CIRCULAR HR
POR FUNDACIÓN CHILE

Circular HR

Tendencias en Capital Humano, Productividad y Engagement

Junio 2020

ENGAGEMENT LABORAL:

Estado de **alto entusiasmo** y **activación** en el trabajo.
Las personas de alto engagement sienten pasión por lo que hacen,
y se caracterizan por altos niveles de ***vigor***, ***dedicación*** *y* ***absorción.***

(Bakker, 2011)

AGOTAMIENTO

Sentirse fatigado de forma crónica

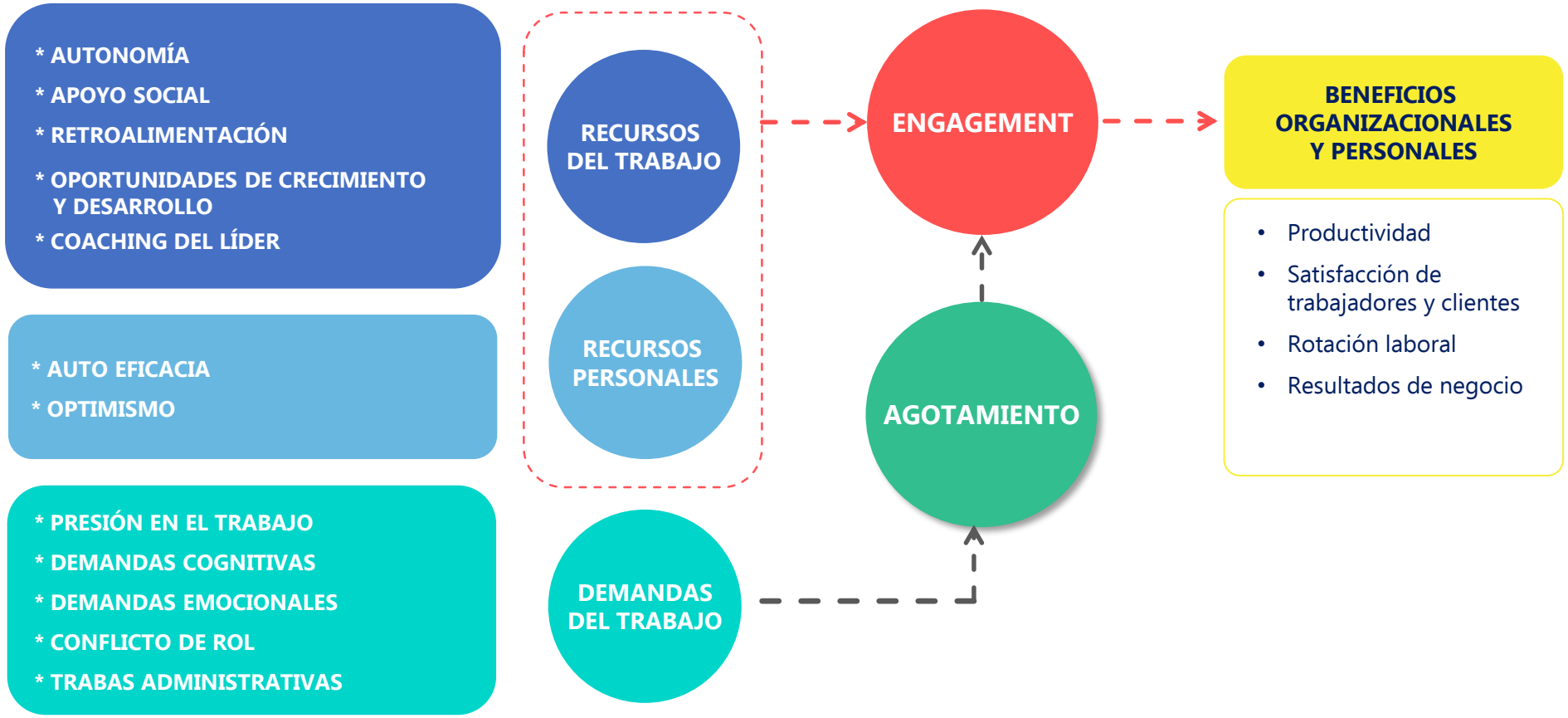
Elemento clave para Identificar pesonas con riesgo de Burnout

Estado contrapuesto al engagement

Cómo se genera el engagement en las organizaciones:

MODELO DE RECURSOS Y DEMANDAS LABORALES

La gestión del engagement se realiza a través de la EXPERIENCIA DE TRABAJO.



CIRCULAR HR
POR FUNDACIÓN CHILE

ENCUESTA

ENGAGEMENT Y TELETRABAJO
EN CONTEXTO COVID-19

Abril 2020

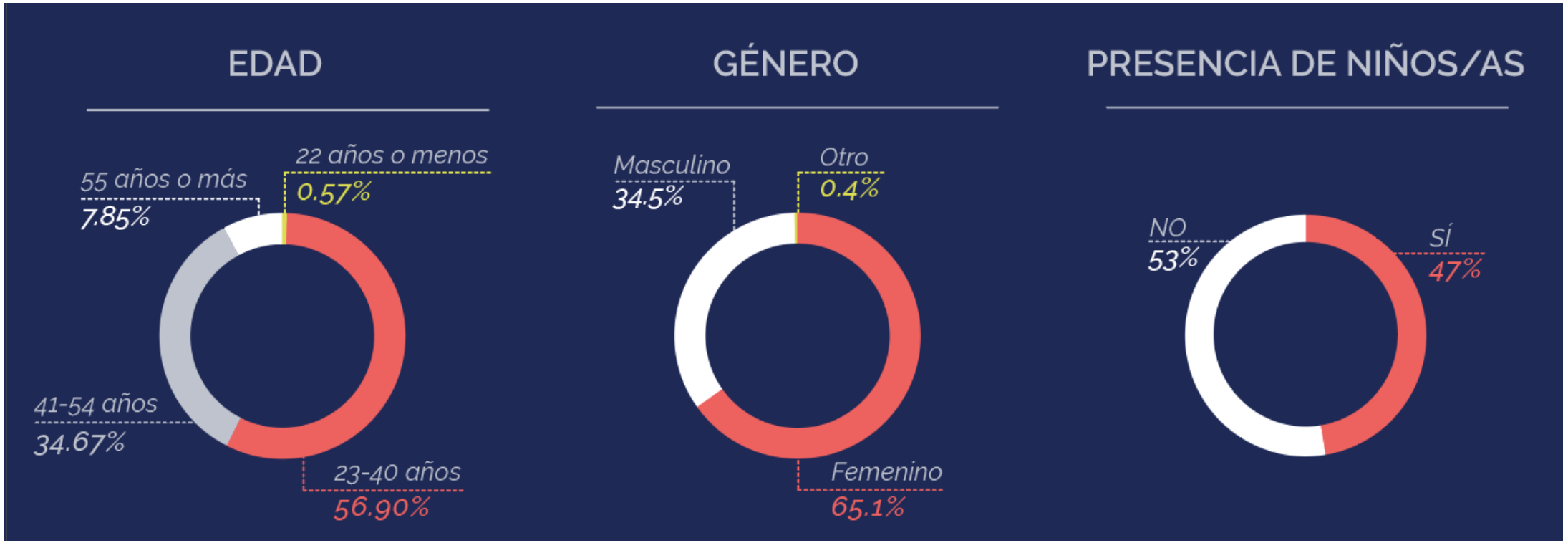
Características de la muestra

Periodo Recolección Datos: **2 al 15 de abril**

Total Encuestados En Chile: **522 personas**

Tipo Muestreo:

Aleatorio Simple en encuesta abierta y compartida libremente, de personas que se encuentran realizando teletrabajo.



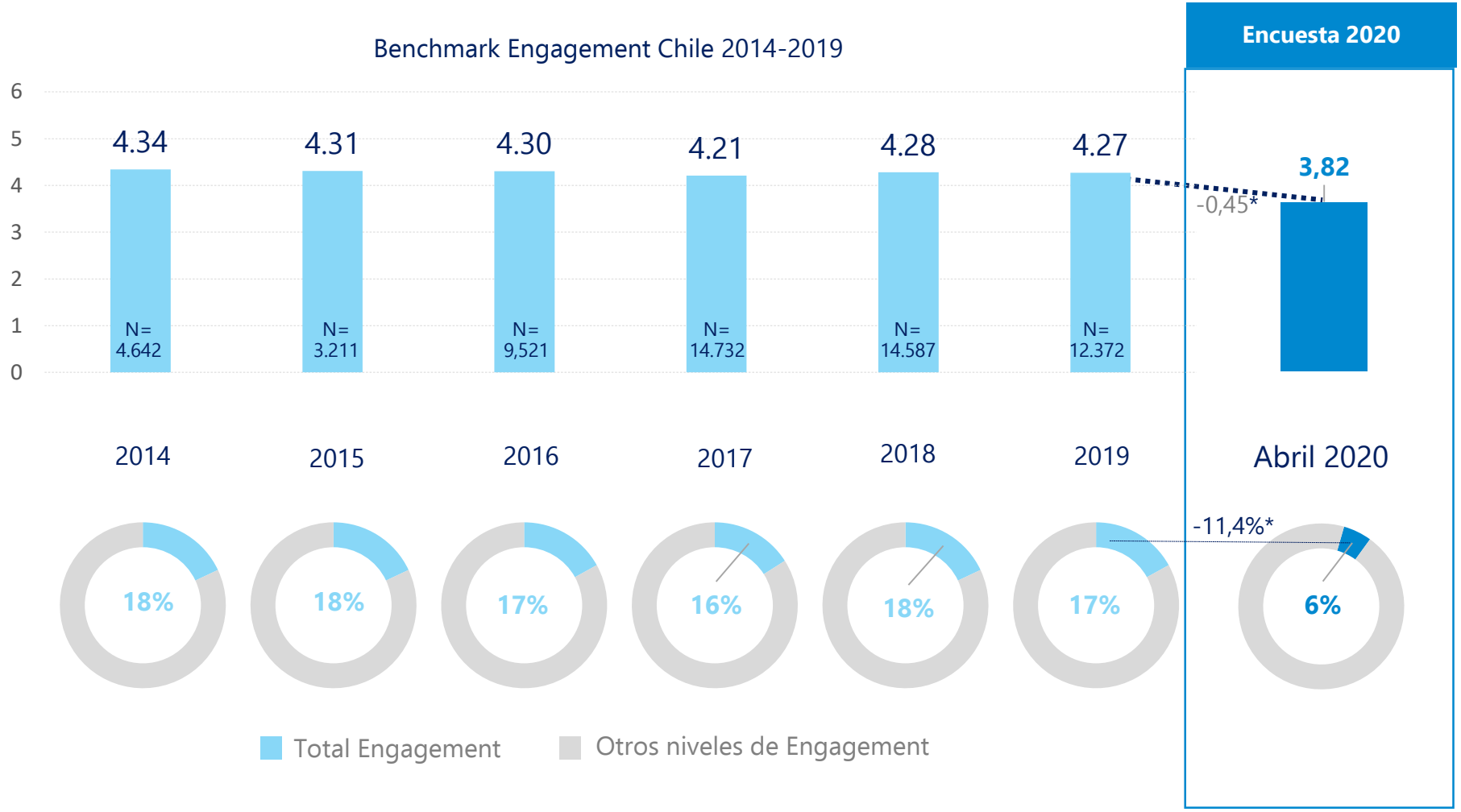
¿Cómo se ha visto afectado el **engagement** en condiciones de teletrabajo y aislamiento?

Promedio Engagement:

Puntaje promedio en una escala que va desde el 0 (Nunca siente engagement) al 6 (Siempre siente engagement).

Total Engagement:

Proporción de personas en estados extremos de activación, propio de quienes sienten mayor pasión por el trabajo que realizan.



**Diferencias son estadísticamente significativas a un 95% nivel de confianza.*

¿Cómo se ha visto afectado el **agotamiento** en condiciones de teletrabajo y aislamiento?

Promedio Agotamiento:

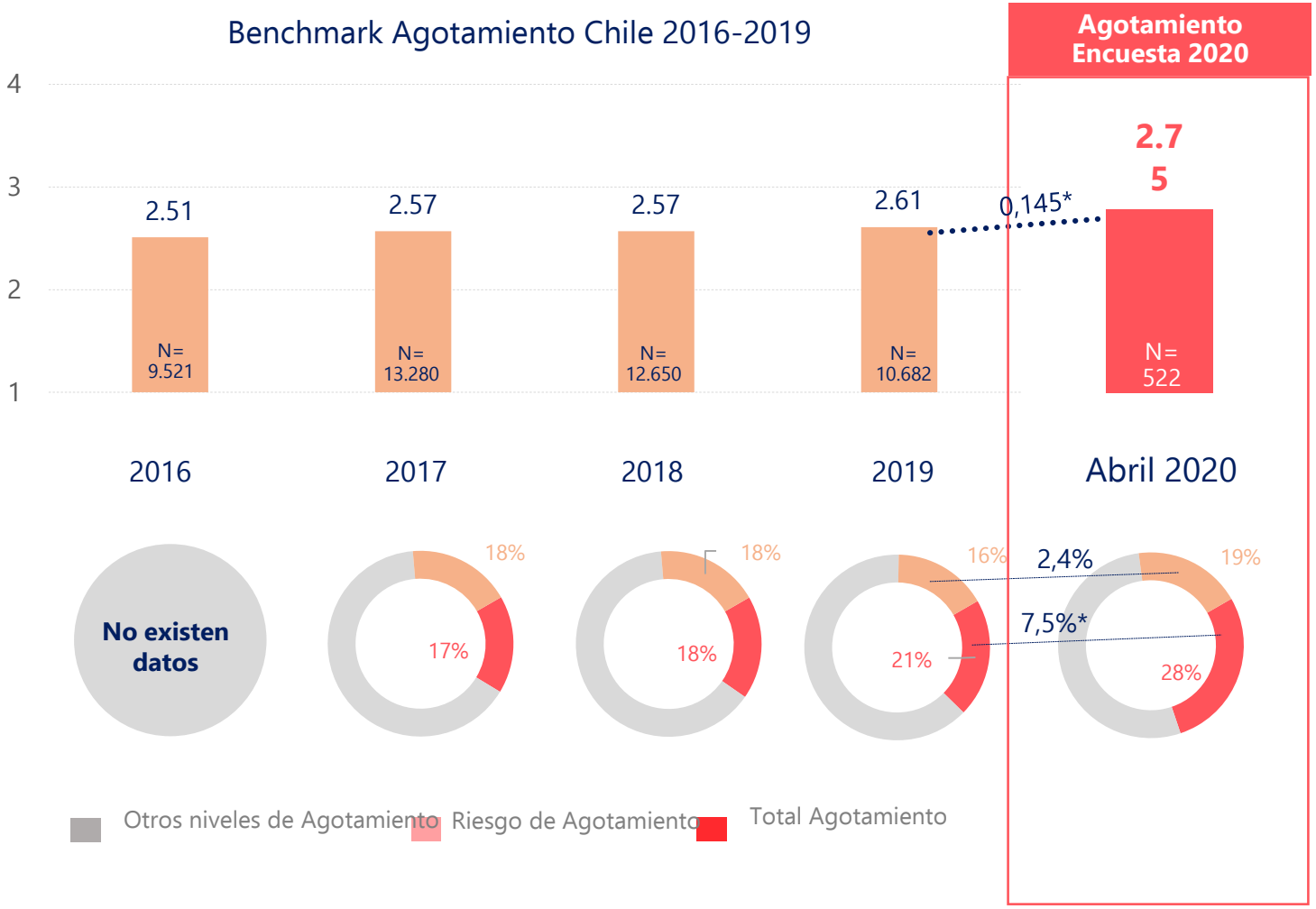
Puntaje promedio en una escala que va desde el 1 (Mínimo Agotamiento) al 4 (Máximo Agotamiento).

Total Agotamiento:

Proporción de personas en estado extremo de desgaste, caracterizado por la sensación de fatiga crónica.

Riesgo Agotamiento:

Proporción de personas que están en vías de llegar a estados extremos de desgaste.



**Diferencias son estadísticamente significativas a un 95% nivel de confianza.*

GRÁFICOS DE FRECUENCIAS

PRINCIPALES BENEFICIOS

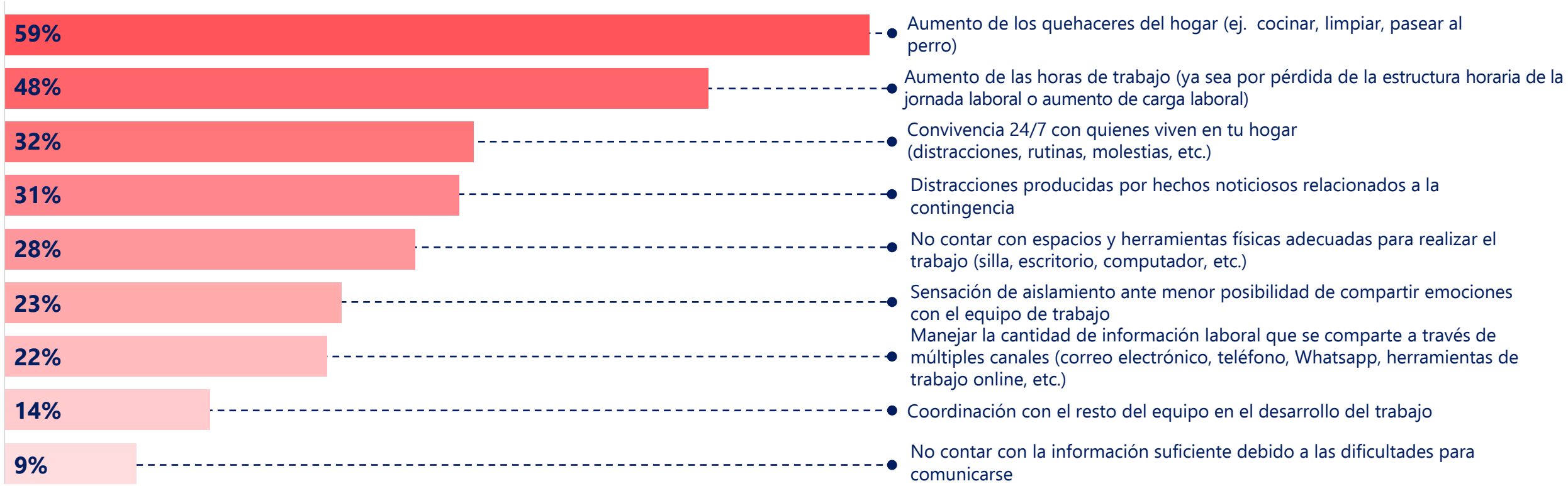
RESPECTO AL TELETRABAJO, ¿CUÁLES CONSIDERAS QUE HAN SIDO LOS **PRINCIPALES BENEFICIOS** QUE TE HA GENERADO? Selecciona hasta 3 opciones.

Otros: 3%

GRÁFICOS DE FRECUENCIAS

PRINCIPALES DIFICULTADES

RESPECTO AL TELETRABAJO, ¿CUÁLES CONSIDERAS QUE HAN SIDO LAS **PRINCIPALES DIFICULTADES** A LAS QUE TE HAS ENFRENTADO? Selecciona hasta 3 opciones.



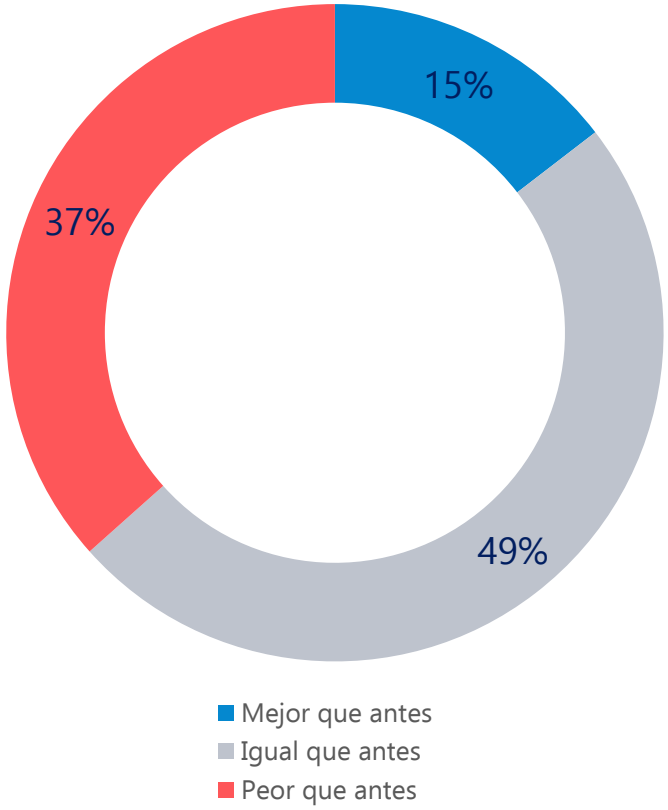
Otros: 7% (con un 3% que destaca el cuidado de niños/as (tiempos, educación online, actividades etc.) como una principal dificultad.

GRÁFICOS DE FRECUENCIAS

DIFERENCIAS EN:

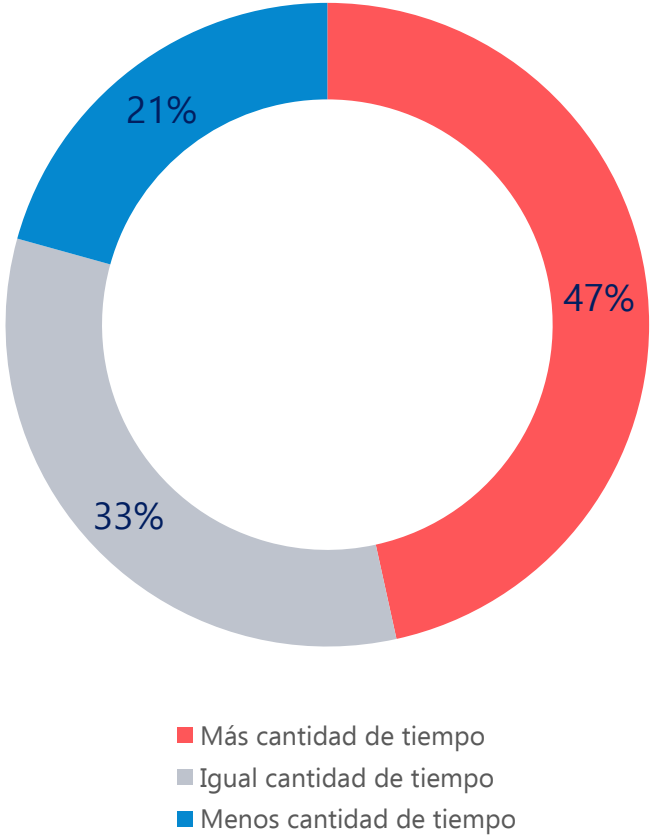
CUMPLIMIENTO DE TAREAS

Durante estos días de teletrabajo, sientes que has podido cumplir tus tareas laborales:



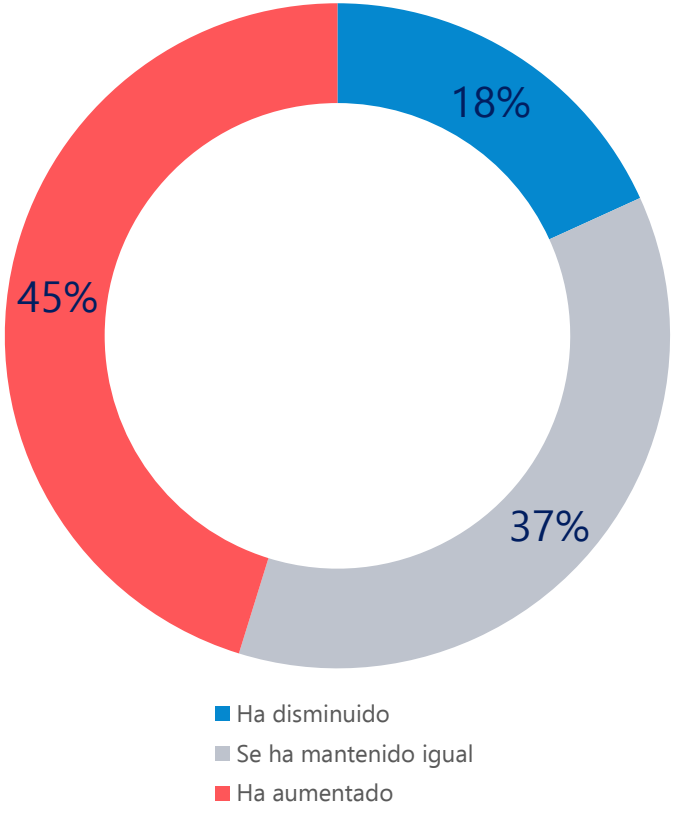
CANTIDAD DE TIEMPO DE TRABAJO

Ante la experiencia del teletrabajo, ¿has trabajado más, igual o menos cantidad de tiempo que antes?



CANSANCIO

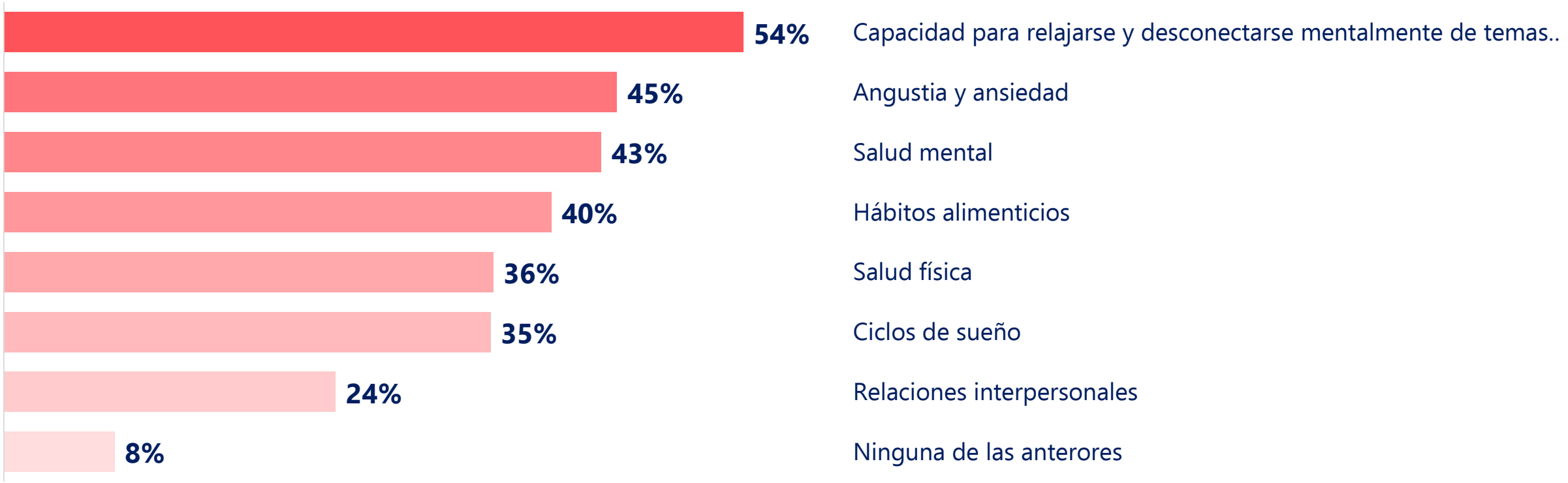
Dado el teletrabajo ¿consideras que tu nivel de cansancio ha aumentado, disminuido, o se ha mantenido igual?



GRÁFICOS DE FRECUENCIAS

IMPACTOS NEGATIVOS DEL TELETRABAJO FORZADO

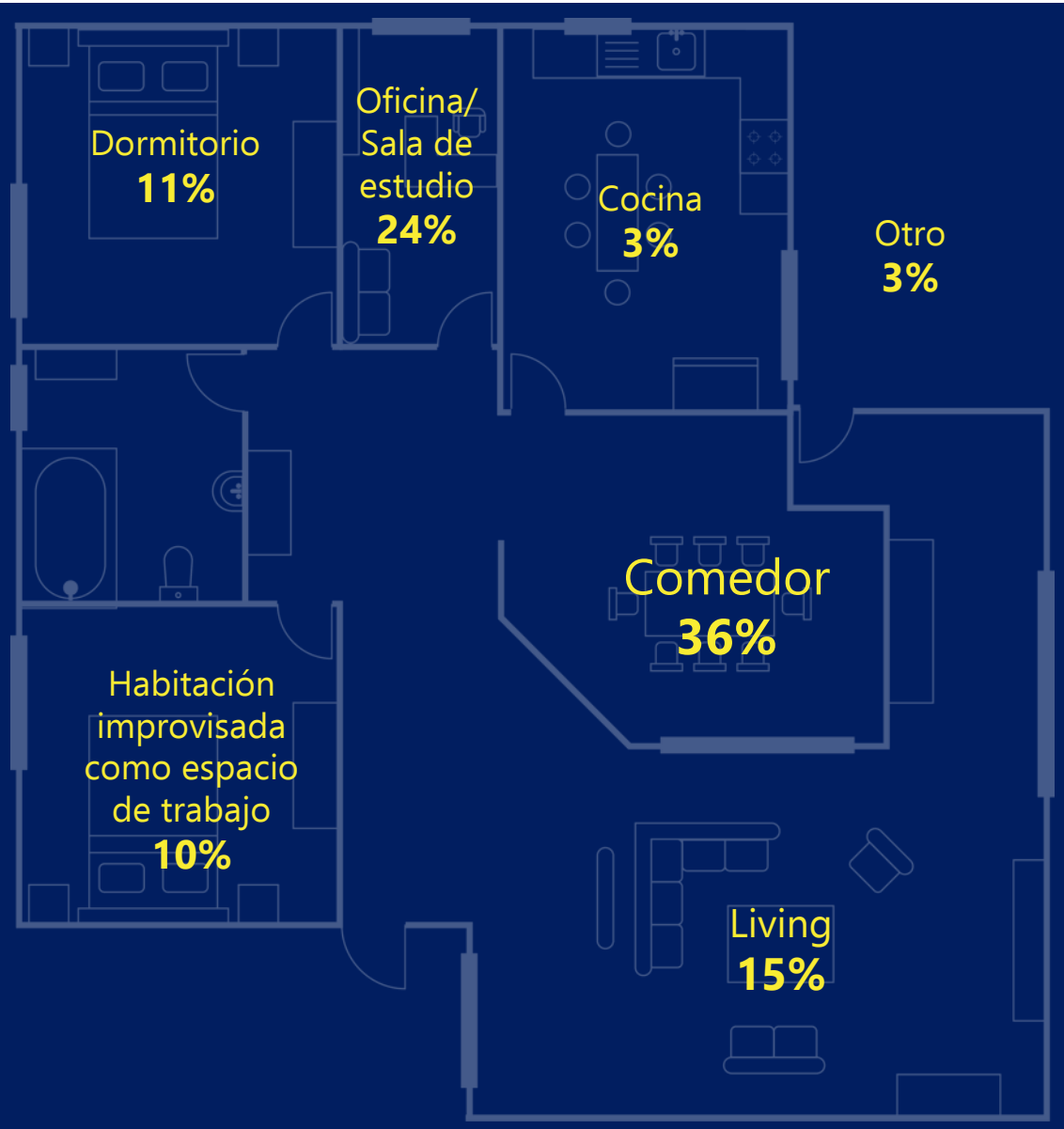
EN EL CONTEXTO ACTUAL DE AISLAMIENTO Y TELETRABAJO PROLONGADO, ¿SIENTES QUE TE HA AFECTADO NEGATIVAMENTE EN ALGUNO DE LOS SIGUIENTES ÁMBITOS? Puedes seleccionar todas las opciones que te identifiquen:



GRÁFICOS DE FRECUENCIAS

ESPACIO DE TRABAJO

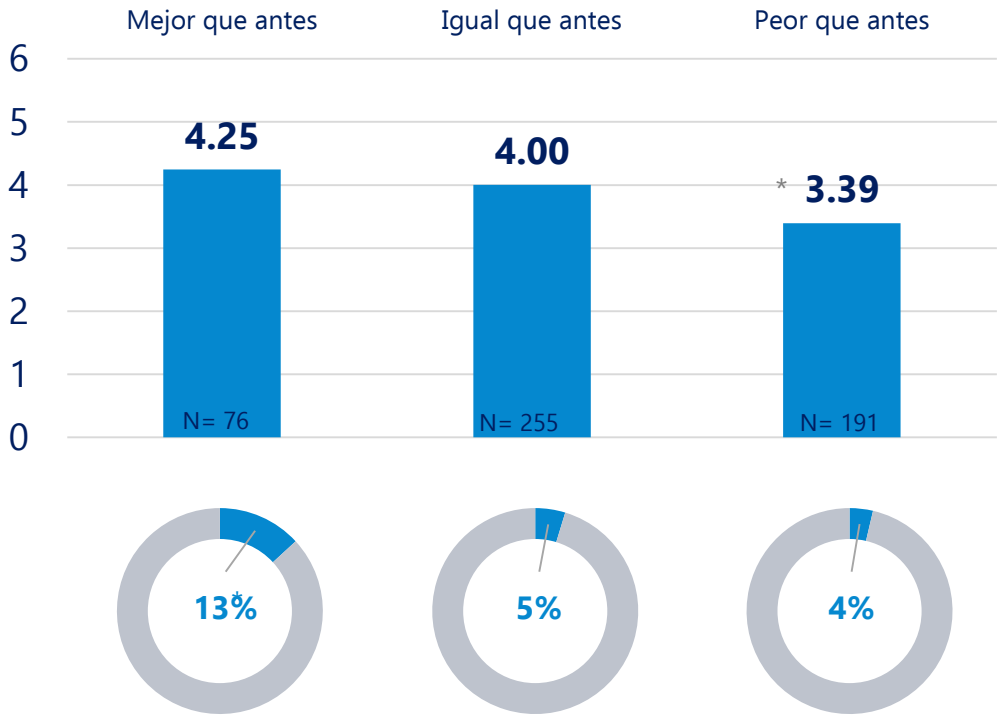
¿EN QUÉ LUGAR O ESPACIO FÍSICO REALIZAS TU TELETRABAJO LA MAYOR PARTE DEL TIEMPO?



¿EXISTEN DIFERENCIAS EN ENGAGEMENT Y AGOTAMIENTO SEGÚN **CUMPLIMIENTO DE TAREAS LABORALES**?

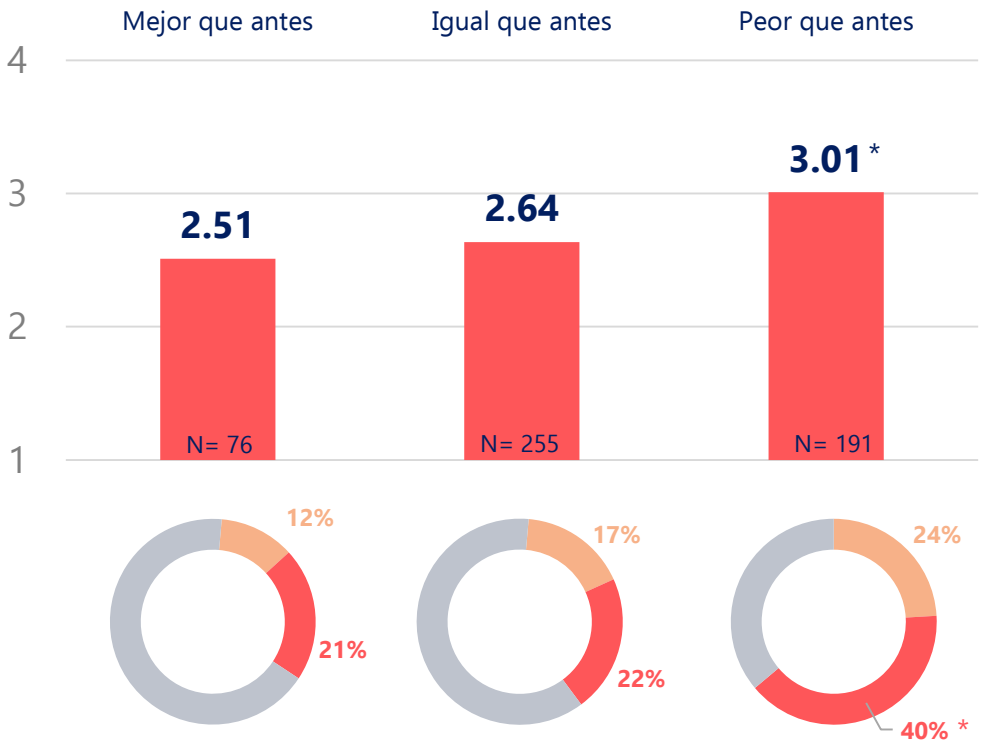
ENGAGEMENT

Durante estos días de teletrabajo, sientes que has podido cumplir tus tareas laborales:



AGOTAMIENTO

Durante estos días de teletrabajo, sientes que has podido cumplir tus tareas laborales:

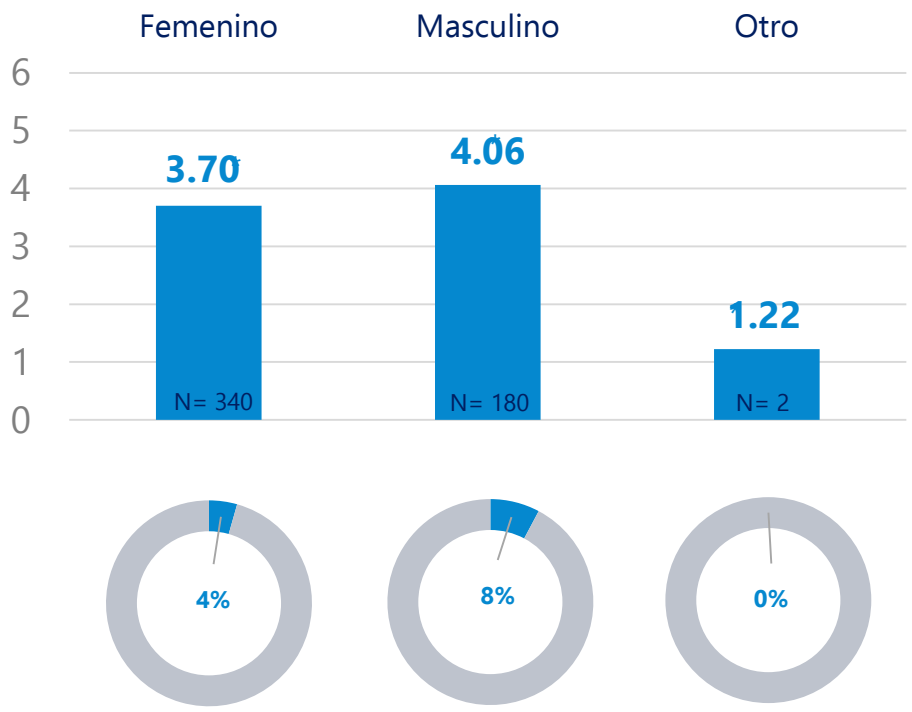


**Diferencias son estadísticamente significativas a un 95% nivel de confianza en relación con todas las otras variables.*

¿EXISTEN DIFERENCIAS EN ENGAGEMENT Y AGOTAMIENTO SEGÚN **GÉNERO**?

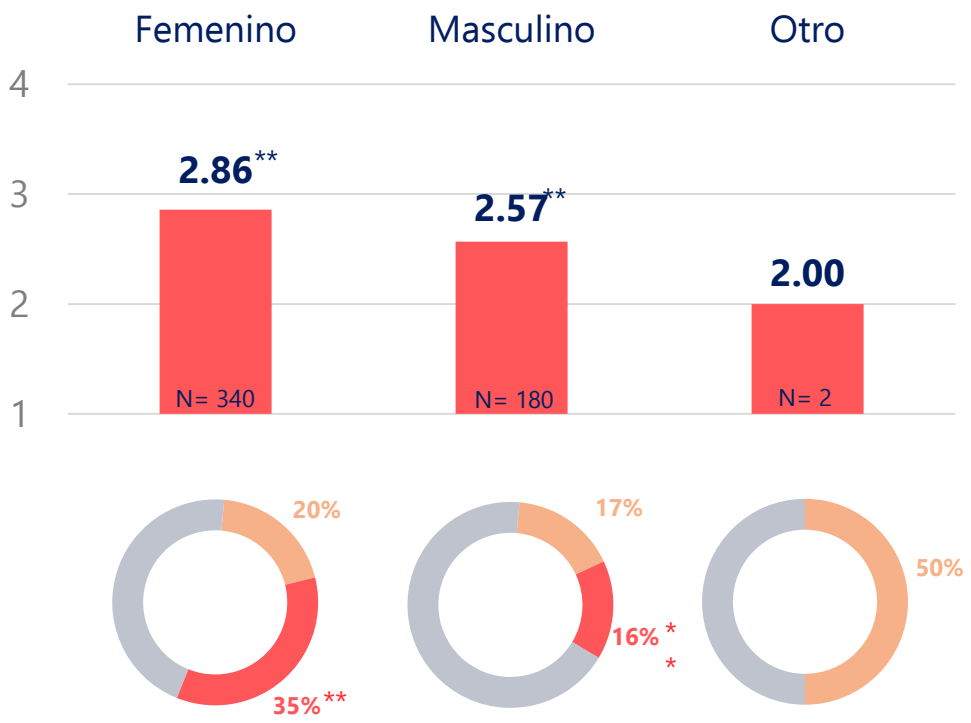
ENGAGEMENT

¿Con qué género te identificas?



AGOTAMIENTO

¿Con qué género te identificas?

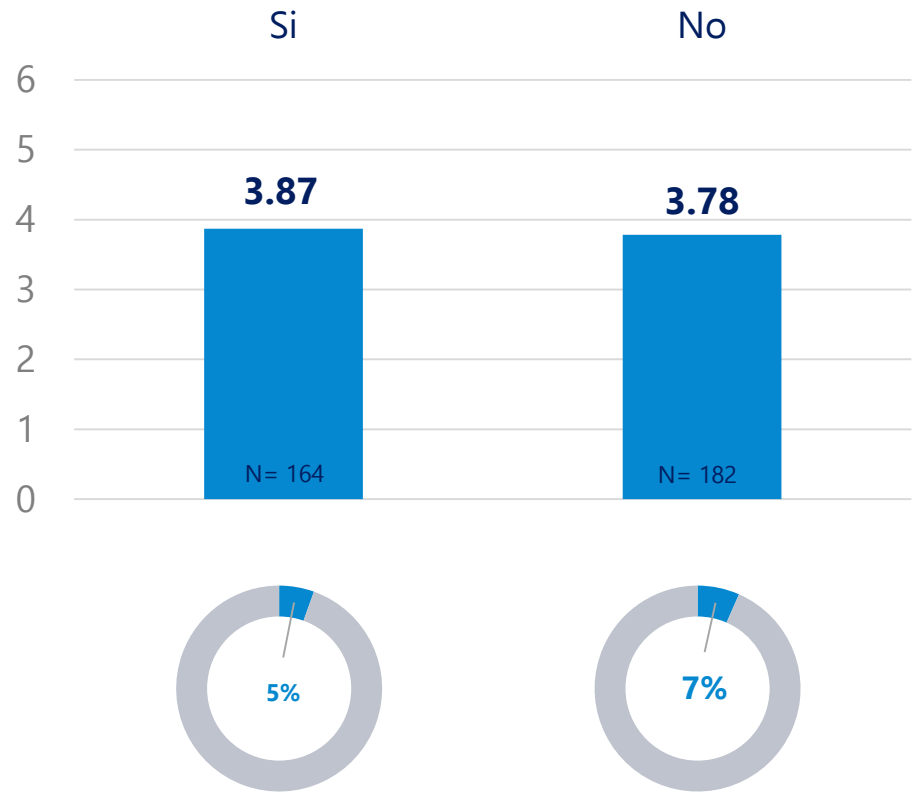


**Diferencias son estadísticamente significativas a un 95% nivel de confianza en relación con todas las otras variables.*
***Diferencias son estadísticamente significativas a un 95% nivel de confianza solo entre las dos variables indicadas.*

¿EXISTEN DIFERENCIAS EN ENGAGEMENT Y AGOTAMIENTO SEGÚN **PRESENCIA DE NIÑOS/AS EN EL HOGAR**?

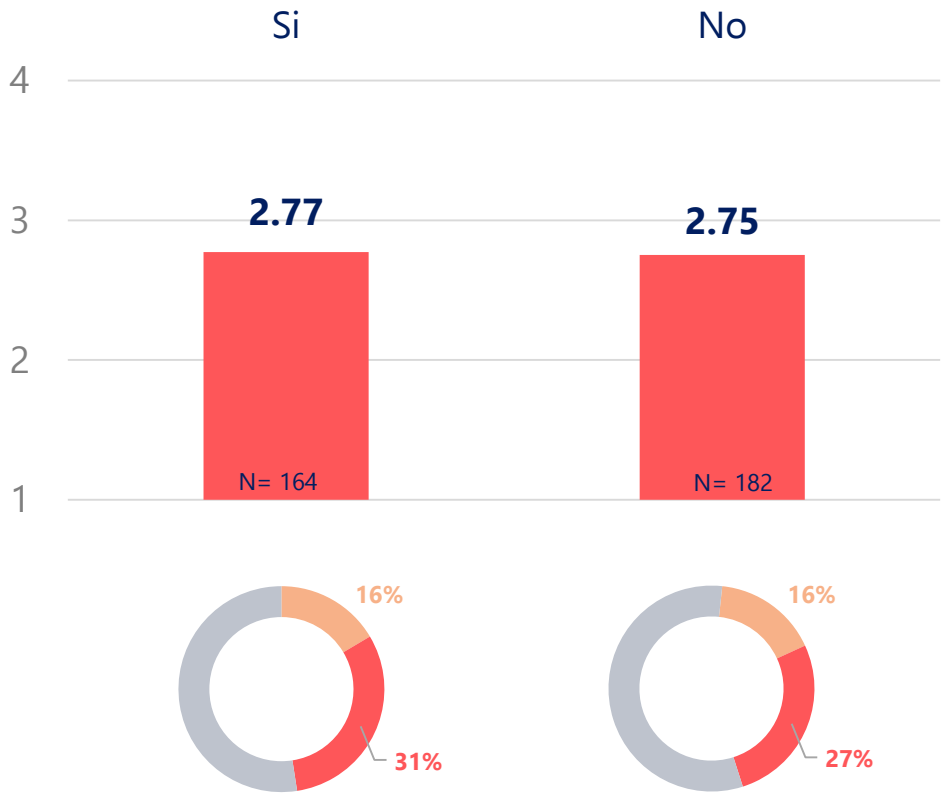
ENGAGEMENT

¿Hay niñas/os en tu hogar?

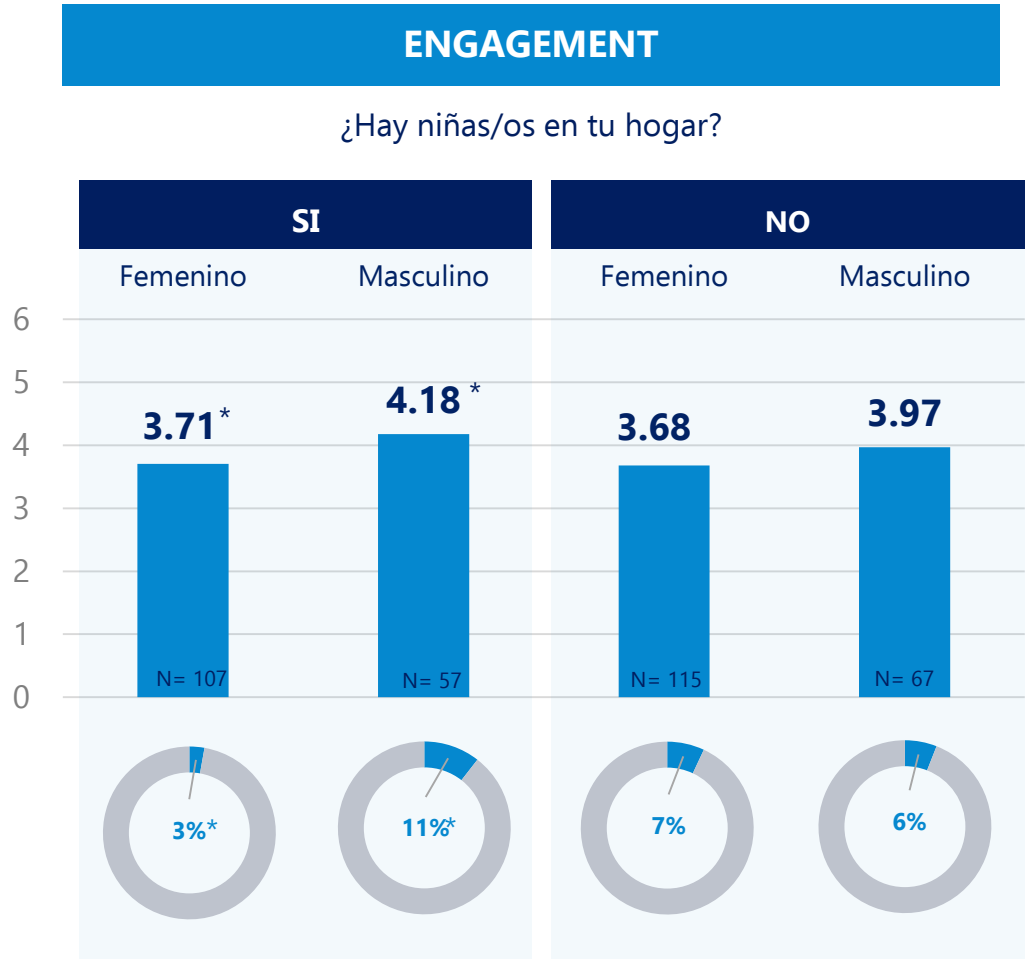


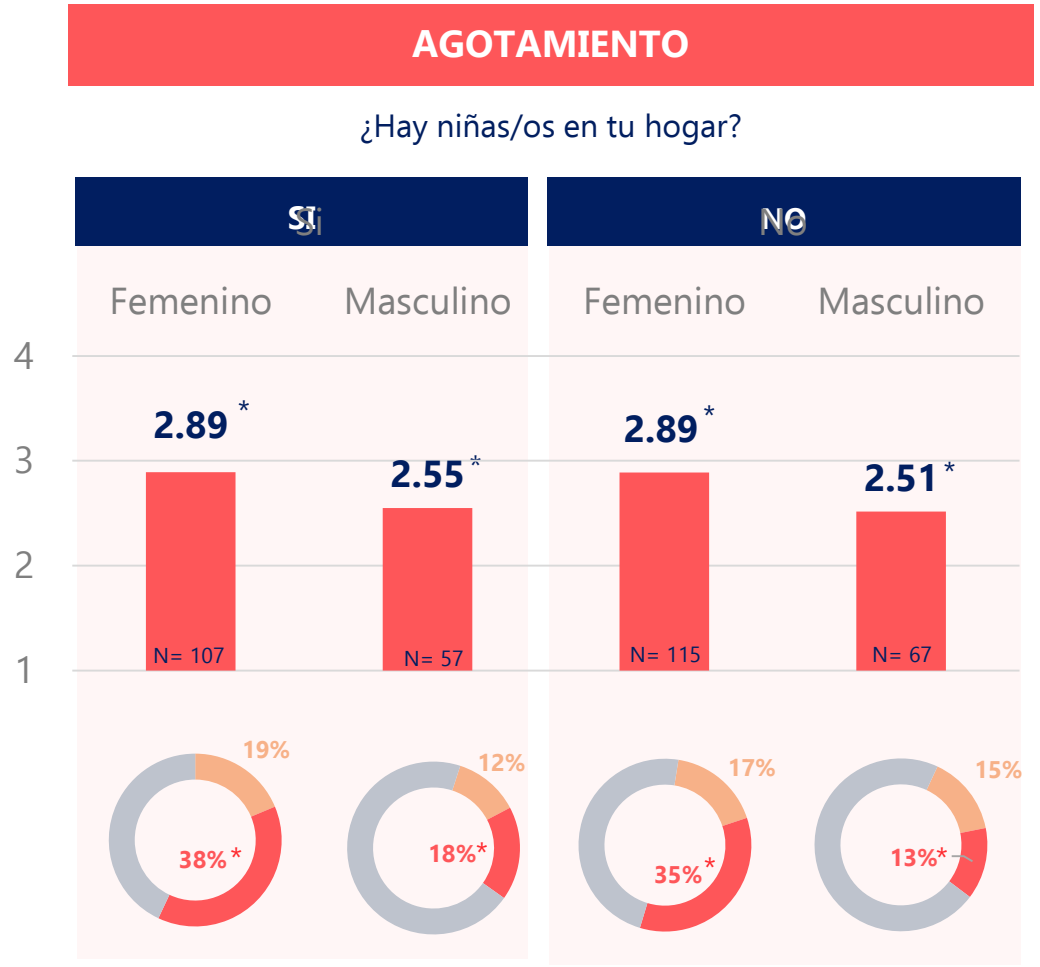
AGOTAMIENTO

¿Hay niñas/os en tu hogar?



¿Y QUÉ PASA SI MEZCLAMOS AMBOS…?





**Diferencias son estadísticamente significativas a un 95% nivel de confianza.*

PRINCIPALES HALLAZGOS

- Niveles de **engagement en mínimos que no habíamos detectado en años anteriores**, explicado principalmente por caída de la energía reportada por los encuestados.

- Aumento muy significativo en los niveles de agotamiento, con una **proporción de personas en riesgo de Burnout cercana al 30%**.

- **Sólo un 24% de encuestados reporta un espacio adecuado para hacer teletrabajo en sus hogares**, lo que plantea el desafío para las empresas de facilitar las condiciones del trabajo a distancia necesarias para que ocurra correctamente.

- **Diferencias profundas entre el engagement y agotamiento de hombres y mujeres (especialmente si hay niña/s en la casa)**, que históricamente no habían reportado diferencias. Este cambio revela el impacto de la diferencia de roles existentes en el hogar.

- **Amenazas claras a la capacidad de hacer desconexión psicológica del trabajo**, lo que obstaculiza el **pilar fundamental de la recuperación efectiva** al finalizar la jornada.

- Surge la necesidad de elaborar estrategias para el desarrollo de **competencias 4.0 y Socioemocionales** que permitan mitigar los efectos negativos del teletrabajo.