



**“MEJORES EMPRESAS PARA PADRES Y MADRES QUE
TRABAJAN”**

Medición 2008

Cliente: Fundación Chile Unido

Proveedor: Feedback Comunicaciones S.A.



Agosto 2008

ÍNDICE

Propósito del estudio	2
Metodología	3
Ranking e índices	6
Características de la muestra	8
Descripción de la fuerza laboral	9
Participación femenina	10
Conciliación vida laboral y familiar	11
Capacitaciones	12
Programas extra-laborales	13
Políticas de maternidad y paternidad	14
Apoyo familiar	16
Flexibilidad laboral	22
Mecanismos de comunicación	23
Conclusiones	25
Anexo N° 1	
Sub ranking y prácticas innovadoras	28
Anexo N° 2	
Resultados generales por trabajadores	34
Anexo N3	
Tablas de cruce por sectores económico	45
Anexo N° 4	
Cálculo del ranking y ponderadores	58

I. PROPÓSITO DEL ESTUDIO

En los últimos años hemos presenciado cambios tanto en la fuerza laboral como en la organización familiar. Estamos en una época en donde la mujer sale al mundo laboral y no sólo se preocupa de los quehaceres del hogar y del cuidado de los hijos, sino que además se ocupa de un trabajo remunerado que debe compatibilizar con las demás funciones y responsabilidades familiares. Estos cambios en la fuerza laboral han repercutido en la estructura organizacional del hogar, en donde el hombre comparte labores domésticas y participa en mayor medida de la vida familiar.

A los hombres y mujeres, además de dedicar gran parte de su tiempo al trabajo, se les exige mayor participación en las distintas etapas del crecimiento de sus hijos, por lo tanto existe preocupación respecto a cómo los padres logran compatibilizar el trabajo y la vida familiar.

En la actualidad las políticas de consolidación trabajo - familia, se encuentra cada vez más presente en el mundo empresarial ya que al lograr esta conciliación es beneficioso tanto para las instituciones como para los trabajadores.

En razón de estos cambios sociales aparece Fundación Chile Unido, como una institución privada e independiente que trabaja para que todos construyamos un país más humano; una sociedad que defienda el valor de la vida y promueva la familia como piedra angular en la formación de buenos ciudadanos; una sociedad que integre de modo armónico la familia y el trabajo, valorando la libertad individual y el uso responsable de ella.

Este estudio propuesto por la Fundación responde a la gran demanda que existe por conciliar de mejor forma la vida laboral y familiar. Chile adhiere cada vez más a esta corriente que exhibe los beneficios mutuos, tanto para las empresas como para los trabajadores.

Frente a esto, la Fundación Chile Unido, en conjunto con revista Ya de El Mercurio, quiere hacer mención especial a aquellas empresas que presentan las mejores políticas para las madres y padres que trabajan, así como aquellas empresas que se encuentran realizando políticas innovadoras a favor a la familia.

En abril del 2008, se realizó la sexta convocatoria pública a las empresas de todo Chile, en la que participaron 70 empresas.

De las empresas participantes 62 corresponden a grandes empresas y 8 a medianas empresas, estas últimas cumpliendo con el requisito tener más de 20 mujeres contratadas y políticas formalizadas de consolidación trabajo - familia.

II. METODOLOGÍA

Considerando el propósito del estudio y los antecedentes entregados por la Fundación Chile Unido, la investigación se dividió en tres etapas. Las dos primeras etapas son de carácter cuantitativo en base a encuestas online vía Web, y una tercera etapa de carácter cualitativa, con el objetivo de validar la información entregada por las empresas. Posteriormente se realizó la construcción del ranking de las empresas.

A continuación se describirá las actividades de la investigación:

1. Convocatoria pública

Se realizó una convocatoria abierta, publicada en el Mercurio y Revista Ya, dirigida a medianas y grandes empresas de los diversos sectores productivos. A esta convocatoria accedieron 70 empresas a participar del estudio.

Los requisitos de participación:

- Empresas con un mínimo de 20 trabajadores mujeres.
- Con políticas laborales de consolidación trabajo - familia establecidas.

2. Diseño de la encuestas RRHH. (Primera etapa)

Se diseñó un cuestionario compuesto por 8 secciones, el cual fue respondido por el encargado o jefe de RRHH de cada empresa.

La primera sección contempló las características generales de las empresas, la dirección, el tamaño de la empresa y su sector económico.

La segunda sección estuvo orientada a la descripción de la fuerza de trabajo de las empresas, recolectando información sobre el número de trabajadores hombres y mujeres, y quiénes son los que ocupan los cargos ejecutivos en la empresa.

La tercera sección corresponde a la conciliación vida laboral y familiar, que indaga en las existencias de políticas de consolidación trabajo - familia y su fecha de implementación.

La cuarta sección corresponde a las capacitaciones, tales como cursos, talleres o seminarios que las empresas imparten a sus trabajadores; a quienes están dirigidos, los horarios que son impartidos y si existe alguna ayuda extra para los asistentes a estos cursos.

En la quinta sección se contemplan los programas extra-laborales como talleres de autoayuda, rehabilitación y escuela de padres.

La sexta sección incorporó el descanso maternal y paternal para los trabajadores, la disponibilidad de sala cuna y jardín infantil.

La séptima sección corresponde al levantamiento de información referente al apoyo familiar, considerando beneficios, permisos, bonos y ayuda económica. También se consideró actividades para los hijos y familia en general.

Y por último, la octava sección corresponde a las políticas de flexibilidad laboral y los mecanismos de información sobre éstas.

3. Encuesta Trabajadores (Segunda Etapa)

Luego de haber contestado la encuesta de RRHH, se aplicó una encuesta a los trabajadores de cada empresa que tuvieran hijos menores de 20 años de edad.

Las secciones que se consideraron en las encuestas de trabajadores fueron: conciliación vida familiar y laboral, capacitaciones, programas extra laborales, apoyo familiar, descanso maternal/paternal, flexibilidad laboral y mecanismos de información. Además de incorporaron algunas evaluaciones de los trabajadores.

El objetivo de la encuesta a los trabajadores fue validar la información entregada por RRHH y obtener una evaluación de los trabajadores respecto a los beneficios otorgados por las empresas

4. Recolección de la información

Las empresas participantes entregaron la información solicitada por medio de una encuesta Web contestada por el encargado, jefe o gerente de RRHH utilizando nuestra plataforma LISA.

El mecanismo de información para invitar a los trabajadores a participar del estudio contestando la encuesta, estuvo a cargo del departamento de RRHH de cada empresa. Los trabajadores entregaron la información solicitada mediante tres mecanismos:

- Encuesta Web utilizando nuestra plataforma LISA-EMMA que constaba con una identificación asignada para cada persona, asegurando la confiabilidad de los datos.
- Links de acceso al cuestionario Web que fue enviado a RRHH para ser distribuidos a los trabajadores de las empresas.
- Encuesta en formato impreso. En este mecanismo la empresa estuvo a cargo de la recepción y envió de la información a la Fundación Chile Unido o Feedback Comunicaciones.

5. Procesamiento y validación (3° Etapa)

Luego de obtener los datos de las empresas participantes y de los trabajadores, se procedió a realizar un ranking considerando las 22 primeras empresas con las mejores puntuaciones, de las cuales resultaron 19 empresas grandes y 3 empresas medianas.

Estas empresas fueron visitadas por la Fundación Chile Unido con el objetivo de validar la información entregada.

6. Cálculo del Ranking

Finalmente se utilizaron las tres fuentes de información para la construcción del ranking: la información de las empresas, las encuestas de los trabajadores y las visitas a terreno. Cada una de las fuentes se consideró como un tercio del total.

En el índice calculado para las empresas se consideraron las respuestas de las secciones de apoyo familiar, descanso maternal y paternal, programas extra laborales y flexibilidad laboral, en donde cada pregunta fue ponderada con igual puntuación.

En el índice calculado para los trabajadores se consideraron las respuestas de las secciones de conciliación vida familiar y laboral, apoyo familiar, descanso maternal y paternal, programas extra laborales y flexibilidad laboral, en donde cada pregunta fue ponderada con igual puntuación, con excepción de las preguntas de evaluación que fueron ponderadas con una mayor puntuación. Luego se promediaron los puntajes de los trabajadores de cada una de las empresas.

El índice calculado para las visitas a las empresas se calculó utilizando una escala de 0 a 2. Los valores considerados y ponderados son:

TABLA N° 1: ÍNDICE CALCULADO PARA LAS VISITAS		
Resultado de la visita	Puntaje	Ponderador
Menos de lo esperado	0	0,25
Dentro de lo esperado	1	0,5
Más de lo esperado	2	1

Para el cálculo del puntaje final se ponderó con 33,3% las respuestas de las empresas, 33,3% las respuestas de los trabajadores y 33,3% que corresponde a la evaluación de las visitas en terreno. El puntaje máximo es igual a 100%.

III. RANKING MEJORES EMPRESAS PARA PADRES Y MADRES QUE TRABAJAN 2008

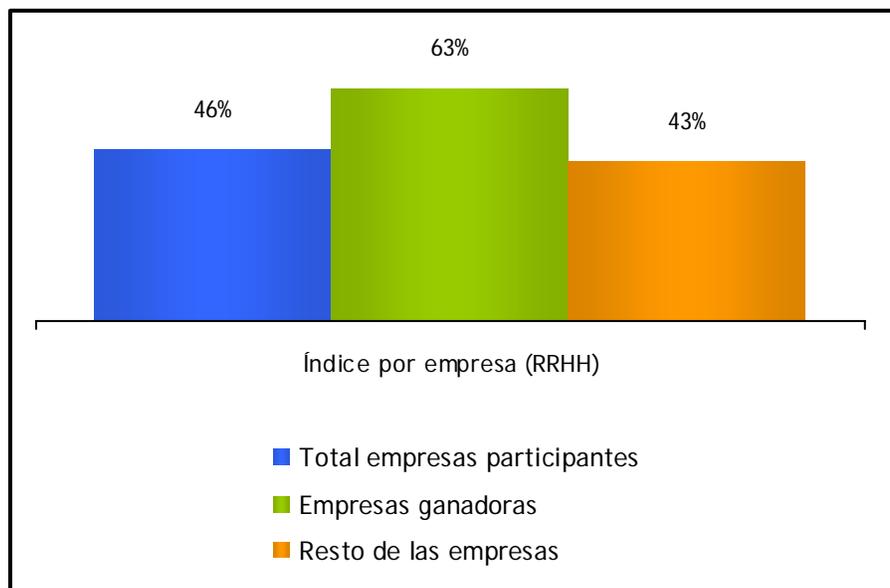
Los resultados indican las 10 empresas que obtuvieron los mayores puntajes en el ranking, 9 de estas corresponden a grandes empresas y 1 es una mediana empresa. Los resultados del ranking son los siguientes:

TABLA N° 2: RANKING Y PUNTAJES					
Ranking	Empresas	Puntaje RRHH	Puntaje Trabajadores	Puntaje Visitas	Puntaje Final
1	HP / HEWLETT PACKARD	76%	70%	100%	81,3%
2	BANCO ESTADO MICROEMPRESA	74%	67%	100%	79,5%
3	ENDESA	67%	54%	100%	73,0%
4	EMPRESAS TUXPAN	52%	69%	100%	72,8%
5	ACHS	62%	57%	100%	72,4%
6	COCA -COLA DE CHILE S.A.	54%	59%	100%	70,2%
7	MOVISTAR	60%	48%	100%	68,7%
8	CHILECTRA	57%	48%	100%	67,5%
9	ENERSIS S.A.	55%	46%	100%	66,2%
10	PROCTER & GAMBLE	69%	56%	50%	57,7%

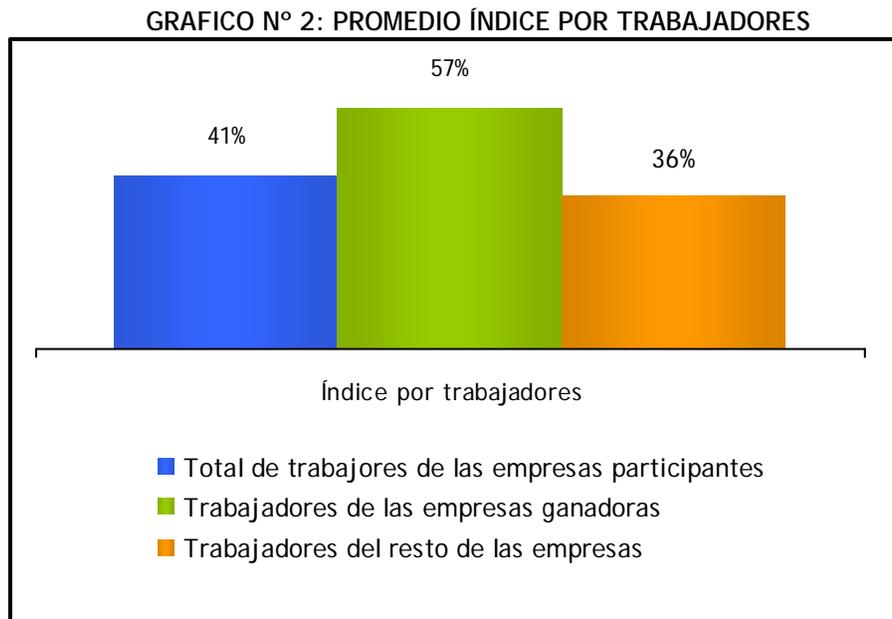
El ranking varia entre 0 a 100%, y se interpreta como la posición de la empresas en las políticas de conciliación trabajo y familia. Así una empresa que cuenta con todos los beneficios encuestados para todos sus trabadores, tendrá el puntaje máximo de 100%.

El promedio del índice de todas las empresas participantes es de 46%. El promedio de las empresas ganadoras corresponde a un 63% y el resto de las empresas es de 43%.

GRÁFICO N° 1: PROMEDIO ÍNDICE POR EMPRESA (RRHH)



El promedio del índice de la encuestas a trabadores es de 41%. El promedio de los trabadores de las empresas ganadoras es de 57% y el de los trabadores del resto de las empresas es de 36%



IV. CARACTERÍSTICAS DE LAS MUESTRA

De las 70 empresas participantes, el 89% corresponde a empresas grandes y el 11% a empresas medianas. La mayoría de las empresas corresponden a empresas nacionales, y los sectores económicos mayormente representados en la muestra son servicios varios con un 39%, seguido por comercio y establecimientos financieros, ambos con un 17%.

GRAFICO N° 3: TAMAÑO DE LA EMPRESA

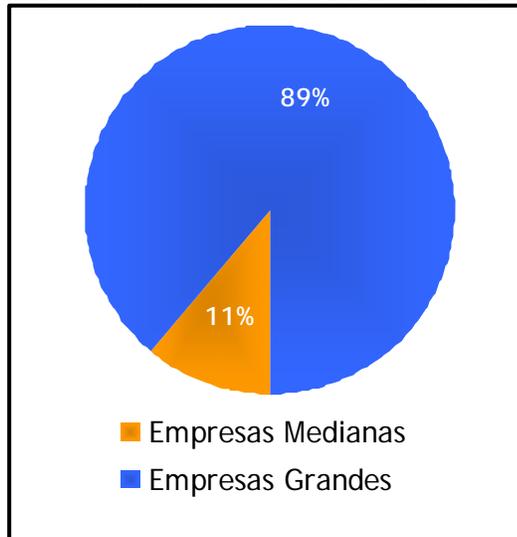
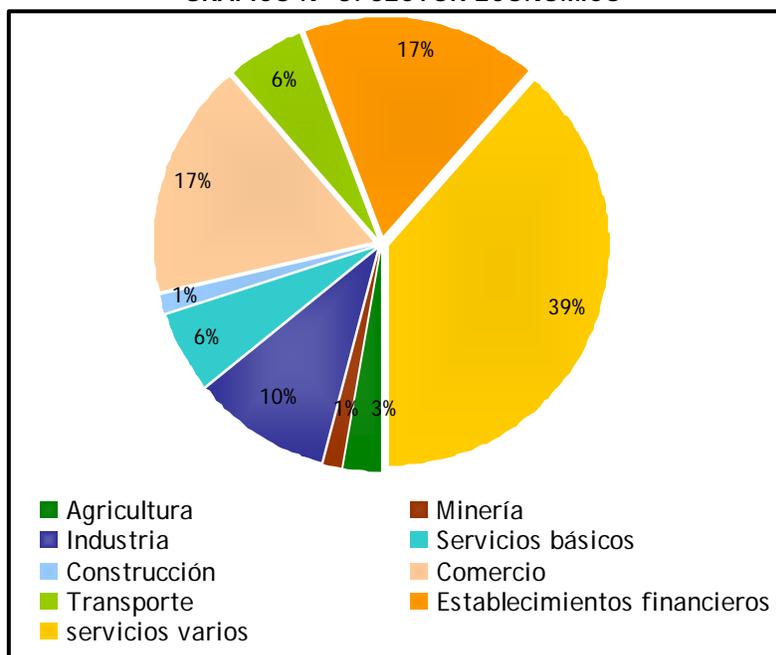


GRAFICO N°4: TIPO DE EMPRESA



GRAFICO N° 5: SECTOR ECONÓMICO



V. DESCRIPCIÓN DE LA FUERZA LABORAL

La fuerza laboral es mayoritariamente masculina y esta diferencia se acrecienta a medida que va aumentando el cargo. Directores, Gerentes y Sub Gerentes principalmente son hombres.

Entre las mediciones del 2007 y 2008 se aprecia un leve aumento en la participación laboral femenina. Sin embargo, ha disminuido la participación femenina en cargos de mayor importancia, como en la integración de los directorios y cargos gerenciales.

TABLA N° 3: TOTAL DE TRABAJADORES

Trabajadores	Empresas participantes 2007	Empresas participantes 2008
Hombres trabajadores	58,0%	55,2%
Mujeres trabajadoras	42,0%	44,8%
Total de trabajadores	100,0%	100,0%

TABLA N° 4: TOTAL DE DIRECTORES

Directores	Empresas participantes 2007	Empresas participantes 2008
Hombres que son parte del directorio de la empresa	83,2%	88,2%
Mujeres que son parte del directorio de la empresa	16,8%	11,8%
Total directores	100,0%	100,0%

TABLA N° 5: TOTAL DE GERENTES

Gerentes	Empresas participantes 2007	Empresas participantes 2008
Gerentes de sexo masculino de la empresa	80,5%	82,3%
Gerentes de sexo femenino de la empresa	19,5%	17,7%
Total de gerentes	100,0%	100,0%

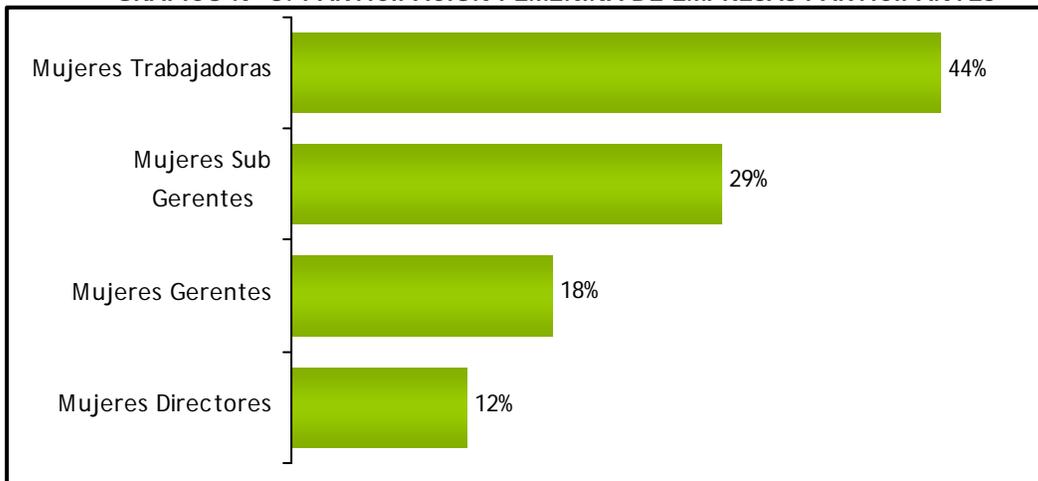
TABLA N° 6: TOTAL DE SUB GERENTES

Sub- Gerentes	Empresas participantes 2007	Empresas participantes 2008
Subgerentes de sexo masculino de la empresa	72,2%	70,9%
Subgerentes de sexo femenino de la empresa	27,8%	29,1%
Total Subgerentes	100,0%	100,0%

VI. PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EMPRESAS PARTICIPANTES

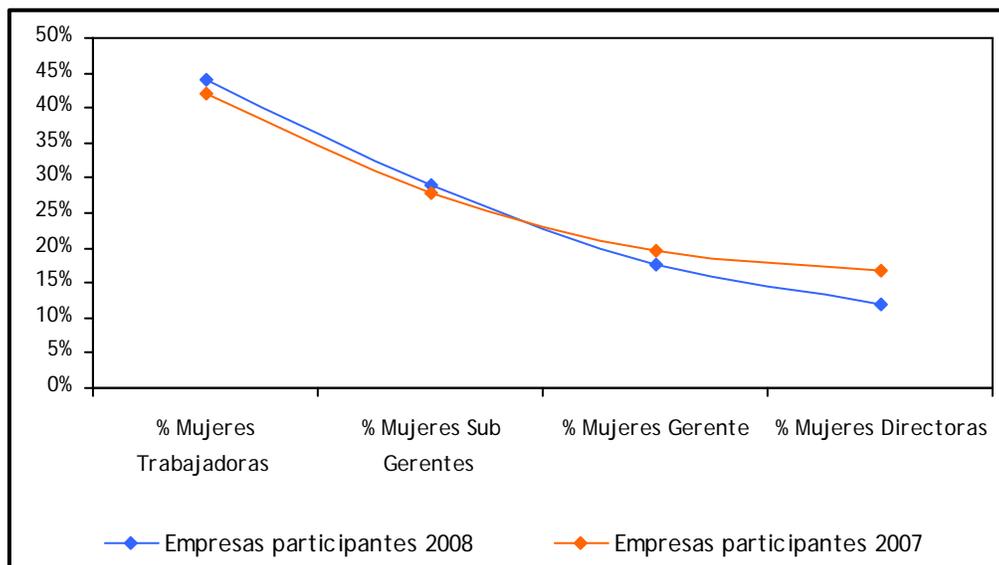
Se aprecia una disminución de la participación femenina a medida que aumenta el cargo en la empresa. Esta se da como tendencia general en la mayoría de las empresas, con la excepción de la empresa ganadora del primer lugar del ranking Hewlett Packard, ya que los puestos de directores están ocupados por hombres y mujeres por igual, y los cargos gerenciales están ocupados mayoritariamente por mujeres.

GRAFICO N° 6: PARTICIPACIÓN FEMENINA DE EMPRESAS PARTICIPANTES



Si bien el porcentaje de mujeres trabajadoras aumentó en el año 2008 en comparación con la medición del año anterior, se aprecia una leve disminución de la fuerza laboral femenina en cargos de dirección y gerencia.

GRAFICO N° 7: PARTICIPACIÓN FEMENINA EMPRESAS PARTICIPANTES POR AÑO



VII. CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL

El 75% del total de las empresas participantes reconocen tener políticas o beneficios que ayudan a compatibilizar la vida laboral y familiar de los trabajadores. En la mayoría de las empresas estas políticas comenzaron a implementarse a partir de los años 90.

GRAFICO N° 8: EMPRESAS EN DONDE EXISTEN POLÍTICAS O BENEFICIOS QUE AYUDAN A COMPATIBILIZAR LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR DE LOS TRABAJADORES

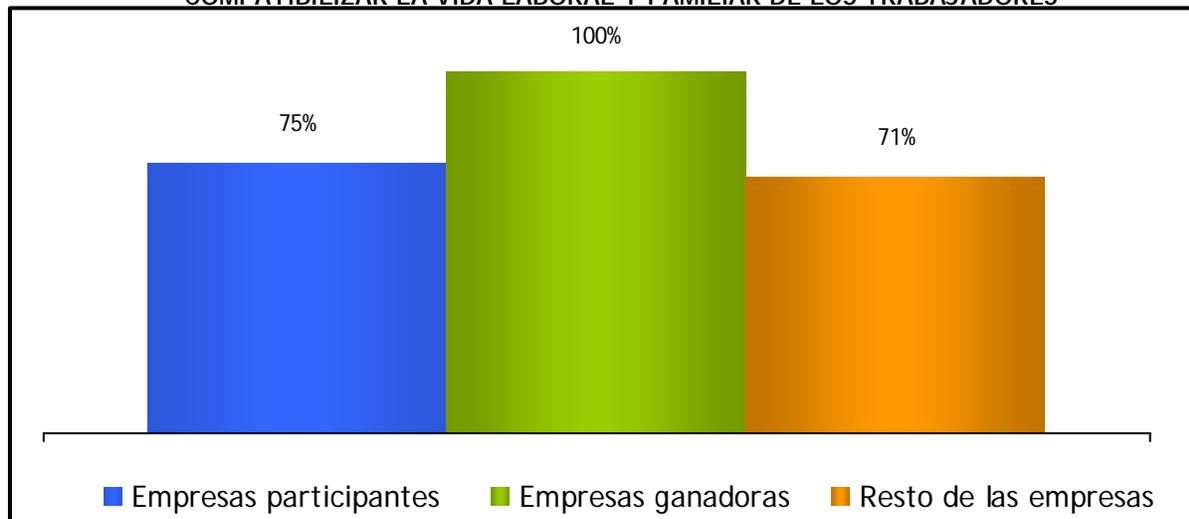


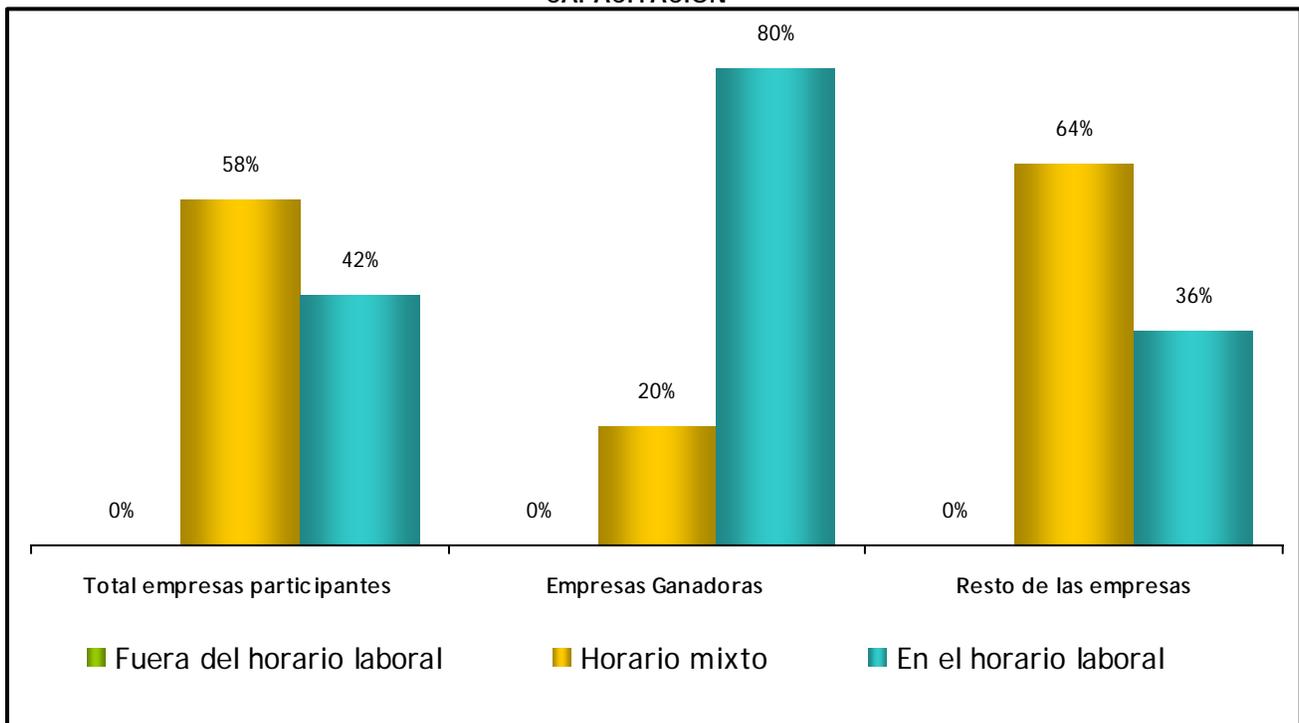
TABLA N° 7: AÑO DE IMPLEMENTACIÓN DE LAS PRIMERAS POLÍTICAS

Año de implementación	Empresas participantes	Empresas ganadoras	Resto de las empresas
1946 - 1973	11%	0%	13%
1974 - 1989	6%	11%	5%
1990 - 1996	25%	11%	29%
1997 - 2003	28%	33%	26%
2004 - 2008	30%	45%	27%

VIII. CAPACITACIONES

Todas las empresas participantes declaran impartir cursos, talleres y/o seminarios para todos sus trabajadores. Los horarios en los cuales se imparten estas capacitaciones están dentro de la jornada laboral y en horario mixto.

GRAFICO N° 9: HORARIO EN QUE SON IMPARTIDO ESTOS CURSOS, SEMINARIOS Y/O TALLERES DE CAPACITACIÓN



De las empresas que imparten cursos, talleres y/o seminarios en horario mixto, la totalidad tienen políticas de flexibilidad de horario para que sus trabajadores puedan asistir a estas capacitaciones. Además existe un 44% de las empresas participantes que proporcionan ayuda económica y un 34% que ayudan a sus trabajadores con la extensión del horario de las Salas Cunas o Jardines Infantiles para que sus hijos sean cuidados durante su ausencia.

IX. PROGRAMAS EXTRA LABORALES

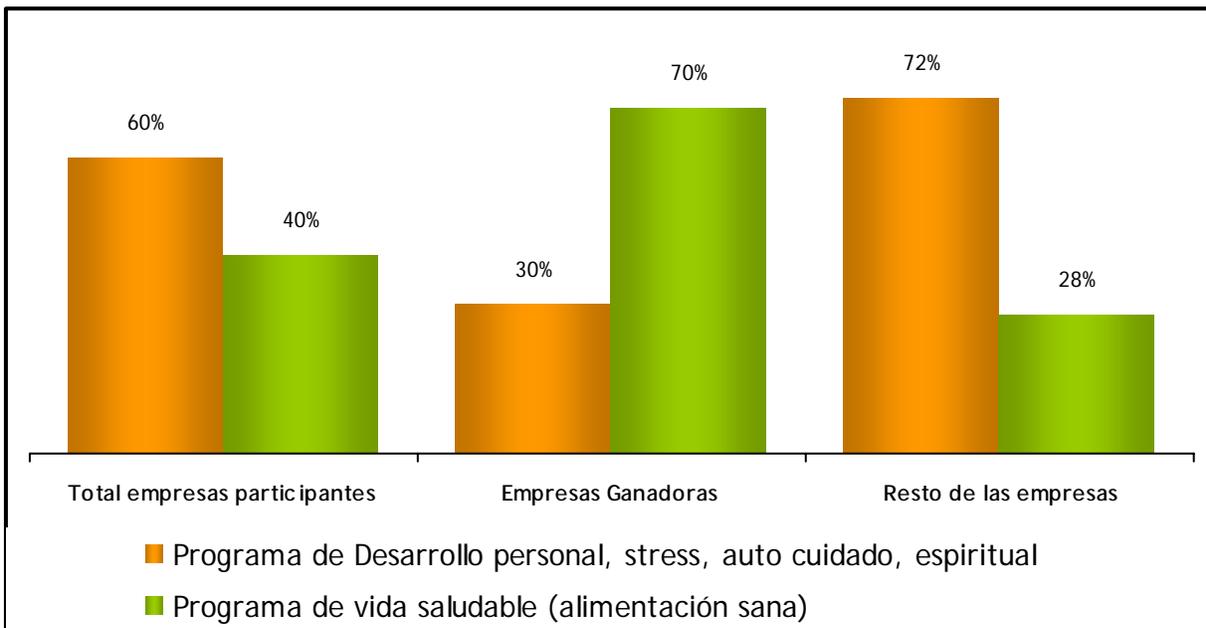
Los programas extra laborales mayormente impartidos son los programas de desarrollo personal, stress, auto cuidado, desarrollo espiritual y los programas de vida saludable.

TABLA N° 8: PROGRAMAS EXTRA- LABORALES IMPARTIDAS EN LAS EMPRESAS			
Programas Extra-laborales	Empresas participantes	Empresas Ganadoras	Resto de las empresas
Desarrollo personal, stress, auto cuidado, espiritual	52%	90%	46%
Programa de vida saludable (alimentación sana)	46%	100%	37%
Rehabilitación de drogadicción	24%	60%	18/0%
Rehabilitación de alcoholismo	24%	60%	18%
Escuela de padres	10%	22%	8%
Prevención de violencia intrafamiliar	13%	20%	12%

Otros programas impartidos por las empresas son talleres deportivos, de recreación y cultura y talleres artísticos (baile, danza, etc.). Además, los programas de prevención de riesgos y accidentes, son cada vez más frecuentes entre las empresas participantes.

En las empresas ganadoras los programas de vida saludable y/o alimentación sana son los más utilizados por sus trabajadores.

GRAFICO N° 10: PROGRAMAS EXTRA- LABORALES MÁS UTILIZADOS POR LOS TRABAJADORES



X. POLÍTICAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD

Del total de las empresas participantes, un 68% otorga el descanso maternal que sólo indica la ley. De las demás modalidades sobresale la modificación temporal del horario de trabajo con un 36%.

De las empresas ganadoras las modalidades más utilizadas en el descanso maternal son:

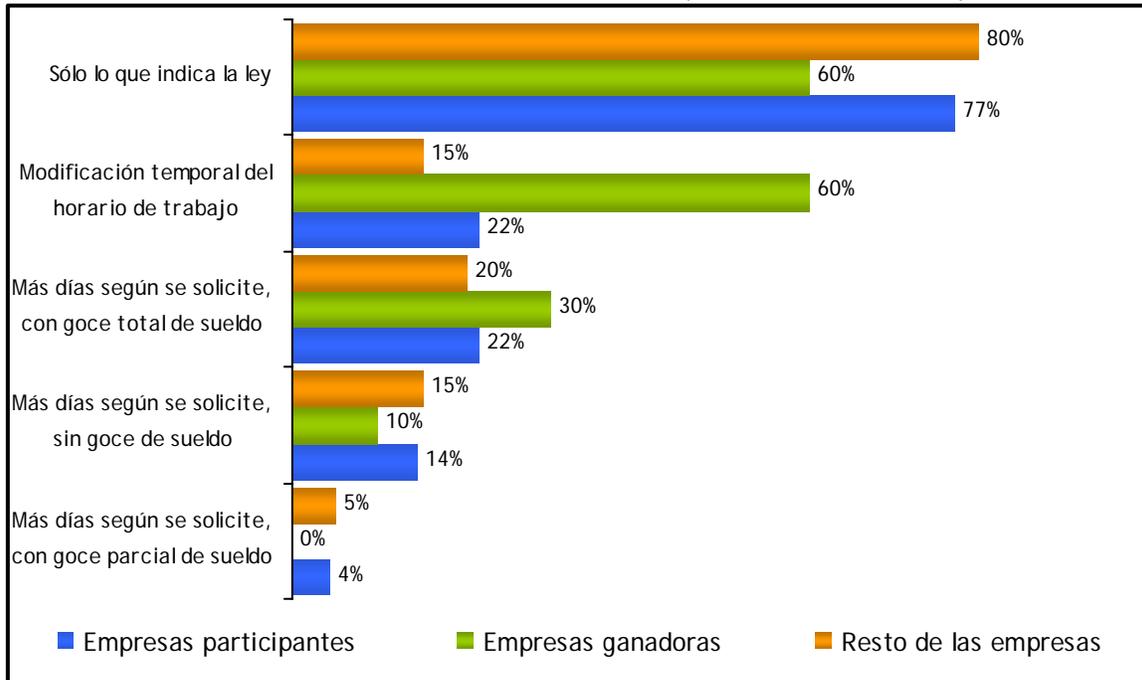
- Modificación temporal del horario de trabajo con un 70%.
- Retorno paulatino al término del descanso maternal, con goce total del sueldo con un 60%.

GRAFICO N° 11: DESCANSO MATERNAL (RESPUESTA MULTIPLE)



Una de las políticas que está cobrando cada vez mayor importancia es el post-natal masculino o permisos de paternidad. Hoy en día, cuando los padres participan activamente en el cuidado y educación de sus hijos, además del descanso paternal indicado por la ley, surgen otras modalidades, instauradas principalmente entre las empresas ganadoras como la modificación temporal del horario de trabajo con un 60%.

GRAFICO N° 12: DESCANSO PATERNAL (RESPUESTA MÚLTIPLE)



En caso de adopción, el 86% de las empresas participantes consideran las mismas políticas de descanso maternal y paternal para todo el personal de la empresa. A diferencia de las empresas ganadoras, ya que la totalidad de ellas consideran estas políticas para todo el personal.

GRAFICO N° 13: SE CONSIDERAN LAS MISMAS POLÍTICAS EN CASO DE ADOPCIÓN



Al momento de consultar a las empresas sobre la tenencia de Jardines Infantiles propios o subsidiados, el 47% de las empresas no tienen estos beneficios para sus trabajadores. El 36% tienen este beneficio sólo para el personal femenino y el 17% hacen extensivo la utilización de los jardines infantiles para todo el personal de la empresa.

GRAFICOS N° 14: JARDÍN INFANTIL PROPIA O SUBSIDIADA



XI. APOYO FAMILIAR

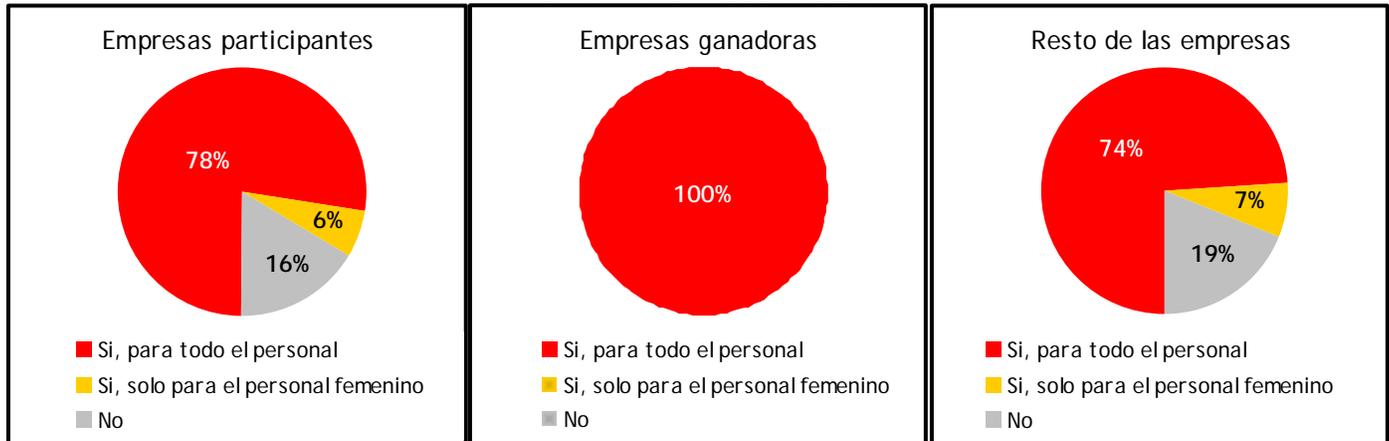
La mayoría de las empresas benefician a sus trabajadores manteniendo convenios con lugares de recreación familiar o lugares de vacaciones. Además, muchas empresas permiten a sus trabajadores salir temprano los viernes, una práctica cada vez más recurrente.

TABLA N° 9: BENEFICIOS PARA TRABAJADORES
(SOLO LOS QUE TIENEN ESTOS BENEFICIOS)

Beneficios	Empresas participantes	Empresas Ganadoras	Resto de las empresas
Convenios con lugares de recreación familiar o lugares de vacaciones	81%	90%	80%
Salir temprano los viernes	54%	80%	50%
Lugares propios de recreación para la familia (como estadio, áreas verdes, piscinas, etc.)	27%	50%	23%
Lugares propios de vacaciones (como hoteles, cabañas, recintos privados en la playa, etc.)	14%	0%	17%

El 78% de las empresas participantes entregan permisos para responsabilidades de padres y madres con sus hijos sin descontarlo del sueldo. Las empresas ganadoras entregan estos permisos a todo el personal, sin descontarlo del sueldo.

GRAFICOS N° 15: PERMISOS PARA RESPONSABILIDADES DE PADRES Y MADRES CON SUS HIJOS, SIN DESCONTARLOS DEL SUELDO



Los permisos proporcionados por las empresas son principalmente visitas al médico, a la sala cuna y jardín infantil, citaciones al colegio y visitas al dentista.

Otros de los permisos que otorgan las empresas son los días libres para trámites personales. Además, se otorga medio día libre para el cumpleaños del empleado o para el día de cumpleaños de los hijos.

Los funerales, matrimonios, nacimientos o vistas a familiares enfermos también son parte de los permisos proporcionado por las empresas.

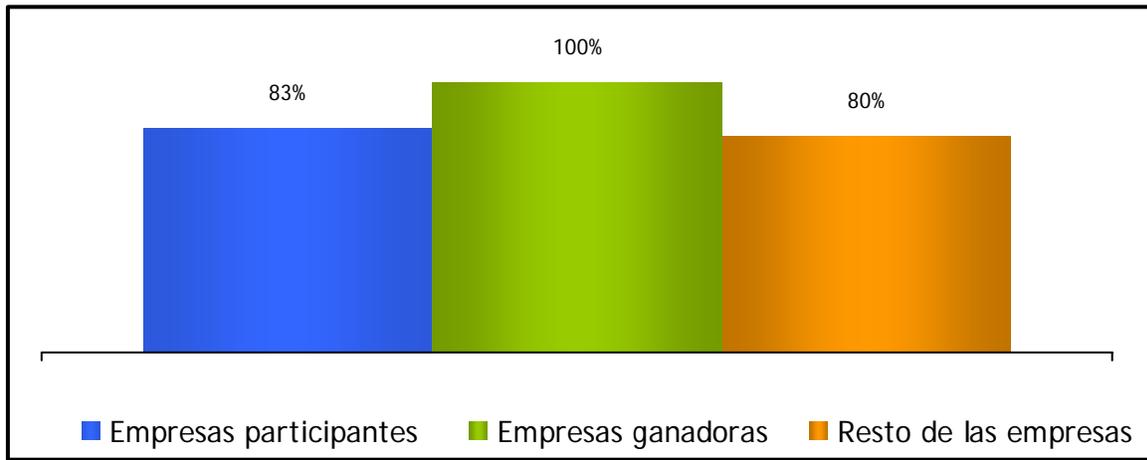
TABLA N° 10: PERMISOS PROPORCIONADOS POR LA EMPRESA

Permisos	Empresas participantes	Empresas Ganadoras	Resto de las empresas
Visitas al médico	91%	90%	91%
Visitas a sala cuna o jardín infantil	91%	90%	91%
Citaciones al colegio	91%	90%	91%
Trámites personales	89%	90%	89%
Visitas al dentista	86%	80%	87%
Otros (Días libres para: funerales, matrimonios, nacimientos, visitas a familiares enfermos, y día del cumpleaños del trabajador o de los hijo)	67%	80%	63%

El 83% del total de las empresas participantes tienen instancias de integración para las familias, entre las cuales se destaca la celebración navideña con los hijos de los trabajadores, actividades recreativas para disfrutarlas con la familia y la celebración de fin de año.

Todas las empresas ganadoras celebran la navidad con los hijos de los trabajadores, realizan actividades recreativas con las familias y realizan la celebración de fin de año.

GRAFICO N° 16: EMPRESAS DONDE EXISTEN INSTANCIAS DE INTEGRACIÓN PARA LAS FAMILIAS



Las instancias de integración para la familia más utilizadas por el total de las empresas son:

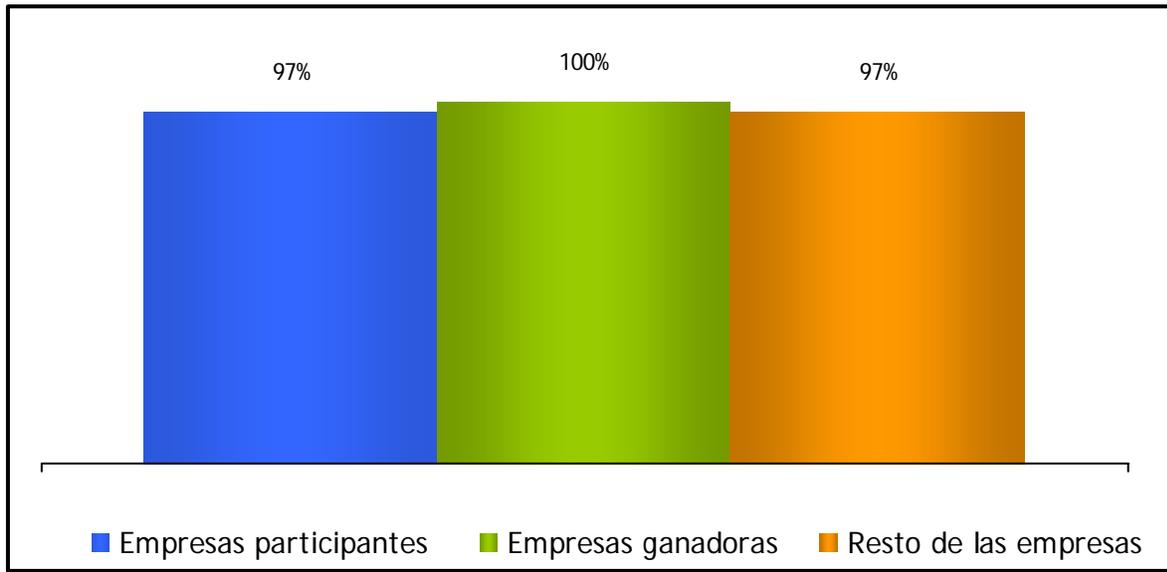
- La navidad con los hijos con un 89%
- Las actividades recreativas con la familia con un 79%
- La celebración de fin de año con un 67%

TABLA N° 11: INSTANCIA DE INTEGRACIÓN PARA LAS FAMILIAS

Instancias de integración	Empresas participantes	Empresas ganadoras	Resto de las empresas
Navidad para los hijos de los trabajadores	89%	100%	87%
Actividades recreativas con las familias	79%	100%	74%
Celebración de fin de año	67%	100%	60%
Programa de verano para los hijos de los trabajadores	48%	70%	44%
Día de los niños en la oficina	46%	80%	38%
Programa de invierno para los hijos de los trabajadores	43%	70%	36%

El 97% del total de las empresas participantes aplican políticas de bonos para sus trabajadores. Los criterios para la asignación de éstos son por medio de criterios mixtos, es decir, son entregados por productividad general de la empresa (76%), por productividad individual de la empresas (75%) y por la productividad del grupo de trabajo (68%).

GRAFICO N° 17: EMPRESAS QUE APLICAN POLITICAS DE BONOS



Las 10 empresas ganadoras aplican políticas de bonos para sus trabajadores y los criterios para esta asignación son principalmente por productividad general de la empresa y por productividad general

TABLA N° 12: CRITERIOS PARA LA ASIGNACIÓN DE BONOS

Bonos	Empresas participantes	Empresas ganadoras	Resto de las empresas
Por productividad general de la empresa	76%	100%	73%
Por la productividad individual	75%	100%	71%
Por la productividad del grupo de trabajo	68%	89%	65%

Los bonos entregados principalmente por las empresas, corresponden al aguinaldo de 18 septiembre, bonos navideños, bonos por rendimiento laboral, bonos por matrimonio y por nacimiento de hijos. Además son utilizados los regalos de navidad para los hijos de los funcionarios y los bonos escolares en marzo. Los bonos para los hijos de los empleados con mejores rendimientos, ya sea en los colegios o en la universidad son proporcionados cada vez más por las empresas.

Otros de los bonos a considerar son los de vacaciones, por antigüedad, por fallecimiento, becas para estudios y bonos por movilización, colación, vestuario y mercadería.

TABLA N° 13: TIPOS DE BONOS

Bonos	Empresas participantes	Empresas ganadoras	Resto de las empresas
Aguinaldo o bono de 18 de septiembre	94%	90%	95%
Aguinaldo o bono navideño	91%	90%	91%
Bono por rendimiento laboral	88%	90%	88%
Bono matrimonial	79%	100%	75%
Bono por natalidad	77%	100%	73%
Regalos de navidad para los hijos de funcionarios	77%	90%	75%
Bono escolar para trabajadores con hijos (marzo)	72%	90%	68%
Bonos a hijos de empleados/as con mejor rendimiento escolar	58%	80%	54%
Bonos a hijos universitarios, de empleados/as con mejor rendimiento académico	54%	80%	49%
Otras	43%	60%	40%

Del total de las empresas participantes, el 53% tiene un sistema de ayuda para empleados con hijos que padecen alguno tipo de enfermedad o discapacidad, y el 47% no tiene ningún sistema de ayuda. A diferencia de las empresas ganadoras, en las cuales el 90% cuenta con algún sistema de ayuda para empleados con hijos que padecen alguno tipo de enfermedad o discapacidad, y sólo el 10% declara no tener ningún sistema de ayuda.

GRAFICO N° 18: SISTEMA DE AYUDA PARA EMPLEADOS CON HIJOS QUE PADECEN ALGÚN TIPO DE ENFERMEDAD O DISCAPACIDAD



Entre los sistemas de ayuda más utilizados en las empresas para los empleados con hijos que padecen algún tipo de enfermedad o discapacidad, son la flexibilidad de horario, la ayuda en programas de salud y ayuda económica.

En algunas empresas no existían políticas estándar en estos casos, pero si se reconoce una ayuda a sus empleados analizando cada caso de forma particular.

TABLA N° 14: TIPO DE AYUDA PARA EMPLEADOS CON HIJOS QUE PADECEN ALGÚN TIPO DE ENFERMEDAD O DISCAPACIDAD

Bonos	Empresas participantes	Empresas Ganadoras	Resto de las empresas
Ayuda con la flexibilidad de horario	83%	100%	78%
Ayuda en programa de salud	77%	100%	69%
Ayuda económica	71%	88%	67%
Ayuda en transporte	38%	57%	33%

Otras de las políticas impartidas principalmente por las empresas ganadoras son la atención profesional y préstamos solidarios, los convenios de salud y seguros varios (cesantía, salud, vida). Además la flexibilidad laboral es una de las políticas más comunes en las empresas.

Entre las políticas más innovadoras se encuentran las actividades recreativas, artísticas, culturales y deportivas, además de las charlas y talleres que son impartidos a los trabajadores como herramientas de esparcimiento.

GRAFICO N° 19: OTRAS POLÍTICAS QUE SON IMPARTIDAS EN LAS EMPRESAS



XII. FLEXIBILIDAD LABORAL

La modalidad de trabajo más utilizada por las empresas participantes son las horas extras, en tanto la menos usada son los 2 turnos sucesivos.

TABLA N° 15: FRECUENCIA MODALIDAD DE TRABAJO				
Empresas participantes				
Modalidades de trabajo	Nunca	En ocasiones	Regularmente	Siempre
Horas extras	4%	58%	38%	0%
Fines de semanas y festivos	26%	54%	10%	10%
Turnos nocturnos	44%	28%	19%	9%
2 turnos sucesivos	78%	16%	4%	2%
Empresas ganadoras				
Modalidades de trabajo	Nunca	En ocasiones	Regularmente	Siempre
Horas extras	10%	70%	20%	0%
Fines de semanas y festivos	50%	10%	10%	0%
Turnos nocturnos	90%	0%	10%	0%
2 turnos sucesivos	80%	10%	10%	0%
Resto de las empresas				
Modalidades de trabajo	Nunca	En ocasiones	Regularmente	Siempre
Horas extras	3%	56%	41%	0%
Fines de semanas y festivos	22%	57%	10%	12%
Turnos nocturnos	36%	33%	21%	10%
2 turnos sucesivos	77%	18%	4%	2%

El 57% de las empresas participantes no tiene un sistema de flexibilidad de horario para sus trabajadores.

GRAFICO N° 20: EMPRESAS CON SISTEMA DE HORARIO FLEXIBLE



Las modalidades de horario flexible más utilizado, por el 43% de las empresas participantes, son la flexibilidad en horario de entrada y salida, la jornada parcial y el trabajo según objetivo y metas.

La modalidad trabajo en casa ha tomado mayor fuerza, principalmente entre las empresas ganadoras.

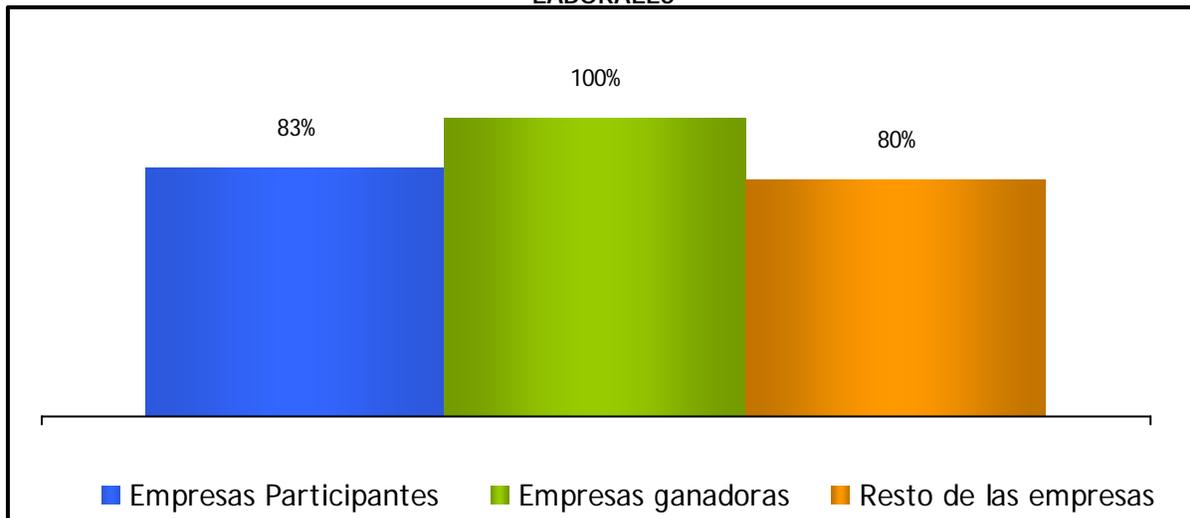
TABLA N° 16: MODALIDADES DE HORARIO FLEXIBLE UTILIZADAS EN LAS EMPRESAS

Modalidades	Empresas participantes	Empresas Ganadoras	Resto de las empresas
Flexibilidad en horario de entrada o salida.	96%	100%	95%
Jornada parcial	63%	83%	57%
Trabajo según objetivos y metas	42%	80%	33%
Trabajo en casa	39%	60%	35%

XIII. MECANISMOS DE COMUNICACIÓN

El 83% de las empresas participantes cuenta con instancias de información sobre leyes laborales. Todas las empresas ganadoras cuentan con esta instancia de información.

GRAFICO N° 21: EMPRESAS QUE CUENTAN CON INSTANCIAS DE INFORMACIÓN SOBRE LEYES LABORALES



El 82% de las empresas participantes cuenta con instancias de información sobre políticas laborales y flexibilidad laboral de las empresas. Entre las ganadoras, la totalidad cuenta con esta instancia de información.

Las herramientas comunicacionales más utilizadas por las empresas son sistemas de información computacional, como los mail masivos e intranet.

Los boletines informativos, folletos y revistas corporativas también son utilizados por más de la mitad de las empresas participantes.

Otras de las herramientas comunicacionales utilizadas por las empresas, son circuitos de TV cerrados, periódicos internos, diarios murales, y reuniones o charlas con gerentes o encargados de RRHH.

GRAFICO N° 22: EMPRESAS QUE CUENTAN CON INSTANCIAS DE INFORMACIÓN SOBRE POLÍTICAS LABORALES Y FLEXIBILIDAD LABORAL EN LA EMPRESA

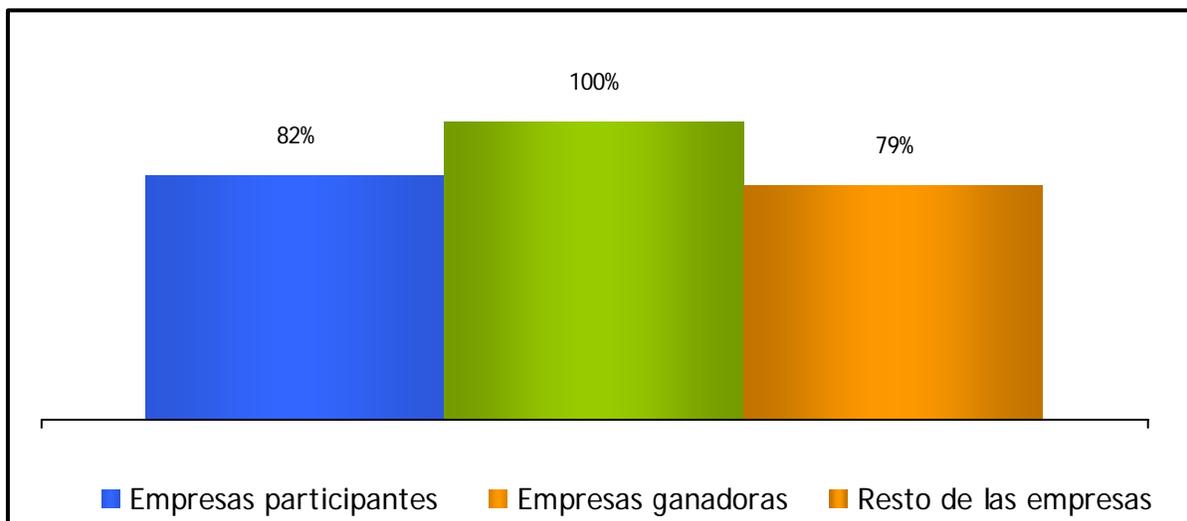


TABLA N° 17: HERRAMIENTAS COMUNICACIONALES UTILIZADAS EN LAS EMPRESAS

Herramientas comunicacionales	Empresas participantes	Empresas ganadoras	Resto de las empresas
Mail masivos	80%	90%	78%
Intranet	78%	100%	74%
Boletines informativos	63%	70%	61%
Folletos informativos	59%	80%	55%
Revistas corporativas	56%	60%	55%
Otro (Periódicos, TV, Murales, Reuniones)	51%	80%	45%

CONCLUSIONES

La participación femenina entre la medición del 2007 y del 2008 presentó un leve aumento del 2,8%. A pesar de esto, la participación femenina ha disminuido en cargos de mayor importancia, como en la integración de los directorios y cargos gerenciales.

Conciliación vida laboral y familiar.

La totalidad de las empresas ganadoras reconocen tener políticas que ayudan a compatibilizar la vida laboral y familiar, mientras que si consideramos a las 70 empresas participantes, sólo el 75% aseguran tener estos beneficios.

La mayoría de los trabajadores encuestados tienen una evaluación positiva de las políticas y/o beneficios existentes en sus empresas. El principal motivo de esta evaluación positiva, es el reconocimiento de la existencia de una preocupación por parte de las empresas respecto del bienestar de sus trabajadores. Los trabajadores declaran que tanto las autoridades, como el departamento de RRHH de cada empresa, crean las condiciones necesarias para un balance óptimo entre la vida laboral y el espacio familiar. Sin embargo, aunque reconocen este esfuerzo y preocupación, los trabajadores aún declaran que faltan más actividades y beneficios es general.

Capacitaciones y Programas extra laborales

Todas las empresas participantes ofrecen cursos, talleres y/o seminarios de capacitación para todos sus trabajadores. Los horarios en los cuales se imparten estas capacitaciones están dentro de la jornada laboral y en horario mixto. Para que los trabajadores asistan a estas capacitaciones existen políticas de flexibilidad de horario como ayuda adicional.

- A pesar de que todas las empresas declaran realizar cursos, talleres y/o seminarios de capacitación; existe un 4% de los trabajadores que declara que no existen estas capacitaciones en su empresa.
- En general, el 88% de los trabajadores encuestados han participado en estas capacitaciones, y el 78% evalúa estos cursos con nota 6 y 7.

Además de cursos de capacitación y perfeccionamiento para que los trabajadores se especialicen y adquieran competencias laborales acorde a sus labores cumplidas, las empresas cada vez más se están preocupando por impartir programas extra laborales a sus trabajadores. Los programas más impartidos en las empresas son los programas de desarrollo personal, stress, auto cuidado, desarrollo espiritual y los programas de vida saludable

Descanso maternal y paternal

La mayoría de las empresas participantes sólo otorga el descanso maternal que indica la ley. Entre las empresas ganadoras las modalidades más utilizadas son la modificación temporal del horario de trabajo y el retorno paulatino al término del descanso maternal con goce total del sueldo.

Una de las políticas que está cobrando cada vez mayor importancia es el post-natal masculino o permisos de paternidad. Hoy en día, cuando los padres participan activamente en el cuidado y educación de sus hijos, además del descanso paternal indicado por la ley, surgen otras modalidades, instauradas principalmente entre las empresas ganadoras como la modificación temporal del horario de trabajo.

Apoyo familiar y beneficios

- La mayoría de las empresas tienen convenios con lugares de recreación familiar o lugares de vacaciones. Salir temprano los viernes es una práctica cada vez más recurrente entre las empresas participantes.
- El 78% de las empresas participantes entregan permisos para el cumplimiento de responsabilidades de padres y madres relacionadas con sus hijos sin descontarlos del sueldo. Las empresas ganadoras entregan estos permisos a todo el personal. Los permisos más solicitados son visitas al médico o dentista, vistas a la sala cuna y jardín infantil y citaciones al colegio.
- La mayoría de las empresas tienen instancias de integración para las familias tales como la celebración navideña con los hijos, actividades recreativas para disfrutarlas con la familia y la celebración de fin de año.
- El 97% de las empresas participantes aplican políticas de bonos para sus trabajadores. Los bonos entregados principalmente por las empresas, corresponden al aguinaldo de 18 septiembre, bonos navideños, bonos por rendimiento laboral, bonos por matrimonio y por nacimiento de hijos.
- Otras de las políticas impartidas principalmente por las empresas ganadoras son la atención profesional y préstamos solidarios; los convenios de salud y seguros varios como de cesantía, salud, vida, etc.

Con respecto a la evaluación que los trabajadores hacen de las modalidades de trabajo, las mejores evaluadas son la flexibilidad en horario de entrada y salida y el trabajo desde la casa.

Al momento de preguntarles a los trabajadores sobre alguna política que es impartida en su empresa, que no haya sido mencionada en la entrevista, ellos destacan las políticas de ayuda económica en salud, educación y vivienda y los préstamos facilitados por la empresa. Además, valoran el apoyo en caso de catástrofes o dificultades, asesorados por asistentes sociales, psicólogos, abogados, etc.

Una de las políticas o beneficios que los trabajadores consideran más importantes para la conciliación la vida laboral familiar es la flexibilidad de horario, que otorga permisos para ausentarse y acortando las horas laborales.

ANEXO N° 1
SUB-RANKING Y PRÁCTICAS INNOVADORAS

SUB-RANKING EMPRESAS

El cálculo de los Sub Ranking se creó realizando una sumatoria de las diferentes puntuaciones de cada pregunta por sección a medir. Por un lado, se sumaron los puntajes obtenidos por las empresas según las respuestas del cuestionario, y por otro lado, se sumaron los puntajes de las respuestas de los trabajadores.

Luego de obtener ambos puntajes, empresas y trabajadores, se extrajo el promedio para lograr el puntaje del Sub Ranking final.

El puntaje de las visitas a terreno no fue considerado en la construcción de los Sub ranking, ya que éstas tenían un carácter más general que particular, por lo que no se evaluaron por separado, sino que en su conjunto.

Se realizaron cuatro Sub Rankings, donde uno de ellos abarcó una o un grupo de preguntas en ambas encuestas (trabajadores y empresas).

1.- APOYO FAMILIAR

- Se agruparon todas las preguntas que hacen referencia a los beneficios para los trabajadores de las empresas, además de las salas cunas y jardines infantiles, ya sean propios o subsidiados.
- Se agruparon todas las preguntas que hacen referencia permisos, bonos, instancias de integración familiar, y sistemas de ayuda para los empleados con hijos que presentan alguna enfermedad o incapacidad

TABLA N° 18: SUB-RANKING DE APOYO FAMILIAR

Ranking	Empresas Ganadoras	RRHH	Trabajadores	Puntaje Sub Ranking
1	BANCO ESTADO MICROEMPRESA	74,6%	7,3%	67,9%
2	HP / HEWLETT PACKARD	76,7%	6,1%	63,7%
3	ACHS	63,3%	5,9%	56,2%
4	ENERSIS S.A.	63,8%	5,8%	56,0%
5	CHILECTRA	58,3%	6,1%	54,6%
6	ENDESA	64,8%	5,2%	54,1%
7	MOVISTAR	61,3%	5,6%	54,0%
8	EMPRESAS TUXPAN	54,6%	6,2%	53,1%
9	PROCTER & GAMBLE	63,3%	3,7%	47,2%
10	COCA -COLA DE CHILE S.A.	48,5%	4,9%	44,5%

2.- DESCANSO MATERNAL Y PATERNAL

- Se agruparon todas las preguntas que hacen referencia al descanso maternal y paternal presentes en cada empresa.

TABLA N° 19: SUB-RANKING DE DESCANSO MATERNAL Y PATERNAL				
Ranking	Empresas Ganadoras	RRHH	Trabajadores	Puntaje Sub Ranking
1	MOVISTAR	70,0%	5,5%	37,8%
2	HP / HEWLETT PACKARD	68,3%	7,1%	37,7%
3	COCA -COLA DE CHILE S.A.	61,7%	5,9%	33,8%
4	ACHS	56,7%	2,1%	29,4%
5	PROCTER & GAMBLE	53,3%	2,7%	28,0%
6	BANCO ESTADO MICROEMPRESA	41,7%	7,4%	24,5%
7	ENDESA	45,0%	2,1%	23,5%
8	EMPRESAS TUXPAN	41,7%	5,1%	23,4%
9	CHILECTRA	31,7%	2,4%	17,0%
10	ENERSIS S.A.	25,0%	1,0%	13,0%

3.- PROGRAMAS EXTRA LABORALES

- Se agruparon todas las preguntas que hacen referencia a los programas extra laborales

TABLA N° 20: SUB-RANKING DE PROGRAMAS EXTRA-LABORALES				
Ranking	Empresas Ganadoras	RRHH	Trabajadores	Puntaje Sub Ranking
1	BANCO ESTADO MICROEMPRESA	20,0%	35,3%	27,6%
2	ENDESA	16,6%	35,5%	26,1%
3	COCA -COLA DE CHILE S.A.	6,6%	40,9%	23,7%
4	ACHS	13,4%	33,5%	23,5%
5	PROCTER & GAMBLE	16,6%	24,4%	20,5%
6	CHILECTRA	13,4%	25,4%	19,4%
7	ENERSIS S.A.	13,4%	25,2%	19,3%
8	HP / HEWLETT PACKARD	6,6%	20,4%	13,5%
9	EMPRESAS TUXPAN	3,4%	20,7%	12,1%
10	MOVISTAR	6,6%	11,6%	9,1%

4.- FLEXIBILIDAD LABORAL

- Se agruparon todas las preguntas que hacen referencia a flexibilidad laboral y mecanismos de información de políticas y leyes laborales.

TABLA N° 21: SUB-RANKING DE FLEXIBILIDAD LABORAL				
Ranking	Empresas Ganadoras	RRHH	Trabajadores	Puntaje Sub Ranking
1	HP / HEWLETT PACKARD	53,8%	61,9%	57,8%
2	PROCTER & GAMBLE	52,9%	55,2%	54,1%
3	EMPRESAS TUXPAN	35,0%	59,1%	47,0%
4	BANCO ESTADO MICROEMPRESA	52,5%	37,1%	44,8%
5	COCA -COLA DE CHILE S.A.	45,8%	40,7%	43,2%
6	ENDESA	50,4%	33,2%	41,8%
7	BANCO BCI	47,1%	25,8%	36,4%
8	MOVISTAR	37,5%	25,2%	31,3%
9	CHILECTRA	38,3%	16,8%	27,6%
10	ENERSIS S.A.	36,7%	16,5%	26,6%

PRÁCTICAS MÁS INNOVADORAS

NOMBRE	DESCRIPCIÓN
Programa Avance Mujer	Desarrollo de carrera, trabajo con fortalezas, debilidades y liderazgo. Además, política de no discriminación (remuneraciones, ascensos).
El retón aprende	A través de mails enviados al gerente de RRHH (el retón) los empleados realizan sus sugerencias, comentarios o aportes.
Programa O2	Programa que agrupa beneficios en cuatro áreas: (a) Flexibilidad; (b) Equilibrio; (c) Vitalidad; (d) Políticas pro familia.
Few good rules	Conjunto de 3 reglas tendientes a promover el equilibrio de vida personal y laboral y a la efectividad del trabajo: (a) reuniones no pueden ser fijadas después de las 16:30 hrs.; (b) campaña de envío eficiente de mails (no más de los necesarios); (c) no se planifican viajes de trabajo para los domingos.
Canal de televisión interno TUB	Canal de televisión interno (actividades, cursos, beneficios, comentarios, capacitación, información).
Bono por cesantía del segundo sueldo	Beneficio exclusivamente familiar y se paga por tres meses cuando él o la cónyuge del empleado/a es despedido/a.
Centro de extensión	Lugar de llegada, permanencia y apoyo para hijos de empleados entre 6 y 12 años. Lo utilizan luego del término de su jornada escolar. Ahí esperan a sus padres y hacen sus tareas con apoyo de psicopedagoga. Los padres efectúan un aporte simbólico para su mantención.
Beca "American fill service"	Intercambio a EEUU para hijos de empleados que cursan tercero medio.
Programa de ayuda al empleado	<ul style="list-style-type: none"> - Programa de asesoría telefónica: legal, nutricional, psicológico y laboral. Puede ser utilizado por el empleado y todo su grupo familiar. - Consultas confidenciales a través de la Web, el cual entrega información de tipo legal, psicológica y psicopedagógica. El acceso opera a través una clave para cada familia. También se dan cursos a distancia - Visitas presénciales y confidenciales Entrega asesoría legal, psicológica, financiera. Lo ejecuta una empresa externa.

NOMBRE	DESCRIPCIÓN
Salud	<p>Entre los programas de salud se destacan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Doctor en la oficina. - Doctor y dentista en la planta. - Posibilidad de consulta a doctor que asiste todos los miércoles a la empresa y los jueves a la planta. - Permiso por enfermedad de pariente dependiente.
Horario	<p>En la flexibilidad laboral destacan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 12 medios días de libre disponibilidad (2 por mes) con una duración de 60 días. - 32 horas de libre disponibilidad. - Citación a reuniones no se puede realizar después de las 17:00 hrs.
Post natal, Sala cuna y Jardín Infantil	<p>Se destacan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Post natal con política de reemplazo a plazo fijo. - Alimentación láctea gratuita hasta el primer año de vida de los hijos de empleados y empleadas. - Sala cuna y jardín infantil para todo el personal. - Jardín infantil extendido para hijos de empleados con discapacidad, pueden mantenerse en el jardín más allá de los 5 años. - Retorno diferido de acuerdo con la edad del hijo (3 meses, trabaja 3 horas hasta llegar a las 8 horas) con goce total de sueldo.

ANEXO N° 2
RESULTADO GENERALES POR TRABAJADORES

RESULTADO GENERALES DE TRABAJADORES

Los trabajadores que fueron invitados a contestar la encuesta cumplían con el requisito de tener hijos menores de 20 años de edad.

Fueron encuestados 6146 trabajadores de 38 empresas que accedieron a participar de esta fase del estudio. Los números de trabajadores por empresas son los siguientes:

TABLA N° 22: EMPRESAS Y NÚMERO DE TRABAJADORES PARTICIPANTES			
Empresas participantes	Número de trabajadores	Empresas participantes	Número de trabajadores
BANCO BCI	943	HP / HEWLETT PACKARD	114
GRUPO SANTANDER	513	PRINCIPAL FINANCIAL GROUP CHILE	112
TELEFONICA CHILE	394	SALMONES PACIFIC STAR SA	104
BANCO ESTADO MICROEMPRESA	316	DIRECCION DEL TRABAJO	94
MOVISTAR	306	ENERSIS S.A.	92
ENTEL	264	PROCTER & GAMBLE	91
COSMETICOS AVON	214	BCI SEGUROS GENERALES S.A.	81
UNILEVER	212	INGENIERIA Y CONSTRUCCION SIGDO KOPPERS S.A.	76
UNIVERSIDAD DE CONCEPCION	208	HOTEL SANTIAGO MARRIOT	68
HIPERMERCADOS ABU-GOSCH	200	COCA -COLA DE CHILE S.A.	67
NESTLE CHILE	196	CHILECTRA	59
ACHS	173	INTERAMERICANA SEGUROS GENERALES	47
LA POLAR	165	METLIFE SEGUROS DE VIDA S.A.	46
COPEFRUT SA	152	ARCOS DORADOS RESTAURANTES DE CHILE LTDA MC DONALS	41
BANCO DEL DESARROLLO MICROEMPRESA	151	EMPRESAS TUXPAN	27
ENDESA	148	PACIFIC HYDRO CHILE S.A.	17
MUNICIPALIDAD DE PROVIDENCIA	141	AGRICOLA NACIONAL (ANASAC)	16
PARQUE CEMENTERIO CANINO CANAAN	134	FUNDACION SAN JOSE	16
CIA SUDAMERICANA DE VAPORES	132	UNIVERSIDAD BERNARDO O HIGGINS	16

La mayoría de los trabajadores de las empresas participantes que contestaron la encuesta tienen un nivel educacional técnico y universitario.

TABLA N° 23: NIVEL EDUCACIONAL DE TRABAJADORES			
Nivel Educativo	Total de trabajadores	Trabajadores de Empresas Ganadoras	Trabajadores del resto de las empresas
Básica incompleta o menos	0%	0%	0%
Básica completa	1%	0%	1%
Media incompleta - media técnica completa	5%	2%	6%
Media completa - superior técnica incompleta	18%	7%	21%
Universitaria incompleta - superior técnica completa	26%	23%	27%
Universitaria completa	38%	50%	35%
Postgrado	11%	18%	9%
Total	100%	100%	100%

POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL

El 89% de los trabajadores de las empresas participantes afirma que en su empresa tienen políticas de conciliación de la vida familiar y laboral.

A pesar de que la totalidad de las empresas ganadoras aseguran tener políticas de conciliación de la vida familiar y laboral, existe un 2% de los empleados que trabajan en estas empresas que no reconocen la existencia de estas políticas en su lugar de trabajo.

GRAFICO N° 23 EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE SU EMPRESA

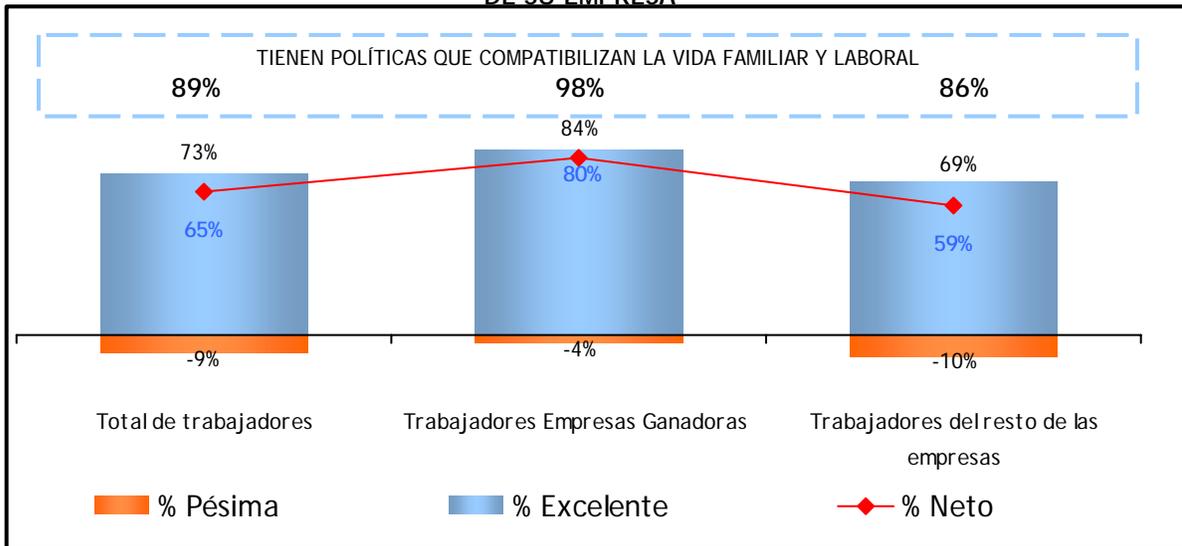


GRAFICO N° 23.1 EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE SU EMPRESA SEGÚN CARACTERÍSTICA DE LA EMPRESA

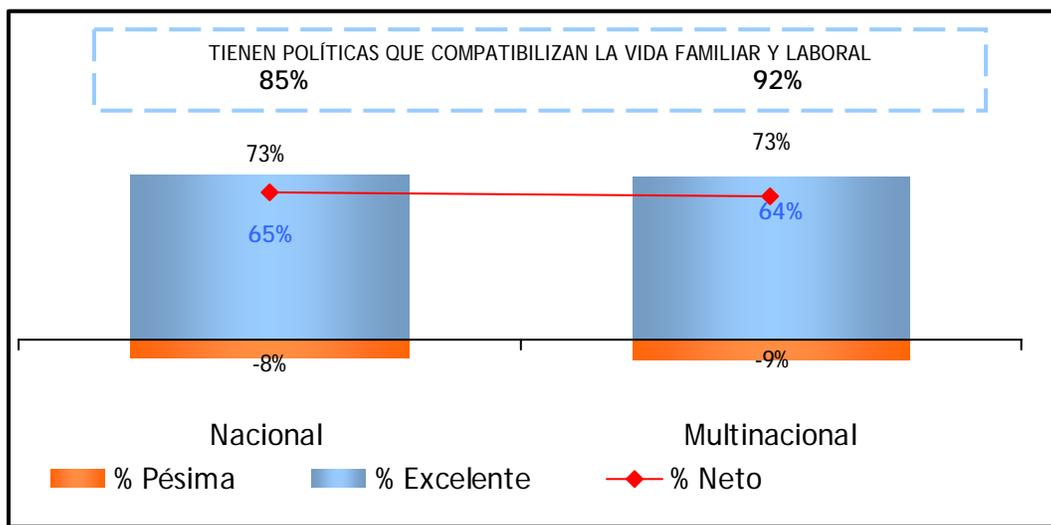
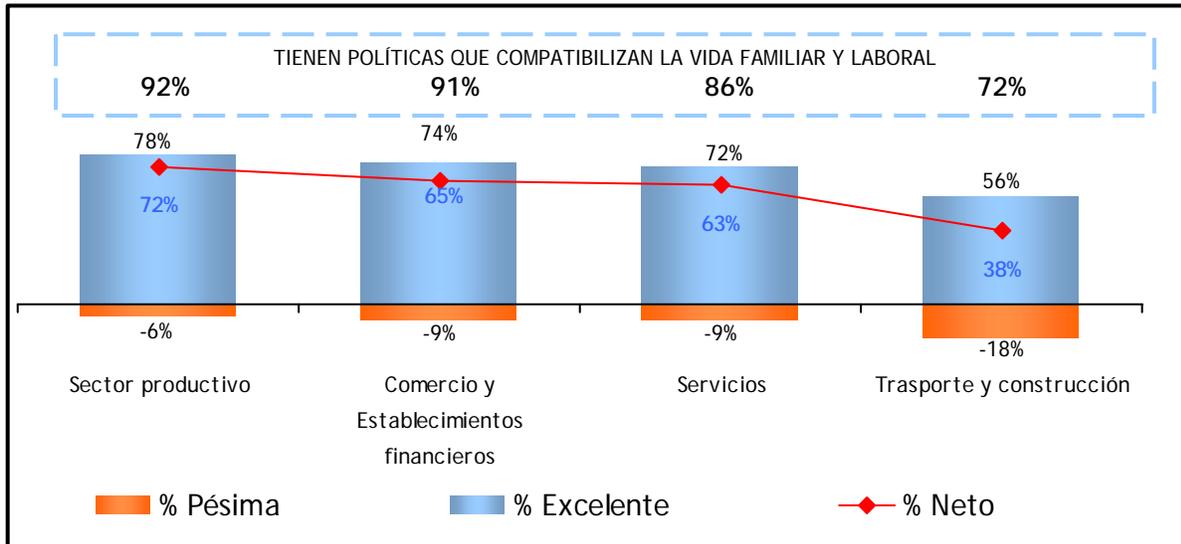


GRAFICO Nº 23.2 EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE SU EMPRESA SEGÚN SECTOR ECONÓMICO



Con respecto a la evaluación de las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral se puede decir que:

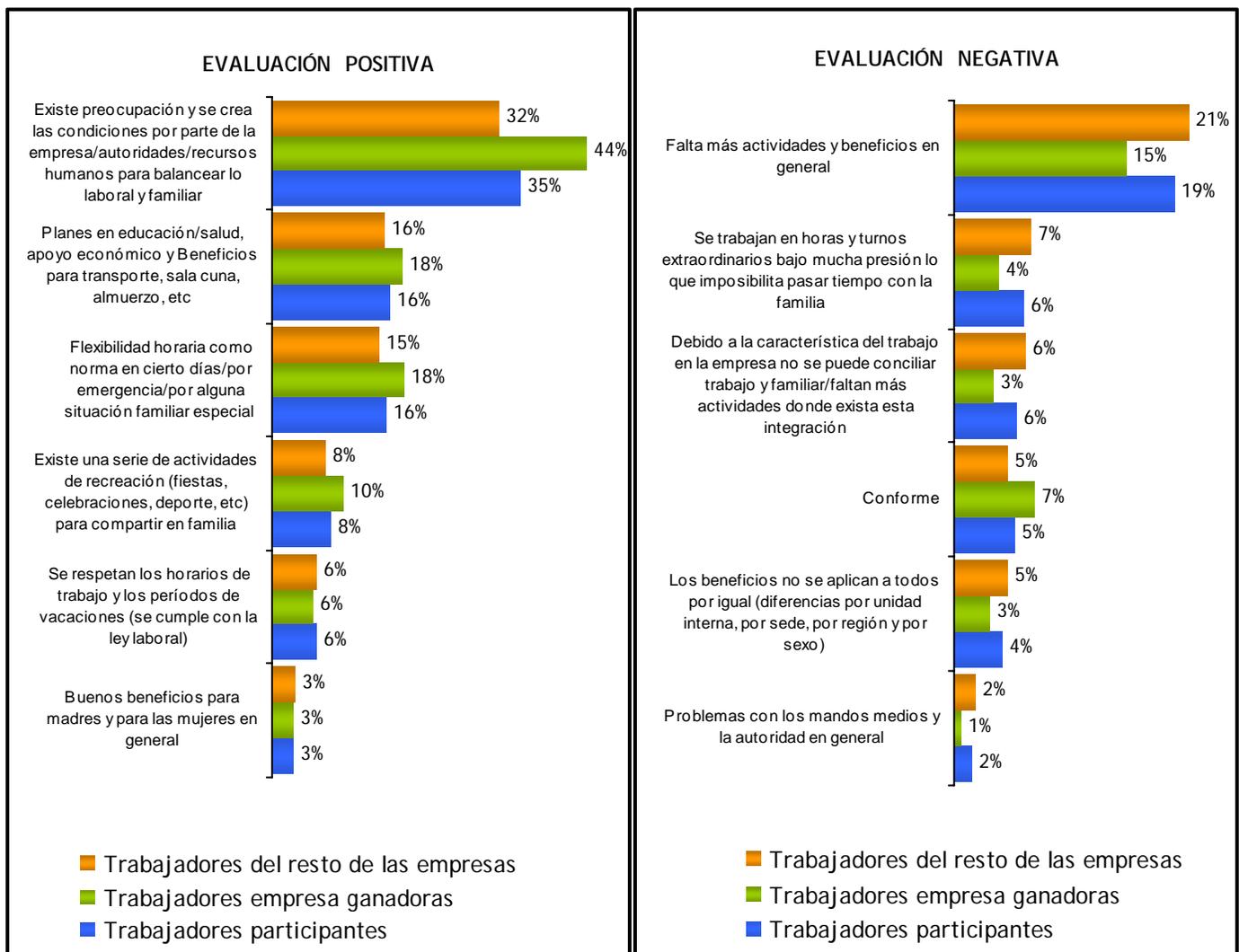
- La mayoría de los trabajadores encuestados tienen una evaluación positiva de estas políticas o beneficios existentes en sus empresas.
- La evaluación positiva de políticas de conciliación de la vida familiar y laboral existente en las empresas, mejora entre las empresas ganadoras del Ranking.
- La evaluación de los trabajadores de las empresas que quedaron fuera del ranking, si bien tienen una evaluación positiva, esta es menor al compararla con el total de los trabajadores que contestaron la encuesta.
- En las empresas multinacionales tienen políticas de conciliación de la vida familiar y laboral más que en las empresas nacionales.
- Las empresas en las cuales sus trabajadores aseguran la existencia de políticas de conciliación de la vida familiar y laboral son principalmente en el sector productivo, en el comercio y en establecimientos financieros.

MOTIVOS DE EVALUACIÓN DE POLÍTICAS CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL

El motivo por el cual los trabajadores evalúan positivamente las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral es principalmente porque reconocen una preocupación por parte de las empresas. Declaran que tanto las autoridades como el departamento de RRHH de cada empresa crean las condiciones para el balance óptimo de lo laboral con lo familiar.

A pesar de reconocer este esfuerzo y preocupación por parte las empresas, los trabajadores aún declaran que faltan más actividades y beneficios es general.

GRAFICO N° 24 MOTIVOS DE EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE SU EMPRESA



EVALUACIÓN DE CAPACITACIONES

Casi la totalidad de las empresas realizan cursos, talleres y/o seminarios para sus trabajadores, en los cuales 88% de los trabajadores encuestados han participado en ellos.

GRAFICO N° 25: EVALUACIÓN DE LOS CURSOS, TALLERES O SEMINARIOS IMPARTIDOS POR SU EMPRESA

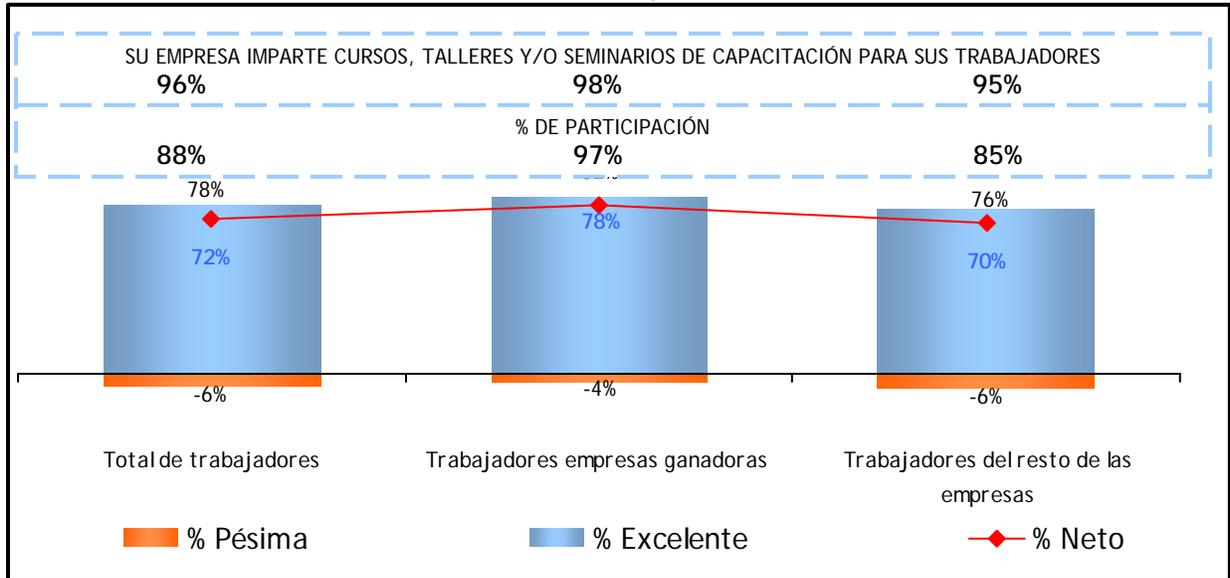


GRAFICO N° 25.1: EVALUACIÓN DE LOS CURSOS, TALLERES O SEMINARIOS IMPARTIDOS POR SU EMPRESA SEGÚN CARACTERÍSTICA DE LA EMPRESA

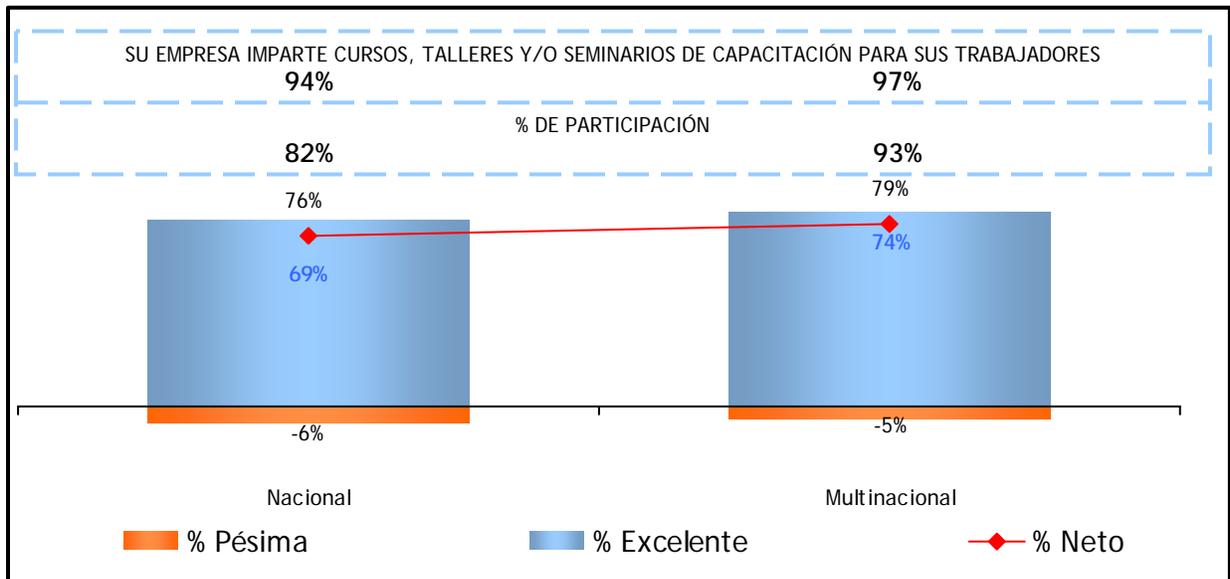
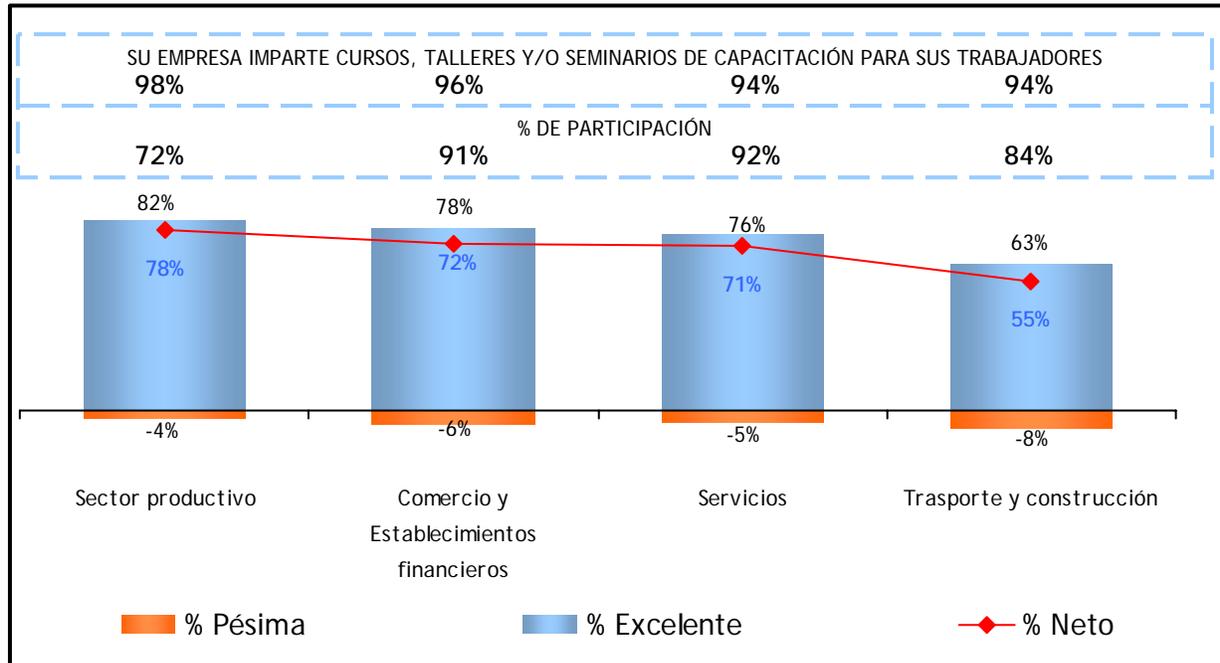


GRAFICO N° 25.2: EVALUACIÓN DE LOS CURSOS, TALLERES O SEMINARIOS IMPARTIDOS POR SU EMPRESA SEGÚN SECTOR ECONÓMICO



Con respecto a la evaluación de los cursos, talleres o seminarios impartidos por su empresa:

- En general, la evaluación de los cursos, talleres y/o seminarios es positiva.
- En las empresas multinacionales imparten cursos, talleres y/o seminarios a sus trabajadores, más que en las empresas nacionales. Además, existe una mayor participación y mejor evaluación de los trabajadores en las empresas Multinacionales que en las empresas nacionales.
- Las empresas en las cuales sus trabajadores aseguran la existencia de cursos, talleres y/o seminarios son principalmente en el sector productivo, al mismo tiempo sus trabajadores evalúan positivamente estos talleres.
- En las empresas de comercio, establecimientos financieros y servicios existe un mayor porcentaje de participación de sus empleados en los cursos, talleres y/o seminarios.

MOTIVOS DE LA NO PARTICIPACIÓN EN CURSOS TALLERES Y/O SEMINARIOS

Sólo el 12% del total de los trabajadores encuestados no han participado de cursos, talleres y/o seminarios, principalmente porque:

- No los han autorizado o no han sido invitados, debido a que son nuevos en la empresa o por no cumplir los requisitos.
- No han recibido información de los cursos, talleres y/o seminarios
- Razones de tiempo o sobrecarga de trabajo
- No les interesan los temas de los cursos, talleres y/o seminarios, ya que no tienen que ver con su área de trabajo

GRAFICO N° 26: MOTIVOS PARA NO HABER PARTICIPADO EN TALLERES O SEMINARIOS

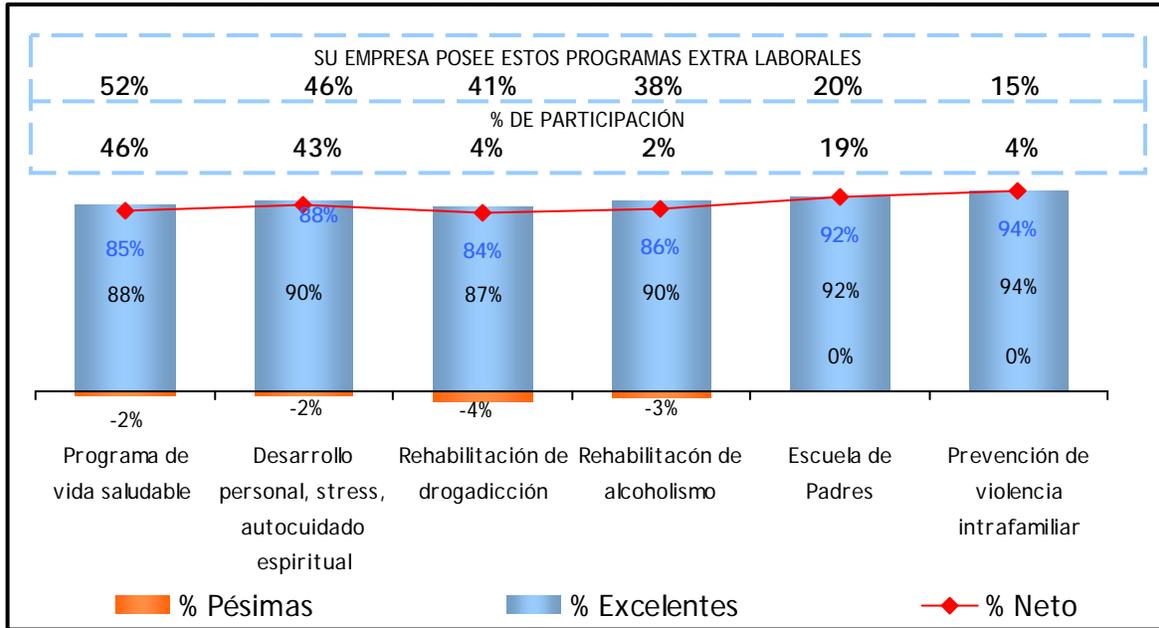


EVALUACIÓN DE PROGRAMAS EXTRA LABORALES

Los programas extra laborales impartidos por las empresas podemos decir que:

- Los programas mayormente impartidos por las empresas son los programas de vida saludable, los programas de desarrollo personal, de stress, de auto cuidado y espirituales y por último los programas de rehabilitación de drogadicción.
- Los programas que tienen una mayor participación por parte los trabadores son los programas de vida saludable y los programas de desarrollo personal, de stress, de auto cuidado y espirituales.
- En general los programas extra laborales impartidos en las empresas tienen una evaluación positiva.

GRAFICO N° 27: EVALUACIÓN DE LOS PROGRAMAS EXTRA LABORALES

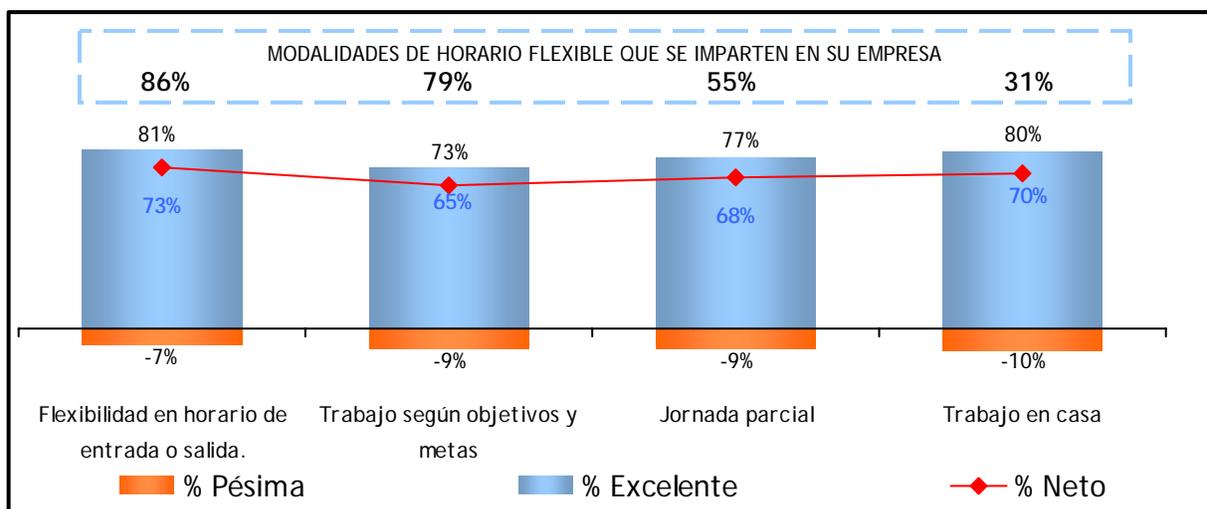


EVALUACIÓN DE HORARIOS FLEXIBLE

Dentro de las modalidades de horario flexible más utilizadas en las empresas, están la flexibilidad en horario de entrada y salida con un 86% y el trabajo según objetivos y metas con un 79%.

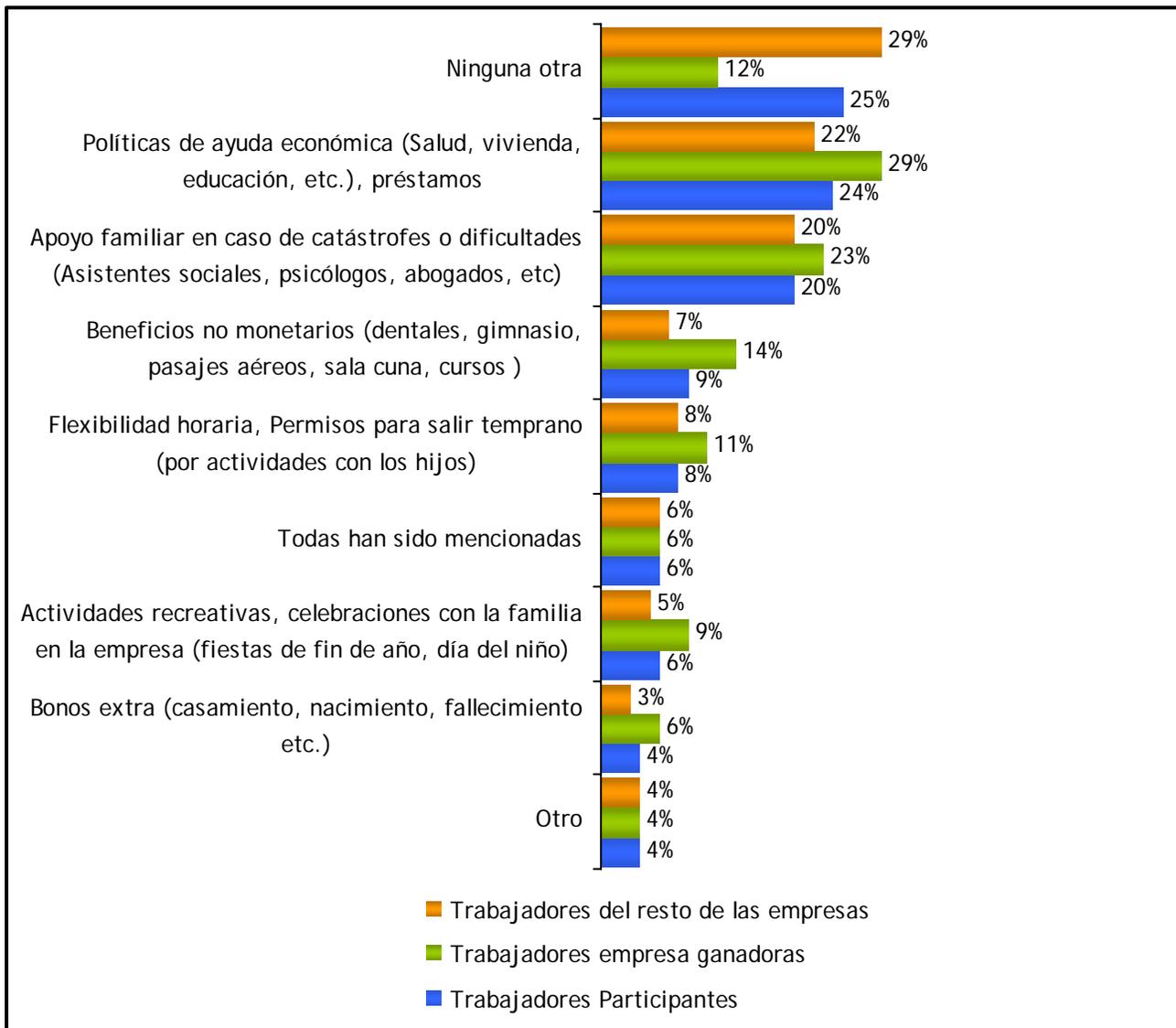
Con respecto a la evaluación que los trabajadores hacen de las modalidades de trabajo, las mejores evaluadas son flexibilidad en horario de entrada y salida, y el trabajo desde la casa.

GRAFICO N° 28: EVALUACIÓN DE LAS MODALIDADES DE HORARIO FLEXIBLE



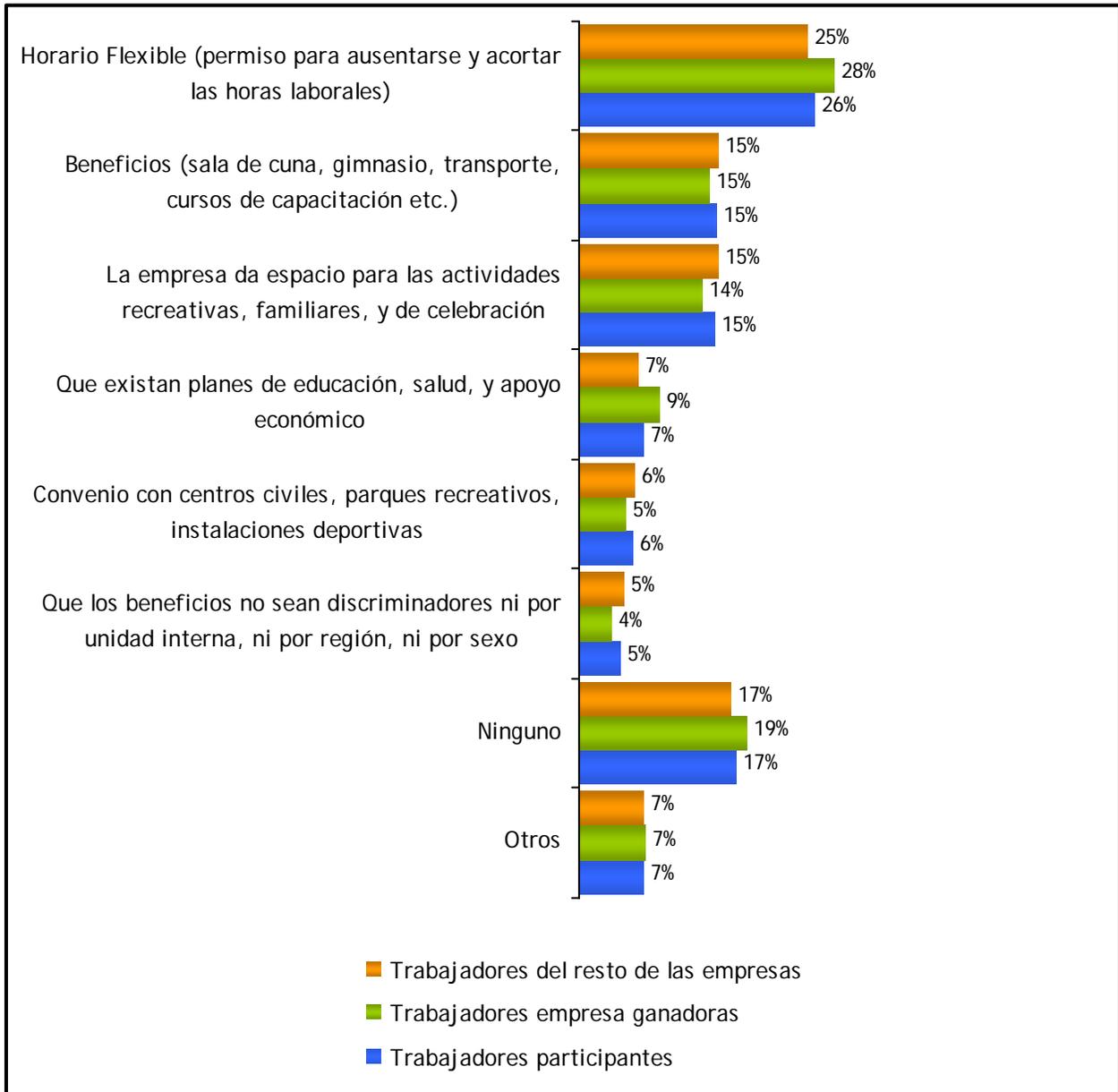
Al momento de preguntarles a los trabajadores sobre alguna política que es impartida en su empresa que no haya sido mencionada en la entrevista, ellos resaltan las políticas de ayuda económica como en salud, educación y vivienda y los préstamos facilitados por la empresa. Además del apoyo familiar en caso de catástrofes o dificultades, asesorados por asistentes sociales, psicólogos, abogados, etc.

GRAFICO N° 29: ¿QUÉ POLÍTICAS DE APOYO FAMILIAR TIENEN EN SU EMPRESA QUE NO HAYAN SIDO MENCIONADAS?



Una de las políticas o beneficios que los trabajadores consideran más necesarios para la conciliación la vida laboral familiar es la flexibilidad de horario, accediendo a permisos para ausentarse y acortando las horas laborales.

GRAFICO N° 30: ¿QUÉ OTRA POLÍTICA O BENEFICIO QUE AYUDE A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR CONSIDERA IMPORTANTE SUMAR EN SU EMPRESA?



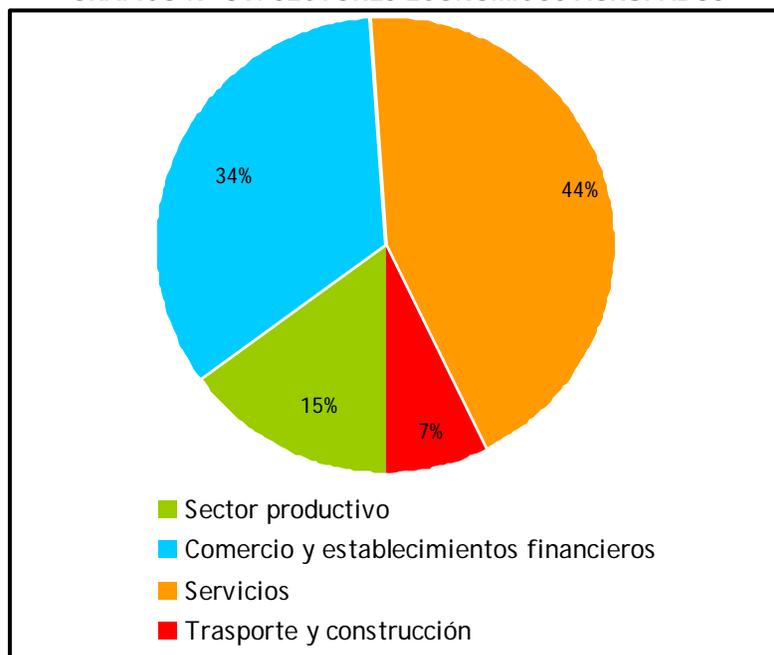
ANEXO N° 3
TABLAS DE CRUCES POR SECTOR ECONÓMICO

DESCRIPCIÓN DE SECTORES ECONÓMICO

Las empresas participantes se clasificaron según sector económico. La categorización es la siguiente:

- Sector productivo: En esta categoría se encuentran las empresas dedicadas a la minería, la industria y agricultura.
- Comercio y establecimientos financieros: En esta categoría se encuentra las empresas dedicadas al comercio de productos y establecimientos financieros, principalmente bancos.
- Servicios: En esta categoría se encuentran las empresas prestadoras de servicios básicos y servicios varios, como centros educacionales, servicios de salud, hotelera, telefonía, entre otros.
- Transporte y construcción: En esta categoría se encuentran las empresas de transporte y del rubro de la construcción.

GRAFICO N° 31: SECTORES ECONÓMICOS AGRUPADOS



CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y FAMILIAR

TABLA N° 24: ¿EN SU EMPRESA EXISTEN POLÍTICAS O BENEFICIOS QUE AYUDEN A COMPATIBILIZAR LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR DE LOS TRABAJADORES?					
Respuesta	Sector productivo	Comercio y Establecimientos financieros	Servicios	Trasporte y construcción	Total
Si	78%	71%	77%	80%	75%
No	22%	29%	23%	20%	25%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

CAPACITACIONES

TABLA N° 25: ¿EN SU EMPRESA SE IMPARTEN CURSOS, TALLERES Y/O SEMINARIOS DE CAPACITACIÓN PARA LOS TRABAJADORES?

Respuesta	Sector productivo	Comercio y Establecimientos financieros	Servicios	Trasporte y construcción	Total
Si	100%	100%	100%	100%	100%
No	0%	0%	0%	0%	0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

TABLA N° 26: ¿LOS CURSOS, TALLERES Y/O SEMINARIOS DE CAPACITACIÓN IMPARTIDOS POR LA EMPRESA SE REALIZAN EN EL HORARIO LABORAL O FUERA DEL HORARIO LABORAL?

Respuesta	Sector productivo	Comercio y Establecimientos financieros	Servicios	Trasporte y construcción	Total
Fuera del horario laboral	0%	0%	0%	0%	0%
Horario Mixto	44%	63%	52%	100%	58%
En el horario laboral	56%	38%	48%	0%	42%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

TABLA N° 27: PARA QUE LOS TRABAJADORES PUEDAN ASISTIR A ESTAS CAPACITACIONES ¿LA EMPRESA ESTABLECE ALGÚN TIPO DE AYUDA EXTRA COMO...?

Ayuda Extra		Sector productivo	Comercio y Establecimientos financieros	Servicios	Trasporte y construcción	Total
Ayuda económica	Si	50%	38%	40%	75%	44%
	No	50%	62%	60%	25%	56%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
Flexibilidad de horario	Si	100%	100%	100%	100%	100%
	No	0%	0%	0%	0%	0%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
Ayuda con los hijos con extensión del horario de la sala cuna	Si	33%	33%	13%	25%	24%
	No	67%	67%	87%	75%	76%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
Ayuda con los hijos con extensión del horario del jardín infantil	Si	33%	8%	7%	25%	11%
	No	67%	92%	93%	75%	89%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%

PROGRAMAS EXTRA LABORAL

TABLA N° 28: ¿SU EMPRESA POSEE ALGUNO DE LOS SIGUIENTES PROGRAMAS EXTRA LABORALES?						
Programas extra laborales		Sector productivo	Comercio y Establecimientos financieros	Servicios	Trasporte y construcción	Total
Rehabilitación de drogadicción	Si	0%	25%	29%	40%	24%
	No	100%	75%	71%	60%	76%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
Rehabilitación de alcoholismo	Si	10%	21%	29%	40%	24%
	No	90%	79%	71%	60%	76%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
Escuela de padres	Si	0%	17%	7%	20%	10%
	No	100%	83%	93%	80%	90%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
Prevención de violencia intrafamiliar	Si	0%	17%	13%	20%	13%
	No	100%	83%	87%	80%	87%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
Desarrollo personal, stress, auto cuidado, espiritual	Si	60%	52%	48%	60%	52%
	No	40%	48%	52%	40%	48%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
Programa de vida saludable (alimentación sana)	Si	50%	46%	42%	60%	46%
	No	50%	54%	58%	40%	54%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%

TABLA N° 29: ¿CUÁL ES EL PROGRAMA EXTRA LABORAL MÁS UTILIZADO?					
Respuesta	Sector productivo	Comercio y Establecimientos financieros	Servicios	Trasporte y construcción	Total
desarrollos personal, stress, auto cuidado, espiritual	33%	75%	60%	50%	60%
Programa de vida saludable (Alimentación sana)	67%	25%	40%	50%	40%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

POLÍTICAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD

TABLA N° 30: ¿EL DESCANSO MATERNAL EN SU EMPRESA CONSTA DE...?					
Descanso Maternal	Sector productivo	Comercio y Establecimientos financieros	Servicios	Trasporte y construcción	Total
Sólo lo que indica la ley	60%	70%	68%	80%	68%
Más días según se solicite, sin goce de sueldo	10%	9%	32%	0%	19%
Más días según se solicite, con goce parcial de sueldo	0%	4%	16%	0%	9%
Más días según se solicite, con goce total de sueldo	20%	13%	19%	0%	16%
Retorno paulatino al término del descanso maternal, con goce parcial de sueldo	0%	22%	10%	20%	13%
Retorno paulatino al término del descanso maternal, con goce total de sueldo	50%	22%	23%	0%	25%
Modificación temporal del horario de trabajo	30%	26%	52%	0%	36%
Ninguna	0%	0%	0%	0%	0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

TABLA N° 31: ¿EL DESCANSO PATERNAL EN SU EMPRESA CONSTA DE...?					
Descanso paternal	Sector productivo	Comercio y Establecimientos financieros	Servicios	Trasporte y construcción	Total
Sólo lo que indica la ley	80%	65%	81%	100%	77%
Más días según se solicite, sin goce de sueldo	0%	9%	26%	0%	14%
Más días según se solicite, con goce parcial de sueldo	0%	4%	6%	0%	4%
Más días según se solicite, con goce total de sueldo	30%	22%	23%	0%	22%
Modificación temporal del horario de trabajo	20%	26%	23%	0%	22%
Ninguna	0%	0%	0%	0%	0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

TABLA N° 32: ¿SE CONSIDERAN LAS MISMAS POLÍTICAS EN CASO DE ADOPCIÓN?					
Respuesta	Sector productivo	Comercio y Establecimientos financieros	Servicios	Trasporte y construcción	Total
Si solo para personal femenino	0%	14%	4%	25%	8%
Si, para todo el personal	100%	77%	96%	50%	86%
No	0%	9%	0%	25%	5%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

TABLA N° 33: ¿SU EMPRESA CUENTA CON JARDÍN INFANTIL PROPIO O SUBSIDIADO?

Respuesta	Sector productivo	Comercio y Establecimientos financieros	Servicios	Trasporte y construcción	Total
Si, pero sólo para personal femenino	40%	38%	29%	60%	36%
Si, para todo el personal	30%	4%	26%	0%	17%
No	30%	58%	45%	40%	47%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

APOYO FAMILIAR

TABLA N° 34: ¿SU EMPRESA TIENE LOS SIGUIENTES BENEFICIOS PARA LOS TRABAJADORES?

Beneficios		Sector productivo	Comercio y Establecimientos financieros	Servicios	Trasporte y construcción	Total
Lugares propios de recreación para la familia (como estadio, áreas verdes, piscinas, etc.)	Si	70%	17%	23%	20%	27%
	No	30%	83%	77%	80%	73%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
Lugares propios de vacaciones (como hoteles, cabañas, recinto privado en la playa, etc.)	Si	10%	13%	16%	20%	14%
	No	90%	88%	84%	80%	86%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
Convenios con lugares de recreación familiar o lugares de vacaciones	Si	80%	79%	87%	60%	81%
	No	20%	21%	13%	40%	19%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
Tiempo para realizar tramites personales	Si	30%	67%	58%	20%	54%
	No	70%	33%	42%	80%	46%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
Salir temprano los viernes	Si	78%	57%	55%	60%	59%
	No	22%	43%	45%	40%	41%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%

TABLA N° 35: ADEMÁS DE LOS PERMISOS LEGALES, ¿SU EMPRESA ENTREGA PERMISOS PARA LAS RESPONSABILIDADES DE PADRES Y MADRES CON SUS HIJOS, SIN DESCONTARLOS DEL SUELDO?

Respuesta	Sector productivo	Comercio y Establecimientos financieros	Servicios	Trasporte y construcción	Total
Si, pero sólo para personal femenino	10%	4%	7%	0%	6%
Si, para todo el personal	70%	83%	72%	100%	78%
No	20%	13%	21%	0%	16%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

TABLA N° 36: ¿CUÁLES SON LOS PERMISOS QUE PROPORCIONA LA EMPRESA?

Permisos	Sector productivo		Comercio y Establecimientos financieros	Servicios	Trasporte y construcción	Total
	Si	No				
Visitas al medico	Si	100%	85%	91%	100%	91%
	No	0%	15%	9%	0%	9%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
Visitas al dentista	Si	100%	80%	83%	100%	86%
	No	0%	20%	17%	0%	14%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
Visitas a la sala cuna o jardín infantil	Si	100%	80%	96%	100%	91%
	No	0%	20%	4%	0%	9%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
Citaciones al colegio	Si	86%	85%	96%	100%	91%
	No	14%	15%	4%	0%	9%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
Tramites personales	Si	88%	90%	87%	100%	89%
	No	13%	10%	13%	0%	11%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%

TABLA N° 37: ¿EN SU EMPRESA EXISTEN INSTANCIAS EN DONDE SE INTEGREN A LAS FAMILIAS DE LOS TRABAJADORES?

Respuesta	Sector productivo	Comercio y Establecimientos financieros	Servicios	Trasporte y construcción	Total
Si	80%	88%	77%	100%	83%
No	20%	13%	23%	0%	17%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

TABLA N° 38: ¿CUÁLES SON ESTAS INSTANCIAS?

Instancias y/o eventos		Sector productivo	Comercio y Establecimientos financieros	Servicios	Trasporte y construcción	Total
Celebración de fin de año	Si	63%	55%	71%	100%	67%
	No	38%	45%	29%	0%	33%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
Actividades recreativas con las familias	Si	75%	70%	87%	80%	79%
	No	25%	30%	13%	20%	21%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
Día de los niños en la oficina	Si	50%	60%	38%	20%	46%
	No	50%	40%	63%	80%	54%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
Navidad para los hijos de los trabajadores	Si	88%	85%	92%	100%	89%
	No	13%	15%	8%	0%	11%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
Programa de verano para los hijos de los trabajadores	Si	50%	52%	50%	20%	48%
	No	50%	48%	50%	80%	52%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
Programa de invierno para los hijos de los trabajadores	Si	29%	47%	48%	20%	43%
	No	71%	53%	52%	80%	57%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%

TABLA N° 39: ¿EN SU EMPRESA SE APLICAN POLÍTICAS DE BONOS (INCENTIVOS) PARA SUS TRABAJADORES?

Respuesta	Sector productivo	Comercio y Establecimientos financieros	Servicios	Trasporte y construcción	Total
Si	100%	100%	94%	100%	97%
No	0%	0%	6%	0%	3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

TABLA N° 40: DE LOS SIGUIENTES BONOS ¿CUÁLES SON LOS QUE SU EMPRESA PROPORCIONA?

Bonos		Sector productivo	Comercio y Establecimientos financieros	Servicios	Trasporte y construcción	Total
Bono por rendimiento laboral	Si	100%	92%	86%	60%	88%
	No	0%	8%	14%	40%	12%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
Aguinaldo o bono de 18 de septiembre	Si	89%	92%	100%	80%	94%
	No	11%	8%	0%	20%	6%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
Aguinaldo o bono navideño	Si	89%	83%	100%	80%	91%
	No	11%	17%	0%	20%	9%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
Bono matrimonial	Si	100%	74%	72%	100%	79%
	No	0%	26%	28%	0%	21%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
Bono por natalidad	Si	100%	70%	72%	100%	77%
	No	0%	30%	28%	0%	23%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
Regalos de navidad para los hijos de funcionarios	Si	78%	78%	72%	100%	77%
	No	22%	22%	28%	0%	23%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
Bono escolar para trabajadores con hijos (marzo)	Si	89%	71%	66%	80%	72%
	No	11%	29%	34%	20%	28%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
Bonos a hijos de empleados/as con mejor rendimiento escolar	Si	44%	52%	59%	100%	58%
	No	56%	48%	41%	0%	42%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
Bonos a hijos universitarios, de empleados/as con mejor rendimiento académico	Si	56%	52%	50%	80%	54%
	No	44%	48%	50%	20%	46%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%

TABLA N° 41: ¿CUÁLES SON LOS CRITERIOS PARA ASIGNAR BONOS (INCENTIVOS) A SUS TRABAJADORES?

Criterios de asignación de bonos		Sector productivo	Comercio y Establecimientos financieros	Servicios	Trasporte y construcción	Total
Por productividad general de la empresa	Si	60%	87%	77%	60%	76%
	No	40%	13%	23%	40%	24%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
Por productividad individual	Si	70%	88%	73%	25%	75%
	No	30%	13%	27%	75%	25%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
Por productividad del grupo de trabajo	Si	70%	74%	64%	60%	68%
	No	30%	26%	36%	40%	32%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%

TABLA N° 42: ¿EXISTE ALGÚN SISTEMA DE AYUDA PARA LOS EMPLEADOS CON HIJOS QUE PADECEN ALGÚN TIPO DE ENFERMEDAD O DISCAPACIDAD?

Respuesta	Sector productivo	Comercio y Establecimientos financieros	Servicios	Trasporte y construcción	Total
Si solo para personal femenino	0%	9%	3%	0%	4%
Si, para todo el personal	50%	43%	50%	60%	49%
No	50%	48%	47%	40%	47%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

TABLA N° 43: ¿LA AYUDA QUE SE LES OFRECE A LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA CON HIJOS QUE PARECEN ALGÚN TIPO DE ENFERMEDAD O DISCAPACIDAD?

Ayuda a los empleados		Sector productivo	Comercio y Establecimientos financieros	Servicios	Trasporte y construcción	Total
Ayuda en programa de salud	Si	80%	58%	93%	67%	77%
	No	20%	42%	7%	33%	23%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
Ayuda económica	Si	80%	58%	80%	67%	71%
	No	20%	42%	20%	33%	29%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
Ayuda en transporte	Si	60%	33%	36%	33%	38%
	No	40%	67%	64%	67%	62%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
Ayuda con la flexibilidad de horario	Si	80%	75%	87%	100%	83%
	No	20%	25%	13%	0%	17%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%

TABLA N° 44: ¿QUÉ POLÍTICAS DE APOYO FAMILIAR TIENEN EN SU EMPRESA QUE NO HAYAN SIDO MENCIONADAS?

Políticas	Sector productivo	Comercio y Establecimientos financieros	Servicios	Trasporte y construcción	Total
Actividades recreativas, artísticas, culturales, deportivos, etc.	0%	4%	7%	20%	6%
Seguros (Salud, vida cesantía) Convenios de salud	10%	17%	7%	20%	12%
Charlas, talleres, etc.	0%	0%	7%	20%	4%
Asistente social, atención social profesional/ prestamos y apoyos solidarios	10%	26%	30%	40%	26%
Mayor flexibilidad laboral	10%	4%	10%	0%	7%
Otros	10%	4%	0%	0%	3%
Ninguno	60%	48%	43%	20%	46%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

FLEXIBILIDAD LABORAL

TABLA N° 45: ¿CON QUE FRECUENCIA LOS TRABAJADORES DE SU EMPRESA TRABAJAN...?						
Atributos		Sector productivo	Comercio y Establecimientos financieros	Servicios	Trasporte y construcción	Total
Horas extras	Nunca	0%	0%	10%	0%	4%
	Solo en ocasiones especiales	67%	58%	55%	60%	58%
	regularmente	33%	42%	35%	40%	38%
	Siempre	0%	0%	0%	0%	0%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
Fines de semanas y festivos	Nunca	10%	29%	26%	40%	26%
	Solo en ocasiones especiales	90%	50%	48%	40%	54%
	regularmente	0%	8%	13%	20%	10%
	Siempre	0%	13%	13%	0%	10%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
Turnos nocturnos	Nunca	30%	48%	47%	40%	44%
	Solo en ocasiones especiales	30%	43%	13%	40%	28%
	regularmente	40%	4%	23%	20%	19%
	Siempre	0%	4%	17%	0%	9%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
2 turnos sucesivos	Nunca	67%	87%	77%	60%	78%
	Solo en ocasiones especiales	33%	4%	17%	40%	16%
	regularmente	0%	4%	7%	0%	4%
	Siempre	0%	4%	0%	0%	1%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%

TABLA N° 46: ¿EN SU EMPRESA EXISTE UN SISTEMA DE HORARIO FLEXIBLE?					
Respuestas	Sector productivo	Comercio y Establecimientos financieros	Servicios	Trasporte y construcción	Total
Si, pero sólo para personal femenino	0%	4%	0%	0%	1%
Si, para todo el personal	40%	42%	46%	20%	42%
No	60%	54%	54%	80%	57%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

TABLA N° 47: ¿CUÁLES SON LAS MODALIDADES ESTABLECIDAS POR LA EMPRESA PARA EL HORARIO FLEXIBLE?

Horario Flexible		Sector productivo	Comercio y Establecimientos financieros	Servicios	Trasporte y construcción	Total
Flexibilidad en horario de entrada o salida.	Si	100%	100%	92%	100%	96%
	No	0%	0%	8%	0%	4%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
Trabajo en casa	Si	75%	45%	25%	0%	39%
	No	25%	55%	75%	100%	61%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
Jornada parcial	Si	50%	80%	58%	0%	63%
	No	50%	20%	42%	100%	37%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
Trabajo según objetivos y metas	Si	75%	45%	20%	100%	42%
	No	25%	55%	80%	0%	58%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%

MECANISMOS DE COMUNICACIÓN

TABLA N° 48: ¿EXISTEN INSTANCIAS EN DONDE LA EMPRESA INFORME A SUS TRABAJADORES SOBRE LAS LEYES LABORALES?

Respuesta	Sector productivo	Comercio y Establecimientos financieros	Servicios	Trasporte y construcción	Total
Si	70%	78%	89%	100%	83%
No	30%	22%	11%	0%	17%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

TABLA N° 49: ¿EXISTEN INSTANCIAS EN DONDE LA EMPRESA INFORME A SUS TRABAJADORES SOBRE LAS POLÍTICAS LABORALES Y LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN LA EMPRESA?

Respuesta	Sector productivo	Comercio y Establecimientos financieros	Servicios	Trasporte y construcción	Total
Si	70%	81%	85%	100%	82%
No	30%	19%	15%	0%	18%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

TABLA N° 50: DE LAS SIGUIENTES HERRAMIENTAS COMUNICACIONALES DE INFORMACIÓN SOBRE POLÍTICAS LABORALES Y DE FLEXIBILIDAD LABORAL ¿SU EMPRESA UTILIZA...?

Herramientas comunicacionales		Sector productivo	Comercio y Establecimientos financieros	Servicios	Trasporte y construcción	Total
Intranet	Si	70%	70%	86%	80%	78%
	No	30%	30%	14%	20%	22%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
Revistas corporativas	Si	60%	55%	54%	60%	56%
	No	40%	45%	46%	40%	44%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
Mail masivos	Si	80%	76%	83%	80%	80%
	No	20%	24%	17%	20%	20%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
Folletos informativos	Si	67%	47%	62%	75%	59%
	No	33%	53%	38%	25%	41%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%
Boletines informativos	Si	70%	45%	69%	80%	63%
	No	30%	55%	31%	20%	38%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%

ANEXO N° 4
CÁLCULO DEL RANKING Y PONDERADORES

TABLA N° 51: PONDERADOR ENCUESTA RRHH			
Sección	Pregunta	Valor respuesta	Ponderador 2008
Apoyo Familiar	15-26	0,25	2
		0,25	
		0,25	
	16-17-18-20-25	0	5
		0,25	
		0,75	
	19-21	0,2	2
		0,2	
		0,2	
		0,2	
	22	0 1	1
	23	0,1	1
		0,1	
		0,1	
		0,1	
0,1			
0,1			
0,1			
0,1			
24	0,333333333	1	
	0,333333333		
	0,333333333		
Descanso Maternal /Paternal	27	0	1
		0,1	
		0,15	
		0,2	
		0,15	
		0,2	
	28	0	1
		0,1	
		0,2	
		0,4	
29	0,3	1	
	0		
	0,25		
Programas Extra-laborales	30	0,75	1
		0,166666667	
		0,166666667	
		0,166666667	
		0,166666667	
		0,166666667	
Flexibilidad Laboral	32	0	1
		0,2	
		0,3	
		0,5	
	33	0	1
		0,25	
		0,75	
	34	0,25	1
		0,25	
		0,25	
		0,25	
	35-36	0	2
		1	
37	0,2	1	
	0,2		
	0,2		
	0,2		

TABLA N° 52: PONDERADOR ENCUESTA TRABAJADORES			
Sección	Pregunta	Valor respuesta	Ponderador 2008
Conciliación Vida Familiar y Laboral	4	0	1
		1	
	5	0	3
1			
2			
Apoyo familiar	10-14-20	0,2	3
		0,2	
		0,2	
		0,2	
		0,2	
	11-12-13-19	0	4
		0,25	
	15-17	0	2
		1	
	16	0,16666667	1
		0,16666667	
		0,16666667	
		0,16666667	
		0,16666667	
	18	0,1	1
0,1			
0,1			
0,1			
0,1			
0,1			
0,1			
Descanso Maternal /Paternal	21	0	1
		0,1	
		0,15	
		0,2	
		0,15	
	0,2		
	22	0	1
0,1			
0,2			
0,4			
Programas extra laborales	23	0,16666667	1
		0,16666667	
		0,16666667	
		0,16666667	
		0,16666667	
	23C1 al 23C6	0	18 (3 cada pregunta)
		1	
Flexibilidad laboral	25	0	1
		0,2	
		0,3	
	26	0,5	1
		0	
		0,25	
	27b1 al 27b4	0,75	12(3 cada pregunta)
		0	
		1	
	2		