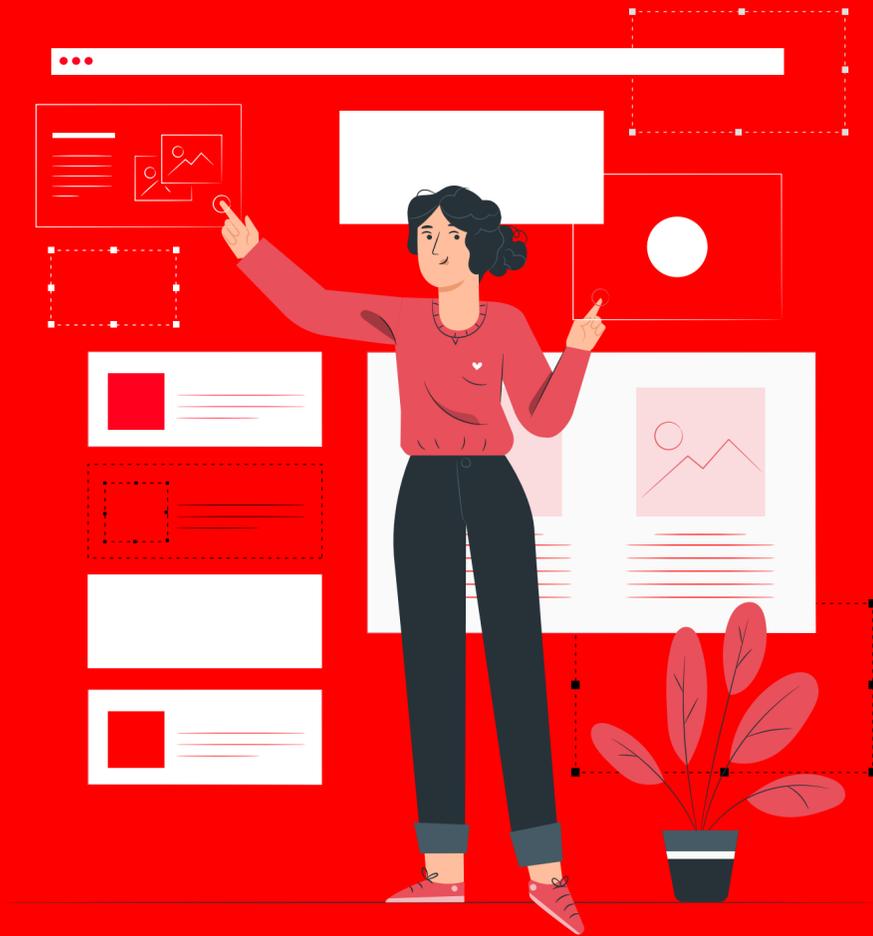


# Mujer y Trabajo en Remoto Durante el COVID-19



**Referencia:** "Mujer y Trabajo en Remoto durante COVID-19" Estudio liderado por IESE Business School, Prof. **Mireia Las Heras y Maria Barraza**.

Con la colaboración de: Concordia Bienestar - **Silvia Liñan, Magdalena Cedillos**; ESE Business School, Universidad de los Andes, Chile - **Prof. Maria Jose Bosch**; CIHE, Universidad del Istmo, Guatemala - **Prof. Hugo Cruz** - Visum Consultores Latinoamérica - **Juan Pablo López**.

**Muestra:** Estudio 1 del 16 al 27 de marzo 2020: 764 participantes con 3,429 días reportados. Estudio 2, entre el 18 al 29 de mayo 2020: 736 participantes, con 3,412 días reportados. En la muestra total el 58% son mujeres. Edad media de los participantes: 44 años. 76% con pareja estable. 72% con hijos (2,3 de media). El 98% de los participantes son de España, Chile, México y Guatemala.

**Diseño:** Jordi Grandia - mimmic-visual & interactive media - [www.mimmic.net](http://www.mimmic.net)

Con la colaboración



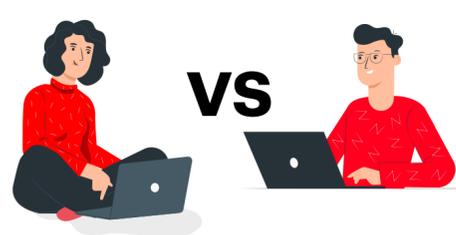
Las **Mujeres** han sufrido un mayor número de **Interferencias** - interrupciones no deseadas, provocadas por un agente externo. Cuando trabajaban las interferencias las han creado, mayormente, los hijos y otros dependientes.

A

### INTERFERENCIAS TRABAJO → FAMILIA

No hay diferencia en las interferencias trabajo a familia para mujeres sin hijos y sin pareja, y para hombres sin hijos sin pareja.

Las mujeres tuvieron un 9% más de interferencias del trabajo a la familia que los hombres



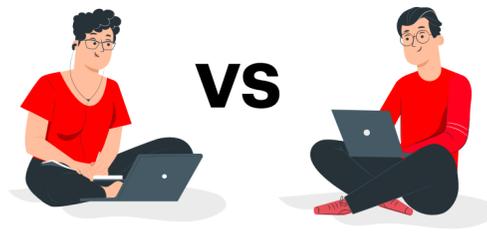
↑ 9%

B

### INTERFERENCIAS FAMILIA → TRABAJO

No hay diferencia en las interferencias familia a trabajo para mujeres sin hijos y sin pareja, y para hombres sin hijos sin pareja.

Las mujeres tuvieron un 20% más de interferencias de la familia al trabajo que los hombres



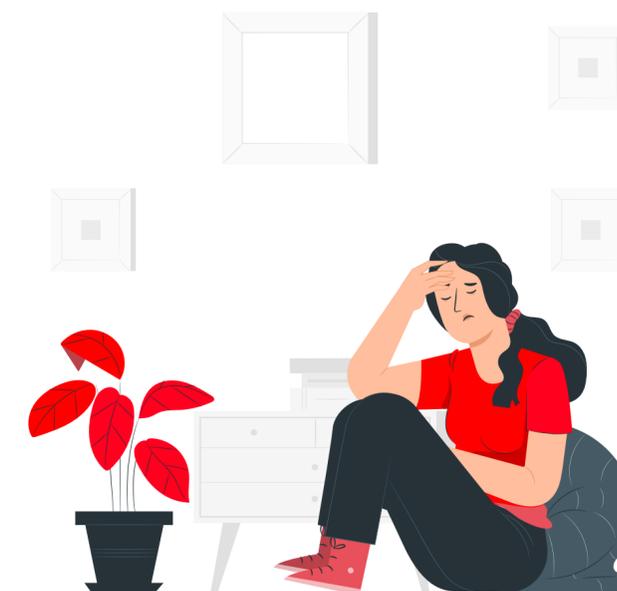
↑ 20%

Esto se ve agravado en el caso de madres solteras



Interferencia trabajo → familia ↑ 14%

Interferencia familia → trabajo ↑ 25%



¿Qué/quién puede **Aliviar** esta situación?



Las mujeres cuyas **parejas muestran alto grado de sensibilidad** hacia su tarea profesional (comportamientos de apoyo a su trabajo)

Interferencia trabajo → familia ↓ 10%

Interferencia familia → trabajo ↓ 42%

Referencia: "Mujer y Trabajo en Remoto durante COVID-19" Estudio liderado por IESE Business School, Prof. Mireia Las Heras y Maria Barraza.

Con la colaboración de: Concordia Bienestar - **Silvia Liñan, Magdalena Cedillos**; ESE Business School, Universidad de los Andes, Chile - **Prof. Maria Jose Bosch**; CIHE, Universidad del Istmo, Guatemala - **Prof. Hugo Cruz** - Visum Consultores Latinoamérica - **Juan Pablo López**.

Muestra: Estudio 1 del 16 al 27 de marzo 2020: 764 participantes con 3,429 días reportados. Estudio 2, entre el 18 al 29 de mayo 2020: 736 participantes, con 3,412 días reportados. En la muestra total el 58% son mujeres. Edad media de los participantes: 44 años. 76% con pareja estable. 72% con hijos (2,3 de media). El 98% de los participantes son de España, Chile, México y Guatemala.

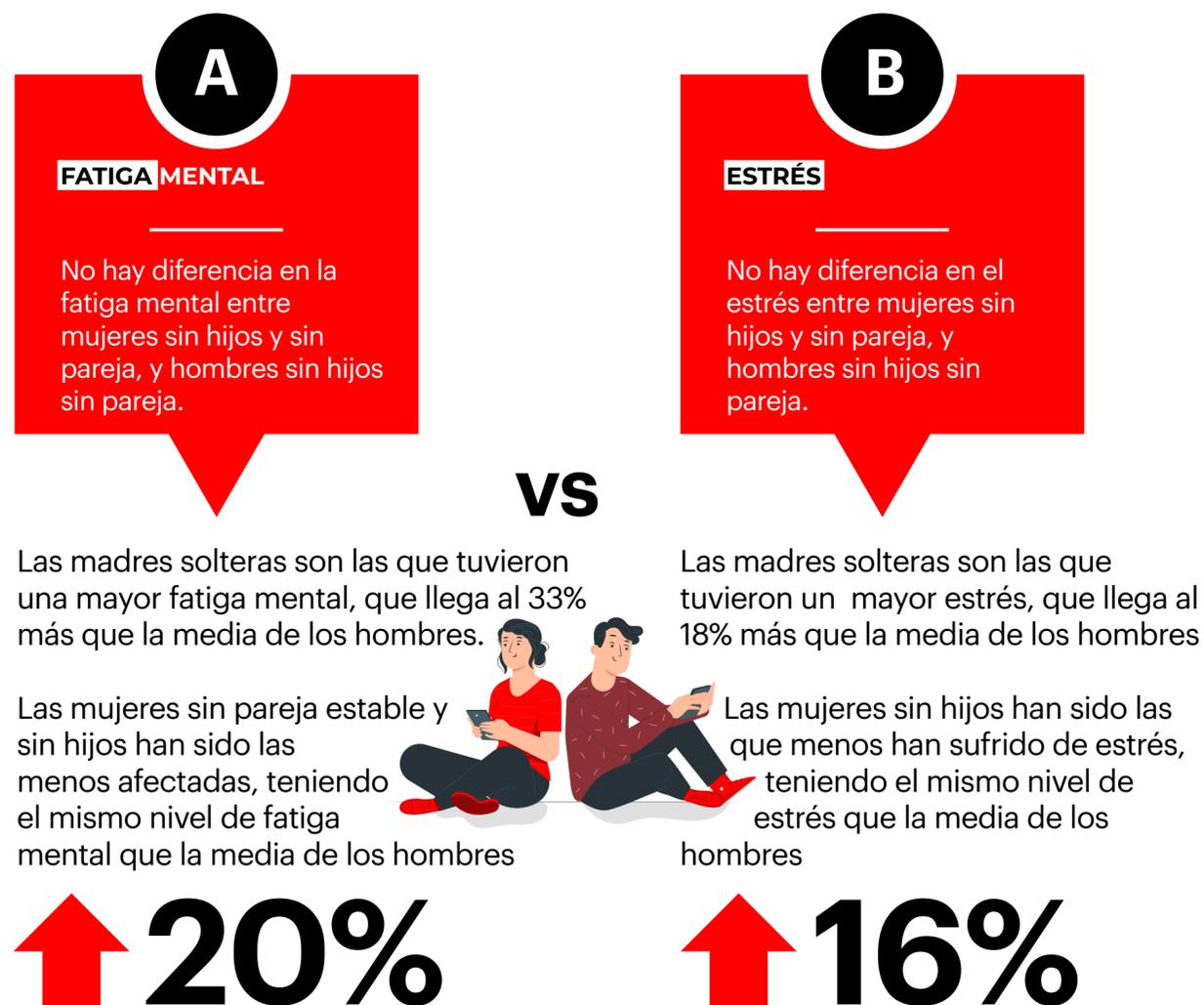
Diseño: Jordi Grandia - mimmic-visual & interactive media - www.mimmic.net

Con la colaboración



### Las mujeres han tenido mayor fatiga mental y estrés durante los días de trabajo remoto en la pandemia debido a mayor **Dedicación** al cuidado de hijos y dependientes.

La fatiga mental es una disminución temporal de la eficiencia mental y física, debida a la presión externa a la que la persona se encuentra sometida. De modo similar, el estrés es un estado de cansancio mental provocado por exigencias de rendimiento que suele provocar diversos trastornos físicos y mentales



### ¿Qué/quién puede **Aliviar** esta situación?



Mujeres cuyas **parejas muestran alto grado sensibilidad** hacia su tarea profesional (comportamientos de apoyo a su trabajo)

fatiga mental  
**↓ 19%**

estrés  
**↓ 21%**



Mujeres cuyos **líderes muestran sensibilidad** hacia los empleados

fatiga mental y estrés  
**↓ 5%**



Las mujeres con **alto nivel de autoestima** durante la Pandemia

fatiga mental  
**↓ 11%**

estrés  
**↓ 17%**

Referencia: "Mujer y Trabajo en Remoto durante COVID-19" Estudio liderado por IESE Business School, Prof. Mireia Las Heras y Maria Barraza.

Con la colaboración de: Concordia Bienestar - **Silvia Liñan, Magdalena Cedillos**; ESE Business School, Universidad de los Andes, Chile - **Prof. Maria Jose Bosch**; CIHE, Universidad del Istmo, Guatemala - **Prof. Hugo Cruz** - Visum Consultores Latinoamérica - **Juan Pablo López**.

Muestra: Estudio 1 del 16 al 27 de marzo 2020: 764 participantes con 3,429 días reportados. Estudio 2, entre el 18 al 29 de mayo 2020: 736 participantes, con 3,412 días reportados. En la muestra total el 58% son mujeres. Edad media de los participantes: 44 años. 76% con pareja estable. 72% con hijos (2,3 de media). El 98% de los participantes son de España, Chile, México y Guatemala.

Diseño: Jordi Grandia - mimmic-visual & interactive media - www.mimmic.net

Con la colaboración



**Durante la pandemia, las mujeres que han trabajado en remoto han mostrado un 11% menos de vitalidad en el trabajo y un 9% de vitalidad en la familia que los hombres debido a mayor **Dedicación** de tiempo y energía al cuidado de hijos y dependientes.**

La **vitalidad** se refiere a la energía disponible que uno percibe para poder realizar con eficacia las tareas a las que se enfrenta. La vitalidad ayuda a realizar tareas con ímpetu, y que por tanto el resultado sea mejor, y se disfruten más los tiempos de descans.

A

### VITALIDAD EN EL TRABAJO

No hay diferencia en la vitalidad entre mujeres sin hijos y sin pareja, y hombres sin hijos sin pareja.

↑  
**9%**  
Mujeres con pareja estable e hijos reportan un 9% más de vitalidad en el trabajo que aquellas sin hijos.

↑  
**11%**  
Mujeres en posiciones de liderazgo reportan un 11% más de vitalidad en el trabajo que las que no lo tienen.

B

### VITALIDAD EN LA FAMILIA

No hay diferencia en la vitalidad en la familia entre mujeres sin hijos y sin pareja, y hombres sin hijos sin pareja.

↑  
**8%**  
Las mujeres con pareja estable tienen un 8% más de vitalidad que las que no.

↑  
**7%**  
Las mujeres en posiciones de liderazgo tienen un 7% más de vitalidad en la familia que aquellas que no.

## ¿Qué/quién puede mejorar el nivel de **Vitalidad** en el trabajo y la familia?



Las mujeres que durante la pandemia dicen haber **reflexionado** más sobre la vida y sus valores

fatiga mental y estrés  
↓ **6%**

Las mujeres con alto nivel de **autoestima** durante la Pandemia

vitalidad en el trabajo  
↑ **23%**

vitalidad en la familia  
↑ **19%**



Las mujeres cuyos **líderes** muestran sensibilidad hacia los empleados,

vitalidad en la familia  
↑ **6%**

Las mujeres cuyas **parejas muestran alto grado sensibilidad** hacia su tarea profesional (comportamientos de apoyo a su trabajo)

vitalidad en la familia  
↑ **12%**



Referencia: "Mujer y Trabajo en Remoto durante COVID-19" Estudio liderado por IESE Business School, Prof. Mireia Las Heras y Maria Barraza.

Con la colaboración de: Concordia Bienestar - **Silvia Liñan, Magdalena Cedillos**; ESE Business School, Universidad de los Andes, Chile - **Prof. Maria Jose Bosch**; CIHE, Universidad del Istmo, Guatemala - **Prof. Hugo Cruz** - Visum Consultores Latinoamérica - **Juan Pablo López**.

Muestra: Estudio 1 del 16 al 27 de marzo 2020: 764 participantes con 3,429 días reportados. Estudio 2, entre el 18 al 29 de mayo 2020: 736 participantes, con 3,412 días reportados. En la muestra total el 58% son mujeres. Edad media de los participantes: 44 años. 76% con pareja estable. 72% con hijos (2,3 de media). El 98% de los participantes son de España, Chile, México y Guatemala.

Diseño: Jordi Grandia - mimmic-visual & interactive media - www.mimmic.net

Con la colaboración



Las mujeres que han trabajado en remoto y conviven con otras personas en casa (pareja, hijos, padres) han tenido un **29% más de responsabilidad de Cuidado** de dependientes que los hombres en las mismas condiciones.

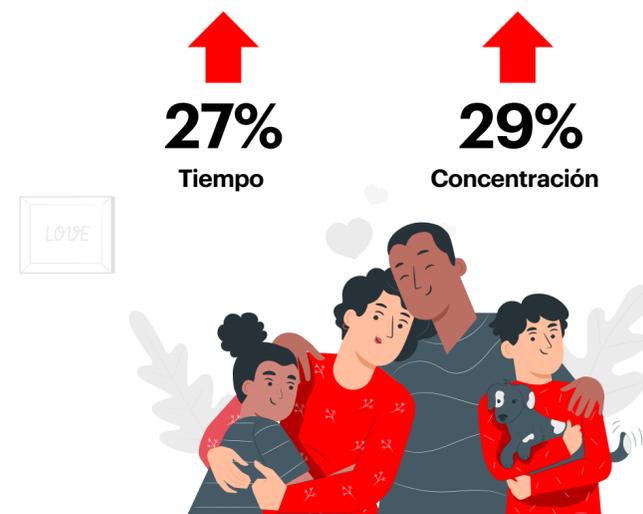
El **cuidado de dependientes durante el trabajo remoto ha incluido** cocinar, limpiar, cuidado (físico y psicológico) de hijos, asistencia para que siguiesen las clases por internet, etc. Un mayor grado de cuidado de dependientes durante las horas de trabajo ha redundado en menor **concentración en el trabajo**, menor eficiencia, mayor fatiga y menor capacidad de desconexión y relax.

Hay **diferencia** en la **cantidad de esfuerzo** puesto en el cuidado del hogar y dependientes **entre hombres y mujeres**, con hijos y sin hijos, con pareja y sin ella.



Aunque las mujeres con hijos le dedican un 15% más de tiempo y esfuerzo a su cuidado que los hombres, son los hombres los que dicen que tener a los hijos en casa les ha "dificultado más" el trabajo que las mujeres (un 10%)

El grupo con una mayor diferencia entre el cuidado que han ejercido de los demás es el de mujeres con padres/suegros en casa y hombres con padres/suegros en casa. Ellas les dedican un 27% más de tiempo que ellos. Es también a ella a las que más les dificulta la concentración (un 29%)



¿Qué/quién puede **Aliviar** la dificultad de concentración debida al cuidado de dependientes?

Las mujeres cuyos líderes muestran sensibilidad hacia los empleados, muestran un 10% menos de dificultad de concentración en el trabajo aunque hayan de cuidar de otros en su hogar.



dificultad de concentración

**↓ 10%**

Las mujeres y los hombres con alta preferencia para segmentar sufren más el tener que trabajar en remoto teniendo a otras personas en casa.



Referencia: "Mujer y Trabajo en Remoto durante COVID-19" Estudio liderado por IESE Business School, Prof. Mireia Las Heras y Maria Barraza.

Con la colaboración de: Concordia Bienestar - Silvia Liñan, Magdalena Cedillos; ESE Business School, Universidad de los Andes, Chile - Prof. Maria Jose Bosch; CIHE, Universidad del Istmo, Guatemala - Prof. Hugo Cruz - Visum Consultores Latinoamérica - Juan Pablo López.

Muestra: Estudio 1 del 16 al 27 de marzo 2020: 764 participantes con 3,429 días reportados. Estudio 2, entre el 18 al 29 de mayo 2020: 736 participantes, con 3,412 días reportados. En la muestra total el 58% son mujeres. Edad media de los participantes: 44 años. 76% con pareja estable. 72% con hijos (2,3 de media). El 98% de los participantes son de España, Chile, México y Guatemala.

Diseño: Jordi Grandia - mimmic-visual & interactive media - www.mimmic.net

Con la colaboración

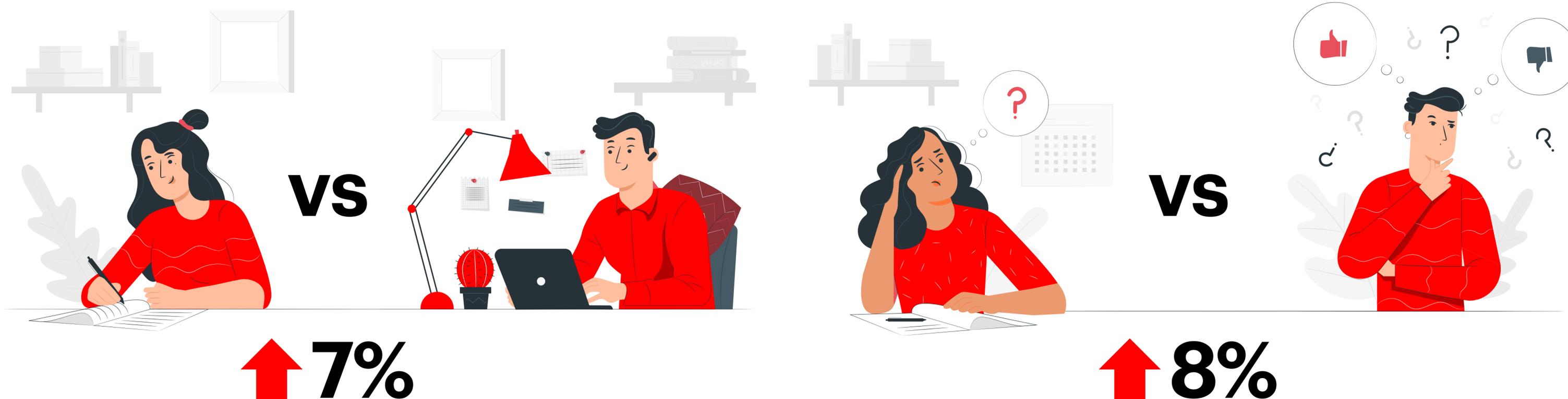


Un 64% de las mujeres que han trabajado en remoto han tenido un alto grado de **Autoestima**, superando al de los hombres en un 7%

**Autoestima** en la situación COVID se ha referido a la certeza de que, con esfuerzo personal, se podría lidiar adecuadamente con la situación laboral y del hogar.

Un 42% de las mujeres han percibido riesgo de **Inseguridad** en su trabajo durante el COVID-19, superando a la percepción de inseguridad de los hombres en un 8%

**La inseguridad** se refiere no solo a la posibilidad de perder el trabajo actual, sino también a la dificultad de encontrar un trabajo de similares características.



**Referencia:** "Mujer y Trabajo en Remoto durante COVID-19" Estudio liderado por IESE Business School, Prof. **Mireia Las Heras y Maria Barraza**.

Con la colaboración de: Concordia Bienestar - **Silvia Liñan, Magdalena Cedillos**; ESE Business School, Universidad de los Andes, Chile - **Prof. Maria Jose Bosch**; CIHE, Universidad del Istmo, Guatemala - **Prof. Hugo Cruz** - Visum Consultores Latinoamérica - **Juan Pablo López**.

**Muestra:** Estudio 1 del 16 al 27 de marzo 2020: 764 participantes con 3,429 días reportados. Estudio 2, entre el 18 al 29 de mayo 2020: 736 participantes, con 3,412 días reportados. En la muestra total el 58% son mujeres. Edad media de los participantes: 44 años. 76% con pareja estable. 72% con hijos (2,3 de media). El 98% de los participantes son de España, Chile, México y Guatemala.

**Diseño:** Jordi Grandia - mimmic-visual & interactive media - www.mimmic.net

Con la colaboración

