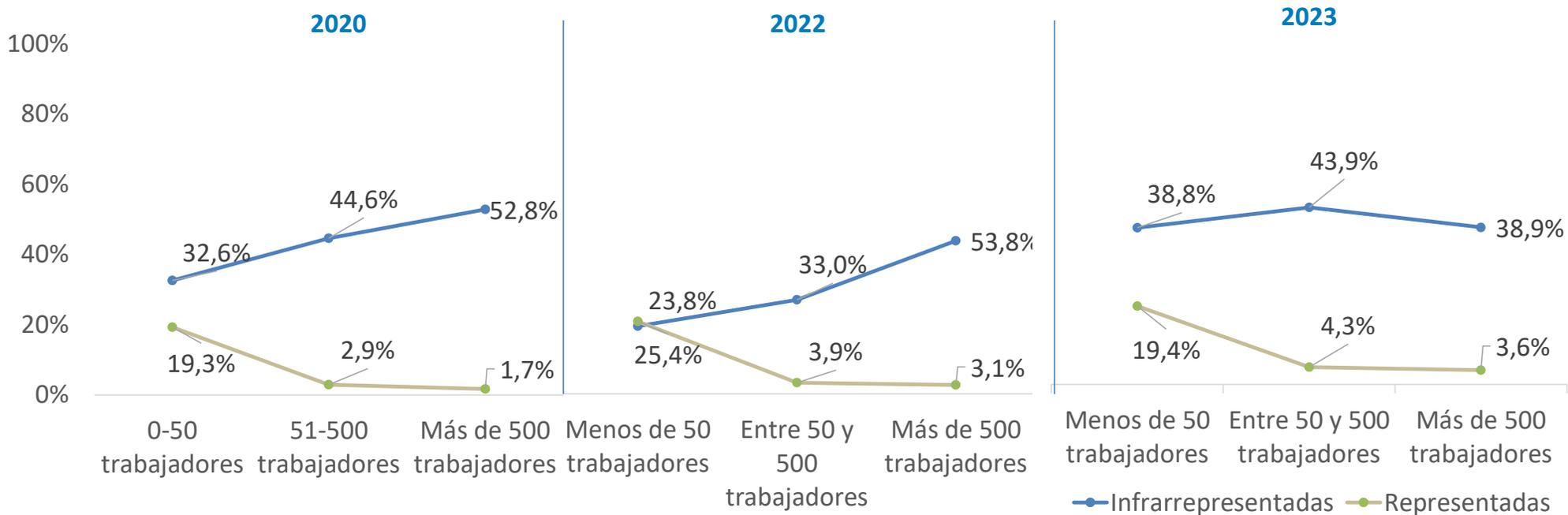
Gráfico N° 17 Representación de mujer en la alta dirección según tamaño empresa



RESULTADOS: EQUIDAD DE GÉNERO

REPRESENTACIÓN DE MUJERES EN PLANTILLA EN LA ALTA DIRECCIÓN

Gráfico N° 18 Representación de mujeres en la alta dirección según tamaño empresa 2020-2023



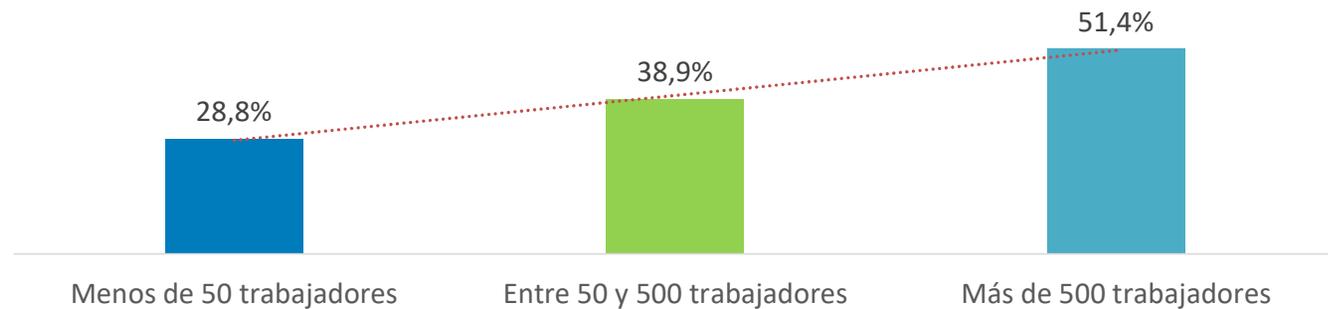
Esta tendencia **persiste** desde el año **2020, pero retrocedimos al 2023**



RESULTADOS: EQUIDAD DE GÉNERO PERSONAS QUE RECIBEN BENEFICIOS Y APOYO AL CUIDADO FAMILIAR

Si bien, en las empresas de mayor dotación existe una menor representación de las mujeres en altos cargos, estas tienen una ventaja por sobre las empresas con menos trabajadores en términos de servicios de apoyo a la maternidad/paternidad. En estas empresas existe una mayor oferta de beneficios o servicios de cuidado familiar. Esta tendencia se ha mantenido desde el año 2020. Ahora, al indagar con años anteriores, también se observa que la entrega de beneficios en empresas grandes tendió a estancarse y a volver a los niveles 2020, mientras que en empresas medianas y pequeñas sigue aumentando.

Gráfico N° 19 Recepción de beneficios según tamaño empresa 2023



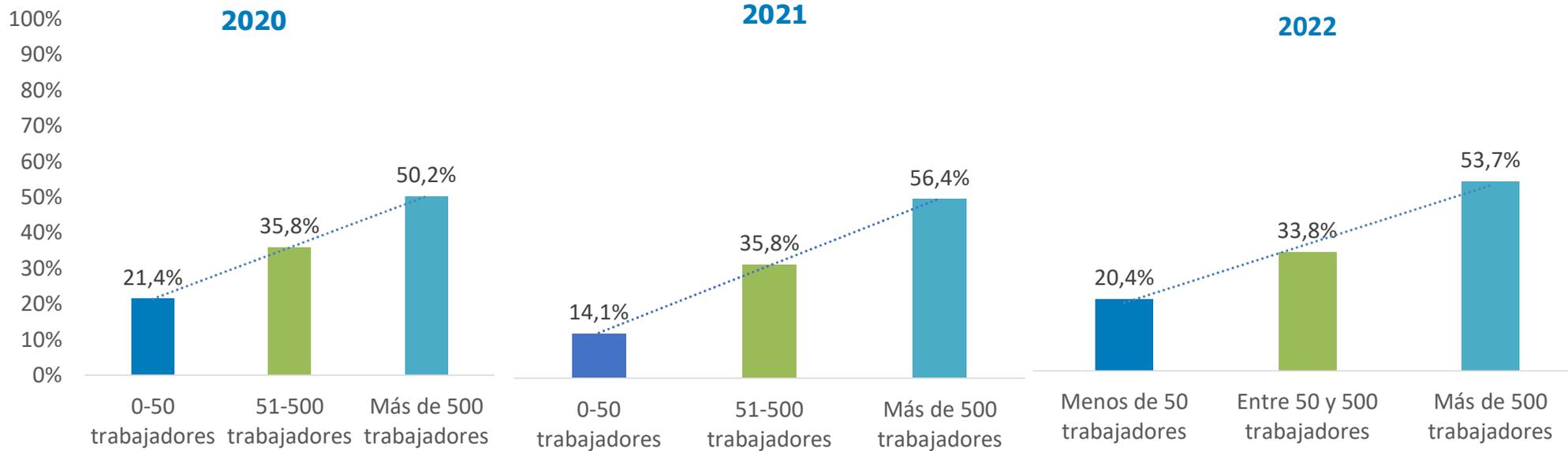
Las empresas con **mayor** dotación ofrecen **más** beneficios o servicios de cuidado familiar



RESULTADOS: EQUIDAD DE GÉNERO

PERSONAS QUE RECIBEN BENEFICIOS Y APOYO AL CUIDADO FAMILIAR

Gráfico N° 20 Beneficios de cuidado según tamaño empresa 2020-2023



Esta **tendencia** se repite desde el año **2020**

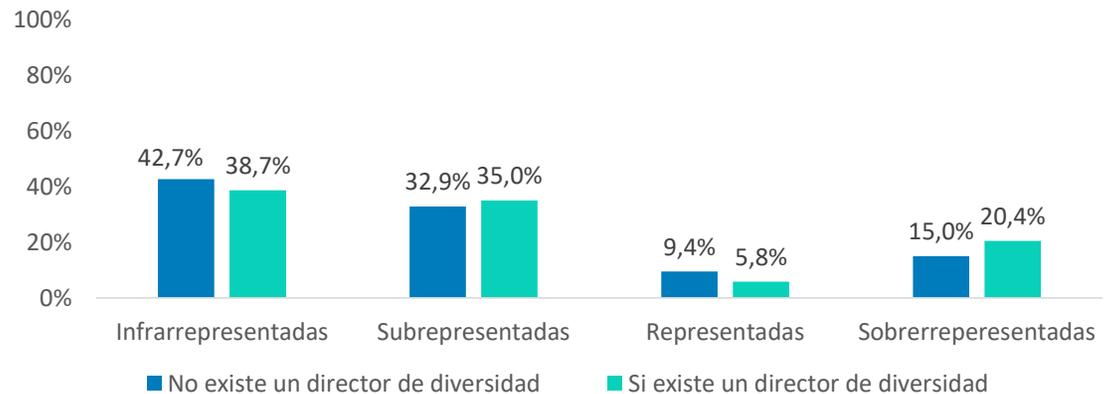


RESULTADOS: EQUIDAD DE GÉNERO EL ROL DEL ENCARGADO DE DIVERSIDAD

Para ahondar en el análisis se investigaron las implicancias que tiene la existencia de un encargado de diversidad dentro de las organizaciones. En este sentido, a diferencia de años anteriores, la relación entre ambas variables no es clara.

Lo que, si es cierto, es que su existencia no necesariamente se asocia a mejores niveles de representación en la alta dirección.

Gráfico N° 21 Nivel de representación de la mujer en la alta dirección según existencia de encargado de diversidad



La existencia de un **encargado de diversidad y equidad de género** en la organización **NO** tiene un efecto claro sobre la representación **mujeres en la alta dirección**



RESULTADOS: EQUIDAD DE GÉNERO EL ROL DEL ENCARGADO DE DIVERSIDAD

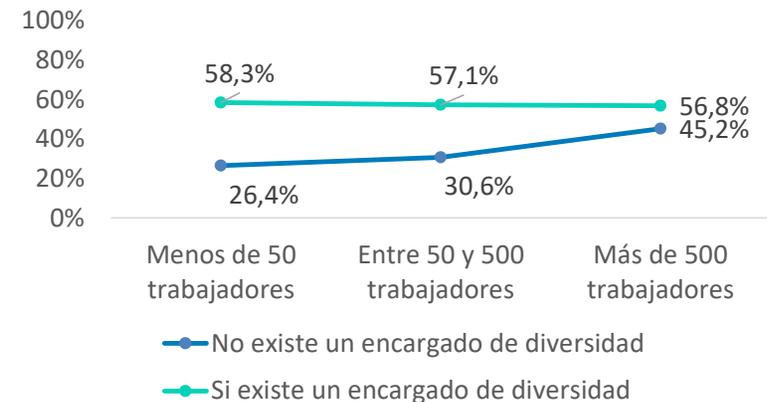
Sin embargo, existe una clara relación entre la existencia de un director de diversidad y la afirmación de que la empresa cuenta con políticas de apoyo al cuidado.

Ahora bien, antes había una mayor proporción de personas que afirman tener este tipo de beneficios en empresas grandes, lo que este año ha cambiado con fuerza. Ahora el hecho de tener un encargado de diversidad ha hecho que las personas de empresas de todo tamaño afirmen tener beneficios en una proporción similar.

Por su parte, si no existe este rol, sigue siendo más conveniente trabajar en una gran empresa en términos de beneficios.

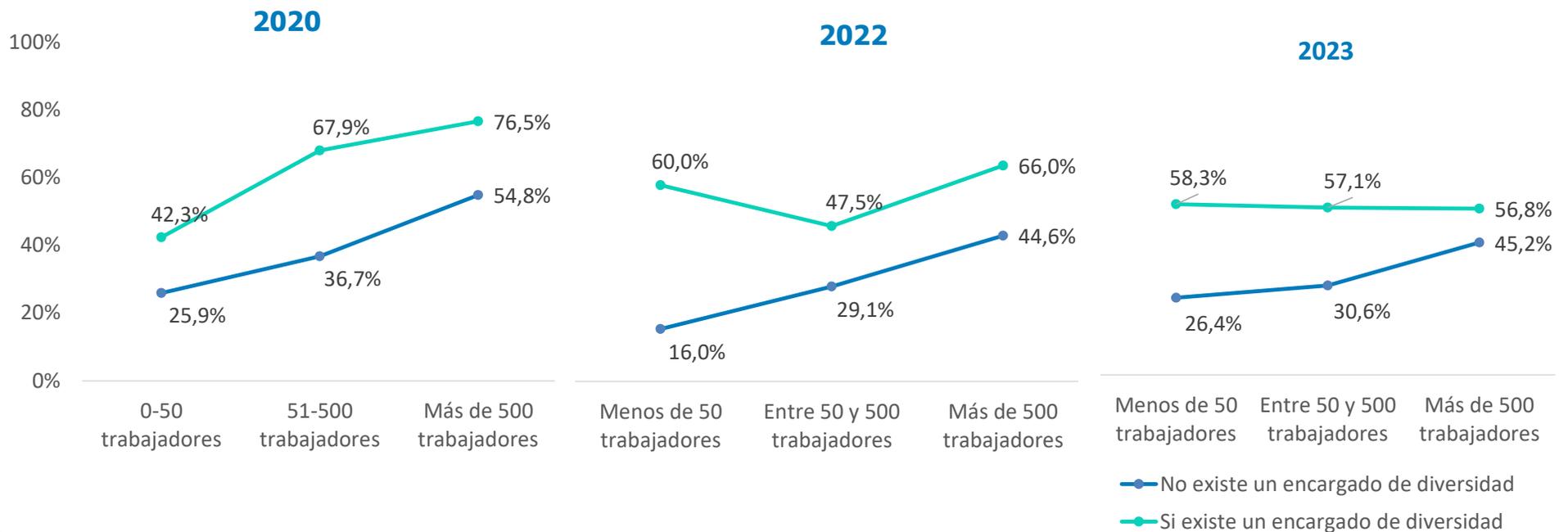
Si bien un mayor tamaño de la empresa se asocia a la existencia de **políticas familiares**, un **encargado de diversidad y equidad de género** las promueve aún más.

Gráfico N° 22 Beneficios familiares según dotación de la empresa y existencia de un encargado de diversidad



RESULTADOS: EQUIDAD DE GÉNERO EL ROL DEL ENCARGADO DE DIVERSIDAD

Gráfico N° 23 Beneficios de cuidado según tamaño empresa y existencia de encargado de diversidad 2020-2023



El efecto positivo de un **encargado de diversidad y equidad de género** en la **implementación de políticas** se está viendo en empresas de **todo tamaño**



RESULTADOS TRAYECTORIA PROFESIONAL

Como ya se ha manifestado, hoy en día se habla de trayectoria profesional para comprender los procesos laborales que viven las personas a lo largo del ciclo vital. Esto porque el desarrollo de carrera en la era contemporánea no siempre es una progresión ascendente en el tiempo, lo que generalmente obedece a factores familiares (Bosch, Riumalló, & Fernández, 2017).

Las carreras profesionales rígidas del siglo XX obedecían a un modelo que divide el trabajo en base a los roles de género (Rönkä, Oralava, & Pulkkinen, 2003). De esta manera, la existencia de trayectorias laborales flexibles es también la cristalización de una serie de decisiones que se van tomando en pareja para compatibilizar dos carreras laborales con el cuidado y crianza, de manera de velar por el bienestar global familiar.

Sin embargo, la realidad es que el modelo de trabajo sigue descansando en la división de roles de género (Killewald, 2012). Esto implica que el trabajador ideal es encarnado por el hombre proveedor que puede dedicarse 24/7 a la empresa. Esto provoca que aún hoy en día, las trayectorias vitales femeninas, incluidas las laborales, se caracterizan por ser diversas y no lineares, mientras que las trayectorias laborales masculinas suelen ser más rígidas (Rönkä, Oralava, & Pulkkinen, 2003).



RESULTADOS TRAYECTORIA PROFESIONAL

Dado lo anterior, este estudio incorporó el concepto de trayectoria profesional para comprender los facilitadores u obstaculizadores que se perciben en el entorno para que padres y madres vivan un pleno desarrollo familiar y profesional. Esto sin necesidad de recurrir a sacrificios familiares para poder progresar en su carrera profesional .

En esta parte del cuestionario se incluyeron preguntas sobre percepciones sobre la maternidad y paternidad en el mundo laboral, renuncias familiares en favor del trabajo y barreras para el avance e inclusión laboral de la mujer.

De esta manera, se creó un indicador de trayectoria laboral con una escala de puntaje del 1 al 50, indicando que, a mayor puntaje, las personas perciben más facilitadores para la trayectoria laboral femenina.



RESULTADOS TRAYECTORIA PROFESIONAL

A nivel general, la muestra obtuvo un puntaje promedio de 19,9 de un total de 50. Esto indica que sigue una tendencia a la baja, que se venía gestando desde el 2021. Ahora en 2023 el indicador está llegando nuevamente a los niveles que se observaron en 2020. Este **promedio es bastante bajo**, dando cuenta de que en general, se perciben más obstáculos que facilitadores para la trayectoria laboral femenina. Es destacable que en este indicador si existió una **diferencia relevante de percepción entre hombres y mujeres**. Así, los hombres advierten menos obstáculos para inclusión laboral femenina que las mismas mujeres.

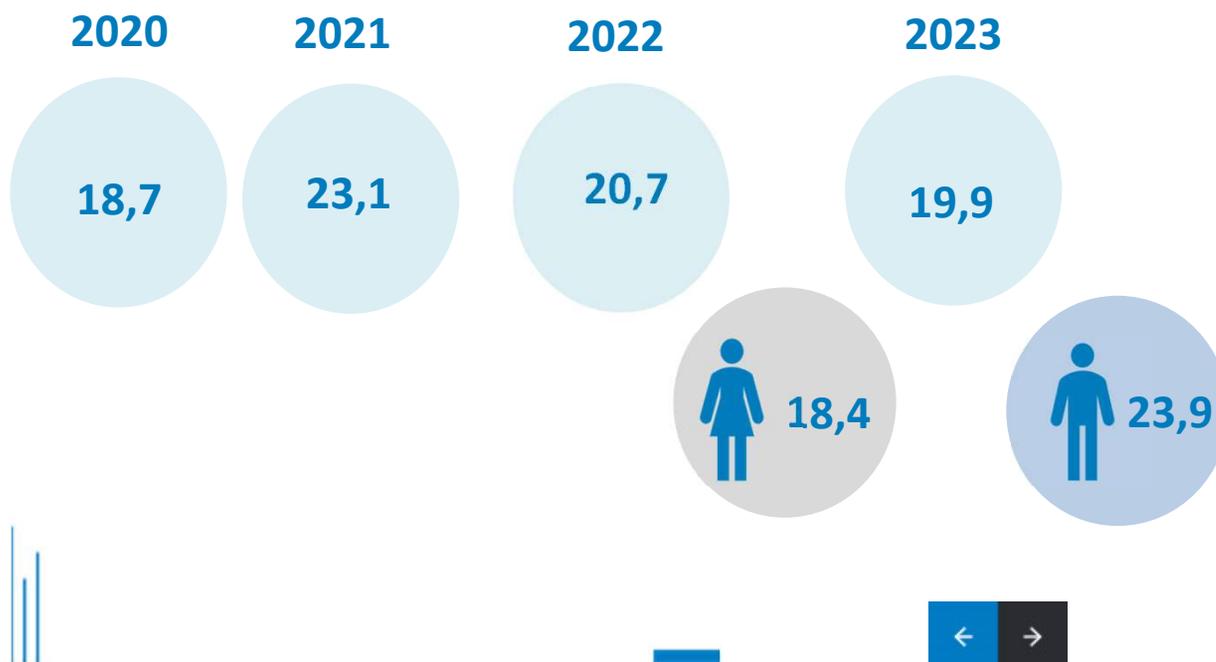


Tabla N° 5 Puntaje mínimo y máximo índice

Mínimo	8,2
Máximo	49,3

El **50,0%** de la muestra estuvo por debajo de **18,5** puntos

RESULTADOS TRAYECTORIA PROFESIONAL CORRESPONSABILIDAD: UN VALOR GENERACIONAL

La literatura ha documentado que una de las principales soluciones al cierre de brechas de género en las trayectorias laborales es el aumento de la corresponsabilidad en las labores del hogar y crianza. Por el contrario, las relaciones especializadas, donde se asume que el hombre es el principal proveedor del hogar y la mujer la principal encargada de la crianza, inducen a la toma de decisiones que afectan la trayectoria laboral femenina en favor de la familia (Radcliffe & Cassell, 2015).

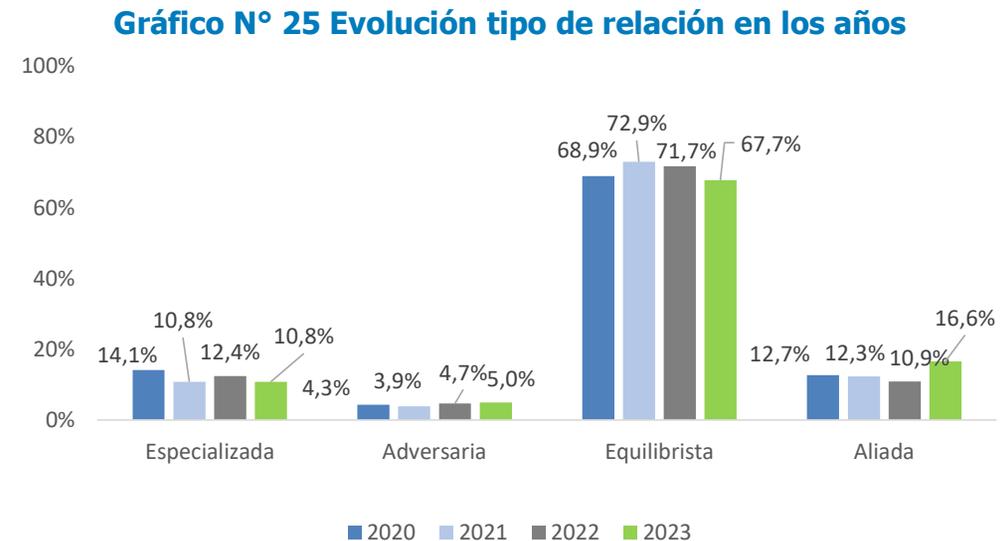
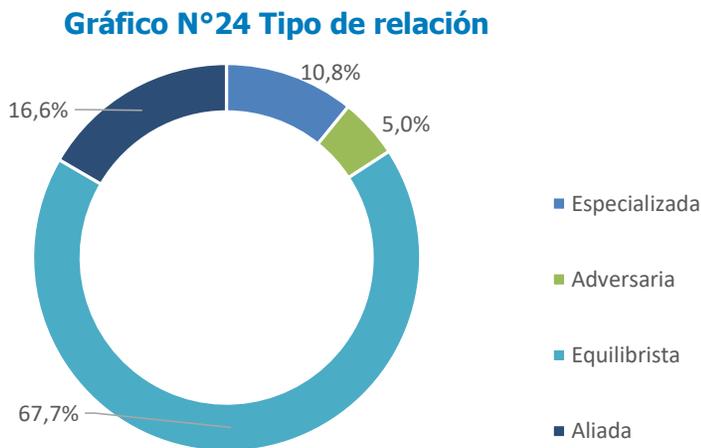
Para medir la existencia de corresponsabilidad familiar, Chinchilla, Jiménez y Grau (2017) definieron tipos de relaciones en función del grado de compromiso que las personas asumen en el ámbito familiar y profesional.

En primer lugar, están las relaciones “Aliadas”, las que corresponden a parejas donde los dos trabajan profesionalmente sin grandes exigencias en el hogar. En segundo lugar, están las relaciones “Equilibristas”, las que implican que ambos trabajan tanto dentro como fuera del hogar y tratan de hacer las cosas lo mejor posible en ambos lugares, lo que se asemejaría al término de corresponsabilidad. Por otro lado, se definieron como relaciones “Especializadas” aquellas donde cada uno se concentra en lo laboral y el otro/a en el ámbito del hogar. Finalmente, se entiende como relación “Adversaria”, aquel tipo de pareja donde ambos se concentran en el área profesional esperando que el otro se ocupe del hogar.



RESULTADOS TRAYECTORIA PROFESIONAL CORRESPONSABILIDAD: UN VALOR GENERACIONAL

Dentro de esta muestra se encontró que una mayor proporción de personas con pareja afirmaba que tenía un relación equilibrista o corresponsable (67,7%). Posteriormente, un 10,8% decía tener una relación especializada y un 16,6% una relación aliada. Finalmente, un 5,0% de la muestra afirmó que su relación de pareja era del tipo adversaria. Al comparar con años anteriores, se encontró que las relaciones equilibristas, es decir, corresponsables, descienden. Ahora, esto no significa un aumento de las relaciones especializadas, si no que más bien de las aliadas, las cuales han subido bastante (casi un 4,0%). Recordar que estas últimas corresponden a parejas profesionales que no tienen grandes exigencias en el hogar.

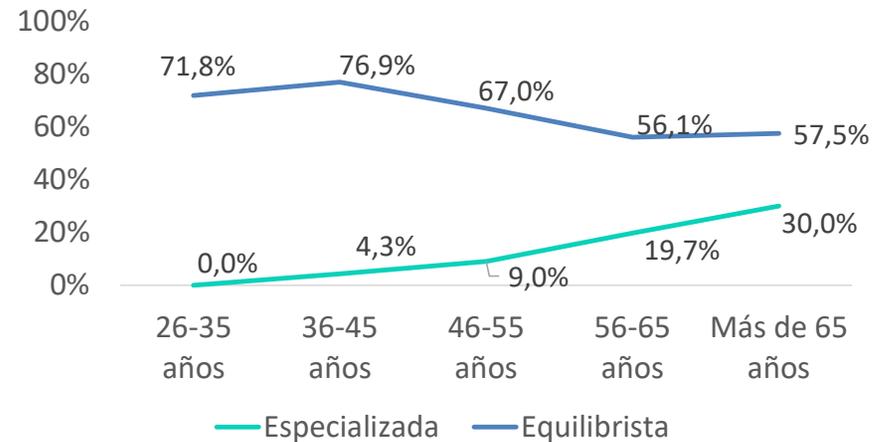


RESULTADOS TRAYECTORIA PROFESIONAL CORRESPONSABILIDAD: UN VALOR GENERACIONAL

Nuevamente, se confirma la tendencia que las relaciones equilibradas o corresponsables son un fenómeno generacional. A mayor edad hay una tendencia a relaciones especializadas y, en contraparte, a menor edad las personas declaraban en mayor proporción tener una relación equilibrada.

Por ejemplo, en el tramo etario más joven el 71,8% declaró tener una relación equilibrada, mientras que el tramo mayor lo afirma en un 57,7%. Este año, las personas entre 26-35 años que tienen una relación especializada son nulas.

Gráfico N° 26 Tipo relación según grupo etario



El hecho de organizarse en pareja de manera **equilibrada** se asocia a pertenecer a **generaciones más jóvenes**



RESULTADOS TRAYECTORIA PROFESIONAL PERCEPCIONES RESPECTO A LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD EN EL MUNDO LABORAL

Para profundizar el análisis se analizaron variables relacionadas con percepciones respecto a la maternidad y paternidad. Al observar la variación anual de estas percepciones se concluyen dos cosas. Primero, que las personas cada vez sienten que tener hijos es un límite para la mujer en el mundo profesional y que, por otro lado, la empresa presiona a hacer renuncias importantes a nivel familiar para avanzar. Además, se vislumbró que año a año las personas son menos felices con su trabajo.

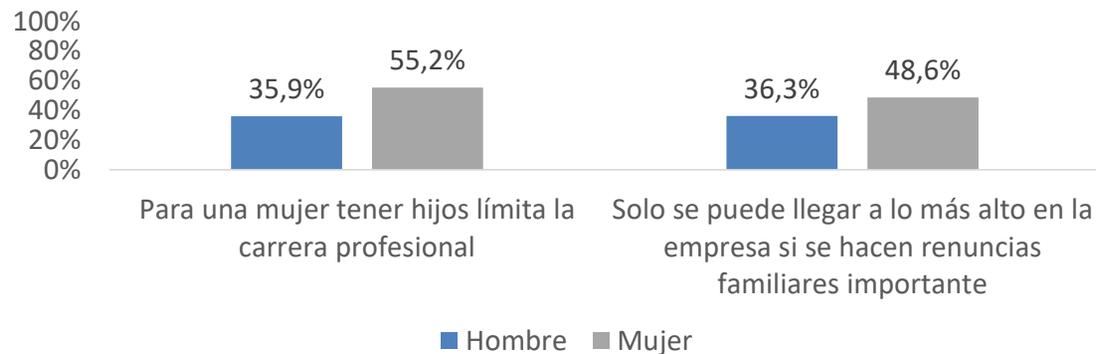
Cabe destacar que existe una clara diferencia de género respecto a la percepción de que tener hijos limita la carrera profesional. Solo un 5,6% de los encuestados afirmaba que tener hijos limita a los hombres, mientras que un 49,9% decía que esto si era un impedimento para las mujeres.

Tabla N° 6 Percepciones respecto a la maternidad y paternidad en el mundo laboral	2020	2022	2023
Para una mujer, tener hijos limita la carrera profesional	44,5%	48,8%	49,9%
Para un hombre tener hijos limita la carrera profesional	6,0%	6,3%	5,6%
Sólo se puede llegar a lo más alto en mi empresa, si se hacen renuncias familiares importantes	40,5%	42,1%	45,2%
Mi trabajo me hace feliz	66,3%	62,6%	61,1%
Mi familia me hace feliz	90,9%	90,8%	91,9%

RESULTADOS TRAYECTORIA PROFESIONAL PERCEPCIONES RESPECTO A LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD EN EL MUNDO LABORAL

Ahora, al comparar la percepción de hombres y mujeres respecto a estos temas se encuentran diferencias relevantes. Primero, el 55,2% de las mujeres afirmaba que la maternidad limita la carrera profesional, mientras que 35,9% hombres cree que ser madre obstaculiza el avance profesional de la mujer. En segundo lugar, se encontró que las mujeres (48,6%) percibían en mayor medida que los hombres (36,3%) que, para llegar a lo más alto de la empresa, es necesario hacer renuncias familiares importantes.

Gráfico N° 27 Percepciones respecto a la maternidad y familia según sexo



Las **mujeres** perciben en **mayor** medida que la maternidad es un **limitante** en la carrera profesional .



RESULTADOS TRAYECTORIA PROFESIONAL RENUNCIAS FAMILIARES

En relación con las renunciaciones familiares y personales, se destacan, el hecho de disponer de menos tiempo: personal (64,3%), las amistades (56,4%) con la pareja o cónyuge (54,4%) y con los hijos (53,8%). Respecto a la brecha de género en estas percepciones, las mujeres parecen más desfavorecidas que los hombres en todo ámbito. Es interesante ver que esta brecha en términos de renunciaciones ha aumentado de un año a otro, es decir, las mujeres sienten que renuncian aún más que los hombres a su tiempo personal, con su familia y amigos. Existen dos ámbitos en los cuales la brecha ha disminuido, sin embargo, las mujeres siguen renunciando más que los hombres.

Tabla N° 7 Renunciaciones familiares 2023	Hombre	Mujer	Total	Brecha 2023	Brecha 2022	Variación
Disponer de menos tiempo para mi	43,8%	71,8%	64,3%	28,0	12,3	+
Disponer de menos tiempo para mis amigos	36,6%	63,5%	56,4%	26,9	24,5	+
Disponer de menos tiempo para mi pareja	33,1%	62,5%	54,4%	29,4	-17,1	+
Disponer de menos tiempo para mis hijos	40,6%	59,7%	53,8%	19,1	25,9	-
Tener menos hijos para progresar en mi carrera profesional	14,1%	34,9%	28,6%	20,8	23,6	-
Tener menos hijos de los deseados	12,1%	32,3%	26,2%	20,2	19,0	+



RESULTADOS TRAYECTORIA PROFESIONAL BARRERAS EN LA TRAYECTORIA LABORAL FEMENINA

En este apartado se buscó conocer los obstáculos que pueden percibir las personas para equilibrar su vida familiar y laboral. Estas dificultades se denominan barreras, ya que no permiten una plena armonía entre el desarrollo profesional y familiar. Se organizaron en dos grandes grupos que son: barreras organizativas y barreras sociopolíticas (Chinchilla, Jiménez, & Grau, 2017).

La siguiente tabla resumen los dos tipos de barreras y se ordenaron de acuerdo con la importancia manifestada por los encuestados. Resulta evidente que las barreras más importantes son las sociopolíticas, las cuales corresponden a estereotipos o comprensiones sobre los roles femeninos y masculinos que dificultan el desarrollo profesional de la mujer. Estos resultados son similares al estudio “Maternidad y Trayectoria Laboral” realizado en España (Chinchilla, Jiménez, & Grau, 2017) donde estas barreras fueron las más percibidas.

Así se observó que las mayores barreras eran de carácter sociopolíticas. El 69,7% declaró que existen estereotipos de roles masculinos y femeninos. Por otro lado, el 67,6% de los encuestados declaraba un escaso reconocimiento del papel social de la maternidad y paternidad. Además, un 67,1% pensaba que existe una la comprensión masculina del éxito. En cuanto las barreras organizativas, las más mencionadas corresponden a la falta de flexibilidad laboral (63,1%), al desencaje del calendario escolar y laboral (61,7%) y a culturas empresariales poco sensibles con la maternidad y paternidad (60,3%).



RESULTADOS TRAYECTORIA PROFESIONAL BARRERAS EN LA TRAYECTORIA LABORAL FEMENINA

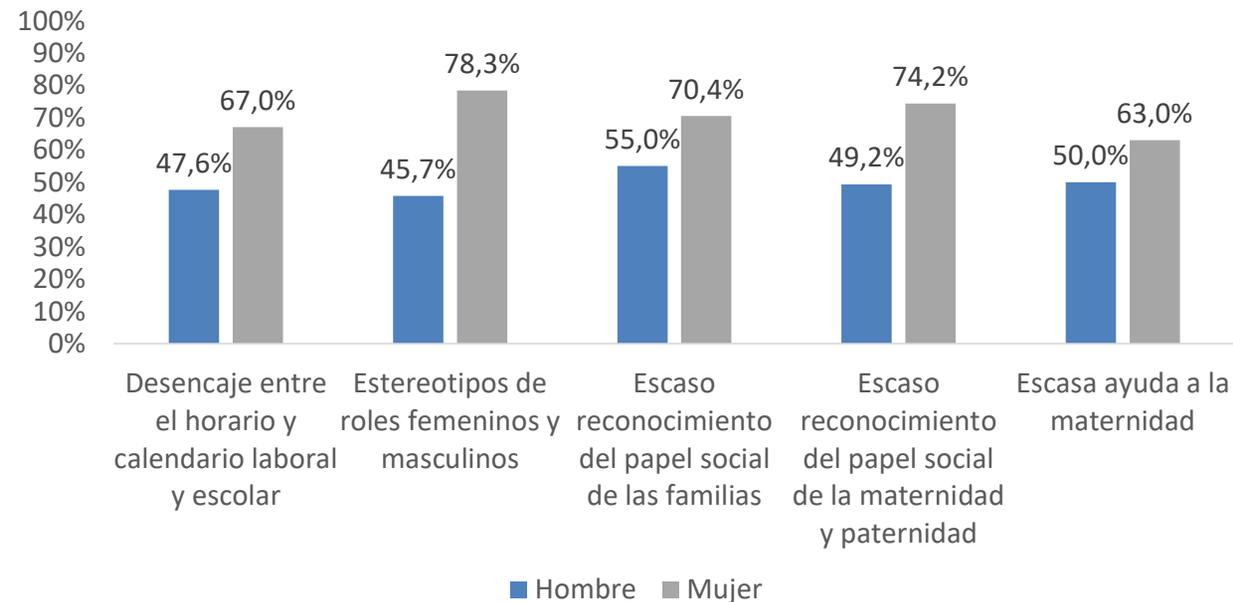
Tabla N° 8 Barreras 2023		
Tipo		
Sociopolítica	Estereotipos de roles femeninos y masculinos	69,7%
Sociopolítica	Escaso reconocimiento del papel social de la maternidad y paternidad	67,6%
Sociopolítica	Comprensión masculina del éxito	67,1%
Sociopolítica	Escaso reconocimiento del papel social de las familias	66,3%
Organizativa	Falta de flexibilidad	63,1%
Sociopolítica	Desencaje entre el horario y calendario laboral y escolar	61,7%
Organizativa	Cultura empresarial poco sensible con la maternidad y paternidad	60,3%
Sociopolítica	Escasa ayuda a la maternidad	59,5%
Organizativa	Los hombres prefieren promocionar hombres	54,6%
Sociopolítica	Poca ayuda a las familias	53,1%
Organizativa	Se discrimina a las mujeres por ser madres	45,3%
Organizativa	Carencia de referentes femeninos	44,7%
Organizativa	Falta de oportunidades profesionales	42,9%
Organizativa	Falta de apoyo de mis supervisores	39,9%
Organizativa	Los hombres prefieren promocionar mujeres	37,0%
Sociopolítica	Horarios de comidas extensos y tardíos	29,4%
Organizativa	Las mujeres prefieren promocionar hombres	23,4%
Organizativa	Las mujeres prefieren promocionar mujeres	18,9%



RESULTADOS TRAYECTORIA PROFESIONAL BARRERAS EN LA TRAYECTORIA LABORAL FEMENINA

En relación con las brechas de género en la percepción de las barreras sociopolíticas, se encontró que las mujeres las resentían en mayor proporción. En este sentido, son ellas quienes más observaban estereotipos de roles de género, un escaso reconocimiento del papel social familia y de la maternidad y paternidad, y una comprensión masculina del éxito. Además, perciben en mayor medida que existe un desenchaje entre el horario y calendario laboral y escolar.

Gráfico N° 28 Barreras sociopolíticas según sexo 2023



Las **mujeres** vislumbran **mayores barreras** para su desarrollo laboral, ya sea a nivel social u organizacional.



RESULTADOS TRAYECTORIA PROFESIONAL BARRERAS EN LA TRAYECTORIA LABORAL FEMENINA

Por último, se encontraron claras diferencias en la percepción de barreras organizativas. Son las mujeres quienes perciben en mayor medida falta de flexibilidad y culturas empresariales poco amigables con la familia. Un 63,4% de las mujeres encuestadas afirmaba que los hombres prefieren promocionar hombres, mientras que solo el 29,0% de los hombres lo veía así.



Las **mujeres** vislumbran **mayores barreras** para su desarrollo laboral, ya sea a nivel social u organizacional.



RESULTADOS TRAYECTORIA PROFESIONAL POSIBLES SOLUCIONES A LA PROBLEMÁTICA

Se les preguntó a los encuestados qué soluciones consideran relevantes y factibles para revertir esta situación, información que recoge la siguiente tabla, donde se exponen las respuestas de quienes estaban “Totalmente de acuerdo” o “Bastante de acuerdo” con implementar estas soluciones.

Entre las acciones que tuvieron mayor nivel de acogida se encuentran la promoción de la flexibilidad laboral en tiempo y espacio (79,5%), además impulsar un reparto más equitativo en las tareas del hogar (78,6%). Adicionalmente se recomienda en potenciar la autoconfianza en las mujeres (76,7%), revalorizar el papel social de las familias(74,4%), establecer horarios más racionales (73,1%). Cabe destacar que el 2022 estas sugerencias fueron las más recomendadas en exactamente el mismo orden de preferencia.

A nivel de políticas públicas, un 71,2% dice que se ha de incrementar el número de cupos en jardines infantiles y salas cunas, un 60,3% de los encuestados señalaba que se debería pagar un cheque de sala cuna universal.



RESULTADOS TRAYECTORIA PROFESIONAL POSIBLES SOLUCIONES A LA PROBLEMÁTICA

Tabla N°9 Recomendaciones	
Se ha de facilitar más flexibilidad laboral en tiempo y espacio	79,5%
Se ha de impulsar un reparto más equitativo de las tareas del hogar	78,6%
Se ha de potenciar la autoconfianza en las mujeres	76,7%
Se ha de revalorizar el papel social de las familias	74,4%
Se han de establecer horarios laborales más racionales	73,1%
Se ha de poner valor en la paternidad	72,0%
Se han de mostrar más modelos femeninos en las empresas	71,4%
Se ha de incrementar el número de cupos en jardines infantiles y salas cunas	71,2%
Se ha de poner valor en la maternidad	71,2%
Se ha de ver la maternidad como un beneficio social, familiar y empresarial	69,2%
Se ha de ver la paternidad como un beneficio social, familiar y empresarial	67,3%
Se ha de pagar un cheque de sala cuna para todos	60,3%
Se han de incrementar las ayudas a las familias	53,0%
Se ha de alargar la duración del postnatal masculino	50,9%
Se ha de igualar la duración del postnatal masculino y femenino	48,5%
Se han de establecer cuotas de ley para las mujeres	39,3%
Se ha de alargar la duración del postnatal femenino	38,0%
Se han de establecer horarios de TV más racionales	34,6%
Se ha de pagar una mensualidad suficiente por cada hijo hasta los 20 años	32,9%



RESULTADOS

INTELIGENCIA ARTIFICIAL GENERATIVA

Cada año el índice, considera un aspecto “cambiante”, que se modificará de acuerdo con la relevancia del tema. Para el año 2023, se decidió investigar el uso de inteligencia artificial generativa (I.A.G) en el trabajo y la política de las empresas respecto a su implementación.

La I.A.G es un tipo de IA capaz de crear contenido original a partir de datos (Granieri, 2023). Dentro de sus alcances se encuentra la capacidad de realizar tareas propiamente humanas, como resumir, clasificar, responder preguntas (LinkedIn Pulse, 2023) e incluso su uso en la toma de decisiones.

Dado la anterior, la masificación de su uso puede provocar la reorganización de tareas, sobre todo la automatización de aquellas que son repetitivas y peligrosas. Esto tiene sus ventajas y desventajas. Por un lado, aumenta la satisfacción laboral de quienes la utilizan de forma complementaria y su productividad. Sin embargo, puede significar el reemplazo de humanos sin la creación de nuevos puestos de trabajo, lo que impacta en la empleabilidad y los salarios de cierto sector de la población (Lane, Williams, & Broecke, 2023). Además, puede suponer un problema en el caso de uso de contenido sesgado, mal manejo de datos o contenido peligroso cuando los usuarios no están bien capacitados (Granieri, 2023).

Por lo anterior, la última sección del índice se destinó a comprender las emociones que tienen las personas hacia la I.A.G y la existencia de protocolos organizacionales en el ámbito de la ética y la capacitación para el uso de estas herramientas. De esta manera, se creó un indicador de 10 puntos, a través de preguntas extraídas de cuestionarios del Boston Consulting Group (2023) y Chekr(2023) realizados en Estados Unidos para estudiar esta materia.



RESULTADOS EL FUTURO DEL TRABAJO

El promedio obtenido fue de 6,0. Se destaca que las mujeres obtuvieron un promedio mayor que los hombres (6,1 versus 5,5) lo que indicaría una menor percepción de riesgos ante esta tecnología y una mejor percepción de las acciones que las empresas toman para su implementación. No existe esta medición para años anteriores por lo que, no es posible comparar la realidad actual con el pasado. En cuanto a la mediana, la mitad de la muestra obtuvo máximo 6,0 puntos. Por otro lado, el 17,6% de la muestra obtuvo solo la mitad del puntaje.

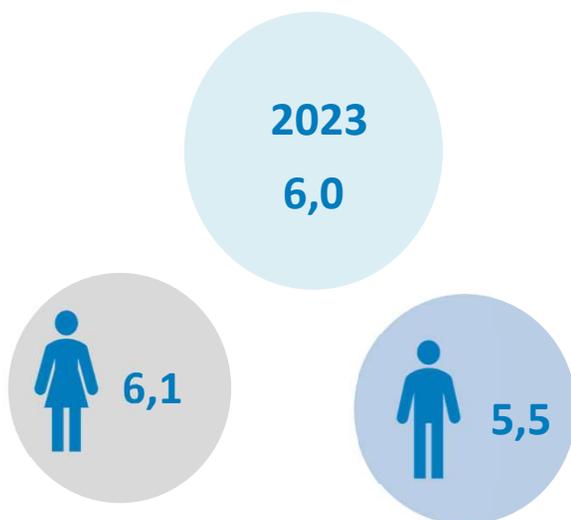


Tabla N° 10 Puntaje mínimo y máximo índice

Mínimo	2,0
Máximo	10,0

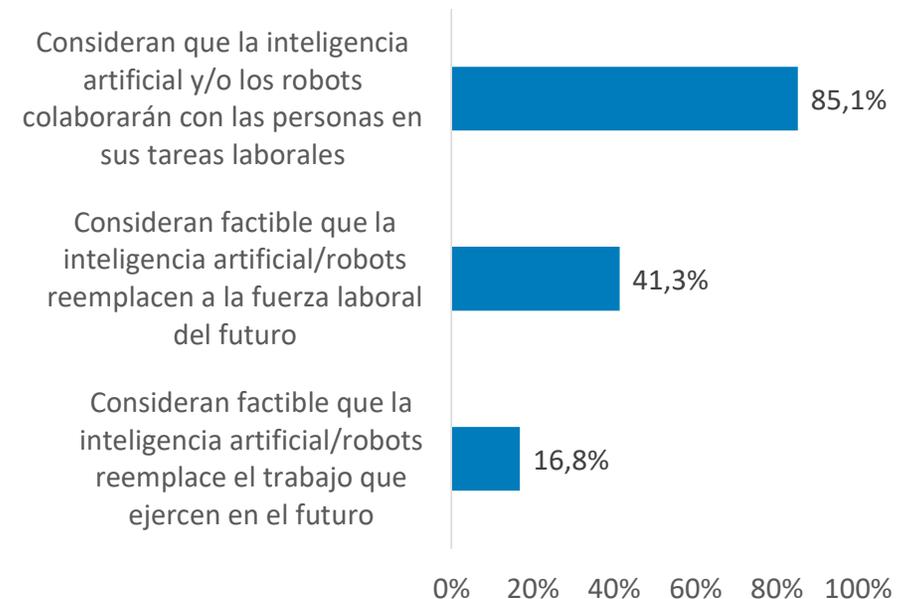
El **50,0%** de la muestra estuvo por debajo de **6,0** puntos

RESULTADOS EL FUTURO DEL TRABAJO

Dentro de esta sección también se buscó entender la percepción general de las personas respecto del futuro del trabajo, y se encontró lo siguiente:

- El 85,1% consideraba que la inteligencia artificial y/o los robots colaborarán con las personas en sus tareas laborales en el futuro.
- Por otro lado, solo un 41,3% cree que las nuevas tecnologías reemplazarían a la fuerza laboral, percepción que es bastante más baja.
- Es destacable además que solo el 16,8% se considera reemplazable por un robot o inteligencia artificial. Lo que refleja que la percepción de riesgo de perder el propio empleo por esta razón es muy baja.

Gráfico N° 30 Percepciones del futuro del trabajo

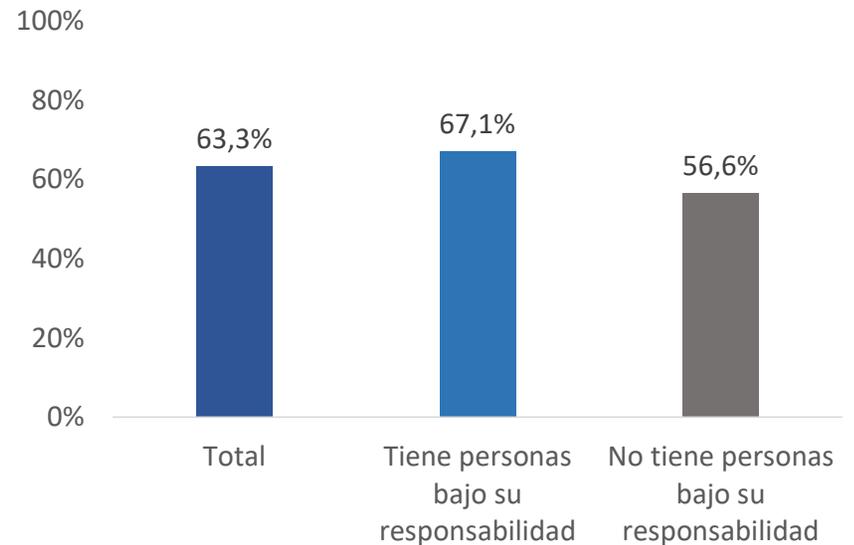


RESULTADOS DEL FUTURO DEL TRABAJO INTELIGENCIA ARTIFICIAL GENERATIVA (I.A.G)

Respecto al uso de I.A.G, se encontraron hallazgos interesantes. En primer lugar, que un 63,3% afirmaba utilizar herramientas de inteligencia artificial como ChatGPT, Parafrasist, Numerous, etc.

Además, se encontró que quienes tienen personas a su cargo (67,1%) la utilizan en mayor proporción que trabajadores sin personas bajo su responsabilidad (56,6%). Esto va en línea con otros estudios sobre el tema que afirman que el uso de I.A.G es prevalente en rangos más altos en las organizaciones (Lane, Williams, & Broecke, 2023).

Gráfica N° 31 Uso frecuente de inteligencia artificial en el trabajo



El uso de **inteligencia artificial** es mayor en **supervisores**.

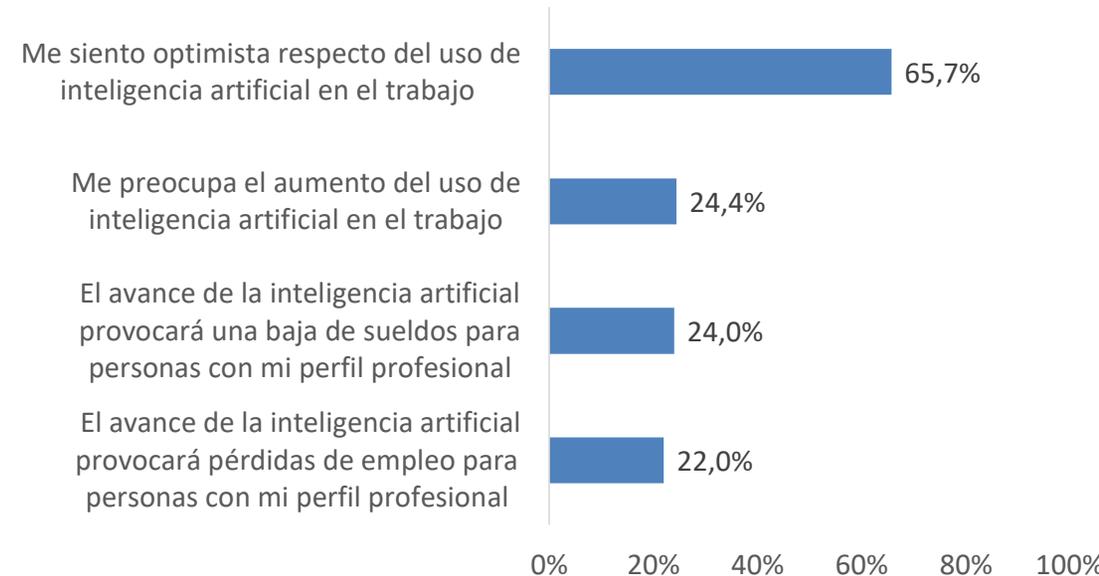


RESULTADOS DEL FUTURO DEL TRABAJO PERCEPCIONES RESPECTO A LA I.A.G

En relación a las emociones y preocupaciones que surgen entorno a la I.A.G en el trabajo, se encontró que casi dos tercios de la muestra era optimista al respecto.

Aun así, un 24,4% afirmaba que le preocupa el aumento de uso de estas herramientas en el trabajo. También, un 24,0% pensaba que su introducción presionaría a la baja los salarios para personas con su perfil. Finalmente, un 22,0% creía que esta podría provocar pérdidas de empleo para personas con su perfil profesional.

Gráfico N° 32 Percepciones respecto a la I.A.G



Las personas se sienten **optimistas** ante el uso de la **inteligencia artificial** en el trabajo



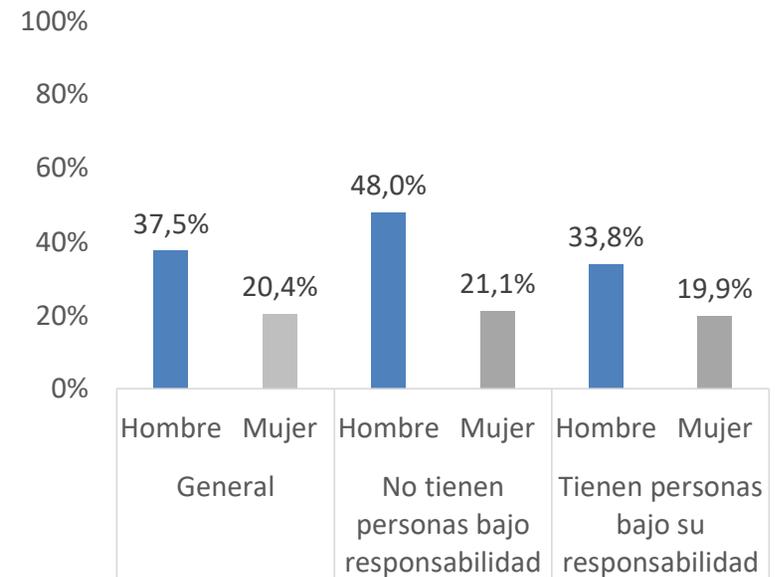
RESULTADOS DEL FUTURO DEL TRABAJO PERCEPCIONES RESPECTO A LA I.A.G

Para entender el perfil de las personas que se preocupaban por el avance de la inteligencia artificial se analizó si existían diferencias según sexo.

Según la literatura, son los hombres los más aventajados en el mundo laboral con este tipo de tecnologías (Lane, Williams, & Broecke, 2023). Sin embargo, aquí se observó que los hombres presentaban mayor preocupación que las mujeres respecto del uso de I.A.G.

Para profundizar el análisis, se observó que ocurría según el nivel de responsabilidad que tenía en la empresa el encuestado. Se encontró que en general, las mujeres en todo rango se sienten menos preocupadas, pero que los hombres SIN personas bajo su responsabilidad son los más preocupados respecto a la I.A.G.

Gráfico N° 33 Preocupación por el uso de inteligencia artificial



RESULTADOS DEL FUTURO DEL TRABAJO PERCEPCIONES RESPECTO A LA I.A.G

Una tendencia similar se observó al indagar en la preocupación por la pérdida de empleo o la presión a la baja a los salarios que podría provocar la I.A.G.

En general los hombres sin personas a cargo era el grupo más preocupado en ambos casos.

Gráfico N° 34 Preocupaciones sobre la I.A.G según sexo y posición en la empresa



RESULTADOS DEL FUTURO DEL TRABAJO PROGRAMA DE I.A.G EN LA EMPRESA

Una de las recomendaciones de los expertos es una política clara de las organizaciones hacia el uso de I.A.G que cuente con protocolos de su uso ético (BCG,2023). Es por esto que se les preguntó a las personas si su empresa contaba con uno. Tan solo el 11,4% afirmaba que su organización había comunicado este tipo de protocolo para el uso de herramientas como ChatGPT.

Es destacable que hay grandes diferencias por rubro. Por ejemplo, el 50,0% de las personas que trabajaba en minería o en la industria pesquera afirmaba que existían protocolos de ética para el uso de I.A.G. Otras industrias con una mayor proporción de personas que afirmaban esto son la informática (22,2%), producción de alimentos (20,0%). Sin embargo, en la administración pública (4,2%) o en empresas de comercio (4,2%) un nivel muy bajo de personas afirmaba que existía este tipo de protocolos.

Gráfico N°35 La empresa tiene un protocolo de uso ético de inteligencia artificial generativa



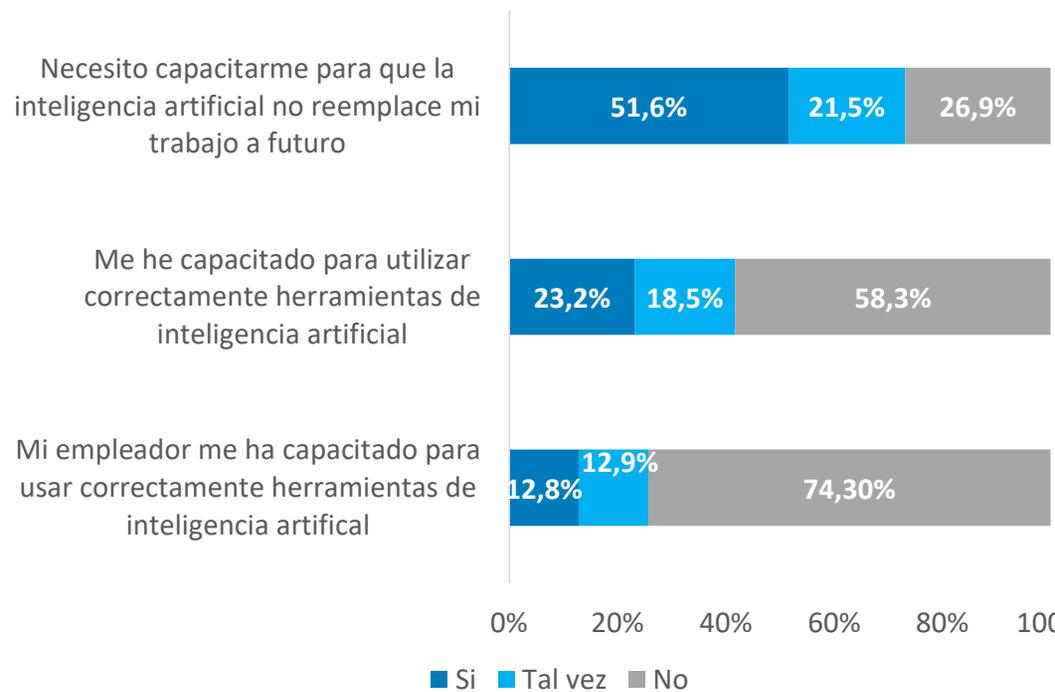
RESULTADOS DEL FUTURO DEL TRABAJO UPSKILLING

Otra importante recomendación respecto al uso de I.A.G en el trabajo es la práctica del *upskilling*. Es decir, de la búsqueda por parte de las personas o de su empleador de fortalecer y mejorar sus habilidades para ajustarse a las nuevas demandas del mundo laboral.

En el caso de la irrupción de la I.A.G en el trabajo, es necesario que las personas se capaciten para poder trabajar con estas herramientas y agregar valor al negocio.

Por esto se les pregunto si veían la necesidad de capacitarse y si su empleador había tomado la iniciativa de capacitarlos respecto de estas temáticas. Se encontró que un 51,6% creía necesario capacitarse. Es interesante que un 48,4% ve poco necesario actualizarse en estos temas. Por su parte, solo a un 12,8% su empleador lo capacitó para utilizar estas herramientas. En este sentido, un 23,2% ha decidido capacitarse por su cuenta.

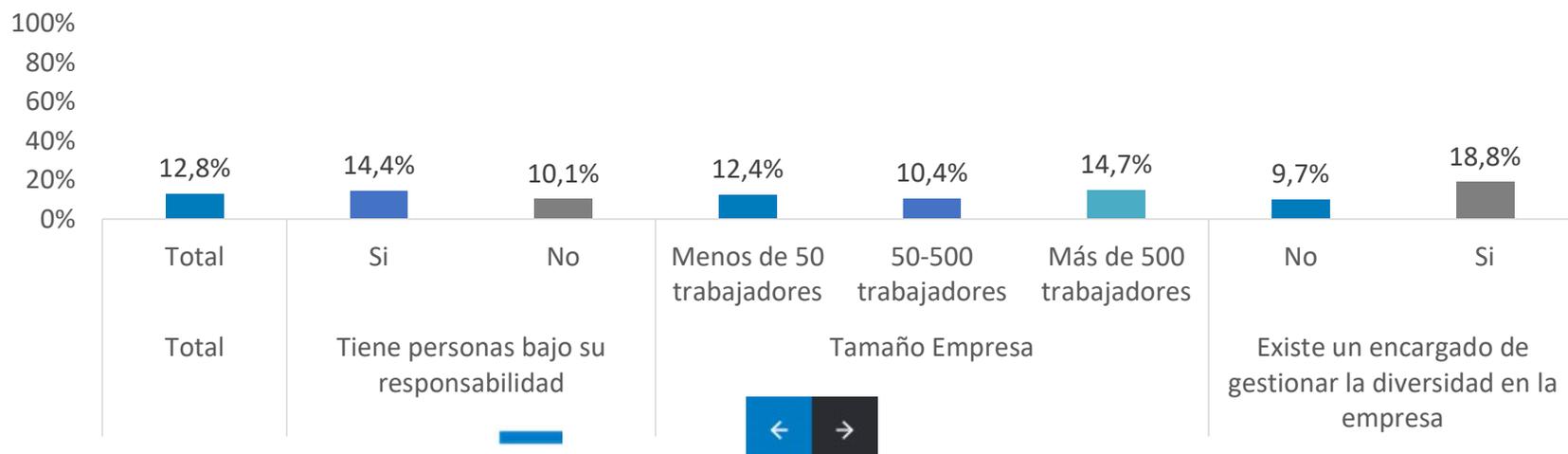
Gráfico N° 36 Percepciones sobre el upskilling



RESULTADOS DEL FUTURO DEL TRABAJO UPSKILLING

Dado que el nivel de capacitación por parte de las empresas es bastante bajo, se buscó indagar que factores se asociaban a esta práctica. Se encontró, en primer lugar, que la recepción de capacitación estaba relacionada a los liderazgos, ya que los consultados que tenían personas bajo su responsabilidad la habían recibido en mayor proporción. Por otro lado, se encontró que los colaboradores de empresas con más de 500 trabajadores habían recibido más capacitación (14,7%). No obstante, los colaboradores de empresas de menor tamaño también habían recibido más capacitación que los de empresas medianas (entre 50 y 500 trabajadores). Finalmente, la existencia de un encargado de gestionar la diversidad en la empresa se asociaba a haber recibido capacitación para utilizar I.A.G.

Gráfico N° 37 Factores asociados al upskilling en la empresa



PRINCIPALES CONCLUSIONES

- Este el año el índice obtuvo un bajo promedio general, como siempre, sin embargo, preocupa el retroceso encontrado en las secciones que se han medido desde el 2020.
- El retroceso más importante ha sido en la sección equidad de género que parece obedecer a un estancamiento de los esfuerzos que habían hecho las empresas por representar a las mujeres de plantilla en la alta dirección.
- Es interesante constatar que cada vez más empresas tienen un encargado de gestionar la diversidad de género, independientemente de su tamaño. Esto ha hecho que ahora más personas accedan a beneficios familiares, incluso en empresas pequeñas.
- Aun así, no existe un efecto de este cargo sobre el refuerzo la representación femenina en altos cargos. Esto lleva a pensar que sin un cambio a nivel sociopolítico y de cultura organizacional, el techo de cristal y de cemento son muy difíciles de romper.

PRINCIPALES CONCLUSIONES

- La sección de trayectorias profesionales sigue presentados cambios negativos. Cada vez se percibe más que la maternidad limita la carrera profesional y que es necesario renunciar a la familia para ascender.
- Lo más preocupante es que las mujeres lo ven cada vez más difícil pero los hombres consideran que se han ido facilitando la inclusión de las mujeres en el mundo laboral.
- En cuanto a la introducción de inteligencia artificial generativa en el trabajo, se encontró que es la única sección donde las mujeres tienen mejor puntaje que los hombres. Esto llama la atención, ya que la literatura afirma que son los empleos femeninos los que más peligran ante la llegada de la I.A.G.
- Es importante destacar que son los hombres que no tienen cargos de responsabilidad lo que se sienten más preocupados por el uso de inteligencia artificial y sus posibles consecuencias en la empleabilidad y baja de salarios.

BIBLIOGRAFÍA

Banco Mundial. (2012). *The Effect of Women's Economic Power in Latin America and the Caribbean*. Latin America and the Caribbean poverty and labor brief. Washington.

Bloomberg (2019) Bloomberg Gender Equity Index.

Bosch, M. J., Riumallo, M. P., & Juan de Dios, F. (2017). *Carrera vs Trayectoria Laboral*. Santiago de Chile: ESE Business School.

BCG. (2023). *AI at work: What people are saying*. Boston Consulting Group.

Chinchilla, N., Jiménez, E., & Grau, M. (2017). *Maternidad y trayectoria profesional en España*. Barcelona: IESE Business School.

Chinchilla, N., Las Heras, M., Bosch, MJ., Riumalló, MP.(2017) Responsabilidad Familiar Corporativa: Estudio IFREI 1.5

Debeljuh, P. (2013) Varón más Mujer igual complementariedad. Buenos Aires: LID Editorial Empresarial

Granieri, M. (5 de Marzo de 2023). *OBS Business School*. Obtenido de ¿Qué es la inteligencia artificial generativa?: <https://www.obsbusiness.school/blog/que-es-la-inteligencia-artificial-generativa>



BIBLIOGRAFÍA

Killewald, A. (2012). A Reconsideration of the Fatherhood Premium: Marriage, Coresidence, Biology and Fathers' Wage. *American Sociological Review*, 78(1), 96-116.

IMAD/DESUC. (2023). *Ranking IMAD Empresas 2023*. Santiago de Chile.

INE (2023). Boletín Estadístico: Empleo Trimestral. Edición N°300.

Lane, M., Williams, M., & Broecke, S. (2023). *The impact of AI on the workplace: Main findings from the OCDE AI survey of employers*. OCDE.

McKinsey (2007) Women matter: gender diversity, a corporate performance driver.

McKinsey. (2013). *Global Media Report 2013*. Designed by VME London: McKinsey.

Rönkä, A., Oralava, S., & Pulkkinen, L. (2003). Turning Points in Adults' Lives: The Effect of Gender and the Amount of Choice. *Journal of Adult Development*, 10(3).

Radcliffe, L., & Cassel, C. (2014). Resolving couples' work family conflicts: The complexity of decision making and the introduction of a new framework. *Human Relations*, 67(7), 739-819.



SOBRE LOS AUTORES



María José Bosch K.

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 H.

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

Directora del Club Empresas Trabajo y Familia en 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 P.

Investigadora del Centro de Trabajo y Familia del ESE Business School.

Investiga temas de conciliación trabajo-familia y liderazgo femenino.

Noviembre 2023

Índice de Trayectoria Laboral e Inclusión de las Mujeres

2023

DIARIO FINANCIERO



CENTRO
TRABAJO
Y FAMILIA