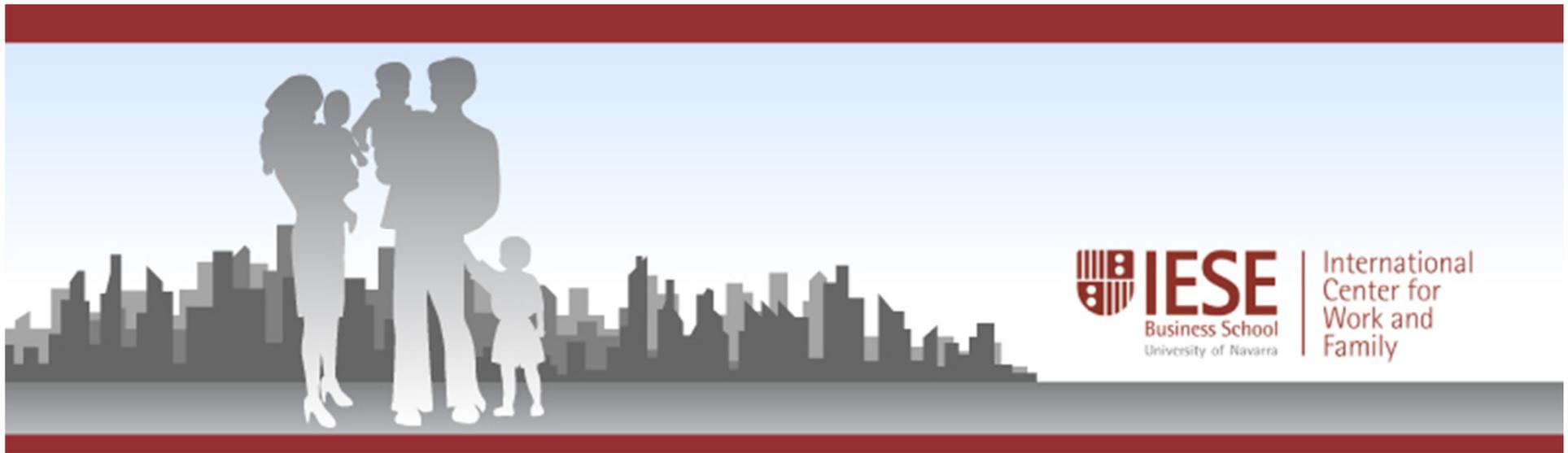


IESE

Índice de entornos Familiarmente Responsables (eFR)  
en el mundo y en Argentina



Prof. Nuria Chinchilla

Prof. Mireia Las Heras

Dra. Patricia Debeljuh (IAE)



International  
Center for  
Work and  
Family

En colaboración con:



UNIVERSIDAD AUSTRAL



## Empresas patrocinadoras del Centro Internacional de Trabajo y Familia:

---



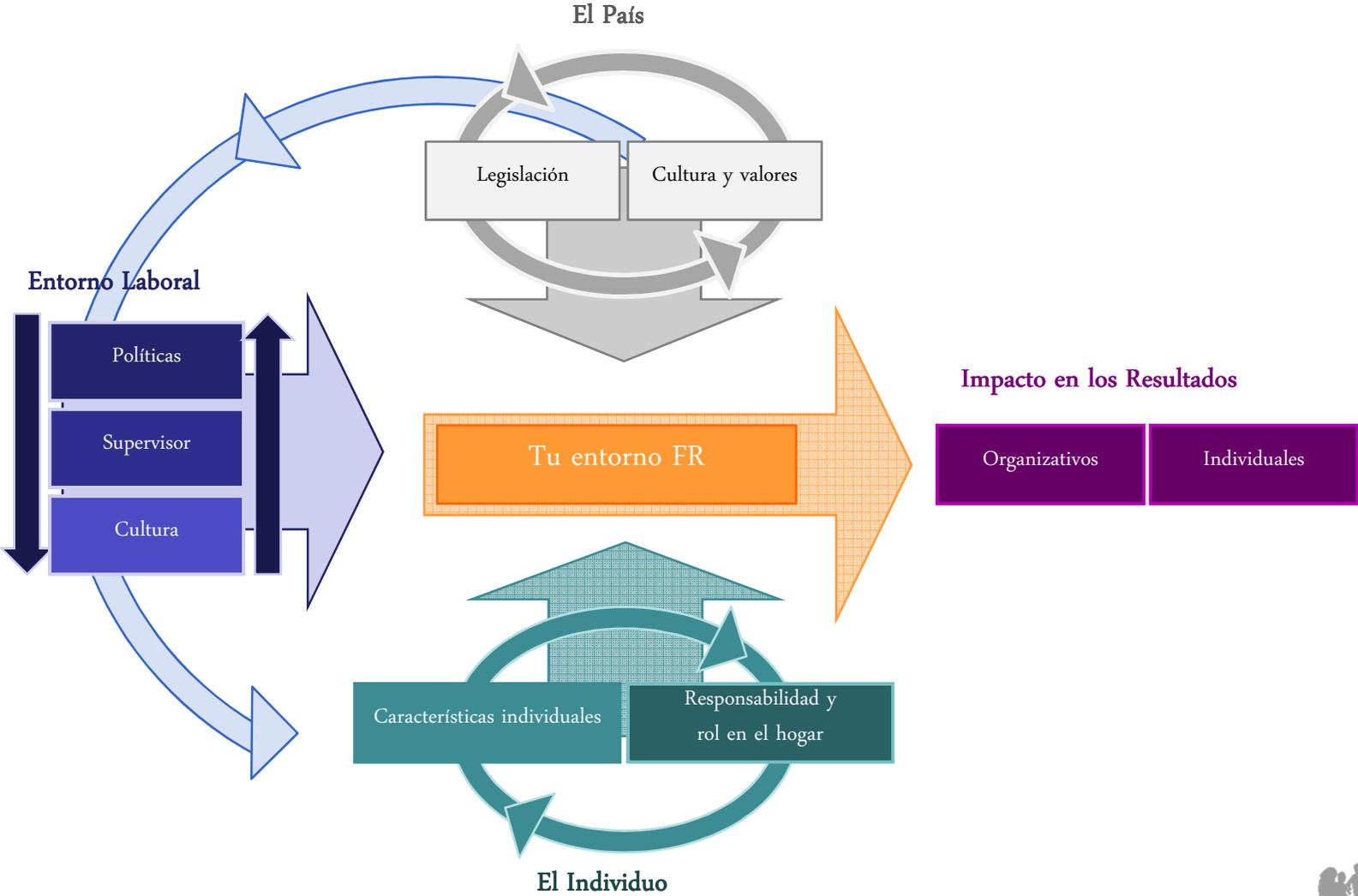
## Objetivo principal

---

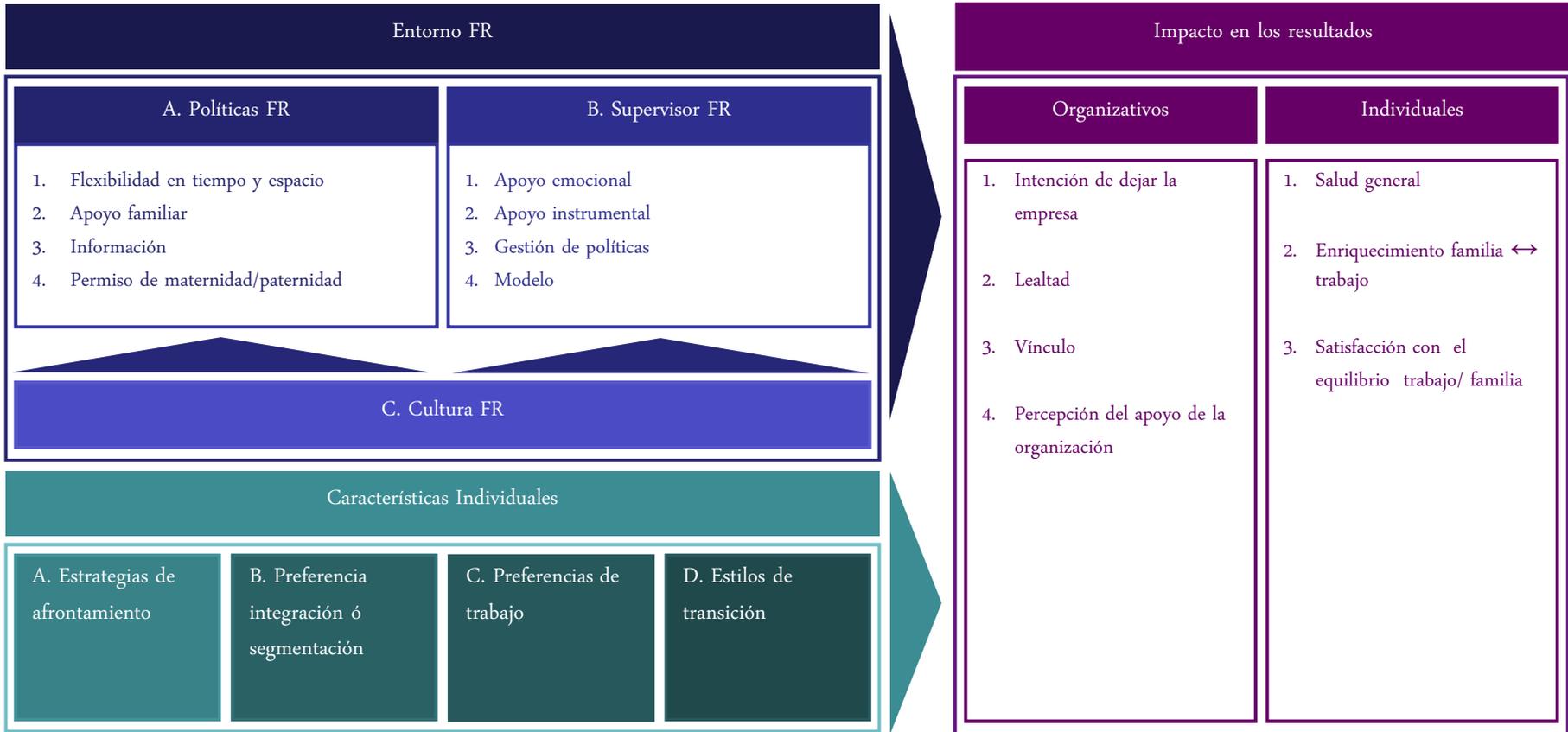
Mostrar el impacto de las políticas, las prácticas y el liderazgo familiarmente responsable sobre su salud, su vínculo de lealtad, su intención de dejar la empresa, y su satisfacción.



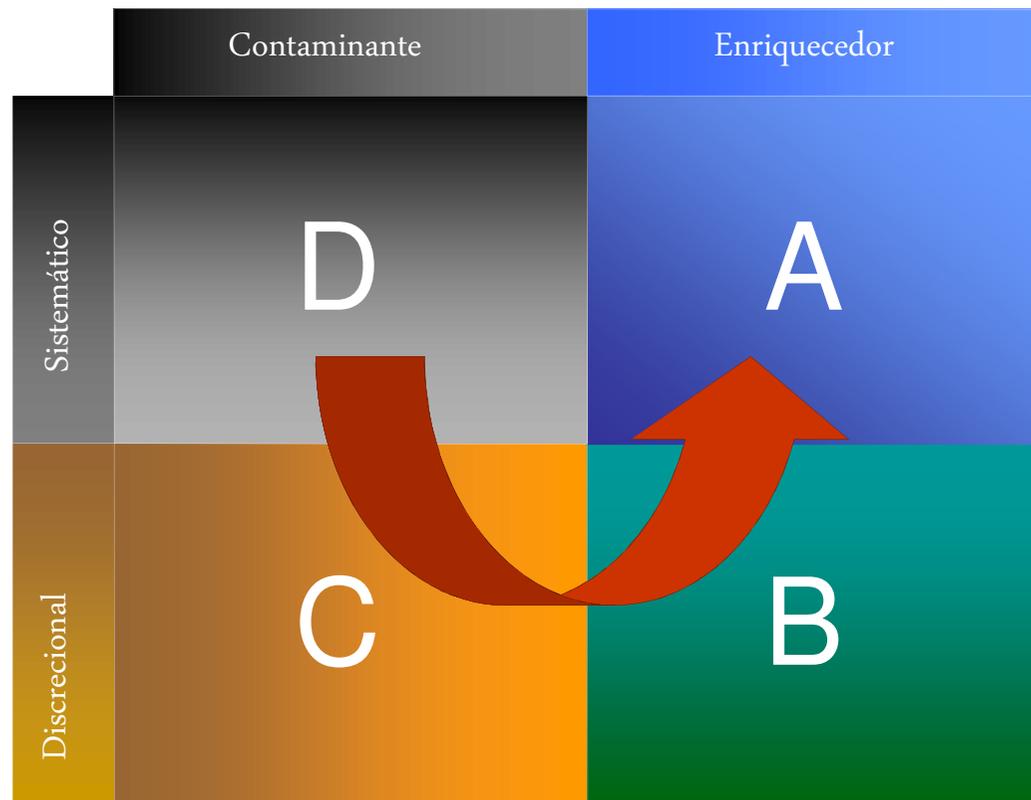
# Modelo general de investigación



# Estructura del estudio IFREI



## Modelo eFR (entorno Familiarmente Responsable)



A. El entorno sistemáticamente facilita la conciliación laboral-familiar

B. El entorno ocasionalmente facilita la conciliación laboral-familiar

C. El entorno ocasionalmente dificulta la conciliación laboral-familiar

D. El entorno sistemáticamente dificulta la conciliación laboral-familiar



# Estudio mundial IFREI: en marcha en 22 países con más de 6000 participantes

---



# Estudio mundial IFREI hasta hoy

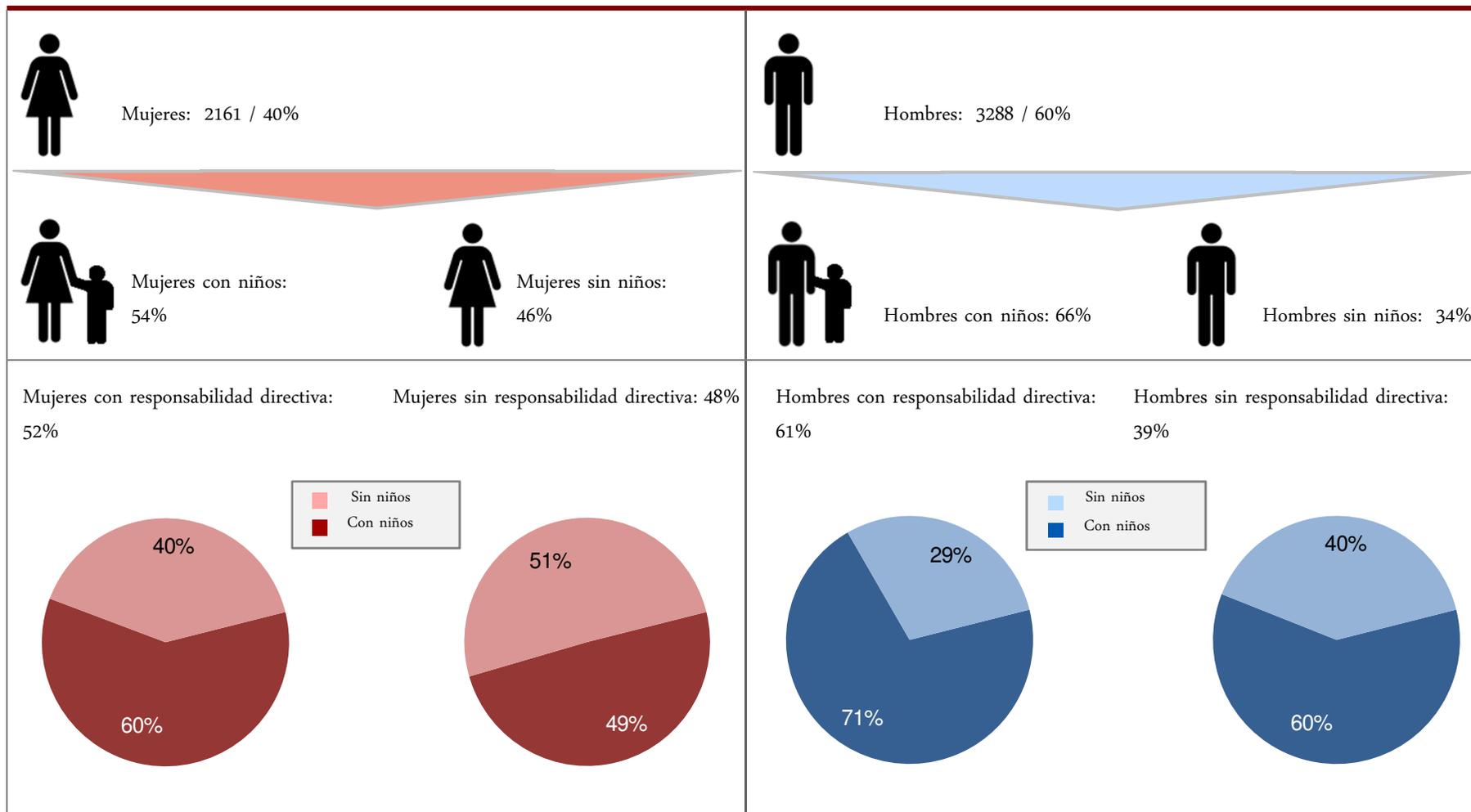


Total de participantes: 5449



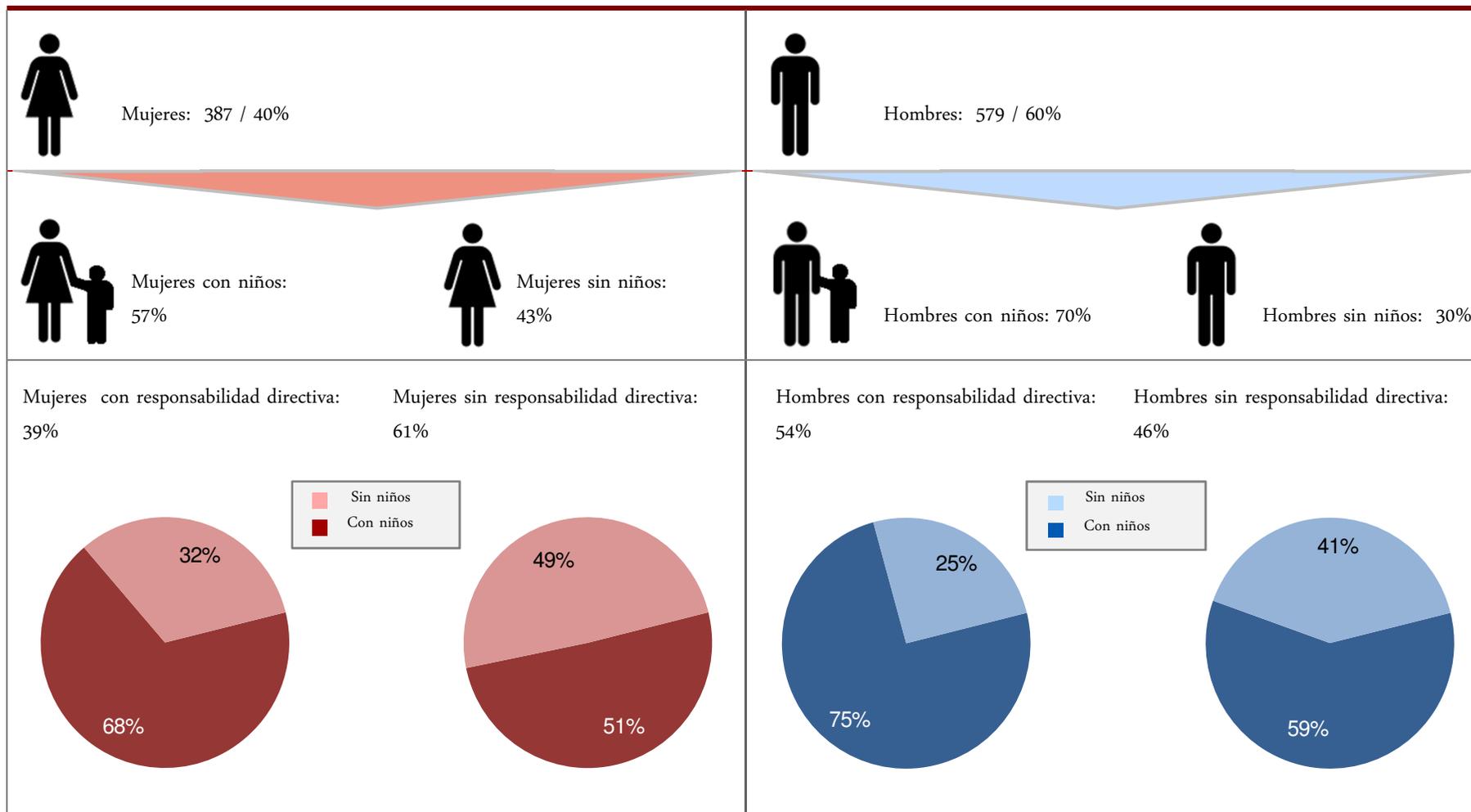


## Participación en el estudio mundial IFREI



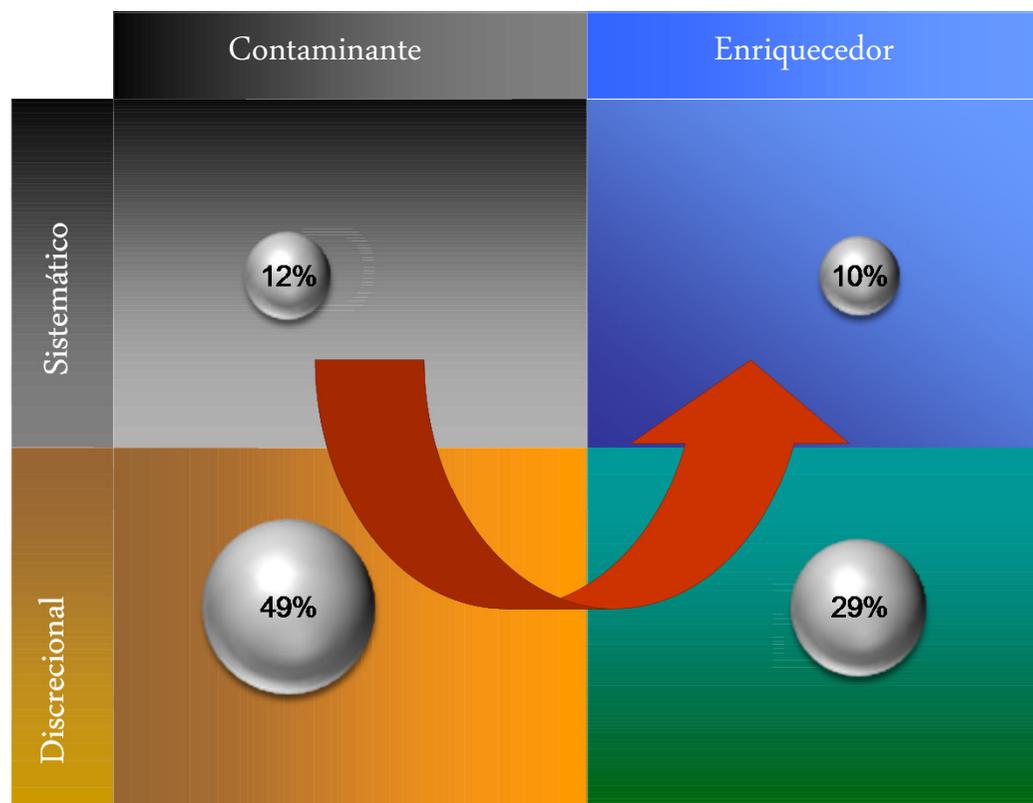


## Estudio IFREI en Argentina





## Percepción del entorno laboral por parte de los empleados

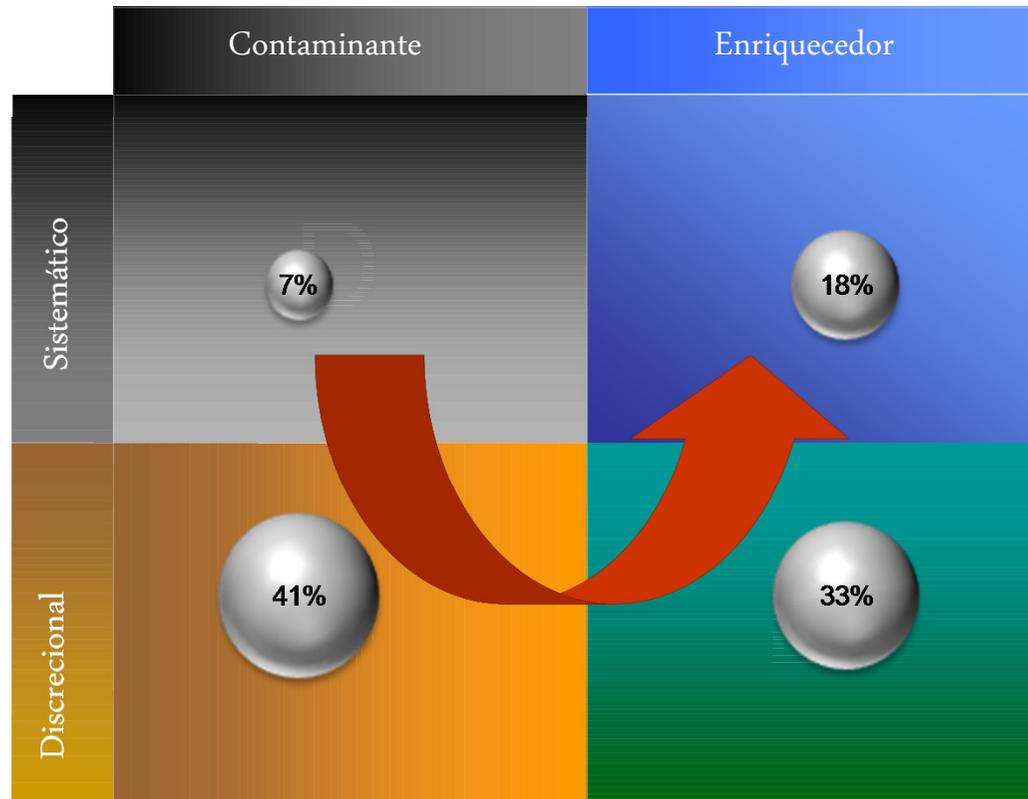


- 10% percibe que su entorno sistemáticamente facilita la conciliación laboral-familiar
- 29% percibe que su entorno ocasionalmente facilita la conciliación laboral-familiar
- 49% percibe que su entorno ocasionalmente dificulta la conciliación laboral-familiar
- 12% percibe que su entorno sistemáticamente dificulta la conciliación laboral-familiar





## Percepción del entorno laboral por parte de los empleados

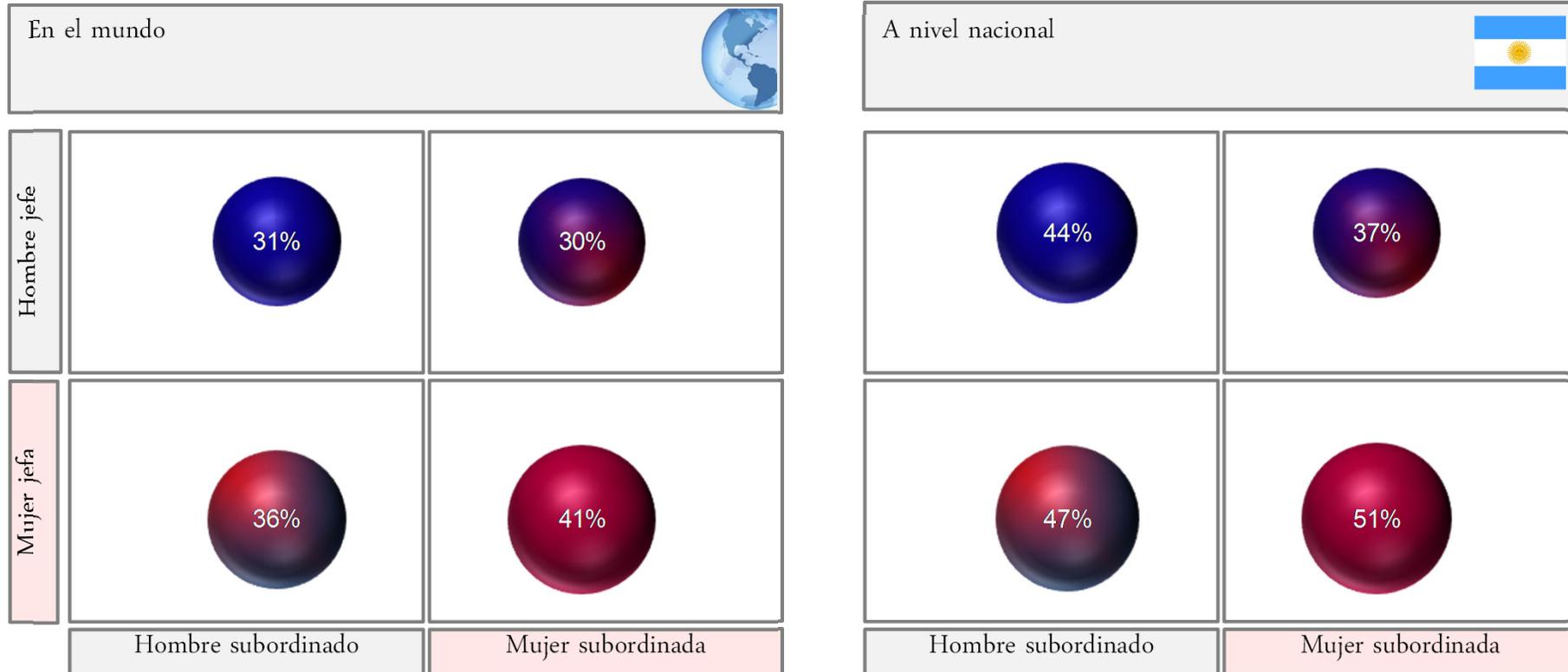


- 18% percibe que su entorno sistemáticamente facilita la conciliación laboral-familiar
- 33% percibe que su entorno ocasionalmente facilita la conciliación laboral-familiar
- 41% percibe que su entorno ocasionalmente dificulta la conciliación laboral-familiar
- 7% percibe que su entorno sistemáticamente dificulta la conciliación laboral-familiar



## Supervisor FR:

### las percepciones del excelente apoyo emocional del supervisor

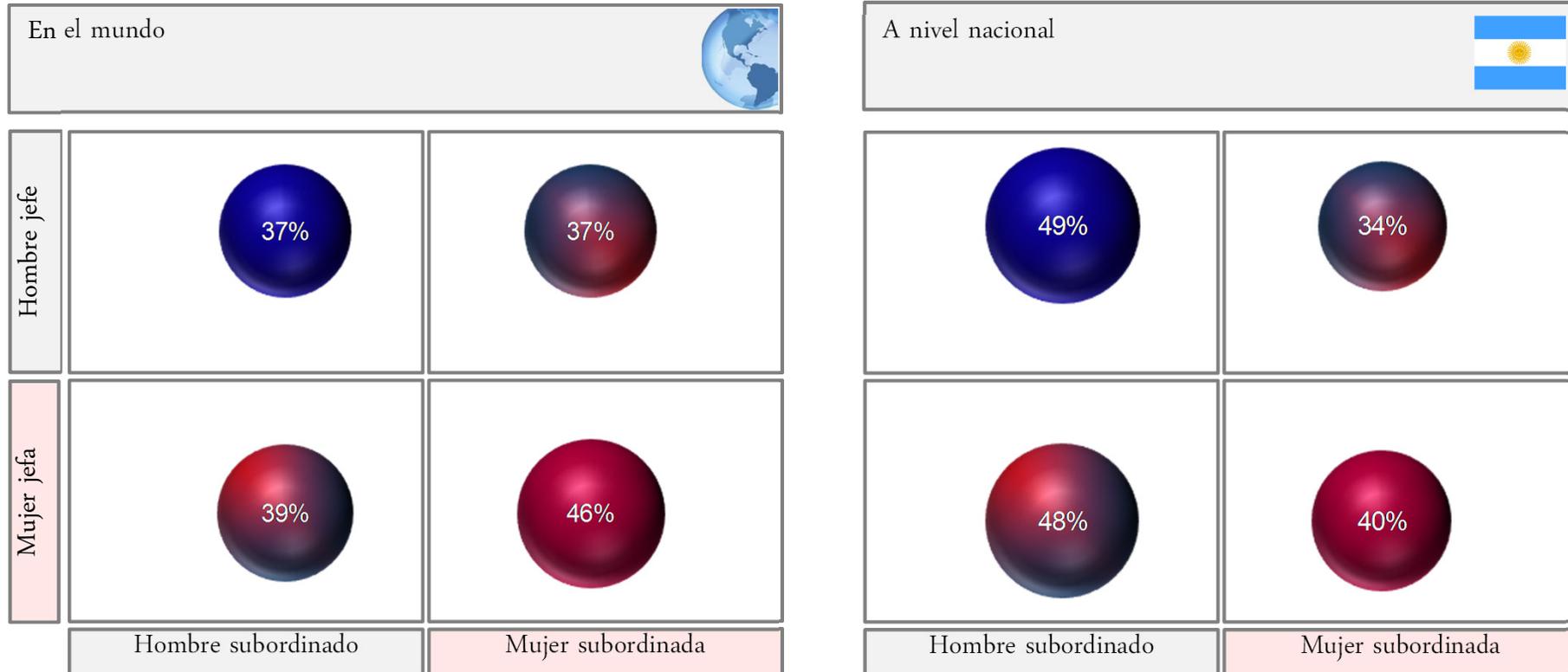


El gráfico muestra el porcentaje de empleados que dicen recibir apoyo excelente de su supervisor (calificación de 6-7 en una escala de 1-7; 7, siendo excelente).



## Supervisor FR:

las percepciones que el supervisor es un excelente modelo a seguir

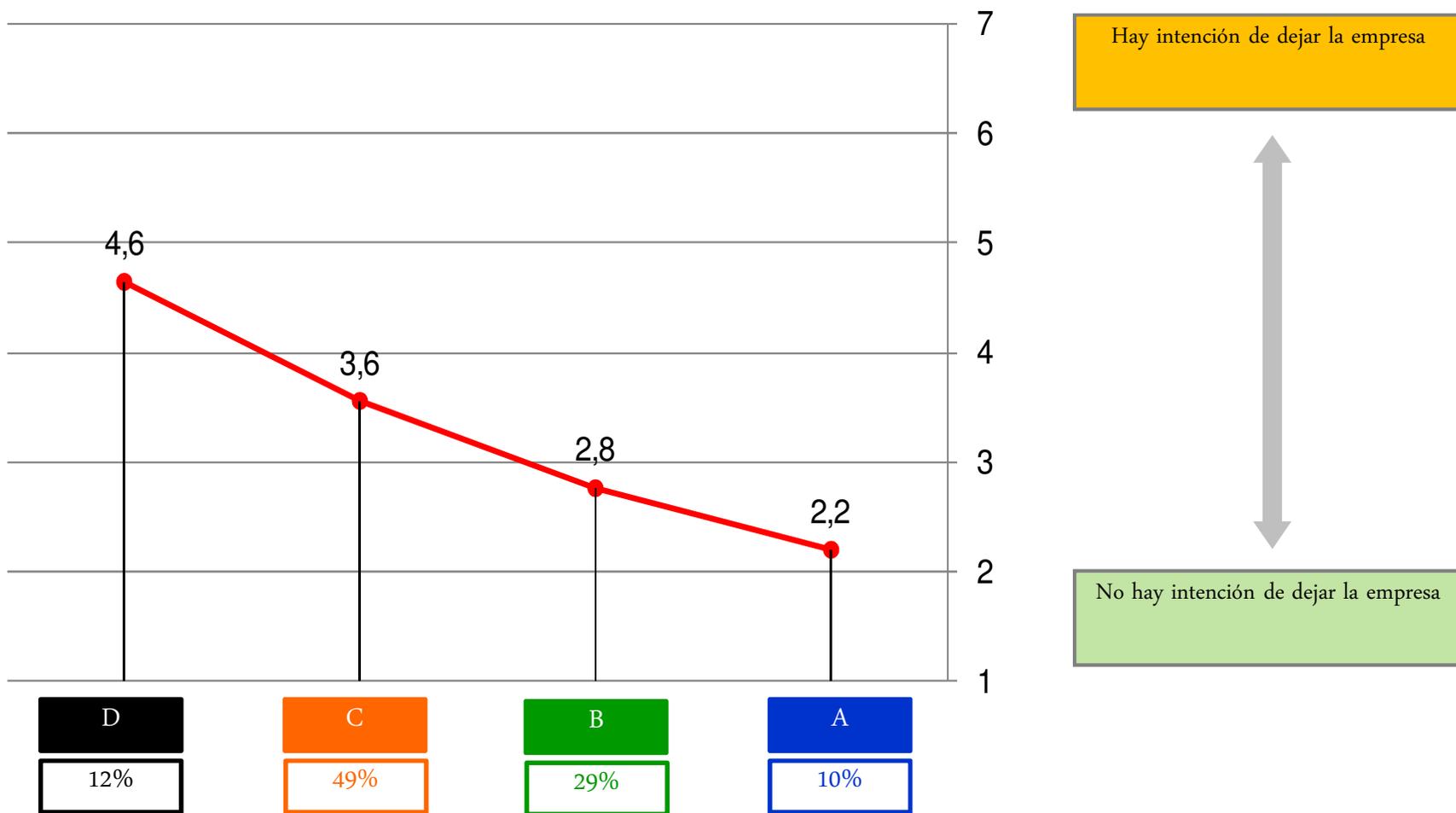


El gráfico muestra el porcentaje de empleados que dicen que su supervisor es un excelente modelo (calificación de 6-7 en una escala de 1-7; 7, siendo excelente).





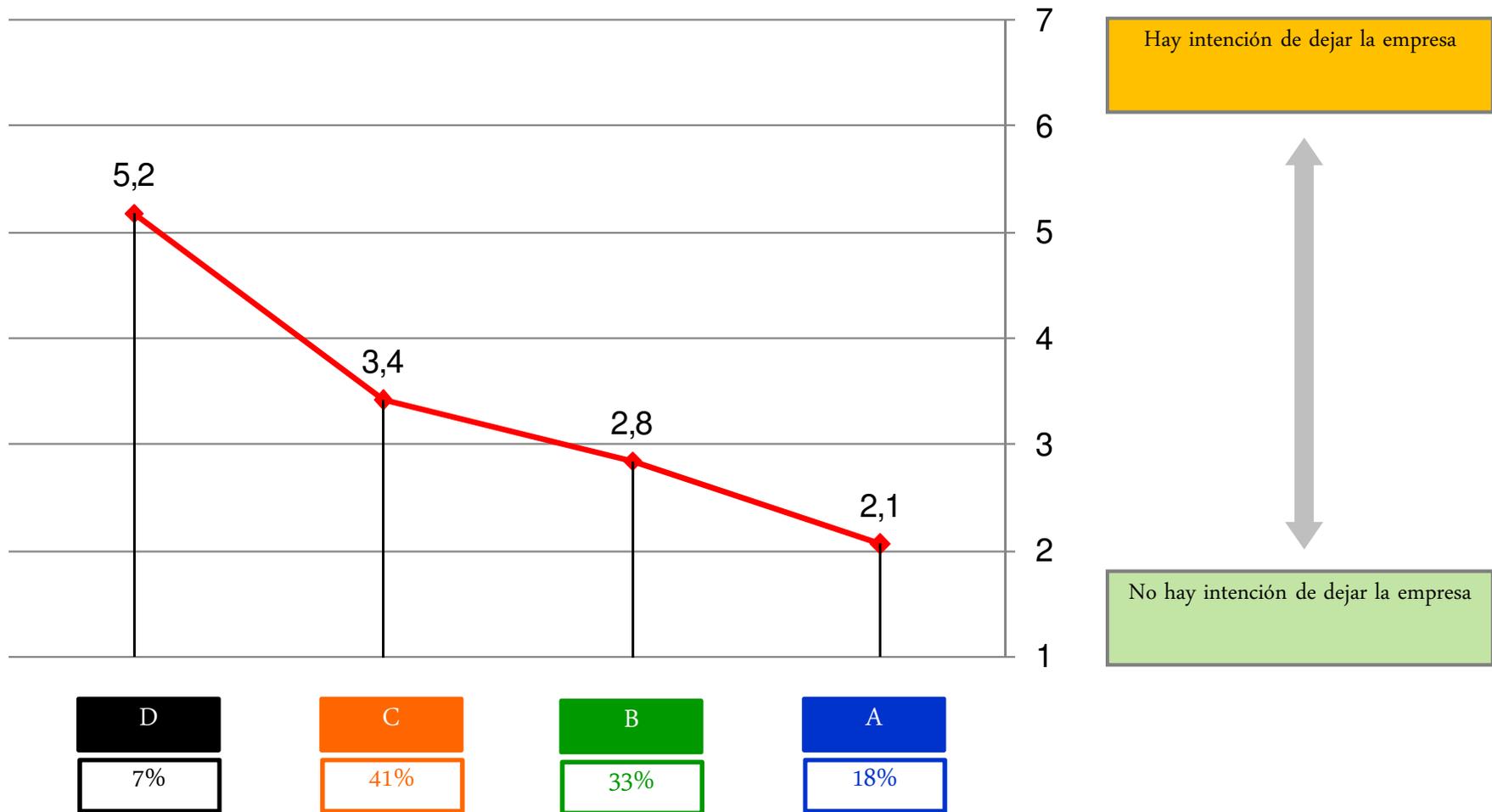
## Impacto en los resultados organizativos: intención de dejar la empresa



Cuanto más FR es el entorno laboral, menor es la intención del empleado de dejar la empresa.

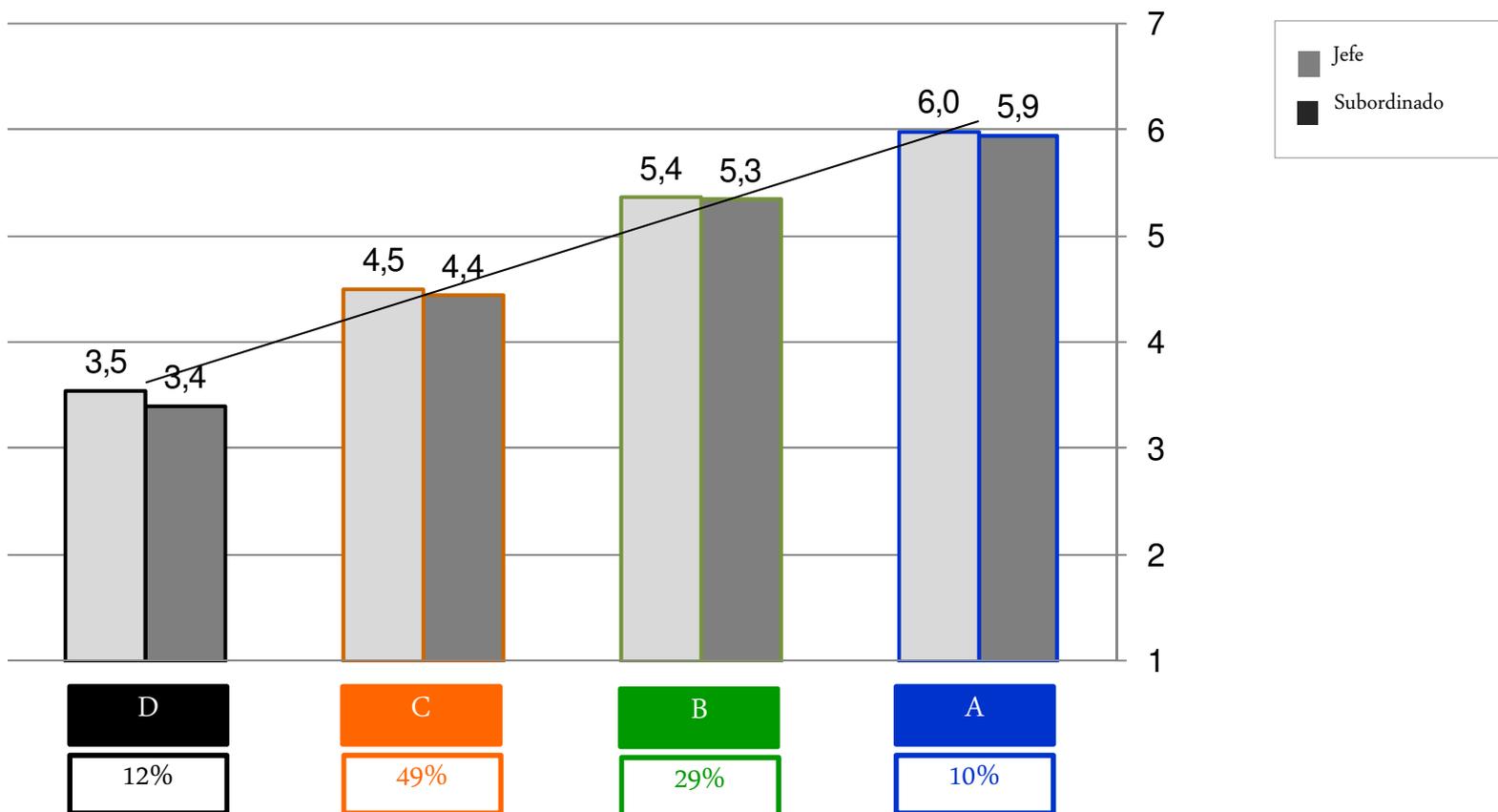


Impacto en los resultados organizativos:  
intención de dejar la empresa

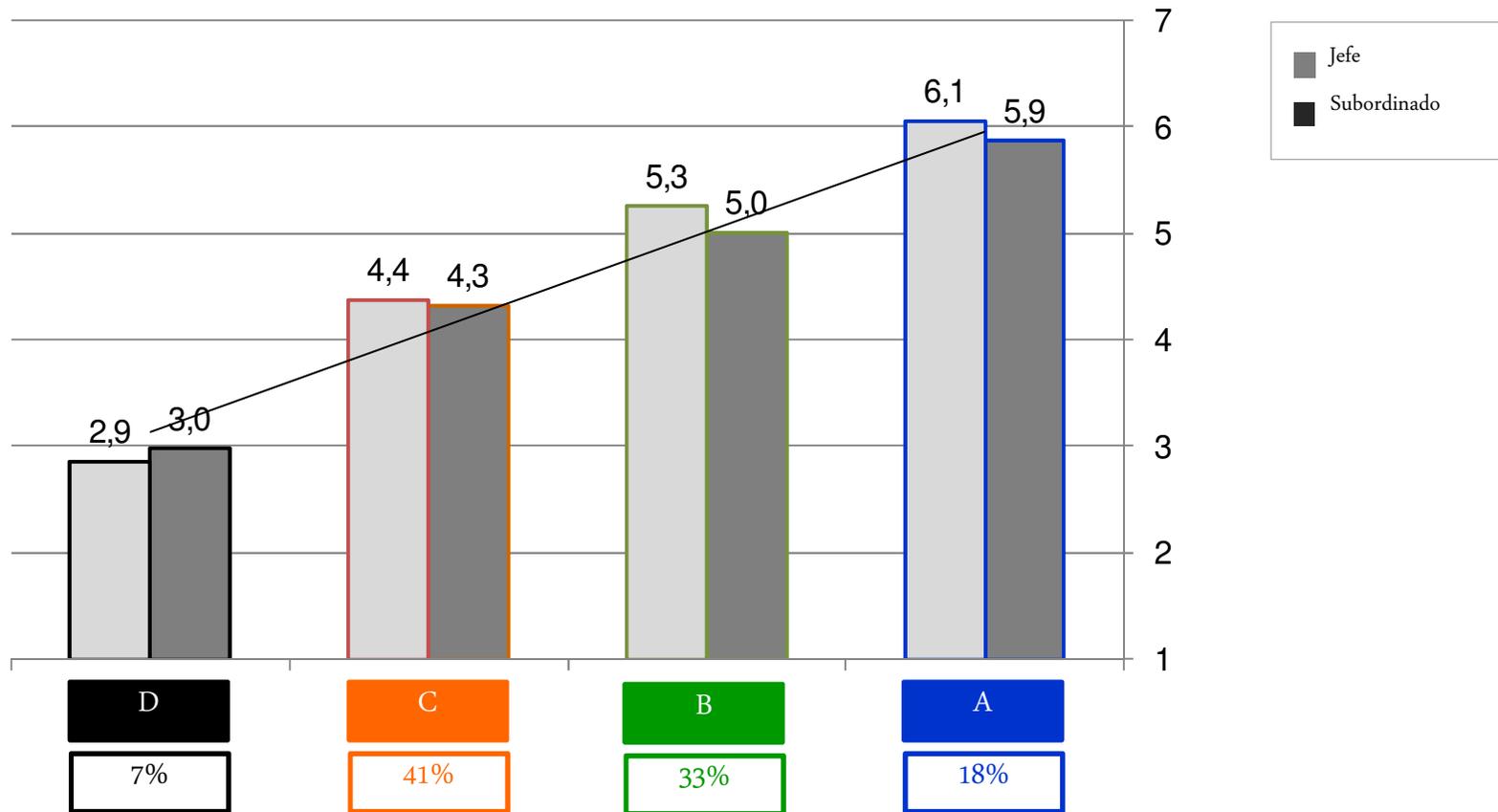




## Impacto en los resultados organizativos: percepción del apoyo de la organización dependiendo del entorno



# Impacto en los resultados organizativos: percepción del apoyo de la organización dependiendo del entorno





## Resumen (I/VIII)

		entorno Familiarmente Responsable (eFR)							
		Políticas							
* La escala es de 1 a 10. ** La muestra de Guatemala se basa en dos empresas.	Número total	Horario flexible	Trabajo a tiempo parcial	Semana comprimida	Baja de maternidad más allá del mínimo legal	Baja de paternidad más allá del mínimo legal	Excedencia para cuidar un familiar	Vacaciones flexibles	Permiso para dejar el lugar de trabajo por emergencias
México	189	64%	25%	27%	28%	18%	46%	71%	89%
Costa Rica	93	73%	14%	15%	8%	6%	16%	51%	82%
Guatemala	64	32%	3%	3%	9%	9%	19%	51%	57%
América Norte y Central	346	56%	14%	15%	15%	11%	27%	57%	76%
Argentina	674	45%	12%	24%	23%	21%	30%	49%	58%
Brasil	269	60%	4%	22%	10%	13%	36%	73%	93%
Colombia	307	58%	12%	24%	19%	19%	31%	67%	92%
Chile	362	44%	15%	22%	21%	20%	31%	76%	95%
Ecuador	463	46%	20%	17%	20%	21%	27%	58%	88%
Perú	298	66%	16%	30%	22%	23%	38%	84%	96%
Venezuela	305	61%	13%	19%	17%	14%	36%	61%	93%
América Sur	2678	54%	13%	23%	19%	19%	33%	67%	88%
Italia	569	53%	14%	20%	10%	9%	29%	59%	77%
Portugal	36	67%	14%	39%	28%	31%	42%	86%	89%
España	618	42%	27%	24%	14%	8%	24%	42%	78%
Europa	1202	48%	26%	27%	16%	13%	30%	58%	83%
China	63	38%	14%	27%	32%	29%	41%	48%	48%
Filipinas	424	69%	18%	39%	28%	26%	76%	76%	92%
Asia	487	54%	16%	33%	30%	27%	58%	62%	70%
Nigeria	302	36%	9%	14%	13%	6%	47%	57%	76%
Kenia	97	33%	5%	15%	14%	12%	44%	47%	88%
África	399	35%	7%	14%	14%	9%	45%	52%	82%
Global	5449	49%	15%	22%	19%	16%	39%	59%	80%



## Resumen (II/VIII)

	entorno Familiarmente Responsable (eFR)							
	Políticas							
* La escala es de 1 a 10. ** La muestra de Guatemala se basa en dos empresas.	Asesoramiento profesional y personal	Información sobre guarderías, escuelas o hogares de ancianos	Trabajo compartido	Teletrabajo	Guardería en el trabajo	Subsidio para hijos o dependientes	Acceso a información sobre beneficios de conciliación	Seminarios, talleres sobre conciliación
México	48%	28%	36%	35%	24%	12%	41%	32%
Costa Rica	40%	11%	56%	14%	11%	15%	30%	18%
Guatemala	25%	2%	18%	10%	1%	2%	26%	12%
América Norte y Central	38%	14%	36%	20%	12%	10%	32%	21%
Argentina	30%	14%	16%	20%	5%	13%	37%	24%
Brasil	39%	32%	36%	33%	6%	36%	24%	32%
Colombia	59%	13%	27%	43%	6%	12%	30%	35%
Chile	50%	32%	19%	25%	7%	29%	50%	30%
Ecuador	53%	7%	45%	30%	5%	5%	33%	69%
Perú	54%	12%	34%	31%	2%	5%	29%	28%
Venezuela	57%	28%	40%	32%	11%	30%	45%	28%
América Sur	49%	20%	31%	30%	6%	19%	35%	35%
Italia	20%	17%	11%	52%	9%	11%	14%	11%
Portugal	49%	17%	28%	50%	17%	22%	34%	46%
España	37%	13%	21%	18%	13%	6%	28%	18%
Europa	38%	17%	19%	31%	13%	9%	29%	24%
China	30%	13%	29%	19%	10%	19%	17%	21%
Filipinas	60%	22%	40%	43%	11%	53%	47%	53%
Asia	45%	17%	34%	31%	10%	36%	32%	37%
Nigeria	42%	11%	20%	20%	8%	23%	31%	45%
Kenia	39%	12%	31%	22%	6%	10%	23%	56%
África	41%	11%	25%	21%	7%	16%	27%	51%
Global	42%	16%	29%	27%	10%	18%	31%	33%



## Resumen (III/VIII)

	entorno Familiarmente Responsable (eFR)									
	Supervisor									
* La escala es de 1 a 10. ** La muestra de Guatemala se basa en dos empresas.	Porcentaje de supervisores hombres	Porcentaje de supervisoras mujeres	Apoyo emocional del supervisor hombre	Apoyo emocional de la supervisora mujer	Apoyo instrumental del supervisor hombre	Apoyo instrumental de la supervisora mujer	Gestión de políticas del supervisor hombre	Gestión de políticas de la supervisora mujer	Supervisor hombre como modelo a seguir	Supervisora mujer como modelo a seguir
México	56%	44%	6,54	7,72	6,80	7,59	6,44	7,45	6,21	7,38
Costa Rica	67%	33%	6,77	7,27	6,55	7,24	6,67	7,64	6,45	7,44
Guatemala	67%	33%	7,06	8,99	7,42	9,33	7,23	9,48	7,40	8,14
América Norte y Central	63%	37%	6,79	7,99	6,92	8,05	6,78	8,19	6,69	7,65
Argentina	64%	36%	7,57	7,93	7,49	7,65	7,26	7,27	7,02	6,98
Brasil	86%	14%	6,62	7,03	7,22	6,99	7,00	6,29	6,66	6,64
Colombia	80%	20%	6,93	6,90	7,21	6,92	7,07	6,56	6,81	6,22
Chile	88%	12%	7,03	7,20	7,19	7,60	6,68	7,28	6,41	6,97
Ecuador	73%	27%	7,43	7,50	7,73	7,50	8,36	8,54	7,82	7,72
Perú	75%	25%	6,79	7,36	6,64	7,36	6,50	7,03	6,35	6,83
Venezuela	43%	57%	6,70	7,04	6,96	7,01	6,91	6,86	6,82	6,75
América Sur	73%	27%	7,01	7,28	7,21	7,29	7,11	7,12	6,84	6,87
Italia	84%	16%	5,89	5,87	5,31	5,59	5,54	5,13	5,03	4,65
Portugal	74%	26%	6,03	5,91	5,54	5,56	5,49	4,60	5,60	5,24
España	61%	39%	5,87	7,95	5,71	7,94	5,54	8,15	4,49	7,32
Europa	62%	38%	6,18	7,10	5,96	6,92	5,79	6,74	5,08	6,08
China	46%	54%	6,11	5,51	5,71	5,34	5,76	5,55	6,01	5,59
Filipinas	65%	35%	7,26	7,60	7,20	7,37	7,64	7,58	7,29	7,26
Asia	55%	45%	6,68	6,56	6,46	6,35	6,70	6,56	6,65	6,42
Nigeria	70%	30%	6,52	6,45	5,88	6,17	6,82	6,95	5,89	6,41
Kenia	77%	23%	5,78	7,11	5,16	6,89	4,46	5,78	5,18	5,84
África	73%	27%	6,15	6,78	5,52	6,53	5,64	6,37	5,54	6,13
Global	65%	35%	6,56	7,14	6,41	7,03	6,40	7,00	6,16	6,63



## Resumen (IV/VIII)

	entorno Familiarmente Responsable (eFR)						
	Cultura organizativa (cuanto más alto el puntaje, más FR es la cultura)					Carga de trabajo	
* La escala es de 1 a 10. ** La muestra de Guatemala se basa en dos empresas.	Colegas respetan la larga baja de paternidad	Colegas respetan la larga baja de maternidad	Comportamiento FR no tiene consecuencias negativas para la carrera	No hay expectativa de trabajar largas horas	No hay expectativa de poner el trabajo por delante de la familia	Horas trabajadas la semana pasada desde la oficina	Horas trabajadas la semana pasada desde casa
México	4,18	4,12	6,39	6,36	7,03	38,29	5,78
Costa Rica	4,40	4,56	6,27	6,40	7,83	49,49	2,68
Guatemala	4,50	4,51	6,26	7,74	7,19	45,21	5,13
América Norte y Central	4,36	4,40	6,31	6,84	7,35	44,33	4,53
Argentina	4,26	4,28	6,63	7,60	7,84	43,03	3,54
Brasil	4,81	4,66	6,17	6,97	7,66	47,14	5,30
Colombia	4,11	3,84	6,54	6,54	7,35	48,75	6,38
Chile	5,19	5,05	6,06	7,24	7,97	44,13	3,73
Ecuador	5,69	5,53	5,91	6,97	7,62	43,60	2,00
Perú	4,31	4,03	6,75	7,12	7,64	44,15	3,49
Venezuela	4,49	4,27	6,72	7,09	7,66	40,06	3,01
América Sur	4,70	4,52	6,40	7,08	7,68	44,41	3,92
Italia	4,74	4,65	4,88	5,92	6,29	41,60	6,17
Portugal	4,98	4,94	5,99	5,82	5,86	45,74	8,76
España	4,16	3,93	6,04	6,37	6,67	40,59	4,20
Europa	4,47	4,28	5,89	6,49	6,80	41,30	4,49
China	5,80	5,44	5,73	5,24	5,37	40,94	7,90
Filipinas	4,45	3,78	6,65	6,88	6,91	38,39	7,33
Asia	5,13	4,61	6,19	6,06	6,14	39,67	7,61
Nigeria	4,67	3,99	6,09	6,27	6,50	45,88	5,67
Kenia	3,90	4,48	5,82	7,72	6,53	36,23	3,20
África	4,28	4,23	5,96	6,99	6,52	41,05	4,43
Global	4,59	4,41	6,15	6,69	6,90	42,15	5,00



## Resumen (V/VIII)

	Características individuales									
	Estrategias de afrontamiento				Segmentación/integración		Preferencias de trabajo			Estilo
	Religión	Planificar y priorizar	Buscar apoyo social	Evitar (alto porcentaje es peor)	Traer el trabajo a casa	Llevar cuestiones familiares al trabajo	Preferencia por oportunidades de desarrollo	Preferencia por oportunidades de contribuir	Preferencia por compensación externa	Estilo de transición anticipatorio
* La escala es de 1 a 10. ** La muestra de Guatemala se basa en dos empresas.										
México	6,66	8,34	7,94	3,99	4,27	3,99	9,34	9,19	4,90	7,88
Costa Rica	8,88	8,77	7,35	4,42	2,83	2,34	8,33	9,07	8,28	6,89
Guatemala	7,37	8,99	7,37	4,24	3,24	3,24	9,24	9,18	5,66	6,75
América Norte y Central	7,64	8,70	7,55	4,22	3,44	3,19	8,97	9,15	6,28	7,17
Argentina	5,12	8,59	7,91	4,04	2,89	4,07	9,09	8,77	6,04	7,29
Brasil	5,41	7,77	7,54	4,83	4,41	4,50	8,94	8,94	5,56	8,46
Colombia	6,47	8,34	7,55	4,16	3,89	4,50	9,34	8,96	4,57	8,20
Chile	6,88	8,34	7,44	4,25	3,67	5,16	9,35	9,01	4,91	8,17
Ecuador	6,91	9,32	7,93	4,25	2,85	2,78	8,87	9,37	8,28	7,93
Perú	6,01	8,25	7,57	4,25	3,30	4,19	9,05	8,96	5,00	7,75
Venezuela	6,40	8,47	7,61	4,38	3,22	3,35	8,79	8,64	5,57	7,35
América Sur	6,17	8,44	7,65	4,31	3,46	4,08	9,06	8,95	5,70	7,88
Italia	5,22	8,09	6,83	4,00	4,56	4,19	8,30	8,00	6,02	8,27
Portugal	5,81	7,91	6,81	4,95	5,38	5,58	8,73	8,95	4,76	7,64
España	4,87	8,04	7,64	4,20	3,82	3,62	8,57	8,55	5,84	7,63
Europa	5,09	8,24	7,56	4,41	4,29	4,14	8,60	8,67	5,44	7,87
China	5,20	6,75	6,46	5,87	5,29	5,57	6,80	7,67	6,76	6,49
Filipinas	8,24	8,72	7,40	4,24	4,54	4,23	8,38	9,02	5,01	7,33
Asia	6,72	7,74	6,93	5,05	4,91	4,90	7,59	8,35	5,88	6,91
Nigeria	8,66	8,62	6,46	4,40	4,51	3,85	8,74	9,02	4,64	7,29
Kenia	7,42	7,78	6,27	4,69	3,29	4,94	8,87	9,10	4,83	6,48
África	8,04	8,20	6,37	4,54	3,90	4,40	8,80	9,06	4,73	6,88
Global	6,73	8,26	7,21	4,51	4,00	4,14	8,60	8,84	5,61	7,34



## Resumen (VI/VIII)

	Impacto en los resultados									
	Organizativos						Individuales			
	Intención de dejar la empresa	Lealtad	Vínculo por falta de alternativas	Vínculo por el desarrollo profesional	Vínculo emocional	Percepción del apoyo organizativo	Salud general	Enriquecimiento familia-trabajo	Enriquecimiento trabajo-familia	Satisfacción con el equilibrio trabajo/familia
* La escala es de 1 a 10. ** La muestra de Guatemala se basa en dos empresas.										
México	4,35	7,54	5,19	8,18	5,81	7,17	7,97	8,12	7,91	7,00
Costa Rica	5,56	7,78	6,28	6,75	5,80	5,22	8,25	8,65	8,15	7,74
Guatemala	4,03	7,76	5,67	8,31	5,41	7,78	7,02	8,63	8,04	6,87
América Norte y Central	4,65	7,69	5,71	7,75	5,67	6,72	7,75	8,47	8,03	7,20
Argentina	4,59	7,64	5,68	7,57	5,86	6,90	7,64	7,84	7,16	6,81
Brasil	3,56	7,33	4,76	8,42	6,33	7,02	7,52	7,92	7,75	6,42
Colombia	3,99	7,41	4,75	8,46	5,63	7,25	7,83	7,83	7,33	6,78
Chile	4,49	7,62	5,02	8,04	5,94	7,34	8,38	8,03	7,45	7,14
Ecuador	5,11	8,32	7,41	7,69	6,55	7,84	8,07	8,99	8,70	7,57
Perú	5,21	7,16	4,74	7,65	5,93	6,98	7,60	7,89	7,39	6,72
Venezuela	4,76	7,42	5,20	7,57	5,31	6,60	8,07	7,71	7,26	6,90
América Sur	4,53	7,56	5,36	7,91	5,93	7,13	7,87	8,03	7,58	6,91
Italia	5,16	7,54	6,08	7,32	5,49	5,59	7,57	7,35	6,80	5,97
Portugal	5,89	7,14	6,51	6,96	6,07	6,92	7,26	7,32	7,22	6,44
España	4,74	7,17	5,78	7,36	5,99	6,00	7,66	6,95	6,36	6,37
Europa	4,75	7,28	5,82	7,52	6,06	6,37	7,61	7,25	6,81	6,40
China	6,76	6,45	6,12	6,00	5,62	5,58	5,37	6,95	6,76	5,91
Filipinas	4,46	7,66	6,25	8,12	7,16	7,63	7,71	8,49	8,19	7,67
Asia	5,61	7,06	6,19	7,06	6,39	6,60	6,54	7,72	7,48	6,79
Nigeria	5,68	7,13	5,55	7,48	5,99	6,25	7,60	8,17	7,81	6,77
Kenia	5,84	6,84	6,26	6,95	5,68	5,70	7,02	7,74	7,24	6,07
África	5,76	6,99	5,90	7,21	5,83	5,97	7,31	7,96	7,52	6,42
Global	5,06	7,32	5,80	7,49	5,98	6,56	7,42	7,88	7,48	6,74

## Resumen (VII/VIII)



	Demografía					
	Participante					
* La escala es de 1 a 10. ** La muestra de Guatemala se basa en dos empresas.	Hombres	Mujeres	Edad	Participantes con responsabilidad directiva	Número de hijos	Número de cenas con sus hijos la semana pasada
México	27%	73%	40	65%	1,36	4,77
Costa Rica	38%	62%	33	85%	1,49	3,60
Guatemala	41%	59%	33	54%	1,00	5,30
América Norte y Central	35%	65%	35	68%	1,28	4,56
Argentina	48%	52%	35	47%	1,17	5,65
Brasil	68%	32%	40	38%	1,24	2,98
Colombia	70%	30%	37	85%	1,10	3,63
Chile	82%	18%	42	86%	2,77	3,64
Ecuador	73%	27%	32	33%	1,49	2,81
Perú	66%	34%	34	34%	0,65	2,69
Venezuela	34%	66%	33	63%	0,80	4,05
América Sur	63%	37%	36	55%	1,32	3,64
Italia	76%	24%	43	57%	1,25	5,15
Portugal	67%	33%	37	64%	1,14	1,96
España	54%	46%	39	41%	90%	461%
Europa	53%	47%	38	53%	0,97	4,43
China	30%	70%	28	44%	0,24	4,89
Filipinas	52%	48%	39	55%	1,40	4,53
Asia	41%	59%	34	49%	0,82	4,71
Nigeria	51%	49%	37	62%	1,69	3,14
Kenia	61%	39%	35	37%	1,54	1,58
África	56%	44%	36	49%	1,61	2,36
Global	50%	50%	36	55%	1,20	3,94



## Resumen (VIII/VIII)

	Demografía								
	Participante				Cónyuge				
* La escala es de 1 a 10. ** La muestra de Guatemala se basa en dos empresas.	Salario mensual: nivel 1	Salario mensual: nivel 2	Salario mensual: nivel 3	Salario mensual: nivel 4	Ningún salario mensual	Salario mensual: nivel 1	Salario mensual: nivel 2	Salario mensual: nivel 3	Salario mensual: nivel 4
México	22%	19%	20%	39%	25%	27%	14%	31%	4%
Costa Rica	68%	26%	3%	2%	25%	50%	14%	9%	2%
Guatemala	45%	9%	13%	33%	21%	58%	4%	9%	8%
América Norte y Central	45%	18%	12%	25%	24%	45%	11%	16%	5%
Argentina	10%	26%	23%	42%	25%	21%	17%	17%	21%
Brasil	4%	21%	29%	47%	43%	20%	11%	13%	13%
Colombia	15%	17%	15%	53%	22%	33%	22%	11%	12%
Chile	1%	5%	7%	87%	40%	19%	13%	16%	12%
Ecuador	73%	9%	6%	12%	79%	6%	6%	5%	5%
Perú	21%	32%	27%	20%	37%	26%	14%	21%	2%
Venezuela	53%	24%	13%	10%	45%	29%	12%	7%	6%
América Sur	25%	19%	17%	39%	42%	22%	13%	13%	10%
Italia	15%	48%	27%	9%	23%	36%	30%	10%	2%
Portugal	9%	26%	49%	17%	12%	16%	32%	32%	8%
España	34%	41%	17%	8%	22%	27%	28%	18%	5%
Europa	25%	38%	26%	11%	16%	27%	30%	21%	5%
China	8%	56%	29%	8%	8%	38%	27%	23%	4%
Filipinas	25%	39%	22%	14%	38%	20%	22%	15%	4%
Asia	17%	47%	25%	11%	23%	29%	25%	19%	4%
Nigeria	68%	19%	5%	8%	14%	59%	12%	9%	6%
Kenia	42%	28%	22%	8%	22%	47%	20%	8%	3%
África	55%	23%	14%	8%	18%	53%	16%	8%	5%
Global	33%	29%	19%	19%	24%	35%	19%	15%	6%

## Colaboradores (I/II)

 <p>UNIVERSIDAD AUSTRAL</p>	 <p>Instituto Superior de Empresa Brasil</p>	 <p>Work &amp; Family Foundation Canadá</p>	 <p>ESE Universidad de los Andes Chile</p>	 <p>University of Macau China</p>	 <p>Universidad de la Sabana Colombia</p>
 <p>La Empresa y la Familia Costa Rica</p>	 <p>Instituto de Desarrollo Empresarial Ecuador</p>	 <p>Fundación Emprepas El Salvador</p>	 <p>Edenred España</p>	 <p>University of Asia and the Pacific Filipinas</p>	 <p>Universidad del Istmo Guatemala</p>



## Colaboradores (II/II)

 <p>ELIS Italia</p>	 <p>Politecnico Milan Italia</p>	 <p>Strathmore Business School Kenia</p>	 <p>IPADE Universidad Pan-Americana México</p>	 <p>The University of Waikato Nueva Zelanda</p>	 <p>Lagos Business School Nigeria</p>
 <p>Eramus University Rotterdam Países Bajos</p>	 <p>Escuela de Dirección Universidad de Piura Perú</p>	 <p>Escola de Direcção e Negócios Portugal</p>	 <p>Universidad Monteávila Venezuela</p>		



## Investigadores asociados (I/II)



Pais	Nombre del Colaborador	Título	Empresa
<b>Argentina</b>	Patricia Debeljuh	Directora Ejecutiva	Centro Conciliación Familia y Empresa, IAE Business School, Universidad Austral
	Angeles Destefano	Investigadora Asociada	
<b>Brasil</b>	Cesar Furtado de Carvalho Bullara	Profesor del Área de Gestión de Personas	Instituto Superior de Empresa (ISE)
	Érica Rolim	Educación Ejecutiva	
<b>Canadá</b>	Eloise Cataudella	Co-Fundadora	Fundación Trabajo y Familia (Work & Family Foundation) Canada
	Salvador Rego	Co-Fundador y CEO	
<b>Chile</b>	Álvaro Pezoa Bissières	Profesor Titular, Cátedra de Ética y Responsabilidad Empresarial Fernando Larraín Vial	Escuela de Negocios, Universidad de los Andes
	María Paz Riumalló Herl	Asistente de Investigación	
<b>China</b>	Zenon Arthur Siloran Udani	Profesor Asistente	Área de Gestión y Marketing, Universidad de Macau
<b>Colombia</b>	Sandra Idrovo Carlier	Directora de Investigación y Profesora	Área Dirección de Personas en las Organizaciones, INALDE Business School, Universidad de La Sabana
	Pámela Leyva Townsend	Asistente de Investigación	
<b>Costa Rica</b>	Ana Marcela Villalobos Chaves	Presidenta	La Empresa y la Familia Ltda
<b>Ecuador</b>	Wilson Jácome	Director de Programas de Perfeccionamiento Directivo y Director Fundador del IDE	Instituto de Desarrollo Empresarial (IDE)
	Mónica Torresano	Profesora del Área Responsabilidad del Empresario y la Empresa en la Sociedad (REES)	
	Guido González	Investigador Académico	
<b>España</b>	Manuel Asla	Director de Marketing	Edenred
<b>El Salvador</b>	Kalena de Velado	Presidenta de la Fundación	Fundación Emprepas
	Belinda Llord de Ruiz	Directora de Investigación	
	Emma de Santos	Coordinadora de Proyectos	
<b>Filipinas</b>	María Victoria Q. Caparas	Profesora Asociada	University of Asia and the Pacific
<b>Guatemala</b>	Hugo D. Cruz Rivas	Director Ejecutivo del Centro de Investigaciones Humanismo y Empresa	Universidad del Istmo

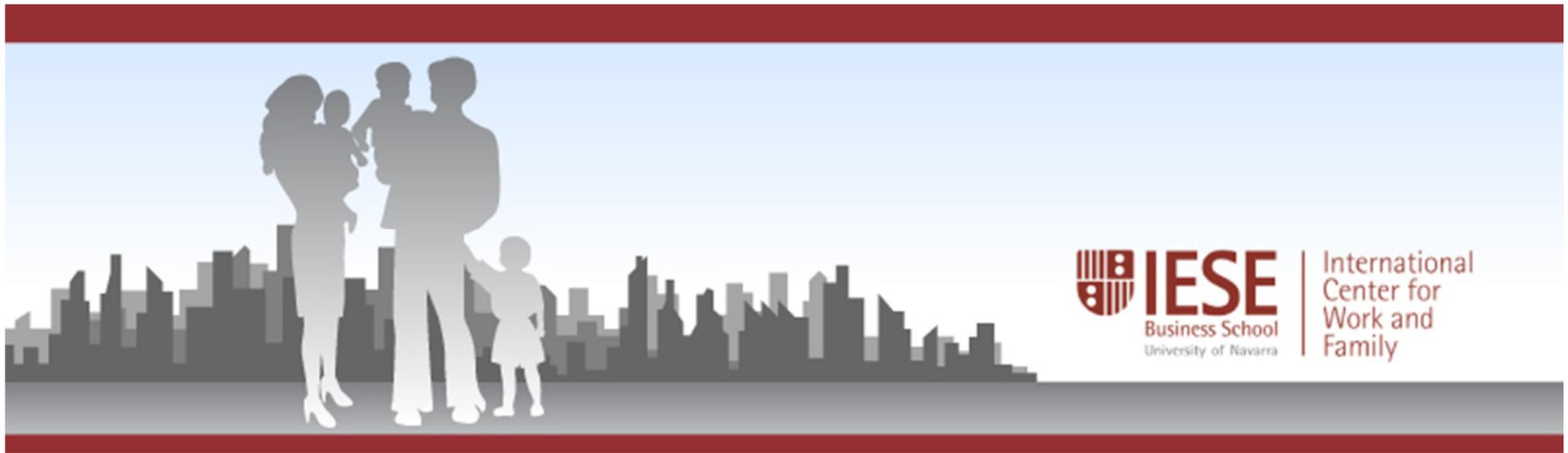
## Investigadores asociados (II/II)



Pais	Nombre del Colaborador	Título	Empresa
<b>Honduras</b>	Carmen Y. Cruz Rivas	Directora Ejecutiva de la Fundación	Museo del Hombre Hondureño
<b>Italia</b>	Bruno Picker	Vice Presidente	Consorcio ELIS
	Ugo Papagni	Responsable del Departamento de Gestión ELIS	
	Maria Tringali	Consultora Senior de Recursos Humanos	
	Roberto Sorrenti	Jefa de Marketing y Relaciones Públicas con el Consorcio	
	Stefania Palmaccio	Coordinadora Didáctica, ELIS Academia de Gestión	
<b>Italia</b>	Andrea Rangone	Profesora de Estrategia y Sistemas de Planificación	Politecnico di Milano
<b>Kenia</b>	Irene Kinuthia	Directora	Centro de Investigación de Organizaciones Trabajo y Familia (CROWF), Strathmore Business School
	Magdalene Kiragu	Administradora	
<b>México</b>	María del Carmen Bernal González	Directora	Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección, Universidad Pan-Americana (IPADE)
	Alejandra Moreno Maya	Directora de Investigación	
<b>Nueva Zelanda</b>	Kirstie McAllum	Lecturer, Waikato Management School	Universidad de Waikato
<b>Nigeria</b>	Chantal Epié	Directora de los Profesores	Lagos Business School, Pan-African University
<b>Países Bajos</b>	Laura den Dulk	Profesor Asistente	Administración Pública, Facultad de Ciencias Sociales, Erasmus University Rotterdam
<b>Perú</b>	Marisa Aguirre Nieto	Profesora del Área de Gobierno de Personas	PAD, Escuela de Dirección de la Unversidad de Piura
	Juan Carlos Pacheco	Profesor del Área de Gobierno de Personas	
<b>Portugal</b>	Maria de Fátima Carioca	Dirección de AESE y Profesora de Comportamiento Humano en la Organización	AESE – Escola de Gestão y Negocios
	Filomena Gonçalves	Asistente de Investigación	
<b>Venezuela</b>	Cristina Navarro Colmenares	Presidenta, Consejo de Desarrollo Científico, Humanístico y Tecnológico (CDCHT)	Universidad Monteávila
	Carolina Arcay de López	Presidenta, Comité de Promoción Económica.	
	María Eugenia Peña de Arias	Directora, Centro de Estudio de la Comunicación	

IESE

Índice de entornos Familiarmente Responsables (eFR)  
en el mundo y en la Argentina



Prof. Nuria Chinchilla

Prof. Mireia Las Heras