

**INFORME**

**ESTUDIO MEJORES EMPRESAS**

**PARA MADRES Y PADRES QUE TRABAJAN**

**2006**



# INDICE

	<b>Páginas</b>
<b>I. Propósito del Estudio</b>	<b>2</b>
<b>II. Metodología</b>	<b>3</b>
<b>III. Resultados</b>	<b>5</b>
<b>IV. Análisis General de las Empresas Participantes</b>	<b>8</b>
<b>Anexo 1: Resultados 10 Mejores Empresas</b>	<b>18</b>
<b>Anexo 2: Resultados Generales Trabajadores</b>	<b>23</b>
<b>Anexo 3: Aspectos Metodológicos del Cálculo del Ranking</b>	<b>28</b>

## **I. Propósito del Estudio**

El estudio sobre las empresas que presentan las mejores políticas para las madres y padres que trabajan, responde a la gran demanda que existe por conciliar de mejor forma la vida laboral y la familiar. En diversos países del mundo y también en Chile se ha diversificado el hecho de que madres y padres se están incorporando de manera igualitaria en los desempeños de los diversos roles, tanto en el ámbito laboral como en el ámbito familiar.

Cada vez más, se ha ido incorporando la mujer al mundo laboral, llegando al 37% y en las mujeres menores de 35 años esta tasa ha alcanzado algo más de un 50%. Existe también por parte de los hombres un interés de participar en forma más activa de la vida familiar y desarrollar su rol de padres

Por otro lado, la necesidad de compatibilizar el tiempo destinado a la familia con respecto al trabajo ha demandado por parte de los mismos padres formas de flexibilización al interior de las empresas.

En este contexto, muchas empresas se han hecho cargo de estas demandas, asumiendo la importancia de los cambios que ha sufrido la familia en la actualidad. Lo que las ha llevado a patrocinar iniciativas que respalden el interés de los padres por dedicar tiempo a su vida familiar.

Frente a esta realidad Fundación Chile Unido en conjunto con revista Ya de El Mercurio han querido destacar aquellas empresas que presenten las mejores políticas para las madres y padres que trabajan, así como aquellas empresas que se encuentran realizando políticas innovadoras en favor de la familia.

En Abril de 2006 se realizó la cuarta convocatoria abierta y pública a las empresas de todo Chile para participar en este estudio. Se convocó, además en forma directa a más de 400 empresas, de las que se seleccionaron finalmente 57 que cumplían con el requisito de tener formalizadas políticas de conciliación familia-trabajo.

## II. Metodología

Para lograr el propósito del estudio se aplicó la siguiente metodología:

### 1. Empresas participantes

Se invitó a participar a 450 empresas de acuerdo a los siguientes criterios:

- Estar entre las 200 empresas más transadas en el 2005 según la Bolsa de Comercio.
- Empresas vinculadas a la Fundación Chile Unido
- Empresas socias de ICARE invitadas a participar en el Estudio
- Convocatoria abierta publicada en El Mercurio y la Revista Ya.

### 2. Requisitos de participación

- Empresas con un mínimo de 20 trabajadoras mujeres
- Con políticas establecidas

### 3. Diseño de la Encuesta

Se preparó una encuesta compuesta por 4 secciones:

La primera para obtener la caracterización general de las empresas participantes: Giro, área de actividad económica, origen del capital, entre otros.

La segunda sección está orientada a la Descripción de la Fuerza de Trabajo: número total de trabajadores, Número total de hombres y mujeres, número de cargos ejecutivos desempeñados por ambos géneros

La tercera sección corresponde al levantamiento de información relativa al Apoyo a la Familia: Sala Cuna, Jardín Infantil, Actividades para los hijos (programas de vacaciones, estadio, programas de desarrollo personal, tratamiento de adicciones entre otras)

La última corresponde a políticas implementadas por las empresas relacionadas con Flexibilidad Laboral y Tiempo libre tales como entradas y salidas diferidas, trabajo a distancia y trabajo a tiempo parcial entre otros.

### 4. Recolección de la información

Las empresas participantes entregaron la información solicitada en la encuesta a través de una plataforma web que contaba con una identificación asignada a cada una para asegurar la confidencialidad de los datos.

### 5. Procesamiento y validación

Una vez analizados los datos de la encuesta calificaron 57 empresas para participar en la primera etapa del Ranking. Las respuestas entregadas por las 13 primeras empresas del ranking fueron validadas con una visita a terreno.

## **5. Encuesta complementaria a los trabajadores**

Con el propósito de validar la información entregada por las empresas y conocer el valor que le otorgan a estos beneficios implementados, se realizó una encuesta a una muestra aleatoria de trabajadores con cargas familiares menores de 15 años.

La encuesta incluyó 13 preguntas divididas en 4 secciones relativas a:

- Características personales del trabajador
- Satisfacción con las políticas familiares de la empresa
- Apoyo a la Familia
- Flexibilidad Laboral.

## **6. Cálculo del ranking**

El Ranking se calculó ponderando con un 50% las respuestas de las empresas y 50% las respuestas de sus trabajadores. El puntaje máximo es igual a 100

El Ranking de las empresas se calculó considerando las respuestas de las secciones 3 y 4 de la encuesta. La ponderación de cada una de las respuestas se encuentra en el Anexo 2.

El Ranking de los trabajadores se calculó considerando las respuestas de las secciones 2, 3 y 4 de la encuesta y sus ponderaciones se encuentran en el Anexo 2.

El puntaje final es un promedio de los dos ranking (cada ranking fue considerado en un 50%), lo que arrojó los 10 primeros lugares.

### III. Resultados

El estudio efectuado dio como resultado el siguiente Ranking de las Diez Mejores Empresas para Padres y Madres que Trabajan:

#### Ranking y puntajes.

Empresas	Ranking	Puntaje final
HEWLETT PACKARD CHILE	1	77,7
BANCO SECURITY S.A.	2	76,2
ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD	3	73,8
BANCOESTADO MICROEMPRESAS S.A.	4	72,8
TUXPAN	5	68,5
GRUPO SANTANDER CHILE	6	68,0
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN	7	62,8
UNILEVER CHILE	8	61,1
PROCTER & GAMBLE COMERCIAL LTDA	9	58,8
ENERSIS S.A.	10	54,7

**El puntaje máximo es igual a 100**

Del análisis de los **resultados de las 10 primeras empresas en el Ranking** se desprende:

1. La mitad de las empresas son de capitales nacionales, y el resto multinacionales.
2. El 70% de las diez mejores empresas rankeadas pertenecen al sector servicios
3. Se aprecia en las 10 empresas una mayor presencia de mujeres que en el total. Donde, en el total, la proporción de mujeres es de 33%, en tanto que en las diez ganadoras esta participación aumenta a 43,8%.
4. La misma tendencia aunque de manera menos pronunciada, se aprecia en el caso de los cargos directivos. Para el total existe un 14,5% de Directores mujeres y para las ganadoras este aumenta a 19,2%, en el caso de Sub-gerentes el total presenta 22,1% de mujeres en estos cargos, en tanto las ganadoras 26%.. Para el caso de los cargos de gerentes mujeres no se aprecian diferencias significativas entre el total de participantes y las diez ganadoras.
5. Todas las empresas rankeadas tiene permisos establecidos para las responsabilidades de Padres, que van desde días administrativos hasta un banco de horas anual.
6. Destaca entre las 10 empresas ganadoras, que el 80% de ellas otorga más beneficios de lo que señala la ley en descanso post natal, en comparación con el

total de participantes, donde solamente el 49,1 % excede lo estrictamente legal. Entre los beneficios, el más utilizado es la modificación temporal del horario de trabajo.

7. Con respecto al descanso paternal postnatal, el 40% de las empresas premiadas otorga algún tipo de beneficio adicional al que otorga la ley, desde días adicionales hasta modificación temporal del horario de trabajo.
8. El 70% de las empresas ofrece un Programa de Lactancia adicional al legal. Mayoritariamente este programa está vinculado al retorno paulatino después del post natal.
9. El 70% de las empresas ofrece el beneficio de Jardín Infantil (niños mayores de 2 años). donde un 40% sólo lo entregan para el personal femenino y un 30% para todo el personal.
10. Con respecto a las políticas de Flexibilidad Laboral el 100% de las empresas presentan alguna modalidad de flexibilidad horaria, las cuales van desde, mayoritariamente, salida anticipada el día viernes hasta gestión horaria por cumplimiento de objetivos.
11. De las 10 empresas seleccionadas en el ranking, 5 de ellas trabajan, semanalmente, menos horas que las establecidas por ley.
12. Aún existen diferencias significativas entre las empresas participantes en relación a los beneficios para conciliar familia y trabajo. Las primeras 4 empresas tienen puntajes bastante cercanos, pero la brecha se agranda a partir de la quinta empresa. Existe una diferencia de 23 puntos entre la primera y la última empresa del ranking.

Del análisis de la encuesta del total de las empresas participantes se concluye:

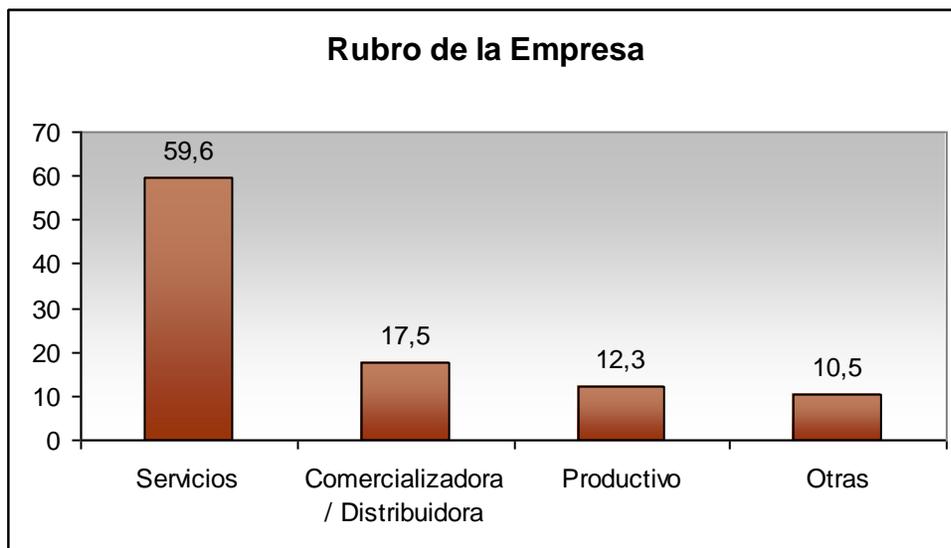
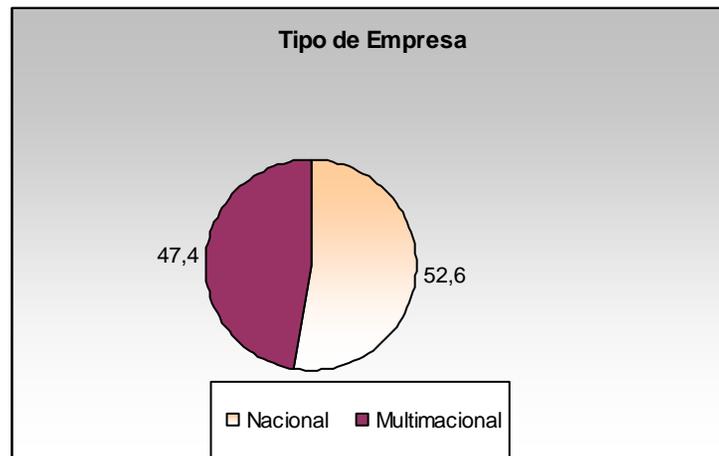
1. El 59,6% de las empresas participantes pertenecen al sector servicios
2. El total de trabajadores de las empresas participantes es de 81.682, de los cuales el 33% son mujeres.
3. De los 339 integrantes de los Directorios de las empresas participantes, 49 de ellos son mujeres, lo que representa el 14.5%.
4. Del total de 2.289 cargos de gerentes y subgerentes 435 son desempeñados por mujeres lo que representa un 19%
5. A mayor nivel de cargo, menor participación de la mujer.

6. Respecto a las políticas de descanso maternal, el 50,9 % de las empresas sólo otorga lo que indica la ley y el 49,1% restante realiza una modificación temporal del horario de trabajo, y algunos, inclusive, con goce total de sueldo (10,6%).
7. En relación al descanso paternal, el 70,2% de las empresas ofrecen solo lo que indica la ley y el 29,8% restante, otorga días adicionales y disminución de la jornada de trabajo por un período.
8. Con respecto a la lactancia, el 35,1% de las empresas otorga mayores facilidades que las que establece la ley. Cabe destacar, que la mayoría de estos beneficios están estrechamente asociados a los permisos adicionales al legal, luego del descanso postnatal.
9. El 31,6% de las empresas otorga el beneficio de Jardín Infantil a sus trabajadores
10. El 77,2% de las empresas encuestadas entrega permisos para que sus trabajadores cumplan responsabilidades paternales en relación con sus hijos.
11. Solo el 29,8% declara tener un sistema de ayuda en caso de hijos con discapacidad.
12. De las empresas participantes, el 61,4% presenta algún sistema de flexibilidad laboral, principalmente centrado en salir más temprano el viernes.

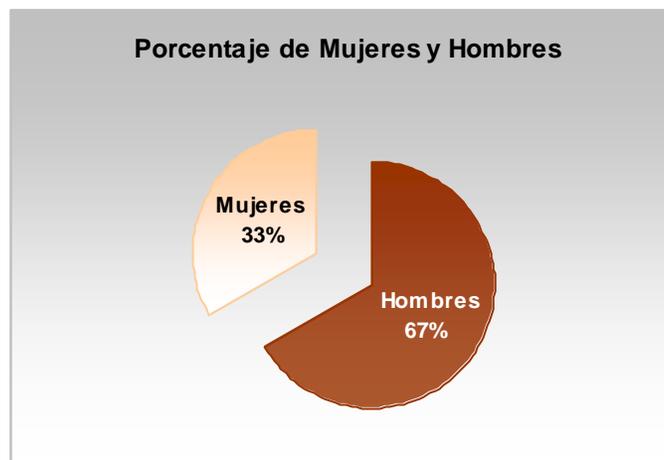
## IV. Análisis general de las empresas participantes

### I.- Antecedentes generales de los participantes

- Del total de empresas seleccionadas que participaron, un 47,4% corresponde a empresas multinacionales y el 52,6% a compañías nacionales.

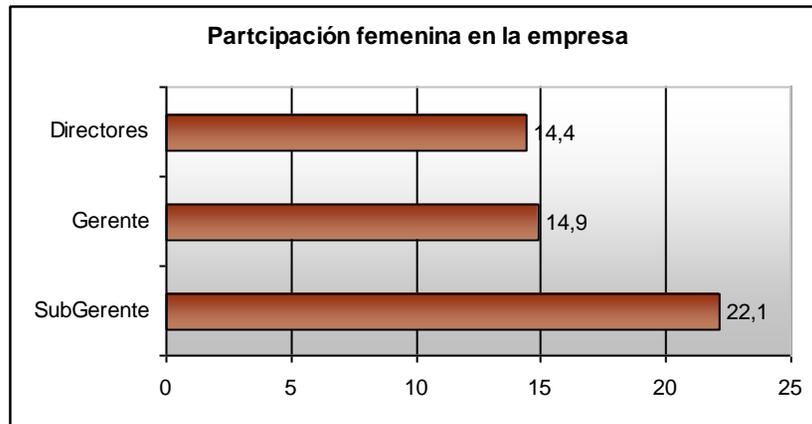


- En cuanto al rubro de las empresas participantes, éstas se enfocan mayoritariamente en el sector servicios, ocupando más del 50% de los giros declarados. Destaca una participación de solo el 12.3% de empresas del sector Productivo. Finalmente aparece el sector denominado Otros, que agrupa aquellas empresas no consideradas en los rubros anteriores.
- Respecto al porcentaje de Mujeres y Hombres, el conjunto de empresas participantes arrojan, tal como se muestra en el cuadro, la siguiente composición.

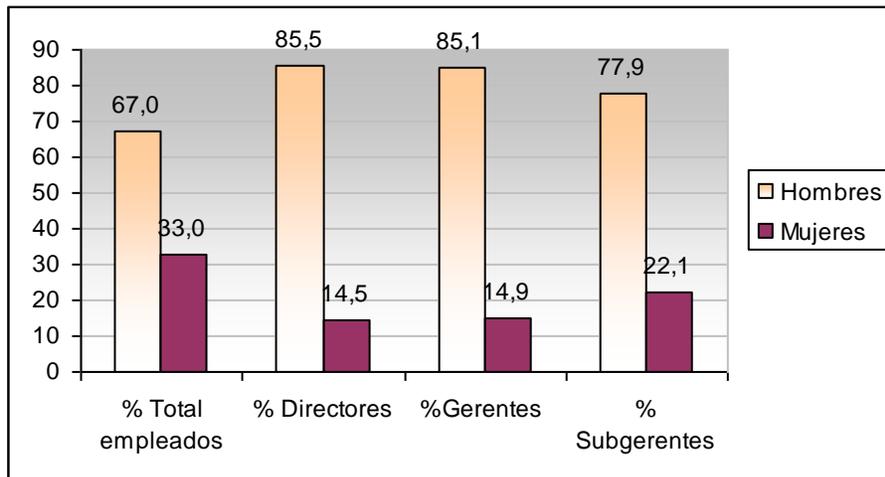


## II.- Políticas para mujeres

Un aspecto que resulta interesante es la participación de las mujeres en las áreas ejecutivas de la empresa, esto es, Gerencias y Subgerencias alcanzando el 14,9% y 22,1% respectivamente, así como el número de Directoras que corresponde al 14,5%.



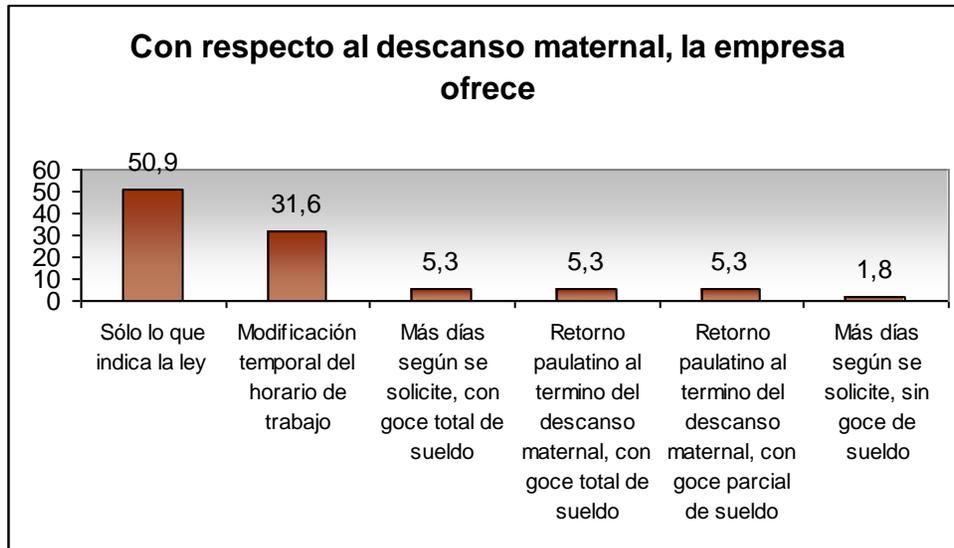
Se observa en la distribución de mujeres en cargos directivos, que a mayor importancia del cargo, menor número de mujeres. La principal participación se da en los mandos intermedios, representados por cargos de subgerencias.



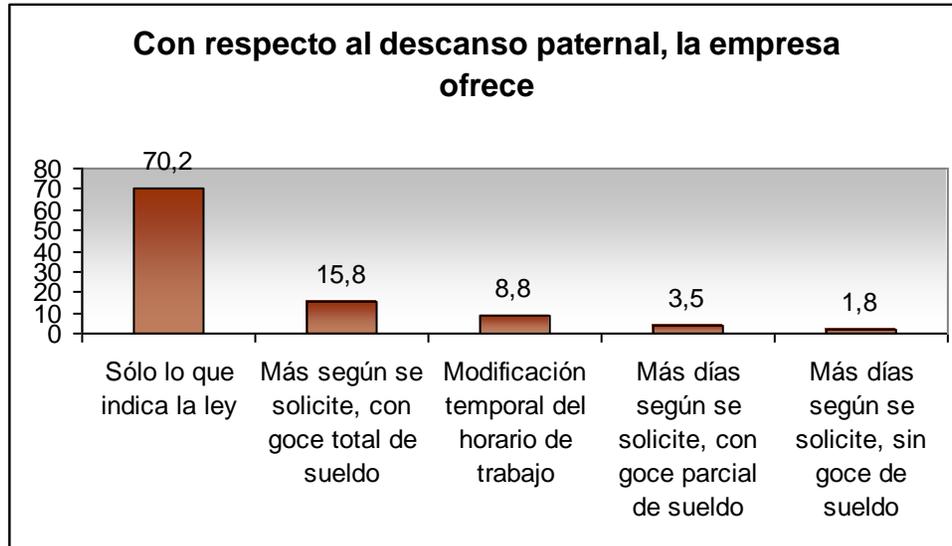
El 33% del total de empleados de las empresas participantes es mujer, que comparado con el 19% de Gerentes y subgerentes mujeres. Esto refleja que aún la participación femenina es inferior a su representación en la fuerza laboral.

### III.- Políticas de maternidad y paternidad

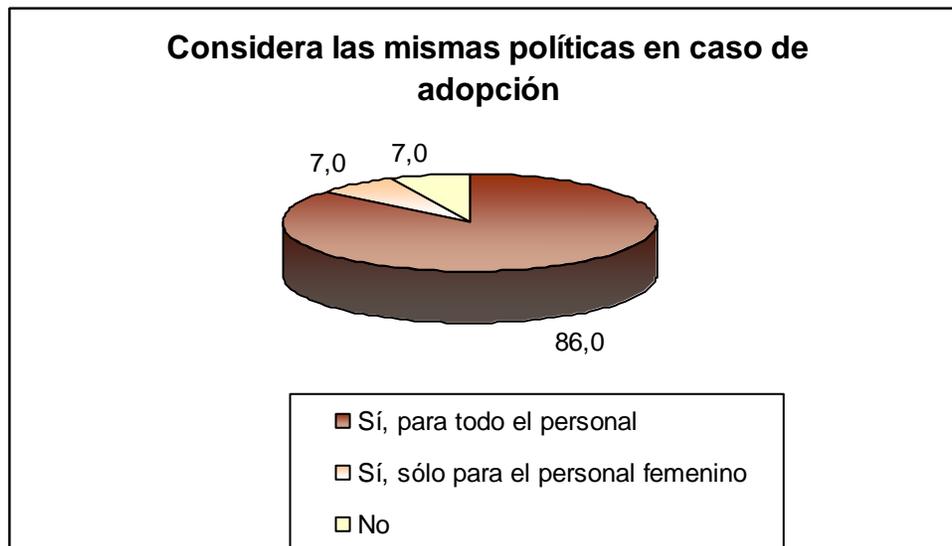
-En la mitad de las empresas (50,9%) sólo se otorga el descanso maternal que indica la ley, y el 49,1% restante tiene algún otro tipo de política adicional a la legal. Dentro de este ámbito, sobresale la modificación temporal del horario de trabajo, que es ofrecido en el 31,6% de las empresas como beneficio adicional a los que indica la ley.



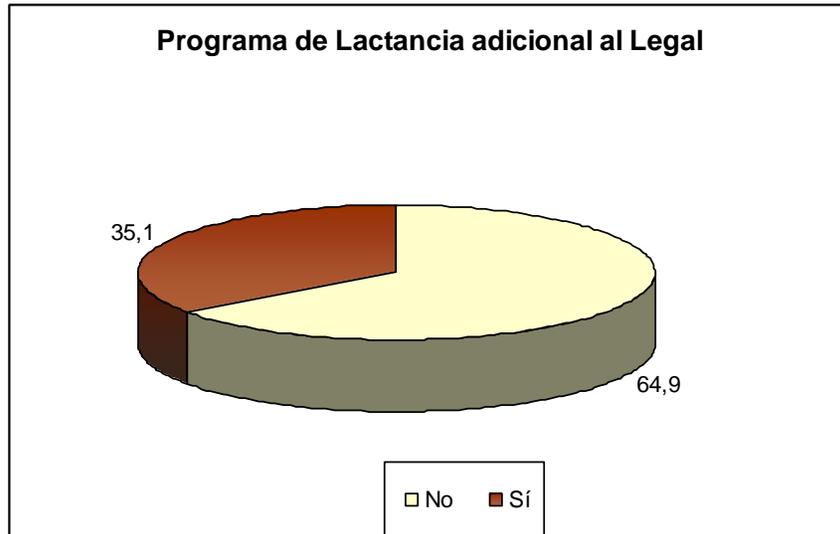
Una política interesante de destacar, y que cada día está cobrando una mayor importancia para las empresas y muy valorada tanto por los padres como las madres por la ayuda que significa para ellos, es el post natal masculino o permiso de paternidad. Es necesario señalar que las empresas están adoptando políticas adicionales a las legales y de mayor flexibilidad para los trabajadores que han sido padres. El siguiente cuadro muestra que, a pesar de que la mayoría de las empresas (70,2%) adhiere básicamente a la regla legal existente, hay un porcentaje importante que declara ofrecer otros beneficios como días adicionales con goce total de sueldo y modificación temporal del horario de trabajo.



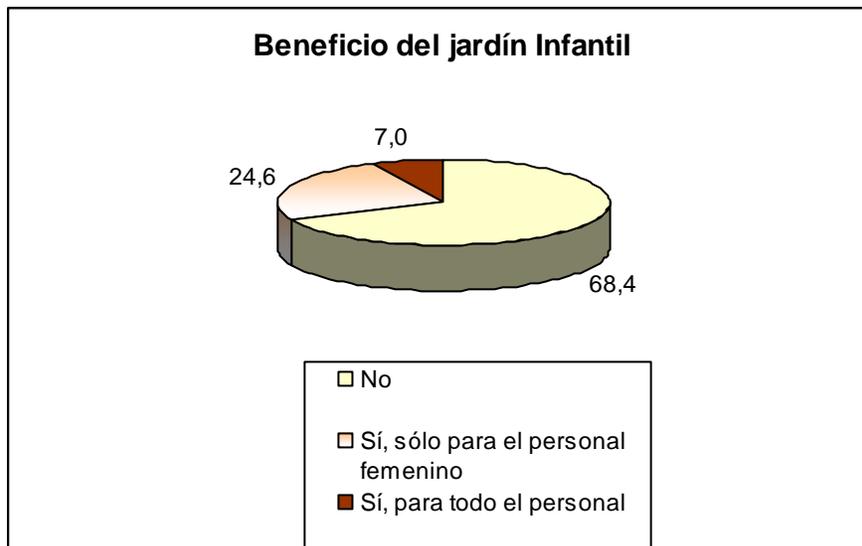
-También es interesante observar que los beneficios se mantienen, en un gran porcentaje, si la situación se vincula con la adopción de hijos. En efecto, en un 86% de las empresas, se consideran las mismas políticas, tanto para mujeres como para hombres. Esto es relevante, ya que da cuenta de que en las empresas existe una disposición efectiva y real a apoyar a la conformación de familias por parte de sus trabajadores.



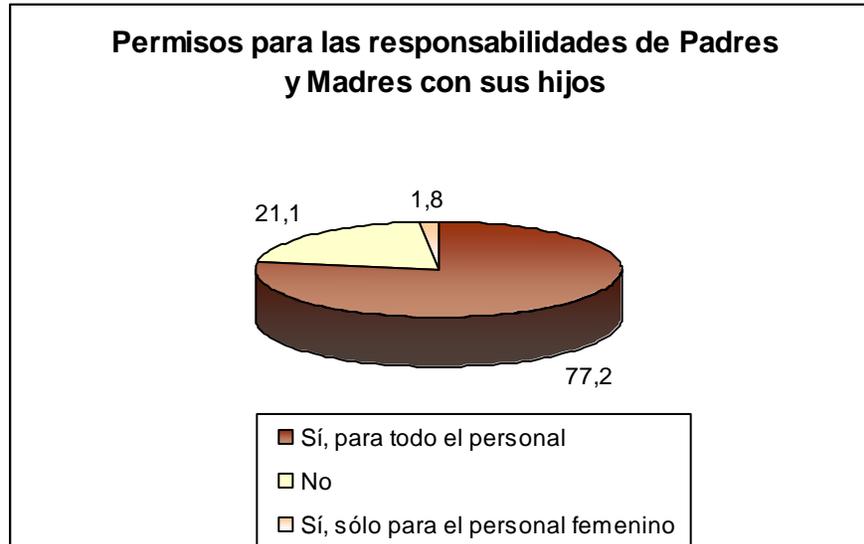
-Junto con la existencia de políticas de maternidad asociadas al post natal, existe un grupo de empresas que posee políticas especiales de lactancia para sus mujeres trabajadoras, más allá de las obligaciones legales, demostrando una preocupación por la lactancia materna. Cabe destacar que esta política se encuentra estrechamente relacionada con el retorno paulatino al trabajo luego del período de postnatal.



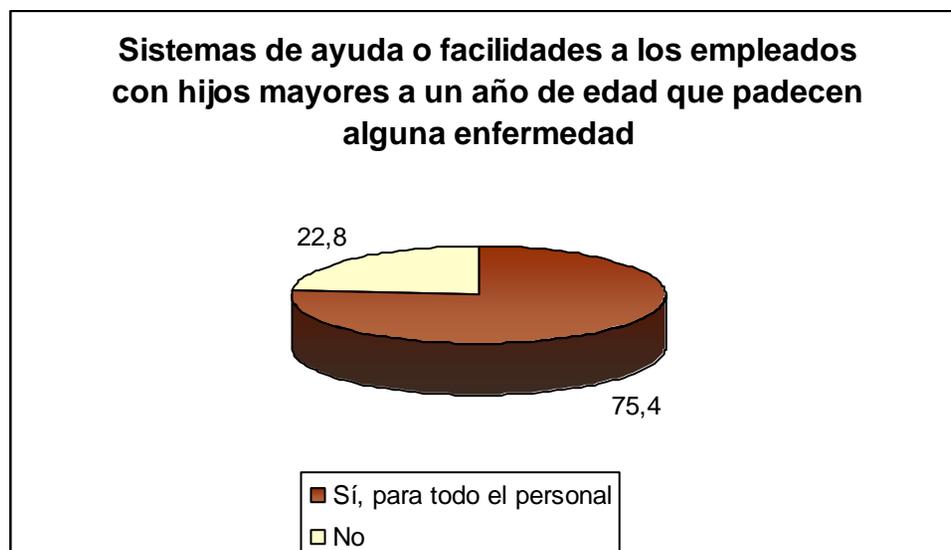
- Como una ayuda o beneficio importante para las madres trabajadoras es la existencia de un jardín infantil, ya sea proporcionado por la empresa o que se otorgue el beneficio pagando un jardín externo. El estudio ha mostrado que en un alto porcentaje, 68%, las empresas no otorgan este beneficio a sus trabajadoras. Ahora bien, todavía hay un porcentaje menor de empresas que poseen jardín propio o subsidiario.



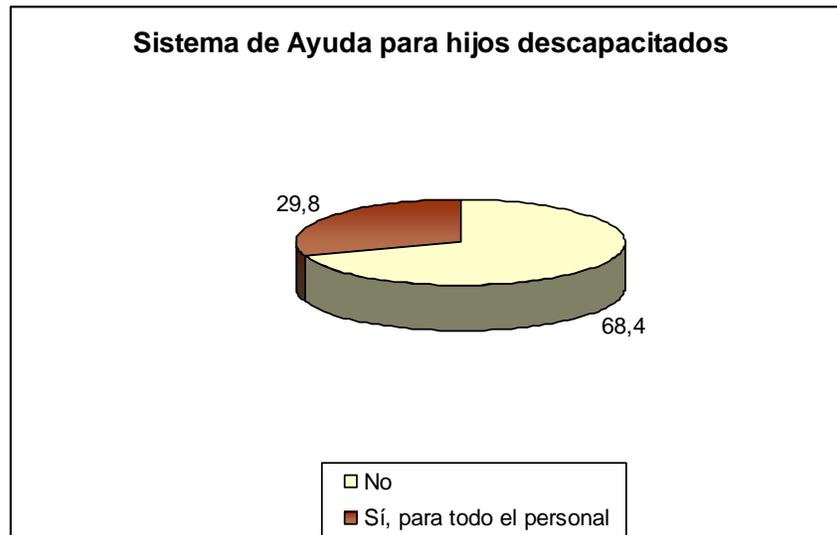
Un destacado porcentaje de las empresas encuestadas entrega permisos para que sus trabajadores cumplan responsabilidades paternales en relación con sus hijos. Las empresas han flexibilizados sus permisos a los trabajadores y están más abiertas a los temas de la contingencia familiar que puedan afectar a sus empleados.



- Finalmente, se consultó a las empresas participantes por la existencia de tiempo o permiso para el cuidado de un hijo enfermo, más allá del plazo legal y se comprobó que el 75,4% de ellas entrega este permiso o beneficio a todo el personal.

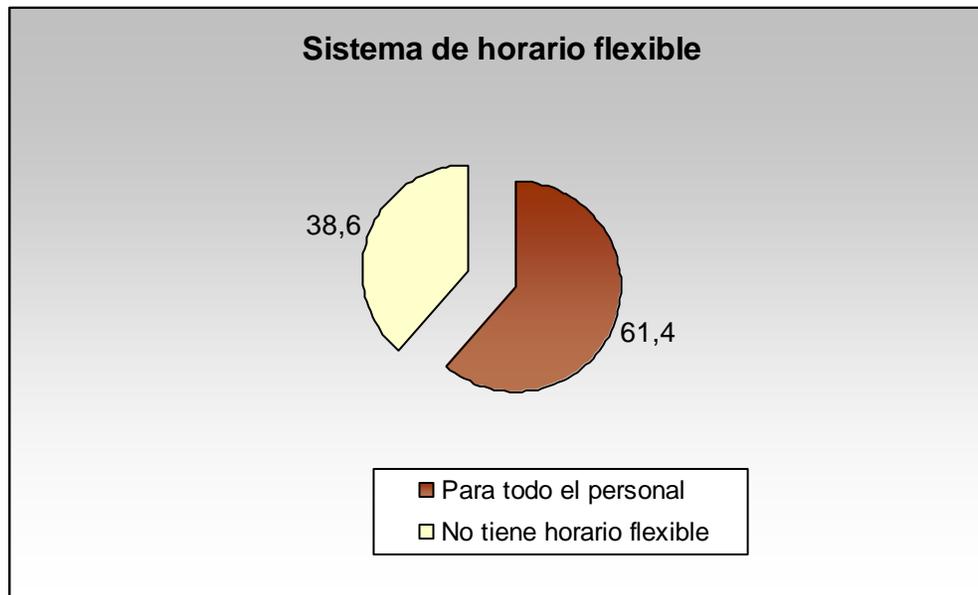


El mismo sistema de ayuda se extiende en caso de hijos discapacitados, aunque el beneficio, a pesar de extenderse a todo el personal, tiene mucha menor cobertura en las empresas comparado con el caso anterior 29,8%



#### IV.- Políticas de flexibilidad laboral

- Diversos estudios, tanto en Chile como en el extranjero, han mostrado que las madres demandan en forma importante flexibilidad en las políticas laborales, principalmente para poder compatibilizar y adaptar sus exigencias familiares con las exigencias laborales, procurando cumplir de la mejor forma posible ambas responsabilidades. En este sentido, se dio mucha importancia a la existencia de políticas laborales flexibles e innovadoras.



Indagando acerca del tipo de políticas flexibles, observamos que si bien el 61,4% de las empresas cuenta con dicha flexibilidad, el resto no cuenta con un horario de trabajo flexible.

**ANEXO 1**

**RESULTADOS 10 MEJORES  
EMPRESAS**

## Introducción

A continuación se presentan los resultados globales de las 10 mejores empresas, donde se destaca las tendencias significativas de sus respuestas en temas de beneficios para madres y padres que trabajan.

Es importante señalar que este análisis está realizado bajo respuestas de los respectivos gerentes de Recursos Humanos de cada empresa.

## Caracterización de las empresas

Tipo de Capital de la Empresa	Porcentaje
Nacional	50,0
Multinacional	50,0
Total	100,0

Sector Industrial de la Empresa	Porcentaje
Comercializadora / Distribuidora	20,0
Servicios	70,0
Otras	10,0
Total	100,0

Personal según sexo	Porcentaje
Hombres	56,2
Mujeres	43,8
Total	100,0

Tasa de cargos ocupados por mujeres	Porcentaje
Directoras	19,2
Gerentas	15,3
Sub-gerentas	26,0

De las 10 empresas ganadoras el 50% corresponde a capitales nacionales y un 50% a capitales internacionales.

70% de las empresas ganadoras pertenecen al sector servicios. Destaca que ninguna empresa del sector productivo calificó dentro de las 10 mejores.

Se aprecia en las 10 empresas una mayor presencia de mujeres que en el total. Donde, en el total, la proporción de mujeres es de 33%, en tanto que en las diez ganadoras esta participación aumenta a 43,8%.

La misma tendencia, aunque de manera menos pronunciada, se aprecia en el caso de los cargos directivos. Para el total existe un 14,5% de Directores mujeres y para las empresas ganadoras esta aumenta a 19,2%. Para el cargo de Sub-gerente, el total presenta 22,1% de mujeres, en tanto las ganadoras 26%. En el caso de los Gerentas, no hay diferencias significativas.

## Descanso Post- Natal/ Lactancia

Con respecto al Descanso Maternal, la Empresa otorga:	Porcentaje
Sólo lo que indica la ley	20,0
más días según se solicite, con goce total de sueldo	10,0
retorno paulatino al termino del descanso maternal, con goce total de sueldo	20,0
retorno paulatino al termino del descanso maternal, con goce parcial de sueldo	10,0
Modificación temporal del horario de trabajo	40,0
<b>Total</b>	<b>100,0</b>

Con respecto al Descanso Paternal, la Empresa otorga	Porcentaje
sólo lo que indica la ley	60,0
Más días según se solicite, con goce parcial de sueldo	10,0
Más según se solicite, con goce total de sueldo	10,0
Modificación temporal del horario de trabajo	20,0
<b>Total</b>	<b>100,0</b>

¿Considera las mismas políticas en caso de Adopción?	Porcentaje
Sí, para todo el personal	100,0

¿Su Empresa cuenta con un Programa de Lactancia, adicional al Permiso Legal?	Porcentaje
sí	70,0
no	30,0
<b>Total</b>	<b>100,0</b>

Destaca en las empresas ganadoras, el 80% de ellas otorga, respecto al descanso post natal, más beneficios que los indicados por la norma legal vigente, a diferencia del total de empresas participantes, donde el 50,9% de ellas entrega como beneficio solo lo legal.

Las empresas ganadoras con respecto al descanso maternal, otorgan además de lo establecido por ley la opción de modificación temporal del horario de trabajo (40%), que el beneficio con mayor amplitud entre los señalados, y en menor proporción el retorno paulatino con goce total de sueldo (20%). Para el caso del descanso paternal la mayoría se concentra en sólo lo que indica la ley (60%), destacando además la modificación del horario de trabajo (20%).

El 100% de las empresas ganadoras otorga las mismas políticas para casos de Adopción, versus el 86% del total.

El 70% de las empresas ganadoras cuenta con un programa de lactancia adicional al permiso legal, en la mayoría de los casos está directamente asociado con el retorno paulatino al trabajo luego del período postnatal.

## Beneficios Jardín Infantil

Cuenta su Empresa con el beneficio del jardín Infantil	Porcentaje
Sí, para todo el personal	30,0
Sí, sólo para el personal femenino	40,0
No	30,0
<b>Total</b>	<b>100,0</b>

Este beneficio es otorgado por el 70% de las 10 empresas ganadoras, donde un 40% sólo lo entregan para el personal femenino y un 30% para todo el personal.

Se aprecia una gran diferencia en este beneficio en relación al total de participantes, donde solamente el 31,6% lo otorga.

## Responsabilidad Parental

¿Existen permisos para las responsabilidades de Padres y Madres con sus hijos (ej: Dentista, colegio, médico,etc)?	Porcentaje
Sí, para todo el personal	100,0

¿Existe algún sistema de ayuda ó facilidades a los empleados con hijos mayores a 1 año de edad, que padecen alguna enfermedad?	Porcentaje
Sí, para todo el personal	90,0
No	10,0
<b>Total</b>	<b>100,0</b>

¿Existe algún sistema de ayuda a los empleados con hijos discapacitados?	Porcentaje
Sí, para todo el personal	70,0
No	30,0
<b>Total</b>	<b>100,0</b>

Respecto a la responsabilidad parental en el 100% de las empresas ganadoras existen este tipo de permisos para sus empleados. En el caso del total de participantes el 77,2% tiene estos beneficios.

Además existe ayuda para empleados con hijos discapacitados ó que padecen alguna enfermedad.

## Horario Flexible

Cuenta su Empresa con horario flexible	Porcentaje
Sí, para todo el personal	100,0

El 100% de las empresas ganadoras declara tener algún tipo de flexibilidad horaria, destacándose como la más utilizada el salir temprano el viernes. Si bien es cierto que existen otras modalidades de flexibilidad horaria, como trabajo en casa, trabajo según objetivos, flexibilidad en horarios de entrada/salida, la mayoría de estos beneficios son utilizados por un número reducido de empleados.

**ANEXO 2**

**RESULTADOS GENERALES**  
**TRABAJADORES**

## Introducción

Para confirmar las respuestas de las empresas, se realizó una encuesta de control con los trabajadores de las empresas ganadoras, con el fin de construir un ranking consistente entre lo que dice la empresa y sus empleados.

A esta encuesta se le agregaron 3 preguntas de caracterización: sexo, nivel de estudios y antigüedad en la empresa y una pregunta de satisfacción con los beneficios que ofrece la empresa y otra relativa a si las políticas de su empresa ayudan a conciliar familia y trabajo.

A continuación se presentan los resultados de los empleados de las 10 mejores empresas.

## Caracterización

Sexo	Porcentaje
Femenino	47,0
Masculino	53,0
Total	100,0

Nivel de Estudios	Porcentaje
1.- Educación Media	6,8
2.- Técnico Profesional	27,1
3.- Universitaria	66,1
Total	100,0

Años de antigüedad en la Empresa	Porcentaje
1. Menos de 1 año	4,0
2. Entre 1 y 5 años	25,7
3. Más de 5 años	70,3
Total	100,0

Del total de empleados participantes en las encuestas de control el 53% son hombres y un 47% mujeres, la mayoría de ellos cuenta con formación universitaria (66,1%) y mayoritariamente tienen una antigüedad en sus empresas mayor a 5 años.

## Satisfacción General

En promedio los empleados de las 10 empresas ganadoras evalúan con nota buena los beneficios otorgados por sus empresas para conciliar familia y trabajo. Se observa una diferencia en los promedios de satisfacción de las empresas. Teniendo, la mejor evaluada por sus empleados una nota promedio de 6,7 y la con menor evaluación una nota promedio de 5,5.

Promedio a las políticas de su empresa
6,2

## Resultados Generales

En su opinión, las políticas de su empresa ¿ayudan a conciliar Familia y Trabajo?	Porcentaje
1. Si	87,3
2. No	8,8
3. No Sabe	4,0
Total	100,0

El 87,3% de los empleados reconocen que sus empresas ayudan a conciliar familia y trabajo.

¿Cuenta su Empresa con el Beneficio de Jardín Infantil (para niños de 2 a 4 años)?	Porcentaje
1.- Sí, para todo el personal	32,3
2.- Sí, solo para el personal femenino	35,9
3.- No	18,7
4.- No sabe	13,1
Total	100,0

Un 68,2 % reconoce tener este beneficio de parte de sus empresas, pero hay que destacar que un 13,1% no sabe si puede optar a este beneficio.

¿Existen permisos para las responsabilidades de Padres y Madres con sus hijos (ej: Dentista, colegio, médico, etc)	Porcentaje
1.- Sí, para todo el personal	85,7
2.- Sí, solo para el personal femenino	2,4
3.- No	7,0
4.- No sabe	5,0
Total	100,0

El 85,7% de los empleados reconocen que existen permisos para las responsabilidades de padres y madres con sus hijos.

¿Existe algún sistema de ayuda ó facilidades a los empleados con hijos mayores a 1 año de edad, que padecen alguna enfermedad?	Porcentaje
1.- Sí, para todo el personal	56,2
2.- Sí, solo para el personal femenino	3,6
3.- No	8,2
4.- No sabe	32,1
<b>Total</b>	<b>100,0</b>

En este caso independiente que un 56,2% de los empleados reconoce recibir ayuda en caso que sus hijos padezcan alguna enfermedad, un 32,1% no esta informado de estos beneficios, esto se puede interpretar debido que no presentan este problema.

Con respecto al Descanso Maternal, su Empresa otorga:	Porcentaje
1.- Sólo lo que indica la Ley	27,9
2.- Más días según se solicite, sin goce de sueldo	5,6
3.- Más días según se solicite, con goce parcial de sueldo	1,0
4.- Más días según se solicite, con goce total de sueldo	11,4
5.- Retorno Paulatino, con goce total de sueldo	16,5
6.- Retorno paulatino, con goce parcial de sueldo	3,0
7.- Modificación temporal del horario de trabajo	14,9
8. No sabe	19,7
<b>Total</b>	<b>100,0</b>

Con respecto al Descanso Paternal, su Empresa otorga:	Porcentaje
1.- Sólo lo que indica la Ley	38,6
2.- Más días según se solicite, sin goce de sueldo	4,4
3.- Más días según se solicite, con goce parcial de sueldo	2,6
4.- Más días según se solicite, con goce total de sueldo	23,9
5.- Modificación temporal del horario de trabajo	7,6
6. No sabe	22,9
<b>Total</b>	<b>100,0</b>

Con respecto al descanso Maternal y Paternal lo que más reconocen los trabajadores es lo otorgado legalmente por sus empresas, existe más desinformación con respecto al descanso paternal (22.9%).

<b>¿Posee su empresa un sistema de horario flexible?</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>1.- Sí, para todo el personal</b>	63,7
<b>2.- Sí, sólo para el personal femenino</b>	8,6
<b>3.- No tiene horario flexible</b>	27,7
<b>Total</b>	100,0

Los empleados de las empresas ganadoras consideran en un menor porcentaje la existencia de horario flexible (63,7%), dado que el salir temprano el día viernes para ellos no es considerado un aspecto de flexibilidad horaria lo contrario a las empresas, es por esta razón que un 27,7% no considera tener este beneficio.

## **ANEXO 3**

# **ASPECTOS METODOLOGICOS CÁLCULO DEL RANKING**

## 1. Instrumento

El instrumento destinado al conocimiento de las mejores empresas para Madres y Padres que trabajan, se compone de 4 secciones, donde cada una, identificada por medio de una letra, apunta a una determinada área de interés:

Sección A	Descripción de la Empresa
Sección B	Descripción de la Fuerza de Trabajo
Sección C	Apoyo a la Familia
Sección D	Flexibilidad y Tiempo Libre

Cada sección, por otra parte, se compone de preguntas que abordan la temática respectiva destacada en los títulos.

Las Secciones A y B, abordan descripciones generales de las empresas que participaron en el ranking. En cambio, las secciones C y D están destinadas específicamente a conocer en que forma las empresas abordan y promueven la conciliación familia-trabajo

## 2. Cálculo del Ranking

### I.- Ponderadores por pregunta de la encuesta

De las cuatro secciones que se compone el instrumento, sólo las secciones C y D resultan pertinentes para el cálculo del ranking, debido a que ambas apuntan a la manera en que las empresas abordan la importancia de la familia.

Cada pregunta está asociada a un ponderador que refleja el nivel de importancia que este tiene, de tal forma que, por ejemplo, la pregunta 14 perteneciente a la sección C dispone de un valor 2 y la pregunta 26, perteneciente a la sección D, un valor de 4.

## **II.- Valor por pregunta.**

El ponderador de cada pregunta se desagrega en una serie de valores, dependiendo del grado de importancia de la respuesta que se dé. De tal forma, por ejemplo, la pregunta 13, cuyo ponderador es 1, dispone de valores 1 y 0 dependiendo de la respuesta.

Por otra parte, algunas preguntas están construidas en forma de ítems compuestos, donde el valor depende del número de subítems que componen el ítem general, es decir si un ítem general está compuesto por cuatro subítems, el valor máximo de cada uno de estos será 0.25, los cuales, en total, sumarán 1, tal como se aprecia en la pregunta 12. En caso de no existir respuesta no debe haber un valor asignado.

Sección	Pregunta	Valor Respuesta	Ponderador 2006
C	12	0,25	1
		0,25	
		0,25	
		0,25	
C	13	0	1
		1	
C	14	1	4
		0,7	
		0	
C	15	1	2
		0,7	
		0	
C	16	0,167	1
		0,167	
		0,167	
		0,167	
		0,167	
		0	
C	17	1	2
		0,7	
		0	
C	18	1	2
		0,7	
		0	
C	19	1	2
		0	
C	20	0	4
		0,1	
		0,3	
		0,5	
		0,5	
		0,3	
		0,3	
C	21	0	4
		0,1	
		0,2	
		0,4	
		0,3	
	22	1	1
		0,7	
		0	
C	23	0,167	3
		0,167	
		0,167	
		0,167	
		0,167	
		0,167	
D	24	1	1
D	25.	1	4
		0,7	
		0	
D	26	0,167	4
		0,167	
		0,167	
		0,167	
		0,167	
		0,167	

### III. Fórmula del Ranking.

Para efectos del cálculo del ranking se ponderaron las preguntas y las respuestas de acuerdo al cuadro anterior, tal como se presenta en la siguiente fórmula.

#### Ranking:

$$(1*(12.1 + 12.2 + 12.3 + 12.4)) + (1*(13)) + (4*(14)) + (2*(15)) + (1*(16.1+16.2 + 16.3 + 16.4 + 16.5 + 16.6 + 16.7)) + (2*(17)) + (2*(18)) + (2*(19)) + (4*(20.1 + 20.2 + 20.3 + 20.4 + 20.5 + 20.6 + 20.7)) + (4*(21.1 + 21.2 + 21.3 + 21.4 + 21.5)) + (1*(22)) + (3*(23.1+ 23.2 + 23.3 + 23.4 + 23.5 + 23.6)) + (4*(25)) + (4(26.1+ 26.2 + 26.3 + 26.4 + 26.5 + 26.6))$$

Los paréntesis mayores corresponden a cada una de las preguntas consideradas para el cálculo del ranking. El número que multiplica corresponde al ponderador correspondiente a la pregunta y los números internos, a las respuestas existentes para tales preguntas, y dependiendo el caso fueron reemplazadas por los valores que aparecen en el cuadro anterior.

#### IV.- Puntaje Máximo:

El puntaje máximo es igual a 100

#### V.- Fórmula del índice:

$$\text{Puntaje Ranking} * 36 (\text{puntaje máximo}) / 100$$

### VI. SEGUNDA ETAPA

A partir de la primera etapa, se elaboró una primera versión del ranking, que fue corroborada con una visita a las 13 primeras empresas seleccionadas, de acuerdo a su puntuación en el ranking. Para esto, se elaboró un reporte para cada una de las empresas seleccionadas. El reporte estaba compuesto por aquellas preguntas de la encuesta original utilizada para la construcción del ranking.

Las preguntas seleccionadas fueron desde la 12 hasta la 26. (Correspondientes a las secciones C y D del instrumento)

Esta segunda etapa consistió en verificar las respuestas entregadas por las empresas seleccionadas mediante una entrevista con el Gerente de Recursos Humanos o a quién éste designara. La intención fue corroborar si las respuestas originales eran coincidentes con la información entregada en el cuestionario aplicado a las respectivas empresas y en caso de existir alguna contradicción o respuesta errónea respecto a la nueva información proporcionada, se procedió a modificar los valores existentes en la base de datos del primer ranking.

Una vez realizadas las 13 visitas de verificación de respuestas, se procedió a calcular el Ranking definitivo con las mismas ponderaciones explicitadas y explicadas más arriba.

## VII TERCERA ETAPA

Se realizaron encuestas de validación a los trabajadores de las 13 empresas seleccionadas, con el propósito de conocer su satisfacción con los beneficios de la empresa y con el conocimiento de los mismos.

### **1.- Instrumento**

El instrumento destinado al conocimiento de las mejores empresas para Madres y Padres que trabajan, aplicado a los trabajadores se compone de 13 preguntas que apuntan a una determinada área de conocimiento. El cuestionario puede ser dividido en las siguientes 4 áreas temáticas:

- 1) Características personales del trabajador
- 2) Satisfacción con las políticas familiares de las empresas
- 3) Apoyo a la Familia
- 4) Flexibilidad Laboral

### **2. Cálculo del Ranking de los trabajadores**

#### **Ponderadores por pregunta de la encuesta**

De las cuatro áreas temáticas que se compone el instrumento, sólo las 2, 3 y 4 resultan pertinentes para el cálculo del ranking, debido a que ambas apuntan a la manera en que las empresas abordan la importancia de la familia.

#### **Valor por pregunta.**

El valor de la pregunta se obtiene multiplicando el porcentaje de cada opción de respuesta de los trabajadores de una empresa determinada y en la cuál se perciba que existe un apoyo por parte de la empresa a favor de una conciliación entre vida familiar y vida laboral. Por ejemplo, si en la empresa X en la pregunta 6 existe un 20 % de trabajadores que marcó la opción 1 y un 25% la opción 2, el total para esa pregunta es de 45%, a ese valor se le multiplica el ponderador.

Pregunta	Opciones Consideradas	Ponderador Asociado
4	1	2
5	Promedio	2
6	1	1
	2	
7	1	1
	2	
8	1	1
	2	
9	3	1
	4	
	5	
	6	
10	3	1
	4	
11	1	1
	2	

### Fórmula del Ranking.

Para efectos del cálculo del ranking se ponderaron las preguntas y las respuestas de acuerdo al cuadro anterior, tal como se presenta en la siguiente formula.

### Ranking:

$$(2 * \text{Opción 1 PTA 4}) + (2 * ((\text{Promedio} - 1) * 100)) + (1 * \text{opción 1 y 2 PTA 6}) + (1 * \text{opción 1 y 2 PTA 7}) + (1 * \text{opción 1 y 2 PTA 8}) + (1 * \text{opción 3,4,5 y 6 PTA 9}) + (1 * \text{opción 3 y 4 PTA 10}) + (1 * \text{opción 1 y 2 PTA 11})$$

Los paréntesis mayores corresponden a cada una de las preguntas consideradas para el cálculo del ranking. El número que multiplica corresponde al ponderador correspondiente a la pregunta.

**Puntaje Máximo:**

El puntaje máximo es igual a 100

**Fórmula del índice:**

Puntaje Ranking / 10

**VIII- Cálculo del Ranking Mejor empresa para Padres y Madres que trabajan**

A partir de los valores de las 13 empresas seleccionadas se llevó a cabo el cálculo del ranking definitivo a partir de las puntuaciones del ranking (corregido, etapa 2) de las encuestas realizadas a las empresas y a partir de los puntajes del ranking provenientes de las encuestas contestadas por los trabajadores. El puntaje final es un promedio de los dos ranking (es decir, cada ranking fue considerado en un 50%), lo que arrojó los 10 primeros lugares.