



chile
unido
FUNDACIÓN



Mejores Empresas para Madres y Padres que Trabajan

Informe General
2011

Feedback

ya
EL MERCURIO

Propósito del Estudio	3
Metodología	6
Ranking Mejores Empresas para Madres y Padres que Trabajan	9
Características de las Empresas	13
Prácticas de Conciliación	19
Programas Extra Laborales y Políticas de Maternidad y Paternidad	24
Jardín Infantil y Sala Cuna	30
Apoyo Familiar	34
Flexibilidad Laboral	48
Mecanismos de Comunicación Interna	53
Clima Laboral	56



Propósito del Estudio

- Las dinámicas familiares tradicionales, en los cuales los hombres salían a trabajar y eran las mujeres quienes estaban a cargo de la familia -muchas veces aplazando su desarrollo y proyecciones laborales- se han transformado progresivamente. De esta manera, las funciones entre hombres y mujeres han sido igualadas y el rol de la madre cuidadora de sus hijos ha debido ser compatibilizado con las funciones laborales desempeñadas fuera del hogar.
- En esta nueva estructura la mujer debe desempeñar una doble tarea: por un lado cumplir con el rol de madre presente en cada una de las etapas del desarrollo de sus hijos, y además desarrollar tareas laborales de manera competitiva. En este contexto el padre también es parte importante de esta nueva estructura familiar, participando a la par en los roles desempeñados por la mujer. Debido a este escenario, en el cual ambas figuras pasan parte importante de su tiempo fuera del hogar, es primordial que madres y padres logren conciliar el trabajo y la familia sin aplazar ninguna esfera.

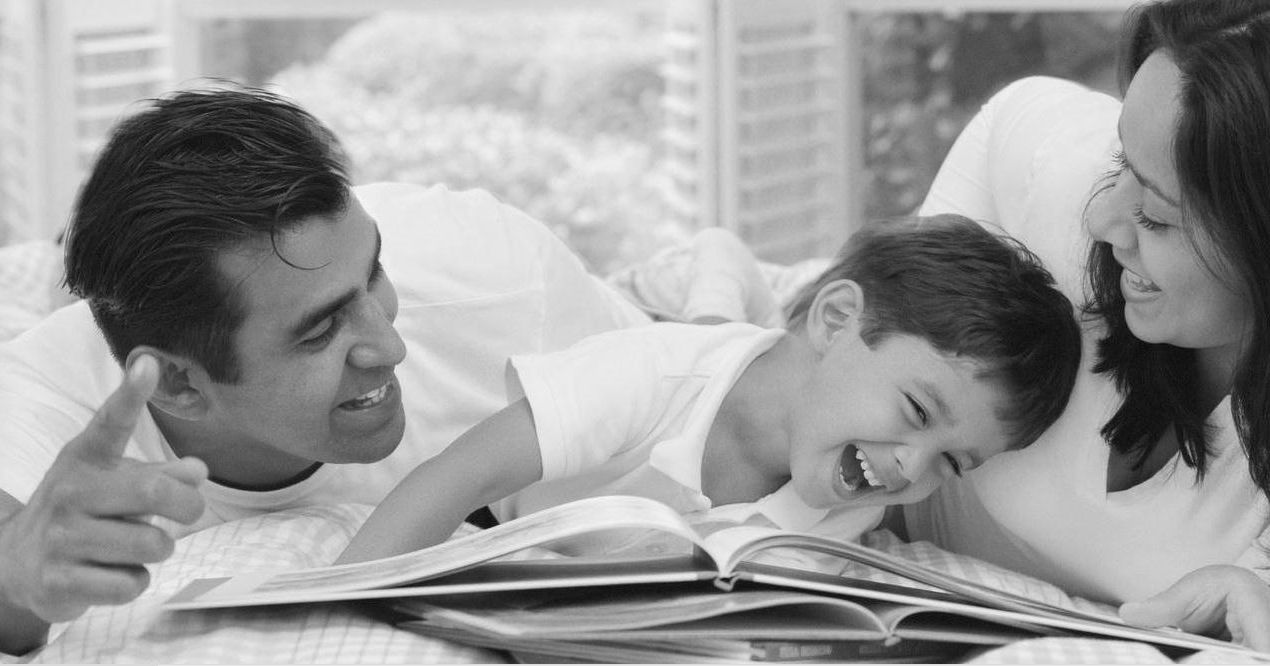
- En este sentido, las políticas de conciliación entre familia y trabajo son necesarias para los trabajadores, como también para las empresas, con el objeto que las madres y padres se sientan más apoyados en su desarrollo familiar teniendo mayores niveles de compromiso y buen rendimiento laboral; en desmedro del aumento del estrés, insatisfacción laboral y rotación de personal.
- La importancia radica en que las empresas o instituciones se conviertan en una red de apoyo, como también en un espacio de integración y desarrollo para sus trabajadores.
- **Fundación Chile Unido** busca dar respuesta a estas problemáticas, profundizando en los valores que se le otorgan a la familia como espacio de encuentro y desarrollo indispensable para los individuos en sociedad; una sociedad que entregue herramientas para integrar armónicamente el trabajo y la familia, formar individuos conscientes de su entorno y comprometidos con el progreso ciudadano.
- Para conseguir esta tarea Fundación Chile Unido, en conjunto con Revista Ya de El Mercurio, realizan anualmente un estudio para conocer las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral que se implementan en el país, indagando en las empresas que entregan las mejores prácticas de conciliación trabajo-familia para las madres y padres que trabajan.



Metodología

- En la IX versión del estudio “Mejores Empresas para Madres y Padres que Trabajan”, participaron un total de 86 empresas u organizaciones, tanto nacionales como transnacionales, de distintos tamaños.
- El objetivo del estudio es identificar el estado actual de las prácticas de conciliación entre trabajo y familia entre las empresas participantes, indagando en la existencia de éstas, como en el uso y valoración que reciben por parte de sus beneficiarios. Esto se traduce, finalmente, en el cálculo de un ranking que permite identificar cuáles son las empresas u organizaciones líderes en esta área.

- El estudio, y posterior cálculo del ranking, consta de tres componentes: una encuesta a encargados de Recursos Humanos de las empresas participantes, una encuesta a trabajadores y colaboradores de las mismas, y una visita en terreno a las empresas mejor evaluadas:
 - A través de la encuesta a encargados de Recursos Humanos, se busca conocer el detalle de las prácticas de conciliación implementadas en cada empresa, así como aspectos relevantes de su implementación.
 - En paralelo, a través de la encuesta a trabajadores con hijos menores o igual a 15 años, se busca conocer el uso de estas prácticas, así como la evaluación que se tiene sobre cada una de ellas.
 - Finalmente, entre las 20 empresas que obtienen los mejores resultados, considerando ambos componentes, se realiza una entrevista, donde además de corroborar la información recolectada, se busca indagar en las motivaciones y elementos propios de cultura organizacional que originan las prácticas de conciliación entre trabajo y familia.



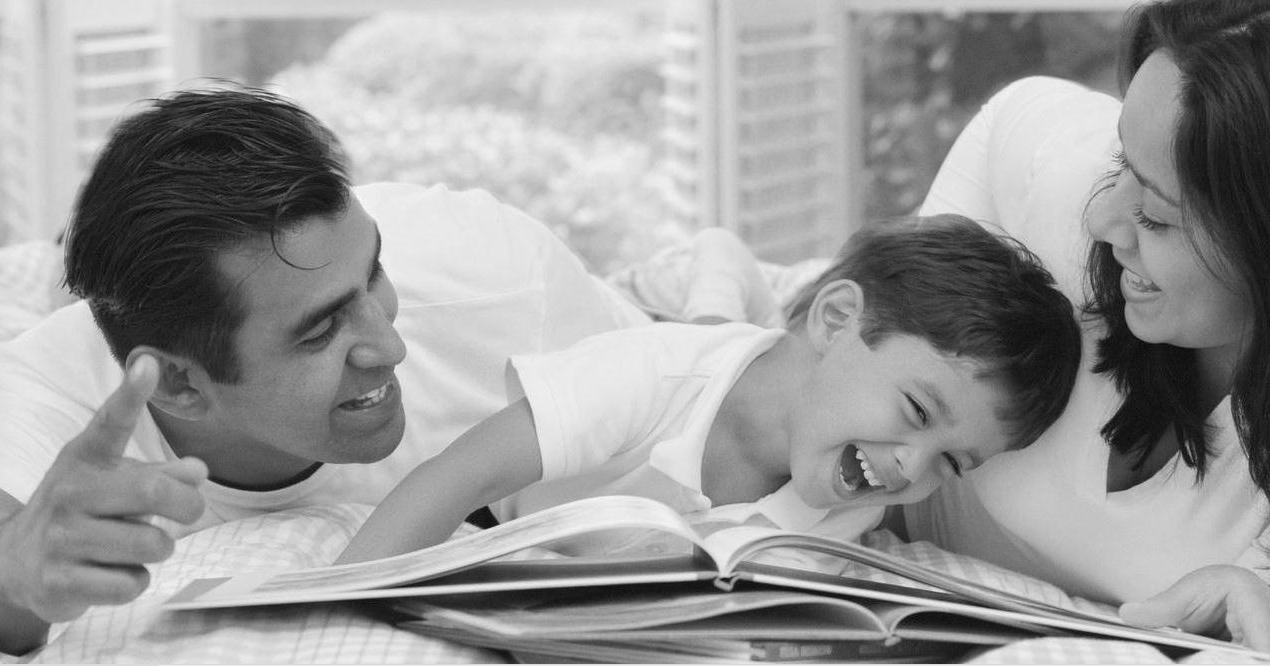
Ranking Mejores Empresas para Madres y Padres que Trabajan

- Preliminarmente, el ranking se calcula a partir de los puntajes obtenidos tanto en la encuesta de Recursos Humanos como en la encuesta a trabajadores.
- El puntaje de la encuesta de Recursos Humanos se calcula enumerando las políticas de conciliación entre trabajo y familia existentes en cada organización, entregando un mayor puntaje en el caso de aquellas donde se abarque a una mayor proporción de trabajadores y, también, en aquellas de carácter más general.
- El puntaje de la encuesta a trabajadores se calcula no sólo considerando la existencia de prácticas de conciliación, sino también el nivel de uso que éstas tienen y, también, la evaluación que los beneficiarios realizan de ellas.

- Ambos puntajes mantienen una ponderación equivalente, que varía entre 0% y 100%, y que da origen al ranking con el cual identificamos a las 20 mejores empresas para madres y padres que trabajan.
- Luego, las 20 empresas con mejores puntajes en el ranking son entrevistadas por encargadas de Fundación Chile Unido, quienes indagan en elementos motivacionales de las prácticas de conciliación de cada una de las organizaciones obteniéndose, de esta fase, un puntaje que tiene un peso del 25% en la elaboración del ranking final, con el que se identifica a las 10 mejores empresas.
- En paralelo, se premia también a la Pyme con las mejores prácticas de conciliación familia y trabajo.

Este es el detalle de las empresas que ocuparon los 10 primeros lugares del Ranking 2011:

Lugar	Empresas	Puntaje Final
1	Telefónica	89,4%
2	Banco BCI	84,9%
3	Grupo Enersis	83,3%
4	Universidad de Concepción	83,1%
5	Hewlett Packard	79,3%
6	Banco Estado Microempresas	79,2%
7	Unilever	76,2%
8	Banco Estado	75,6%
9	Metrogas	75,2%
10	Chilquinta Energía	74,2%

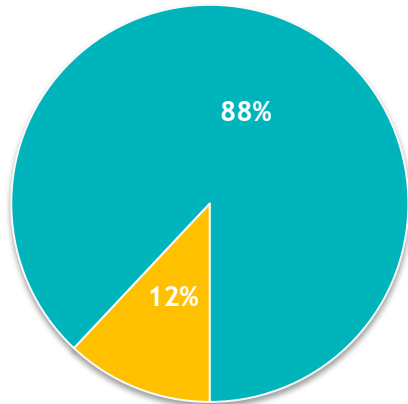


Características de las Empresas

Características Empresas Participantes

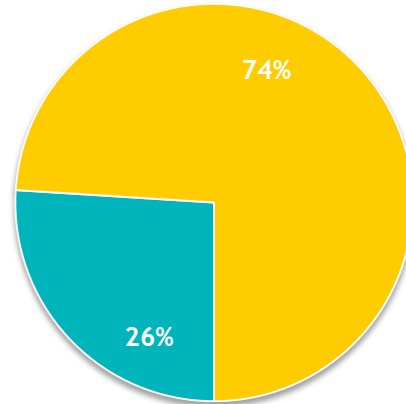
De las empresas e instituciones participantes este año, el 88% corresponde a empresas grandes y el 12% a Pymes. La mayoría de estas instituciones son organizaciones nacionales, y los principales sectores económicos representados son servicios varios con un 38%, seguido por comercio y establecimientos financieros.

TAMAÑO DE LA EMPRESA



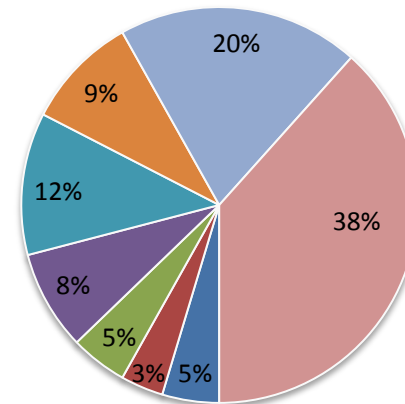
■ Pymes ■ Empresas Grandes

TIPO DE EMPRESA



■ Multinacional ■ Nacional

SECTOR ECONÓMICO



- Sector Transporte:
- Sector Minería:
- Sector Servicios Básicos:
- Sector Servicio Publico:
- Sector Financiero:
- Sector Industrial:
- Sector Comercio:
- Sector Servicios Varios:

Descripción de la Fuerza Laboral

La fuerza laboral de las empresas participantes del estudio manifiesta una presencia importante de trabajadores hombres.

Los cargos de mayor importancia en las organizaciones son también ocupados principalmente por hombres.

Trabajadores	2007	2008	2009	2010	2011
Hombres trabajadores	58,0%	55,2%	57,1%	60,3%	56,2%
Mujeres trabajadoras	42,0%	44,8%	42,9%	39,7%	43,8%

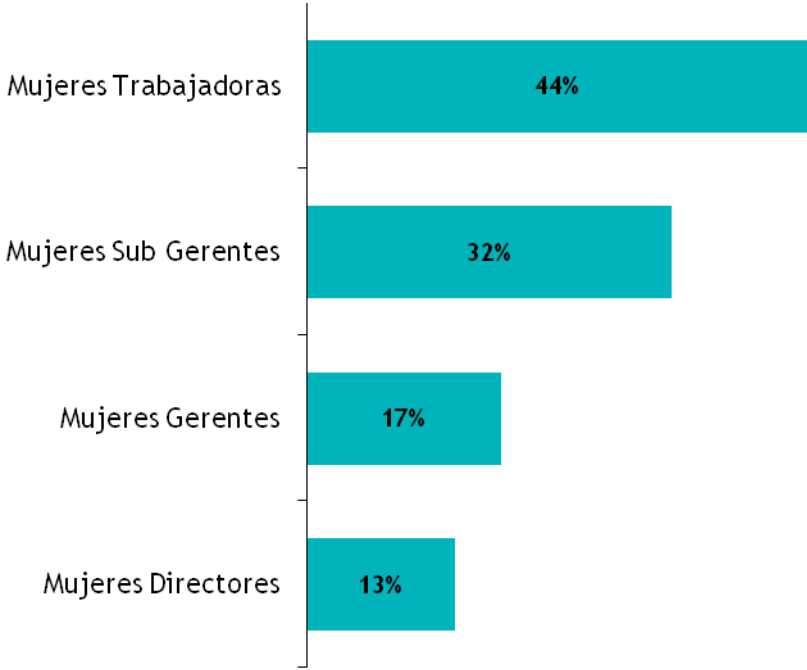
Directores	2007	2008	2009	2010	2011
Hombres parte del directorio	83,2%	88,2%	85,7%	78,9%	86,8%
Mujeres parte del directorio	16,8%	11,8%	14,3%	21,1%	13,18%

Descripción de la Fuerza Laboral

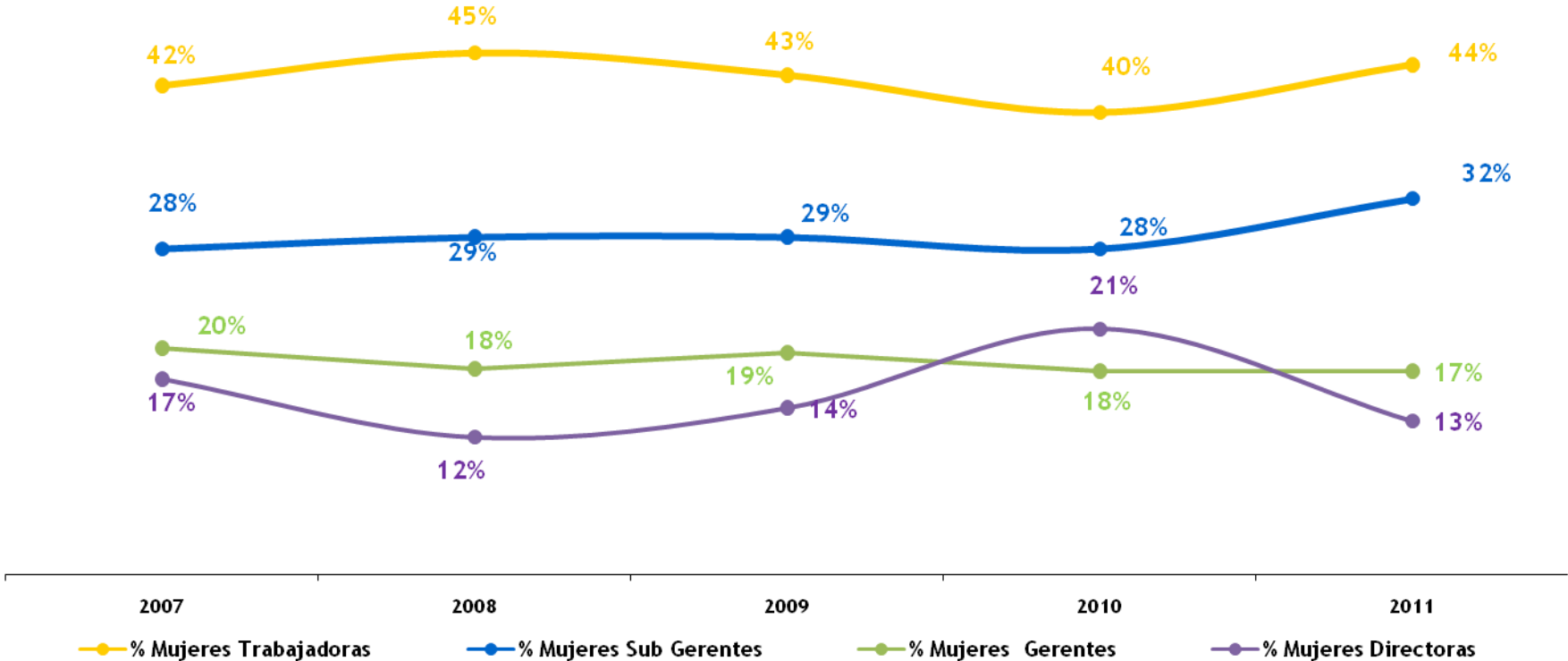
Gerentes	2007	2008	2009	2010	2011
Gerentes de sexo masculino de la empresa	80,5%	82,3%	80,9%	82,5%	82,51%
Gerentes de sexo femenino de la empresa	19,5%	17,7%	19,1%	17,5%	17,49%

Subgerentes	2007	2008	2009	2010	2011
Subgerentes de sexo masculino de la empresa	72,2%	70,9%	71%	71,8%	70,7%
Subgerentes de sexo femenino de la empresa	27,8%	29,1%	29%	28,2%	32,3%

Se mantiene la estructura según la cual disminuye la participación laboral femenina a medida que aumenta el cargo. Sin embargo, se observan algunas variaciones en las organizaciones estudiadas en el periodo 2007-2011. Tal es el caso de las mujeres que ocupan cargos de subgerencia, las cuales aumentaron considerablemente este último año.



Participación Femenina

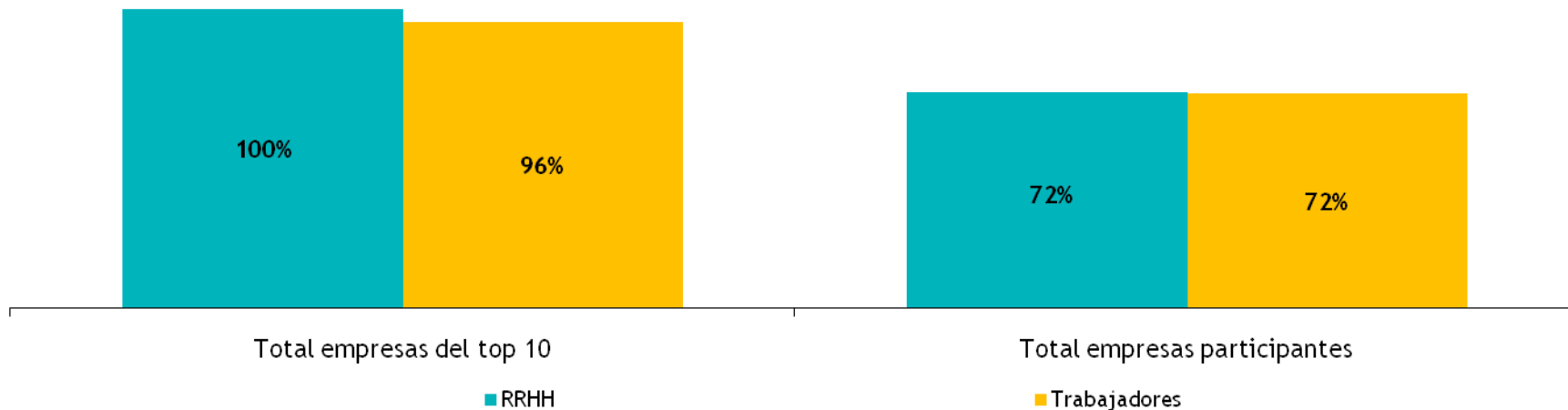




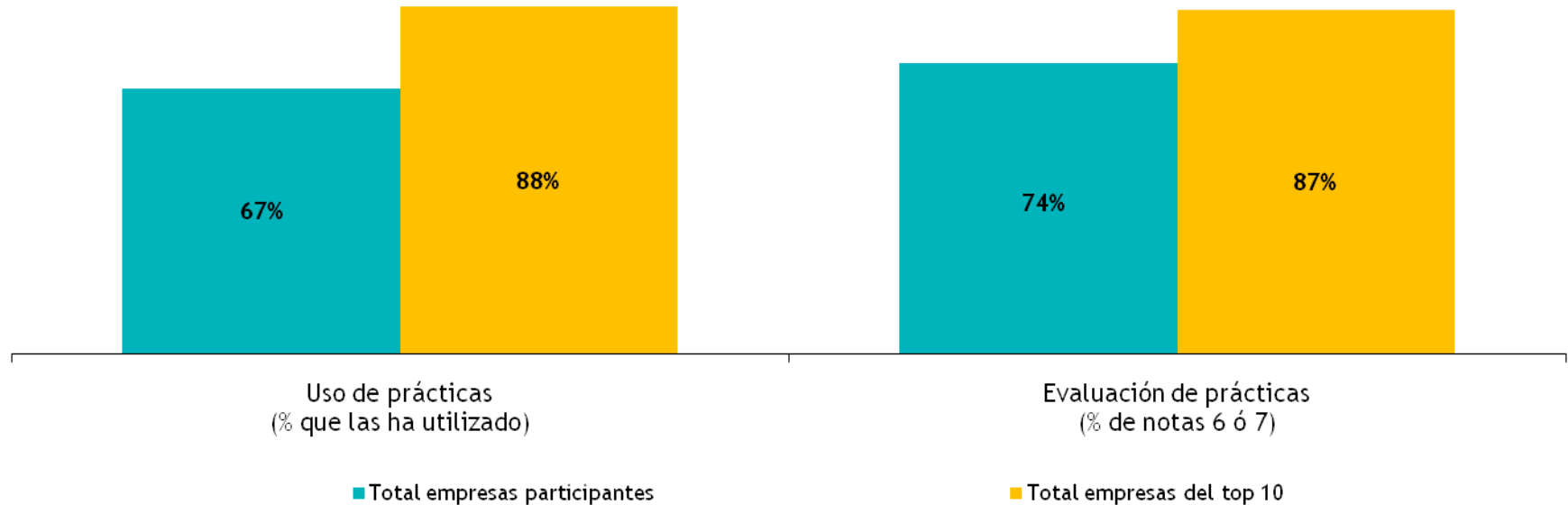
Prácticas de Conciliación

El 72% de las empresas participantes declara tener prácticas o beneficios que ayudan a compatibilizar la vida familiar y laboral de los trabajadores.

Para las empresas que integran el ranking de las 10 primeras, todas afirman que existen prácticas de conciliación familiar, disminuyendo ligeramente (a un 96%) cuando se consulta a los colaboradores de esas empresas.



Un 67% de los trabajadores encuestados declara haber usado alguna de estas prácticas, proporción que aumenta a 88% entre las empresas premiadas. En términos de la evaluación es mayoritariamente positiva, con un 74% de notas 6 ó 7 en el total de participantes, y 87% entre las premiadas.



Del total de trabajadores encuestados, el 67% ha utilizado alguna práctica o beneficio que ayude a compatibilizar la vida familiar y laboral. De éstos, un 24% ha dejado de utilizar estos beneficios en los últimos 6 meses.

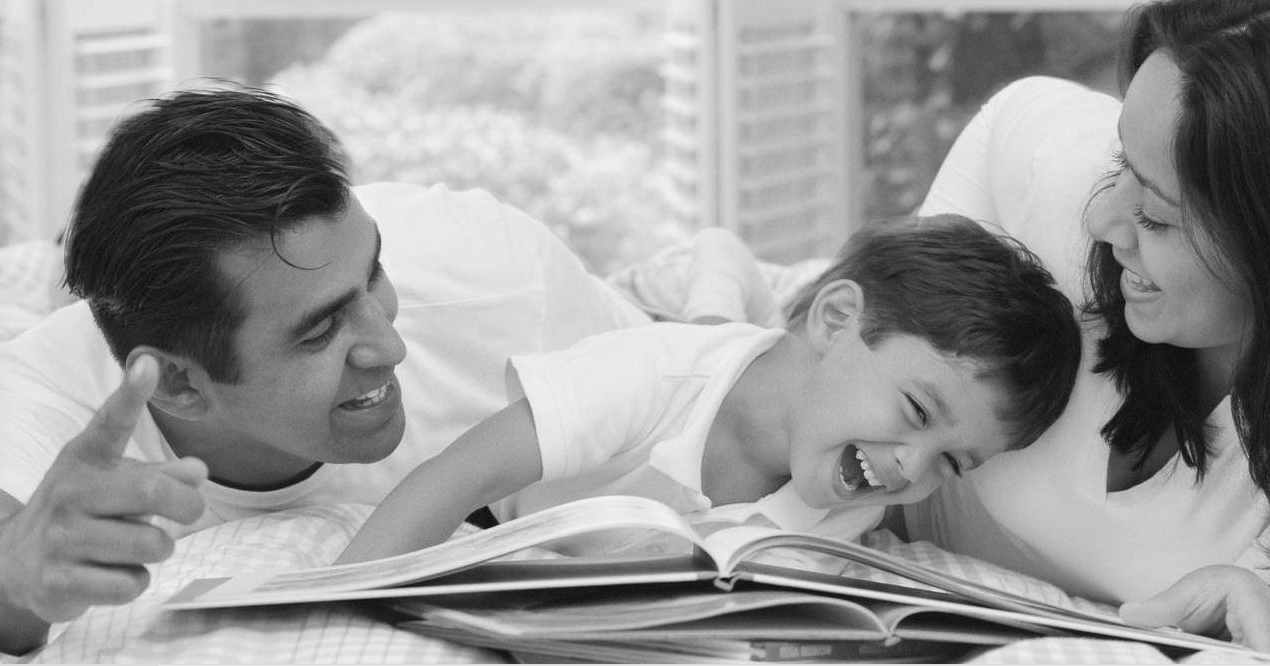
Entre las empresas premiadas, la proporción de uso aumenta a 88%, y la deserción disminuye a 18%.

Empresas	Han utilizado	En los últimos 6 meses han dejado de utilizar
Total Empresas Participantes	67%	24%
Total Empresas del Top Ten	88%	18%

Efectos de las Prácticas de Conciliación

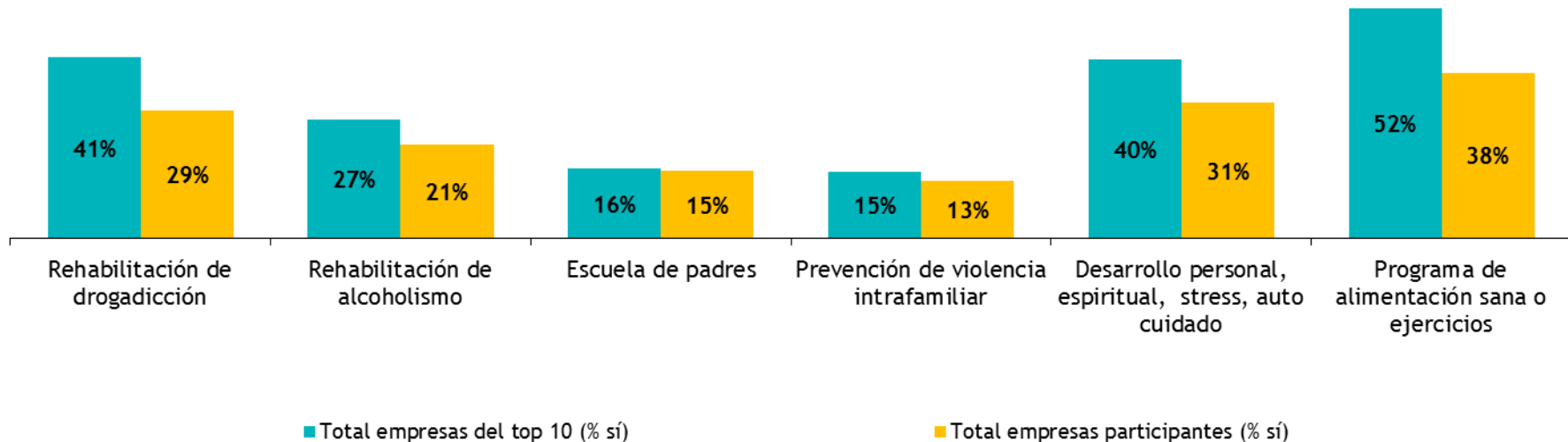
El efecto de estas prácticas parece mayor entre las empresas premiadas: las empresas del Top 10 declaran que con la implementación de la última práctica han observado diferencias puntuales en cuanto a: mayor productividad en la empresa (78%); disminución en el ausentismo de los trabajadores (56%); disminución de las licencias médicas (56%); y disminución de la rotación laboral (56%).

Diferencias Observadas	Total Empresas Participantes	Total Empresas del Top Ten
Mayor productividad en la empresa	36%	78%
Disminución en el ausentismo de los trabajadores	27%	56%
Disminución de las licencias médicas	35%	56%
Menor rotación laboral	21%	56%

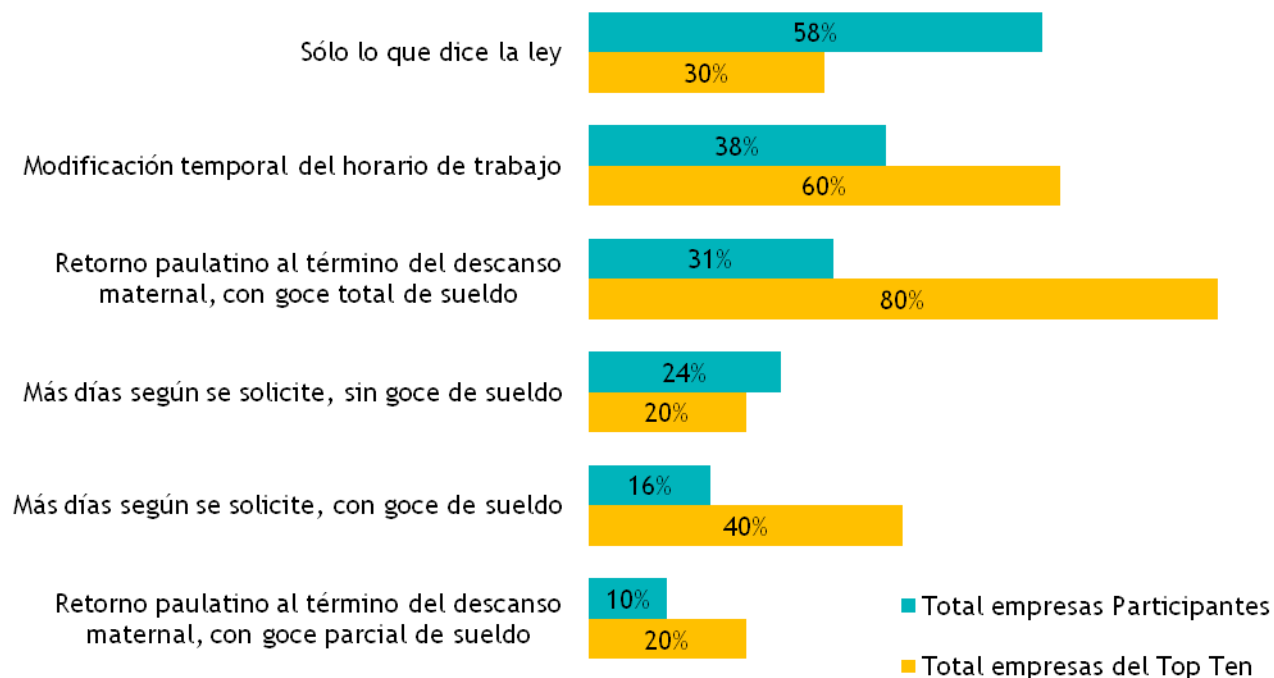


Programas Extra Laborales y Políticas de Maternidad y Paternidad

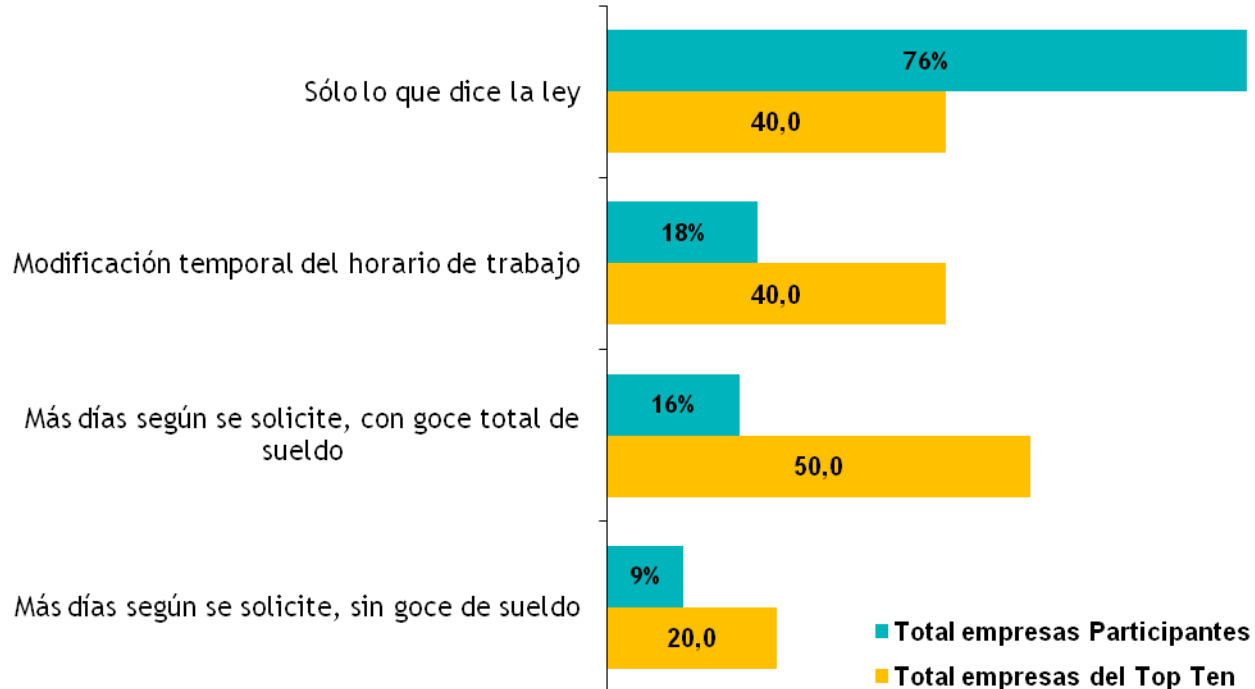
Los programas extra laborales, mayormente impartidos entre las empresas participantes, son los programas de desarrollo personal y los programas de vida saludable.



Con respecto al descanso maternal hay una serie de empresas pioneras que participaron en el estudio y que han apostado por una extensión del descanso maternal para sus trabajadoras más allá de la exigencia legal actual. Si bien, del total de las empresas participantes, un 58% otorga el descanso maternal que sólo indica la ley, hay un 38% de empresas que se inclina por la modificación temporal del horario de trabajo.

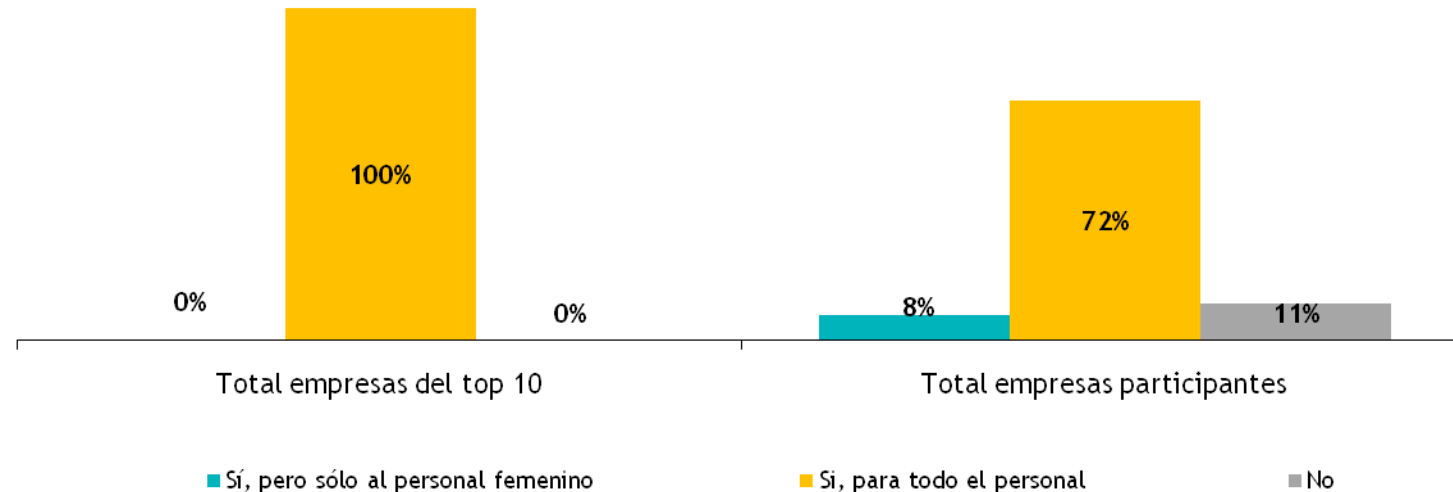


En el caso del descanso paternal observamos, también, una serie de empresas pioneras que promueven iniciativas de descanso más allá de lo legal, aunque esto es mucho más frecuente entre las empresas premiadas.



En el caso de que los trabajadores adopten uno o más hijos, entre el total de empresas participantes, 80% de las empresas consideran los mismos beneficios en el descanso maternal y paternal para sus trabajadores (72% para todo el personal, y 8% sólo para mujeres).

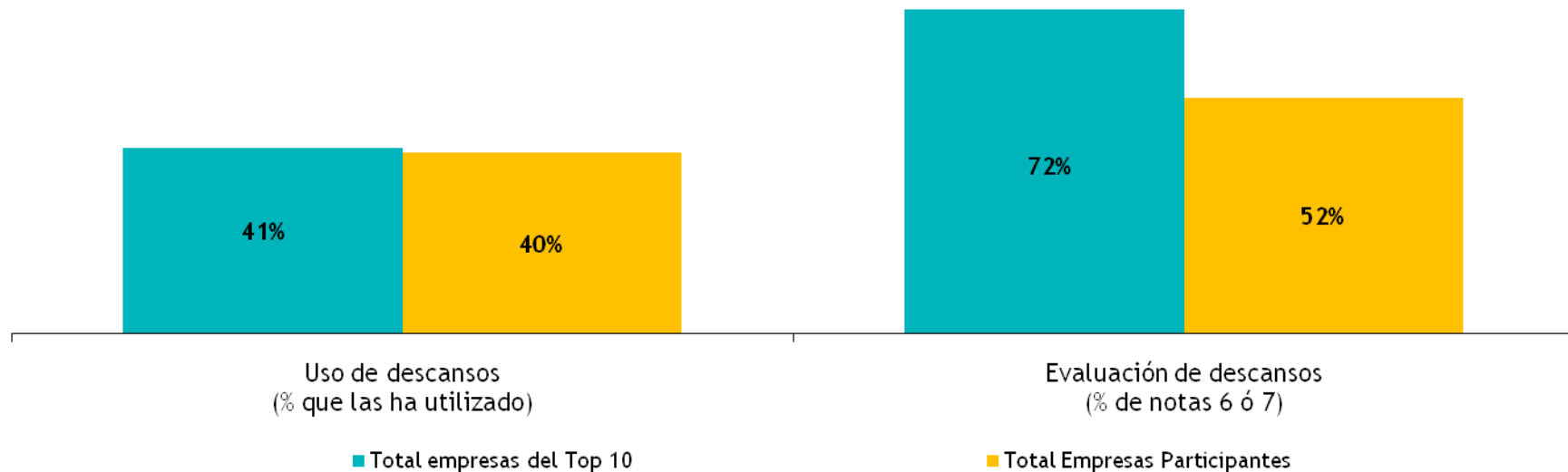
En el caso de las empresas ganadoras, todas consideran las mismas prácticas de descanso maternal y paternal para los trabajadores que hayan optado por la adopción.

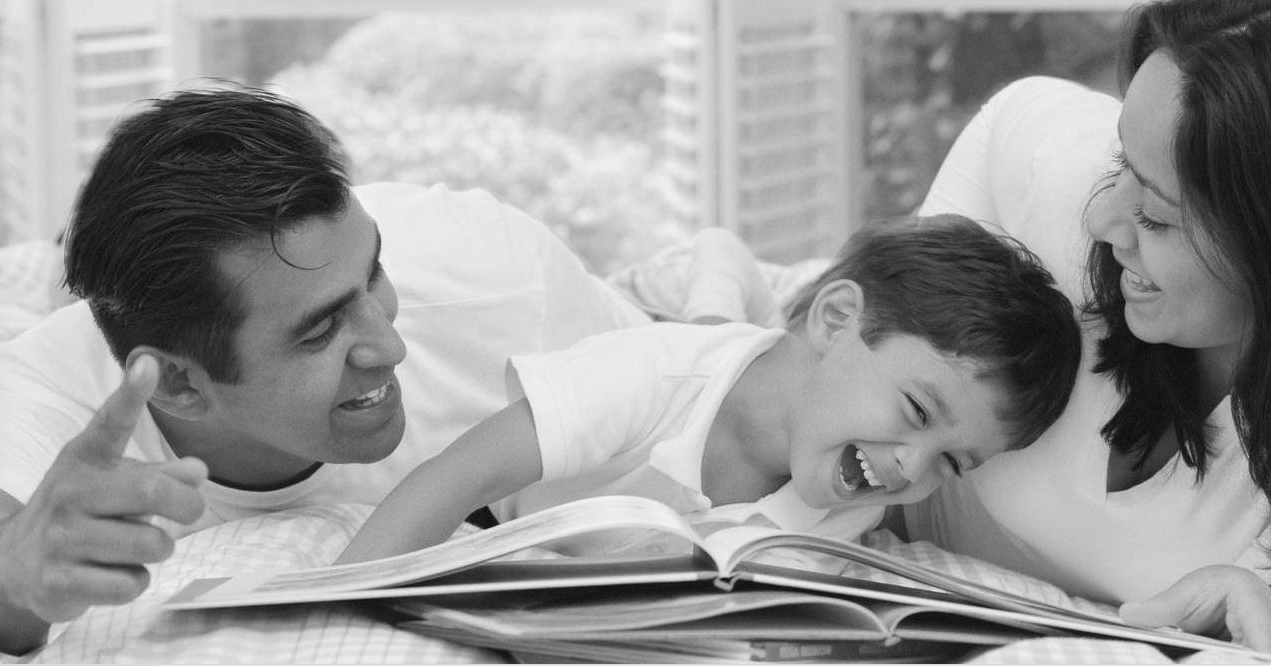


Uso de Descanso Maternal y Paternal

El 40% de los trabajadores afirman haber utilizado el descanso maternal o paternal en el total de empresas, estadísticamente similar a lo que sucede en las premiadas.

Respecto a su evaluación, un 52% de los participantes las califica con nota 6 ó 7, lo cual aumenta a un 72% en el caso de las 10 mejores empresas.

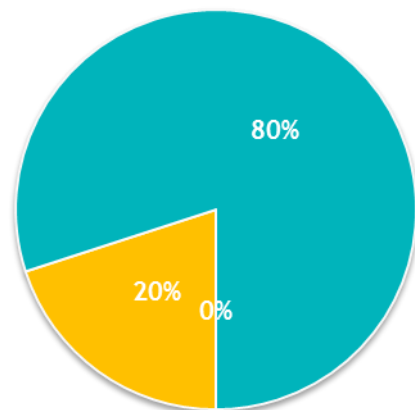




Jardín Infantil y Sala Cuna

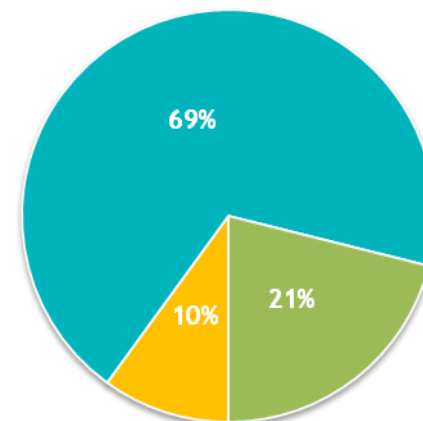
En general, la mayoría de las empresas participantes tienen sala cuna propia o subsidiada, principalmente para el personal femenino de la empresa. Entre las empresas premiadas, no existe ninguna que declare no tener sala cuna.

TOTAL EMPRESAS DEL TOP TEN



- Sí, para todo el personal
- Sí, sólo para el personal femenino
- No

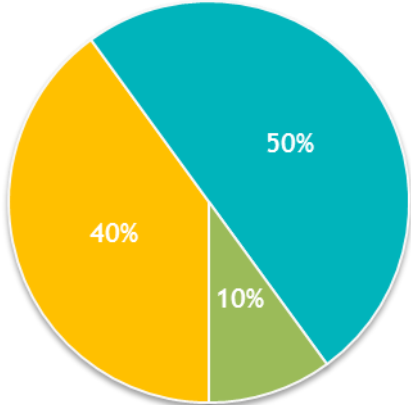
TOTAL EMPRESAS PARTICIPANTES



- Sí, para todo el personal
- Sí, sólo para el personal femenino
- No

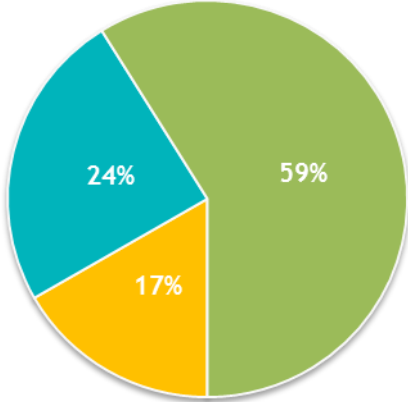
El jardín infantil tiene una implementación menor a la de la sala cuna, siendo minoritario entre el total de empresas participantes, pero alcanzando a un 90% entre las premiadas.

TOTAL EMPRESAS DEL TOP TEN



- Sí, para todo el personal
- Sí, sólo para el personal femenino
- No

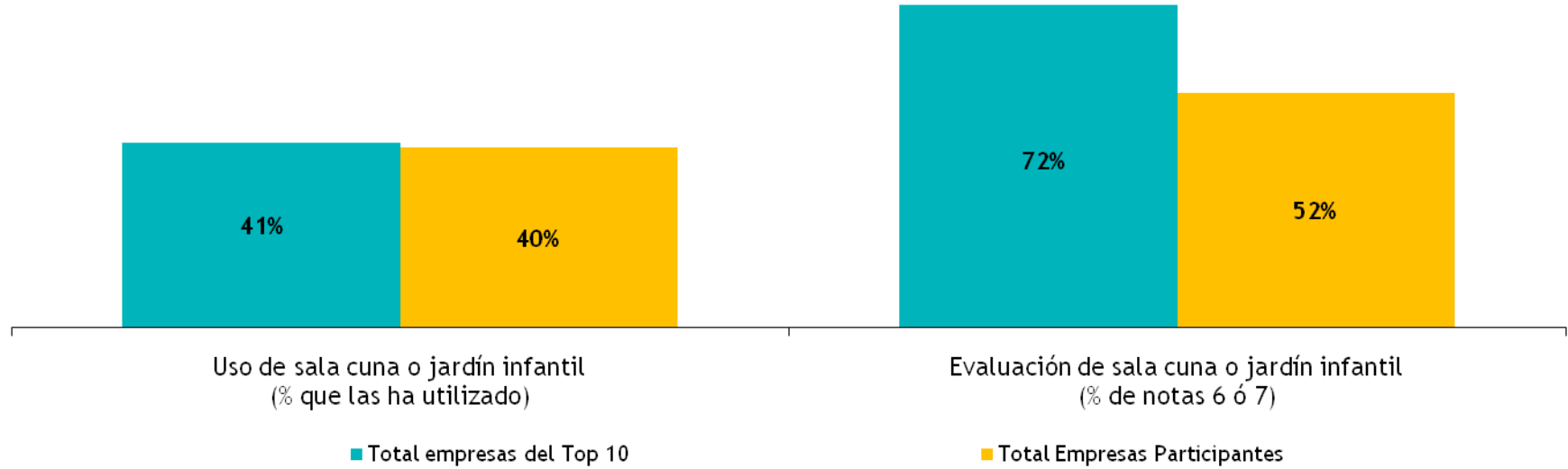
TOTAL EMPRESAS PARTICIPANTES



- Sí, para todo el personal
- Sí, sólo para el personal femenino
- No

Uso y Evaluación de Sala Cuna o Jardín Infantil

Alrededor de un 40% de los trabajadores utiliza jardín infantil o sala cuna para sus hijos, ya sea éste propio o subsidiado por la empresa. En general, la evaluación que los trabajadores hacen del beneficio es bastante positiva: el 52% del total de las empresas participantes lo considera excelente, porcentaje que aumenta a 72% en el caso de las ganadoras..





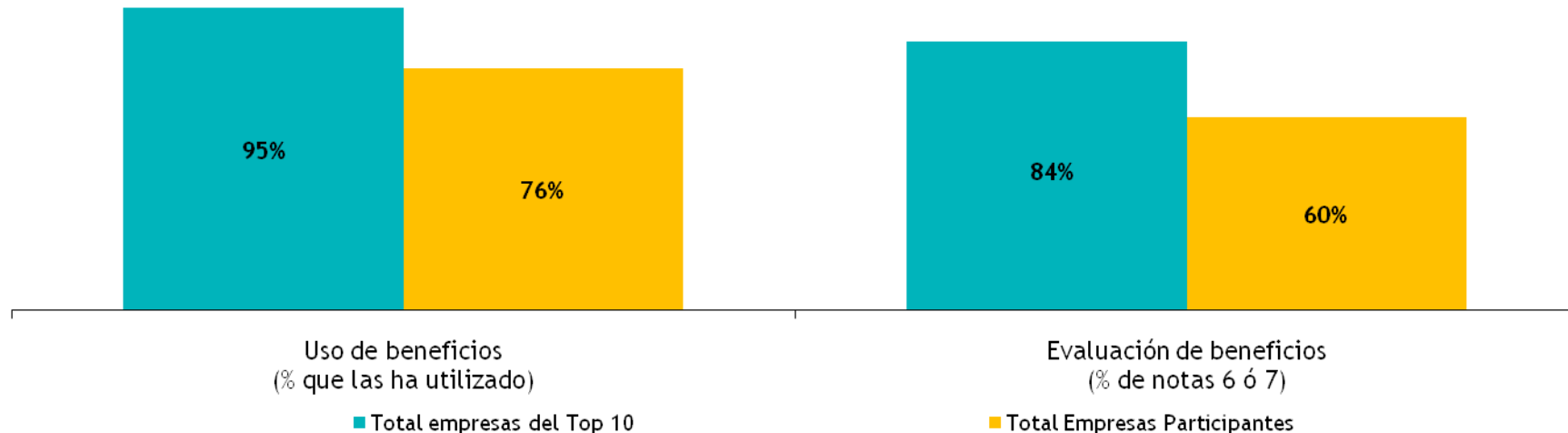
Apoyo Familiar

La mayoría de las empresas entregan beneficios a sus trabajadores que les permiten pasar tiempo con sus familias. Es por esto que, un 78,9% de las empresas participantes del estudio, posee convenios con lugares de recreación o lugares de vacaciones. Otra práctica bastante frecuente es salir temprano los días viernes, el que alcanza a un 55,6%.

Beneficios	Total empresas Participantes		Total empresas del Top Ten	
	RR.HH	TRAB.	RR.HH	TRAB.
Convenios con lugares de recreación familiar o lugares de vacaciones	78,9%	67,5%	100%	78,5%
Días Libres: sándwich o inter-feriados	17,8%	59,3%	50%	82,7%
Salir temprano los viernes	55,6%	59,3%	80%	71,7%
Lugares propios de recreación para la familia (como estadio, áreas verdes, piscinas, etc.)	20%	27,4%	60%	41,7%
Lugares propios de vacaciones (como hoteles, cabañas, recintos privados en la playa, etc.)	50%	19,4%	70%	26,2%

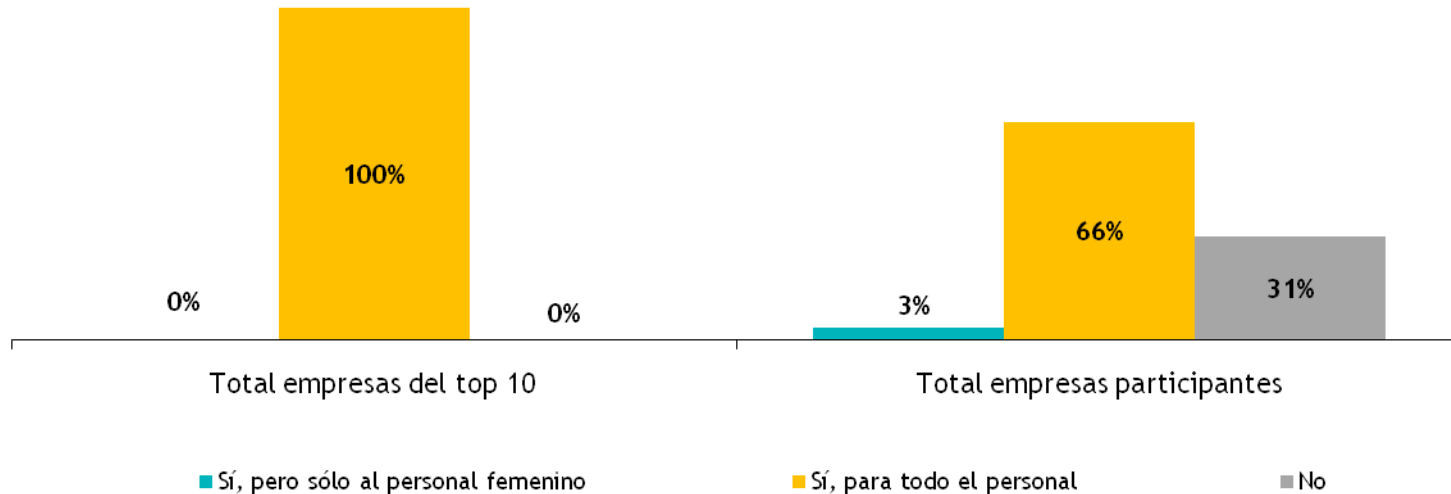
Al momento de preguntarles a los trabajadores si han utilizado alguno de los beneficios de recreación o vacaciones con la familia en lugares propios de las empresas, convenios, días libres o salir temprano los viernes, el 76% del total de los trabajadores entrevistados afirma haber utilizado alguno de estos beneficios, proporción que aumenta a un 95% entre las premiadas.

En términos de la evaluación, un 60% de quienes los han utilizado califican estos beneficios con nota 6 ó 7, aumentando a 84% en el caso de los beneficiarios de las empresas premiadas.



Permisos con Goce de Sueldo

El 66% de las empresas participantes entregan permisos para responsabilidades de padres y madres con sus hijos sin descontarlo del sueldo para todo su personal. El 100% de las empresas ganadoras entregan estos permisos a todo el personal.



Permisos con Goce de Sueldo

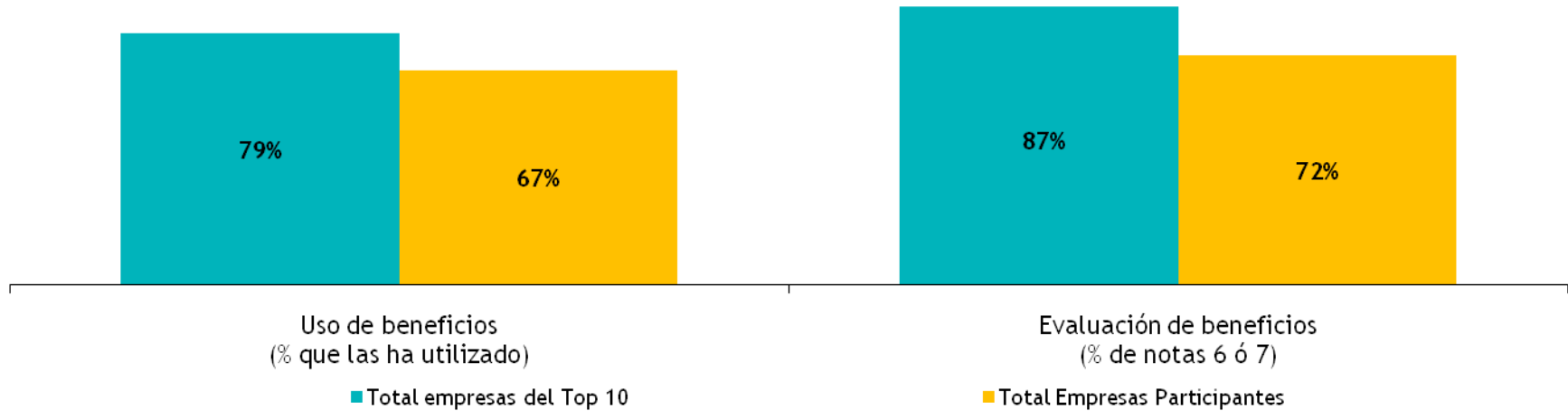
Los permisos proporcionados por las empresas con goce de sueldo son principalmente para visitas al médico, realizar trámites personales y reuniones o presentaciones al colegio de los hijos.

Entre las empresas ganadoras del ranking, todas proporcionan permisos para visitas al médico, trámites personales y al dentista. Se aprecia un porcentaje mayor de colaboradores que declaran ciertos permisos otorgados por las empresas.

Esto puede explicarse ya que hay permisos que las empresas entregan a sus trabajadores, pero no son parte de una política formal de la empresa, por lo tanto son pactados en común acuerdo entre el colaborador y su jefatura directa.

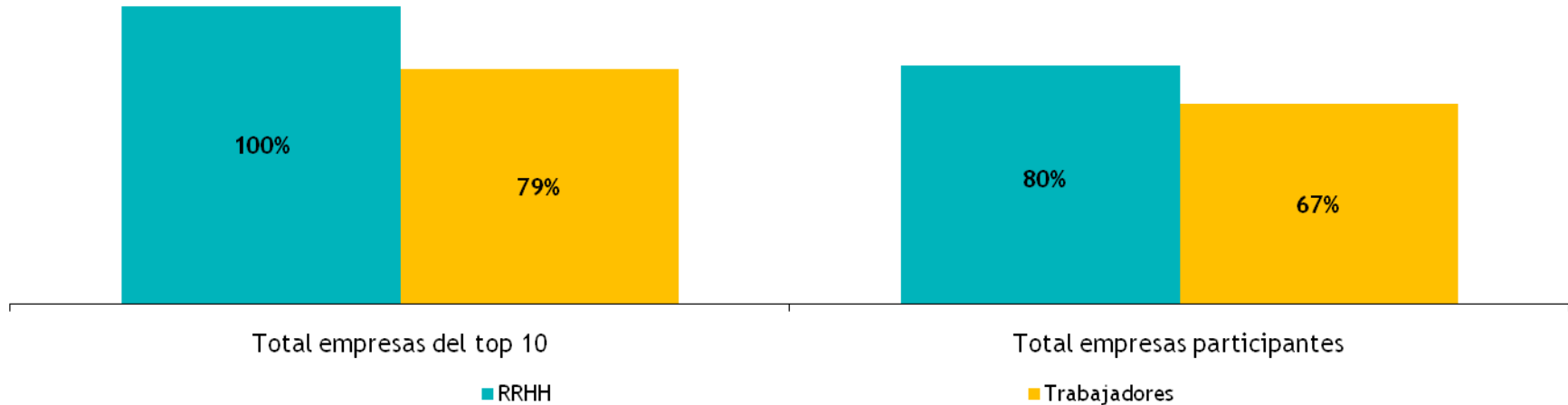
Permisos	Total empresas Participantes		Total empresas del Top Ten	
	RR.HH	TRAB.	RR.HH	TRAB.
Visitas al médico	64,4%	91,1%	100%	92,2%
Trámites personales	63,3%	85,1%	100%	87,5%
Reuniones o presentaciones del colegio del hijo	60%	78,9%	90%	87,4%
Visitas al dentista	58,9%	89,5%	100%	93,5%
Visitas a sala cuna o jardín infantil	56,7%	90,2%	30%	94,9%

El 67% de los colaboradores entrevistados han utilizado alguno de los permisos que proporciona la empresa sin descontarlos del sueldo. Esta tasa es significativamente más alta en las empresas premiadas, donde alcanza un 79%. Por otra parte, la mayoría de los trabajadores evalúa estos permisos positivamente.



El 80% del total de las empresas participantes tiene instancias de integración para las familias.

Sólo un 67% de los trabajadores declara la existencia de estas instancias de integración en las empresas.

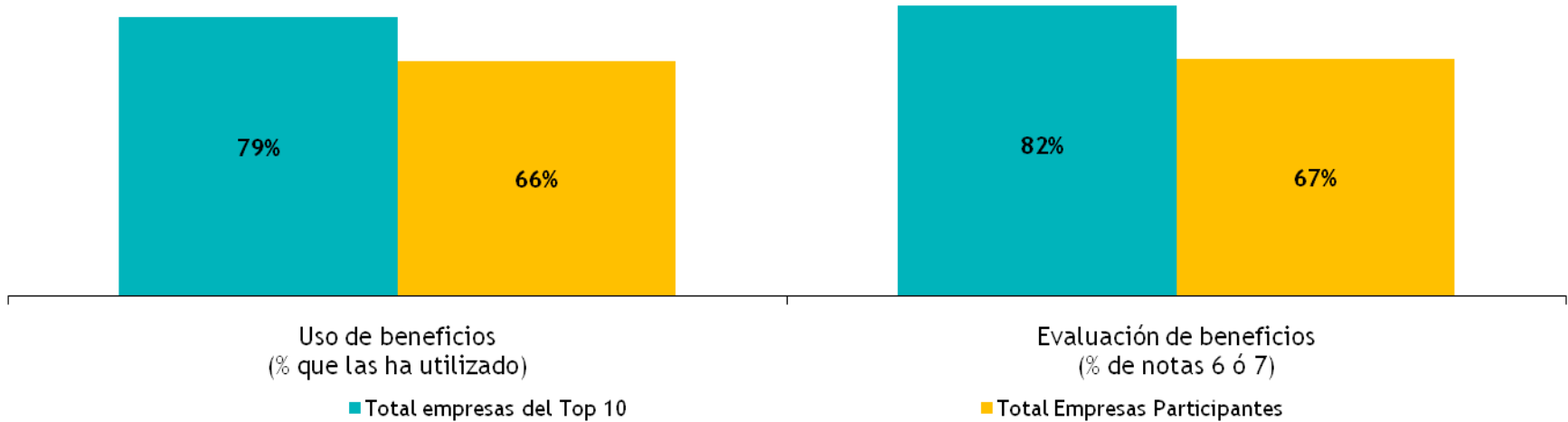


Las instancias de integración más identificadas por las empresas participantes son la Navidad con los hijos, con un 70%, y las actividades recreativas con las familias con un 52,2%.

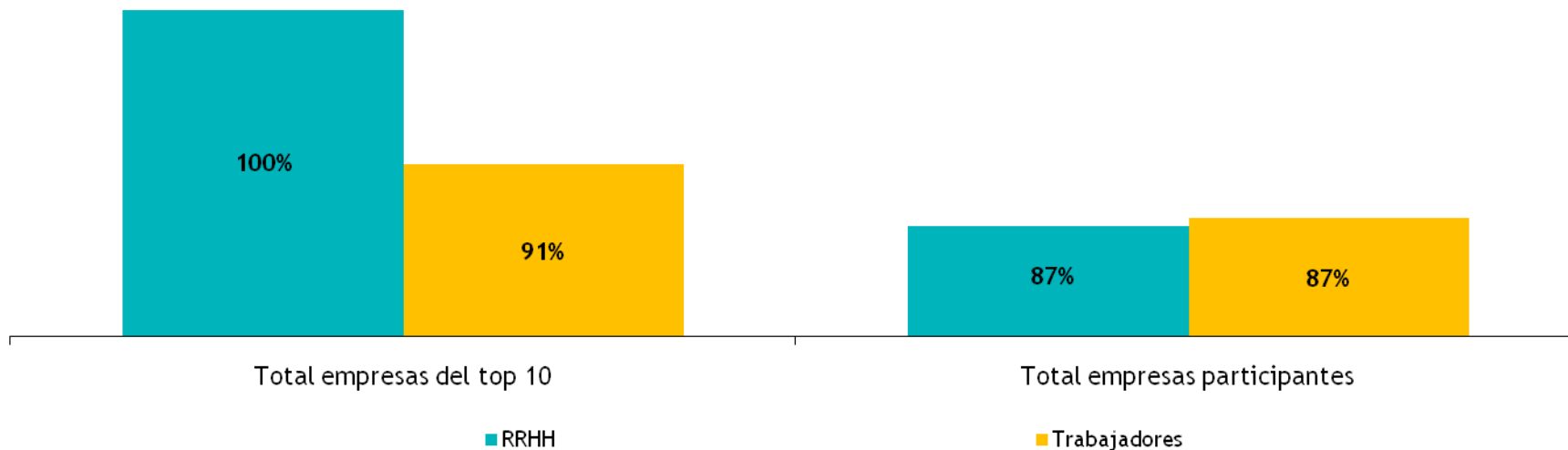
Con respecto a las encuestas de trabajadores, se repiten diferencias porcentuales en relación a la de RR.HH. Estas diferencias se pueden explicar por los canales de información internos en las empresas.

Permisos instancias de integración	Total empresas Participantes		Total empresas del Top Ten	
	RR.HH	TRAB.	RR.HH	TRAB.
Navidad para los hijos de los trabajadores	70%	86,6%	100%	87,3%
Actividades recreativas con las familias	52,2%	59,6%	90%	67,1%
Día de los niños en la oficina	44,4%	58%	80%	76,6%
Celebración de fin de año	44,4%	64,8%	70%	65,7%
Programa de verano para los hijos de los trabajadores	24,4%	52,5%	90%	73,2%
Programa de invierno para los hijos de los trabajadores	30%	47,6%	80%	59,1%

El 66% de los trabajadores declara haber participado de las instancias de integración, entre los cuales un 67% las evalúa positivamente. Ambos indicadores son significativamente más altos entre las empresas premiadas.



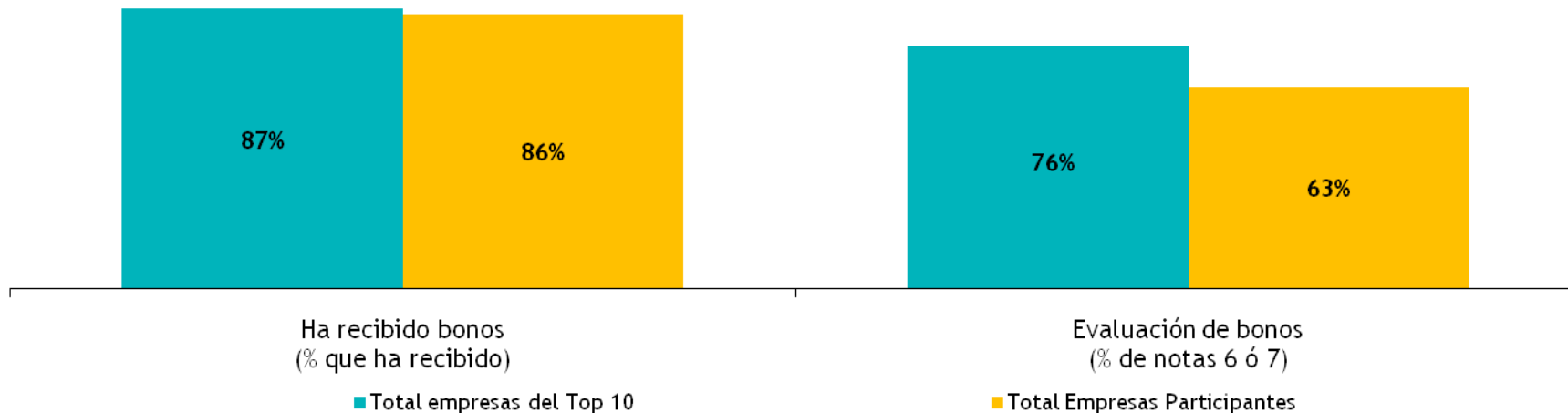
El 87% de las empresas participantes aplican políticas de bonos para sus trabajadores:



En prácticamente todas las empresas ganadoras se entregan todos los bonos consultados:

Bonos	Total Empresas Participantes	Total Empresas del Top Ten
Aguinaldo o bono de 18 de septiembre	75,6%	100%
Bono por rendimiento laboral	63,3%	100%
Regalos de Navidad para los hijos de funcionarios	60%	100%
Aguinaldo o bono navideño	74,4%	100%
Bono por natalidad	58,9%	90%
Bono escolar para trabajadores con hijos (marzo)	58,9%	90%
Bono matrimonial	55,6%	90%
Bonos a hijos de empleados/as con mejor rendimiento escolar	34,4%	100%
Bonos a hijos universitarios, de empleados/as con mejor rendimiento académico	58,9%	90%

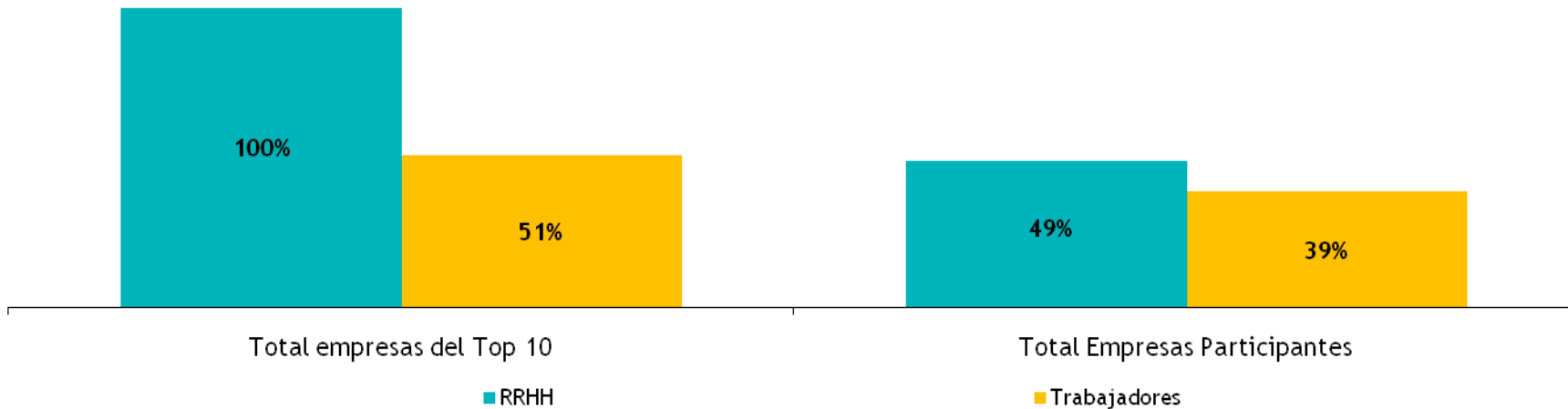
Un 86% de los trabajadores del estudio declara haber recibido algún bono. No obstante, el 63% de ellos evalúa los bonos o incentivos recibidos de forma positiva, siendo significativamente más alto entre las empresas ganadoras (donde alcanza un 76%).



Ayuda a Trabajadores con Hijos con Enfermedades o Discapacidades

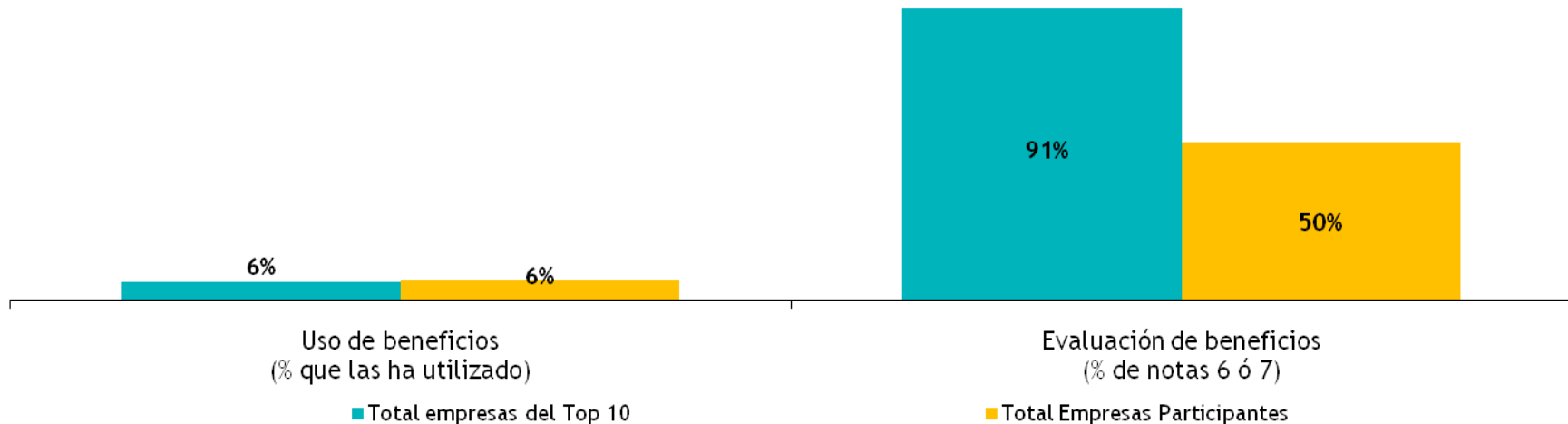
El 51% de las empresas tiene un sistema de ayuda para todos (hombres y mujeres) sus empleados con hijos que padecen alguno tipo de enfermedad o discapacidad; a diferencia de las empresas ganadoras, las cuales, en un 100%, cuentan con algún sistema de ayuda para todos sus empleados con hijos que padecen alguno tipo de enfermedad o discapacidad.

El 39% de los trabajadores declara que en su empresa existe un sistema de ayuda para todos sus empleados con hijos que padecen alguno tipo de enfermedad o discapacidad.



Ayuda a Trabajadores con Hijos con Enfermedades o Discapacidades

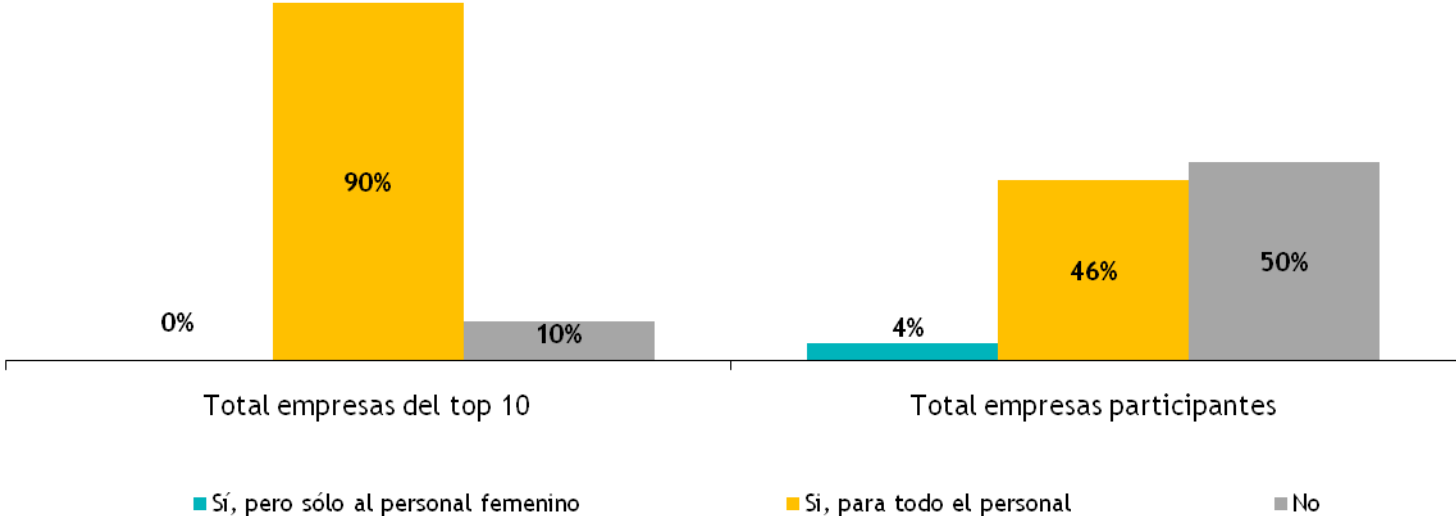
Sólo el 6% de los trabajadores han utilizado el sistema de ayuda para quienes tienen hijos con algún tipo de enfermedad o discapacidad. De ellos, el 50% califica este sistema con nota 6 ó 7, subiendo a 91% entre las empresas ganadoras.





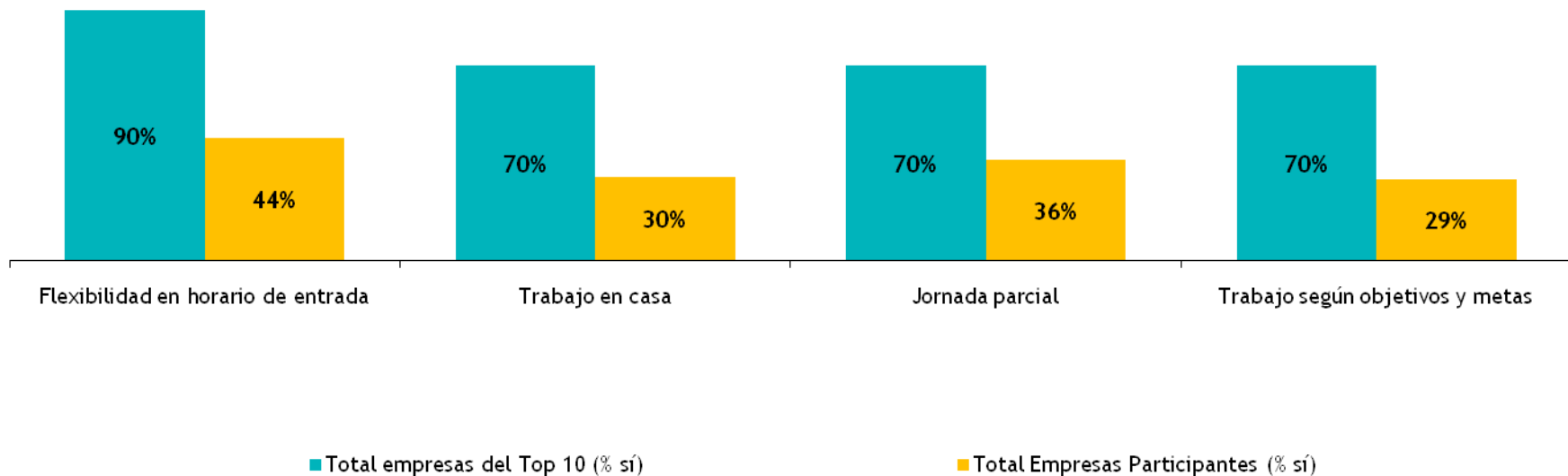
Flexibilidad Laboral

Un 50% de las empresas participantes declara tener este sistema de horario flexible para sus trabajadores, siendo un 46% para todo el personal. Entre las empresas ganadoras, el 90% declara tener un sistema de horario flexible.

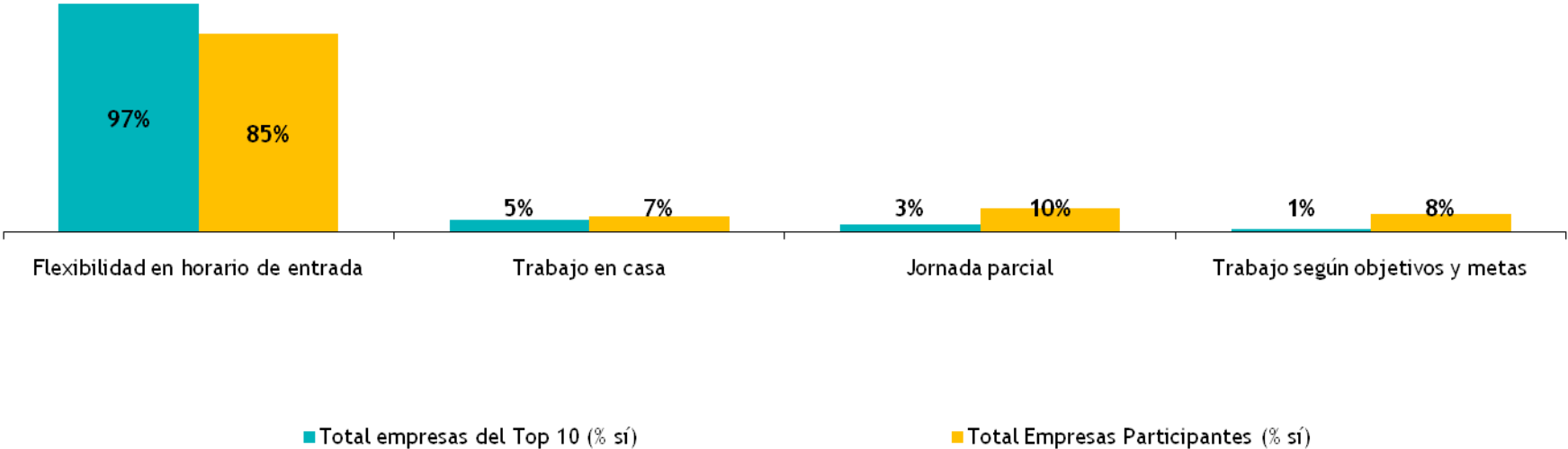


Las modalidades utilizadas en las empresas participantes del estudio son la flexibilidad de horario de entrada y salida con un 44%; jornada parcial con un 36%; trabajo en casa con un 30%; y por último trabajo según objetivos y metas, con un 29%.

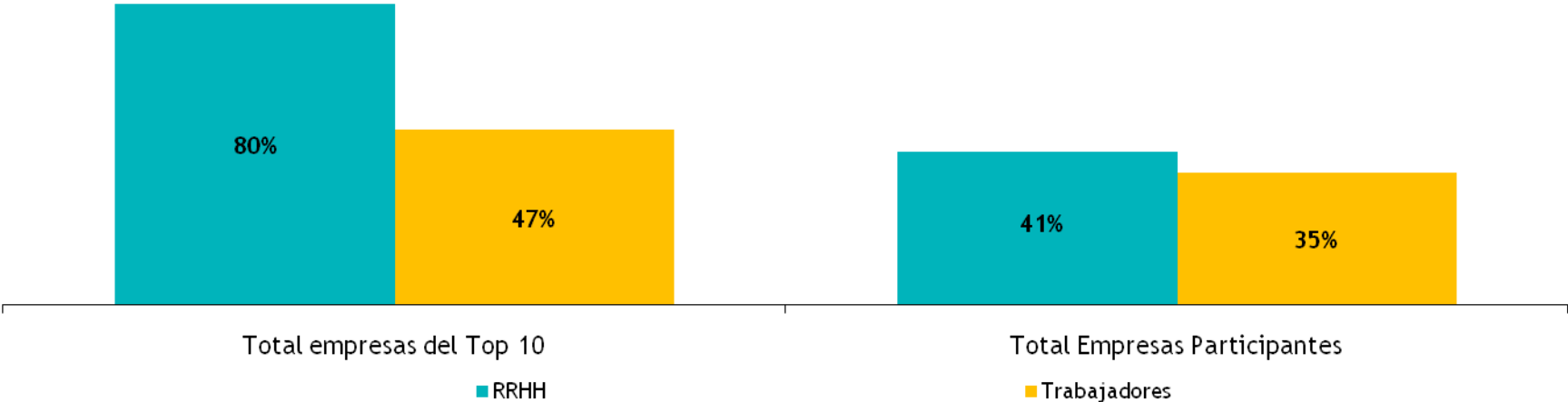
Las empresas ganadoras son las que mayormente imparten estas cuatro modalidades de horario flexible en sus empresas.

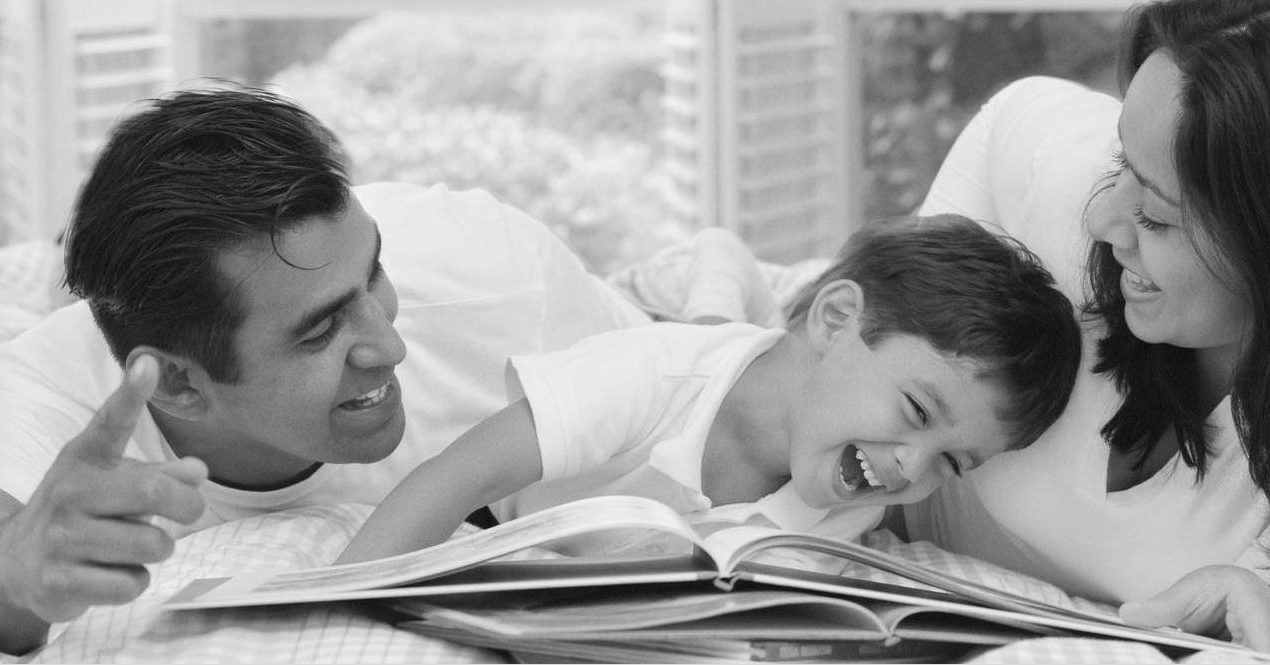


La modalidad de horario flexible más utilizada entre los trabajadores entrevistados es la flexibilidad horaria de entrada, con un 85% en el total de empresas y un 97% entre las ganadoras.



El 41% de las empresas participantes declara tener la opción de que sus colaboradores trabajen en forma remota, mientras que el 80% de las empresas ganadoras han optado por esta forma de trabajo.

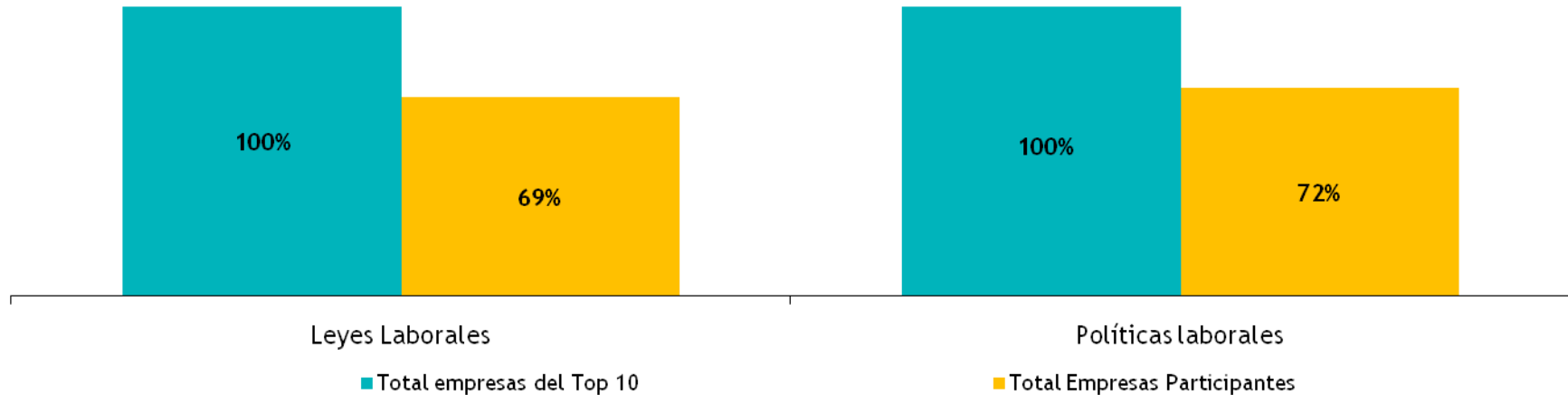




Mecanismos de Comunicación Interna

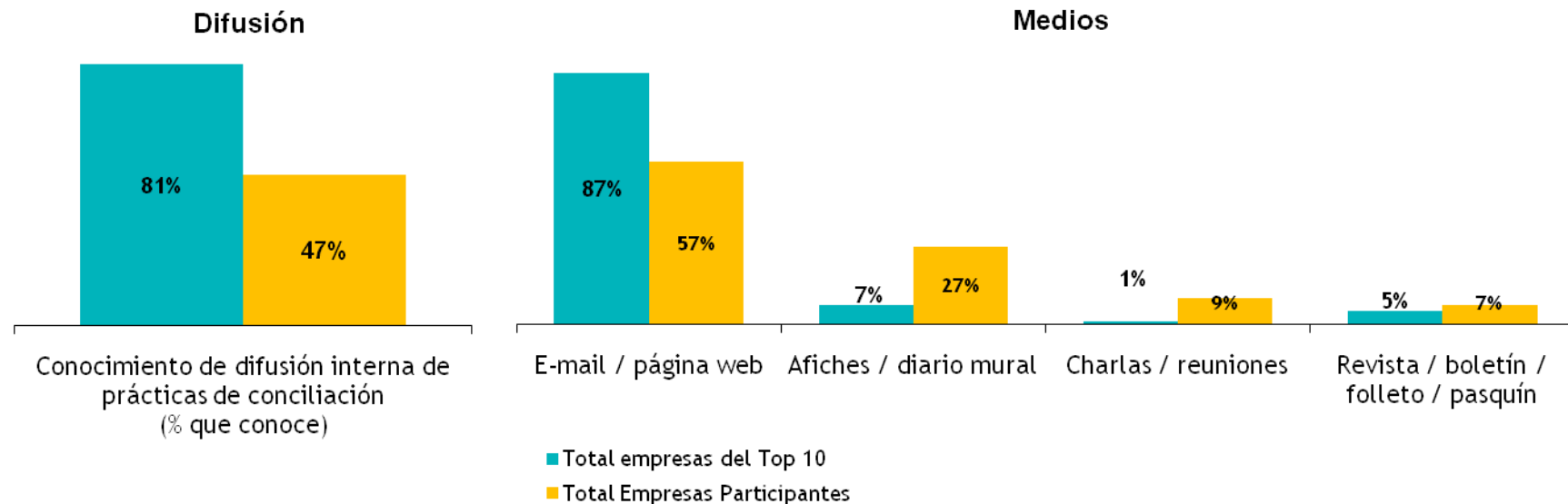
Mecanismos de Comunicación Interna

Al momento de indagar sobre las instancias en donde las empresas comunican internamente a sus trabajadores sobre leyes y políticas laborales y flexibilidad laboral, el 69% de las empresas participantes cuenta con instancias de información sobre leyes laborales y el 72% con instancias de información sobre políticas laborales y flexibilidad. En el caso de las empresas premiadas, la proporción alcanza a un 100% en ambos casos.



Mecanismos de Comunicación Interna

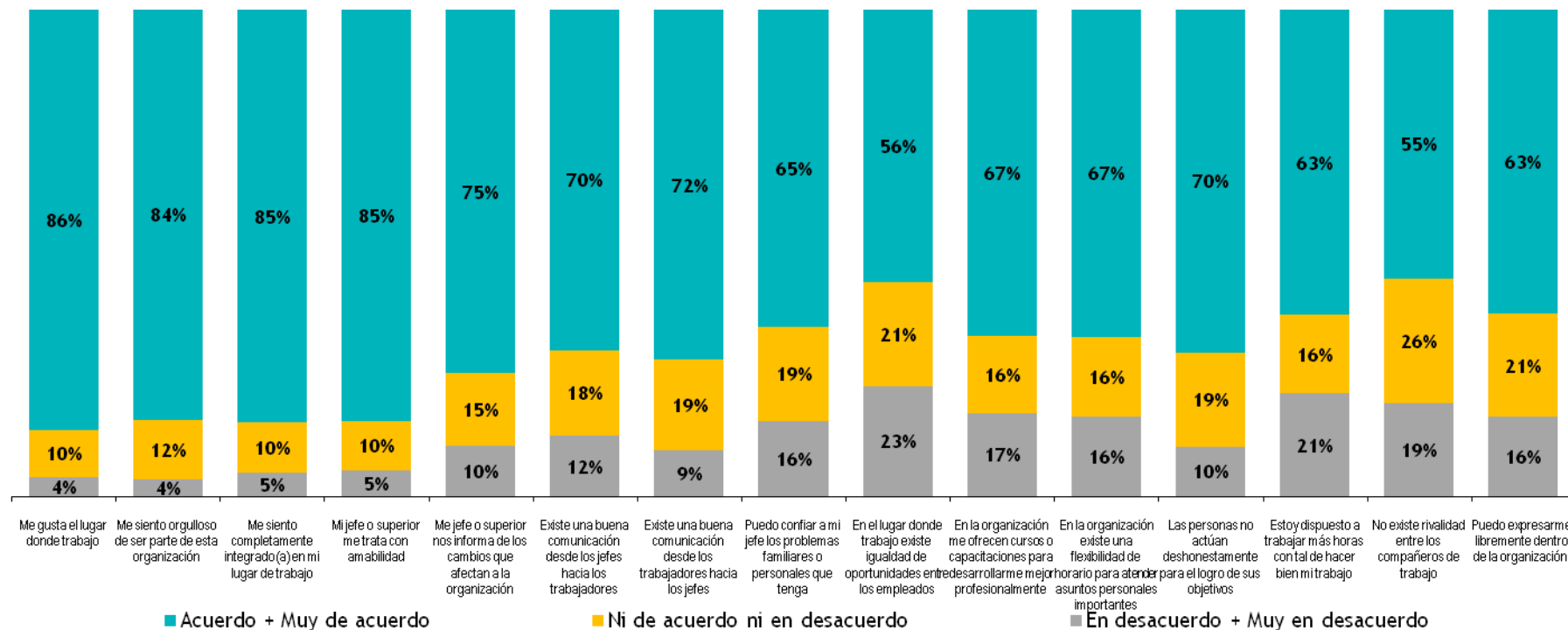
Entre los trabajadores de las empresas participantes, menos de la mitad identifica canales de difusión para políticas laborales y flexibilidad. Esta proporción aumenta a 81% entre las empresas premiadas.

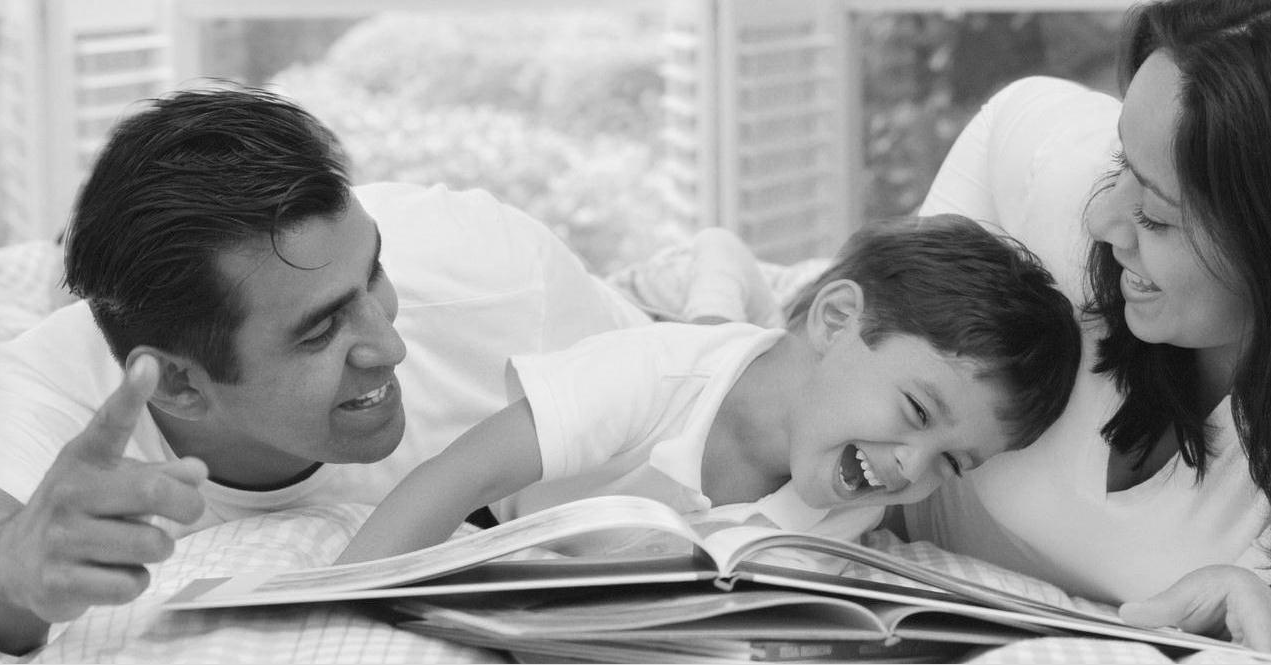




Clima Laboral

- De la encuesta realizada a trabajadores, en donde se evalúa cuán de acuerdo o desacuerdo se encuentran con afirmaciones sobre el clima laboral de su empresa, destacan positivamente las modalidades que hacen referencia a la cercanía de los empleados con su organización.
- En general, los temas de clima laboral tienen una buena evaluación por parte de los empleados manifestando que se sienten mayoritariamente cómodos dentro de su organización. Se sienten respetados en ella y perciben que existe una buena relación con sus superiores como, también, posibilidades de desarrollo.
- El 86% de los trabajadores está de acuerdo con que le gusta el lugar donde trabaja, mientras que un 85% se siente integrado a su empresa. También, un 85% siente un buen trato por parte de su superior, y un 84% declara sentirse orgulloso de pertenecer a su organización.
- La igualdad de oportunidades y la percepción de rivalidad son los atributos con menor porcentaje en el apartado de clima laboral.





Conclusions

Fuerza Laboral

En las cinco versiones del estudio “Mejores Empresas para Madres y Padres que Trabajan”, (2007, 2008, 2009, 2010 y 2011) la participación femenina en la fuerza laboral de las empresas analizadas a sido menor que la masculina. La diferencia es aún más significativa entre los cargos directivos y gerenciales. Este año se obtuvo el segundo mayor porcentaje de fuerza laboral femenina en la historia de este estudio, un 43,8% , detrás del 44,% obtenido el año 2008.

Conciliación Vida Familiar y Laboral

La gran mayoría de las empresas que participaron en el estudio declaran poseer prácticas de conciliación que benefician a los trabajadores de dichas empresas. Estas son, en general, positivamente evaluadas por partes de los trabajadores. Se confirma esta evaluación en los efectos que reportan los equipos de RR.HH de estas practicas en la productividad de la empresa, en la disminución del ausentismo y el uso de licencias medicas, así como en la disfunción de la rotación laboral. En el caso de las empresas que quedaron entre el Top 10, las prácticas de conciliación laboral afectan positivamente la productividad de la empresa en hasta un 80%.

Las prácticas de conciliación refieren, en primera instancia, a la existencia de flexibilidad laboral que permite a los trabajadores cumplir con sus deberes familiares (trabajo desde la casa, jornada parcial y trabajo según objetivos y metas).

En segundo lugar, las prácticas de conciliación apuntan a aquellas medidas relativas al descanso maternal y paternal.

Las empresas que incrementan el tiempo del postnatal y que lo extienden a padres y madres obtuvieron una evaluación positiva por parte de sus trabajadores. También, son valoradas las empresas que implementan y promocionan, más allá de lo que dicta la ley, instancias de sala cuna y jardín infantil.

Las prácticas de conciliación se centran en diferentes prácticas de apoyo familiar monetario y no monetario que promocionan la vida en familia: Días libres, convenios de las empresas con lugares de recreación o lugares de vacaciones, por ejemplo. Estas prácticas son utilizadas frecuentemente por los trabajadores (un 76% de todas las empresas) y valoradas como buena y muy buena por el 60% de los trabajadores.

Buena acogida y reconocimiento hacia las empresas, por parte de los trabajadores, generan prácticas como celebraciones familiares organizadas por la empresa, bonos de Fiestas Patrias, bonos para matrimonios y/o bonos escolares, entre otros. También, son importantes los permisos para visitas al médico, por diversos problemas de los hijos, asistencia a reunión de apoderados y visitas a sala cuna o jardín infantil.

El estudio permite afirmar que las prácticas de conciliación generan empleados contentos y agradecidos. A juicio de los equipos de RR.HH, y en la experiencia de las empresas que quedaron en el Top 10 por sus buenas prácticas, dicho agradecimiento se traduce en una mayor productividad y en una disminución del ausentismo y la rotación laboral.

Especial relevancia cobra la necesidad de implementar buenos mecanismos de comunicación que permitan a los trabajadores informarse respecto a los contenidos de estos programas. Muchos empleados reconocen las herramientas, pero reportan desconocimiento sobre alguno de los programas. Implementar nuevas y mejores formas de transmitir la información, relativa a las prácticas de conciliación, es casi tan importante como la adopción de las prácticas mismas.

Programas Extra Laborales

Programas de ejercicios, vida sana, tratamiento del stress y desarrollo personal tienen una alta popularidad entre los trabajadores. Muchos de estos programas no suponen un gran costo para las empresas y pueden ser implementadas sin necesidad de contar con infraestructura adicional. Existe un vasto número de empresas que externalizan estos servicios y que, por un bajo costo, pueden transformar a un empleado cansado y desmotivado en otro energizado y motivado.

Políticas de Maternidad y Paternidad

El 60% de las empresas participantes se atañen a lo que dicta la ley en materia de beneficios de posnatal para las madres trabajadoras. Lo que marca la diferencia, y que instala a algunas empresas en el ranking de las 10 mejores, son los beneficios extras que ofrecen a las trabajadoras-madres. Un 80% de las empresas del Top 10 permiten a sus trabajadoras retornar al trabajo paulatinamente sin afectar su sueldo, y un 60% ofrece modificación temporal del horario de trabajo en función de beneficiar el tiempo de la madre con el recién nacido.

En estas empresas, un 40% extiende este último beneficio a los trabajadores hombres. Esta no es una práctica común entre el total de las empresas participantes.

Apoyo Familiar

El apoyo explícito de las empresas a sus colaboradores y sus familias pasa fundamentalmente por la colocación programática de instancias donde se encuentran los trabajadores y sus familias en situaciones de celebración, descanso y, fundamentalmente, focalizadas hacia los hijos.

Está ampliamente instalada, en la cultura empresarial chilena, la celebración de la Navidad para los hijos de los trabajadores y otras actividades recreativas con la familia.

Para las empresas del Top 10 las instancias que cada vez adquieren más fuerza para la integración familiar son: el día del niño en la oficina y programas de verano para los hijos de los trabajadores.

Entre las diferentes empresas, los trabajadores reportan, en un alto porcentaje, la existencia de distintos tipos de bonos y aguinaldos. Considerando el total de las empresas participantes se reporta sólo un 30% de trabajadores que declara recibir, por ejemplo bonos para hijos con buen rendimiento escolar.

A partir de este estudio se observa que las prácticas de apoyo familiar que presentan menor evaluación son los beneficios no monetarios y los bonos o aguinaldos. Las prácticas mejor evaluadas por los empleados son los permisos para responsabilidades de padres y madres para con sus hijos.

Flexibilidad Laboral

Algo que sin duda destaca entre las 10 empresas seleccionadas por sus prácticas de conciliación es la implementación de horarios flexibles de trabajo. Ésta es, sin duda, una de las prácticas que promueve, de mejor manera, la vida familiar de los trabajadores, puesto que permite acomodar los problemas educativos, médicos, religiosos y otros relativos a la vida en familia. Un 50% de los trabajadores, de todas las empresas participantes, señala que no existe ningún tipo de flexibilidad laboral en sus empresas.

Otras formas de flexibilidad laboral se refieren al trabajo en forma remota, donde lo importante para las empresas es generar incentivos para el uso de tecnologías de la información que permitan a los empleados trabajar desde fuera de la oficina.

Prioridades Laborales

Según la opinión de los trabajadores, existen temáticas en políticas de conciliación familia-trabajo que deberían ser prioridad en la empresa. Éstas se relacionan con la flexibilidad de horario basado en el cumplimiento de objetivos o trabajo desde la casa y en un sistema de bonificación vinculado a los estudios de los hijos y celebraciones familiares.

Clima Laboral

El 86% de los trabajadores está de acuerdo con que le gusta el lugar donde trabaja, mientras que un 85% se siente integrado a su empresa. También, un 85% siente un buen trato por parte de su superior, y un 84% declara sentirse orgulloso de pertenecer a su organización.



chile
unido
FUNDACIÓN



Mejores Empresas para Madres y Padres que Trabajan

Informe General
2011

Feedback

ya
EL MERCURIO