



ESTUDIO

Mejores Empresas para Madres y Padres que Trabajan

INFORME GENERAL 2013



chile
unido
FUNDACIÓN

ya
EL MERCURIO

Propósito del Estudio

Propósito

- Las organizaciones del Siglo XXI, ya no son aquellas que se ocupan exclusivamente de lograr una mayor rentabilidad y cumplimiento de metas, sino que también son conscientes del rol que tienen en la sociedad y los impactos que producen a nivel social, económico y ambiental. Es así que la preocupación por la sustentabilidad de las empresas ha ido avanzando en los últimos años y junto con ello, las políticas y acciones que se emprenden en materia de calidad de vida.
- Innovación, creatividad y diferenciación en el mercado, sin duda son desafíos de las organizaciones modernas, pero solo son capaces de enfrentarse cuando se tiene un Capital Humano de excelencia y comprometido con su organización. Un Capital constituido por hombres y mujeres que poseen el conocimiento y la inteligencia que requieren las organizaciones para ser más creativas y por ende más rentables.

Propósito

- Por ello, un desafío central será invertir en atraer y retener a los mejores talentos, ofreciéndoles espacios para su desarrollo profesional y personal, puesto que los trabajadores en los tiempos actuales, no viven para trabajar, sino que trabajan para vivir. Buscan la plenitud y la felicidad en los diversos ámbitos de la vida, tanto en el plano laboral como en lo familiar y personal. Expectativas que muchas veces se ven tensionadas por el ritmo de vida que se tiene, donde las responsabilidades laborales postergan las obligaciones y compromisos personales.
- En ese contexto, la Conciliación Trabajo-Familia adquiere un rol fundamental para las organizaciones y las personas, puesto que restablece el equilibrio que se anhela entre las distintas dimensiones de la vida.
- Así lo han comprendido cada vez más empresas y organizaciones públicas, las cuales han considerado la Conciliación en la definición de su estrategia. Algunas mencionan que la Conciliación es “El ADN de la compañía”, “es su compromiso ético”, “es Calidad de vida”, “es el sello que se quiere tener como organización”. Y cuando la incorporan a su gestión, obtienen una mayor productividad, mejores ventajas competitivas, un mejor clima organizacional y una mayor atracción y retención de talentos.

Propósito

- Por su parte, las personas también son responsables de lograr armonizar su vida. Tienen que conocer los beneficios que le ofrece su organización, preocuparse por su calidad de vida y generar los espacios de conversación con sus jefaturas y equipos de trabajo, para que en conjunto se viva la Conciliación. De esta manera, a nivel de los trabajadores se logra disminuir el estrés laboral, se acrecienta su motivación y su lealtad.
- Impactos positivos de la Conciliación, que el estudio **“Mejores Empresas para Madres y Padres que Trabajan”** también los ha ido constatando durante sus 11 años de trayectoria, en los cuales han participado más de 300 organizaciones, tanto del sector privado como público, quienes han vivido procesos de transformación en su cultural organizacional, haciéndolas humanamente más eficientes.
- La Organización cuando sitúa a la persona en el centro de su gestión, promueve el desarrollo de los intereses trascendentes de la vida, fortaleciendo a quienes ahí trabajan porque serán más felices y a la sociedad, porque será capaz de generar vínculos más sólidos y estables.

Metodología

Metodología

- En la XI versión del estudio “Mejores Empresas para Madres y Padres que Trabajan”, se inscribieron 131 organizaciones, algunas de las cuales no pudieron continuar por motivos internos, llegando 114 de ellas a su fase final. Son tanto nacionales como multinacionales, privadas y públicas, de distintos tamaños y sectores de la economía.
- El objetivo del estudio es identificar el estado actual de las prácticas de Conciliación Trabajo-Familia entre las organizaciones participantes, indagando en la existencia de éstas, pero lo más importante, en el uso y la valoración que reciben por parte de sus colaboradores. Esto se traduce, finalmente, en el cálculo de un ranking que permite identificar cuáles son las empresas u organizaciones líderes en esta materia.
- Tomando en consideración las diferencias que existen entre las distintas organizaciones en cuanto a su naturaleza y tamaño, se dividieron las 114 en 3 grupos: Grandes Empresas, Pymes y Organismos Públicos. De esta forma se elaboraron 3 ranking's, para premiar a las organizaciones que se destacaron dentro de cada categoría.

Metodología

- El estudio, y posterior cálculo del ranking, consta de dos componentes: una encuesta a los Departamentos de Recursos Humanos y una encuesta a los colaboradores de dichas organizaciones.
- Para asegurar la representatividad de los resultados y poder ser parte de este estudio, se le exigió a las organizaciones participantes cumplir con una tasa mínima de respuesta en la encuesta a colaboradores. Esta tasa fue distinta para cada organización, pues se estableció en virtud del número de colaboradores que tienen hijos menores o igual a 15 años de edad, con que cuenta cada una de las organizaciones participantes.

Metodología: RRHH

- A través de la encuesta a los Departamentos de Recursos Humanos, se busca conocer el detalle de las prácticas de Conciliación implementadas en cada organización, así como aspectos relevantes de su implementación.

Tipo de Estudio

- Cuantitativo, con ENTREVISTAS ONLINE .

Grupo Objetivo

- Gerentes o Encargados de RR.HH., Hombres y Mujeres, pertenecientes a 114 organizaciones chilenas y/o extranjeras que operan en Chile.

Características de la Muestra

- Participaron **114 Organizaciones**, pertenecientes a las siguientes categorías:

	Número de Organizaciones
Grandes	66
PYMES	32
Organismos Públicos	16
TOTAL	114

Período de Aplicación

- Las entrevistas se realizaron durante los meses de octubre y noviembre de 2013.

Metodología: Colaboradores

- En paralelo, a través de la encuesta a colaboradores con hijos menores o igual a 15 años, se busca determinar el conocimiento sobre estas prácticas, su uso, así como la evaluación que se tiene sobre cada una de ellas.

Tipo de Estudio

- Cuantitativo, con ENTREVISTAS ONLINE. En algunos casos se realizó la encuesta en papel (autoaplicado).

Grupo Objetivo

- Colaboradores, Hombres y Mujeres, pertenecientes a 114 organizaciones chilenas y/o extranjeras que operan en Chile.
- Madres y Padres con hijos menores o igual a 15 años de edad.

Características de la Muestra

- Se realizaron encuestas a un total de **16.851 colaboradores**

Período de Aplicación

- Las entrevistas se realizaron durante los meses de octubre y noviembre de 2013.

ÍNDICE DE RESULTADOS

1 Ranking

2 Flexibilidad Laboral

3 Descanso Maternal y Paternal

4 Cuidado de Hijos (Sala Cuna y Jardín Infantil)

5 Permisos para el cuidado de hijos

6 Apoyos Económicos

7 Desarrollo Personal

8 Integración Familiar

9 Participación Femenina y Desarrollo de Carrera

10 Origen e Impacto de Políticas y Clima Laboral

11 Mecanismos de Comunicación Interna

1. Ranking 2013

Ranking

- El ranking se calcula a partir de los puntajes obtenidos en la encuesta de Recursos Humanos (corresponde a un 35%) y en la encuesta a colaboradores (corresponde al 65%).
- El puntaje de la **encuesta de Recursos Humanos** se calcula a partir de la existencia de políticas y prácticas referidas a la Conciliación Trabajo–Familia en cada organización, en torno a 10 temas claves para la Conciliación:
 1. Flexibilidad Laboral
 2. Descanso Maternal y Paternal
 3. Cuidado de hijos en Sala Cuna y Jardín Infantil
 4. Permisos para el cuidado de hijos
 5. Apoyos Económicos
 6. Desarrollo Personal
 7. Integración Familiar
 8. Nuevas prácticas en Conciliación Trabajo-Familia
 9. Participación femenina en la organización
 10. Capacitaciones para el Desarrollo de Carrera

Ranking

- El puntaje de la **encuesta a Colaboradores** se calcula no sólo considerando el nivel de conocimiento en torno a las prácticas de Conciliación, sino también en el uso que hacen de ellas y la evaluación que los beneficiarios les otorgan.
- Este 2013 se premian a las **25 mejores organizaciones** en las 3 categorías de Ranking. A las 17 Mejores Grandes Empresas, a las 4 Mejores Empresas Pymes, y a los 4 Mejores Organismos Públicos.

Categoría Grandes Empresas

Este es el detalle de las empresas que ocuparon los 17 primeros lugares del Ranking 2013 en esta categoría:

TOP 17 (Grandes Empresas)

1	eClass
2	Telefónica en Chile
3	BancoEstado Microempresas S.A.
4	HP
5	Procter & Gamble
6	BCI
7	Unilever Chile
8	Transbank S.A.
9	Universidad de Concepción
10	Laboratorio Bagó de Chile S.A.
11	Grupo Enersis
12	Empresas Lipigas S.A.
13	Hotel Plaza San Francisco
14	Scotiabank Chile
15	Derco
16	Copefrut S.A.
17	Chilquinta Energía S.A.

Categoría PYMES y Organismos Públicos

Este es el detalle de las empresas que ocuparon los 4 primeros lugares del Ranking 2013 en la categoría Pymes:

TOP 4 (Pymes)

1	Sodexo Servicios de Beneficios e Incentivos
2	Wilug Ltda.
3	BancoEstado Corredores de Seguros
4	Romero y Asociados S.A.

Este es el detalle de las organizaciones que ocuparon los 4 primeros lugares del Ranking 2013 en la categoría Organismos Públicos:

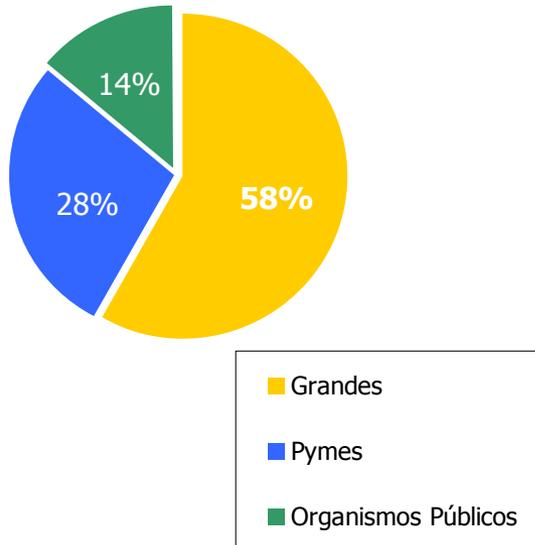
TOP 4 (Organismos Públicos)

1	Municipalidad de Providencia
2	Municipalidad de Peñalolén
3	Municipalidad de Vitacura
4	Municipalidad de Puente Alto

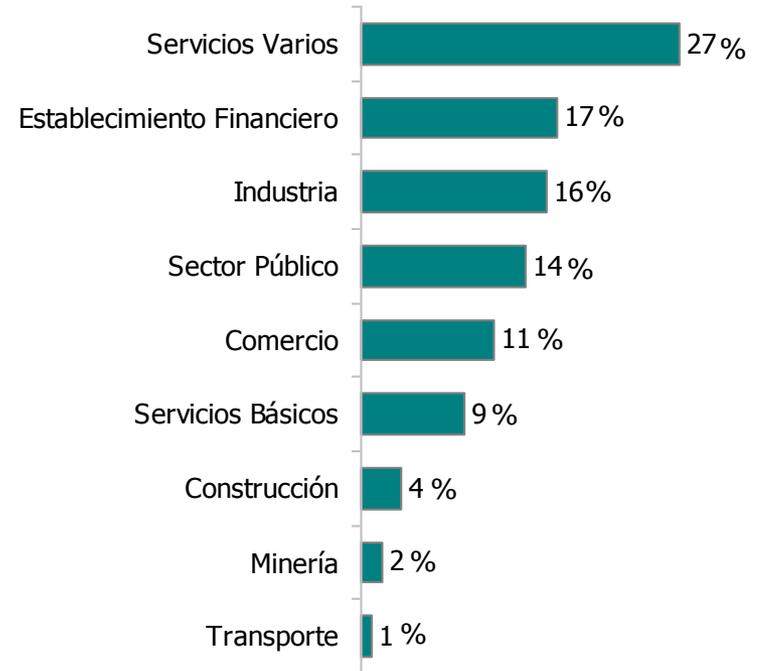
Características de las organizaciones

De las empresas e instituciones participantes este año, el 58% corresponde a Grandes Empresas, el 28% a Pymes y 14% son Organismos Públicos. Por otro lado, estas instituciones pertenecen a distintos sectores de la economía.

Categorías de Organizaciones



Sector Económico



Características de las organizaciones

La mayoría de estas instituciones son organizaciones nacionales (71%).
En el caso de las Top 17 esto es inverso, puesto que la mayoría corresponde a empresas multinacionales.

Total (114)	Top 17	Empresas Grandes (66)	Pyme (32)	Organismos Públicos (16)
-----------------------	---------------	---------------------------------	---------------------	------------------------------------

Nacional	71%	47%	62%	75%	100%
Multinacional	29%	53%	38%	25%	0%

2. Flexibilidad Laboral

Modalidades de Flexibilidad Laboral en las Organizaciones

La totalidad de las organizaciones cuenta con al menos una de las modalidades de flexibilidad laboral que fueron testeadas en el estudio.

Por parte de los colaboradores, el conocimiento y uso, de al menos una de estas modalidades, también es muy alto, especialmente el uso en las Top 17.

A pesar de esto, salvo en el caso de las Top 17, la satisfacción con las políticas de flexibilidad laboral es bajo, especialmente en Empresas Grandes y Organismos Públicos.

	Total (114)	Top 17	Empresas Grandes (66)	Pyme (32)	Organismos Públicos (16)
% organizaciones que cuentan con al menos una de las modalidades de flexibilidad laboral testeadas	100%	100%	100%	100%	100%
% colaboradores que saben de la existencia de al menos una de las modalidades de flexibilidad laboral	98%	99%	97%	98%	97%
% colaboradores que han usado al menos una de las modalidades de flexibilidad laboral	75%	85%	73%	76%	79%
% colaboradores satisfechos o muy satisfechos con políticas de flexibilidad laboral	51%	72%	51%	60%	44%

Fuente: Encuesta RR.HH

Fuente: Encuesta colaboradores

Modalidades de Flexibilidad Laboral ofrecidas por la Organización

Los días de permiso por matrimonio, nacimiento o muerte de un familiar, es la modalidad de flexibilidad que casi todas las organizaciones ofrecen. También la gran mayoría de las Pymes y Organismos Públicos ofrecen flexibilidad en el horario de entrada y salida; en el caso de las Empresas Grandes es menor, salvo para las Top 17 que en su totalidad lo ofrecen. “Tiempo de vacaciones adicional al legal” y “banco de tiempo libre para realizar trámites familiares y personales”, son las modalidades que más diferencian a las Top 17 del resto de las organizaciones. En “Trabajo por objetivos y metas (..)” destacan las Pymes y también las Top 17.

% de empresas que da acceso a cada modalidad, ya sea al personal femenino, a algunos colaboradores y/o a todo el personal.

	Total (114)	Top 17	Empresas Grandes (66)	Pyme (32)	Organismos Públicos (16)
Días de permiso por matrimonio, nacimiento o muerte de un familiar directo	96%	100%	97%	94%	94%
Flexibilidad en horario de entrada o salida	68%	100%	59%	78%	88%
Salir temprano los viernes	67%	88%	68%	66%	63%
Pausas laborales con goce de sueldo para capacitaciones o desarrollo de proyectos personales	60%	82%	56%	66%	63%
Descanso profesional sin goce de sueldo	57%	59%	52%	47%	100%
Trabajo por objetivos y metas, sin cumplimiento estricto de jornada laboral	54%	71%	55%	72%	19%
Trabajo a tiempo parcial	45%	65%	53%	38%	25%
Banco de tiempo libre (cantidad de horas al año) para realizar trámites familiares y personales	43%	76%	42%	38%	56%
Tiempo de vacaciones adicional al legal	42%	76%	49%	41%	19%
Semana laboral comprimida para tener un día libre	9%	18%	11%	9%	0%

Modalidades de Flexibilidad Laboral ofrecidas por la Organización a TODO EL PERSONAL

Los días de permiso por matrimonio (..), es la modalidad de flexibilidad que casi todas las organizaciones ofrecen y además se da a todo el personal. En el caso del Banco de tiempo libre no lo ofrecen todas las organizaciones, pero las que lo hacen es en la mayoría de los casos a todo el personal. "Trabajo por objetivos y metas (..)" y "Trabajo a tiempo parcial" son las modalidades en donde más se observa que aunque varias organizaciones lo ofrecen, esto no se da para todo el personal.

% de empresas que da acceso a cada modalidad a todo el personal.

	Total (114)	Top 17	Empresas Grandes (66)	Pyme (32)	Organismos Públicos (16)
Días de permiso por matrimonio, nacimiento o muerte de un familiar directo	95%	94%	95%	94%	94%
Salir temprano los viernes	54%	76%	52%	53%	63%
Pausas laborales con goce de sueldo para capacitaciones o desarrollo de proyectos personales	49%	71%	41%	59%	63%
Flexibilidad en horario de entrada o salida	46%	76%	35%	59%	69%
Descanso profesional sin goce de sueldo	43%	47%	32%	44%	88%
Banco de tiempo libre (cantidad de horas al año) para realizar trámites familiares y personales	41%	76%	39%	38%	56%
Tiempo de vacaciones adicional al legal	26%	53%	30%	25%	13%
Trabajo por objetivos y metas, sin cumplimiento estricto de la jornada laboral	24%	47%	17%	47%	6%
Trabajo a tiempo parcial	17%	29%	18%	16%	13%
Semana laboral comprimida para tener un día libre	4%	12%	5%	6%	0%

Fuente: Encuesta RR.HH

Conocimiento de las modalidades de Flexibilidad Laboral por parte de los colaboradores

“Descanso profesional sin goce de sueldo”, “Trabajo a tiempo parcial”, junto con “Pausas laborales con goce de sueldo para capacitaciones o desarrollo de proyectos personales”, son las modalidades en donde existe mayor desconocimiento por parte de los colaboradores, dada su existencia real. En el caso de las Top 17 destaca el desconocimiento de “Tiempo de vacaciones adicional al legal”, dada su existencia real.

<i>% de colaboradores que dice que existe cada modalidad de flexibilidad en su organización.</i>	Total (114)	Top 17	Empresas Grandes (66)	Pyme (32)	Organismos Públicos (16)
Días de permiso por matrimonio, nacimiento o muerte de un familiar directo	90%	95%	89%	85%	81%
Flexibilidad en horario de entrada o salida	62%	77%	61%	68%	62%
Salir temprano los viernes	57%	73%	49%	54%	58%
Banco de tiempo libre (Cantidad de horas al año) para realizar trámites familiares y personales	51%	59%	43%	42%	61%
Trabajo por objetivos y metas, sin cumplimiento estricto de la jornada laboral	35%	47%	36%	41%	17%
Pausas laborales con goce de sueldo para capacitaciones o desarrollo de proyectos personales	34%	44%	31%	31%	42%
Tiempo de vacaciones adicional al legal	34%	45%	33%	30%	22%
Trabajo a tiempo parcial	29%	44%	29%	30%	16%
Descanso profesional sin goce de sueldo	26%	32%	20%	16%	55%
Semana laboral comprimida para tener un día libre	17%	19%	18%	20%	6%

Uso de modalidades de Flexibilidad Laboral por parte de los colaboradores

“Salir temprano los viernes”, “flexibilidad en horario (..)” y “días de permiso por matrimonio, nacimiento o muerte (...)” son las modalidades más usadas por parte de los colaboradores. En el caso de las Top 17 destacan por “Trabajo por objetivos y metas, sin cumplimiento estricto de jornada laboral”.

% de colaboradores que dice haber usado alguna vez cada modalidad de flexibilidad laboral existente en su organización.

	Total (114)	Top 17	Empresas Grandes (66)	Pyme (32)	Organismos Públicos (16)
Salir temprano los viernes	42%	59%	37%	42%	43%
Flexibilidad en horario de entrada o salida	40%	51%	41%	50%	45%
Días de permiso por matrimonio, nacimiento o muerte de un familiar directo	38%	50%	38%	32%	31%
Banco de tiempo libre (Cantidad de horas al año) para realizar trámites familiares y personales	27%	35%	23%	22%	34%
Trabajo por objetivos y metas, sin cumplimiento estricto de la jornada laboral	18%	28%	20%	24%	9%
Tiempo de vacaciones adicional al legal	18%	26%	18%	15%	13%
Pausas laborales con goce de sueldo para capacitaciones o desarrollo de proyectos personales	16%	22%	15%	15%	20%
Semana laboral comprimida para tener un día libre	8%	10%	9%	11%	3%
Trabajo a tiempo parcial	7%	10%	8%	10%	6%
Descanso profesional sin goce de sueldo	4%	3%	3%	3%	10%

Implementación de Programas para trabajar de forma remota por parte de la Organización

La mitad de las organizaciones ha implementado programas para trabajar de forma remota, sin embargo solo un cuarto de los colaboradores declara que lo ha usado. Tanto en la existencia como en el uso, destacan las Pymes y especialmente las empresas pertenecientes a las Top 17.

Total (114)	Top 17	Empresas Grandes (66)	Pyme (32)	Organismos Públicos (16)
----------------	--------	--------------------------	--------------	-----------------------------

	Total	Top 17	Empresas Grandes	Pyme	Organismos Públicos
% organizaciones que han implementado programas para que sus colaboradores trabajen de manera remota	49%	88%	47%	66%	25%

	Total	Top 17	Empresas Grandes	Pyme	Organismos Públicos
% colaboradores a los que se les ha implementado programas para que trabajen de manera remota	25%	47%	27%	40%	9%

Fuente: Encuesta RR.HH

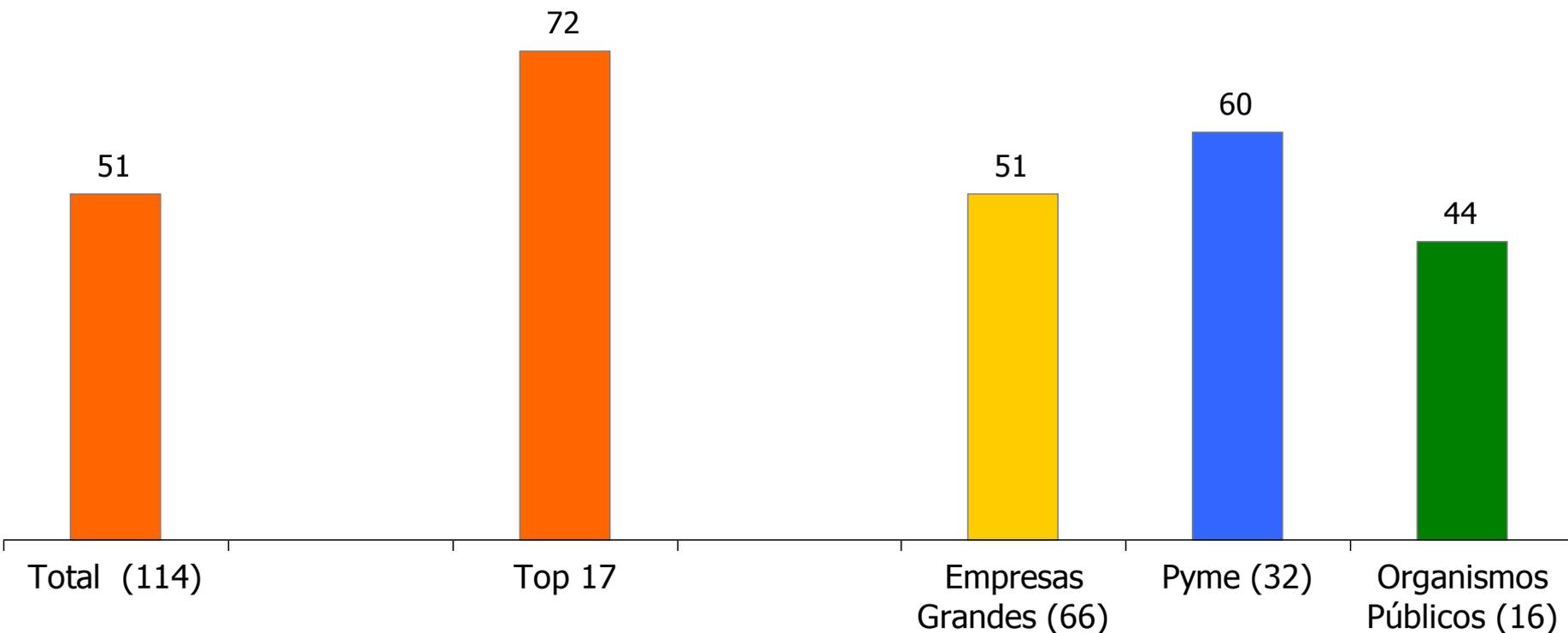
Fuente: Encuesta colaboradores

Nivel de satisfacción con las Políticas de Flexibilidad Laboral por parte de los colaboradores

El nivel de satisfacción con las políticas de flexibilidad laboral es bajo, especialmente entre los colaboradores de Organismos Públicos.

Quienes destacan son los colaboradores que pertenecen a las Top 17, donde en ellos el nivel de satisfacción es de excelencia. Los colaboradores de Pymes, aun cuando no llegan a niveles de excelencia, si tienen una satisfacción mejor que las Empresas Grandes y Organismos Públicos.

% colaboradores que dice Muy Satisfecho + Satisfecho



3. Descanso Maternal y Paternal

Beneficios otorgados por la Organización durante el Postnatal Parental Maternal y Paternal

Casi la totalidad de las organizaciones cuenta con al menos uno de los beneficios adicionales testeados para el período de Postnatal; solo es un poco menor en Organismos Públicos. Por parte de los colaboradores, el conocimiento de éstos es relativamente alto, sin embargo el uso y las satisfacción es muy bajo. Esto se da en todos los segmentos, salvo en las Top 17 donde el uso y la satisfacción es mayor.

	Total (114)	Top 17	Empresas Grandes (66)	Pyme (32)	Organismos Públicos (16)
% organizaciones que otorgan al menos uno de los beneficios adicionales durante el Postnatal Parental Maternal y/o Paternal	94%	100%	96%	100%	75%
% colaboradores que saben de la existencia de al menos uno de los beneficios adicionales durante el Postnatal Parental Maternal y/o Paternal	70%	88%	71%	72%	57%
% colaboradores que han usado al menos uno de los beneficios adicionales durante el Postnatal Parental Maternal y/o Paternal	28%	44%	29%	26%	18%
% colaboradores satisfechos o muy satisfechos con las políticas de descanso maternal/paternal que ofrece su organización	45%	69%	45%	46%	31%

Fuente: Encuesta RR.HH

Fuente: Encuesta colaboradores

Pago de diferencial entre sueldo y tope UF del subsidio Postnatal Parental, por parte de la Organización y conocimiento de colaboradores

La gran mayoría de las Empresas Grandes (sobre todo las pertenecientes a las Top 17) pagan el diferencial para el caso del descanso Maternal. En Pymes y Organismos Públicos se da en menor medida. Para el caso del descanso Paternal el pago se da en menos organizaciones, pero nuevamente en forma comparada es mayor en Empresas Grandes, especialmente en las Top 17, donde llegan al mismo nivel que el descanso Maternal. Sin embargo, por parte de los colaboradores existe alto desconocimiento, el cuál se da en todos los segmentos.

	Total (114)	Top 17	Empresas Grandes (66)	Pyme (32)	Organismos Públicos (16)
% de organizaciones que sí paga el diferencial de la remuneración en el descanso Maternal	55%	82%	67%	44%	31%
% de colaboradores que dice que en su organización si se paga el diferencial de la remuneración en el descanso Maternal	25%	41%	25%	21%	18%
% de organizaciones que sí paga el diferencial entre el sueldo y el tope en UF del subsidio Postnatal Parental	40%	82%	50%	28%	25%
% de colaboradores que dice que en su organización si se paga el diferencial entre sueldo y tope UF del subsidio Postnatal Parental	11%	17%	10%	12%	8%

Fuente: Encuesta RR.HH

Fuente: Encuesta colaboradores

Beneficios adicionales que entrega la Organización a sus colaboradoras mujeres mientras están embarazadas o durante el período Postnatal Parental

Casi todas las organizaciones entregan un regalo para el recién nacido, salvo en el caso de Organismos Públicos donde solo un cuarto de ellos lo hace. Las Top 17 se diferencian del resto por entregar en mayor medida los distintos beneficios, especialmente en otorgar flexibilidad horaria y la posibilidad de trabajar desde la casa en forma ocasional, mientras las colaboradoras están embarazadas.

<i>% de organizaciones que otorga cada uno de estos beneficios</i>	Total (114)	Top 17	Empresas Grandes (66)	Pyme (32)	Organismos Públicos (16)
Regalo para el recién nacido	73%	94%	77%	88%	25%
Flexibilidad horaria	45%	94%	49%	41%	38%
Trabajo desde la casa en forma ocasional	25%	71%	27%	31%	0%
Colación especial para la embarazada	11%	29%	15%	9%	0%

Conocimiento de los beneficios adicionales que entrega la Organización a sus colaboradoras mujeres mientras están embarazadas o durante el período Postnatal Parental, por parte de las colaboradoras

Existe un alto desconocimiento por parte de las colaboradoras de la entrega de un regalo para el recién nacido, dada su existencia real. Además las colaboradoras de las empresas pertenecientes a las Top 17 presentan un alto desconocimiento de la flexibilidad horaria y el trabajo desde la casa en forma ocasional cuando están embarazadas, que efectivamente si se ofrece en sus organizaciones.

<i>% de colaboradoras que dice que existe cada beneficio en su organización</i>	Total (114)	Top 17	Empresas Grandes (66)	Pyme (32)	Organismos Públicos (16)
Flexibilidad horaria	42%	60%	42%	45%	38%
Regalo para el recién nacido	34%	74%	44%	49%	14%
Trabajo desde la casa en forma ocasional	10%	32%	14%	25%	3%
Colación especial para la embarazada	10%	21%	12%	5%	3%

Fuente: Encuesta Colaboradores (mujeres)

Beneficios adicionales que entrega la Organización a sus colaboradores mujeres para facilitar la reincorporación a su trabajo, luego de terminado su Postnatal

La entrega de este tipo de beneficios es menor por parte de las distintas organizaciones, donde solo destaca levemente el retorno paulatino con modificación temporal de la jornada laboral. Esto en el caso de las empresas Top 17 se da en la mayoría de ellas.

% de organizaciones que otorga cada uno de estos beneficios	Total	Top 17	Empresas Grandes	Pyme	Organismos Públicos
	(114)		(66)	(32)	(16)
Retorno paulatino con modificación temporal de la jornada laboral	35%	71%	36%	44%	13%
Inducción y reuniones de actualización luego del descanso maternal	25%	47%	27%	28%	6%
Sala de lactancia	19%	35%	26%	3%	25%
Trabajo desde la casa por un período de tiempo	15%	35%	15%	22%	0%

Conocimiento de beneficios adicionales que entrega la Organización a sus colaboradoras mujeres para facilitar la reincorporación a su trabajo, luego de terminado su Postnatal, por parte de sus colaboradoras

El nivel de conocimiento por parte de las colaboradoras es similar al nivel de existencia, salvo en el caso de la Inducción y reuniones de actualización, donde existe menor conocimiento dada su real existencia, especialmente para las colaboradoras pertenecientes a las Top 17.

<i>% de colaboradoras que dice que existe cada beneficio en su organización</i>	Total (114)	Top 17	Empresas Grandes (66)	Pyme (32)	Organismos Públicos (16)
Retorno paulatino con modificación temporal de la jornada laboral	35%	58%	35%	27%	17%
Sala de lactancia	17%	24%	16%	8%	11%
Inducción y reuniones de actualización luego del descanso maternal	10%	19%	10%	14%	7%
Trabajo desde la casa por un período de tiempo	6%	20%	7%	13%	3%

Fuente: Encuesta Colaboradores (mujeres)

Beneficios adicionales que entrega la Organización a sus colaboradores hombres si sus parejas / conyugues quedan embarazadas

Casi todas las organizaciones entregan a los hombres un regalo para el recién nacido, salvo en el caso de Organismos Públicos donde solo un 13% de ellos lo hace. Las Top 17 se diferencian del resto en que la mayoría de ellas da permisos para acompañar a la pareja a los controles médicos y otorgarle más días de los dispuestos por la ley para el descanso paternal.

% de organizaciones que otorga cada uno de estos beneficios

Total (114)	Top 17	Empresas Grandes (66)	Pyme (32)	Organismos Públicos (16)
----------------	--------	--------------------------	--------------	-----------------------------

	Total (114)	Top 17	Empresas Grandes (66)	Pyme (32)	Organismos Públicos (16)
Regalo para el recién nacido	70%	94%	74%	91%	13%
Permiso para acompañar a su pareja/ esposa, o llevar al recién nacido a los controles médicos	59%	94%	62%	63%	38%
Descanso paternal por más días que lo dispuesto por la ley	29%	71%	38%	22%	6%

Conocimiento de beneficios adicionales que entrega la Organización a sus colaboradores hombres si sus parejas / conyugues quedan embarazadas, por parte de los colaboradores

Existe un alto desconocimiento por parte de los colaboradores de la entrega de un regalo para el recién nacido, dada su existencia real. Además los colaboradores de las empresas pertenecientes a las Top 17 presentan alto desconocimiento de los permisos para acompañar a la pareja a los controles médicos y otorgarle más días de los dispuestos por la ley para el descanso paternal, que efectivamente si se ofrece en sus organizaciones.

<i>% de colaboradores que dice que existe cada beneficio en su organización</i>	Total (114)	Top 17	Empresas Grandes (66)	Pyme (32)	Organismos Públicos (16)
Permiso para acompañar a su pareja/esposo, o llevar al recién nacido a los controles médicos	44%	64%	44%	50%	32%
Regalo para el recién nacido	36%	57%	37%	41%	10%
Descanso paternal por más días que lo dispuesto por la ley	32%	43%	29%	26%	13%

Fuente: Encuesta colaboradores (hombres)

Políticas de Descanso Maternal / Paternal en caso de adopción

Casi la totalidad de las organizaciones tiene como política entregar los mismos beneficios de descanso maternal/paternal en los casos que sea una adopción (en general para todo el personal).

Total (114)	Top 17	Empresas Grandes (66)	Pyme (32)	Organismos Públicos (16)
----------------	--------	-----------------------------	--------------	--------------------------------

% organizaciones que entregan los mismos beneficios en caso de adopción	97%	100%	97%	97%	100%
---	-----	------	-----	-----	------

Personal al que se le otorga:

% organizaciones que entregan los mismos beneficios en caso de adopción, pero sólo al personal femenino	6%	0%	6%	3%	13%
% organizaciones que entregan los mismos beneficios en caso de adopción, para todo el personal	91%	100%	91%	94%	88%

Conocimiento de políticas de Descanso Maternal / Paternal en caso de adopción por parte de los colaboradores

La gran mayoría de los colaboradores desconoce si en sus organizaciones existen o no los mismos beneficios en caso de adopción. Esto contrasta con que en la mayoría de las organizaciones sí existen.

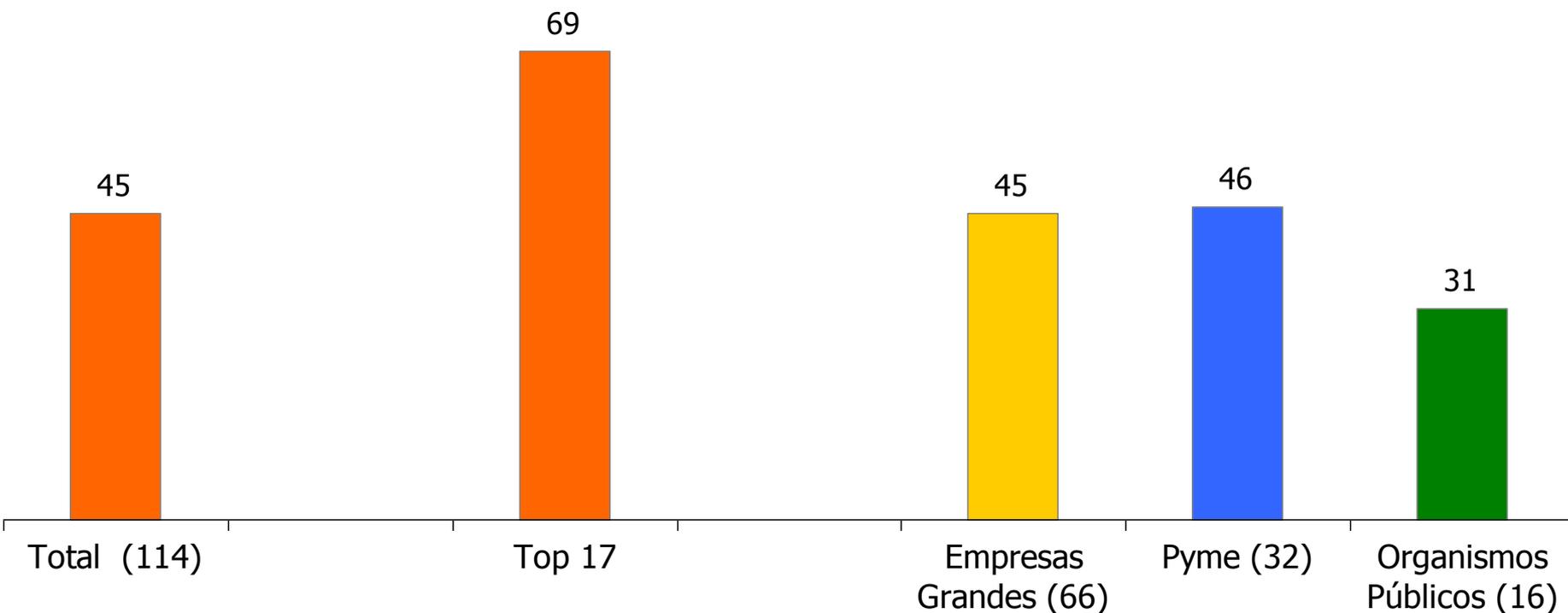
	Total (114)	Top 17	Empresas Grandes (66)	Pyme (32)	Organismos Públicos (16)
% colaboradores que dice que sí se otorgan los mismos beneficios en su organización	16%	28%	15%	14%	14%
% colaboradores que dice que no se otorgan los mismos beneficios	2%	2%	2%	1%	2%
% colaboradores que no sabe	82%	71%	83%	85%	83%

Nivel de satisfacción con las Políticas de descanso maternal/paternal por parte de los colaboradores

El nivel de satisfacción con las políticas de descanso maternal/paternal es bajo, especialmente entre los colaboradores de Organismos Públicos.

Quienes destacan son los colaboradores que pertenecen a las Top 17, donde su nivel de satisfacción es casi de excelencia.

% colaboradores que dice Muy Satisfecho + Satisfecho



4. Cuidado de Hijos (Sala Cuna y Jardín Infantil)

Alternativas para el cuidado y la educación de los hijos

Aun cuando casi la totalidad de las organizaciones cuenta con al menos una de las alternativas para el cuidado y la educación de los hijos que fueron testeadas en el estudio, y el conocimiento por parte de los colaboradores también es alto, el uso y satisfacción es muy bajo. Esto se da en todos los segmentos, salvo en las Top 17, donde la satisfacción es mayor.

	Total (114)	Top 17	Empresas Grandes (66)	Pyme (32)	Organismos Públicos (16)
% organizaciones que otorgan al menos una de las alternativas para el cuidado y la educación de los hijos de los colaboradores	98%	100%	100%	97%	94%
% colaboradores que saben de la existencia de al menos una de las alternativas para el cuidado y la educación de los hijos ofrecidas por la Organización	70%	80%	68%	68%	72%
% colaboradores que han usado al menos una de las alternativas para el cuidado y la educación de los hijos de los colaboradores	31%	39%	28%	18%	41%
% colaboradores satisfechos o muy satisfechos con las políticas para el cuidado de hijos que ofrece su organización	35%	61%	35%	36%	28%

Fuente: Encuesta RR.HH

Fuente: Encuesta colaboradores

Alternativas para el cuidado y la educación de los hijos ofrecidas por la Organización

Pagar el costo del servicio de sala cuna (hasta los 2 años) es la alternativa de cuidado que casi todas las organizaciones ofrecen. “Entregar un bono para cubrir el costo parcial/total del jardín infantil” son las alternativas que más diferencian a las Top 17 del resto de las organizaciones. Los Organismos Públicos destacan en estas alternativas también, y además con el “Bono para el traslado a la sala cuna” y la “Entrega de bono para el *after school*”.

% de organizaciones que da acceso a cada alternativa para el cuidado y la educación de los hijos

Total (114)	Top 17	Empresas Grandes (66)	Pyme (32)	Organismos Públicos (16)
----------------	--------	-----------------------------	--------------	--------------------------------

Paga el costo del servicio de sala cuna para los hijos/as de hasta 2 años de los colaboradores/as	89%	94%	88%	88%	94%
Bono para el traslado a la sala cuna	40%	41%	42%	28%	56%
Entrega un bono para cubrir el costo parcial del jardín infantil de los hijos/as de 2 a 5 años de los colaboradores/as	33%	59%	32%	16%	69%
Entrega un bono para cubrir el costo total del jardín infantil de los hijos/as de 2 a 5 años de los colaboradores/as	11%	29%	12%	3%	19%
Cuenta con una sala cuna dentro de las instalaciones de la organización	10%	18%	14%	0%	13%
Cuenta con un jardín infantil propio dentro de las instalaciones de la organización	7%	18%	9%	0%	13%
Entrega un bono o cubre el costo de actividades o lugares que cubren la diferencia horaria entre la jornada escolar y la laboral (<i>after school</i>)	4%	12%	3%	0%	19%

Personal al que se le entregan alternativas para el cuidado y la educación de los hijos por parte de la Organización

La mayoría de las Empresas Grandes y Pymes otorgan las alternativas de cuidado y educación de los hijos sólo al personal femenino. Sin embargo, en las Top 17, y sobretodo en los Organismos Públicos, se da en mayor proporción a todo el personal.

Total (114)	Top 17	Empresas Grandes (66)	Pyme (32)	Organismos Públicos (16)
----------------	--------	--------------------------	--------------	-----------------------------

% organizaciones que otorgan las alternativas para el cuidado y la educación de los hijos sólo al personal femenino	74%	47%	79%	83%	40%
% organizaciones que otorgan las alternativas para el cuidado y la educación de los hijos a todo el personal	26%	53%	22%	17%	60%

Cuidado y educación de los hijos por parte de la Organización: Edad hasta que se entrega beneficio y monto

Las Top 17 y especialmente los Organismos Públicos, destacan tanto en la duración del beneficio, como en el monto que entregan para la Sala Cuna.

Las Pymes que otorgan el beneficio, destacan en el monto que ofrecen para el Jardín Infantil.

	Total (114)	Top 17	Empresas Grandes (66)	Pyme (32)	Organismos Públicos (16)
Promedio de años que se otorga el beneficio de Jardín Infantil	2.9 años	3.8 años	2.7 años	2.2 años	4.7 años

Montos promedios entre organizaciones que si ofrecen:

Monto \$ para Sala Cuna	\$ 187.491	\$ 206.197	\$ 184.153	\$ 182.487	\$ 210.410
Monto \$ para Jardín Infantil	\$ 146.371	\$ 132.051	\$ 148.932	\$ 171.836	\$ 114.290
Monto \$ para <i>After School</i>	\$ 40.993	\$ 48.057	\$ 48.057	--	\$ 19.800

Conocimiento de alternativas para el cuidado y la educación de los hijos ofrecidas por la Organización por parte de los colaboradores

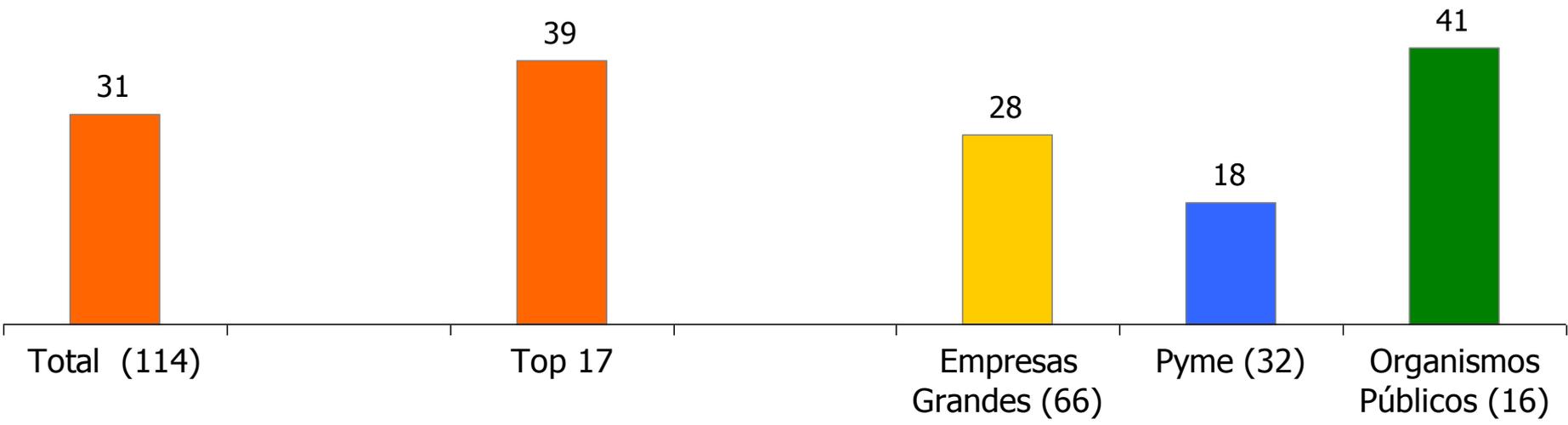
“Pagar el costo del servicio de sala cuna” y “Bono para el traslado a la sala cuna”, son las alternativas en donde existe mayor desconocimiento por parte de los colaboradores, a pesar de su existencia real. Esto se da en todos los segmentos. Además, en las Top 17 y los Organismos Públicos “Entregar un bono para cubrir el costo parcial del jardín infantil” tiene bajo conocimiento a pesar de su existencia.

<i>% de colaboradores que dice que existe cada alternativa para el cuidado y la educación de los hijos en su organización</i>	Total (114)	Top 17	Empresas Grandes (66)	Pyme (32)	Organismos Públicos (16)
Paga el costo del servicio de sala cuna para los hijos/as de hasta 2 años de los colaboradores (a una empresa)	50%	55%	49%	45%	50%
Entrega un Bono para cubrir el costo parcial del jardín infantil de los hijos de 2 a 5 años de los colaboradores	18%	24%	13%	12%	32%
Cuenta con una sala cuna dentro de las instalaciones de la organización	12%	13%	10%	1%	9%
Bono para el traslado a la sala cuna	11%	8%	9%	10%	9%
Entrega un Bono para cubrir el costo total del jardín infantil de los hijos de 2 a 5 años de los colaboradores	9%	11%	7%	6%	13%
Cuenta con un jardín propio dentro de las instalaciones de la organización	8%	10%	6%	0%	7%
Entrega un bono o cubre el costo de actividades o lugares que cubren la diferencia horaria entre la jornada escolar y la laboral (<i>after school</i>)	2%	2%	1%	1%	5%

Uso de alternativas para el cuidado y la educación de los hijos ofrecidas por la Organización por parte de los colaboradores

Existe un bajo uso de las alternativas para el cuidado de hijos, especialmente en el segmento Pymes. Es algo mayor en Organismos Públicos y las Top 17.

% colaboradores que ha usado al menos una de las alternativas para el cuidado y la educación de los hijos



Sistema de ayuda a colaboradores con hijos/as que tienen algún tipo de enfermedad y/o discapacidad por parte de la Organización

La gran mayoría de las organizaciones ofrece este tipo de ayuda, la cuál se da a todo el personal. Ayuda económica y flexibilidad de horario, son los tipos de ayuda que más se ofrecen. Destacan las Top 17, donde la totalidad ofrece algún tipo de ayuda, destacando así en todos los tipos de ayuda testeadas.

	Total (114)	Top 17	Empresas Grandes (66)	Pyme (32)	Organismos Públicos (16)
% de organizaciones que SI brinda la ayuda	72%	100%	71%	78%	63%
% de organizaciones que sólo brinda ayudas al personal femenino	2%	0%	3%	0%	0%
% de organizaciones que brinda ayudas a todo el personal	70%	100%	68%	78%	63%

% organizaciones que ofrecen las siguientes ayudas:

Ayuda económica	52%	82%	59%	41%	44%
Ayuda con la flexibilidad de horario	48%	100%	50%	53%	31%
Ayuda en programas o asesoría en salud	31%	82%	35%	19%	38%
Ayuda en transporte	16%	41%	17%	6%	31%

Conocimiento del sistema de ayuda a colaboradores con hijos/as que tienen algún tipo de enfermedad y/o discapacidad por parte de los colaboradores

A pesar de que la gran mayoría ofrece algún tipo de ayuda, el conocimiento por parte de los colaboradores es bastante bajo. Esto se da en todos los segmentos.

	Total (114)	Top 17	Empresas Grandes (66)	Pyme (32)	Organismos Públicos (16)
% de colaboradores que sabe que en su organización existen ayudas, independiente de si son para todo el personal o sólo el femenino	32%	49%	32%	38%	25%

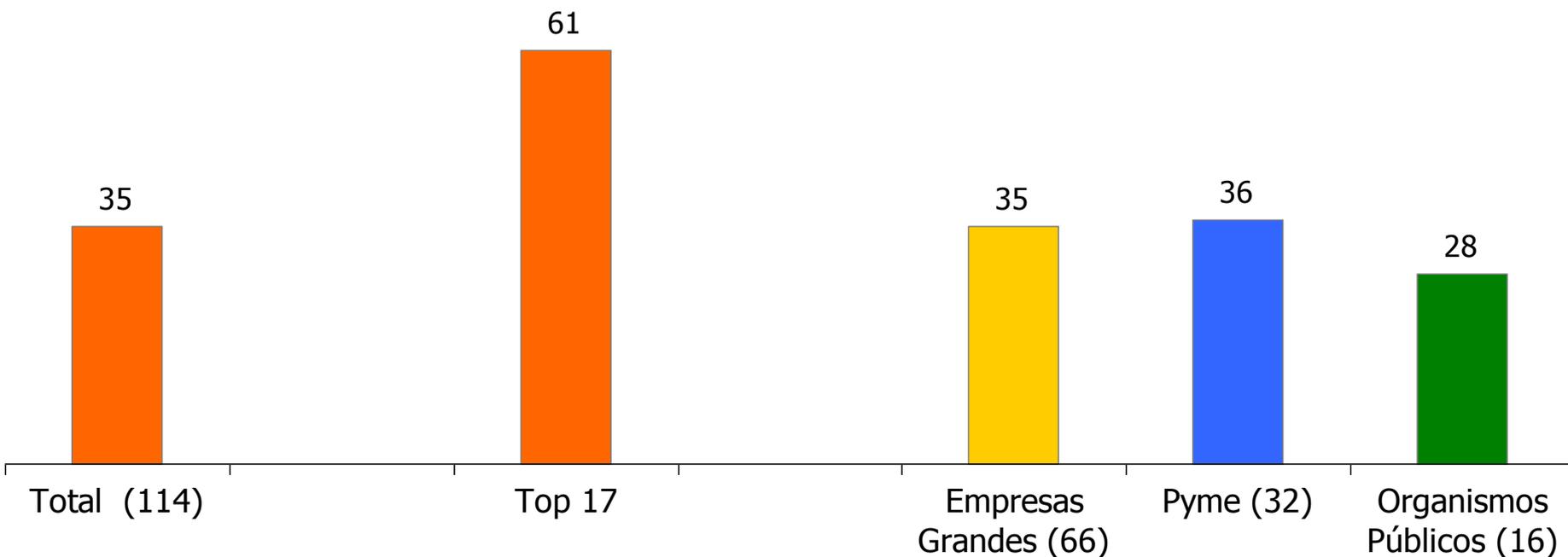
% colaboradores que dice que en su organización existen las siguientes ayudas:

Ayuda con la flexibilidad de horario	22%	39%	23%	34%	16%
Ayuda económica	18%	32%	17%	12%	14%
Ayuda en programas o asesoría en salud	13%	24%	12%	11%	9%
Ayuda en transporte	6%	11%	6%	5%	5%

Nivel de satisfacción con las Políticas para el Cuidado de Hijos por parte de los colaboradores

El nivel de satisfacción con las políticas de cuidado de hijos es muy bajo, especialmente entre los colaboradores de Organismos Públicos. Esto, a pesar que en ellos el conocimiento y uso de algunos beneficios por parte de los colaboradores es mayor que en las Empresas Grandes y Pymes. Quienes destacan son los colaboradores que pertenecen a las Top 17, sin embargo el nivel de satisfacción que alcanzan no es de excelencia.

% colaboradores que dice Muy Satisfecho + Satisfecho



5. Permisos para cuidado de hijos

Permisos proporcionados por la Organización relacionados con hijos/as

La mayoría de las organizaciones cuenta con al menos uno de los permisos que fueron testeados en el estudio.

Por parte de los colaboradores, el conocimiento y uso, de al menos uno de estos permisos, también es alto. Además, es bueno el nivel de satisfacción que tienen con las políticas relacionadas a los permisos.

	Total (114)	Top 17	Empresas Grandes (66)	Pyme (32)	Organismos Públicos (16)
% organizaciones que otorgan al menos uno de los permisos para el cuidado de hijos	77%	100%	79%	75%	75%
% colaboradores que saben de la existencia de al menos uno de los permisos para el cuidado de hijos	71%	84%	72%	79%	60%
% colaboradores que han usado al menos uno de los permisos para el cuidado de hijos	66%	79%	68%	74%	57%
% colaboradores satisfechos o muy satisfechos con las políticas sobre permisos para el cuidado de hijos	60%	79%	62%	69%	51%

Fuente: Encuesta RR.HH

Fuente: Encuesta colaboradores

Permisos proporcionados por la Organización relacionados con hijos/as

Todos los permisos testeados son entregados en casi la misma proporción. Destacan las empresas pertenecientes al Top 17 que entregan el 100% de los distintos permisos evaluados. Se observa que en los Organismos Públicos hay una menor entrega de los diferentes permisos.

% de organizaciones que otorga cada permiso, ya sea al personal femenino y/o masculino.

Total (114)	Top 17	Empresas Grandes (66)	Pyme (32)	Organismos Públicos (16)
-----------------------	---------------	---------------------------------	---------------------	------------------------------------

Visitas al médico de sus hijos/as	73%	100%	74%	75%	63%
Reuniones o presentaciones en el jardín infantil, colegio y visitas a la sala cuna	72%	100%	73%	72%	69%
Trámites personales relacionados con sus hijos/as	71%	100%	71%	75%	63%
Visitas al dentista de sus hijos/as	68%	100%	67%	72%	63%

Conocimiento de los Permisos por parte de los colaboradores

En general, el conocimiento de los permisos por parte de los colaboradores es menor a su real existencia, especialmente en los colaboradores de las pertenecientes al Top 17.

% de colaboradores que dice que si existe cada permiso en su organización

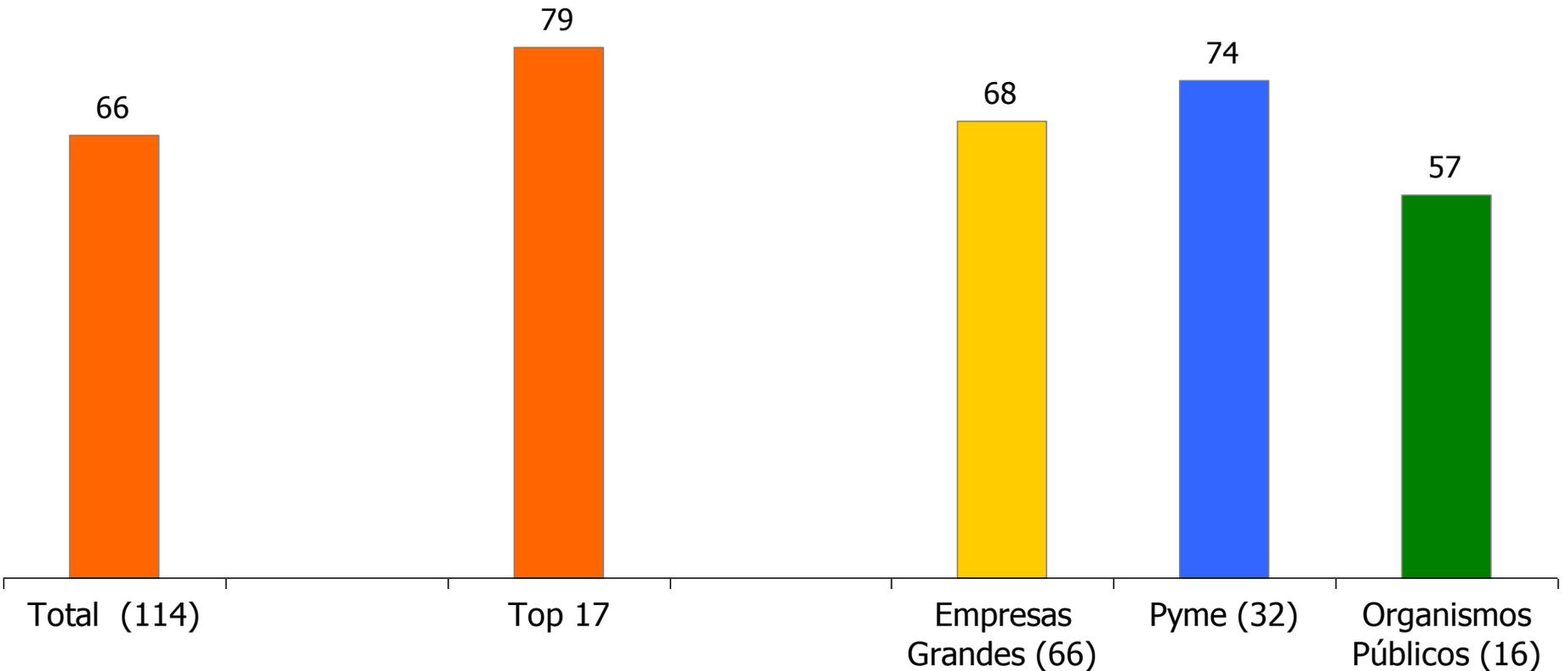
Total (114)	Top 17	Empresas Grandes (66)	Pyme (32)	Organismos Públicos (16)
-----------------------	---------------	---------------------------------	---------------------	------------------------------------

Trámites personales relacionados con sus hijos	65%	80%	67%	73%	55%
Visitas al médico de sus hijos	60%	75%	62%	70%	48%
Reuniones o presentaciones en el Jardín Infantil, Colegio y visitas a la sala cuna	59%	74%	61%	66%	47%
Visitas al dentistas de sus hijos	51%	68%	53%	60%	40%

Uso de Permisos otorgados por la Organización por parte de colaboradores

Existe un alto uso de los permisos por parte de los colaboradores, especialmente entre las empresas pertenecientes al Top 17 y los colaboradores de Pymes. En los Organismos Públicos el uso es algo menor.

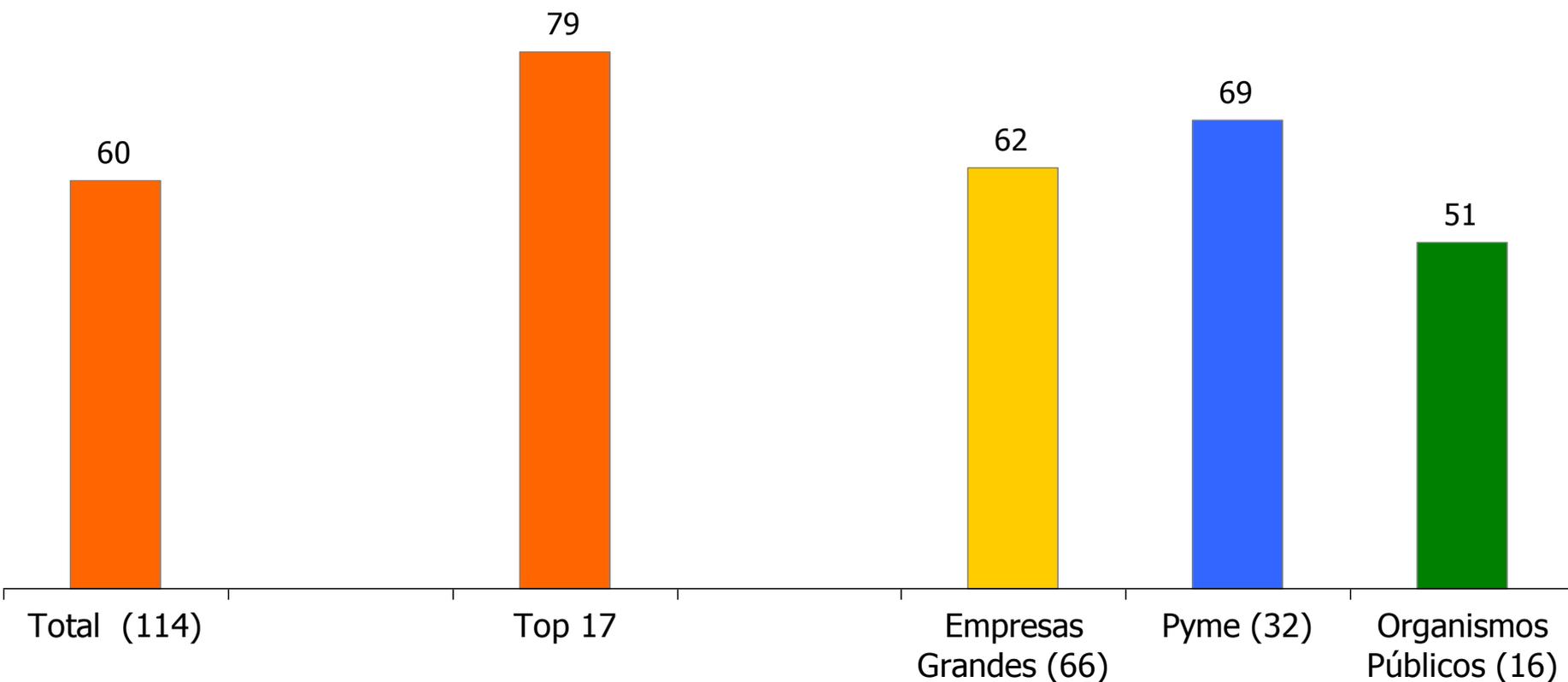
% colaboradores que ha usado al menos uno de los permisos



Nivel de satisfacción con las Políticas para Permisos de los hijos

El nivel de satisfacción con las políticas de permisos para hijos es bueno, especialmente entre los colaboradores de las Top 17 que es de excelencia. Solo en el caso de los colaboradores de Organismos Públicos el nivel es menor.

% colaboradores que dice Muy Satisfecho + Satisfecho



6. Apoyos Económicos

Apoyos Económicos proporcionados por la Organización

La totalidad de las organizaciones entrega al menos uno de los apoyos testeados en el estudio, y el conocimiento de al menos uno de estos apoyos también se da en casi la totalidad de los colaboradores. Dado esto, se observa que es bastante menor el % de colaboradores que ha recibido al menos uno de estos apoyos en los últimos 3 años (67%), destacando los que pertenecen a las Top 17. La satisfacción en general es buena, destacándose nuevamente las Top 17.

	Total (114)	Top 17	Empresas Grandes (66)	Pyme (32)	Organismos Públicos (16)
% organizaciones que otorgan al menos uno de los apoyos económicos	100%	100%	100%	100%	100%
% colaboradores que saben de la existencia de al menos uno de los apoyos económicos	99%	100%	100%	99%	96%
% colaboradores que han usado al menos uno de los apoyos económicos	67%	78%	67%	62%	60%
% colaboradores satisfechos o muy satisfechos con los apoyos económicos que ofrece su organización	61%	80%	62%	58%	51%

Fuente: Encuesta RR.HH

Fuente: Encuesta colaboradores

Apoyos Económicos proporcionados por la Organización

En general existe una alta entrega de todos los apoyos económicos testeados, por parte de las diferentes organizaciones. Sólo se observa una menor entrega de “bonos o ticket de alimentación” por parte de Organismos Públicos. Las Top 17 destacan frente al resto por la mayor entrega de bonos por hijos con mejor rendimiento académico y bonos por rendimiento laboral.

% de empresas que otorga cada apoyo, ya sea la organización y/o la caja de compensación

	Total (114)	Top 17	Empresas Grandes (66)	Pyme (32)	Organismos Públicos (16)
Aguinaldo o bono de 18 de septiembre	93%	88%	94%	88%	100%
Seguro de vida para el colaborador/a	92%	100%	91%	97%	88%
Aguinaldo o bono navideño	91%	88%	96%	81%	94%
Bono por natalidad	90%	100%	89%	84%	100%
Regalos de navidad para los hijos/as de los colaboradores/as	89%	94%	91%	81%	94%
Seguro médico complementario para la familia	88%	100%	88%	84%	94%
Bono matrimonial	84%	100%	85%	78%	94%
Bono por inicio del año escolar para colaboradores/as con hijos/as	83%	100%	92%	63%	81%
Bono, ticket o servicio de alimentación	83%	94%	96%	81%	31%
Bonos a hijos/as de colaboradores/as con mejor rendimiento académico	76%	94%	82%	69%	69%
Bonos a hijos/as universitarios, de colaboradores/as con mejor rendimiento académico	74%	94%	76%	72%	69%
Bono por rendimiento laboral	71%	88%	74%	69%	63%

Conocimiento de Apoyos Económicos por parte de los colaboradores

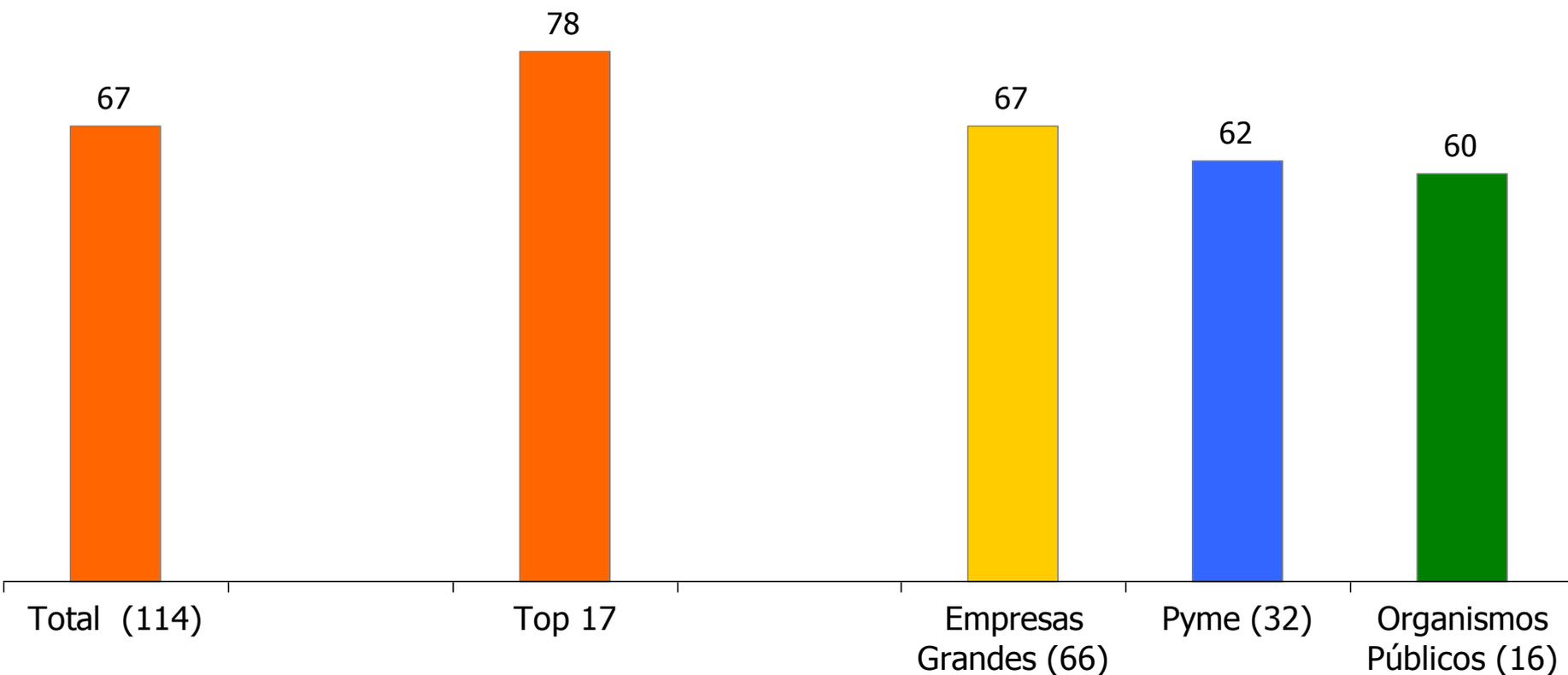
Salvo los aguinaldos y los regalos para los hijos en navidad, en general se observa un menor conocimiento de los apoyos comparados a su real existencia, especialmente los “bonos por hijos con mejor rendimiento”.

<i>% de colaboradores que dice que si existe cada apoyo en su organización</i>	Total (114)	Top 17	Empresas Grandes (66)	Pyme (32)	Organismos Públicos (16)
Aguinaldo o bono de 18 de septiembre	91%	82%	91%	82%	90%
Aguinaldo o bono navideño	88%	82%	87%	76%	85%
Regalos de navidad para los hijos de colaboradores	82%	92%	84%	75%	67%
Seguro medico complementario para la familia	76%	92%	77%	77%	65%
Bono por natalidad	67%	79%	66%	52%	60%
Bono por inicio del año escolar para colaboradores con hijos	67%	75%	66%	41%	66%
Seguro de vida para el colaborador	67%	78%	66%	64%	44%
Bono matrimonial	64%	77%	63%	50%	55%
Bono, ticket o servicio de alimentación	63%	74%	66%	62%	23%
Bono por rendimiento laboral	54%	66%	51%	52%	45%
Bonos a hijos de colaboradores con mejor rendimiento académico	49%	65%	45%	24%	35%
Bonos a hijos universitarios de colaboradores con mejor rendimiento académico	46%	60%	42%	22%	33%

Entrega de algún Apoyo Económico a colaboradores en los últimos 3 años

La mayoría de los colaboradores ha recibido al menos un apoyo económico en los últimos 3 años, donde destacan especialmente las Top 17, y es algo menor en los colaboradores de Organismos Públicos.

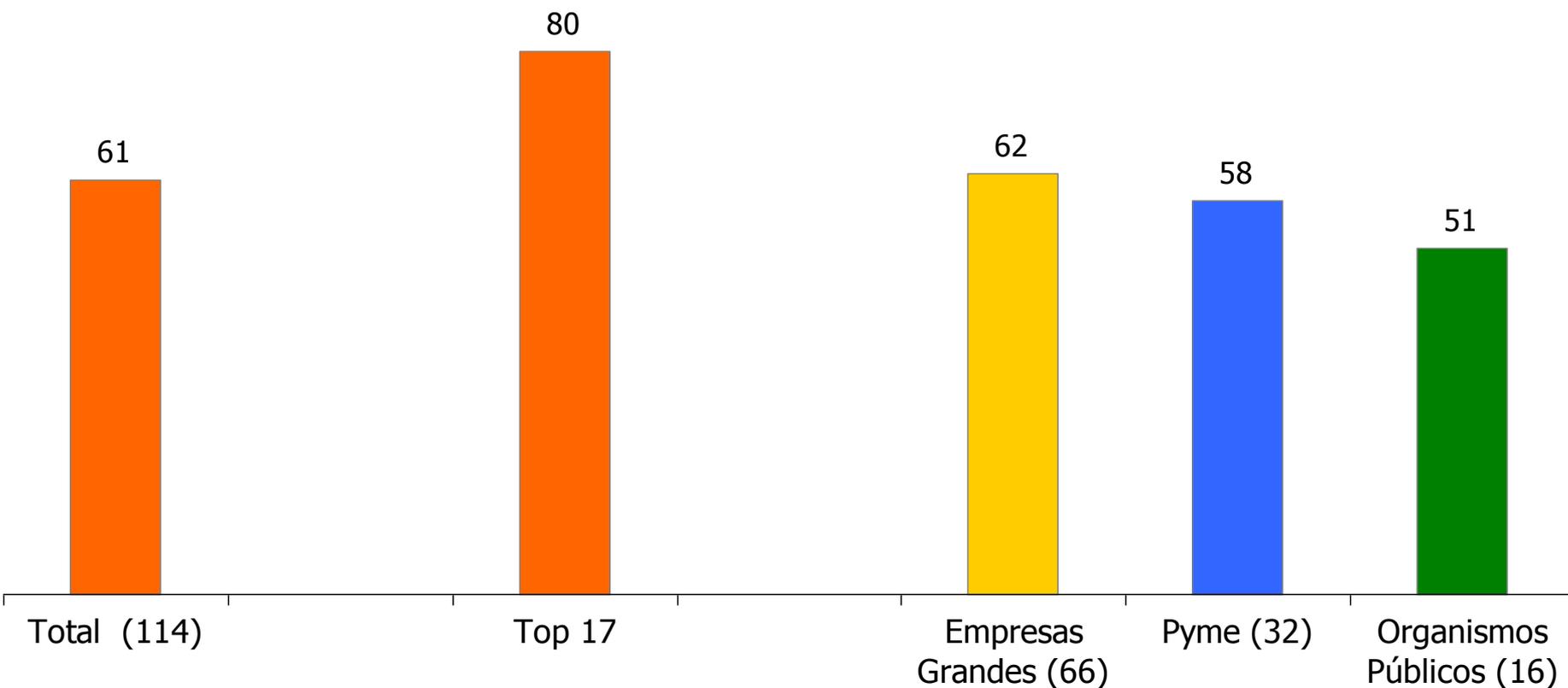
% colaboradores que dice haber recibido al menos uno de los apoyos económicos en los últimos 3 años



Satisfacción con Apoyos Económicos por parte de colaboradores

Existe un buen nivel de satisfacción por parte de los colaboradores de Empresas Grandes y Pymes, respecto a los apoyos económicos. Este nivel de satisfacción es mayor y destaca entre las pertenecientes a las Top 17. En Organismos Públicos es bastante menor.

% colaboradores que dice Muy Satisfecho + Satisfecho



7. Desarrollo Personal

Actividades para el Desarrollo Personal

La mayoría de las organizaciones cuenta con al menos una de las actividades que fueron testeadas en el estudio.

Por parte de los colaboradores, el conocimiento de al menos una de estas actividades, también es alto, sin embargo el uso y la satisfacción es bastante bajo, en todos los segmentos, solo destacando las empresas pertenecientes a las Top 17.

	Total (114)	Top 17	Empresas Grandes (66)	Pyme (32)	Organismos Públicos (16)
% organizaciones que otorgan al menos una de las actividades para el Desarrollo Personal de los colaboradores	90%	100%	91%	88%	94%
% colaboradores que saben de la existencia de al menos una de las actividades para el Desarrollo Personal	80%	93%	77%	75%	73%
% colaboradores que han usado al menos una de las actividades para el Desarrollo Personal	45%	65%	45%	48%	42%
% colaboradores satisfechos o muy satisfechos con las actividades para el Desarrollo Personal que ofrece su organización	41%	69%	41%	40%	33%

Fuente: Encuesta RR.HH

Fuente: Encuesta colaboradores

Actividades para el Desarrollo Personal otorgadas por la Organización

“Convenios con Centro de deportes” y “Programa de vida saludable ” son las actividades más ofrecida por las distintas organizaciones.

“Asesoramiento psicológico - familiar”, “Escuela para Padres” y “Cursos sobre Conciliación Trabajo-Familia” es lo que más diferencia a las Top 17

<i>% de organizaciones que otorga cada actividad para el desarrollo personal</i>	Total (114)	Top 17	Empresas Grandes (66)	Pyme (32)	Organismos Públicos (16)
Centro de deportes o Fitness (de la empresa, convenio de pago o descuento)	81%	100%	85%	75%	75%
Programa de vida saludable (alimentación sana, ejercicios durante la jornada laboral)	75%	94%	79%	66%	81%
Cursos para el desarrollo personal, espiritual, stress, auto cuidado, gestión del tiempo u otro	67%	82%	71%	59%	63%
Asesoramiento psicológico - familiar	52%	100%	59%	44%	38%
Asesoramiento legal	52%	71%	56%	56%	25%
Asesoramiento financiero	52%	82%	58%	50%	31%
Programa de Prevención y Rehabilitación de adicciones (drogadicción, alcoholismo u otras)	41%	59%	41%	38%	50%
Cursos sobre Conciliación Trabajo-Familia	27%	71%	38%	13%	13%
Prevención de violencia intrafamiliar	24%	41%	23%	31%	13%
Escuela para Padres	20%	65%	29%	3%	19%

Conocimiento de las actividades para el Desarrollo Personal otorgadas por la Organización por parte de los colaboradores

En general se observa alto desconocimiento dada la existencia de cada una de las actividades, especialmente en “Programa de vida saludable”, “Cursos para el desarrollo personal (..)” y “Asesoramientos”.

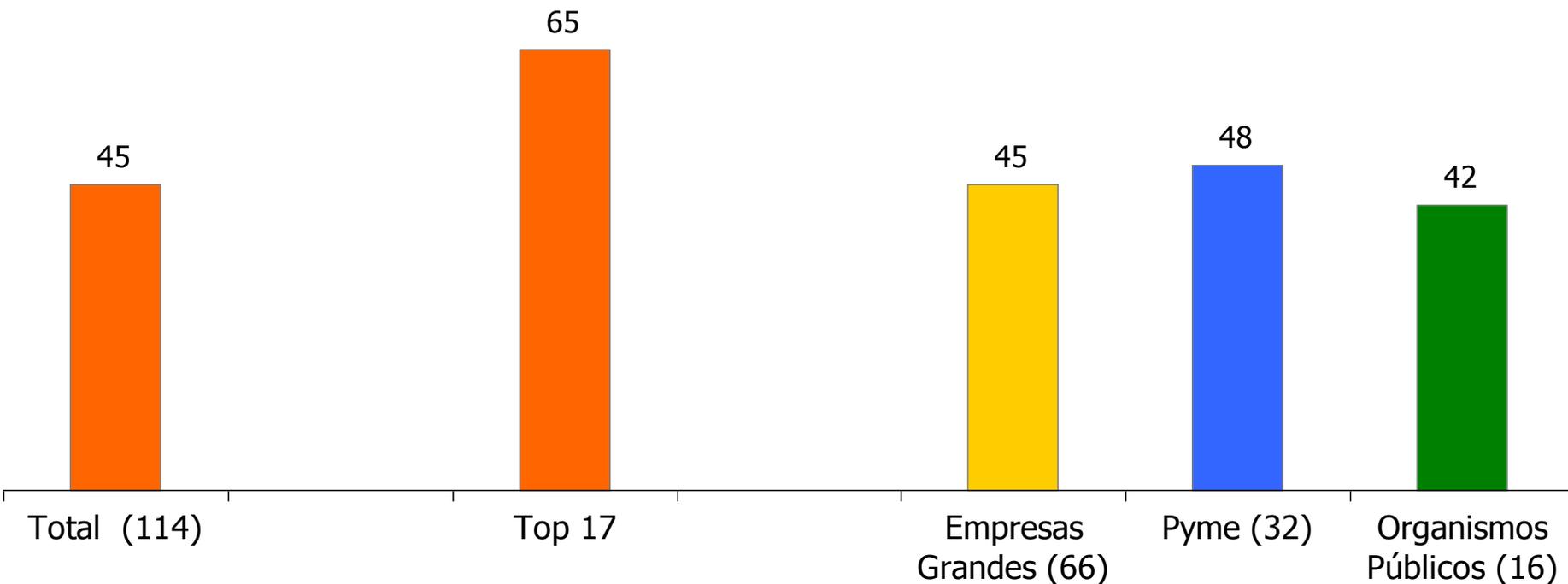
% de colaboradores que dice que si existe cada actividad para el desarrollo personal en su organización

	Total (114)	Top 17	Empresas Grandes (66)	Pyme (32)	Organismos Públicos (16)
Centros de deportes o Fitness	59%	78%	54%	50%	49%
Programa de vida saludable	48%	68%	47%	42%	39%
Cursos para el desarrollo personal, espiritual, stress, auto cuidado, gestión del tiempo u otro	35%	54%	35%	27%	36%
Asesoramiento Legal	29%	44%	28%	34%	13%
Asesoramiento Financiero	26%	46%	26%	25%	11%
Asesoría psicológico familiar	26%	44%	25%	24%	8%
Programa de prevención y rehabilitación de adicciones	21%	33%	21%	14%	19%
Cursos sobre Conciliación Trabajo-Familia	15%	35%	16%	6%	10%
Prevención de violencia intrafamiliar	14%	26%	13%	11%	13%
Escuela para Padres	12%	27%	12%	2%	9%

Participación en las actividades para el Desarrollo Personal otorgadas por la Organización por parte de los colaboradores

Existe un bajo uso de las actividades de Desarrollo Personal, en todos los segmentos, solo destacándose los colaboradores de las Top 17.

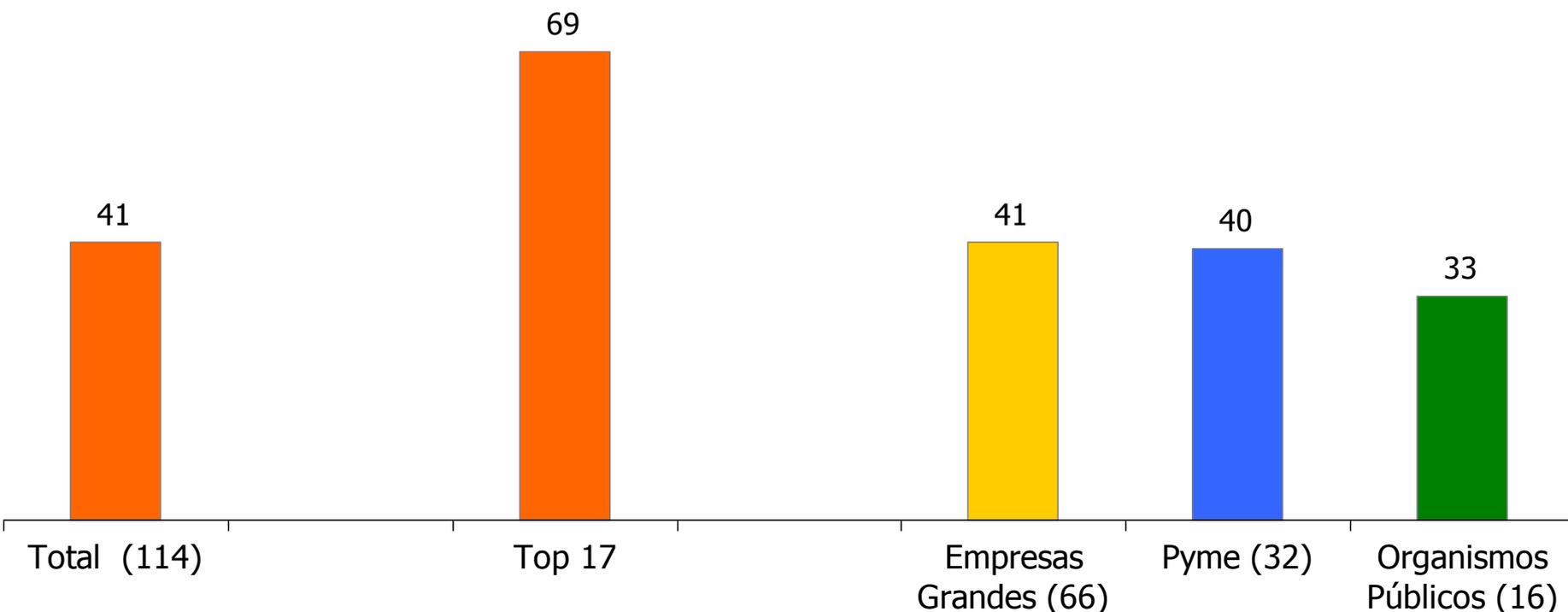
% colaboradores que dice participar o haber participado en al menos una de las actividades para el Desarrollo Personal



Satisfacción con las actividades para el Desarrollo Personal otorgadas por la Organización por parte de los colaboradores

Existe insatisfacción por parte de los colaboradores con respecto a las actividades para el Desarrollo Personal, donde sólo destacan los que pertenecen a las Top 17. Los más insatisfechos son quienes pertenecen a Organismos Públicos.

% colaboradores que dice Muy Satisfecho + Satisfecho



8. Integración Familiar

Prácticas que contribuyen a la Integración Familiar

La totalidad de las organizaciones entrega al menos una de las prácticas testeadas en el estudio y el conocimiento de al menos una de estas prácticas también se da en casi la totalidad de los colaboradores. El uso por parte de los colaboradores es también alto, especialmente en las Top 17. Sin embargo, el nivel de satisfacción de los colaboradores es bajo, especialmente entre quienes pertenecen a Organismos Públicos. Sólo destaca el nivel de satisfacción en las Top 17.

	Total (114)	Top 17	Empresas Grandes (66)	Pyme (32)	Organismos Públicos (16)
% organizaciones que otorgan al menos una de las prácticas que contribuyen a la Integración Familiar	100%	100%	100%	100%	100%
% colaboradores que saben de la existencia de al menos una de las prácticas que contribuyen a la Integración Familiar	95%	99%	94%	95%	93%
% colaboradores que han usado al menos una de las prácticas que contribuyen a la Integración Familiar	78%	91%	78%	77%	68%
% colaboradores satisfechos o muy satisfechos con las prácticas que contribuyen a la Integración Familiar	56%	81%	56%	55%	47%

Fuente: Encuesta RR.HH

Fuente: Encuesta colaboradores

Prácticas que contribuyen a la Integración Familiar proporcionados por la Organización

La gran mayoría de las organizaciones ofrecen convenios con lugares de recreación familiar, navidad para los hijos, celebración de fin de año y actividades recreativas con las familias. Las empresas de las Top 17 destacan en programas de vacaciones para los hijos y en días de los hijos en la oficina. Los Organismos Públicos, por su parte, destacan en lugares propios de recreación para la familia.

% de organizaciones que otorga cada práctica, ya sea la institución y/o la caja de compensación

	Total (114)	Top 17	Empresas Grandes (66)	Pyme (32)	Organismos Públicos (16)
Convenios con lugares de recreación familiar o lugares de vacaciones	91%	94%	91%	88%	100%
Navidad para los hijos/as de los colaboradores/as	89%	100%	88%	91%	88%
Celebración de fin de año	88%	94%	94%	84%	69%
Actividades recreativas con las familias (Campeonatos deportivos, entradas a espectáculos u otros)	82%	94%	82%	81%	81%
Programas de vacaciones (verano/invierno) para los hijos/as de los colaboradores/as	54%	82%	59%	44%	50%
Día de los hijos/as en la oficina	54%	71%	53%	59%	44%
Lugares propios de recreación para la familia (estadios, áreas verdes, piscinas, etc.)	47%	59%	46%	38%	69%
Lugares propios de vacaciones (hoteles, cabañas, recinto privado en la playa, etc.)	34%	47%	33%	34%	38%

Conocimiento de prácticas que contribuyen a la Integración Familiar por parte de los colaboradores

Aun cuando existe un alto conocimiento de la “Navidad para los hijos/as de los colaboradores/as”, en general se observa un menor conocimiento de la mayoría de las otras actividades comparados a su real existencia. Esto ocurre especialmente con los convenios con lugares de recreación familiar y actividades recreativas con las familias.

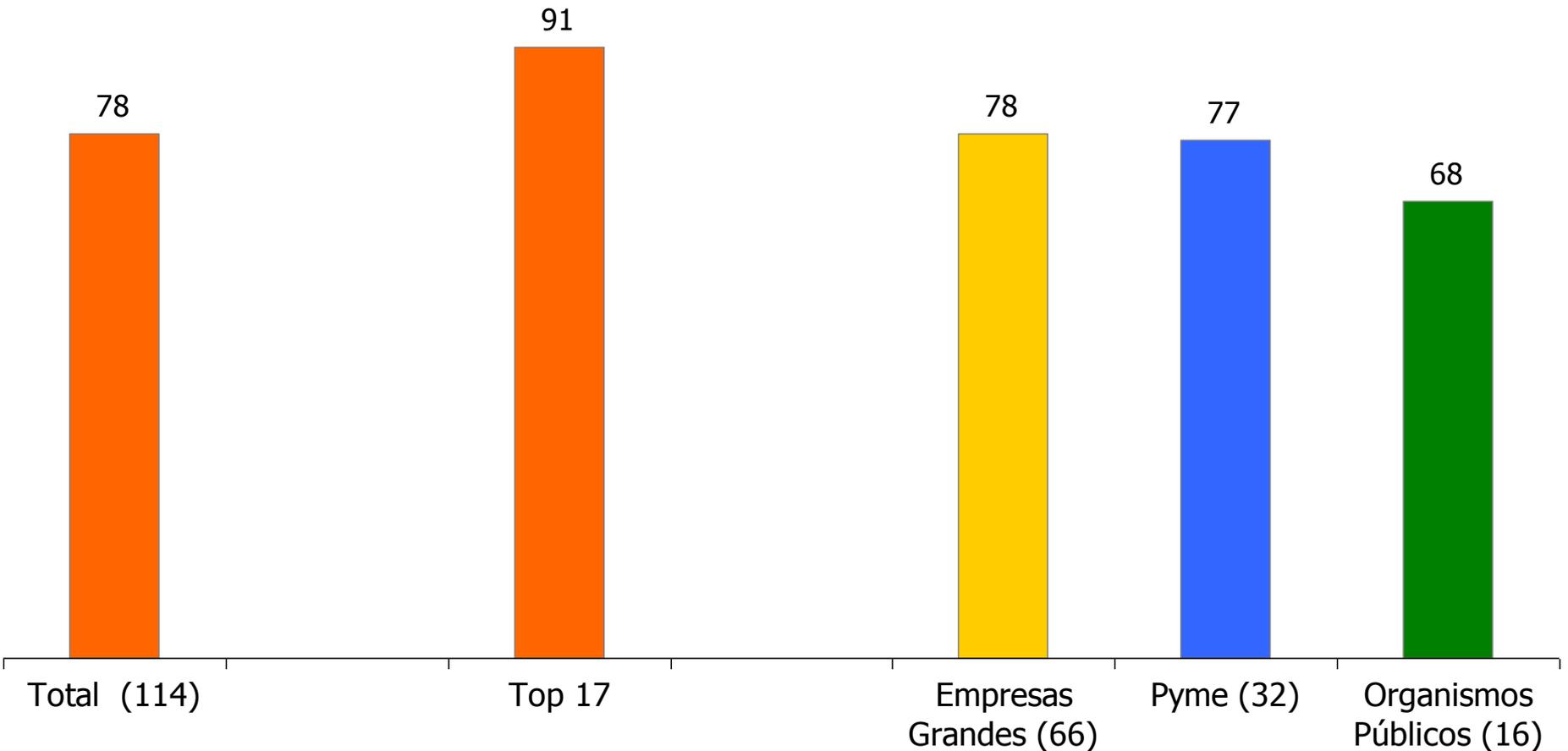
<i>% de colaboradores que dice que si existen cada una de las prácticas en su organización</i>	Total (114)	Top 17	Empresas Grandes (66)	Pyme (32)	Organismos Públicos (16)
Navidad para los hijos de los colaboradores	79%	90%	80%	76%	66%
Celebración de fin de año	73%	82%	75%	77%	60%
Convenios con lugares de recreación familiar o lugares de vacaciones	59%	64%	56%	55%	67%
Actividades recreativas con las familias (Campeonatos deportivos, entradas a espectáculos u otros)	50%	67%	47%	35%	38%
Programas de vacaciones (verano/invierno) para los hijos/as de los colaboradores/as	40%	57%	34%	11%	28%
Día de los hijos en la oficina	39%	59%	35%	44%	16%
Lugares propios de recreación para la familia (estadios, áreas verdes, piscinas, etc.)	25%	35%	18%	6%	36%
Lugares propios de vacaciones (hoteles, cabañas, recinto privado en la playa, etc.)	16%	19%	11%	3%	18%

Fuente: Encuesta colaboradores

Uso de las prácticas que contribuyen a la Integración Familiar por parte de los colaboradores

Existe un alto uso de las prácticas por parte de los colaboradores de las distintas organizaciones, especialmente los pertenecientes a las Top 17.

% colaboradores que dice haber usado al menos una de las prácticas que contribuyen a la Integración Familiar

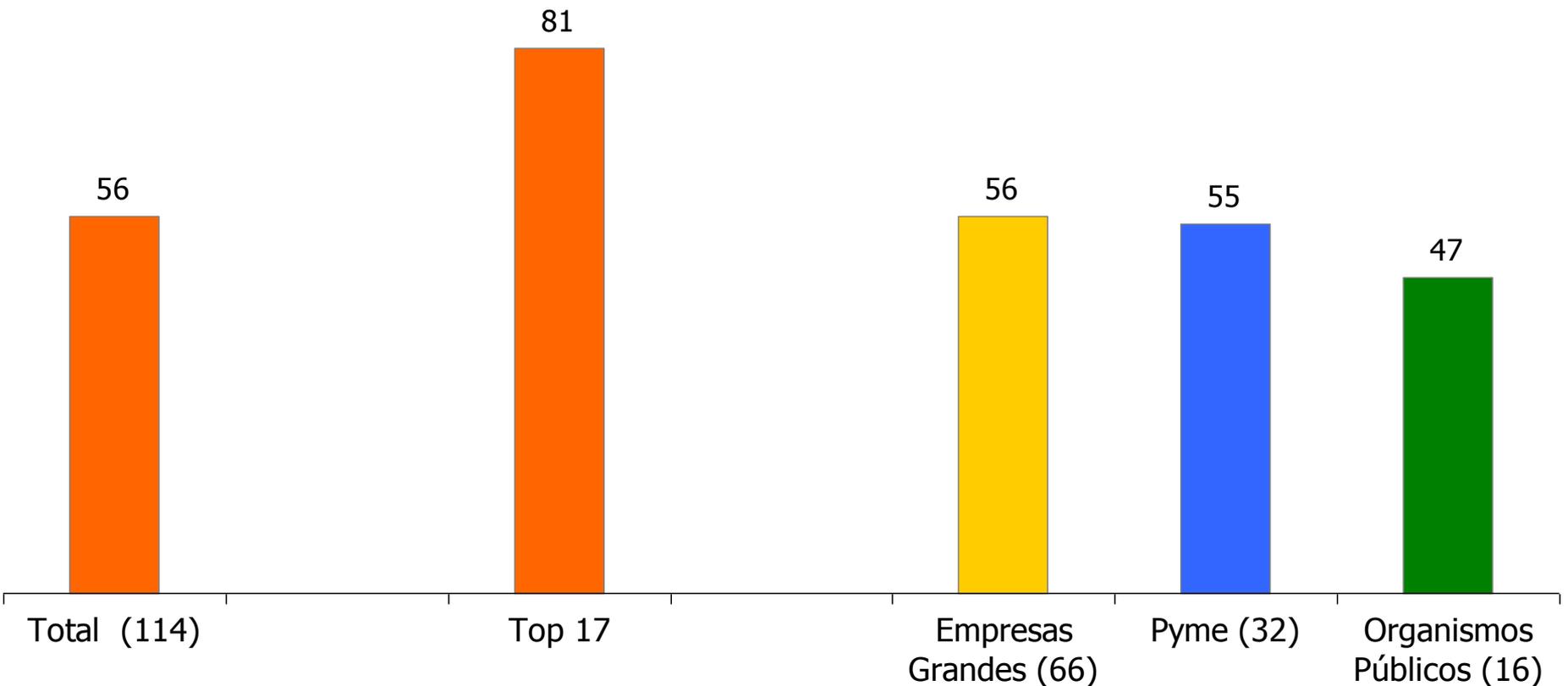


Fuente: Encuesta colaboradores

Satisfacción con las prácticas que contribuyen a la Integración Familiar por parte de los colaboradores

En general la satisfacción con estas prácticas no es alta, especialmente en los colaboradores pertenecientes a Organismos Públicos. Cabe destacar que para quienes pertenecen a las Top 17, el nivel de satisfacción sí es alto, marcando una clara diferencia si se compara con el promedio de las organizaciones.

% colaboradores que dice Muy Satisfecho + Satisfecho



Nuevas Prácticas que contribuyen a la Conciliación Trabajo-Familia

La gran mayoría de las organizaciones ofrece alguna de las nuevas prácticas testeadas en el estudio; y el conocimiento por parte de los colaboradores, de al menos una de ellas, también es alto. Sin embargo el uso, y especialmente la satisfacción es muy bajo, y esto se da en todo tipo de organizaciones, incluso en las Top 17.

	Total (114)	Top 17	Empresas Grandes (66)	Pyme (32)	Organismos Públicos (16)
% organizaciones que otorgan al menos una de las nuevas prácticas que contribuyen a la Conciliación Trabajo-Familia	81%	100%	85%	69%	88%
% colaboradores que saben de la existencia de al menos una de las nuevas prácticas que contribuyen a la Conciliación Trabajo-Familia	69%	76%	68%	58%	60%
% colaboradores que han usado al menos una de las nuevas prácticas que contribuyen a la Conciliación Trabajo-Familia	43%	52%	43%	38%	39%
% colaboradores satisfechos o muy satisfechos con las nuevas prácticas que contribuyen a la Conciliación Trabajo-Familia	37%	58%	38%	35%	27%

Fuente: Encuesta RR.HH

Fuente: Encuesta colaboradores

Nuevas Prácticas que contribuyen a la Conciliación Trabajo-Familia proporcionados por la Organización

“Convenios de descuento para compras (..)” es la práctica más ofrecida por las distintas organizaciones (algo menor en las Pymes). El resto de las nuevas prácticas tiene muy baja existencia por parte de las organizaciones. Solo destacan levemente las Top 17 en “Transporte para llegar o salir del lugar del trabajo”, “Apoyo en caso de traslado a otra ciudad” y “Sucursal bancaria dentro de la organización”.

<i>% de organizaciones que otorga cada una de las nuevas prácticas</i>	Total (114)	Top 17	Empresas Grandes (66)	Pyme (32)	Organismos Públicos (16)
Convenios de descuento para compras en empresas de retail, farmacias, restaurantes u otro	75%	94%	80%	59%	88%
Transporte para llegar o salir del lugar del trabajo	36%	59%	38%	31%	38%
Sucursal bancaria dentro de la organización	21%	53%	30%	0%	25%
Apoyo en caso de traslado a otra ciudad (inserción laboral para cónyuge, inserción escolar para hijos/as, apoyo en búsqueda de vivienda)	18%	47%	23%	19%	0%
Convenio con empresas de servicios de aseo u otro tipo de apoyo a labores domésticas	4%	12%	3%	3%	6%
Pago de servicios de guardería durante los viajes de trabajo u horas extras	3%	6%	3%	3%	0%

Conocimiento de Nuevas Prácticas que contribuyen a la Conciliación Trabajo-Familia por parte de los colaboradores

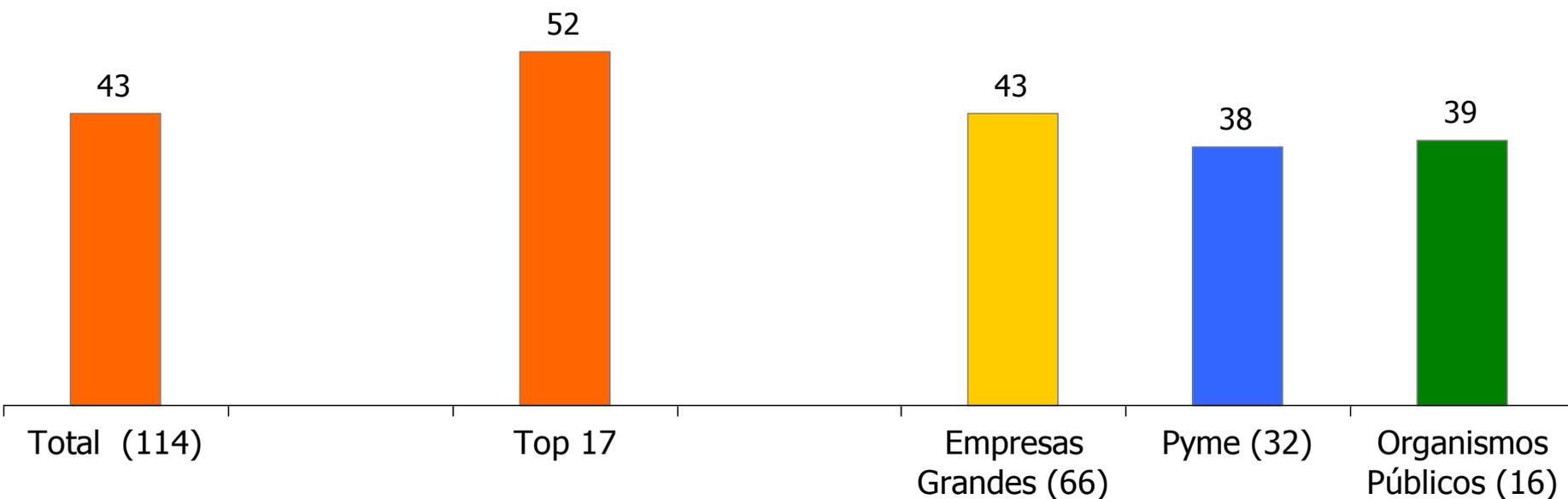
En general el conocimiento es similar a la existencia real de las prácticas, salvo para “Convenios de descuento para compras (..)” donde existe un mayor desconocimiento dada su existencia real.

<i>% de colaboradores que dice que si existen cada una de las nuevas prácticas en su organización</i>	Total (114)	Top 17	Empresas Grandes (66)	Pyme (32)	Organismos Públicos (16)
Convenios de descuento para compras en empresas de retail, farmacias, restaurantes u otros	54%	57%	50%	44%	51%
Transporte para llegar o salir del lugar del trabajo	25%	31%	28%	26%	18%
Sucursal bancaria dentro de la organización	22%	28%	20%	6%	14%
Apoyo en caso de traslado a otra ciudad (Inserción laboral para cónyuge, inserción escolar para hijos, apoyo búsqueda de vivienda)	8%	15%	8%	9%	4%
Convenio con empresas de servicios de aseo u otro tipo de apoyo a labores domesticas	8%	9%	7%	6%	6%
Pago de servicios de guardería durante los viajes de trabajo u horas extras	3%	3%	2%	2%	4%

Uso de las Nuevas Prácticas que contribuyen a la Conciliación Trabajo-Familia por parte de los colaboradores

Existe un bajo uso de las nuevas prácticas por parte de los colaboradores de las distintas organizaciones, sin grandes diferencias por segmento.

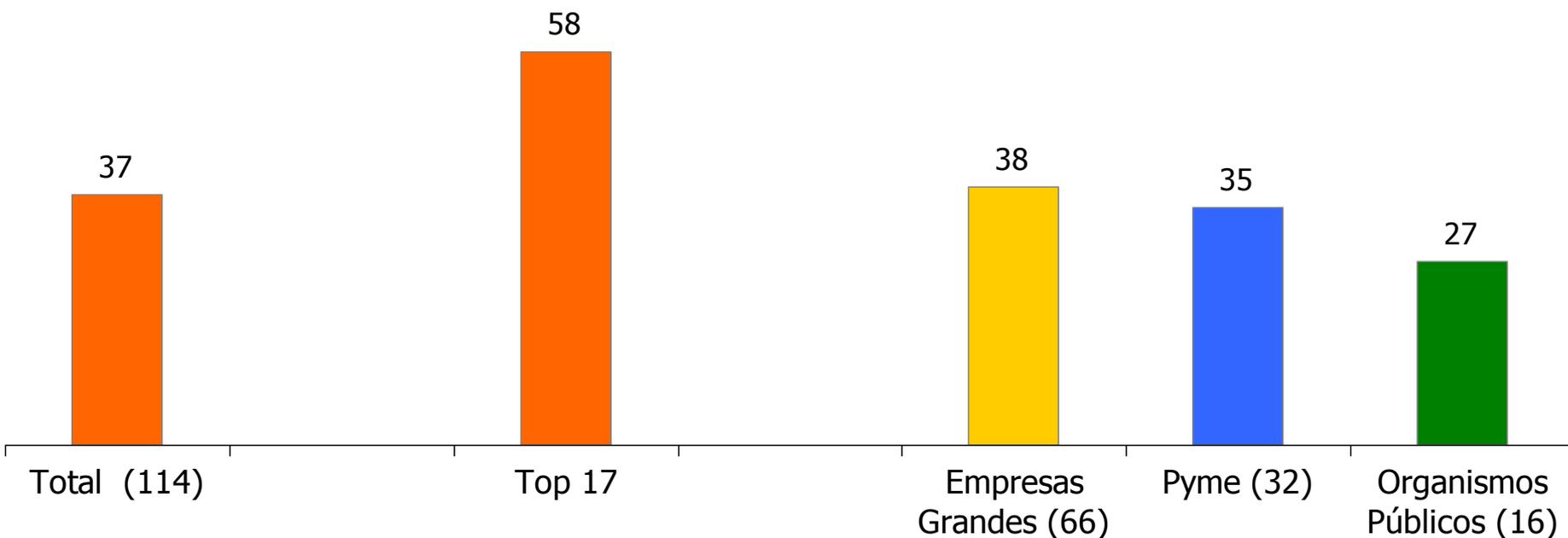
% colaboradores que dice haber usado al menos una de las Nuevas Prácticas que contribuyen a la Conciliación Trabajo-Familia



Satisfacción con las Nuevas Prácticas que contribuyen a la Conciliación Trabajo-Familia por parte de los colaboradores

Existe un muy bajo nivel de satisfacción con las Nuevas Prácticas que contribuyen a la Conciliación Trabajo-Familia por parte de los colaboradores, especialmente los pertenecientes a los Organismos Públicos. En el caso de las Top 17 aun cuando la satisfacción es mayor, tampoco alcanza un nivel aceptable.

% colaboradores que dice Muy Satisfecho + Satisfecho



9. Participación Femenina y Desarrollo de Carrera

Participación Femenina

En Empresas Grandes la participación femenina disminuye fuertemente a medida que aumenta el cargo. En las Pymes, en cambio, existe casi la misma participación, independiente del cargo que se ocupe, sin embargo ésta es casi la mitad de la participación femenina a nivel total.

En el caso de los Organismos Públicos, los cargos de gerencia y subgerencia tienen una participación casi al mismo nivel que la participación a nivel total, y aun cuando cae a nivel de directorio, es mayor a la de las otras organizaciones.

Con respecto a los ascensos y las capacitaciones, la participación femenina se da casi en la misma proporción a la participación en la organización a nivel total.

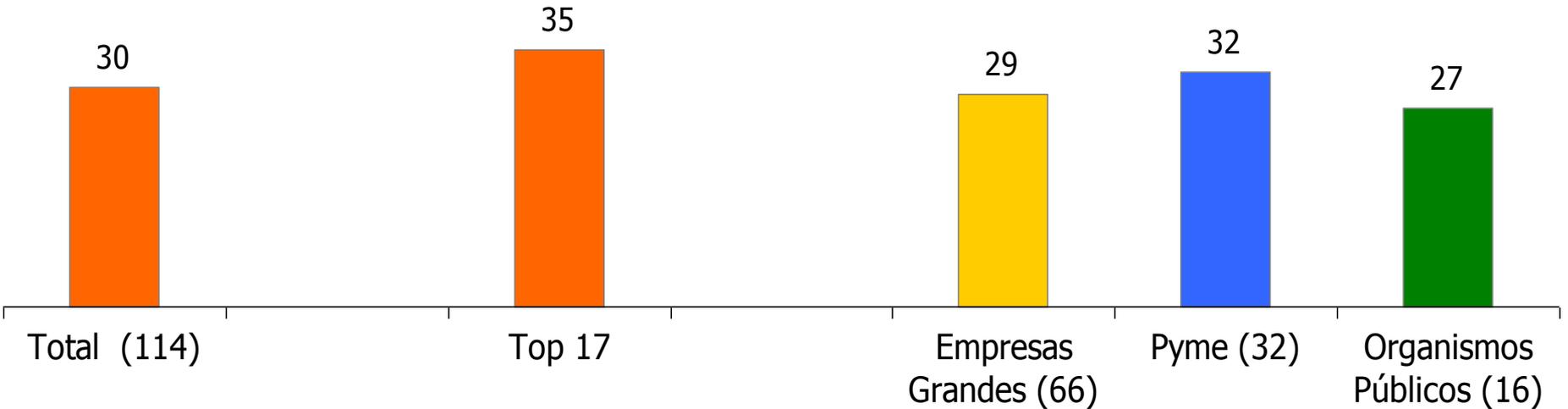
Las Top 17 no se diferencian del resto de las organizaciones, manteniendo casi los mismos indicadores que el total de las Empresas Grandes.

	Total (114)	Top 17	Empresas Grandes (66)	Pyme (32)	Organismos Públicos (16)
% Mujeres en la organización	48%	39%	48%	43%	54%
% Mujeres en directorio	16%	12%	12%	26%	29%
% Mujeres gerentes	25%	25%	21%	25%	49%
% Mujeres sub-gerentes	34%	32%	32%	29%	48%
% Mujeres sobre total de ascensos	46%	42%	45%	52%	52%
% Mujeres sobre total de capacitaciones	48%	41%	47%	43%	59%

Ascensos realizados en la Organización a los colaboradores

Un tercio de los colaboradores han sido ascendidos en los últimos 3 años, sin grandes diferencias entre el tipo de organización.

% colaboradores que dicen que los han ascendido en los últimos 3 años



Programas de Capacitación en las Organizaciones

Casi la totalidad de las organizaciones cuenta con al menos una de las capacitaciones que fueron testeadas en el estudio.

Por parte de los colaboradores, el conocimiento y uso de al menos una de estas es un poco más bajo, destacándose los colaboradores de las Top 17.

	Total (114)	Top 17	Empresas Grandes (66)	Pyme (32)	Organismos Públicos (16)
% organizaciones que otorgan al menos uno de los Programas de Capacitación	98%	100%	100%	97%	94%
% colaboradores que saben de la existencia de al menos uno de los Programas de Capacitación	81%	93%	79%	75%	81%
% colaboradores que han usado al menos uno de los Programas de Capacitación	64%	75%	63%	61%	63%

Fuente: Encuesta RR.HH

Fuente: Encuesta colaboradores

Programas de Capacitación ofrecidos por la Organización

“Cursos de perfeccionamiento gratuitos impartidos por la misma organización”, junto con “cursos de liderazgo, coaching” son las capacitaciones más ofrecidas por las distintas organizaciones.

“Cursos de inglés” y “pago parcial de postítulos” es lo que más diferencia a las Top 17.

% de organizaciones que otorga cada Programa de Capacitación a sus colaboradores.

	Total (114)	Top 17	Empresas Grandes (66)	Pyme (32)	Organismos Públicos (16)
Cursos de perfeccionamiento gratuitos impartidos por la misma organización	93%	100%	96%	91%	88%
Cursos de liderazgo, coaching	86%	94%	92%	78%	75%
Cursos de inglés	63%	94%	76%	44%	50%
Pago parcial de postítulos	60%	88%	68%	41%	63%
Pago total de postítulos	40%	53%	42%	41%	25%

Conocimiento de Programas de Capacitación ofrecidos por la Organización por parte de los colaboradores

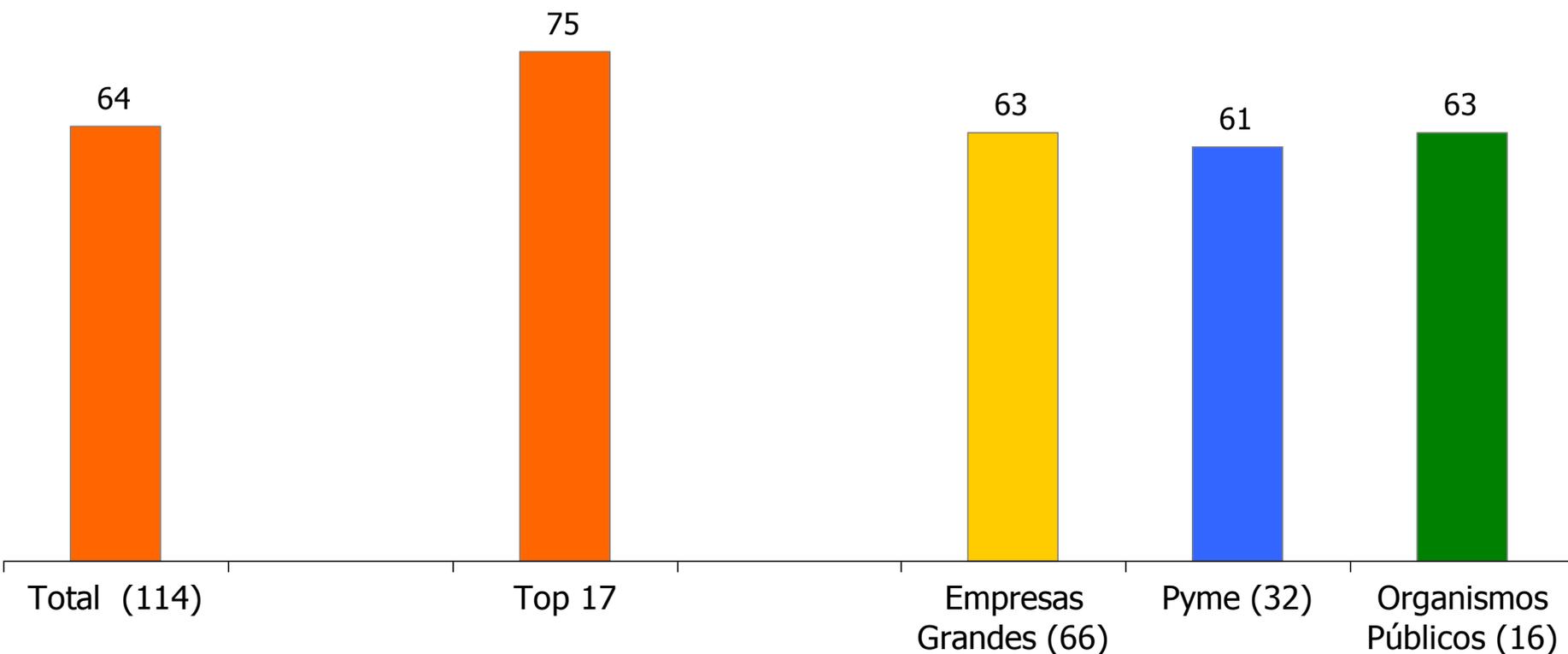
Existe un bajo conocimiento de los colaboradores de los distintos programas de capacitación que ofrecen sus organizaciones. Esto se da en todos los segmentos.

<i>% de colaboradores que dice que si existe cada Programa de Capacitación en su organización</i>	Total (114)	Top 17	Empresas Grandes (66)	Pyme (32)	Organismos Públicos (16)
Cursos de perfeccionamiento gratuitos impartidos por la misma organización	68%	82%	65%	57%	68%
Cursos de liderazgo, coaching	52%	71%	51%	47%	39%
Pago parcial de postítulos	33%	44%	26%	24%	30%
Cursos de inglés	30%	64%	35%	33%	39%
Pago total de postítulos	11%	18%	11%	10%	7%

Uso de Programas de Capacitación ofrecidos por la Organización por parte de los colaboradores

Existe un relativamente alto uso de los programas de capacitación, especialmente entre los colaboradores de las Top 17.

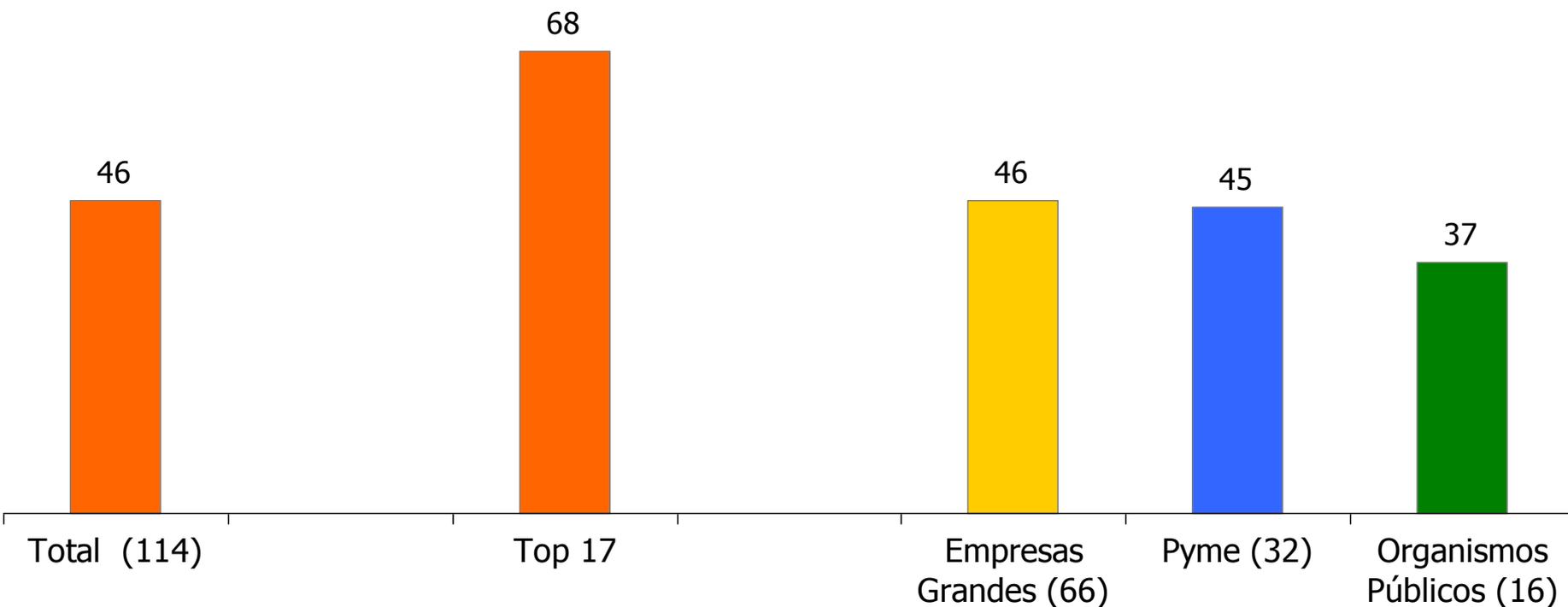
% colaboradores que ha usado al menos uno de los Programas de Capacitación



Satisfacción con las Políticas de Desarrollo de Carrera (ascensos y capacitación) ofrecidos por la Organización por parte de los colaboradores

En general es bajo el nivel de satisfacción con las políticas de desarrollo de carrera, sobretodo en los colaboradores de Organismos Públicos. Sólo destacan las Top 17 donde alcanzan un nivel muy cercano a la excelencia.

% colaboradores que dice Muy Satisfecho + Satisfecho



10. Origen e Impacto de las Políticas y Clima Laboral

Origen de las Políticas de Conciliación Trabajo–Familia por parte de la Organización

Para la mayoría de las organizaciones, el origen de las políticas ha sido una mezcla entre la estrategia global con las necesidades locales o han sido creadas por el Departamento de RR.HH. Esto último se da en menor medida en las Top 17, donde muchas de ellas tienen el origen en parte de la estrategia global de la organización. Aun cuando en promedio el origen de estas políticas es el año 2001, para el caso de las Empresas Grandes es 1999, y para las pertenecientes en las Top 17 el año 1993.

% organizaciones que tiene el origen de las Políticas de Conciliación en:	Total	Top 17	Empresas Grandes	Pyme	Organismos Públicos
	(114)		(66)	(32)	(16)
Parte de la estrategia global o internacional de la organización	20%	35%	24%	16%	13%
Parte de la estrategia local de la organización	14%	6%	15%	13%	13%
Una mezcla de la estrategia global con las necesidades y realidades locales	35%	47%	33%	38%	38%
Han sido creadas por el Departamento de RR.HH. que han sido requeridas	31%	12%	27%	34%	38%
Año de implementación (promedio)	2001	1993	1999	2004	2001

Conocimiento del origen de las Políticas de Conciliación Trabajo–Familia por parte de los colaboradores

En los colaboradores existe un alto nivel de desconocimiento del origen de estas políticas, especialmente en los colaboradores de Organismos Públicos.

	Total (114)	Top 17	Empresas Grandes (66)	Pyme (32)	Organismos Públicos (16)
--	-----------------------	---------------	---------------------------------	---------------------	------------------------------------

Parte de la estrategia global o internacional de la organización	15%	27%	14%	14%	5%
Parte de la estrategia local de la organización	6%	7%	6%	6%	4%
Una mezcla de la estrategia global con las necesidades y realidades locales	18%	24%	18%	21%	15%
Han sido creadas por el Departamento de Recursos Humanos a medida que han sido requeridas	22%	19%	22%	22%	23%
No sabe	39%	22%	39%	37%	53%

Impacto de las Políticas de Conciliación Trabajo–Familia sobre la Organización

En la mayoría de las organizaciones, y especialmente en los Organismos Públicos, no se han observado fuertemente los distintos impactos testeados. Sin embargo, en el caso de las Top 17 estos si se han dado en casi la totalidad de ellas.

<i>% de organizaciones que ha observado cada uno de estos impactos luego de implementar las Políticas</i>	Total (114)	Top 17	Empresas Grandes (66)	Pyme (32)	Organismos Públicos (16)
Menor rotación laboral	38%	82%	41%	38%	25%
Disminución en el ausentismo de los colaboradores/as	37%	88%	39%	34%	31%
Mayor productividad en la organización	33%	82%	35%	38%	19%
Disminución de las licencias médicas	33%	82%	38%	34%	13%

Temáticas en las cuáles las organizaciones deberían dar prioridad, en opinión de los colaboradores

Existe consenso en los colaboradores de todas las organizaciones con que la “Flexibilidad en el horario de trabajo en base al cumplimiento de objetivos o trabajar desde la casa” es lo más prioritario. “Políticas de integración familiar”, “banco de tiempo libre” y “bono escolar para colaboradores con hijos escolares o universitarios” también son alternativas que son altamente valoradas por los colaboradores.

<i>% de colaboradores que mencionó cada tema como una prioridad</i>	Total (114)	Top 17	Empresas Grandes (66)	Pyme (32)	Organismos Públicos (16)
Flexibilidad en el horario de trabajo en base al cumplimiento de objetivos o trabajar desde la casa	50%	56%	48%	54%	52%
Políticas de integración familiar (espacios de recreación, convenios turísticos, paseos familiares)	45%	43%	46%	45%	44%
Banco de tiempo libre (Cantidad de horas al año) para realizar trámites familiares y personales	37%	34%	39%	35%	30%
Bono escolar para colaboradores con hijos escolares o universitarios	37%	36%	36%	49%	30%
Cuidado de hijos preescolares (Sala Cuna, Jardín Infantil, permisos para atender requerimientos)	34%	33%	34%	32%	38%
Políticas para procurar cuidados paternos a hijos enfermos o discapacitados	30%	31%	29%	22%	34%
Actividades para el desarrollo personal que ayuden a mejorar las relaciones familiares	28%	29%	28%	25%	32%
Bonos vinculados a fechas de celebraciones familiares (Navidad, fiestas patrias, año nuevo, vacaciones)	26%	29%	27%	29%	22%

Recomendación de su Organización a alguien que quiera compatibilizar la vida laboral y familiar por parte de los colaboradores

La mayoría de los colaboradores recomendaría su organización a alguien que busque compatibilizar su vida laboral y familiar, en donde destacan fuertemente los colaboradores pertenecientes a las Top 17. Los colaboradores de Organismos Públicos son quienes menos las recomendarían.

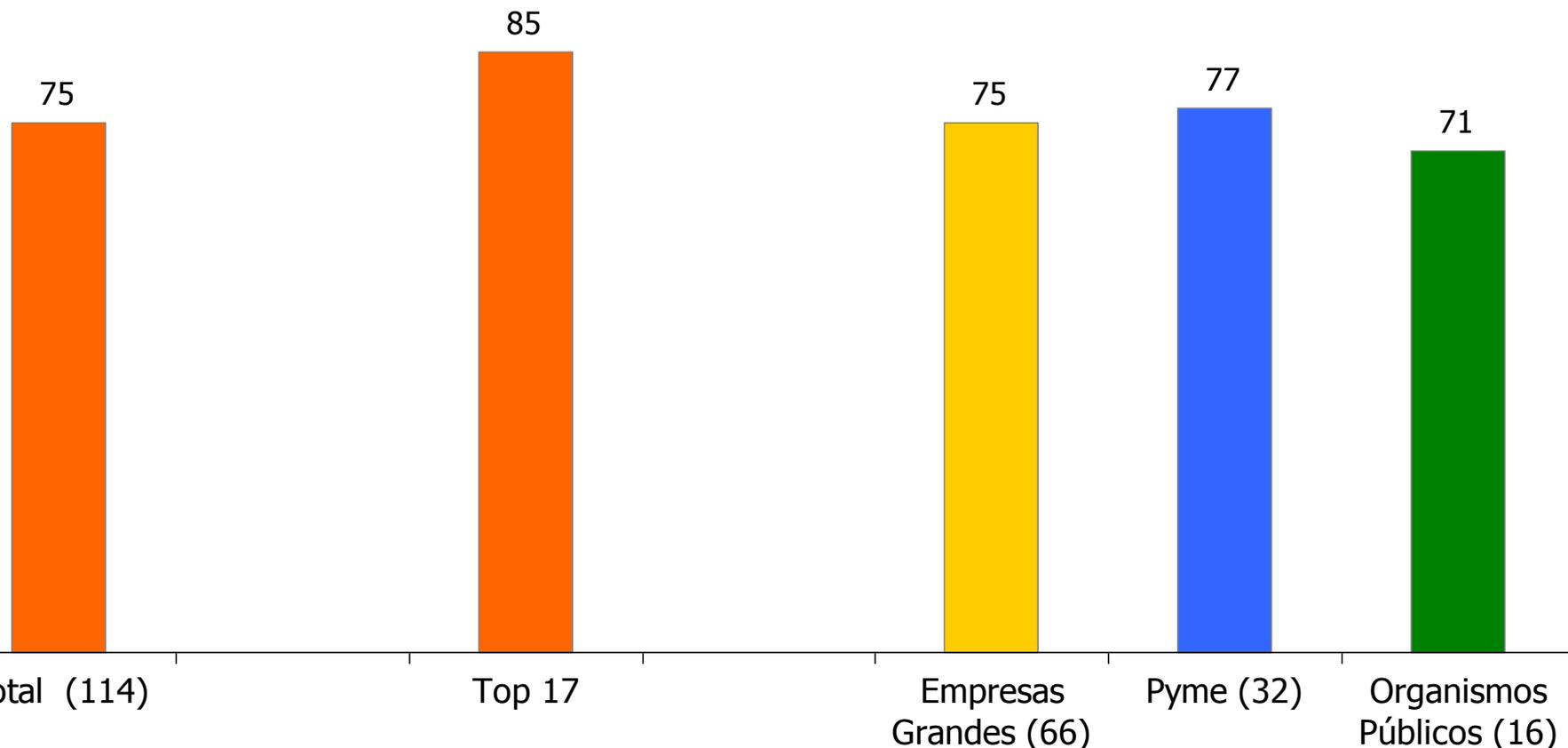
	Total (114)	Top 17	Empresas Grandes (66)	Pyme (32)	Organismos Públicos (16)
% colaboradores que con seguridad SI la recomendaría	62%	81%	61%	63%	52%
% colaboradores que no sabe si la recomendaría	31%	16%	32%	32%	41%
% colaboradores que con seguridad NO la recomendaría	7%	3%	7%	5%	7%

Satisfacción general con su Organización por parte de los colaboradores

La satisfacción general con la organización por parte de la mayoría de los colaboradores es muy alta, especialmente los colaboradores pertenecientes a las Top 17.

Quienes se encuentran menos satisfechos, son los colaboradores pertenecientes a los Organismos Públicos, sin embargo su nivel es igual de excelencia.

% colaboradores que dice Muy Satisfecho + Satisfecho



Nivel de acuerdo con frases relacionadas al Clima Laboral por parte de los colaboradores

La mayoría de los colaboradores de las distintas organizaciones están de acuerdo con que “les gusta el lugar donde trabajan”, “se sienten integrados” y “se sienten orgullosos de ser parte de esta organización”. Lo que más diferencia a los colaboradores de las Top 17 es que en ellos hay mayor acuerdo con que “la cultura de su organización fomenta la integración de la vida familiar y laboral” y que “sienten que logran compatibilizar su vida familiar y su vida laboral”.

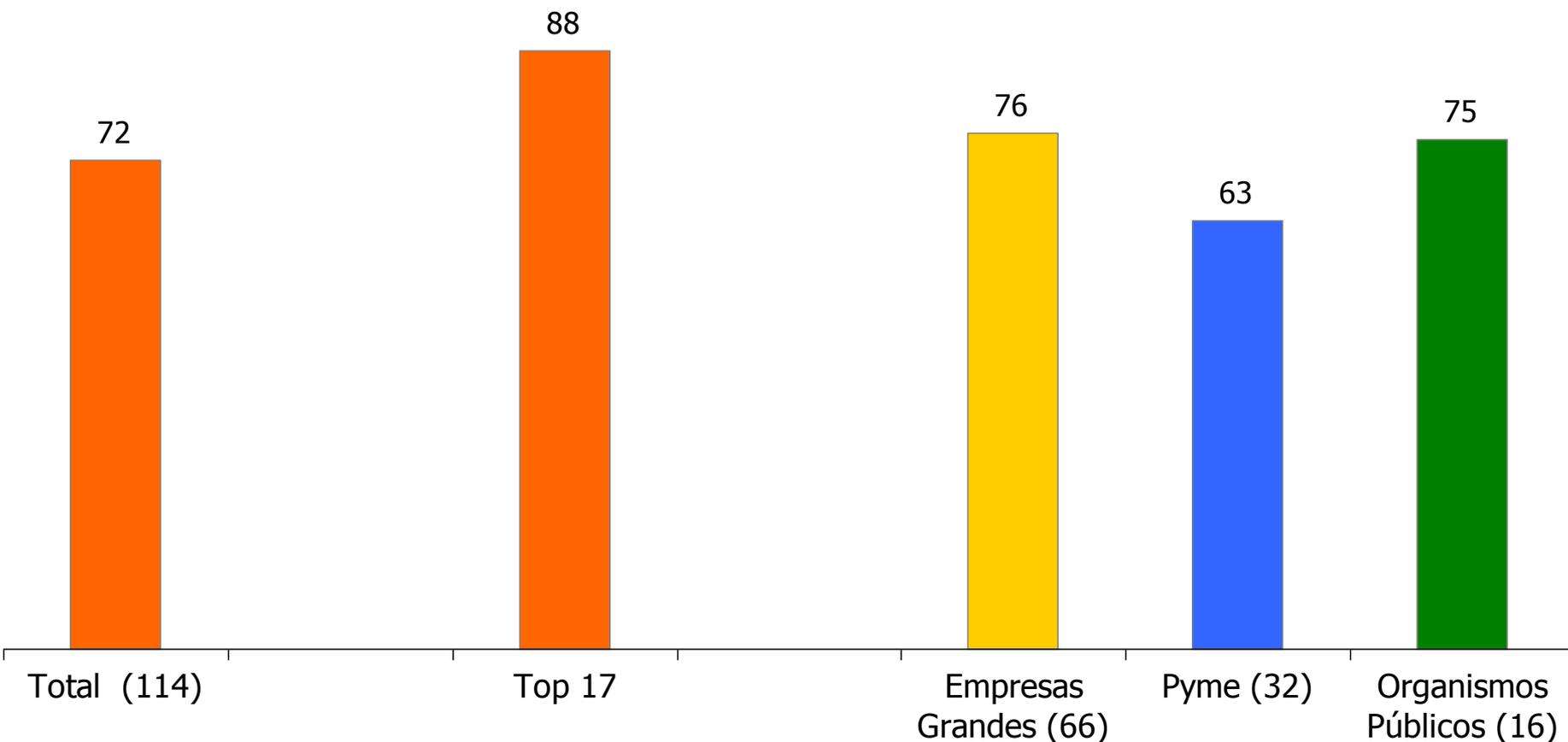
<i>% de colaboradores que dice estar de acuerdo o muy de acuerdo</i>	Total (114)	Top 17	Empresas Grandes (66)	Pyme (32)	Organismos Públicos (16)
Me gusta el lugar donde trabajo	85%	92%	85%	87%	82%
Me siento completamente integrado en mi lugar de trabajo	81%	88%	80%	84%	77%
Me siento orgulloso de ser parte de esta organización	80%	89%	79%	80%	79%
Existe una buena comunicación desde los jefes hacia los colaboradores	68%	78%	68%	73%	58%
En mi organización me entregan la autonomía que necesito a la hora de llevar a cabo mi trabajo	68%	82%	69%	77%	57%
En la organización existe flexibilidad de horario para atender asuntos personales importantes	67%	84%	68%	76%	59%
Puedo confiar a mi jefe los problemas familiares o personales que tenga	64%	74%	64%	69%	56%
En la organización me ofrecen cursos o capacitaciones para desarrollarme mejor profesionalmente	61%	78%	60%	58%	59%
En mi organización valoran mi trabajo en virtud de objetivos y no por cumplir con el horario establecido	55%	72%	56%	65%	41%
Siento que logro compatibilizar mi vida familiar y mi vida laboral en esta organización	53%	74%	54%	57%	46%
En el lugar donde trabajo existe igualdad de oportunidades entre los colaboradores	49%	63%	49%	55%	34%
Mi jefe me anima a usar los beneficios que contribuyen a integrar la vida laboral y familiar	49%	64%	49%	50%	39%
La cultura de mi organización fomenta la integración de la vida familiar y laboral	45%	73%	46%	48%	28%

11. Mecanismos de Comunicación Interna

Comunicación a colaboradores acerca de Leyes y Políticas Laborales orientadas a compatibilizar la vida laboral y familiar

La mayoría de las organizaciones comunica a sus colaboradores estas políticas. Es algo menor en las Pymes, y las que más destacan son las organizaciones pertenecientes a las Top 17.

% organizaciones que declara comunicar a sus colaboradores leyes y políticas laborales orientadas a compatibilizar la vida laboral y familiar



Herramientas de comunicación utilizadas por parte de la Organización para dar a conocer Políticas Laborales orientadas a compatibilizar la vida laboral y familiar

Mail masivos e Intranet son las principales herramientas utilizadas por las distintas organizaciones. Boletines y Folletos informativos, junto con Revistas corporativas son las herramientas que más diferencian a las Top 17.

% de organizaciones que utiliza cada herramienta para dar a conocer las Políticas

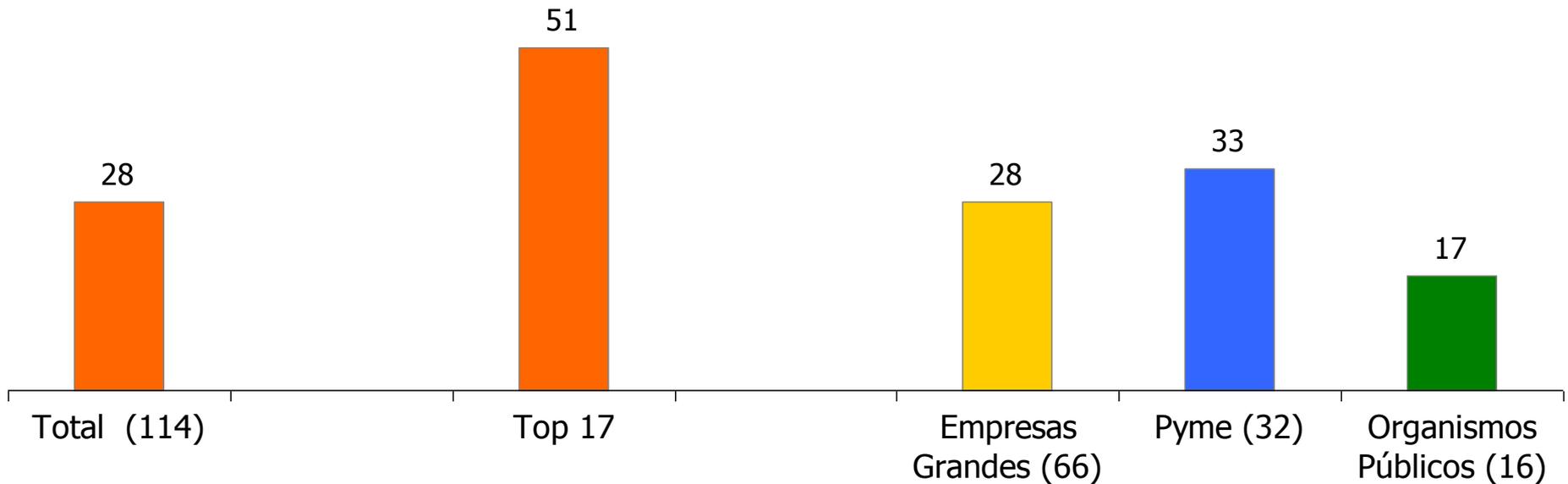
Total (114)	Top 17	Empresas Grandes (66)	Pyme (32)	Organismos Públicos (16)
----------------	--------	--------------------------	--------------	-----------------------------

Mail masivos	68%	88%	71%	59%	75%
Intranet	62%	71%	64%	53%	75%
Revistas corporativas	37%	59%	45%	34%	6%
Boletines informativos	34%	59%	39%	25%	31%
Folletos informativos	29%	59%	38%	16%	19%

Recepción de información acerca de Leyes y Políticas Laborales orientadas a compatibilizar la vida laboral y familiar por parte de los colaboradores

Aun cuando la mayoría de las organizaciones dice comunicar a sus colaboradores sobre estas políticas, el porcentaje que declara haber recibido algún tipo de información es bastante bajo. En los colaboradores de Organismos Públicos es aun más bajo, y aun cuando en los colaboradores pertenecientes a las Top 17 es mayor, sigue siendo bajo dado que la gran mayoría sí dice comunicarlas.

% colaboradores que declara haber recibido alguna información sobre políticas laborales orientadas a compatibilizar la vida laboral y familiar



Conclusiones

Conclusiones

Flexibilidad Laboral

Destaca el hecho de que **la totalidad de las organizaciones cuenta con al menos una de las modalidades de flexibilidad laboral** incorporadas en el Estudio.

Las modalidades de flexibilidad más ofrecidas por las organizaciones tienen que ver con entregar permisos en casos de acontecimientos familiares, flexibilidad en el horario de entrada y salida y salir temprano los viernes. Las Top 17 se diferencian del resto de las organizaciones al otorgar en mayor medida vacaciones adicionales a lo legal y bancos de tiempo libre. Por otro lado, el trabajo por metas, sin cumplimiento estricto de jornada laboral, es algo que diferencia tanto a las Top 17 como también a las Pymes.

El **conocimiento** de al menos una de estas modalidades por parte de los **colaboradores** también es alto. Donde existe mayor desconocimiento, a pesar de su existencia, es en las políticas relacionadas con el descanso profesional sin goce de sueldo, trabajo a tiempo parcial y pausas laborales con goce de sueldo para capacitaciones o desarrollo de proyectos personales. En las Top 17, pese a su existencia real, destaca el desconocimiento de tiempo de vacaciones adicional al legal.

Las modalidades **más usadas** por los colaboradores coinciden con las más ofrecidas por las organizaciones (salir temprano los viernes, flexibilidad en horario de entrada y salida y los permisos en casos de acontecimientos familiares). Las Top 17 destacan por un mayor uso del trabajo por objetivos y metas, sin cumplimiento estricto de la jornada laboral.

La implementación de programas para **trabajar en forma remota** se da en la mitad de las organizaciones, sin embargo el uso lo declara solo un cuarto de los colaboradores. Esto diferencia a las Pymes y especialmente a las Top 17, ya que en ellas se da en mayor medida (tanto la existencia como el uso).

Pese a que la totalidad de las organizaciones cuenta con al menos una de las modalidades de flexibilidad laboral y existe uso de ellas, esto no se ha traducido en un alto **nivel de satisfacción** con las políticas de flexibilidad, especialmente en los colaboradores de Organismos Públicos. Los únicos que destacan son los colaboradores pertenecientes a las Top 17, ya que tienen un nivel de satisfacción de excelencia con este tipo de políticas.

Conclusiones

Descanso Maternal y Paternal

Casi la totalidad de las organizaciones **entrega algún beneficio adicional** durante el descanso maternal/paternal, donde solo es algo menor en los Organismos Públicos.

La gran mayoría de las Empresas Grandes (sobre todo las pertenecientes a las Top 17) **pagan el diferencial entre el sueldo y el tope en UF** para el caso del **descanso Maternal**, sin embargo en Pymes y Organismos Públicos esto se da en menor medida. Para el caso del **descanso Paternal** el pago se da en menor proporción, pero nuevamente destacan las Empresas Grandes, y especialmente las pertenecientes a las Top 17.

Sin embargo, por parte de los **colaboradores** de todas las organizaciones existe un **alto desconocimiento** de estos beneficios.

Entre los **beneficios adicionales** que se otorgan a las mujeres **mientras están embarazadas o durante el período de postnatal**, destaca en todas las organizaciones la entrega de un regalo para el recién nacido (salvo en los Organismos Públicos donde solo se da en un cuarto de ellos). Las Top 17 se diferencian del resto, en otorgar en mayor medida flexibilidad horaria y la posibilidad de trabajar desde la casa en forma ocasional, mientras las colaboradoras están embarazadas.

Por otro lado, existe en general una baja entrega de beneficios adicionales para la **reincorporación de las mujeres, luego de terminado su postnatal**. En este tipo de beneficios solo destacan las Top 17 en ofrecer en la mayoría de ellas un retorno paulatino con modificación temporal de la jornada laboral.

Para el caso de los **hombres cuando sus parejas quedan embarazadas**, casi todas las Empresas Grandes y Pymes entregan un regalo para el recién nacido. Además, las Top 17 destacan por entregar permisos para acompañar a la pareja a los controles médicos y dar más días que lo dispuesto por la ley para el descanso paternal.

Los **colaboradores** presentan en general un **bajo conocimiento** de los distintos beneficios adicionales que ofrecen sus organizaciones para los distintos casos testeados, a pesar de la existencia real que tienen.

Conclusiones

Descanso Maternal y Paternal

En los casos de adopción, casi la totalidad de las organizaciones tienen como política entregar los mismos beneficios otorgados para el descanso maternal/paternal (en general para todo el personal), sin embargo existe un altísimo nivel de desconocimiento por parte de los colaboradores de estas políticas.

Probablemente asociado al bajo conocimiento que existe por parte de los colaboradores de los distintos beneficios que existen en torno al descanso maternal y paternal, es que el **nivel de satisfacción** con estas políticas es bastante **bajo**, especialmente entre los colaboradores de Organismos Públicos. Los únicos que destacan son los colaboradores que pertenecen a las Top 17, donde se observa un nivel de satisfacción casi de excelencia.

Conclusiones

Cuidado de Hijos (Sala Cuna y Jardín Infantil):

Casi la totalidad de las organizaciones cuenta con al menos una de las alternativas para el cuidado y la educación de los hijos que fueron testeadas en el Estudio. Pagar el costo del servicio de sala cuna (hasta los 2 años) es la alternativa de cuidado más ofrecida por las distintas organizaciones. La alternativa que más diferencia a las Top 17 del resto de las organizaciones es entregar un bono para cubrir el costo (total o parcial) del jardín infantil. Los organismos públicos también destacan en esto y además por entregar un bono para el traslado a la sala cuna y para el *after school*.

La mayoría de las Empresas Grandes y Pymes otorgan las alternativas de cuidado y educación de los hijos **sólo al personal femenino**. Sin embargo, en las Top 17, y sobretodo en los Organismos Públicos, se da en mayor proporción **a todo el personal**. Con respecto al promedio de años en que se entrega el beneficio y el monto de él, destacan nuevamente las Top 17 y especialmente los Organismos Públicos frente al resto de las organizaciones.

Donde existe mayor **desconocimiento** por parte de todos los **colaboradores** pese a la existencia real del beneficio, es en el pago de la sala cuna y el traslado a ella. En los colaboradores de las Top 17 y Organismos Públicos, además existe desconocimiento de la entrega de un bono para el pago parcial del jardín infantil, a pesar de su existencia.

Existe un bajo **uso** de las alternativas para el cuidado de hijos, especialmente en las Pymes.

Las **ayudas** a colaboradores con **hijos que tienen alguna enfermedad y/o discapacidad** se entregan en la mayoría de las organizaciones, y en general para todo el personal. Cabe destacar que en el caso de las Top 17, esta ayuda se da en el 100% de estas empresas. A pesar de esto, el **conocimiento** de estos sistemas de ayuda por parte de los **colaboradores** es bajo.

El **nivel de satisfacción** con las políticas de cuidado de hijos es **muy bajo** siendo la dimensión con el peor nivel de satisfacción del estudio, especialmente entre los colaboradores de Organismos Públicos. Esto último llama la atención, ya que en ellos se observa una mayor entrega de beneficios que las otras organizaciones. Quienes destacan son los colaboradores que pertenecen a las Top 17, sin embargo el nivel de satisfacción que alcanzan no es de excelencia.

Conclusiones

Permisos para el cuidado de hijos

La **mayoría de las organizaciones cuenta con al menos uno de los permisos** que fueron testeados en el Estudio.

Todos los permisos **son ofrecidos** en casi la misma proporción por las organizaciones, donde nuevamente destacan las empresas pertenecientes al Top 17, pues todas entregan la totalidad de los permisos evaluados. Se observa que sólo en los Organismos Públicos hay una menor entrega de los diferentes permisos.

Pese a que **el conocimiento de los permisos** por parte de los **colaboradores es alto**, al compararlos con su real existencia se observa que es menor, especialmente en los colaboradores pertenecientes a las Top 17.

Existe un **alto uso** de los permisos, especialmente entre los colaboradores pertenecientes a las empresas del Top 17 y los colaboradores de Pymes. En los Organismos Públicos el uso es menor, pero esto está muy relacionado con la menor existencia de los permisos.

El **nivel de satisfacción** que tienen los colaboradores con las políticas relacionadas con los permisos es **bueno**, especialmente entre los colaboradores de Pymes. Quienes vuelven a destacar, llegando a un nivel de excelencia son los colaboradores de las Top 17.

Conclusiones

Apoyos Económicos

La **totalidad de las organizaciones entrega al menos uno** de los apoyos económicos testeados en el Estudio, donde en general existe una **alta entrega** de los distintos apoyos económicos, por parte de los diferentes tipos de organizaciones. Sólo en el caso de los Organismos Públicos se otorgan en menor medida bonos o ticket de alimentación. Las Top 17 destacan frente a las otras organizaciones por la mayor entrega de bonos por hijos con mejor rendimiento académico y bonos por rendimiento laboral.

El **conocimiento** de al menos uno de estos apoyos también se da en casi la totalidad de los **colaboradores**. Sin embargo, dada la real existencia de estos apoyos, se observa un **menor conocimiento** de la mayoría de estos beneficios por parte de los colaboradores. Sólo destaca el alto conocimiento de los aguinaldos y los regalos para los hijos en navidad.

Existe un alto porcentaje de colaboradores que **ha recibido** algún apoyo económico en los últimos 3 años, donde quienes más destacan son los colaboradores pertenecientes a las Top 17.

El **nivel de satisfacción** por parte de los colaboradores con respecto a los apoyos económicos **es el más alto** de todas las dimensiones evaluadas en el estudio, alcanzado un nivel aceptable. Esto ocurre en las Grandes Empresas y más fuertemente en las Top 17. Sin embargo en Pyme, y especialmente en Organismos Públicos el nivel de satisfacción es bajo.

Conclusiones

Desarrollo Personal

La **mayoría de las organizaciones cuenta con al menos una de las actividades para el desarrollo personal** que fueron testeadas en el Estudio.

Dentro de las actividades **ofrecidas** por las organizaciones, destacan en todas los convenios con centros de deportes y los programas de vida saludable. “Asesoramiento psicológico - familiar”, “Escuela para Padres” y “Cursos sobre Conciliación Trabajo-Familia” son las actividades para el desarrollo personal que más diferencian a las Top 17.

Por parte de los **colaboradores**, el **conocimiento** de al menos una de estas actividades es **alto**. Sin embargo aún existen programas con alto desconocimiento dada su existencia real, como los relacionados con los programas de vida saludable, la asesoría psicológica - familiar y el desarrollo personal.

Existe un **bajo uso** de las actividades de desarrollo personal, en todas las organizaciones, destacando solo los colaboradores de las Top 17.

Además, existe **insatisfacción** por parte de los colaboradores con respecto a las actividades para el desarrollo personal que ofrecen sus organizaciones. Sólo quienes son parte de las organizaciones del Top 17 alcanzan un nivel de satisfacción cercano a la excelencia. Los más insatisfechos son los pertenecientes a Organismos Públicos.

Conclusiones

Integración Familiar

La totalidad de las organizaciones entrega al menos una de las prácticas testeadas en el Estudio, y son los convenios con lugares de recreación familiar, navidad para los hijos, celebración de fin de año y actividades recreativas con las familias las prácticas que la gran mayoría ofrece. Las empresas de las Top 17 destacan por sobre las otras organizaciones al ofrecer en mayor medida programas de vacaciones para los hijos y días de los hijos en la oficina. Los Organismos Públicos, por su parte, destacan por contar con lugares propios de recreación para la familia.

El **conocimiento** de al menos una de estas prácticas se da también en casi la totalidad de los **colaboradores**, sin embargo esto se da por el alto conocimiento de la navidad para los hijos. En el resto de las prácticas se observa un menor conocimiento tomando en cuenta su real existencia.

El **uso** por parte de los colaboradores de las distintas organizaciones es **alto**, especialmente en las Top 17.

A pesar de esto, en general la **satisfacción** con estas prácticas no es **alta**, especialmente en los colaboradores pertenecientes a Organismos Públicos. Cabe destacar que para los colaboradores que son parte de las Top 17, el nivel de satisfacción sí es alto, marcando una clara diferencia si se compara con el promedio de las organizaciones.

Conclusiones

Nuevas Prácticas en Conciliación Trabajo-Familia

La gran mayoría de las organizaciones **ofrece** al menos una de las **nuevas prácticas de Conciliación Trabajo-Familia** testeadas en el Estudio, pero esto viene dado principalmente porque la mayoría ofrece convenios de descuentos para compras en empresas de retail, farmacias, u otros. En el resto de las nuevas prácticas medidas, existe una baja existencia por parte de las organizaciones, donde solo destacan levemente las Top 17 por ofrecer en mayor medida el transporte para llegar o salir del lugar de trabajo, apoyo en caso de traslado a otra ciudad y contar con una sucursal bancaria dentro de la organización.

El **conocimiento** por parte de los **colaboradores**, de al menos una de estas nuevas prácticas, también es alto y se asemeja a la real existencia de las distintas prácticas. Sólo los convenios de descuento tienen mayor desconocimiento dada su existencia real.

Existe en general un **bajo uso** de las nuevas prácticas por parte de los colaboradores, sin grandes diferencias por el tipo de organización, ni tampoco en las Top 17.

Probablemente asociado a este bajo uso, es que la **satisfacción** con las nuevas prácticas que contribuyen a la conciliación trabajo-familia es **muy baja**. Esto se da especialmente en los colaboradores pertenecientes a los organismos públicos. En el caso de las Top 17, aun cuando la satisfacción es mayor a la de los otros colaboradores, tampoco alcanzan un nivel aceptable.

Conclusiones

Participación Femenina y Desarrollo de Carrera (ascenso y capacitaciones)

En las Grandes Empresas se observa que la **participación femenina** disminuye fuertemente a medida que aumenta el cargo. En las Pymes, en cambio, existe casi la misma participación, independiente del cargo que se ocupe, sin embargo ésta es casi la mitad de la participación femenina a nivel total. En el caso de los Organismos Públicos, por otro lado, los cargos de gerencia y subgerencia tienen una participación casi al mismo nivel que la participación a nivel total, y aun cuando cae a nivel de directorio, es mayor a la de las otras organizaciones. Las Top 17 no se diferencian del resto de las organizaciones, manteniendo casi los mismos indicadores que el de Empresas Grandes.

Con respecto a los ascensos y las capacitaciones, la participación femenina se da casi en la misma proporción a su participación en la organización..

Un tercio de los colaboradores han sido ascendidos en los últimos 3 años, sin grandes diferencias entre el tipo de organización.

Casi la totalidad de las organizaciones cuenta con al menos una de las capacitaciones que fueron testeadas en el estudio, donde los cursos de perfeccionamiento gratuitos impartidos por la organización y los cursos de liderazgo (*coaching*) son los más **ofrecidos** por las distintas organizaciones. Los cursos de inglés y el pago parcial de postítulos es lo que más diferencia a las Top 17.

En los **colaboradores**, el **conocimiento** de cada uno de los programas es bajo, comparado a su real existencia, lo que se da en todas las organizaciones. A pesar de esto, se observa un alto **uso** de al menos uno de estos programas, especialmente entre los colaboradores de las Top 17.

En general el **nivel de satisfacción con el desarrollo de carrera** es bajo, siendo los más insatisfechos los colaboradores de Organismos Públicos. Destacan nuevamente los colaboradores de las Top 17 con un nivel de satisfacción cercano a la excelencia.

Conclusiones

Origen e Impacto de las Políticas de Conciliación Trabajo-Familia

Para la mayoría de las organizaciones el **origen de las políticas** se da por dos razones: o han sido creadas como una mezcla de la estrategia global con las necesidades locales, o han sido creadas por el Departamento de RR.HH. Esto último se da en menor medida en las Top 17, y en cambio en ellas se observa que muchas tienen el origen en que son parte de la estrategia global de la organización. Por otro lado, aun cuando en promedio de todas las organizaciones el origen de estas políticas es el año 2001, para el caso de las Empresas Grandes es en 1999, y para las pertenecientes en las Top 17 aun antes (año 1993).

En los **colaboradores** existe un **alto nivel de desconocimiento del origen** de estas políticas, especialmente en los Organismos Públicos.

En la mayoría de las organizaciones, y especialmente en los Organismos Públicos, no se han observado fuertemente los distintos **impactos de estas políticas** sobre los colaboradores. Sin embargo, en el caso de las Top 17 estos si se han dado en casi la totalidad de ellas (disminución de ausentismo, menor rotación laboral, mayor productividad y disminución de licencias).

Al consultar a los **colaboradores** sobre cuáles deberían ser las **prioridades que deberían tener sus organizaciones en estas políticas**, existe consenso en todos ellos con que la “Flexibilidad en el horario de trabajo en base al cumplimiento de objetivos o trabajar desde la casa” es prioritario. “Políticas de integración familiar”, “Bono escolar para colaboradores con hijos escolares o universitarios” y “Banco de tiempo libre” también son alternativas altamente valoradas por ellos.

Conclusiones

Clima Laboral

La mayoría de los **colaboradores recomendaría** su organización a alguien que busque compatibilizar su vida laboral y familiar, en donde destacan fuertemente quienes pertenecen a las Top 17. Los colaboradores de Organismos Públicos son quienes menos recomendarían.

Aun cuando la satisfacción con las distintas dimensiones que abarca el Estudio no es alta, la **satisfacción general con la organización** por parte de la mayoría de los colaboradores es muy alta, especialmente los colaboradores pertenecientes a las Top 17. Quienes se encuentran menos satisfechos son nuevamente los colaboradores pertenecientes a los Organismos Públicos, sin embargo igual su nivel de satisfacción es de excelencia.

La mayoría de los colaboradores de las distintas organizaciones están **de acuerdo con que**: “les gusta el lugar donde trabajan”, “se sienten integrados” y “se sienten orgullosos de ser parte de esta organización”.

Lo que más diferencia a los colaboradores de las Top 17 es que en ellos hay mayor acuerdo con que “la cultura de su organización fomenta la integración de la vida familiar y laboral” y que “sienten que logran compatibilizar su vida familiar y su vida laboral”. Estas diferencias dan cuenta de un impacto real de las distintas políticas realizadas por las Top 17; quedando con esto claro, a través de la voz de sus colaboradores, el por qué se diferencian del resto de las organizaciones y quedan como las mejores empresas en el Estudio.

Conclusiones

Mecanismos de Comunicación Interna

La mayoría de las organizaciones, y casi la totalidad de las Top 17, **comunica a sus colaboradores** las políticas orientadas a compatibilizar la vida laboral y familiar. En el caso de las Pymes el porcentaje es algo menor.

Mail masivos e Intranet son las principales **herramientas** utilizadas por las distintas organizaciones para **difundir las informaciones**. Boletines y folletos informativos, junto con revistas corporativas son las herramientas de comunicación interna que más diferencian a las Top 17 del resto de las organizaciones.

Aun cuando la mayoría de las organizaciones dice comunicar estas políticas, el porcentaje de **colaboradores** que declara haber **recibido algún tipo de información** es muy bajo. En los colaboradores de los Organismos Públicos es donde existe el menor nivel, y aun cuando en las Top 17 este aumenta bastante, sigue siendo bajo dado que la gran mayoría de ellos declaró que si comunica.



ESTUDIO

Mejores Empresas para Madres y Padres que Trabajan

INFORME GENERAL 2013



chile
unido
FUNDACIÓN

ya
EL MERCURIO