



XIV VERSIÓN MEJORES EMPRESAS PARA MADRES Y PADRES QUE TRABAJAN

INFORME GENERAL
MEDICIÓN 2016

Talento femenino fortalece la empresa del Siglo XXI

Columna publicada en Revista Ya con motivo del Estudio 2016



chile
unido
FUNDACIÓN

ya
EL MERCADO



Adimark

El crecimiento demográfico del país se ha caracterizado por un aumento del número de mujeres por sobre los hombres, representando hoy un 51% de la población. A su vez, de acuerdo a estadísticas del Ministerio de Educación, se evidencia en la última década el predominio de mujeres tituladas con un 56% el 2015 y aumentan las que estudian postgrado. Este escenario no se refleja en el mercado laboral, donde, según las últimas cifras del INE, la tasa de ocupación femenina solo alcanzó el 45% en 2016.

Este contexto laboral se contradice con los resultados positivos que se logran cuando se constituyen equipos mixtos, puesto que facilitan la toma de decisiones, promueven una mayor innovación y muestran un mejor desempeño financiero. En ello, las mujeres se destacan por su rigurosidad, empatía, colaboración y mirada sistemática; habilidades cada vez más valoradas por las organizaciones y que se complementan con la competitividad, racionalidad y visión estratégica que aportan los hombres. En consecuencia, **el desafío actual es integrar los atributos femeninos y masculinos, ya que ambas miradas son imprescindibles.**

Las organizaciones tradicionales buscan incrementar su capacidad adaptativa para lograr ser una empresa del siglo XXI con modelos más humanos y más sustentables. **Las organizaciones que participan en el estudio “Mejores Empresas para Madres y Padres que Trabajan” han avanzado en esa dirección, favoreciendo lugares de trabajo donde puedan equilibrar mejor trabajo y familia**, incorporando beneficios principalmente en apoyo a la maternidad y paternidad, para el cuidado de los hijos y de personas dependientes, en flexibilidad laboral y en crear políticas específicas para el desarrollo de la mujer, con el propósito de atraer y retener el talento femenino.

Incrementar la fuerza laboral y la presencia de mujeres en cargos directivos, nos hace impulsar un cambio cultural en el cual se promueva la corresponsabilidad entre el hombre y mujer, se dispongan mayores redes de apoyo y se implementan políticas organizacionales inspiradas en la flexibilidad, inclusión y diversidad.

Contribuir positivamente a una sociedad donde todos puedan **integrar sus trayectorias profesionales, familiares y personales es un propósito común que nos une con otros para humanizar los lugares de trabajo**, mejorando la calidad de vida y la felicidad de las personas.

Antecedentes



- **Fundación Chile Unido**, en conjunto con **Revista Ya de El Mercurio**, ha realizado por 14 años consecutivos el estudio “**Mejores Empresas para Madres y Padres que Trabajan**”.
- El objetivo del estudio es identificar el estado actual de las prácticas de **Conciliación Trabajo-Familia** entre las organizaciones participantes, indagando en la existencia, uso y valoración de estas prácticas por parte de sus colaboradores. Esto se traduce, finalmente, en el **cálculo de un ranking que permite identificar cuáles son las empresas y organismos públicos líderes en esta materia.**
- Este año 2016 GfK Adimark se complace en entregar la XIV Versión del Estudio de las Mejores Empresas para Madres y Padres que trabajan.



Contexto & Objetivo

La tendencia global remite a aquellas instituciones que, además de buscar mayor rentabilidad y sostenibilidad, atienden también las prioridades de sus colaboradores, valorando y reconociendo sus múltiples responsabilidades, definiendo una cultura organizacional capaz de generar espacios donde armonizar el ámbito laboral y personal, buscando la felicidad de las personas y de sus familias.



chile
unido
FUNDACIÓN

ya
EL MARCHO



Adimark



¿Cuáles son las Mejores Empresas para Madres y Padres que Trabajan en relación a las prácticas de Conciliación Trabajo-Familia?



¿Cómo hicimos esto?

[METODOLOGÍA]



Aspectos relevantes

Organizaciones participantes

En la XIV versión del estudio “Mejores Empresas para Madres y Padres que Trabajan”, se inscribieron 115 organizaciones, llegando a la fase final 90 de ellas. Las organizaciones participantes son nacionales y multinacionales, privadas y públicas, de distintos tamaños y sectores de la economía.

Categorías

Considerando las diferencias de las organizaciones participantes en relación a su naturaleza y tamaño, se dividieron las 90 en 4 grupos:

- Grandes Corporaciones (más de 1.000 trabajadores),
- Grandes Empresas (entre 200 y 999 trabajadores),
- Pymes (menos de 200 trabajadores) y,
- Organismos Públicos.

Por ello, se reporta 4 rankings, para premiar a las organizaciones que sobresalen en cada categoría.

Ranking

El cálculo del ranking, considera las respuestas, declaraciones y percepciones de dos componentes:

- los responsables del Área de Recursos Humanos de cada organización participante y,
- los colaboradores, madres y padres de hijos menores de 15 años y quienes están esperando un hijo(a), de estas organizaciones.

Tasa de respuesta mínima

Para asegurar la representatividad de los resultados y ser parte del Estudio, las organizaciones participantes debieron cumplir con una tasa mínima de respuesta en la encuesta de colaboradores. Esta tasa fue diferenciada para cada organización, de acuerdo al número total de colaboradores que son madres y padres con hijos menores o igual a 15 años de edad y quienes están esperando un hijo(a).

¿Cómo hicimos esto?

[TRABAJO DE CAMPO]



Terreno encuesta online a encargados de RR.HH.

Grupo Objetivo

- Responsables de RR.HH. de las organizaciones participantes.

Trabajo de Campo

- Se envía al responsable de RR.HH. de cada organización un mail personalizado con un link para contestar la encuesta.
- La plataforma de este link fue desarrollada y administrada por GfK Adimark.

Terreno encuesta online o auto-administrada a trabajadores con hijos menores 15 años

Grupo Objetivo

- Hombres y mujeres, trabajadores con hijos menores de 15 años y quienes están esperando un hijo(a) de las organizaciones participantes.

Trabajo de Campo

- Con la ayuda de una BBDD de trabajadores con hijos menores de 15 años, otorgada por los responsables de RR.HH., GfK Adimark asignó un link con la encuesta a través de correo electrónico.
- Los responsables de RR.HH. fueron encargados de distribuir el link entre sus trabajadores, para responder la encuesta.
- La plataforma fue desarrollada y administrada por GfK Adimark.
- Para aquellos trabajadores sin mail se aplicó una encuesta auto-administrada en papel.

Procesamiento y Elaboración Informes





GRUPO OBJETIVO

CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

- La encuesta a los Departamentos de Recursos Humanos, buscó conocer el detalle de las prácticas de Conciliación Trabajo-Familia implementadas en cada organización y sus aspectos relevantes.
- **Estudio Cuantitativo con encuestas online.**
- Gerentes o Responsables de RR.HH. de las organizaciones chilenas y/o extranjeras que operan en Chile, participantes del Estudio 2016.
- Participaron **90 organizaciones**, pertenecientes a las siguientes categorías:

	N° de Organizaciones
Grandes Corporaciones	21
Grandes Empresas	34
Pymes	27
Organismos Públicos	8
TOTAL	90

- Las encuestas se aplicaron durante los meses de Agosto, Septiembre, Octubre y Noviembre de 2016.



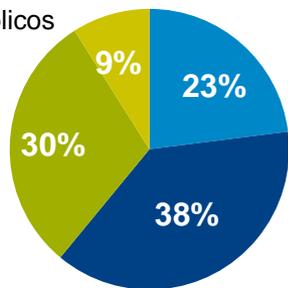
GRUPO OBJETIVO

CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

- En paralelo, la encuesta dirigida a colaboradores con hijos menores o igual a 15 años, buscó determinar el nivel de conocimiento sobre estas prácticas, su uso y así la valoración que se tiene sobre cada una de ellas.
- **Estudio Cuantitativo con la aplicación de un cuestionario autoaplicado, mayoritariamente en línea (vía web). En casos particulares, la encuesta se realizó en papel.**
- Colaboradores, Hombres y Mujeres, pertenecientes a 90 organizaciones chilenas y/o extranjeras que operan en Chile.
- Madres y Padres con hijos menores o igual a 15 años de edad y quienes están esperando un hijo(a) .
- Se realizaron un total de **15.576 encuestas a colaboradores.**
- Las encuestas se realizaron durante los meses de Agosto, Septiembre, Octubre y Noviembre de 2016.

Características de las Organizaciones

- Grandes Corporaciones
- Grandes Empresas
- PYMES
- Organismos Públicos



	TOTAL (90)	Top 12 (*)	Grandes Corporaciones (21)	Grandes Empresas (34)	Pymes (27)	Organismos Públicos (8)
Nacional	54%	67%	38%	47%	63%	100%
Multinacional	46%	33%	62%	53%	37%	0%

(*) Top12 corresponden a las 3 primeras organizaciones premiadas en cada categoría.

% Sector económico de la organización





1. Ranking
2. Flexibilidad Laboral
3. Descanso Maternal y Paternal
4. Cuidado de hijos (Sala Cuna y Jardín Infantil)
5. Permisos para el cuidado de hijos
6. Apoyos Económicos
7. Desarrollo Personal
8. Integración Familiar
9. Participación Femenina y Desarrollo de Carrera
10. Origen e Impacto de Políticas y Clima Laboral
11. Mecanismos de Comunicación Interna

1. Ranking 2016

¿Cómo se calcula el Ranking?

- El ranking se calcula a partir de los puntajes obtenidos en la encuesta de Recursos Humanos y en la encuesta dirigida a Colaboradores.

	% Ponderación
Evaluación RR.HH.	35%
Evaluación Colaboradores	65%

- El puntaje de ambas encuestas se calcula a partir de la existencia de 10 temas claves relativos a políticas y prácticas de Conciliación Trabajo-Familia de cada organización. En el caso de Colaboradores se considera además el uso y evaluación de las mismas.

Temas claves

1. Flexibilidad Laboral
2. Descanso Maternal y Paternal
3. Cuidado de hijos en Sala Cuna y Jardín Infantil
4. Permisos para el cuidado de hijos
5. Apoyos Económicos
6. Desarrollo Personal
7. Integración Familiar
8. Nuevas prácticas en Conciliación Trabajo-Familia
9. Participación femenina en la organización
10. Capacitaciones para el Desarrollo de Carrera



En el Ranking de Mejores Empresas para Padres y Madres que trabajan 2016 se premiaron a las **19** mejores organizaciones de las 4 categorías:

Se premió a las organizaciones que obtuvieron más de 75 puntos en la categoría de GC y a las que lograron más de 70 en GE, Pymes y Organismos Públicos.

Las 5 Mejores Grandes Corporaciones

Las 5 Mejores Grandes Empresas

Las 6 Mejores Empresas Pymes

Los 3 Mejores Organismos Públicos



Ranking 2016 según categoría



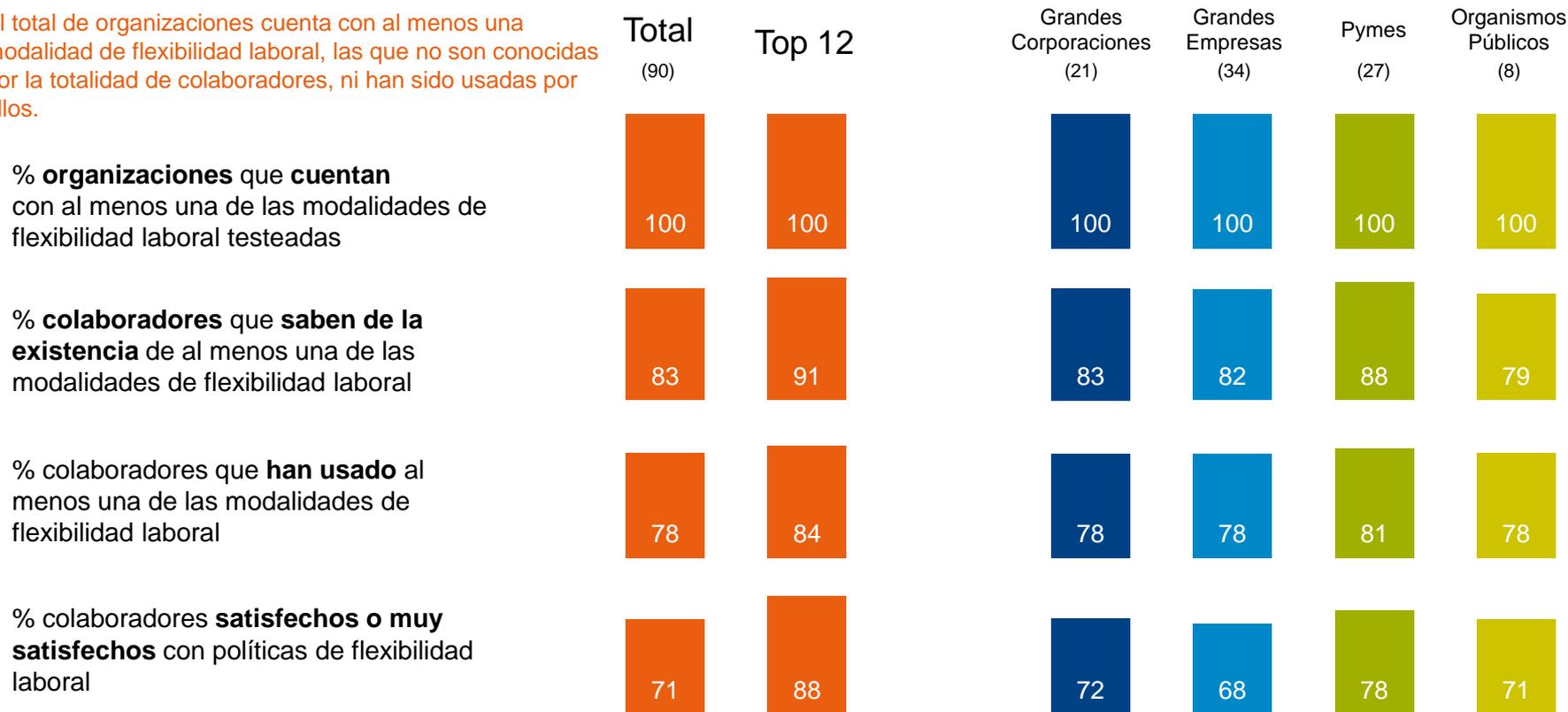
	Top 5 Grandes Corporaciones	Top 5 Grandes Empresas	Top 6 Pymes	Top 3 Organismos Públicos
1	BancoEstado Microempresas	eClass S.A.	Sociedad GNL Mejillones S.A.	Municipalidad de Peñalolén
2	Unilever Chile Ltda.	Hotel Plaza San Francisco	Sodexo Beneficios e Incentivos	
3	Bci	Transbank S.A.	Focus	Municipalidad de Vitacura
4	Universidad de Concepción	Procter & Gamble Chile	Pacific Hydro	
5	Scotiabank Chile	Copefrut S.A.	BancoEstado Corredores de Seguros	Municipalidad de Puente Alto
6			SAP Chile Ltda.	

2. Flexibilidad Laboral

Modalidades de Flexibilidad Laboral en las Organizaciones



El total de organizaciones cuenta con al menos una modalidad de flexibilidad laboral, las que no son conocidas por la totalidad de colaboradores, ni han sido usadas por ellos.



Modalidades de Flexibilidad Laboral en las Organizaciones



Respecto de la medición anterior, los indicadores se mantienen estables en cada segmento.

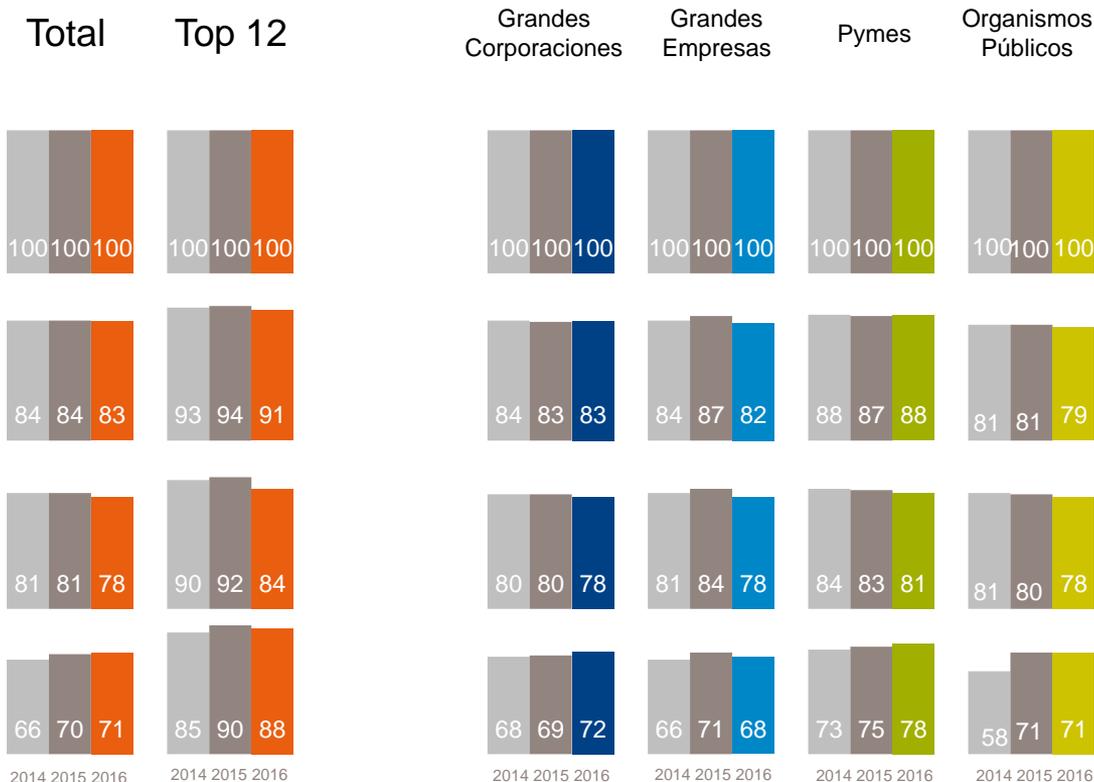
El uso frente a este ítem cae levemente, exhibiendo una baja más notoria en Grandes Empresas.

% **organizaciones** que **cuentan** con al menos una de las modalidades de flexibilidad laboral testeadas

% **colaboradores** que **saben de la existencia** de al menos una de las modalidades de flexibilidad laboral

% colaboradores que **han usado** al menos una de las modalidades de flexibilidad laboral

% colaboradores **satisfechos o muy satisfechos** con políticas de flexibilidad laboral



Modalidades de Flexibilidad Laboral ofrecidas por la Organización



% **organizaciones** que da acceso a cada modalidad, ya sea al personal femenino, a algunos colaboradores y/o a todo el personal.

	Total (90)	Top 12	Grandes Corporaciones (21)	Grandes Empresas (34)	Pymes (27)	Organismos Públicos (8)
Días de permiso por matrimonio, nacimiento o muerte de un familiar directo	96%	100%	100%	94%	93%	100%
Salir temprano los viernes	81%	75%	86%	79%	78%	88%
Flexibilidad en horario de entrada o salida	77%	100%	76%	79%	67%	100%
Pausas laborales con goce de sueldo para capacitaciones o desarrollo de proyectos personales	64%	75%	62%	65%	56%	100%
Trabajo por objetivos y metas, sin cumplimiento estricto de jornada laboral	74%	75%	81%	74%	78%	50%
Banco de Tiempo libre (cantidad de horas al año) para realizar trámites familiares y personales	57%	92%	62%	47%	56%	88%
Tiempo de vacaciones adicional al legal	58%	67%	67%	59%	59%	25%
Trabajo a tiempo parcial	56%	75%	62%	41%	67%	63%
Descanso profesional sin goce de sueldo	67%	100%	62%	62%	67%	100%
Semana laboral comprimida para tener un día libre	12%	25%	0%	15%	11%	38%

Conocimiento de las modalidades de Flexibilidad Laboral por parte de los colaboradores



% **colaboradores** que dice que existe cada modalidad de flexibilidad en su organización.

	Total (90)	Top 12	Grandes Corporaciones (21)	Grandes Empresas (34)	Pymes (27)	Organismos Públicos (8)
Días de permiso por matrimonio, nacimiento o muerte de un familiar directo	85%	97%	90%	79%	89%	66%
Flexibilidad en horario de entrada o salida	70%	86%	70%	66%	71%	79%
Banco de Tiempo libre (cantidad de horas al año) para realizar trámites familiares y personales	69%	92%	76%	57%	63%	71%
Salir temprano los viernes	69%	85%	74%	56%	72%	67%
Pausas laborales con goce de sueldo para capacitaciones o desarrollo de proyectos personales	45%	58%	45%	43%	44%	57%
Trabajo por objetivos y metas, sin cumplimiento estricto de jornada laboral	40%	45%	40%	42%	46%	25%
Tiempo de vacaciones adicional al legal	44%	51%	50%	36%	43%	22%
Trabajo a tiempo parcial	26%	50%	30%	20%	31%	17%
Descanso profesional sin goce de sueldo	28%	49%	26%	26%	29%	53%
Semana laboral comprimida para tener un día libre	13%	14%	11%	13%	17%	17%

Uso de modalidades de Flexibilidad Laboral por parte de los colaboradores



% **colaboradores** que dice haber usado alguna vez cada modalidad de flexibilidad laboral existente en su organización.

	Total (90)	Top 12	Grandes Corporaciones (21)	Grandes Empresas (34)	Pymes (27)	Organismos Públicos (8)
Días de permiso por matrimonio, nacimiento o muerte de un familiar directo	74%	87%	81%	66%	73%	52%
Salir temprano los viernes	70%	83%	75%	59%	73%	64%
Flexibilidad en horario de entrada o salida	65%	66%	61%	68%	72%	76%
Banco de Tiempo libre (cantidad de horas al año) para realizar trámites familiares y personales	65%	84%	71%	54%	56%	68%
Pausas laborales con goce de sueldo para capacitaciones o desarrollo de proyectos personales	35%	37%	32%	37%	39%	52%
Trabajo por objetivos y metas, sin cumplimiento estricto de jornada laboral	35%	32%	32%	40%	46%	25%
Tiempo de vacaciones adicional al legal	37%	37%	41%	32%	35%	19%
Trabajo a tiempo parcial	14%	16%	13%	14%	16%	15%
Semana laboral comprimida para tener un día libre	10%	10%	9%	12%	15%	14%
Descanso profesional sin goce de sueldo	7%	9%	6%	8%	10%	16%

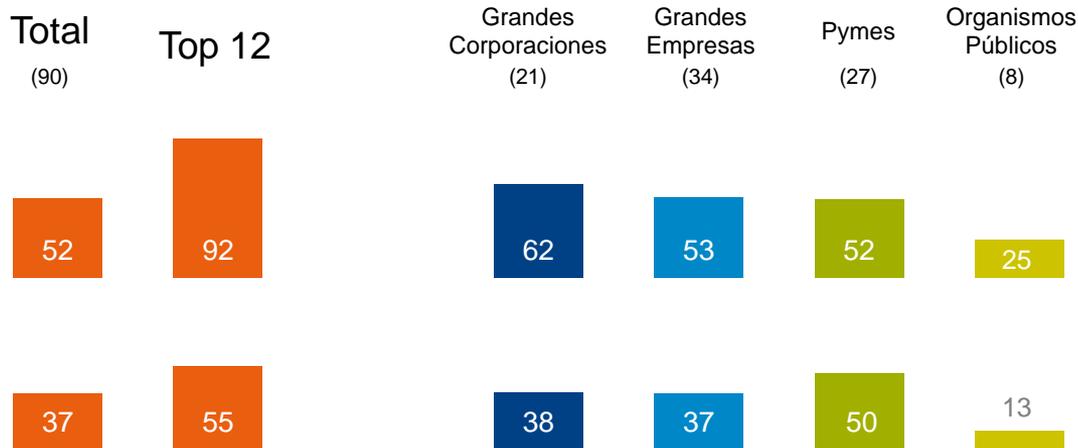
Implementación de Programas para trabajar de forma remota por parte de la Organización



El trabajo remoto continúa siendo una medida poco implementada por las organizaciones en general, pero es una de las características que distingue a las Top 12. Los colaboradores continúan sin conocer los programas implementados.

% **organizaciones que han implementado** programas para que sus colaboradores trabajen de manera remota

% **colaboradores a los que se les ha implementado** programas para que trabajen de manera remota



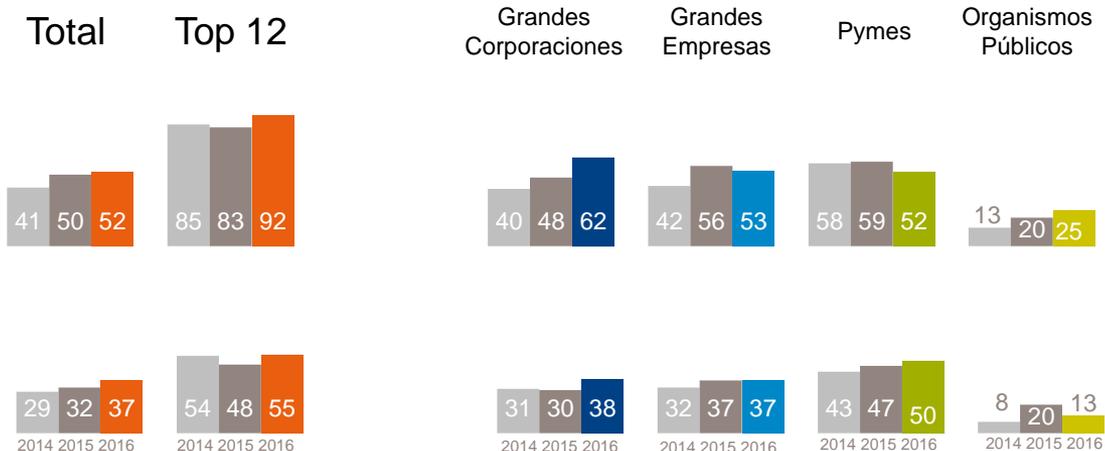
Implementación de Programas para trabajar de forma remota por parte de la Organización



La adopción de esta medida ha ido avanzando respecto del 2014, según los responsables de RR.HH. El aumento más significativo se registra en Grandes Corporaciones.

% organizaciones que han implementado programas para que sus colaboradores trabajen de manera remota

% colaboradores a los que se les ha implementado programas para que trabajen de manera remota



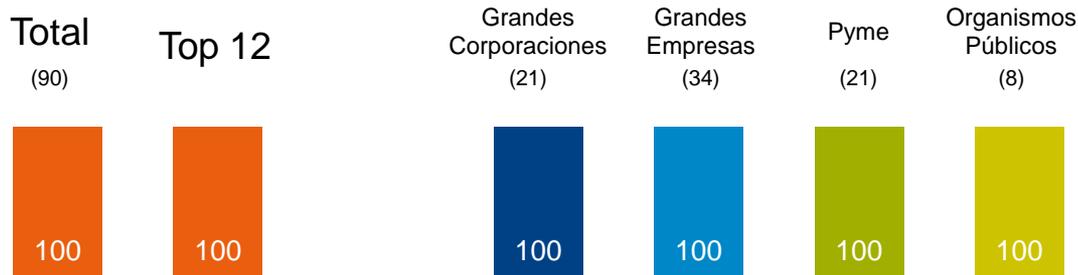
3. Descanso Maternal y Paternal

Beneficios otorgados por la Organización durante el Postnatal Parental Maternal y Paternal



Todas las organizaciones participantes otorgan al menos un beneficio adicional durante el permiso postnatal maternal y/o paternal. Y aún cuando se conocen estos beneficios, el uso es bastante menor.

% **organizaciones** que **otorgan** al menos uno de los beneficios adicionales durante el Postnatal Parental Maternal y/o Paternal



% **colaboradores** que **saben de la existencia** de al menos uno de los beneficios adicionales durante el Postnatal Parental Maternal y/o Paternal



% colaboradores que **han usado** al menos uno de los beneficios adicionales durante el Postnatal Parental Maternal y/o Paternal



% colaboradores **satisfechos o muy satisfechos** con las políticas de descanso maternal/paternal que ofrece su organización

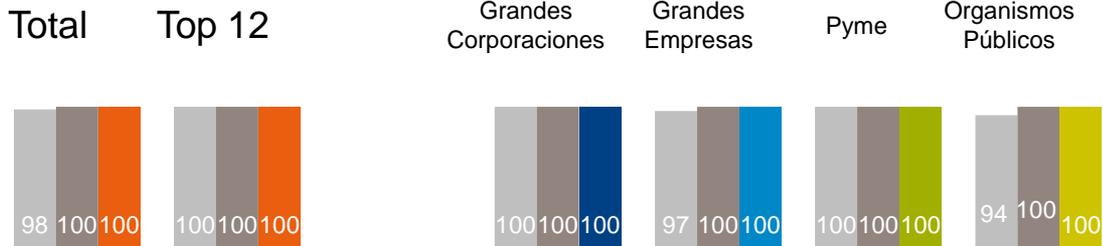


Beneficios otorgados por la Organización durante el Postnatal Parental Maternal y Paternal

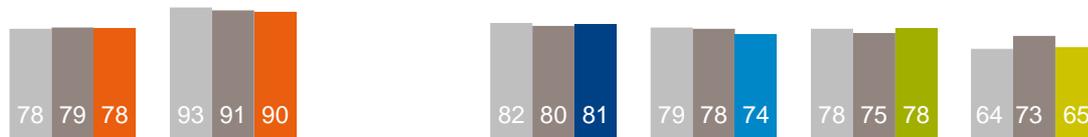


El indicador de uso sube a nivel total y en todas las categorías, menos en Organismos Públicos, donde se observa una baja de 8 puntos.

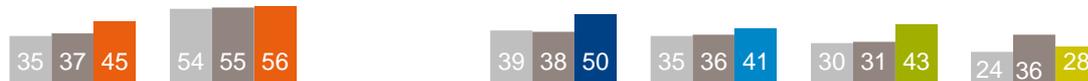
% **organizaciones** que **otorgan** al menos uno de los beneficios adicionales durante el Postnatal Parental Maternal y/o Paternal



% **colaboradores** que **saben de la existencia** de al menos uno de los beneficios adicionales durante el Postnatal Parental Maternal y/o Paternal



% colaboradores que **han usado** al menos uno de los beneficios adicionales durante el Postnatal Parental Maternal y/o Paternal



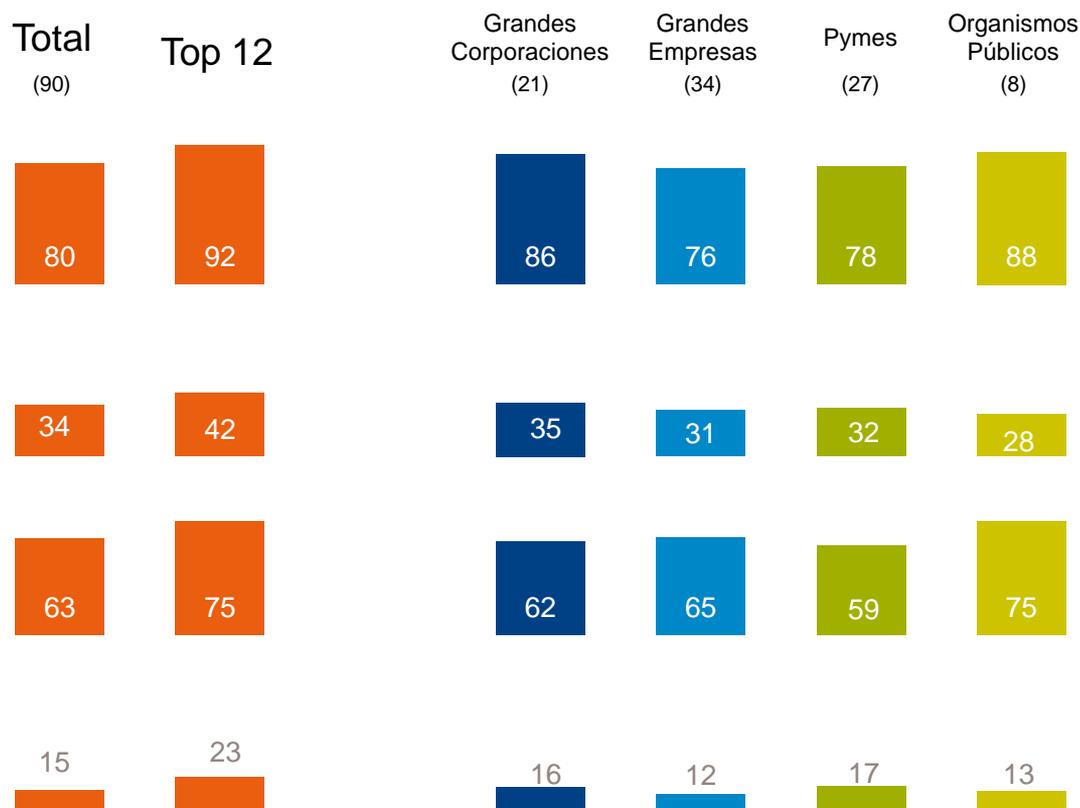
% colaboradores **satisfechos o muy satisfechos** con las políticas de descanso maternal/paternal que ofrece su organización



Pago de diferencial entre sueldo y tope UF del subsidio Postnatal Parental, por parte de la Organización y conocimiento de colaboradores



Se observa una importante brecha entre el conocimiento de los colaboradores respecto del pago diferencial de remuneración en el descanso maternal y del subsidio postnatal parental y la existencia de ambas medidas en las organizaciones.



Beneficios adicionales que entrega la Organización a sus **colaboradoras mujeres** mientras están embarazadas o durante el período Postnatal Parental



chile
unido
FUNDACIÓN

ya
EL MEJORADO



Adimark

Tanto la flexibilidad horaria como el regalo para el recién nacido son las medidas más implementadas por las organizaciones.

% organizaciones que otorga cada beneficio en su organización	Total (90)	Top 12	Grandes Corporaciones (21)	Grandes Empresas (34)	Pymes (27)	Organismos Públicos (8)
Flexibilidad horaria	82%	100%	71%	82%	89%	88%
Regalo para el recién nacido	82%	100%	86%	91%	74%	63%
Trabajo desde la casa en forma ocasional	58%	83%	48%	62%	70%	25%
Colación especial para la embarazada	21%	42%	19%	26%	15%	25%

Conocimiento de los beneficios adicionales que entrega la organización a sus **colaboradoras mujeres** mientras están embarazadas o durante el período Postnatal Parental, por parte de las colaboradoras



Para las colaboradoras se hace más evidente el regalo para los recién nacidos, aun cuando en la declaración de los responsables de RR.HH. resaltan la flexibilidad horaria en proporción similar al regalo del recién nacido.

% colaboradoras que dice que existe cada beneficio en su organización	Total (90)	Top 12	Grandes Corporaciones (21)	Grandes Empresas (34)	Pymes (27)	Organismos Públicos (8)
Regalo para el recién nacido	59%	76%	63%	57%	62%	25%
Flexibilidad horaria	47%	64%	47%	48%	56%	35%
Trabajo desde la casa en forma ocasional	17%	23%	13%	26%	38%	8%
Colación especial para la embarazada	9%	15%	8%	15%	7%	8%

Beneficios adicionales que entrega la Organización a sus **colaboradoras mujeres** para facilitar la reincorporación a su trabajo, luego de terminado su Postnatal



Comparado con otras medidas contenidas en la Conciliación Trabajo-Familia, las relativas a la reincorporación de colaboradoras luego del postnatal son menos implementadas por las organizaciones.

% organizaciones que otorga cada beneficio en su organización	Total	Top 12	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
	(90)		(21)	(34)	(27)	(8)
Inducción y reuniones de actualización luego del descanso maternal	50%	92%	43%	41%	59%	75%
Retorno paulatino con modificación temporal de la jornada laboral	44%	83%	43%	44%	52%	25%
Trabajo desde la casa por un período de tiempo	23%	33%	19%	21%	33%	13%
Sala de lactancia	23%	42%	38%	24%	4%	50%

Conocimiento de beneficios adicionales que entrega la Organización a sus **colaboradoras mujeres** para facilitar la reincorporación a su trabajo, luego de terminado su Postnatal, por parte de sus colaboradoras



Considerando la baja oferta de medidas adoptadas luego del postnatal para ayudar a la reincorporación de las trabajadoras, éstas son menos conocidas por las colaboradoras.

% colaboradoras que dice que existe cada beneficio en su organización	Total (90)	Top 12	Grandes Corporaciones (21)	Grandes Empresas (34)	Pymes (27)	Organismos Públicos (8)
Retorno paulatino con modificación temporal de la jornada laboral	39%	75%	43%	32%	39%	24%
Inducción y reuniones de actualización luego del descanso maternal	16%	31%	16%	14%	21%	14%
Sala de lactancia	18%	19%	19%	19%	8%	23%
Trabajo desde la casa por un período de tiempo	8%	11%	7%	11%	15%	6%

Beneficios adicionales que entrega la Organización a sus **colaboradores hombres** si sus parejas/conyuges quedan embarazadas



chile
unido
FUNDACIÓN



Adimark

% organizaciones que otorga cada beneficio en su organización	Total	Top 12	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
	(90)		(21)	(34)	(27)	(8)
Permiso para acompañar a su pareja/esposa, o llevar al recién nacido a los controles médicos	81%	100%	86%	74%	89%	75%
Regalo para el recién nacido	82%	100%	81%	91%	78%	63%
Descanso paternal por más días que lo dispuesto por la ley	34%	58%	48%	32%	37%	0%

Conocimiento de beneficios adicionales que entrega la Organización a sus **colaboradores hombres** si sus parejas/ conyugues quedan embarazadas, por parte de los colaboradores



% colaboradores que dice que existe cada beneficio en su organización	Total	Top 12	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
	(90)		(21)	(34)	(27)	(8)
Permiso para acompañar a su pareja/ esposa, o llevar al recién nacido a los controles médicos	49%	71%	50%	46%	60%	39%
Regalo para el recién nacido	53%	70%	59%	48%	50%	23%
Descanso paternal por más días que lo dispuesto por la ley	35%	59%	42%	25%	31%	22%

Políticas de Descanso Maternal / Paternal en caso de adopción



Los responsables de RR.HH. señalan en su mayoría no haber diferencias para recibir beneficios por los madres y padres de hijos e hijas adoptadas.

	Total (90)	Top 12	Grandes Corporaciones (21)	Grandes Empresas (34)	Pymes (27)	Organismos Públicos (8)
% organizaciones que entregan los mismos beneficios en caso de adopción	95%	100%	95%	94%	96%	100%

Personal al que se le otorga

% organizaciones que entregan los mismos beneficios en caso de adopción, pero sólo al personal femenino	3%	0%	5%	3%	4%	0%
% organizaciones que entregan los mismos beneficios en caso de adopción, para todo el personal	92%	100%	90%	91%	92%	100%

Conocimiento de políticas de Descanso Maternal / Paternal en caso de adopción por parte de los colaboradores



Sin embargo, entre los colaboradores hay un alto desconocimiento acerca de la igualdad de beneficios para padres y madres de hijos biológicos vs. adoptados

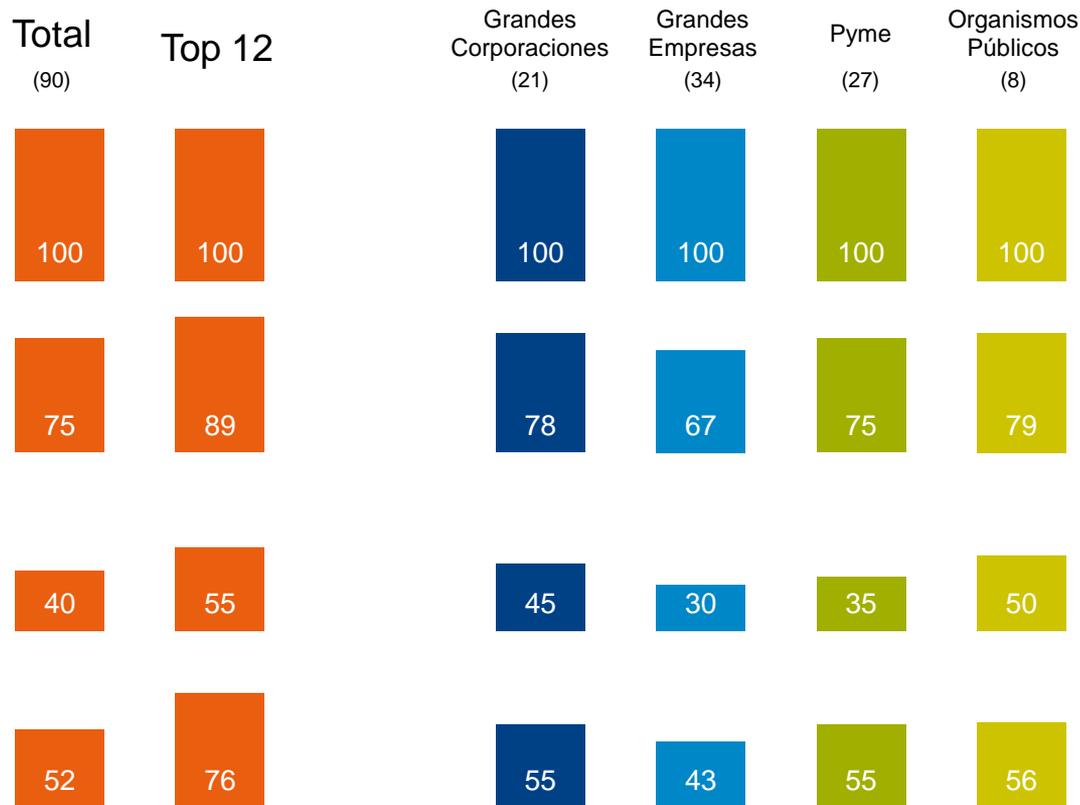
	Total (90)	Top 12	Grandes Corporaciones (21)	Grandes Empresas (34)	Pymes (27)	Organismos Públicos (8)
% colaboradores que dice que sí se otorgan los mismos beneficios en su organización	20%	36%	21%	17%	20%	26%
% colaboradores que dice que no se otorgan los mismos beneficios	2%	2%	2%	3%	2%	3%
% colaboradores que no sabe	78%	62%	77%	80%	78%	71%

4. Cuidado de Hijos (Sala Cuna y Jardín Infantil)

Alternativas para el cuidado y la educación de los hijos



La totalidad de las organizaciones mantienen beneficios para el cuidado y la educación de hijos e hijas. Y pese a su alto conocimiento entre colaboradores, son poco utilizados.

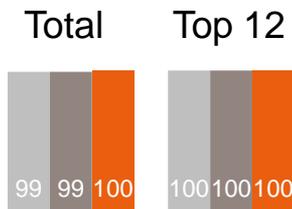


Alternativas para el cuidado y la educación de los hijos

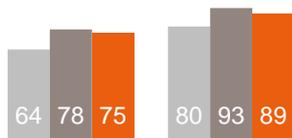


Los beneficios relativos al cuidado y la educación de hijos e hijas han ido en aumento en relación a la medición anterior.

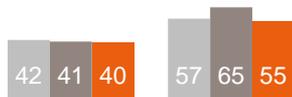
% **organizaciones** que **otorgan** al menos una de las alternativas para el cuidado y la educación de los hijos de los colaboradores



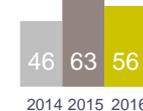
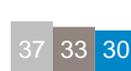
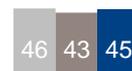
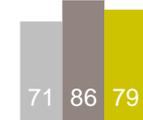
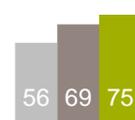
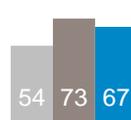
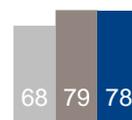
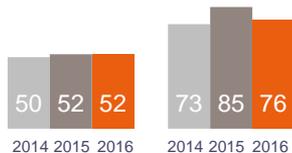
% **colaboradores** que **saben de la existencia** de al menos una de las alternativas para el cuidado y la educación de los hijos ofrecidas por la organización



% colaboradores que **han usado** al menos una de las alternativas para el cuidado y la educación de los hijos de los colaboradores



% colaboradores **satisfechos o muy satisfechos** con las políticas para el cuidado de hijos que ofrece su organización



Alternativas para el cuidado y la educación de los hijos ofrecidas por la Organización



El mayor beneficio tiene relación con el pago de Sala Cuna hasta los 2 años, establecido por ley.

% organizaciones que da acceso a cada alternativa para el cuidado y la educación de los hijos	Total (90)	Top 12	Grandes Corporaciones (21)	Grandes Empresas (34)	Pymes (27)	Organismos Públicos (8)
Paga el costo del servicio de sala cuna para los hijos/as de hasta 2 años de los colaboradores/as	99%	100%	100%	97%	100%	100%
Bono para el traslado a la sala cuna	37%	67%	67%	26%	19%	63%
Entrega un bono para cubrir el costo parcial del jardín infantil de los hijos/as de 2 a 5 años de los colaboradores/as	36%	58%	43%	32%	26%	63%
Entrega un bono para cubrir el costo total del jardín infantil de los hijos/as de 2 a 5 años de los colaboradores/as	7%	8%	5%	--	7%	38%
Cuenta con una sala cuna dentro de las instalaciones de la organización	6%	17%	14%	3%	--	13%
Cuenta con un jardín infantil propio dentro de las instalaciones de la organización	6%	17%	14%	3%	--	13%
Entrega un bono o cubre el costo de actividad o lugares que cubren la diferencia horaria entre la jornada escolar y la laboral	4%	25%	--	3%	4%	25%

Fuente: Encuesta RR.HH.

Alternativas para el cuidado y la educación de los hijos ofrecidas por la Organización a **todo el personal**



Adimark

% organizaciones que da acceso a cada modalidad a todo el personal	Total (90)	Top 12	Grandes Corporaciones (21)	Grandes Empresas (34)	Pymes (27)	Organismos Públicos (8)
Entrega un bono o cubre el costo de actividades o lugares que cubren la diferencia horaria entre jornada escolar y la laboral	100%	100%	0%	100%	100%	100%
Cuenta con un jardín infantil propio dentro de las instalaciones de la organización	100%	100%	100%	100%	100%	0%
Cuenta con una sala cuna dentro de las instalaciones de la organización	80%	50%	67%	100%	0%	100%
Entrega un bono para cubrir el <i>costo parcial</i> del jardín infantil de los hijos/as de 2 a 5 años de los colaboradores/as	72%	86%	56%	82%	100%	40%
Entrega un bono para cubrir el <i>costo total</i> del jardín infantil de los hijos/as de 2 a 5 años de los colaboradores/as	67%	100%	100%	0%	50%	67%
Bono para el traslado a la sala cuna	15%	38%	0%	22%	20%	40%
Paga el costo del servicio de sala cuna para los hijos/as de hasta 2 años de los colaboradores/as	11%	50%	14%	9%	7%	25%

Fuente: Encuesta RR.HH.

Cuidado y educación de los hijos por parte de la Organización: Edad hasta que se entrega beneficio y monto



	Total (90)	Top 12	Grandes Corporaciones (21)	Grandes Empresas (34)	Pymes (27)	Organismos Públicos (8)
Promedio de años que se otorga el beneficio de Jardín Infantil	4.4 años	4.3 años	4.7 años	4.4 años	4.0 años	4.5 años

Montos promedios entre organizaciones que sí ofrecen:

Monto \$ para Sala Cuna	\$242.803	\$259.272	\$243.633	\$245.936	\$223.996	\$290.493
Monto \$ para Jardín Infantil	\$173.408	\$184.805	\$149.721	\$146.865	\$226.871	\$166.406
Monto \$ para After School	\$38.550	\$25.600	--	\$39.000	\$26.200	\$50.000

Conocimiento de alternativas para el cuidado y la educación de los hijos ofrecidas por la Organización por parte de los colaboradores



% **colaboradores** que dice que existe cada alternativa para el cuidado y la educación de los hijos en su organización

	Total (90)	Top 12	Grandes Corporaciones (21)	Grandes Empresas (34)	Pymes (27)	Organismos Públicos (8)
Paga el costo del servicio de sala cuna para los hijos/as de hasta 2 años de los colaboradores/as	51%	67%	57%	41%	49%	53%
Entrega un bono para cubrir el costo parcial del jardín infantil de los hijos/as de 2 a 5 años de los colaboradores/as	23%	37%	27%	14%	20%	26%
Entrega un bono para cubrir el costo total del jardín infantil de los hijos/as de 2 a 5 años de los colaboradores/as	11%	16%	12%	6%	8%	22%
Bono para el traslado a la sala cuna	7%	11%	8%	5%	7%	14%
Cuenta con una sala cuna dentro de las instalaciones de la organización	6%	9%	8%	1%	2%	15%
Entrega un bono o cubre el costo de actividades o lugares que cubren la diferencia horaria entre la jornada escolar y la laboral	3%	8%	3%	2%	4%	12%
Cuenta con un jardín infantil propio dentro de las instalaciones de la organización	3%	5%	4%	0%	0%	14%

Sistema de ayuda a colaboradores con hijos/as que tienen algún tipo de enfermedad y/o discapacidad por parte de la Organización



Salvo en las Top 12, las organizaciones tienen menos sistemas de ayuda a padres y madres de hijos con algún tipo de enfermedad o discapacidad.

	Total (90)	Top 12	Grandes Corporaciones (21)	Grandes Empresas (34)	Pymes (27)	Organismos Públicos (8)
% de organizaciones que SÍ brinda la ayuda	76%	100%	90%	62%	78%	88%
% de organizaciones que sólo brinda ayudas al personal femenino	4%	0%	11%	0%	5%	0%
% de organizaciones que brinda ayudas a todo el personal	96%	100%	89%	100%	95%	100%

Ayuda en flexibilidad en horario	61%	100%	71%	50%	67%	63%
Ayuda en programas o asesoría en salud	40%	75%	57%	38%	19%	75%
Ayuda económica	38%	83%	62%	29%	30%	38%
Ayuda en transporte	11%	50%	24%	6%	4%	25%

Conocimiento del sistema de ayuda a colaboradores con hijos/as que tienen algún tipo de enfermedad y/o discapacidad por parte de los colaboradores



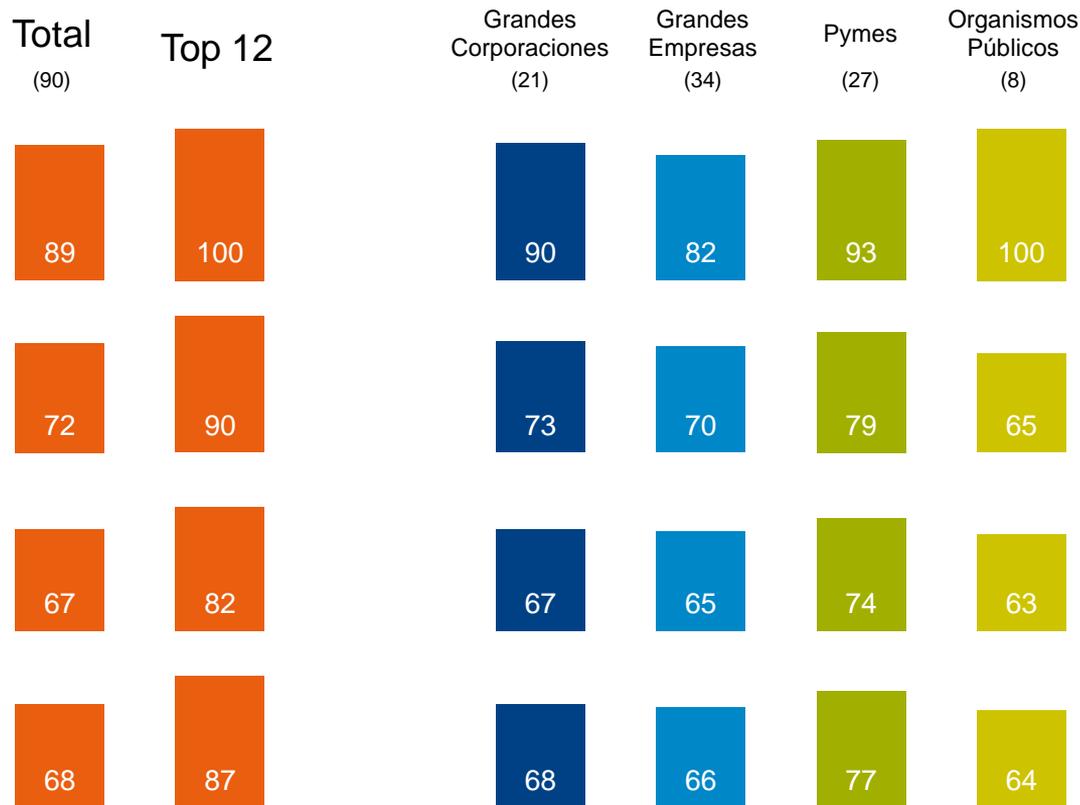
% colaboradores que dice que en su organización existen las siguientes ayudas	Total (90)	Top 12	Grandes Corporaciones (21)	Grandes Empresas (34)	Pymes (27)	Organismos Públicos (8)
Ayuda en flexibilidad de horario	34%	55%	33%	35%	43%	32%
Ayuda en programas o asesoría en salud	25%	40%	26%	25%	24%	22%
Ayuda económica	24%	44%	25%	21%	18%	26%
Ayuda en transporte	8%	15%	8%	8%	6%	10%

5. Permisos para cuidado de hijos

Permisos proporcionados por la Organización relacionados con hijos/as



Los permisos relacionados con hijos e hijas están menos presentes en Grandes Corporaciones y en Organismos Públicos.

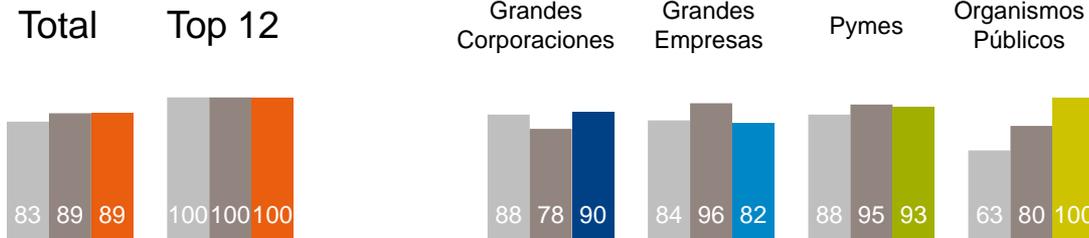


Permisos proporcionados por la Organización relacionados con hijos/as



Los indicadores generales de la dimensión han ido en aumento. El mayor crecimiento se observa en el sector público.

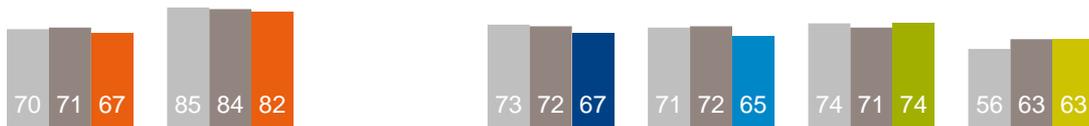
% **organizaciones** que **otorgan** al menos uno de los permisos para el cuidado de hijos



% **colaboradores** que **saben de la existencia** de al menos uno de los permisos para el cuidado de hijos



% **colaboradores** que **han usado** al menos uno de los permisos para el cuidado de hijos



% colaboradores **satisfechos o muy satisfechos** con las políticas sobre permisos para el cuidado de hijos



Permisos proporcionados por la Organización relacionados con hijos/as



% organizaciones que otorga cada permiso, ya sea al personal femenino y/o masculino	Total (90)	Top 12	Grandes Corporaciones (21)	Grandes Empresas (34)	Pymes (27)	Organismos Públicos (8)
Trámites personales relacionados con sus hijos/as	89%	100%	90%	82%	93%	100%
Reuniones o presentaciones en el jardín infantil, colegio y visitas a la sala cuna	86%	100%	86%	82%	89%	88%
Visita al médico o dentista de sus hijos/as	84%	100%	81%	82%	89%	88%

Conocimiento de los Permisos por parte de los colaboradores



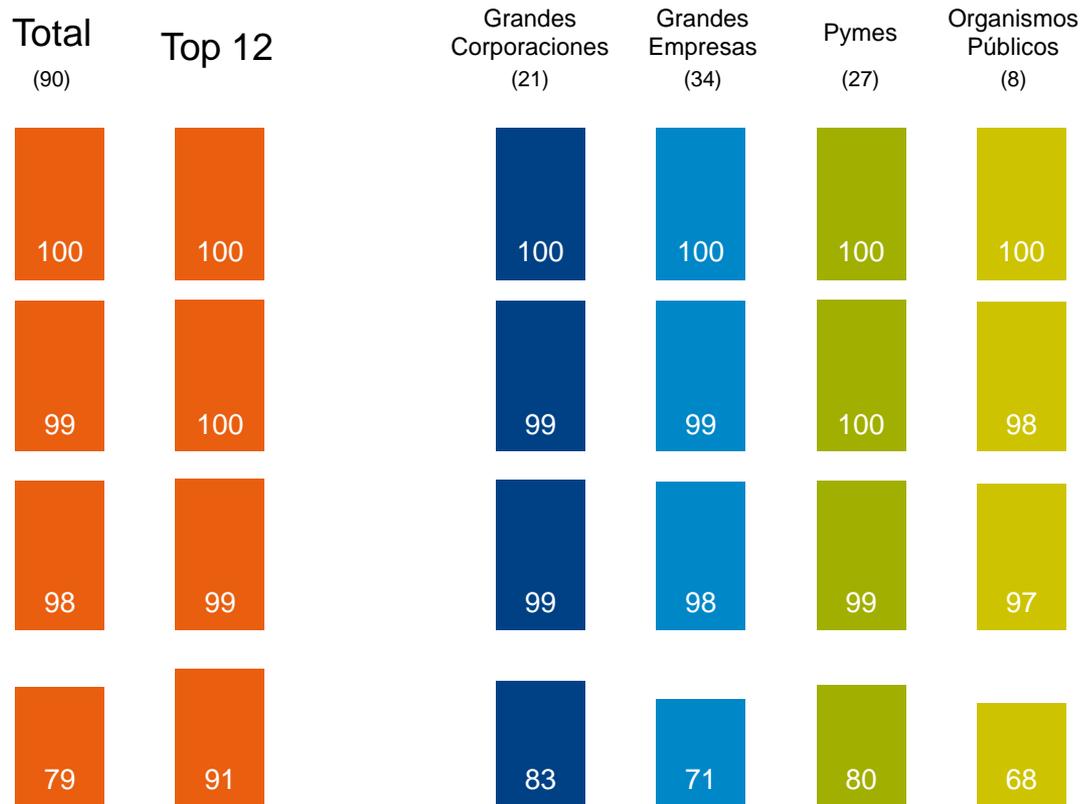
% colaboradores que dice que si existe cada permiso en su organización	Total (90)	Top 12	Grandes Corporaciones (21)	Grandes Empresas (34)	Pymes (27)	Organismos Públicos (8)
Trámites personales relacionados con sus hijos/as	68%	86%	68%	65%	75%	61%
Reuniones o presentaciones en el jardín infantil, colegio y visitas a la sala cuna	59%	80%	60%	57%	67%	56%
Visita al médico o dentista de sus hijos/as	58%	78%	57%	56%	69%	54%

6. Apoyos Económicos

Apoyos Económicos otorgados por la Organización



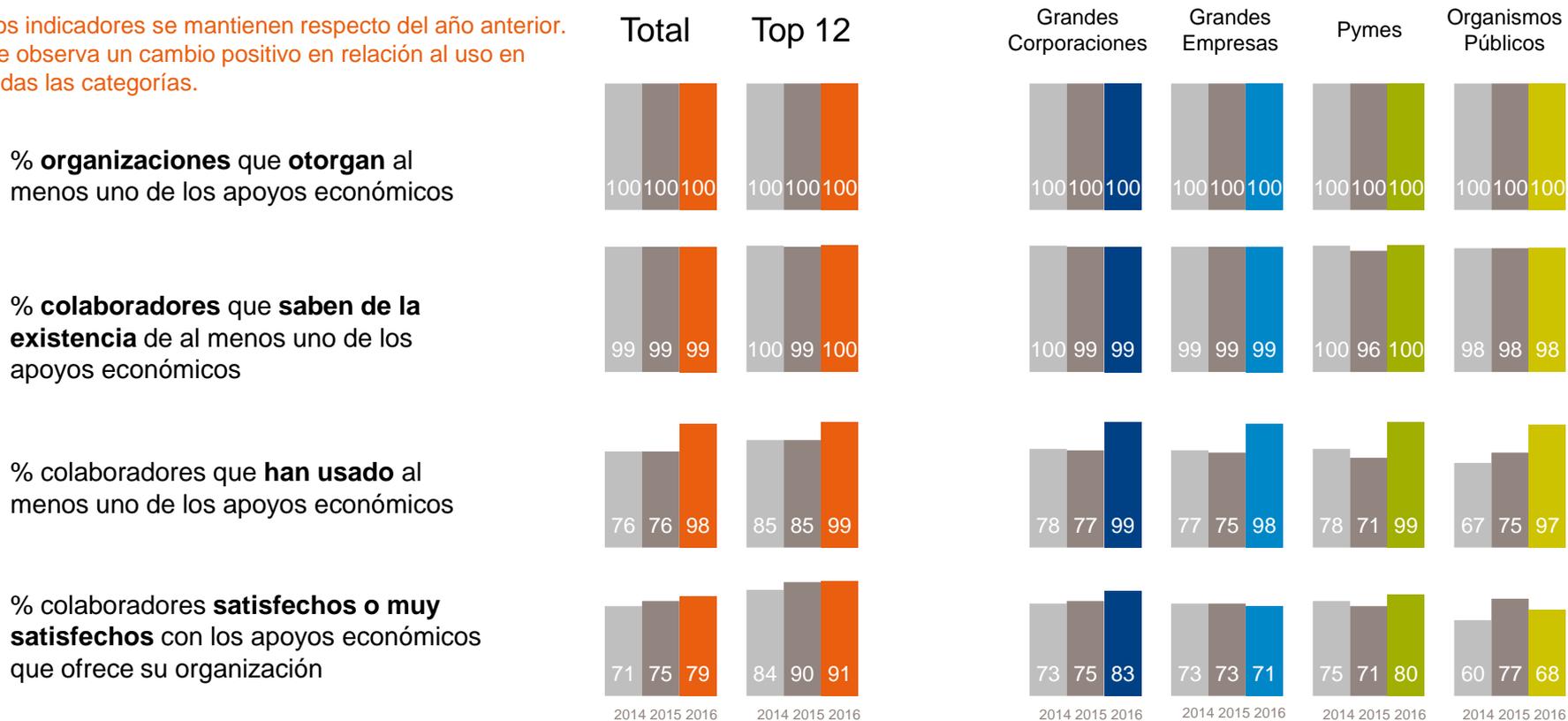
Todas las organizaciones otorgan algún tipo de apoyo económico, siendo altamente conocidos, utilizados y satisfactorios para sus colaboradores.



Apoyos Económicos otorgados por la organización



Los indicadores se mantienen respecto del año anterior. Se observa un cambio positivo en relación al uso en todas las categorías.



Apoyos Económicos proporcionados por la Organización



% **empresas** que otorga cada apoyo, ya sea la organización y/o la caja de compensación

	Total (90)	Top 12	Grandes Corporaciones (21)	Grandes Empresas (34)	Pymes (27)	Organismos Públicos (8)
Seguro médico complementario para la familia	96%	100%	90%	100%	93%	100%
Seguro de vida para el colaborador/a	92%	92%	86%	94%	93%	100%
Bono matrimonial	88%	100%	81%	85%	93%	100%
Bono por natalidad	88%	100%	90%	82%	89%	100%
Aguinaldo o bono de 18 de Septiembre	87%	83%	95%	82%	81%	100%
Regalos de navidad para los hijos/as de colaboradores/as	87%	100%	81%	91%	85%	88%
Aguinaldo o bono navideño	86%	92%	95%	76%	85%	100%
Bono, ticket o servicio de alimentación	82%	67%	90%	91%	85%	13%
Bono por rendimiento laboral	76%	92%	71%	85%	67%	75%
Bono por inicio del año escolar para colaboradores/as con hijos/as	76%	100%	76%	71%	74%	100%
Bonos a hijos/as de colaboradores/as con mejor rendimiento académico	66%	92%	71%	68%	56%	75%
Bonos a hijos/as universitarios, de colaboradores/as con mejor rendimiento académico	63%	92%	71%	65%	52%	75%

Conocimiento de Apoyos Económicos por parte de los colaboradores



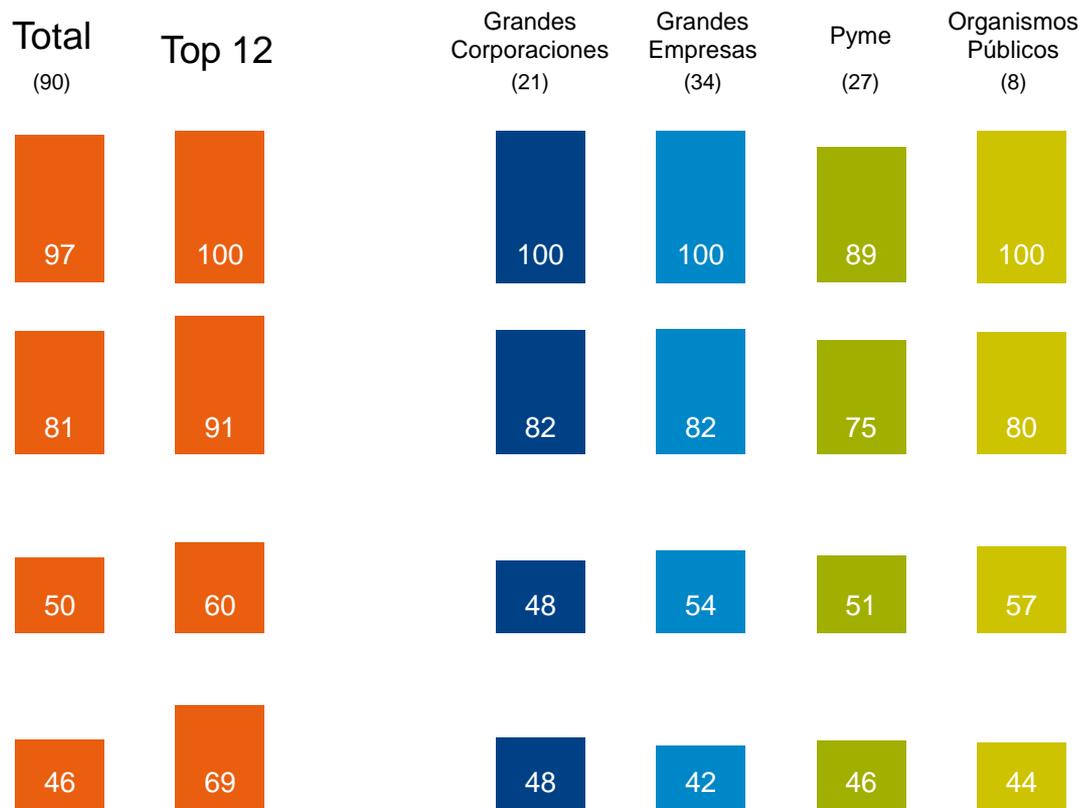
% colaboradores que dice que si existe cada apoyo en su organización	Total (90)	Top 12	Grandes Corporaciones (21)	Grandes Empresas (34)	Pymes (27)	Organismos Públicos (8)
Aguinaldo o bono de 18 de septiembre	88%	91%	94%	77%	80%	96%
Regalos de navidad para los hijos/as de colaboradores/as	87%	98%	90%	87%	75%	79%
Aguinaldo o bono navideño	86%	90%	92%	74%	80%	94%
Seguro médico complementario para la familia	83%	87%	82%	86%	85%	71%
Seguro de vida para el colaborador/a	76%	74%	78%	75%	77%	60%
Bono matrimonial	71%	86%	82%	52%	58%	62%
Bono por natalidad	69%	84%	81%	50%	54%	63%
Bono, ticket o servicio de alimentación	64%	78%	69%	62%	73%	13%
Bono por inicio del año escolar para colaboradores/as con hijos/as	64%	85%	72%	47%	59%	64%
Bono por rendimiento laboral	63%	76%	66%	63%	56%	48%
Bonos a hijos/as de colaboradores/as con mejor rendimiento académico	62%	75%	74%	50%	28%	51%
Bonos a hijos/as universitarios, de colaboradores/as con mejor rendimiento académico	57%	69%	69%	45%	25%	42%

7. Desarrollo Personal

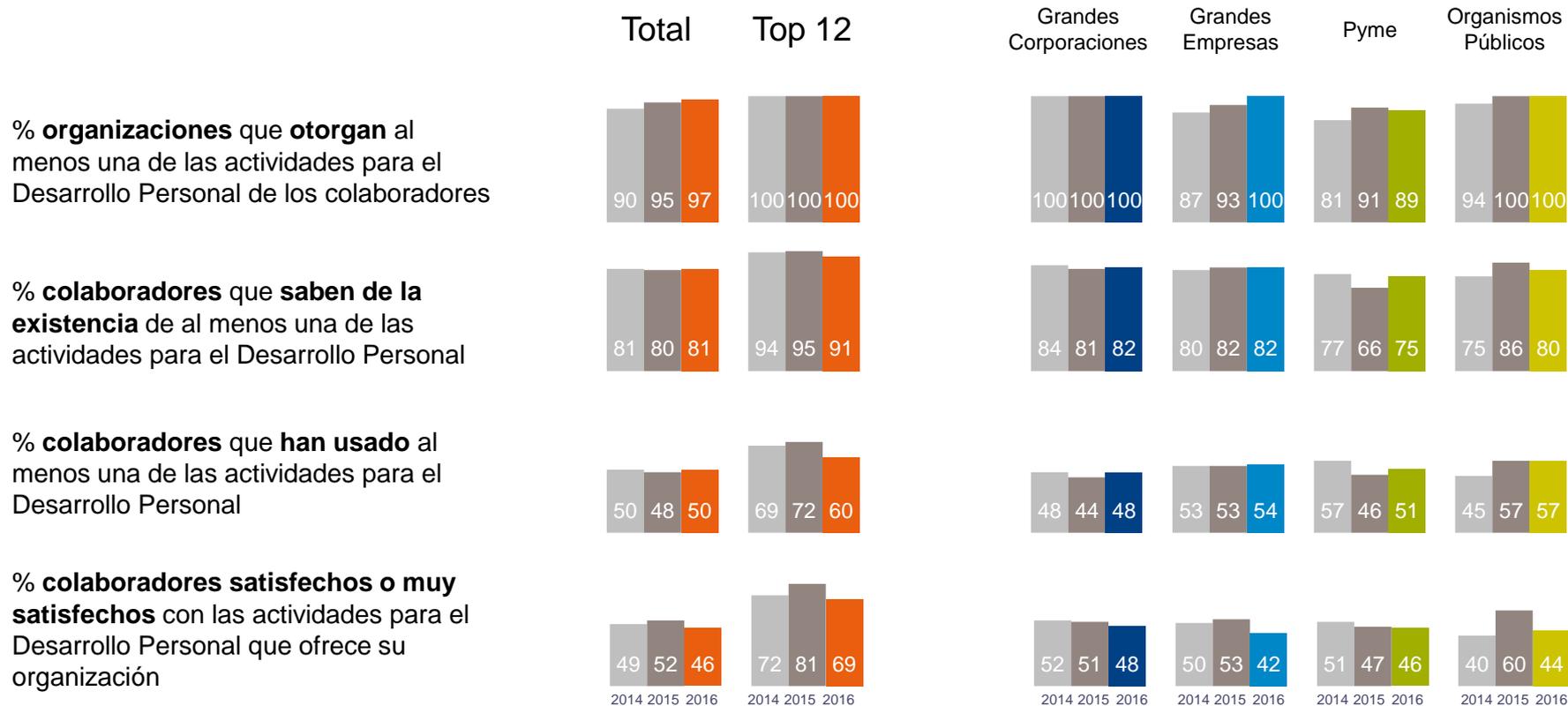
Actividades para el Desarrollo Personal



Casi la totalidad de las organizaciones mantiene actividades de desarrollo personal, las que son ampliamente conocidas, pero con menor experiencia de uso de parte de los colaboradores.



Actividades para el Desarrollo Personal



Actividades para el Desarrollo Personal otorgadas por la Organización



% organizaciones que otorga cada actividad para el desarrollo personal	Total (90)	Top 12	Grandes Corporaciones (21)	Grandes Empresas (34)	Pymes (27)	Organismos Públicos (8)
Programa de vida saludable (alimentación sana, ejercicios durante la jornada laboral)	84%	100%	81%	91%	74%	100%
Centro de Deportes o Fitness (de la empresa, convenio de pago o descuento)	80%	83%	90%	82%	63%	100%
Cursos para el desarrollo personal, espiritual, stress, auto cuidado, gestión del tiempo u otro.	69%	100%	76%	68%	59%	88%
Asesoramiento psicológico - familiar	49%	75%	67%	53%	30%	50%
Asesoramiento legal	49%	75%	62%	47%	44%	38%
Asesoramiento financiero	48%	83%	52%	59%	26%	63%
Programa de Prevención y Rehabilitación de adicciones (drogadicción, alcoholismo u otras)	30%	58%	38%	26%	11%	88%
Cursos sobre Conciliación Trabajo - Familia	30%	83%	33%	26%	22%	63%
Escuela para padres	19%	67%	24%	15%	11%	50%
Prevención de violencia intrafamiliar	16%	50%	24%	15%	4%	38%

Conocimiento de las actividades para el Desarrollo Personal otorgadas por la Organización por parte de los colaboradores



% **colaboradores** que dice que sí existe cada actividad para el desarrollo personal en su organización

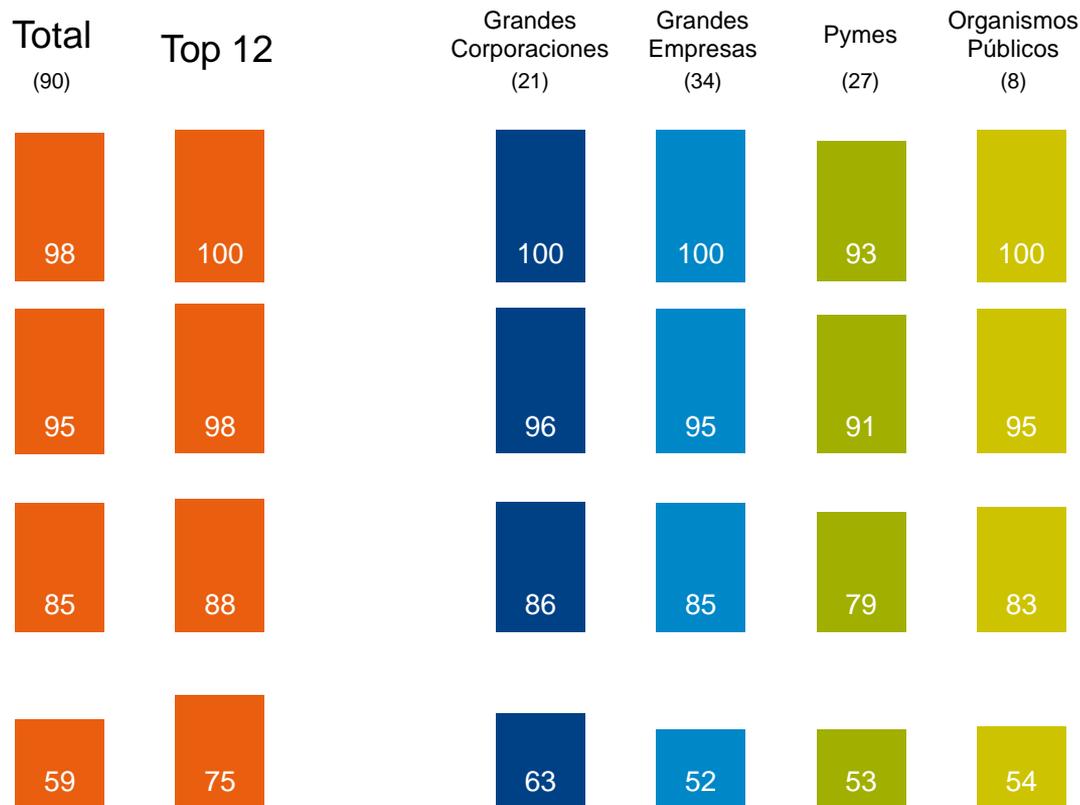
	Total (90)	Top 12	Grandes Corporaciones (21)	Grandes Empresas (34)	Pymes (27)	Organismos Públicos (8)
Centro de Deportes o Fitness (de la empresa, convenio de pago o descuento)	61%	65%	64%	59%	52%	48%
Programa de vida saludable (alimentación sana, ejercicios durante la jornada laboral)	55%	68%	53%	57%	48%	65%
Cursos para el desarrollo personal, espiritual, stress, auto cuidado, gestión del tiempo u otro.	34%	50%	34%	31%	34%	49%
Asesoramiento psicológico - familiar	28%	56%	34%	22%	20%	21%
Asesoramiento financiero	27%	51%	30%	24%	24%	17%
Asesoramiento legal	26%	57%	28%	23%	28%	20%
Programa de Prevención y Rehabilitación de adicciones (drogadicción, alcoholismo u otras)	21%	38%	23%	18%	12%	26%
Cursos sobre Conciliación Trabajo - Familia	16%	37%	16%	13%	13%	25%
Escuela para padres	13%	38%	16%	7%	6%	16%
Prevención de violencia intrafamiliar	12%	27%	13%	10%	8%	16%

8. Integración Familiar

Prácticas que contribuyen a la Integración Familiar



Las prácticas de Integración Familiar se encuentran presentes en casi todas las organizaciones, las que son altamente conocidas y utilizadas por los colaboradores, aunque su satisfacción no es del todo positiva.



Prácticas que contribuyen a la Integración Familiar

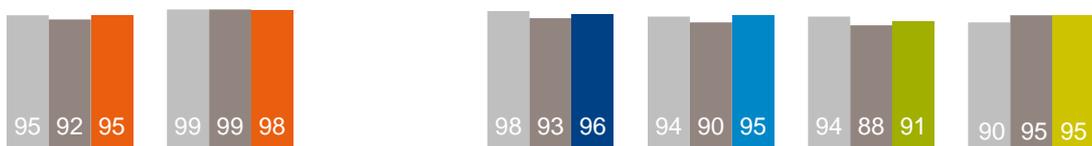


Los indicadores se mantienen más bien estables en todos los segmentos, con respecto al año anterior. Sin embargo, la satisfacción de los colaboradores ante estas prácticas, ha disminuido este año.

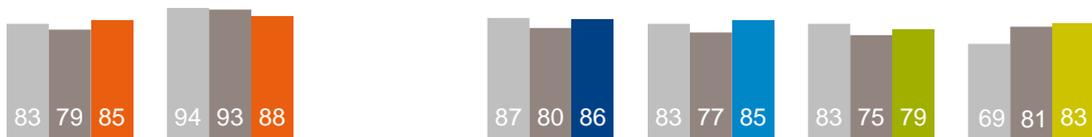
% **organizaciones** que **otorgan** al menos una de las prácticas que contribuyen a la Integración Familiar



% **colaboradores** que **saben de la existencia** de al menos una de las prácticas que contribuyen a la Integración Familiar



% **colaboradores** que **han usado** al menos una de las prácticas que contribuyen a la Integración Familiar



% **colaboradores satisfechos o muy satisfechos** con las prácticas que contribuyen a la Integración Familiar



Prácticas que contribuyen a la Integración Familiar proporcionados por la Organización



% organizaciones que otorga cada práctica, ya sea por la institución y/o la caja de compensación	Total (90)	Top 12	Grandes Corporaciones (21)	Grandes Empresas (34)	Pymes (27)	Organismos Públicos (8)
Convenios con lugares de recreación familiar o lugares de vacaciones	81%	100%	90%	74%	81%	88%
Actividades recreativas con las familias	73%	92%	71%	79%	67%	75%
Navidad para los hijos/as de los colaboradores/as	78%	92%	76%	79%	70%	100%
Celebración de fin de año	76%	83%	71%	79%	70%	88%
Lugares propios de recreación para la familia (estadios, áreas verdes, piscinas, etc.)	41%	58%	43%	35%	41%	63%
Día de los hijos/as en la oficina	56%	83%	52%	56%	52%	75%
Programas de vacaciones (verano/invierno) para los hijos/as de los colaboradores/as	49%	92%	71%	44%	37%	50%
Lugares propios de vacaciones (hoteles, cabañas, recinto privado en la playa, etc.)	34%	42%	33%	26%	44%	38%

Conocimiento de prácticas que contribuyen a la Integración Familiar por parte de los colaboradores



% colaboradores que dice que si existen cada una de las prácticas en su organización	Total (90)	Top 12	Grandes Corporaciones (21)	Grandes Empresas (34)	Pymes (27)	Organismos Públicos (8)
Navidad para los hijos/as de los colaboradores/as	80%	81%	82%	78%	67%	84%
Celebración de fin de año	73%	72%	76%	70%	68%	72%
Convenios con lugares de recreación familiar o lugares de vacaciones	52%	58%	57%	42%	37%	66%
Día de los hijos/as en la oficina	60%	88%	70%	46%	49%	35%
Actividades recreativas con las familias (Campeonatos deportivos, entradas a espectáculos u otros)	48%	52%	53%	43%	33%	41%
Programas de vacaciones (verano / invierno) para los hijos/as de los colaboradores/as	42%	59%	55%	23%	9%	41%
Lugares propios de recreación para la familia (estadios, áreas verdes, piscinas, etc.)	33%	19%	42%	20%	7%	35%
Lugares propios de vacaciones (hoteles, cabañas, recinto privado en la playa, etc.)	16%	13%	18%	9%	6%	34%

Nuevas Prácticas que contribuyen a la Conciliación Trabajo-Familia



Las nuevas Prácticas de Conciliación Trabajo-Familia se encuentran menos presentes en las Pymes, y de manera transversal son menos usadas por los colaboradores.

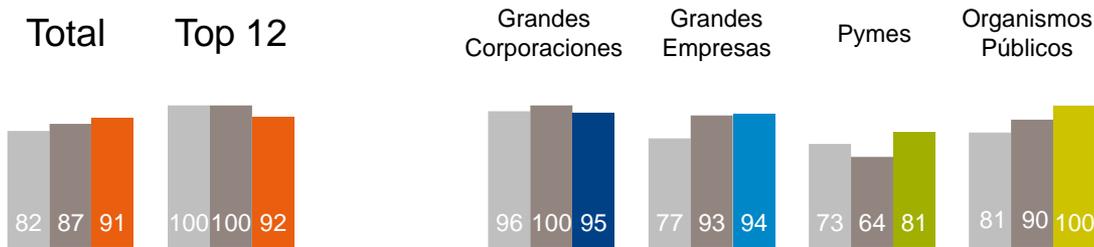
	Total (90)	Top 12	Grandes Corporaciones (21)	Grandes Empresas (34)	Pymes (27)	Organismos Públicos (8)
% organizaciones que otorgan al menos una de las nuevas prácticas que contribuyen a la Conciliación Trabajo-Familia	91	92	95	94	81	100
% colaboradores que saben de la existencia de al menos una de las nuevas prácticas que contribuyen a la Conciliación Trabajo-Familia	75	79	83	67	55	66
% colaboradores que han usado al menos una de las nuevas prácticas que contribuyen a la Conciliación Trabajo-Familia	44	45	48	39	31	43
% colaboradores satisfechos o muy satisfechos con las nuevas prácticas que contribuyen a la Conciliación Trabajo-Familia	45	63	50	38	39	44

Nuevas Prácticas que contribuyen a la Conciliación Trabajo-Familia

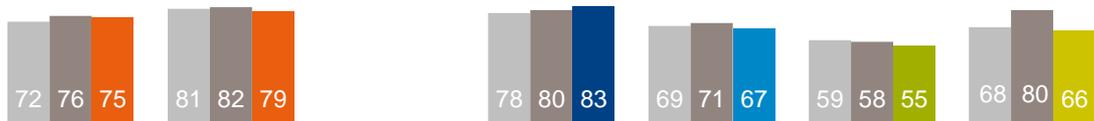


Los colaboradores que declaran haber utilizado alguna de las prácticas disminuyen considerablemente con respecto al año anterior, en todos los segmentos.

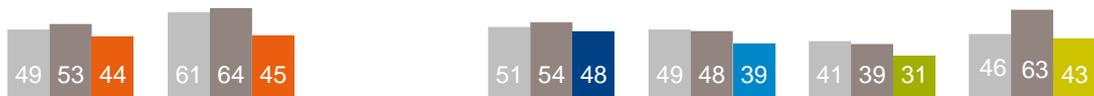
% **organizaciones** que **otorgan** al menos una de las nuevas prácticas que contribuyen a la Conciliación Trabajo-Familia



% **colaboradores** que **saben de la existencia** de al menos una de las nuevas prácticas que contribuyen a la Conciliación Trabajo-Familia



% colaboradores que **han usado** al menos una de las nuevas prácticas que contribuyen a la Conciliación Trabajo-Familia



% colaboradores **satisfechos o muy satisfechos** con las nuevas prácticas que contribuyen a la Conciliación Trabajo-Familia



Conocimiento de Nuevas Prácticas que contribuyen a la Conciliación Trabajo-Familia por parte de los colaboradores



% organizaciones que otorga cada una de las Nuevas prácticas	Total (90)	Top 12	Grandes Corporaciones (21)	Grandes Empresas (34)	Pymes (27)	Organismos Públicos (8)
Convenios de descuento para compras en empresas de retail, farmacias, restaurante u otro	79%	92%	95%	74%	67%	100%
Transporte para llegar o salir del lugar del trabajo	39%	50%	43%	44%	30%	38%
Sucursal bancaria dentro de la organización	20%	42%	57%	9%	4%	25%
Apoyo en caso de traslado a otra ciudad	32%	42%	38%	41%	15%	38%
Pago de servicios de guardería durante los viajes de trabajo u horas extras	6%	25%	5%	3%	0%	38%
Convenio con empresas de servicios de aseo u otro tipo de apoyo a labores domesticas	8%	8%	10%	9%	4%	13%

Nuevas Prácticas que contribuyen a la Conciliación Trabajo-Familia proporcionados por la Organización



chile
unido
FUNDACIÓN



Adimark

% colaboradores que dice que si existen cada una de las nuevas prácticas en su organización	Total (90)	Top 12	Grandes Corporaciones (21)	Grandes Empresas (34)	Pymes (27)	Organismos Públicos (8)
Convenios de descuento para compras en empresas de retail, farmacias, restaurantes u otro.	56%	67%	65%	43%	36%	60%
Transporte para llegar o salir del lugar del trabajo	26%	20%	20%	39%	27%	27%
Sucursal bancaria dentro de la organización	34%	49%	51%	9%	5%	24%
Convenio con empresas de servicios de aseo u otro tipo de apoyo a labores domésticas	6%	10%	7%	5%	4%	11%
Apoyo en caso de traslado a otra ciudad	9%	15%	10%	9%	9%	6%
Pago de servicios de guardería durante los viajes de trabajo u horas extras	3%	6%	3%	2%	3%	10%

9. Participación Femenina y Desarrollo de Carrera

Participación Femenina



Menos de la mitad de los colaboradores de las organizaciones participantes son mujeres, con mayor proporción en Organismos Públicos y Grandes Corporaciones. En OP se observa una mayor tasa de mujeres en puestos gerenciales.

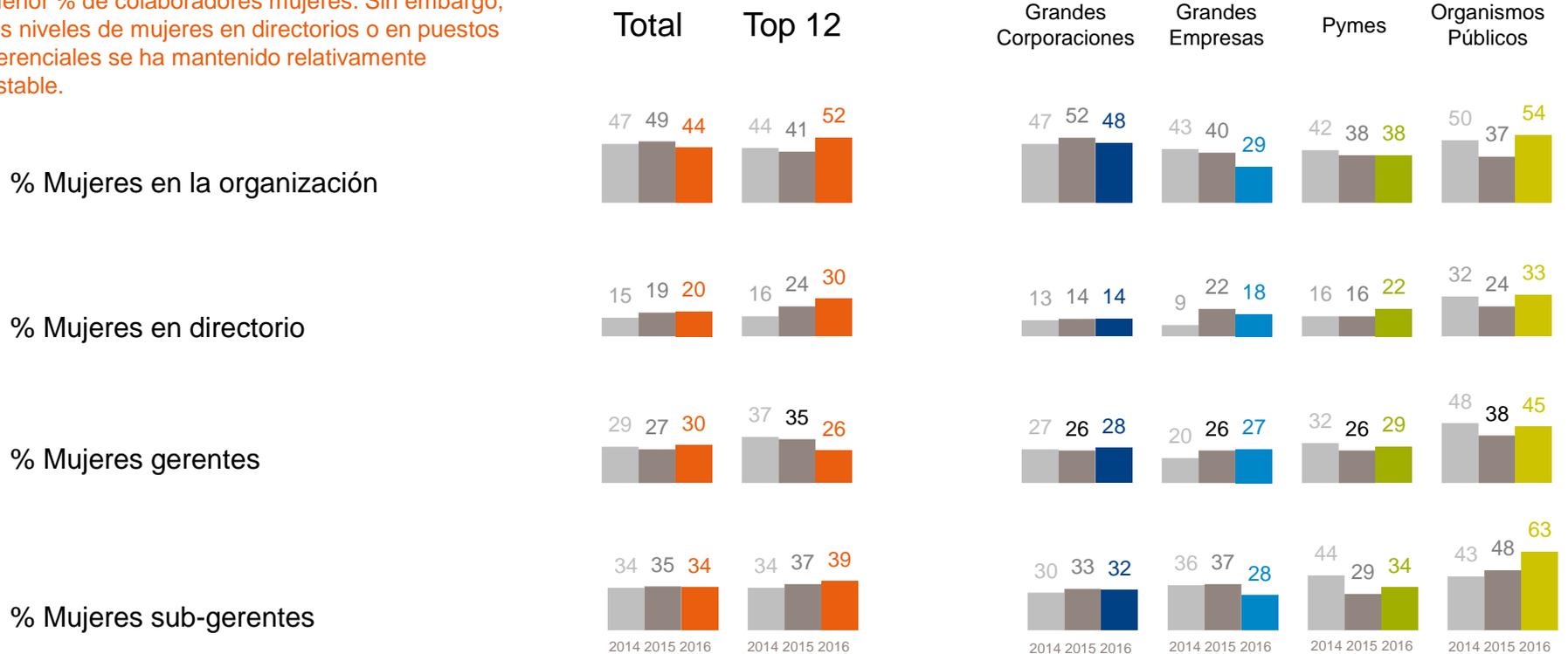
La mayor promoción de mujeres se refleja también en OP, incluso por sobre las Top 12.

	Total (90)	Top 12	Grandes Corporaciones (21)	Grandes Empresas (34)	Pymes (27)	Organismos Públicos (8)
% Mujeres en la organización	44%	52%	48%	29%	38%	54%
% Mujeres en directorio	20%	30%	14%	18%	22%	33%
% Mujeres gerentes	30%	26%	28%	27%	29%	45%
% Mujeres sub-gerentes	34%	39%	32%	28%	34%	63%
% Mujeres sobre total de ascensos	46%	51%	48%	33%	39%	61%
% Mujeres sobre total de capacitaciones	45%	51%	49%	27%	39%	55%

Participación Femenina



Las empresas participantes este año tienen un menor % de colaboradores mujeres. Sin embargo, los niveles de mujeres en directorios o en puestos gerenciales se ha mantenido relativamente estable.

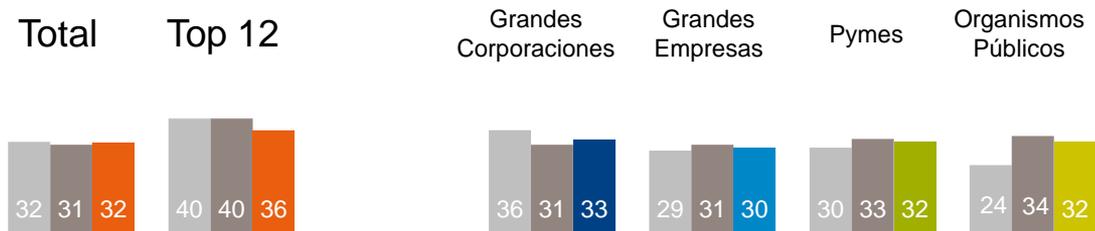


Ascensos realizados en la Organización a los colaboradores



Solo un tercio de los colaboradores declara haber sido promovido en los últimos 3 años.

% **colaboradores** que dicen que los han ascendido en los últimos 3 años



Programas de Capacitación en las Organizaciones



El total de las organizaciones mantiene planes de capacitación, los que son ampliamente conocidos por sus trabajadores, utilizados y bien evaluados.

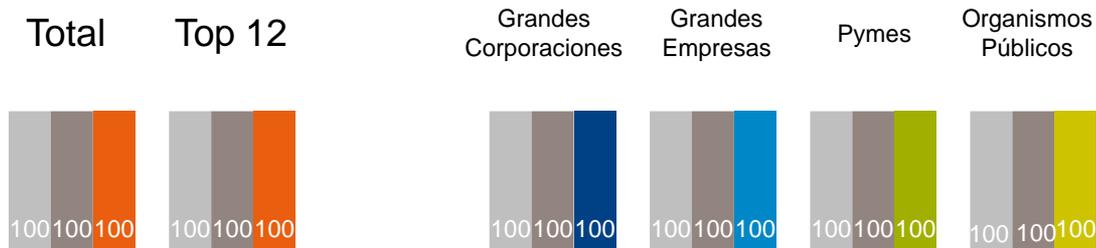
	Total (90)	Top 12	Grandes Corporaciones (21)	Grandes Empresas (34)	Pymes (27)	Organismos Públicos (8)
% organizaciones que otorgan al menos uno de los Programas de Capacitación	100	100	100	100	100	100
% colaboradores que saben de la existencia de al menos uno de los Programas de Capacitación	85	92	86	83	83	83
% colaboradores que han usado al menos uno de los Programas de Capacitación	66	71	66	67	68	64
% colaboradores satisfechos o muy satisfechos con los Programas de Capacitación	58	74	61	53	57	53

Programas de Capacitación en las Organizaciones

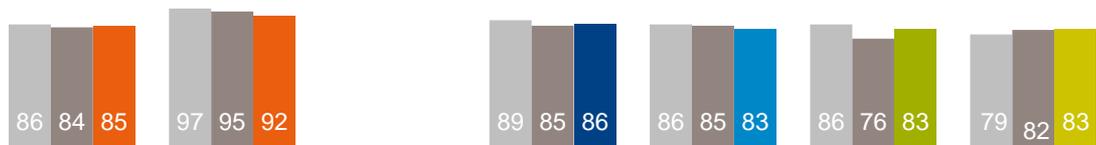


En relación al 2015, se observa una leve alza en los indicadores relacionados con los programas de capacitación en las organizaciones.

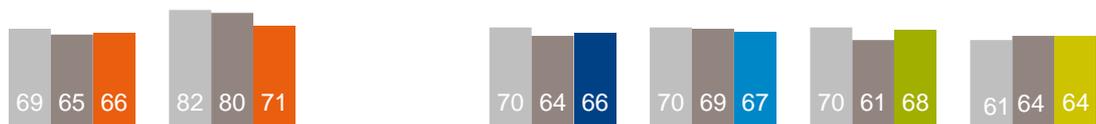
% **organizaciones** que **otorgan** al menos uno de los Programas de Capacitación



% **colaboradores** que **saben de la existencia** de al menos uno de los Programas de Capacitación



% **colaboradores** que **han usado** al menos uno de los Programas de Capacitación



% colaboradores **satisfechos o muy satisfechos** con políticas de flexibilidad laboral



Programas de Capacitación ofrecidos por la Organización



% organizaciones que otorga cada Programa de Capacitación a sus colaboradores	Total (90)	Top 12	Grandes Corporaciones (21)	Grandes Empresas (34)	Pymes (27)	Organismos Públicos (8)
Cursos de perfeccionamiento gratuitos impartidos por la misma organización u otra entidad	96%	100%	95%	97%	93%	100%
Cursos de liderazgo, coaching	91%	100%	95%	100%	78%	88%
Cursos de inglés	77%	92%	90%	85%	63%	50%
Pago parcial de postítulos	73%	92%	86%	74%	63%	75%
Pago total de postítulos	33%	58%	24%	44%	26%	38%

Conocimiento de Programas de Capacitación ofrecidos por la Organización por parte de los colaboradores



chile
unido
FUNDACIÓN



Adimark

% **colaboradores** que dice que si existe cada Programa de Capacitación en su organización

	Total (90)	Top 12	Grandes Corporaciones (21)	Grandes Empresas (34)	Pymes (27)	Organismos Públicos (8)
Cursos de perfeccionamiento gratuitos impartidos por la misma organización u otra entidad	73%	80%	75%	69%	69%	74%
Cursos de liderazgo, coaching	56%	67%	59%	55%	54%	44%
Cursos de inglés	43%	37%	45%	45%	36%	20%
Pago parcial de postítulos	37%	59%	42%	30%	33%	37%
Pago total de postítulos	16%	24%	16%	16%	11%	16%

10. Origen e Impacto de las Políticas y Clima Laboral

Origen de las Políticas de Conciliación Trabajo–Familia por parte de la Organización



chile
unido
FUNDACIÓN



Adimark

Para la mayoría de las organizaciones las políticas de Conciliación Trabajo-Familia responden a estrategias globales, siendo esta modalidad más presentes en las Grandes Corporaciones y Organismos Públicos.

% organizaciones que tiene el origen de las Políticas de Conciliación en:	Total (90)	Top 12	Grandes Corporaciones (21)	Grandes Empresas (34)	Pymes (27)	Organismos Públicos (8)
Una mezcla de la estrategia global con las necesidades y realidades locales	38%	50%	48%	29%	33%	63%
Parte de la estrategia global o internacional de la organización	23%	42%	19%	24%	22%	38%
Parte de la estrategia local de la organización	20%	8%	19%	15%	33%	0%
Han sido creadas por el Departamento de RRHH a medida que han sido requeridas	19%	0%	14%	32%	11%	0%
Año implementación (promedio)	1999	1995	1997	2001	1999	2000

Conocimiento del origen de las Políticas de Conciliación Trabajo–Familia por parte de los colaboradores



chile
unido
FUNDACIÓN

ya
EL MERCADO



Adimark

Al igual que en mediciones anteriores, se observa un bajo conocimiento del origen de las Políticas de Conciliación entre los colaboradores.

% colaboradores que conocen el origen de las Políticas de Conciliación:	Total (90)	Top 12	Grandes Corporaciones (21)	Grandes Empresas (34)	Pymes (27)	Organismos Públicos (8)
Parte de la estrategia global o internacional de la organización	21%	32%	25%	16%	19%	12%
Una mezcla de la estrategia global con las necesidades y realidades locales	21%	20%	22%	20%	21%	20%
Han sido creadas por el Departamento de Recursos Humanos a medida que han sido requeridas	18%	15%	15%	22%	21%	24%
Parte de la estrategia local de la organización	7%	13%	7%	7%	9%	12%
No Sabe	33%	20%	32%	35%	30%	33%

Temáticas que las organizaciones deberían dar prioridad, en opinión de los colaboradores



Al igual que en las mediciones anteriores, la flexibilidad en el horario de trabajo es el tema que mayor importancia otorgan los colaboradores.

% colaboradores que mencionó cada tema como una prioridad

	Total (90)	Top 12	Grandes Corporaciones (21)	Grandes Empresas (34)	Pymes (27)	Organismos Públicos (8)
Flexibilidad en el horario de trabajo en base al cumplimiento de objetivos o trabajar desde la casa	60%	62%	62%	57%	61%	59%
Banco de tiempo libre (cantidad de horas o días al año) para realizar trámites familiares y personales	43%	37%	44%	43%	41%	39%
Políticas de Integración Familiar (espacios de recreación, convenios turísticos, paseos familiares, etc.)	42%	46%	40%	43%	45%	45%
Cuidado de hijos/as preescolares (sala cuna, jardín infantil, permisos para atender requerimientos de sus hijos/as)	34%	35%	36%	30%	30%	31%
Bono escolar para colaboradores/as con hijos/as escolares o universitarios	32%	32%	29%	37%	39%	25%
Políticas para procurar cuidados paternales a hijos/as enfermos o discapacitados	30%	30%	33%	26%	28%	36%
Bonos vinculados a fechas de celebraciones familiares (navidad, fiestas patrias, año nuevo, vacaciones, etc.)	27%	29%	25%	32%	29%	18%
Actividades para el Desarrollo Personal que ayuden a mejorar las relaciones familiares	25%	25%	26%	23%	24%	34%

Nivel de acuerdo con frases relacionadas al Clima Laboral por parte de los colaboradores



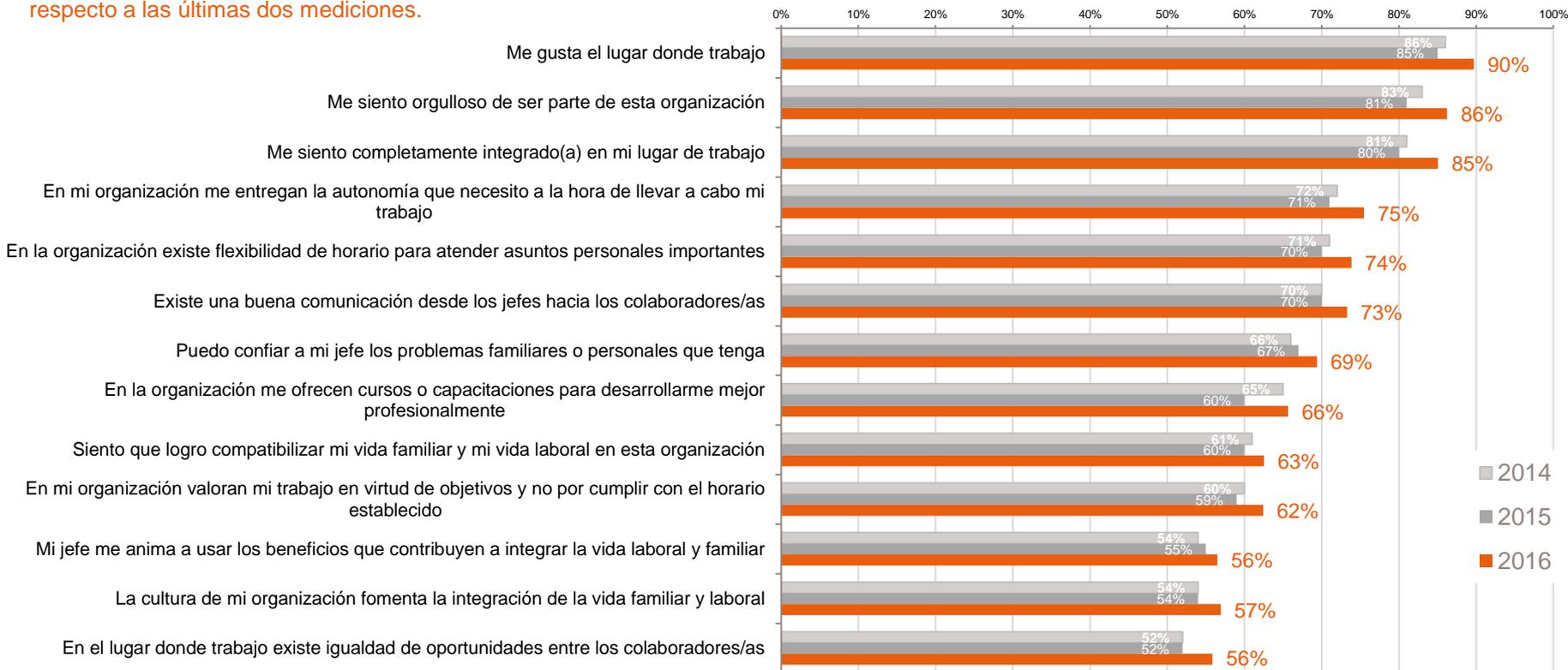
% colaboradores que dice estar de acuerdo o muy de acuerdo	Total (90)	Top 12	Grandes Corporaciones (21)	Grandes Empresas (34)	Pymes (27)	Organismos Públicos (8)
Me gusta el lugar donde trabajo	90%	94%	90%	89%	91%	89%
Me siento orgulloso de ser parte de esta organización	86%	93%	87%	83%	85%	90%
Me siento completamente integrado(a) en mi lugar de trabajo	85%	92%	86%	84%	84%	84%
En mi organización me entregan la autonomía que necesito a la hora de llevar a cabo mi trabajo	75%	85%	76%	75%	81%	68%
En la organización existe flexibilidad de horario para atender asuntos personales importantes	74%	89%	74%	72%	82%	70%
Existe una buena comunicación desde los jefes hacia los colaboradores/as	73%	84%	75%	71%	72%	67%
Puedo confiar a mi jefe los problemas familiares o personales que tenga	69%	79%	71%	67%	71%	64%
En la organización me ofrecen cursos o capacitaciones para desarrollarme mejor profesionalmente	66%	77%	68%	61%	65%	63%
Siento que logro compatibilizar mi vida familiar y mi vida laboral en esta organización	63%	80%	63%	60%	69%	62%
En mi organización valoran mi trabajo en virtud de objetivos y no por cumplir con el horario establecido	62%	76%	63%	60%	69%	54%
La cultura de mi organización fomenta la integración de la vida familiar y laboral	57%	81%	60%	51%	59%	52%
Mi jefe me anima a usar los beneficios que contribuyen a integrar la vida laboral y familiar	56%	73%	60%	51%	58%	52%
En el lugar donde trabajo existe igualdad de oportunidades entre los trabajadores/as	56%	69%	59%	51%	60%	44%

Nivel de acuerdo con frases relacionadas al Clima Laboral por parte de los colaboradores



El nivel de acuerdo en relación al Clima laboral, de parte de los colaboradores hacia sus organizaciones, crece en su totalidad respecto a las últimas dos mediciones.

% colaboradores que dice estar de acuerdo o muy de acuerdo



Satisfacción General y Recomendación de la Organización por parte de los colaboradores



Se mantienen los altos niveles de satisfacción de parte de los colaboradores de los distintos tipos de organizaciones, presentando además altos niveles de recomendación.

% **colaboradores** que dice estar Muy Satisfecho + Satisfecho de manera general con su organización.



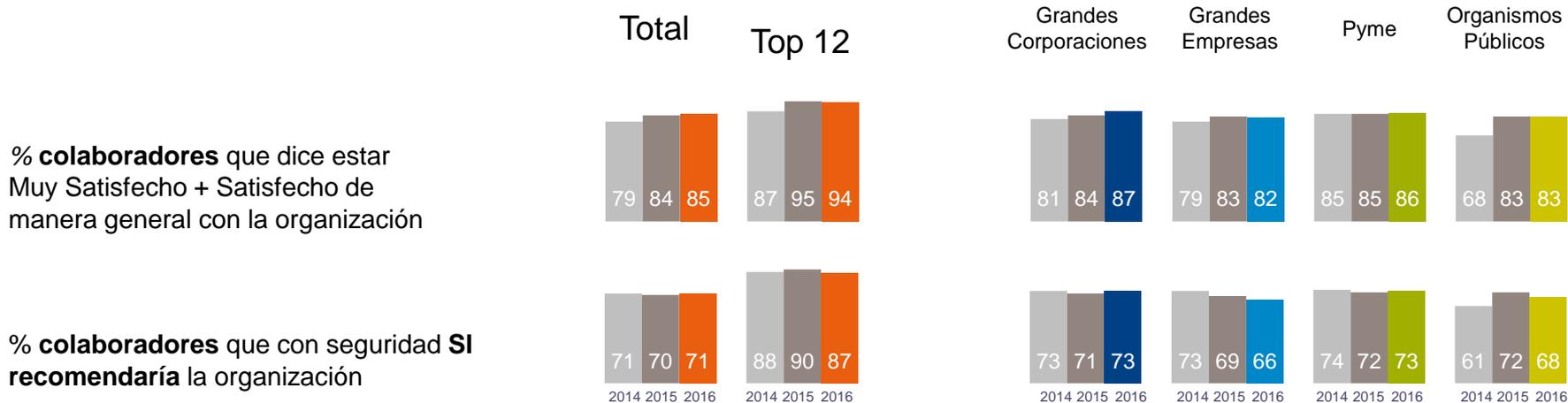
% **recomendación**

	Total (90)	Top 12	Grandes Corporaciones (21)	Grandes Empresas (34)	Pymes (27)	Organismos Públicos (8)
% colaboradores que con seguridad SI recomendaría a su organización	71%	87%	73%	66%	73%	68%
% colaboradores que no sabe si recomendaría a su organización	24%	11%	22%	29%	22%	28%
% colaboradores que con seguridad NO recomendaría a su organización	4%	1%	4%	4%	5%	5%

Satisfacción General y Recomendación de la Organización por parte de los colaboradores



Desde la medición de 2014, la satisfacción general de los colaboradores hacia las organizaciones se ha fortalecido; mientras el nivel de recomendación se mantiene, con excepción de los Organismos Públicos que cae respecto al 2015.



Impacto de las Políticas de Conciliación Trabajo–Familia sobre la Organización



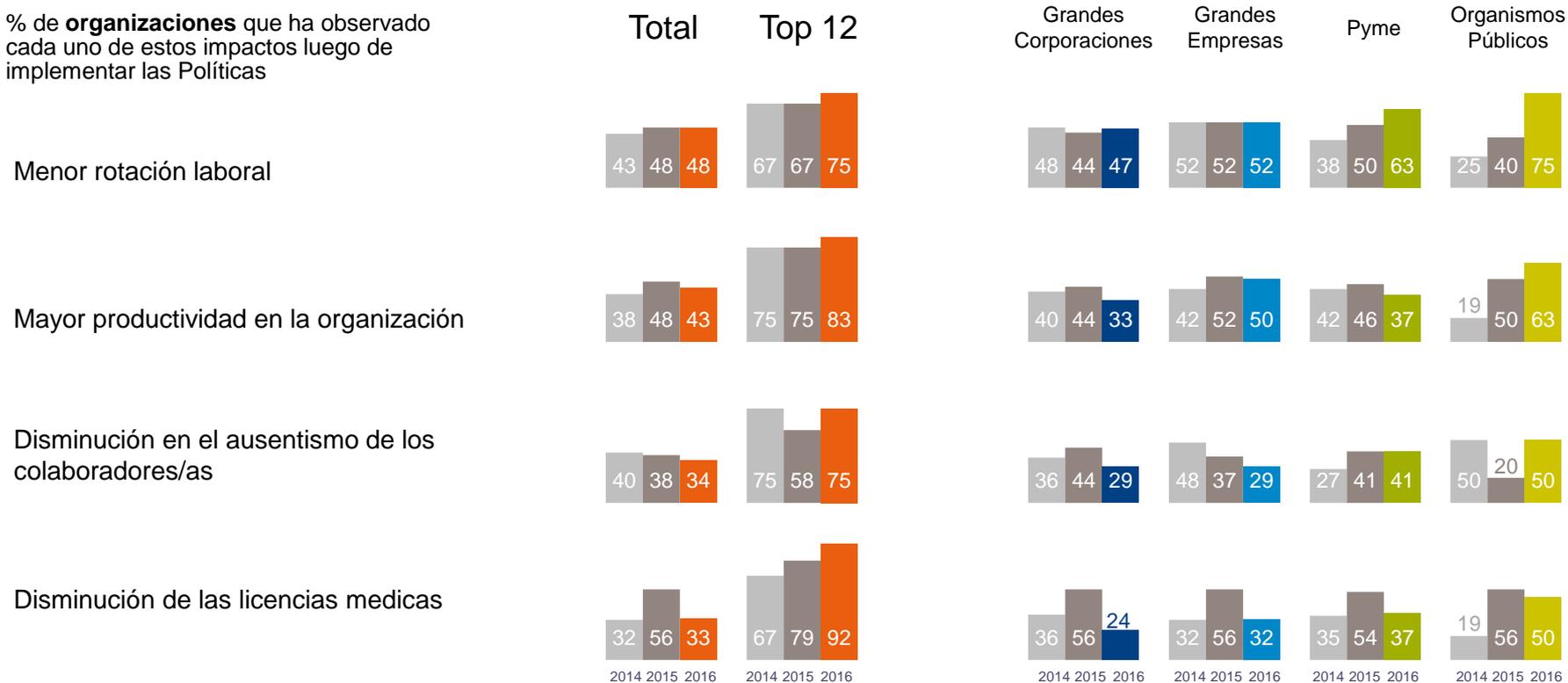
Se observa cómo en las organizaciones Top 12 - así como también el segmento de Organismos Públicos - hay un mayor impacto en las políticas implementadas de Conciliación Trabajo-Familia,

% de organizaciones que ha observado cada uno de estos impactos luego de implementar las Políticas	Total (90)	Top 12	Grandes Corporaciones (21)	Grandes Empresas (34)	Pymes (27)	Organismos Públicos (8)
Menor rotación laboral	48%	75%	47%	52%	63%	75%
Mayor productividad en la organización	43%	83%	33%	50%	37%	63%
Disminución en el ausentismo de los colaboradores/as	34%	75%	29%	29%	41%	50%
Disminución de las licencias medicas	33%	92%	24%	32%	37%	50%

Impacto de las Políticas de Conciliación Trabajo–Familia sobre la Organización



% de **organizaciones** que ha observado cada uno de estos impactos luego de implementar las Políticas

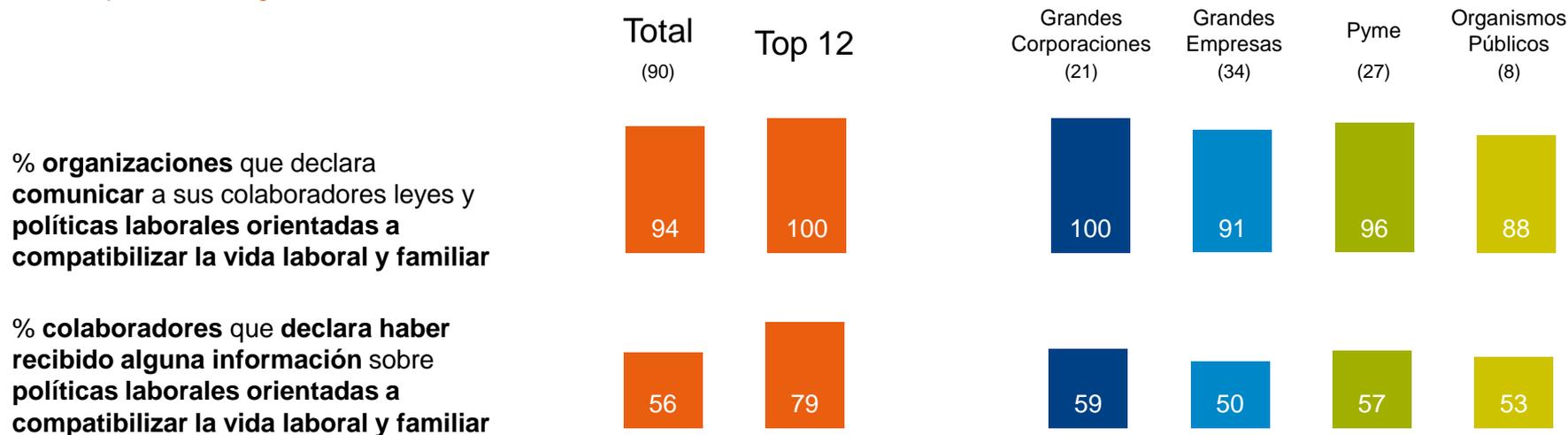


11. Mecanismos de Comunicación Interna

Comunicación a colaboradores acerca de Leyes y Políticas Laborales orientadas a compatibilizar la vida laboral y familiar



Mientras los responsables de RR.HH. señalan tener un fluida comunicación con sus colaboradores, estos últimos perciben una distancia ante la recepción de información relativa a las políticas laborales orientadas a compatibilizar la vida laboral y familiar, de parte de las organizaciones.



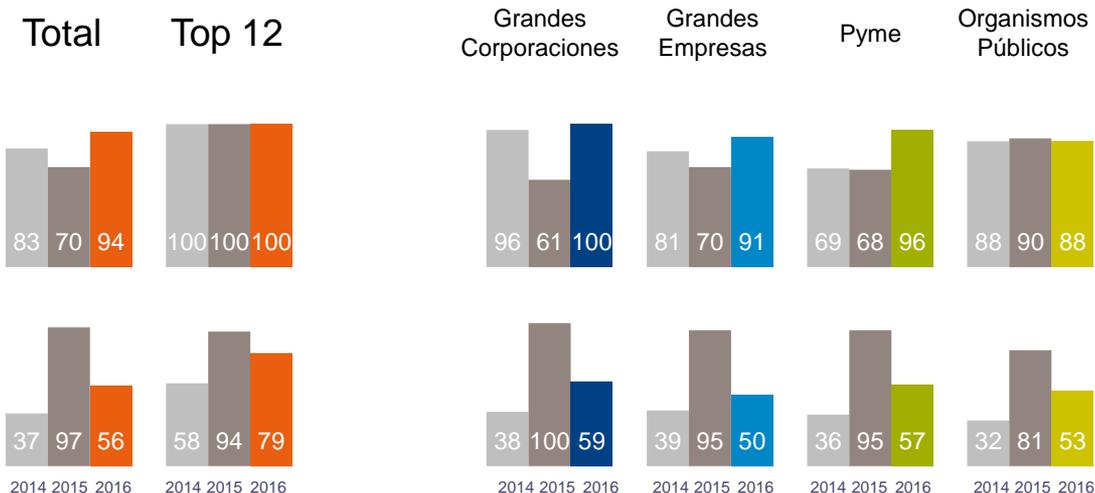
Comunicación a colaboradores acerca de Leyes y Políticas Laborales orientadas a compatibilizar la vida laboral y familiar



La percepción tanto de los responsables de RR.HH. como de los colaboradores vuelve a la tendencia registrada en la medición de 2014.

% organizaciones que declara **comunicar** a sus colaboradores leyes y **políticas laborales orientadas a compatibilizar la vida laboral y familiar**

% colaboradores que declara haber **recibido alguna información** sobre **políticas laborales orientadas a compatibilizar la vida laboral y familiar**



Herramientas de comunicación utilizadas por parte de la Organización para dar a conocer Políticas Laborales orientadas a compatibilizar la vida laboral y familiar



chile
unido
FUNDACIÓN



Adimark

% de organizaciones que utiliza cada herramienta para dar a conocer las Políticas	Total (90)	Top 12	Grandes Corporaciones (21)	Grandes Empresas (34)	Pymes (27)	Organismos Públicos (8)
Mail masivos	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Intranet	84%	92%	90%	84%	73%	100%
Folletos informativos	67%	83%	67%	74%	54%	86%
Boletines informativos	67%	67%	76%	61%	62%	86%
Revistas corporativas	49%	50%	57%	61%	35%	29%

En resumen...

Flexibilidad Laboral

La totalidad de las Organizaciones participantes cuentan con al menos una modalidad de flexibilidad laboral de las evaluadas.

Un alto porcentaje de colaboradores saben de su existencia y las han usado.

La satisfacción de éstas alcanza altos niveles, mostrando una leve tendencia al alza desde el año 2013. El mayor crecimiento se observa en las categorías Grandes Corporaciones y Pymes.



Aunque el número de organizaciones que ofrecen programas para trabajar en forma remota es bajo, ha ido aumentando paulatinamente desde el año 2014. La mayoría de las Top 12, sin embargo, han implementado estos programas.



Descanso Maternal y Paternal

Todas las Organizaciones participantes otorgan al menos un beneficio adicional durante el Postnatal Parental Maternal y/o Paternal. Aunque los colaboradores están informados sobre estos beneficios, el uso que hacen de ellos es bajo, así como también, la satisfacción.

Los indicadores de satisfacción más altos se observan en la categoría Grandes Corporaciones y Pyme, registrando ambas 58%, y aumentando respecto de la medición anterior.

En cuanto al beneficio de pago diferenciales en el período de descanso maternal, hay un mayor registro de Organizaciones que contribuye con la diferencia de la remuneración de la colaboradora, en comparación con el registro de las organizaciones que paga la diferencia entre el sueldo y el tope en UF del subsidio. Ambas medidas son de bajo conocimiento de sus colaboradores.



Cuidado de hijos e hijas

Gran parte de las Organizaciones participantes otorga beneficios relacionados al cuidado de hijos e hijas a sus colaboradores. Aunque la mayoría de los colaboradores saben de la existencia de éstos, pocos las han usado y los niveles de satisfacción con estos beneficios son relativamente bajos. Sin embargo, las Top 12 presentan niveles más altos, tanto en el uso como en la satisfacción.



Permisos para el cuidado de hijos

Casi la totalidad de las empresas otorgan al menos un beneficio relacionado con permisos para el cuidado de hijos.

El conocimiento, uso y satisfacción de éstos bordea el 70% observándose niveles más altos, en estos tres indicadores, en la categoría Pymes.

En el resto de las categorías se refleja una baja de estos mismos indicadores, con respecto a la medición del año 2015.

Apoyos Económicos

Todas las empresas brindan a sus colaboradores una amplia variedad de apoyos económicos, los que son conocidos y usados por casi el 100% de los colaboradores. La satisfacción alcanza un 79%, observándose un alza, al igual que el uso, con respecto al año anterior en todas las categorías.

% Colaboradores que han usado al menos uno de los apoyos econ. (2014-2016)



% Satisfacción Colaboradores con apoyos econ. (2014-2016)



Desarrollo Personal

Son variados los beneficios otorgados por las organizaciones para favorecer el desarrollo personal. Aunque los colaboradores los conocen (81%) presentan bajos niveles de uso (50%) y satisfacción (46%).

Organismos Públicos es la categoría que más entrega este tipo de beneficios.



Participación Femenina

Este año, el 44% de los colaboradores de las organizaciones participantes en el Estudio son mujeres, menos en Grandes Empresas y en Pymes.

Un 20% de ellas están presentes en directorios y cerca de un 30% en gerencias y subgerencias, valores similares a la medición anterior.

El 46% de los ascensos correspondieron a mujeres este año vs un 49% en el 2015.

Clima Laboral

A la mayoría de los colaboradores le gusta el lugar donde trabaja, se sienten orgullosos de ser parte de su organización y se sienten integrados en su lugar de trabajo.

No se observan grandes diferencias entre las distintas categorías.

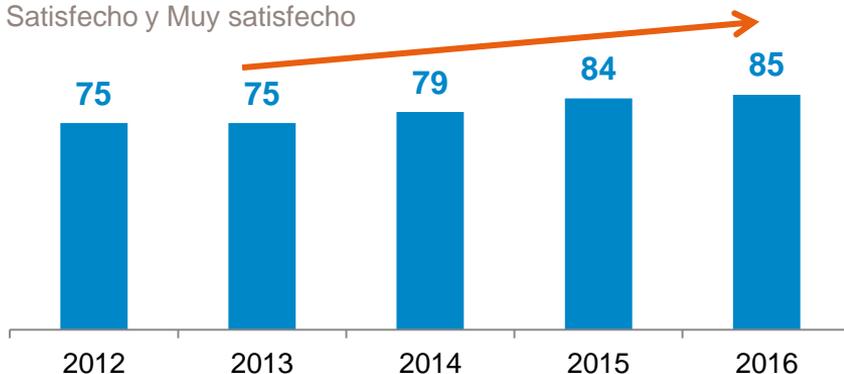
Integración Familiar

Casi todas las organizaciones participantes ofrecen beneficios enfocados a contribuir a la integración familiar de sus colaboradores. Se ven altos niveles de conocimiento y uso de estos beneficios; en ambos indicadores se observa un alza con respecto al año 2015. Sin embargo, la satisfacción con ellos alcanza sólo a un 59%, 6 puntos menos que la medición anterior.

Desde el año 2013 se observa una tendencia al alza en la satisfacción general de colaboradores con la organización, alcanzando este año un 85%. Si bien la recomendación es alta, se ha mantenido estable desde el año 2014.

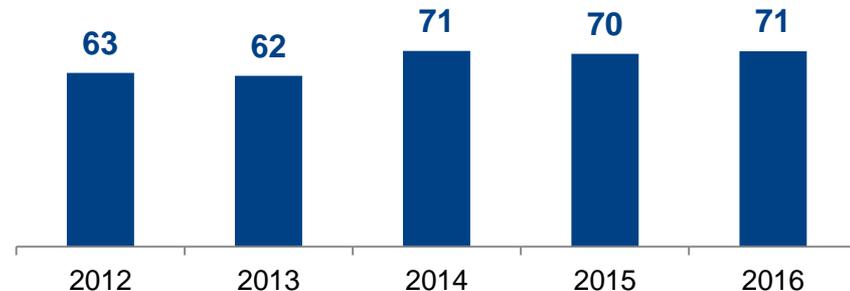
Satisfacción General de Colaboradores con la organización

% Satisfecho y Muy satisfecho



Recomendación de la organización (colaboradores)

% Definitivamente Sí recomendaría





XIV VERSIÓN MEJORES EMPRESAS PARA MADRES Y PADRES QUE TRABAJAN

INFORME GENERAL
MEDICIÓN 2016