

**SÍNTESIS DE LAS PRESENTACIONES DEL
SEMINARIO MEJORES EMPRESAS PARA MADRES Y PADRES QUE TRABAJAN
“LAS EXPERIENCIAS DE LOS GANADORES”**

ORGANIZADO POR REVISTA YA DE EL MERCURIO Y FUNDACIÓN CHILE UNIDO - 19 DE MARZO 2013

1. Verónica Hoffmann, Directora Ejecutiva Fundación Chile Unido

Verónica Hoffmann hizo un recorrido a la trayectoria que ha tenido el estudio “Mejores Empresas para Madres y Padres que Trabajan”, desde sus inicios en el año 2003 hasta el día de hoy. Destacó como en el año 2003, la Fundación Chile Unido atenta a dos fenómenos socio demográficos: 1) la incorporación masiva de la mujer al mercado del trabajo y 2) una tasa de natalidad por debajo de la tasa de reposición generacional de 2,1, y su impacto al interior de la familia, decide analizar cómo puede ayudar frente a esta realidad para que no se descuide la familia; puesto que uno de los Ejes Estratégicos de la Fundación es fortalecer la familia como núcleo fundamental de la sociedad.

Explorando estudios, se encuentra con la Revista “*Working Mother*”, quienes ya estaban midiendo a las empresas en EE.UU. sobre los temas de Conciliación Trabajo-Familia. A la luz de esa experiencia, se decide realizar un estudio a la medida de la realidad chilena. En ese mismo momento, se invita a la Revista Ya de El Mercurio a enfrentar juntos este desafío, con los cuales se ha mantenido esta alianza a lo largo de estos 10 años de historia del Estudio.

El propósito del Estudio ha sido identificar las prácticas en Conciliación Trabajo - Familia que implementan las organizaciones participantes, indagando en la existencia de éstas, pero lo más importante, en el uso y la valoración que reciben por parte de sus colaboradores. 10 años cumplió este estudio, pionero y único en Chile en esta materia. En sus inicios, orientado exclusivamente hacia las mujeres y a identificar las acciones que el Área de Recursos Humanos implementa para que ellas equilibraren su vida laboral y familiar. Luego, desde el año 2006 se incorpora a los hombres y se decide realizar una encuesta a los trabajadores, de tal modo de conocer su opinión en relación a lo que en su organización se le estaba entregando en materia de Conciliación.

El escenario actual del Estudio, mantiene como público objetivo a Madres y Padres con hijos menores o iguales a 15 años y se actualizan los cuestionarios que se utilizan conforme a los cambios legislativos vigentes (nuevo Postnatal Parental) y a nuevas prácticas en materia de Conciliación. Por último, se innova en la construcción de tres rankings para distinguir las realidades diferentes de las organizaciones y por tanto se crean las categorías de Grandes Empresas, PYMES y Organismos Públicos.

Se destacó cómo en estos 10 años se han ido sumando progresivamente más organizaciones, de las 16 iniciales en el 2003 a 111 en el 2012, lo cual también ha impactado en el número creciente de la muestra de trabajadores, que en su X versión fueron 14.926 personas encuestadas. Respecto al tipo de empresa, en un principio era igual la proporción entre nacionales y multinacionales y en los últimos años ha sido 30% multinacional y 70% nacional, lo que da cuenta de la relevancia que tienen los temas de Conciliación al interior de las empresas nacionales y cómo han decidido invertir en ello.

Al desagregar a las empresas, se ha podido comprobar cómo la preocupación por la Conciliación es transversal a los distintos giros de negocio, al tamaño de la empresa y a su condición de organización privada o pública.

También se compartió con los asistentes qué entienden las empresas por Conciliación, y se ha observado que todas hacen referencia a un conjunto de valores que quieren que estén presentes en su organización, tales como flexibilidad, diversidad, felicidad, respeto, confianza, integridad y desarrollo. Y en base a esos valores han fundamentado sus prácticas y beneficios en materia de conciliación.

Prácticas en Conciliación, que se han agrupado en 5 áreas: Ayudas a la Maternidad y Paternidad, Flexibilidad Laboral, Integración Familiar, Desarrollo Personal y Apoyos Económicos, todo lo cual contribuye a equilibrar la vida laboral, familiar y personal de los colaboradores. Estas dimensiones junto a otras, son las que se evalúan en el Estudio.

Las empresas han comprobado que incorporar la Conciliación Trabajo-Familia en su gestión y presupuesto, tiene un impacto directo en sus resultados, percibiendo una mayor eficiencia y nivel de productividad, disminución de sus costos operacionales, un mejor clima laboral, una menor rotación de personal, una mejor imagen corporativa y una mayor atracción y retención de los mejores talentos.

Por su parte, las personas también observan impactos positivos cuando se incorporan medidas de Conciliación, tienen un mayor compromiso y lealtad hacia su empresa, una mayor felicidad porque armonizan su vida laboral, familiar y personal, una mejor calidad de vida, disminuyen sus estrés, tienen un menor ausentismo y mayor estabilidad laboral.

Al término de su exposición, Verónica Hoffmann invitó a las empresas y a sus profesionales a volver a lo esencial, la Persona, ella es el centro de una gestión moderna. A construir entornos de trabajo más humanos, que contribuyen a atraer y retener a los mejores talentos. Y cuidar la Familia, que es la escuela del trabajo, de sociabilidad y de humanización, donde se forma el Capital Humano y Social que se necesita en los tiempos de hoy.

Por último, motivó a los asistentes y sostuvo que avanzar en los temas de Conciliación Trabajo-Familia es un trabajo de todos los agentes sociales y en conjunto. Pero sin lugar a dudas, las empresas pueden contribuir de manera significativa a mejorar la calidad de vida de las personas, ya que son ellas las que tienen la capacidad de influir, actuar y transformar la sociedad.

2. Roberto Méndez, Presidente Adimark GfK

Roberto Méndez explicó cómo se llevó a cabo el proceso metodológico y algunos de los principales resultados que se obtuvieron del estudio “Mejores Empresas para Madres y Padres que Trabajan 2012”.

El proceso metodológico se desarrolló en 4 etapas: la convocatoria, a cargo de la Fundación Chile Unido y la Revista Ya; las encuestas a los Gerentes o Encargados de Recursos Humanos de las empresas participantes; las encuestas a los colaboradores que fueran madres o padres con hijos menores o igual a 15 años; y las visitas a las 16 empresas mejor ubicadas en el ranking de la categoría Grandes Empresas.

Respecto a la tipología de las organizaciones, este estudio contó con la participación de 111 empresas que se agruparon en 3 segmentos: Grandes (69 empresas), Pymes (25 empresas) y Organismos Públicos (17 organizaciones). En cuanto a la construcción del Ranking, el año 2012 privilegió la opinión de los colaboradores por sobre la de la empresa. Es así que la encuesta a los colaboradores tuvo una ponderación de un 65% en el Ranking y da cuenta del nivel de conocimiento, uso y grado de satisfacción que los trabajadores tienen respecto a los beneficios y prácticas en materia de Conciliación que otorgan las empresas. Por su parte, la encuesta al Área de Recursos Humanos tuvo una ponderación del 35% y se calcula a partir de la existencia de políticas y prácticas en materia de Conciliación Trabajo-Familia. En el caso de las visitas que se realizaron a las 16 empresas con mejores puntajes, esta entrevista tuvo una ponderación del 10% y la encuesta de Recursos Humanos un 25%.

Se presentó, en orden de importancia según su ponderación en el ranking, cuáles fueron los 10 temas evaluados en el estudio: la Flexibilidad Laboral, el Cuidado de hijos en Sala Cuna y Jardín Infantil, el Descanso Maternal y Paternal adicional a lo legal, Permisos para el cuidado de hijos, Apoyos Económicos, actividades para el Desarrollo Personal, Prácticas en Conciliación y nuevas prácticas en este tema, Participación femenina en las organizaciones y Capacitaciones que se ofrecen para el desarrollo profesional.

En cuanto a los principales resultados del Estudio 2012, destacó que según la información proporcionada por los Departamentos de Recursos Humanos, el 100% de las empresas del Top 16 (ubicadas en los 16 mejores lugares de la categoría Grandes Empresas) tienen al menos una práctica en cada uno de los 10 temas evaluados. Respecto al total de las empresas participantes, la gran mayoría de ellas tiene al menos una práctica, destacándose las categorías: Apoyos Económicos (100%), Conciliación Trabajo-Familia (99%), Flexibilidad laboral (98%), Cuidado de Hijos en Sala Cuna y Jardín Infantil (96%) y Capacitación (96%).

Donde se observa una brecha respecto al resultado de las Top 16 y el total de las empresas participantes, es en la existencia de políticas y prácticas en materia de Descanso Maternal y Paternal adicional a lo legal, donde sólo un 66% de las empresas cuenta con alguna de estas prácticas, mientras que en las empresas del Top 16 un 100% de ellas lo otorgan. La segunda brecha se observa en materia de Permisos para el cuidado de los hijos, donde el 81% de las empresas participantes otorga al menos un permiso, mientras el 100% de las Top 16 si lo entrega. Por último, se observa una diferencia en materia de Desarrollo Personal, donde el 85% de las empresas tienen al menos una práctica y el 100% de las Top 16 lo tienen.

Un tema que llamó la atención al equipo de Adimark GfK, es el conocimiento que tienen los colaboradores respecto a las políticas de Conciliación que ofrecen las empresas. Al comparar la existencia de las políticas en los temas evaluados, se observa que los beneficios para el Cuidado de Hijos en Sala Cuna y Jardín Infantil, Permisos para el cuidado de los hijos, actividades para el Desarrollo Personal y Nuevas Prácticas en materia de Conciliación son los menos conocidos por los trabajadores, pese a su alta existencia. Un ejemplo de esto, es la brecha significativa respecto a la cantidad de personas (un 7%) que conoce algún beneficio adicional que otorga su organización durante el período Postnatal a sus colaboradoras mujeres, respecto de la cantidad de empresas (22%) que efectivamente entrega este tipo de beneficio.

La Flexibilidad Laboral es otro tema que ha cobrado interés en las empresas y que los trabajadores valoran. Es así, que el Estudio 2012 constató que los “Días de permiso por matrimonio, nacimiento o muerte de un familiar”, es la modalidad de flexibilidad que casi todas las organizaciones ofrecen (96%), junto con la “Flexibilidad en el horario de entrada y salida” (75%). Beneficios como “Tiempo de vacaciones adicional al legal”, “Banco de tiempo libre para realizar trámites familiares y personales” y “Semana laboral comprimida para tener un día libre” son las modalidades que marcan la diferencia con respecto al Top 16 y el resto de las organizaciones.

Con respecto al Cuidado de los Hijos, un 94% de las empresas paga el costo del Servicio de Sala Cuna, pero lo que las diferencia respecto a las Top 16, es correr con el costo del traslado a la sala cuna, donde sólo un 44% de las empresas lo entrega respecto a un 69% de las Top 16 que sí lo hace. También se observa una brecha entre las Top 16 en el pago del costo parcial del Jardín Infantil, donde un 56% de las Top 16 lo entrega, respecto de un 37% del total de las empresas.

Por otra parte, al momento de preguntarles a las personas cuán satisfechas están respecto a las políticas en las materias de Conciliación evaluadas, el mejor puntaje lo obtienen los Apoyos Económicos, donde un 61% de los colaboradores están satisfechos o muy satisfechos con este tipo de políticas en sus empresas. Lo siguen por igual, las Políticas de Flexibilidad Laboral y de Integración Familiar, donde un 56% de las personas están satisfechas o muy satisfechas con ellas. El aspecto con más baja valoración son las actividades para el Desarrollo Personal, donde sólo un 41% de los colaboradores está satisfecho o muy satisfecho.

A pesar de que existe una brecha entre la satisfacción de los colaboradores de las Empresas Grandes, Pymes y Organismos Públicos que favorece a las Grandes, los resultados del estudio mostraron que las Empresas Top 3 de Pymes y Organismos Públicos alcanzan altos niveles de satisfacción, muy cercanas al Top 16. Esto demuestra que todas las empresas, independiente de su naturaleza y disponibilidad de recursos, pueden desarrollar nuevas políticas orientadas a conciliar la vida laboral y familiar.

Por último, se destacó la alta correspondencia que existe entre los resultados de las empresas del Top 16 y el porcentaje de colaboradores que sí recomendaría su organización a otra persona que esté buscando trabajo y quiera compatibilizar su vida laboral con la familiar, puesto que el 81% de los colaboradores de estas organizaciones sí lo haría. Por el contrario, sólo el 63% de las personas del total de las 111 empresas sí la recomendaría.

Su reflexión final destacó tres elementos. La conciliación es un tema en el cual las empresas están cada vez invirtiendo más recursos y nuevas ideas, por lo tanto están teniendo mejores resultados. Asimismo, el rol fundamental que tiene en las organizaciones comunicar a los trabajadores los beneficios que ofrecen las empresas, puesto que, a pesar de su existencia, muchos declaran no conocerlos y por tanto no los usan y no los valoran. Finalmente, destacó que avanzar en materia de Conciliación Trabajo-Familia es un desafío que abarca a todo tipo de empresa, Grandes, Pequeñas y Medianas, así como también a Organismos Públicos, a pesar de que por su naturaleza esta tarea sea más difícil.

3. Edgar Witt, Gerente General de Hewlett Packard Chile. Primer Lugar Categoría Grandes Empresas en el Estudio 2012

Edgar Witt en su exposición, sostuvo que la convicción de instalar la Conciliación en las empresas reporta dividendos. Con ella se incorporan prácticas más integradas, colaborativas, en un ambiente de confianza y respeto. Es así, que en HP tienen la plena convicción de que en un ambiente favorable, las personas entregan lo mejor de sí.

En HP se estableció y se vive el “HP Way”, su manera particular de ser empresa, donde se propicia que los gerentes recorran la institución, para entender los desafíos y problemas que tienen los trabajadores. Tienen una política de “puertas abiertas”, con la cual se eliminaron físicamente las puertas, incluso del Gerente General, para que las personas se acerquen a conversar sus inquietudes. Se trabaja desde la confianza y el respeto y por ello las personas trabajan por objetivos y por el cumplimiento de metas, sin importar el lugar y las horas que le dedican. Los trabajadores – que según su cargo les permite- tienen el control de “cómo”, “dónde” y “cuándo” realizan su trabajo.

“HP Way” es una filosofía que está basada en un ambiente de trabajo inclusivo y flexible. Promueve la productividad optimizando la efectividad. Se tiene políticas, con herramientas y recursos para su implementación.

Según su experiencia, hay dos elementos que son fundamentales para que se concrete la Conciliación: 1) Líderes, tanto gerentes y supervisores, que día a día están con sus trabajadores, promoviendo la confianza, el respeto por la persona y que utilicen los beneficios que se les otorga. 2) La responsabilidad y el “*Accountability*”, el que las personas se hagan cargo y dueño de sus temas. Es fundamental la autonomía y el liderazgo proactivo de los trabajadores.

Son tres los conceptos básicos desde los cuales trabajan: hacer que las cosas sucedan, trabajar en equipo para producir resultados y trabajar con excelencia.

Se han preocupado para que las personas administren sus tiempos y sus cargas de trabajo, de tal modo de no dejar en un segundo plano lo importante por responder a lo urgente. También han fortalecido el diálogo entre las personas, lograr comunicaciones efectivas, bidireccionales que contribuyen al trabajo en equipo.

Sus beneficios y prácticas en Trabajo-Familia las han organizado en tres segmentos:

- Políticas de Horario flexible
- Políticas de Eventos de Vida, Descanso y Esparcimiento Familiar
- Prácticas de Apoyo

Avanzar en Conciliación Trabajo-Familia reporta beneficios, algunos de los cuales son los siguientes:

- Mayor motivación y compromiso de los trabajadores. Se logra un 20% de mayor productividad cuando las personas están comprometidas con la compañía.
- Actitud ganadora. Las personas se sienten orgullosas y lo transmiten día a día, transmitiéndoselo a los clientes, lo cual reporta dividendos.
- Mayor productividad y eficiencia, sobre todo en la relación de horas de trabajo y resultados y su impacto en la calidad de vida de los trabajadores.
- Procesos de Reclutamiento y Retención, en los cuales se selecciona a las personas que cumplen con el perfil del “HP Way”.
- Disminución del ausentismo. El trabajador no necesita crear ausencias falsas para atender asuntos personales. Tiene los espacios de flexibilidad y conversación con su jefe para ausentarse por motivos personales.
- Mejora la rentabilidad del negocio
- Mejora la experiencia con los clientes
- Se atraen los mejores talentos
- Se aumenta la valoración de la Marca.

Insistió que lograr avanzar en Conciliación Trabajo-Familia no es un proceso a corto plazo, es un trabajo de mediano y largo plazo, en el cual se van observando resultados pero que con el tiempo son más sostenibles y con mayor impacto.

4. Raúl Torrealba, Alcalde Municipalidad de Vitacura. Segundo Lugar Categoría Organismos Públicos en el Estudio 2012

El Alcalde Raúl Torrealba enfatizó que pueden existir similares políticas y prácticas en materia de Conciliación al interior de las organizaciones, pero lo que realmente importa es la voluntad que se tiene por hacer las cosas.

Para él, el municipio es una empresa de servicios, cuyo objetivo es mejorar la calidad de vida de sus vecinos, de las personas que habitan y están en la comuna por sus trabajos o por sus lugares de esparcimiento.

Por lo tanto, si se busca mejorar la calidad de vida de las personas, de nuestros usuarios, “necesitamos que nuestro propio equipo, nuestro capital humano esté pleno y contento con su calidad de vida, que nuestro grupo humano tenga la preparación, la actitud y la disposición necesaria”.

Para que nuestros funcionarios presenten estos elementos, es la Administración y los líderes de la Municipalidad los que deben preocuparse por el tema de la calidad de vida de nuestro equipo municipal, más aún dado de que estamos regidos por una normativa que es estricta.

Señaló el Alcalde Raúl Torrealba que “Nuestra Municipalidad es una empresa maravillosa, apasionante, nuestro quehacer es amplio y variado, tenemos diferentes ámbitos de acción. Trabajar en ello es muy entretenido, pero para que sea realmente entretenido y eficaz, sobre todo trabajando con los escasos recursos legales que nos da la normativa, la crítica permanente que se brinda a los funcionarios públicos en general y otras dificultades a las que nos vemos expuestos, debemos contar con un equipo humano adecuado, contento con su ambiente de trabajo”.

Las personas en las mañanas deben dejar atrás sus problemas y situarse desde su rol de funcionario público que va a trabajar al municipio para brindar una mejor calidad de vida a los usuarios y habitantes de la comuna.

Por eso, para la Administración “nos importa mucho que los funcionarios estén bien y así lo puedan transmitir a sus vecinos y en eso es en lo que estamos trabajando y hemos hecho énfasis: preocuparnos por nuestros funcionarios, su ambiente laboral, generar acciones y programas que apoyen a padres y madres que trabajan, para hacer de “Vitacura el mejor lugar para vivir y para trabajar”.

El Alcalde Torrealba señaló también su agradecimiento al equipo que conforma la Municipalidad de Vitacura, porque sin ellos no se podrían generar los proyectos que se brindan a los usuarios.

Disponen de un programa amplio de beneficios y prácticas en materia de Conciliación Trabajo-Familia para sus funcionarios, los cuales son incorporados a su Plan de Acción, son evaluados y perfeccionados anualmente.

Señaló que en esta materia, las medidas de rentabilidad que se utilizan, son usar muy bien los recursos limitados que se tienen, buscar la satisfacción de sus funcionarios y que se utilicen los servicios que les proporcionan.

Finalizó haciendo una reflexión en torno a que estamos en un mundo del “qué hacemos” y lo importante es “cómo” lo hacemos, eso es lo que marca la diferencia y permite avanzar.

5. Claudio Muñoz, Presidente de Telefónica en Chile. Tercer Lugar Categoría Grandes Empresas en el Estudio 2012

Claudio Muñoz comenzó su exposición sosteniendo que “es posible transformar las compañías, transformar las organizaciones”. Éramos una organización pública y la hemos querido cambiar, hemos buscado seguir avanzando para transformar nuestra organización”.

Reflexionó en torno al significado de las “buenas relaciones laborales”, mencionando a las personas como el motor de nuestros esfuerzos, ubicadas en el centro de nuestra estrategia, logrando así a personas más motivadas y comprometidas con los objetivos, tanto de la empresa como de ellas mismas.

Su foco es la Calidad de Vida al interior de la empresa, fortaleciendo el espacio que potencia el desarrollo integral de las personas, facilitando el balance entre la vida personal y laboral, logrando así personas más felices y comprometidas. Para lograr este objetivo, se han creado diversos programas de Calidad de Vida, entre ellos el programa “UNO”, creados para todos y pensado para UNO. El propósito de UNO es generar compromiso emocional, brindando beneficios a la medida de cada persona, siendo un programa flexible, participativo y personalizado, el cual nace de las necesidades e intereses de los propios colaboradores.

UNO cuenta con 30 beneficios, para más de 5 mil colaboradores, pensados para cada UNO de ellos. Cada persona cuenta con 1.000 créditos para crear su plan de calidad de vida único y flexible, en donde se hace responsable de sus elecciones, fomentando así su autogestión. El colaborador construye su plan de Calidad de Vida a través de la intranet y tiene 3 ocasiones durante el año para modificarlo. Cada plan de Calidad de Vida tiene una vigencia de un año (abril a marzo), renovándose en cada período.

Los beneficios más valorados por las personas son “más tiempo con mi hijo”, “adaptando mi sueño de papá”, “¡Mamá, vuelve tranquila!” y “Cumple de mi amor”.

UNO es un trabajo de bajo costo pero de alto impacto, generando compromiso en las personas. En Telefónica sus últimas mediciones constataron que un 94% de sus colaboradores están satisfechos con la Calidad de Vida que les brinda su compañía y un 98% de los colaboradores crea y cumple con su plan de Calidad de Vida UNO.

Avanzar en Conciliación Trabajo-Familia no es un problema de recursos, es un desafío de innovación y de colocar la responsabilidad en las personas, donde cada uno cuida y hace eficiente lo que tiene. Lo fundamental es la flexibilidad, las personas son distintas y

requieren beneficios adaptados a cada una de ellas, por lo tanto un programa de Calidad de Vida debe adaptarse a los que las personas quieren.

UNO le dio un sentido al tiempo, presentando los beneficios de una forma distinta, en donde el valor está en vivir una experiencia inolvidable y única, junto con las personas que más queremos.

Invitó a la audiencia a que es posible innovar, cambiar las empresas y por lo tanto lograr que las personas estén más felices y comprometidas.

6. Rodrigo Rojas, Gerente de Felicidad de Banco Estado Microempresas S.A. Segundo Lugar Categoría Grandes Empresas en el Estudio 2012

Rodrigo Rojas comenzó su presentación realizando una breve presentación institucional del BancoEstado Microempresas (BEME), en la cual destacó entre otras cosas, que en su modelo de gestión organizacional se menciona expresamente “lograr personas (sus trabajadores) más felices e integrales”. Con lo cual, su “Núcleo Poderoso” como lo han denominado, se conforma por su vocación a los clientes, por la persona y por la excelencia.

En BEME desde el año 2005 existe una Subgerencia de Felicidad al interior de la Gerencia de Personas y luego en el año 2011, tras un cambio de enfoque a ésta área, esta gerencia se llama Gerencia de Felicidad. Por lo tanto, lo que han buscado es integrar las diferentes prácticas y políticas bajo el concepto de Felicidad Organizacional, de tal modo que los trabajadores se sientan contentos, se desarrollen y crezcan profesionalmente, en un ambiente de excelencia laboral.

La Gestión de la Felicidad la han estructurado en 4 ejes estratégicos: Equilibrio de mi desarrollo profesional y personal, sentido a lo que hago, ejercicio del liderazgo y participación. También han identificado 3 pilares fundamentales que facilitan llevar adelante estos ejes: el rol de la Gerencia de Felicidad, el rol de las jefaturas y líderes, y el rol de los colaboradores.

En BEME, los 1200 trabajadores que lo conforman participan activamente en el proceso de gestión de la Felicidad. Todos tienen la posibilidad de aportar, integrando o dando opiniones a 7 grupos de participación, en los cuales se conversa y se proponen medidas de mejora para lo que se está haciendo en esta área.

Se ha inculcado un sentido del trabajo particular, donde se busca pasarlo bien, disfrutar, compartir y celebrar los logros de la organización y de cada persona.

Para equilibrar el ámbito laboral, familiar y personal de cada persona, se ha conformado una cartera de beneficios muy diversa, organizada en 4 ámbitos: Apoyo a la familia, Calidad en el Empleo; Desarrollo Profesional y Flexibilidad Temporal. Pero la experiencia indica que lo más importante no son sólo los recursos, sino que saber administrarlos bien. Es conocer lo que las personas realmente quieren y desde ahí construir los beneficios.

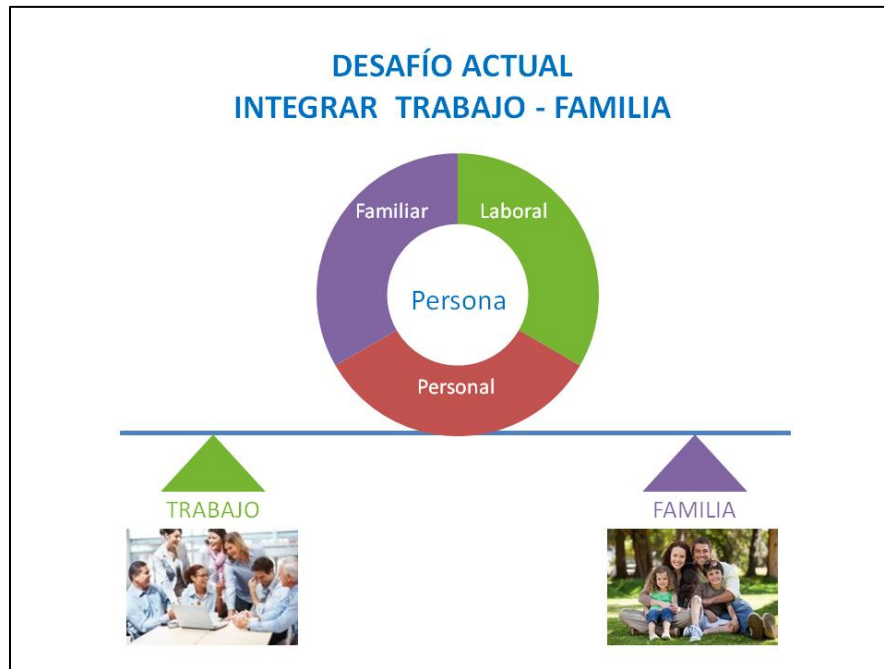
Otro elemento clave que se destacó para instalar la Conciliación como práctica en **BEME**, ha sido el “**Liderazgo coherente**”, el cual busca que las personas que tienen cargos de jefatura lideren sus equipos de trabajo, los inspiren y que con sus propios actos sean capaces de evidenciar lo que se quiere lograr como empresa. Para lograr este tipo de liderazgo, una estrategia clave ha sido “Acompañar”, desde el cual el equipo de Felicidad gestiona espacios de encuentro entre las personas con el propósito que las jefaturas puedan compartir sus experiencias (Jornadas regionales, Cumbres BEME, Visita a Sucursales) o bien propiciar que los trabajadores puedan conversar con toda libertad y espontaneidad con sus jefes (tomarse un “Cafecito”).

También están implementado un Programa de Desarrollo, el cual busca hacer transferencias de prácticas, acompañamiento, evaluaciones ascendentes y monitoreo trimestral del Clima Laboral.

Por último, hizo una reflexión en torno al liderazgo, el cual para él es un tema de cariño, no es sólo una técnica o una habilidad, sino que es un proceso de cariño hacia el otro. Es también coherencia, donde los actos van construyendo realidad, y mucha convicción en que lo que se quiere se puede lograr.

Concluimos este Seminario invitándolos a reflexionar:

Incorporar Conciliación Trabajo-Familia es posible, no significa un mayor gasto para las organizaciones, sino por el contrario requiere voluntad y creatividad.
Reporta impactos positivos, tanto para la organización como así también para las personas.



IMPACTOS A NIVEL DE LA ORGANIZACIÓN
Cuando está presente la Conciliación Trabajo-Familia

1. Mayor eficiencia y nivel de productividad
2. Disminución en sus costos operacionales
3. Mejor clima laboral
4. Menor rotación de personal
5. Mejor imagen corporativa
6. Mayor atracción y retención de talentos



IMPACTOS A NIVEL DE LA PERSONA

Cuando está presente la Conciliación Trabajo-Familia

1. Mayor compromiso y lealtad de los trabajadores
2. Mayor felicidad al armonizar su vida laboral, familiar y personal
3. Mejor calidad de vida
4. Disminución del estrés
5. Menor ausentismo
6. Mayor estabilidad laboral



Estudio “Mejores Empresas para Madres y Padres que Trabajan”

