



Zoom a la Flexibilidad laboral y al trabajo a distancia en el
Estudio Mejores Empresas para Madres y Padres que Trabajan

Mayo 2019

20 AÑOS FUNDACIÓN CHILE UNIDO

Promoviendo la Conciliación en las organizaciones

PRESENTACIÓN

- **Fundación Chile Unido** es una institución privada e independiente con más de 20 años de trayectoria, que trabaja para contribuir a la construcción de un país más humano.
- Desde el año 2003 implementa el **Programa Conciliación Familia, Trabajo & Vida Personal**, acompañando a organizaciones privadas y públicas en sus procesos de transformación, que buscan impactar en una cultura que fomenta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal.
- El **Estudio Mejores Empresas para Madres y Padres que Trabajan** es una de las principales iniciativas de este Programa que permite conocer las políticas y beneficios que se están implementando en materia de Conciliación Familia y Trabajo, pero lo más importante, en el uso y la valoración que reciben por parte de **los colaboradores**. Es liderado por la Fundación Chile Unido en conjunto con El Mercurio.

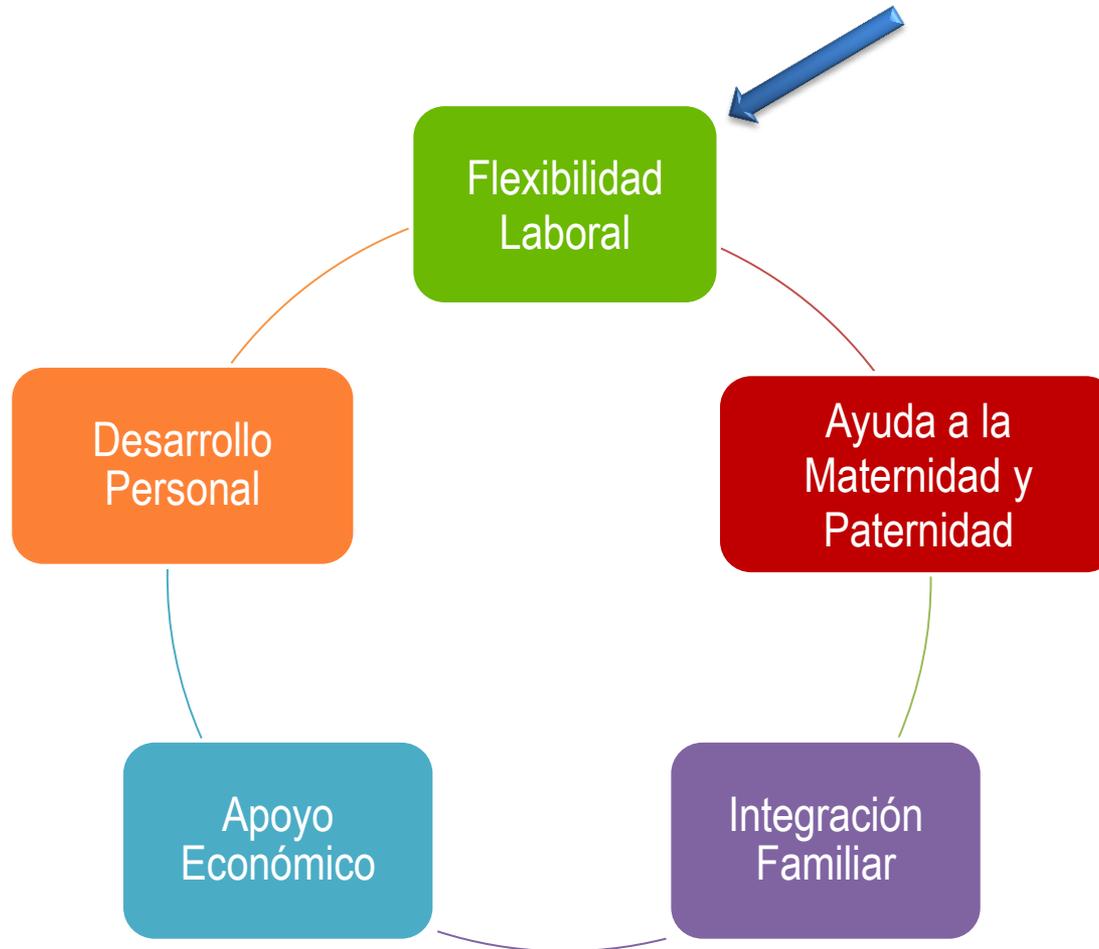
ESTUDIO

“EMPRESAS PARA MADRES Y PADRES QUE TRABAJAN”

- El estudio **Mejores Empresas para Madres y Padres que Trabajan**, ha sido una herramienta confiable en el tiempo para estructurar las dimensiones de mayor importancia a la hora de contar con una organización además de sustentable y rentable, con colaboradores comprometidos y felices con su vida.
- El estudio ha estructurado en **5 dimensiones** las prácticas y beneficios más importantes para que las organizaciones logren implementar para sus trabajadores medidas de Conciliación Familia, Trabajo y Vida personal.

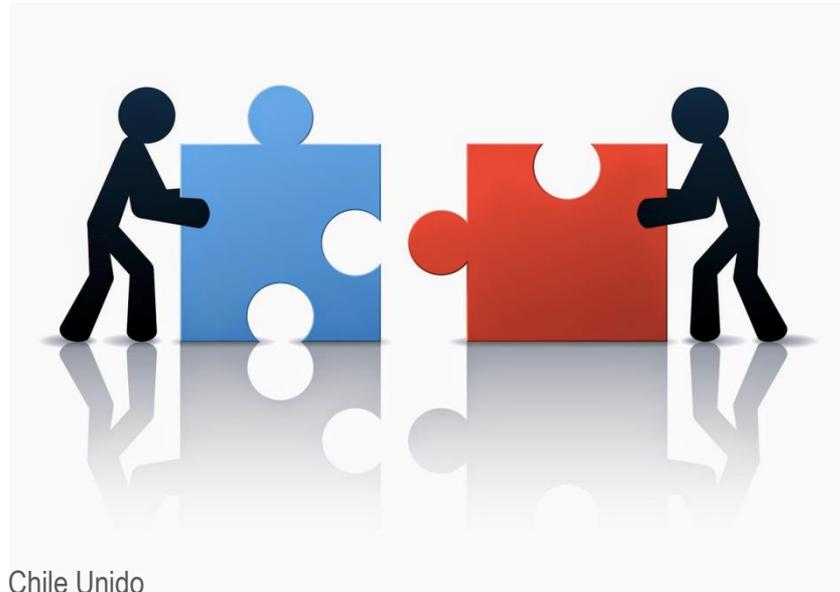
Conciliación Familia, Trabajo y Vida Personal

ENTENDIDA Y ESTRUCTURADA POR 5 EJES



FLEXIBILIDAD LABORAL

- Una de las dimensiones de la Conciliación es la **Flexibilidad laboral**, entendida como la capacidad que tienen las organizaciones para que sus colaboradores distribuyan y organicen sus jornadas de trabajo y establezcan el lugar físico donde se desempeñará el trabajo.



Preguntas del Estudio

¿Cuáles son las medidas de **flexibilidad presentes** en las organizaciones?

¿Cuál es la **presencia del trabajo remoto** como medida de flexibilidad?

¿Cuáles son los **impactos** de las medidas de Conciliación en las organizaciones?



MODALIDADES DE FLEXIBILIDAD LABORAL

OFRECIDAS POR ORGANIZACIONES QUE VAN A LA VANGUARDIA (TOP 12)

100%

Descanso profesional
sin goce de sueldo

100%

Flexibilidad en horario de
entrada y salida

92%

Trabajo de manera remota

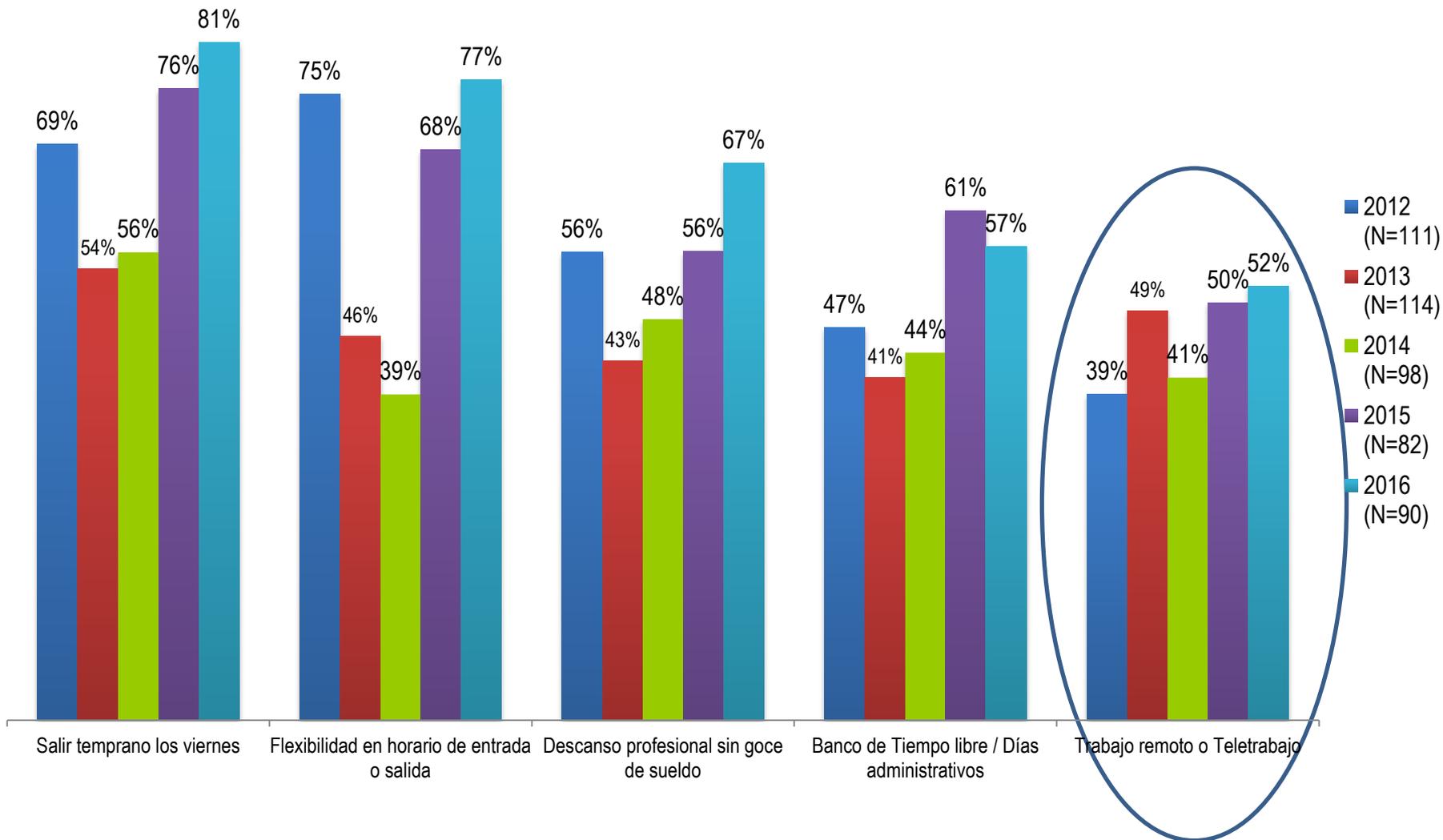
92%

Banco de tiempo libre
(cantidad de horas al año)
para realizar trámites
familiares y personales

75%

Salir temprano los viernes

ZOOM AL TRABAJO REMOTO O TELETRABAJO



Fuente: Encuesta de RR.HH. del Estudio "Mejores Empresas para Madres y Padres que Trabajan"

MEDIDA DE FLEXIBILIDAD ES PRIORITARIA EN OPINIÓN DE LOS COLABORADORES (TOP 12)

EL USO DEL TIEMPO COMO UN VALOR

% **colaboradores** que mencionó cada tema como una prioridad

62%

Flexibilidad en el horario de trabajo
en base al cumplimiento de objetivos
o trabajar desde la casa



TRABAJO REMOTO O TELETRABAJO

EN QUÉ CONSISTE

LOS TRABAJADORES CONTRATADOS
PRESTAN SERVICIOS
PREFERENTEMENTE FUERA DEL
LUGAR DE FUNCIONAMIENTO DE LA
EMPRESA

ES UNA HERRAMIENTA DE
ADAPTABILIDAD LABORAL QUE
PERMITE CUMPLIR LAS FUNCIONES
CERCA DE LAS FAMILIAS

EL DOMICILIO CUENTA CON
CONDICIONES TÉCNICAS, SOCIALES
Y DE SEGURIDAD ADECUADOS

SE DESARROLLA ESPECIALMENTE
POR CORRESPONSABILIDAD
PARENTAL, DISCAPACIDAD,
CUIDADO DE UN FAMILIAR

REALIZAN SU TRABAJO UTILIZANDO
MEDIOS INFORMÁTICOS O DE
TELECOMUNICACIONES DE CARGO
DEL EMPLEADOR

Fuente: “Conciliación Familia, Trabajo y Vida Personal. Guía de Buenas Prácticas”. Fundación Chile Unido 2018

Elaboración Propia del Departamento de Estudios – Fundación Chile Unido, en base a Maya, Anaïs et. al, 2006; ENCLA, 2011; Chinchilla y León, 2005; Chioda, 2011; Chinchilla, 2005; Timewise Flexible Jobs Index, 2018; Modern Families Index, 2019; Euro found OIT, 2011

TRABAJO REMOTO O TELETRABAJO

EN QUÉ CONSISTE

PERMITE INCORPORAR NUEVOS
TRABAJADORES AL MUNDO
LABORAL FORMAL

PERMITE DISMINUIR EL TRABAJO
INFORMAL SI CUENTA CON UNA
LEGISLACIÓN QUE REGULE UN
SISTEMA DE TRABAJO PROTEGIDO Y
SEGURO

FOMENTA LA
CORRESPONSABILIDAD PARENTAL
PREMITIENDO QUE PADRES Y
MADRES PARTICIPEN DE LA VIDA
FAMILIAR

REDUCE LOS TIEMPOS DE
DESPLAZAMIENTO Y AUMENTA LA
AUTONOMÍA EN EL TRABAJO

EN CIERTOS CASOS EL TRABAJADOR
REALIZA SU LABOR DESDE LA CASA
DURANTE LA MISMA JORNADA

REQUIERE DE UN PROCESO DE
POSTULACIÓN Y ANÁLISIS TÉCNICO

Fuente: "Conciliación Familia, Trabajo y Vida Personal. Guía de Buenas Prácticas". Fundación Chile Unido 2018

Elaboración Propia del Departamento de Estudios – Fundación Chile Unido en base a Maya, Anaïs et., al, 2006; ENCLA, 2011; Chinchilla y León, 2005; Chioda, 2011; Chinchilla, 2005; Timewise Flexible Jobs Index, 2018; Modern Families Index, 2019; Euro found OIT, 2011

TRABAJO REMOTO O TELETRABAJO

NECESIDADES



REALIZAR UNA LABOR CUYAS RESPONSABILIDADES LABORALES Y FUNCIONALES LO PERMITAN

INMUEBLE CON FACTIBILIDAD TÉCNICA Y DE SEGURIDAD

CONTAR CON LA APROBACIÓN DE LA JEFATURA DIRECTA

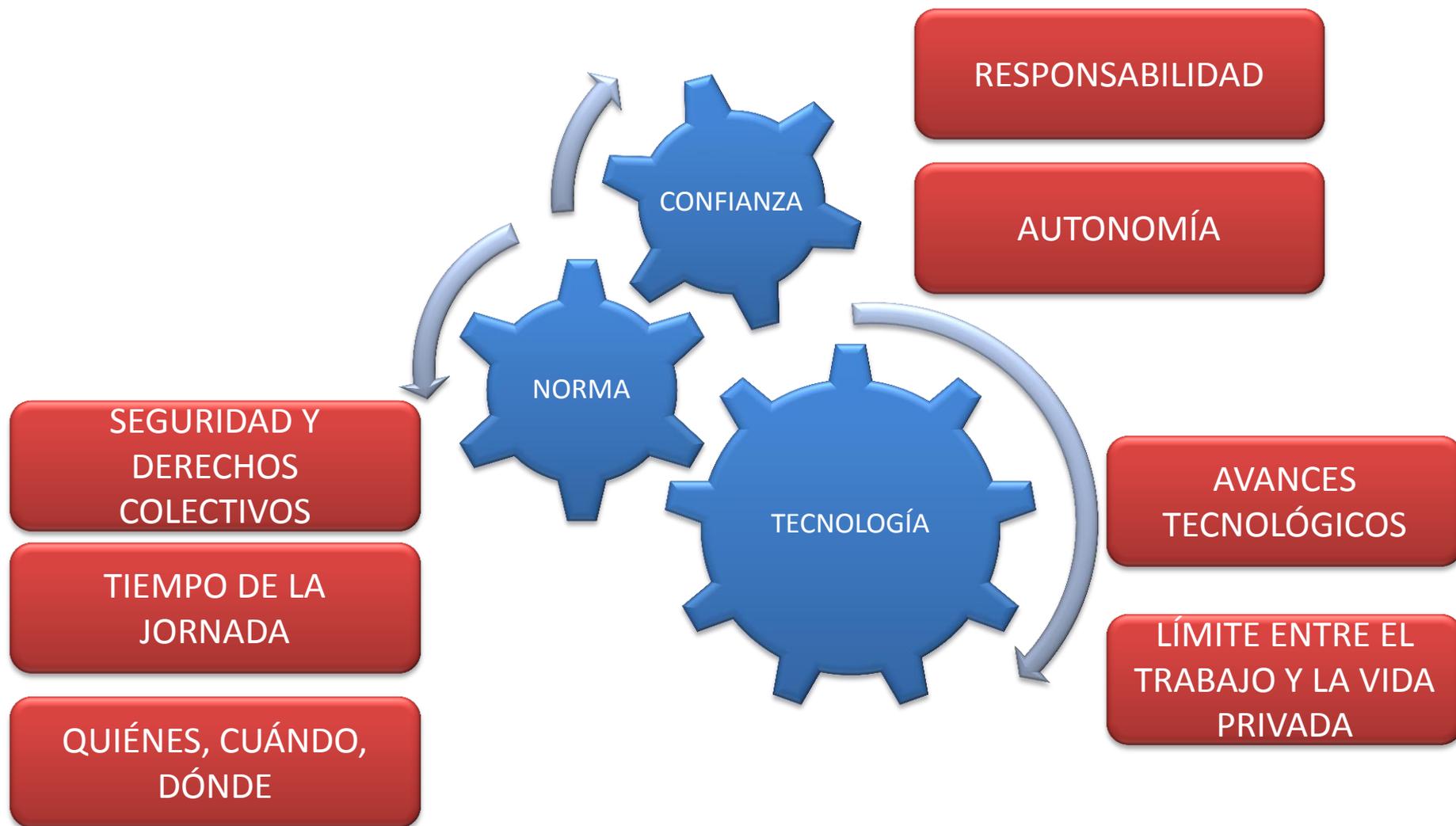
CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS Y METAS ACORDADAS CON LA JEFATURA

CUMPLIR CON LA LEGISLACIÓN DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Fuente: “Conciliación Familia, Trabajo y Vida Personal. Guía de Buenas Prácticas”. Fundación Chile Unido 2018

Elaboración Propia del Departamento de Estudios – Fundación Chile Unido en base a Maya, Anaïs et., al, 2006; ENCLA, 2011; Chinchilla y León, 2005; Chioda, 2011; Chinchilla, 2005; Timewise Flexible Jobs Index, 2018; Modern Families Index, 2019; Euro found OIT, 2011

TRABAJO REMOTO O TELETRABAJO CAMBIO CULTURAL EN LAS ORGANIZACIONES



Fuente: “Conciliación Familia, Trabajo y Vida Personal. Guía de Buenas Prácticas”. Fundación Chile Unido 2018

Elaboración Propia del Departamento de Estudios – Fundación Chile Unido en base a Maya, Anaïs et., al, 2006; ENCLA, 2011; Chinchilla y León, 2005; Chioda, 2011; Chinchilla, 2005; Timewise Flexible Jobs Index, 2018; Modern Families Index, 2019; Euro found OIT, 2011

TRABAJO REMOTO & POR TAMAÑO DE EMPRESA

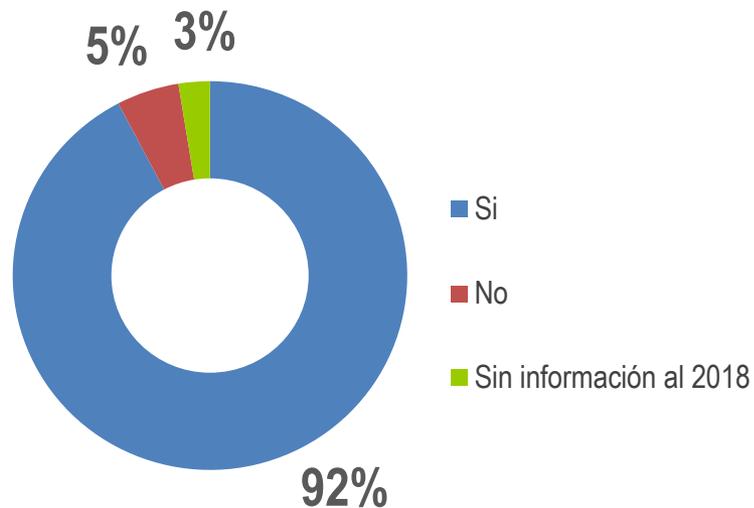
	Grandes Corporaciones MÁS DE 1000 COLABRADORES	Grandes Empresas Entre 200 a 999 colaboradores	Pymes De 1 a 199 colaboradores	Organismos Públicos
2016 (Base: 90)	62%	53%	52%	25%
2015 (Base: 82)	48%	56%	59%	20%
2014 (Base: 98)	40%	42%	58%	13%
2013 (Base: 114)	Sin Información	47%	66%	25%
2012 (Base: 111)	Sin Información	49%	36%	0%

Fuente: Encuesta de RR.HH. del Estudio "Mejores Empresas para Madres y Padres que Trabajan"

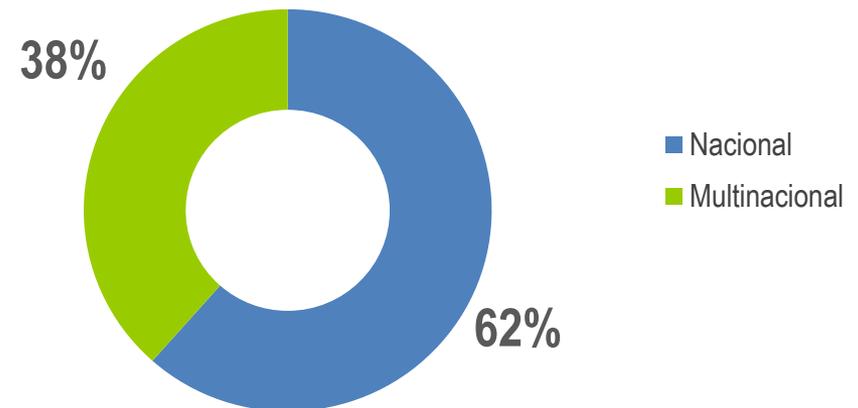
IMPLEMENTACIÓN PROGRAMAS PARA TRABAJAR DE FORMA REMOTA

Presencia en las 39 organizaciones distinguidas entre 2012 – 2016
en el Estudio Mejores Empresas para Madres y Padres que Trabajan

Organizaciones que ofrecen Teletrabajo



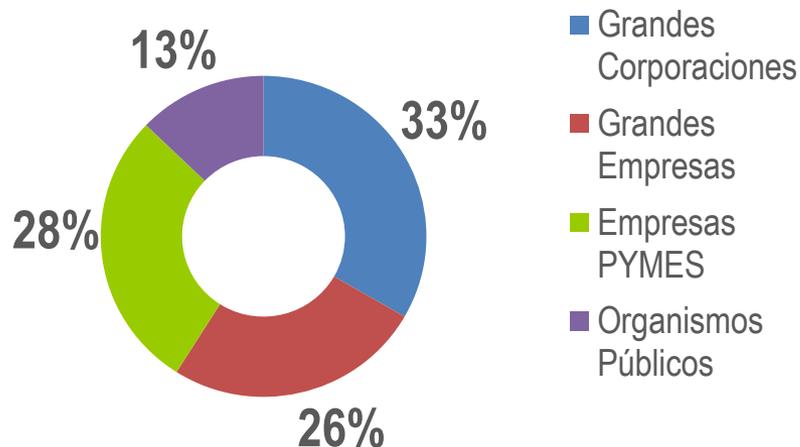
Origen de las organizaciones que ofrecen Teletrabajo



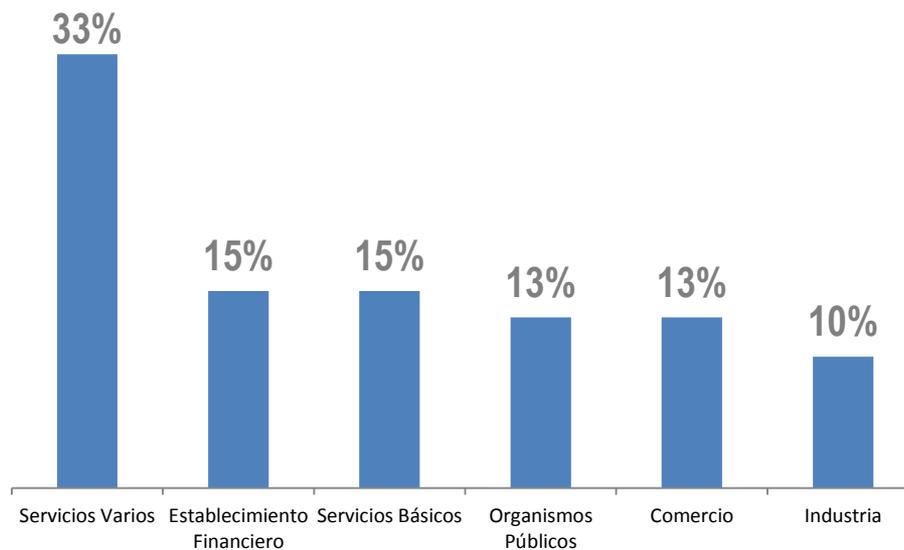
IMPLEMENTACIÓN PROGRAMAS PARA TRABAJAR DE FORMA REMOTA

Presencia en las 39 organizaciones distinguidas entre 2012 – 2016
en el Estudio Mejores Empresas para Madres y Padres que Trabajan

Tipo de organización

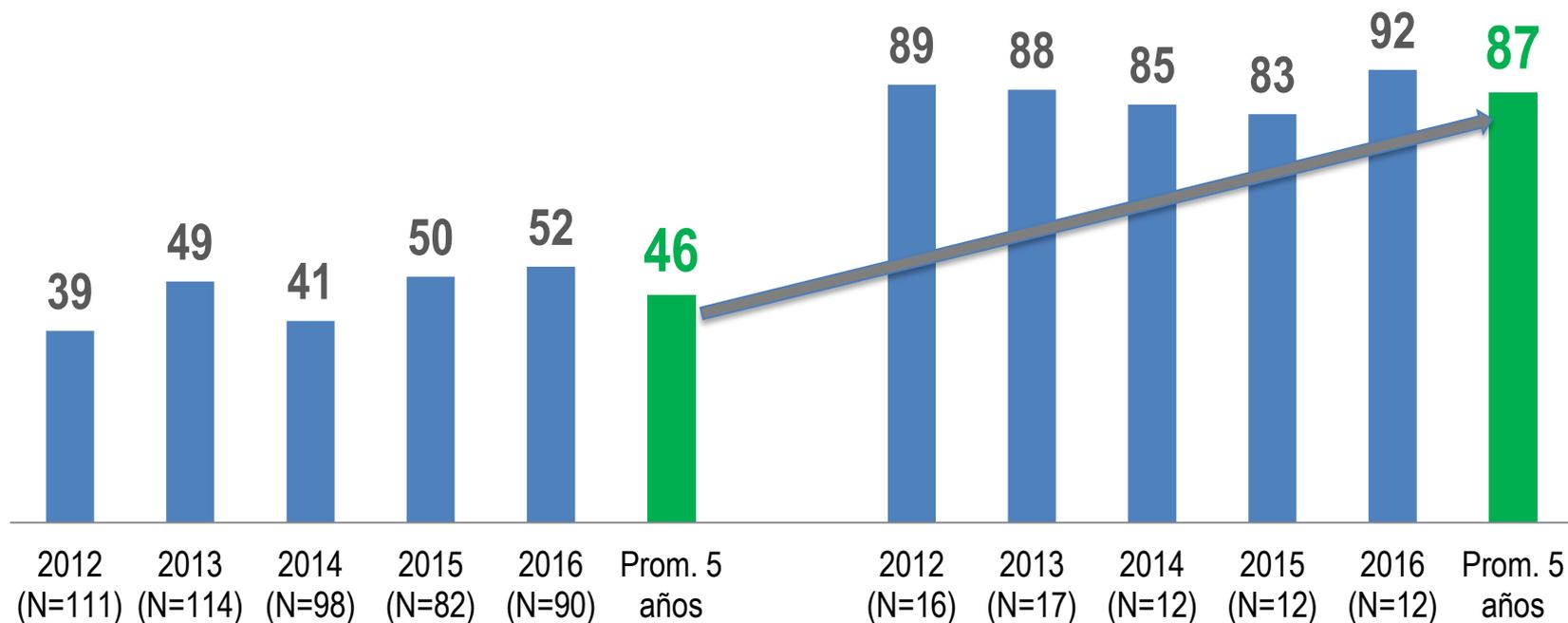


Sector Económico



IMPLEMENTACIÓN PROGRAMAS PARA TRABAJAR DE FORMA REMOTA

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

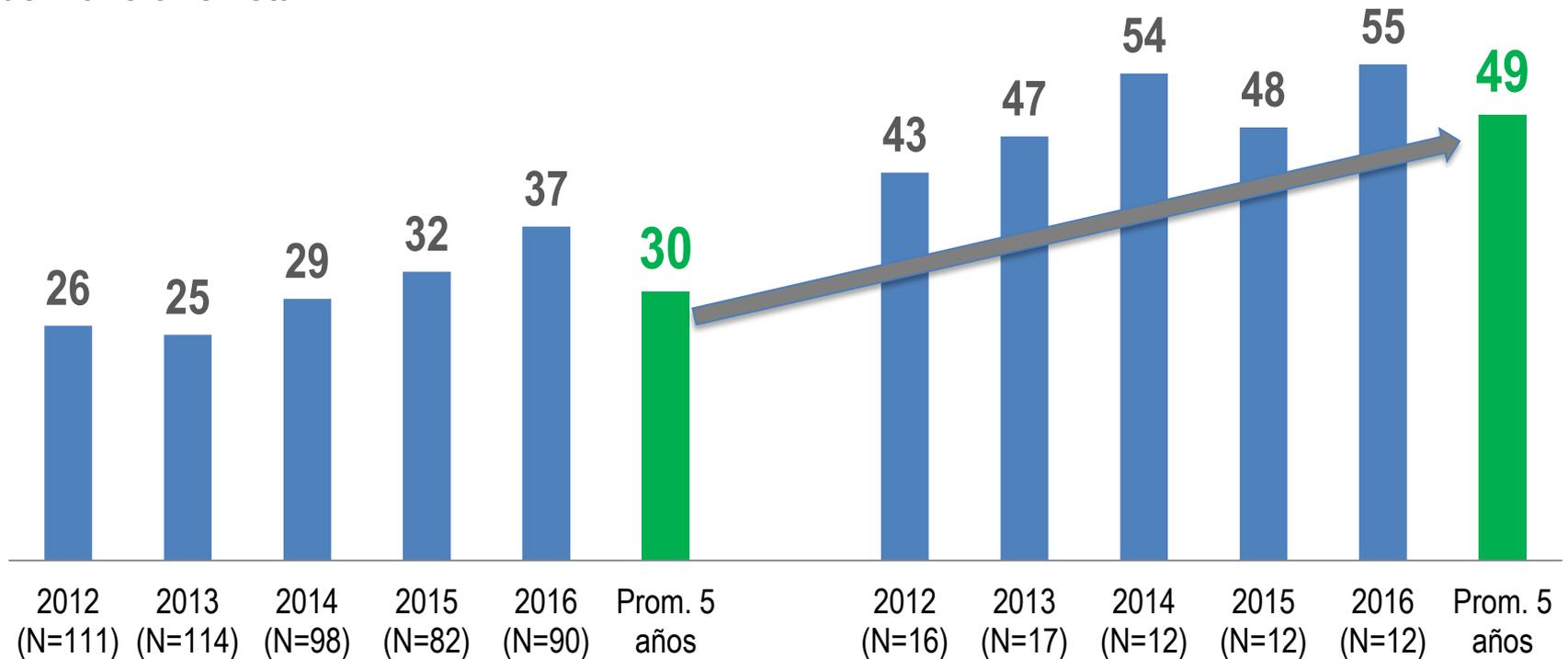


Todos los participantes

Solo destacadas (Top)

IMPLEMENTACIÓN PROGRAMAS PARA TRABAJAR DE FORMA REMOTA

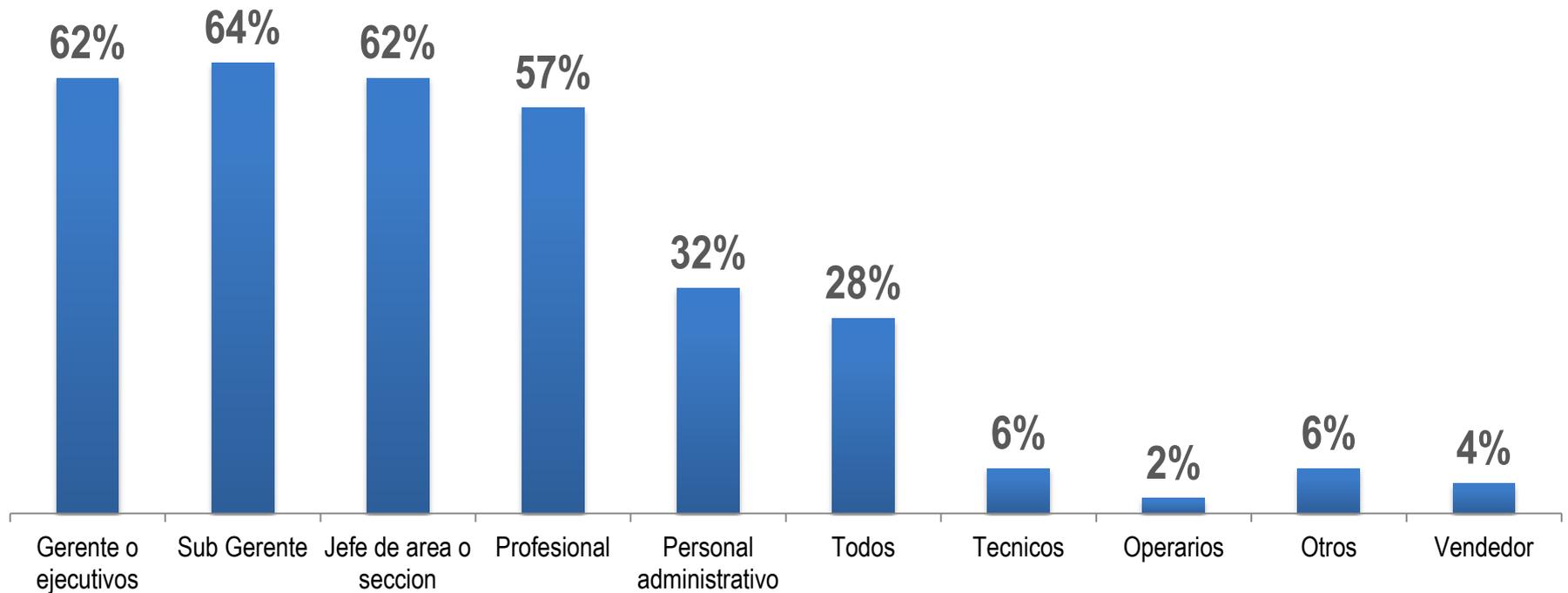
% **Colaboradores** a los que **se les ha implementado** programas para que trabajen de manera remota



Todos los participantes

Solo destacadas (Top)

QUIENES SON LOS COLABORADORES QUE TRABAJAN DE FORMA REMOTA



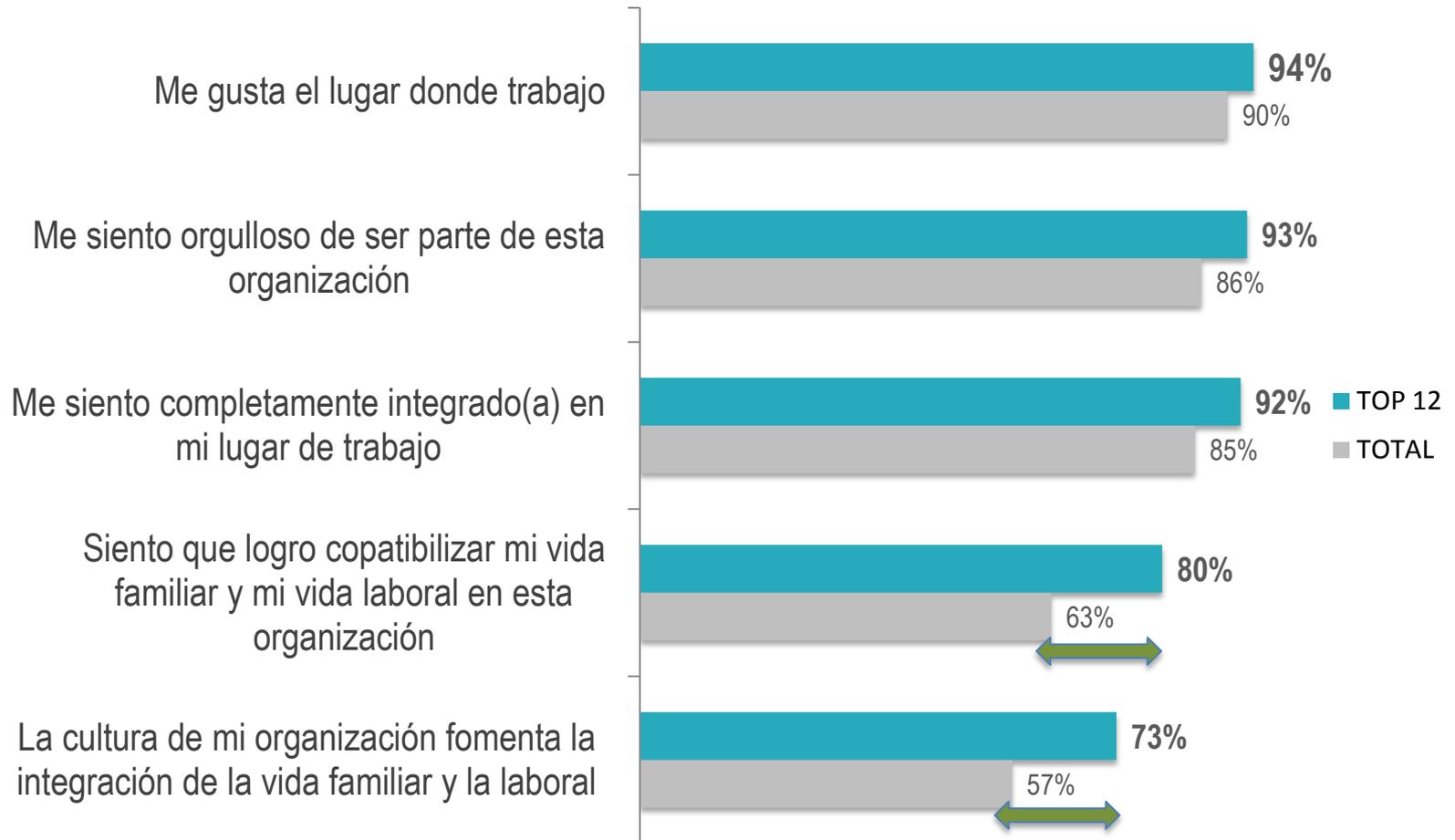
IMPACTOS EN LA ORGANIZACIÓN DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

AVANZAR SOSTENIDAMENTE EN PROGRAMAS DE CONCILIACIÓN LOGRA SENTIMIENTOS DE ORGULLO Y PERTENENCIA EN LOS COLABORADORES DE ORGANIZACIONES DISTINGUIDAS

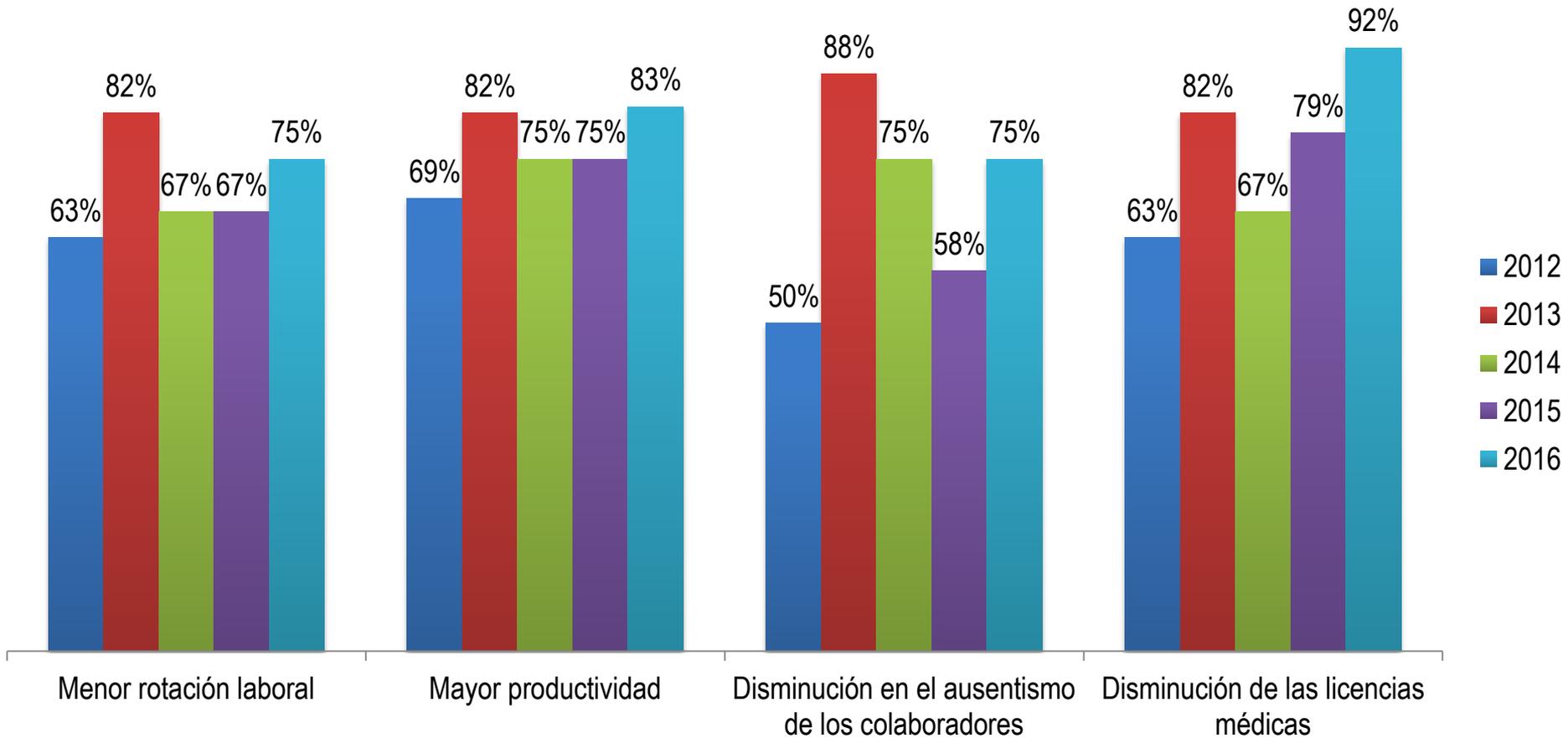


SENTIMIENTOS DE ORGULLO Y PERTENENCIA

SE CONSTATA EN INDICADORES QUE AUMENTAN



IMPACTOS EN LA ORGANIZACIÓN



Fuente: Encuesta de RR.HH. del Estudio "Mejores Empresas para Madres y Padres que Trabajan"

SE LOGRA SATISFACCIÓN GENERAL Y SER RECOMENDADO

EN OPINIÓN DE LOS COLABORADORES DE ORGANIZACIONES DISTINGUIDAS

94%

de los colaboradores
dice estar

Muy Satisfecho y Satisfecho
con la organización

87%

de los colaboradores
con seguridad

Si recomendaría
la organización

CONCLUSIONES

- ✓ Las medidas de flexibilidad más presentes en las organizaciones son Salir temprano los viernes, Flexibilidad en el horario de entrada y salida, Descanso Profesional sin goce de sueldo, Banco de tiempo libre y **Trabajo Remoto o Teletrabajo**, según el Estudio “Mejores Empresas para Madres y Padres que Trabajan”.
- ✓ Estas medidas de **flexibilidad han ido en aumento** a través de los años en las organizaciones y, el **Trabajo Remoto**, que en 2012 representaba el 39% de las organizaciones, en 2016 representa un 52%.
- ✓ Esta alza significativa da cuenta que es una medida de vanguardia que se va instalando en las organizaciones que obtienen los mejores lugares en este Estudio, representando el trabajo remoto en ellas un **92%**.



CONCLUSIONES

- ✓ El aumento del Trabajo Remoto es **transversal según el tamaño de la Empresa** pero en las **Grandes Corporaciones y Grandes Empresas** es mucho más sostenido y presente, representando un 62% y un 53% respectivamente.
- ✓ Si se toman las 39 organizaciones distinguidas entre 2012 y 2016, destacan en cuanto a implementación del trabajo remoto, las **Empresas Nacionales con un 62%** y el **Sector Servicios con un 33%**.
- ✓ Cuando se habla del trabajo remoto, los colaboradores con **cargos de Gerencia y Jefatura** son los que mayoritariamente poseen una tendencia a trabajar con esta modalidad con un promedio de 61%, y también con un porcentaje elevado en los **profesionales (57%)**.



CONCLUSIONES

- ✓ Los **impactos que tienen las medidas de Conciliación** en las organizaciones, que son distinguidas por ir a la vanguardia en materia de Flexibilidad Laboral, son que los **colaboradores** están más satisfechos (94%), recomendarían su organización (87%) y mencionan que:
 - ✓ Les gusta el lugar de trabajo (94%)
 - ✓ Se sienten orgullosos de ser parte de la organización (93%)
 - ✓ Se sienten integrados a su lugar de trabajo (92%)
 - ✓ Logran compatibilizan su vida familiar y laboral (80%)
 - ✓ La cultura de la organización fomenta la integración de la vida familiar y personal (73%)



CONCLUSIONES

- ✓ **A nivel de las organizaciones** el impacto de Conciliar Vida y Trabajo, provoca:
 - ✓ Mayor flexibilidad y adaptabilidad a los cambios
 - ✓ Mayor eficiencia y nivel de productividad
 - ✓ Disminución en sus costos operacionales (en reclutamiento, capacitación e inducción)
 - ✓ Mejor clima laboral
 - ✓ Menor ausentismo y rotación de personal
 - ✓ Mejor imagen corporativa
 - ✓ Mayor atracción y retención de talentos



CONCLUSIONES

- ✓ **A nivel de la persona** existen grandes beneficios asociados a las medidas de Conciliación Familia, Trabajo y Vida Personal:
 - ✓ Mayor compromiso y lealtad con la organización
 - ✓ Mayor felicidad al armonizar la vida laboral, familiar y personal
 - ✓ Mejor calidad de vida
 - ✓ Mayor responsabilidad y sentido de control personal sobre sus vidas
 - ✓ Mayores niveles de satisfacción con su trabajo
 - ✓ Mejores relaciones con las jefaturas
 - ✓ Disminución del estrés
 - ✓ Mayor estabilidad laboral



DESAFÍOS

- ✓ Generar una **cultura** tanto del cuidado compartido de los beneficios **del trabajo remoto** entre el colaborador y su jefatura, como de la confianza, el seguimiento de la normativa y el aprovechamiento de los avances tecnológicos.
- ✓ La Flexibilidad debe ser parte de la estrategia de negocios de una organización ya que sus retornos son importantes, por ello requiere la presencia de un **Programa de Flexibilidad**.
- ✓ Crear una **estrategia de difusión interna** progresiva para aquellos colaboradores que pueden hacer teletrabajo y que por sus cargos son susceptibles de utilizar esta medida de flexibilidad. La estrategia debiera comunicar tanto los requisitos de esta práctica como las condiciones en que se accede al Trabajo Remoto.

DESAFÍOS

- ✓ **Evaluar sistemáticamente** el Programa de Flexibilidad Laboral así como la implementación del Trabajo Remoto.
- ✓ Continuar trabajando en la implementación de medidas de **Conciliación Familia, Trabajo & Vida Personal** ya que genera un impacto positivo al crecimiento de la empresa y hace más felices a sus colaboradores.



Zoom a la Flexibilidad laboral y al trabajo a distancia en el
Estudio Mejores Empresas para Madres y Padres que Trabajan

Mayo 2019

20 AÑOS FUNDACIÓN CHILE UNIDO

Promoviendo la Conciliación en las organizaciones