



ESTUDIO

Mejores Empresas para Madres y Padres que Trabajan

INFORME GENERAL 2014



chile
unido
FUNDACIÓN

ya
EL MERCURIO

Propósito del Estudio

Propósito

- La sociedad contemporánea, marcada por profundos cambios, ha posicionado a las organizaciones con un rol determinante en su progreso y en la vida de las personas. Es así, que junto con su contribución al crecimiento económico y a la creación de empleo, las empresas tienen el desafío de ser un instrumento eficaz para el desarrollo integral de las personas.
- Marcan la diferencia instituciones que, bajo la convicción de atender las prioridades fundamentales de sus colaboradores, valorando sus distintas dimensiones y reconociendo sus múltiples responsabilidades, definen una cultura organizacional generando espacios donde ellos podrán armonizar de mejor manera los ámbitos laborales y personales, buscando así la felicidad de las personas y de sus familias. Sello organizacional que impulsa a las empresas y a organismos públicos a participar en el Estudio **“Mejores Empresas para Madres y Padres que Trabajan”** y que se han constituido en un referente para nuestro país en materia de Conciliación Familia y Trabajo.

Propósito

- Estas organizaciones han humanizado sus lugares de trabajo, incorporando políticas y beneficios en apoyo a la maternidad y a la paternidad, al cuidado de los hijos y de personas dependientes, a la integración familiar, a la calidad de vida, a la flexibilidad laboral y al desarrollo profesional de la mujer. Ofrecen condiciones favorables de acuerdo a las necesidades y al ciclo de vida que van viviendo sus colaboradores.
- La empresa cuando sitúa en el centro de su gestión a la persona en sus múltiples dimensiones obtiene una mayor productividad, mejores ventajas competitivas, un mejor clima organizacional y una mayor atracción y retención de talentos. A nivel de los colaboradores, se disminuye el estrés laboral, se baja la tasa de rotación y se acrecienta la motivación y la lealtad.
- Impactos positivos que se han ido constatando durante los 12 años de trayectoria del Estudio, pionero y único en Chile en materia de Conciliación, en el cual han participado más de 420 organizaciones, tanto del sector privado como público.

Propósito

- Un factor estratégico para lograr estos cambios ha sido ejercer un liderazgo personalizado y flexible, con modelos más humanos y más sustentables. Con ello se ha contribuido a transformar el mundo laboral, aportando un sentido trascendental al trabajo, que amplía las oportunidades y permite una mayor realización de las personas.
- Muchas veces pensamos que está en manos de otros el contribuir a lograr una mejor sociedad, no obstante, todos podemos decidir ser agentes de cambios desde el ámbito en que nos encontremos, ya que tenemos la capacidad de influir y de actuar.
- Avanzar en el futuro hacia una mejor sociedad, más sana y más humana, nos compromete y nos responsabiliza a todos, juntos estamos construyendo el Chile del mañana.

Metodología

Metodología

- En la XII versión del estudio “Mejores Empresas para Madres y Padres que Trabajan”, se inscribieron 121 organizaciones, algunas de las cuales no pudieron continuar por motivos internos, llegando 98 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 y organismos públicos 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 98 en 4 grupos: Grandes Corporaciones, Grandes Empresas, Pymes y Organismos Públicos. De esta forma se elaboraron 4 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 que tienen hijos menores o igual a 15 años de edad 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 son padres, 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 98 organizaciones chilenas y/o extranjeras que operan en Chile.

Características de la Muestra

- Participaron **98 Organizaciones**, pertenecientes a las siguientes categorías:

	Número de Organizaciones
Grandes Corporaciones	25
Grandes Empresas	31
Pymes	26
Organismos Públicos	16
TOTAL	98

Período de Aplicación

- Las entrevistas se realizaron durante los meses de octubre y noviembre de 2014.

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 98 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 **11.903 colaboradores**

Período de Aplicación

- Las entrevistas se realizaron durante los meses de octubre y noviembre de 2014.

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 2014

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 2014 se premian a las **21 mejores organizaciones** en las 4 categorías de Ranking. A las 6 Mejores Grandes Corporaciones, a las 6 Grandes Empresas, a las 6 Mejores Empresas Pymes, y a los 3 Mejores Organismos Públicos.

Categoría Grandes Corporaciones

Este es el detalle de las empresas que ocuparon los 6 primeros lugares del Ranking 2014 en esta categoría:

TOP 6 (Grandes Corporaciones)

1	Telefónica
2	BancoEstado Microempresas S.A.
3	Bci
4	Unilever Chile
5	Universidad de Concepción
6	Scotiabank Chile

Categoría Grandes Empresas

Este es el detalle de las empresas que ocuparon los 6 primeros lugares del Ranking 2014 en esta categoría:

TOP 6 (Grandes Empresas)

1	Hewlett Packard
2	eClass S.A.
3	Transbank S.A.
4	Hotel Plaza San Francisco
5	Procter & Gamble
6	Copefrut S.A.

Categoría PYMES y Organismos Públicos

Este es el detalle de las empresas que ocuparon los 6 primeros lugares del Ranking 2014 en la categoría Pymes:

TOP 6 (Pymes)

1	Wilug Ltda.
2	Sodexo Soluciones de Motivación Chile S.A.
3	BancoEstado Corredores de Seguros
4	Boehringer Ingelheim
5	Pacific Hydro Chile
6	Romero y Asociados S.A.

Este es el detalle de las organizaciones que ocuparon los 3 primeros lugares del Ranking 2014 en la categoría Organismos Públicos:

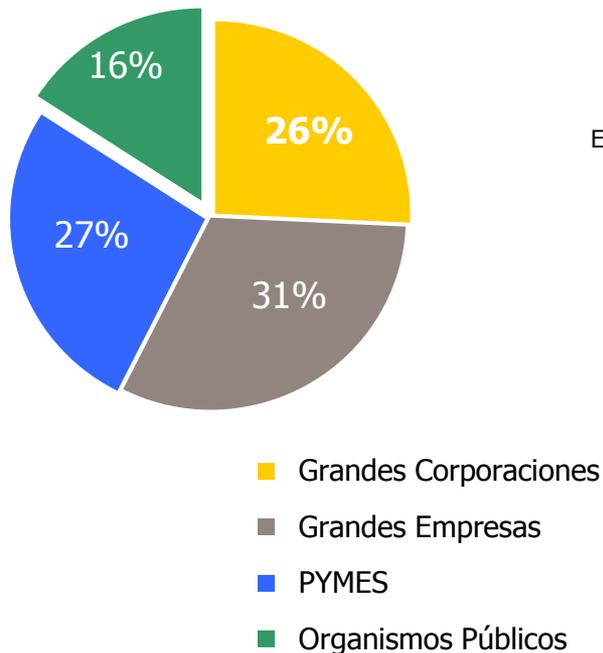
TOP 3 (Organismos Públicos)

1	Municipalidad de Peñalolén
2	Municipalidad de Vitacura
3	Municipalidad de Providencia

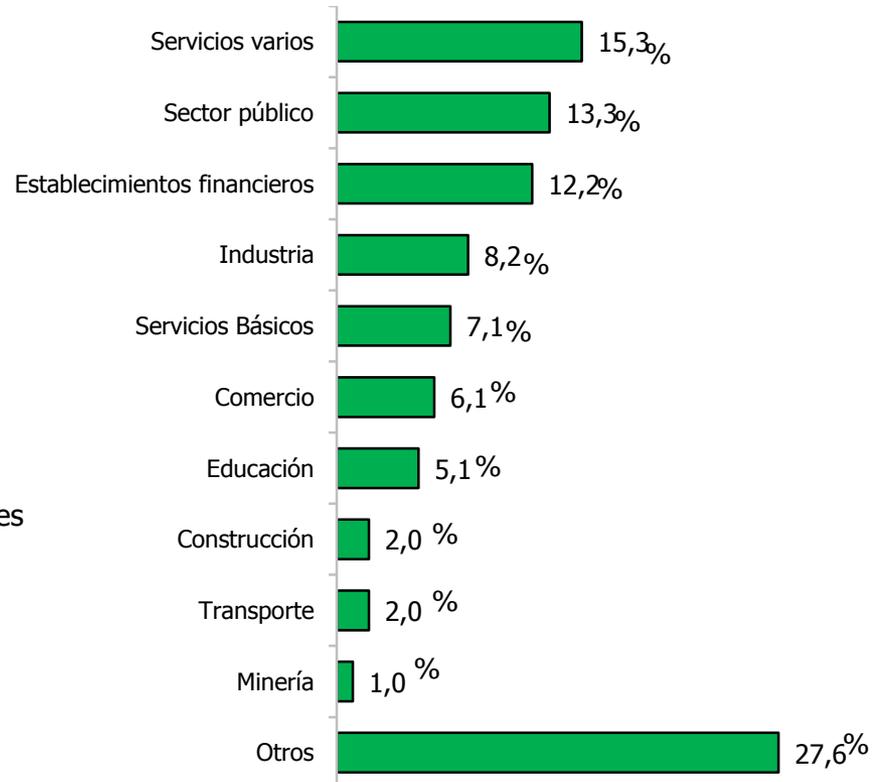
Características de las organizaciones

De las empresas e instituciones participantes este año, el 26% corresponde a Grandes Corporaciones, el 31% a Grandes Empresas, el 27% a Pymes y 16% son Organismos Públicos.

Categorías de Organizaciones



Sector Económico



Características de las organizaciones

La mayoría de estas instituciones son organizaciones nacionales (71%).
En el caso de las Top 12, a diferencia del año anterior, existe igualdad en la proporción.

Es importante destacar que las organizaciones pertenecientes a **las Top 12**, corresponden a los 6 primeros lugares del Ranking 2014 en la categoría Grandes Corporaciones y a los 6 primeros lugares del Ranking en la categoría Grandes Empresas.



	Total	Top 12	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pyme	Organismos Públicos
Nacional	71%	50%	64%	65%	69%	100%
Multinacional	29%	50%	36%	35%	31%	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 12.

A pesar de esto, salvo en el caso de las Top 12, la satisfacción con las políticas de flexibilidad laboral es baja, especialmente en Organismos Públicos.

Total (98)	Top 12	Grandes Corporaciones (25)	Grandes Empresas (31)	Pyme (26)	Organismos Públicos (16)
---------------	--------	-------------------------------	--------------------------	--------------	-----------------------------

% organizaciones que cuentan con al menos una de las modalidades de flexibilidad laboral testeadas	100%	100%	100%	100%	100%	100%
% colaboradores que saben de la existencia de al menos una de las modalidades de flexibilidad laboral	84%	93%	84%	84%	88%	81%
% colaboradores que han usado al menos una de las modalidades de flexibilidad laboral	81%	90%	80%	81%	84%	81%
% colaboradores satisfechos o muy satisfechos con políticas de flexibilidad laboral	66%	85%	68%	66%	73%	58%

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 Grandes Corporaciones y Organismos Públicos ofrecen flexibilidad en el horario de entrada y salida, a diferencia de las Grandes Empresas y Pymes donde es menor, salvo para las Top 12 que en su totalidad lo ofrecen. “Tiempo de vacaciones adicional al legal” y “trabajo por objetivos y metas ()”, son las modalidades que más diferencian a las Top 12 del resto de las organizaciones. En “Descanso profesional sin goce de sueldo” destacan los Organismos Públicos.

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

	Total (98)	Top 12	Grandes Corporaciones (25)	Grandes Empresas (31)	Pyme (26)	Organismos Públicos (16)
Días de permiso por matrimonio, nacimiento o muerte de un familiar directo	98%	100%	100%	97%	96%	100%
Flexibilidad en horario de entrada o salida	73%	100%	80%	71%	69%	75%
Salir temprano los viernes	73%	83%	76%	52%	88%	88%
Pausas laborales con goce de sueldo para capacitaciones o desarrollo de proyectos personales	67%	92%	68%	77%	50%	75%
Descanso profesional sin goce de sueldo	63%	75%	76%	55%	42%	94%
Trabajo por objetivos y metas, sin cumplimiento estricto de jornada laboral	62%	100%	64%	68%	73%	31%
Banco de tiempo libre (cantidad de horas al año) para realizar trámites familiares y personales	51%	67%	56%	45%	42%	69%
Tiempo de vacaciones adicional al legal	50%	100%	56%	58%	50%	25%
Trabajo a tiempo parcial	44%	75%	60%	39%	46%	25%
Semana laboral comprimida para tener un día libre	16%	42%	12%	19%	19%	13%

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. "Trabajo por objetivos y metas (..)", "Trabajo a tiempo parcial" y "Semana laboral comprimida para tener un día libre" 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 (98)	Top 12	Grandes Corporaciones (25)	Grandes Empresas (31)	Pyme (26)	Organismos Públicos (16)
Días de permiso por matrimonio, nacimiento o muerte de un familiar directo	96%	100%	100%	94%	92%	100%
Salir temprano los viernes	56%	67%	52%	45%	58%	81%
Pausas laborales con goce de sueldo para capacitaciones o desarrollo de proyectos personales	49%	67%	52%	52%	31%	69%
Descanso profesional sin goce de sueldo	48%	42%	56%	32%	35%	88%
Banco de tiempo libre (cantidad de horas al año) para realizar trámites familiares y personales	44%	50%	48%	32%	38%	69%
Flexibilidad en horario de entrada o salida	39%	75%	32%	32%	38%	63%
Tiempo de vacaciones adicional al legal	33%	58%	36%	39%	35%	13%
Trabajo por objetivos y metas, sin cumplimiento estricto de jornada laboral	18%	42%	16%	29%	15%	6%
Trabajo a tiempo parcial	11%	33%	20%	10%	12%	0%
Semana laboral comprimida para tener un día libre	10%	25%	4%	13%	12%	13%

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

“Trabajo a tiempo parcial”, “Descanso profesional sin goce de sueldo”, junto con “Tiempo de vacaciones adicional al legal”, son las modalidades en donde existe mayor desconocimiento por parte de los colaboradores, dada su existencia real. En el caso de las Top 12 destaca el desconocimiento del “Trabajo por objetivos y metas, sin cumplimiento estricto de la jornada laboral”, dada su existencia real.

% de colaboradores que dice que existe cada modalidad de flexibilidad en su organización.

	Total (98)	Top 12	Grandes Corporaciones (25)	Grandes Empresas (31)	Pyme (26)	Organismos Públicos (16)
Días de permiso por matrimonio, nacimiento o muerte de un familiar directo	94%	98%	96%	93%	90%	90%
Flexibilidad en horario de entrada o salida	67%	86%	69%	66%	71%	60%
Salir temprano los viernes	61%	70%	66%	49%	79%	59%
Banco de tiempo libre (Cantidad de horas al año) para realizar trámites familiares y personales	60%	69%	66%	54%	48%	59%
Pausas laborales con goce de sueldo para capacitaciones o desarrollo de proyectos personales	51%	60%	50%	49%	53%	58%
Trabajo por objetivos y metas, sin cumplimiento estricto de la jornada laboral	38%	56%	42%	38%	43%	22%
Tiempo de vacaciones adicional al legal	35%	51%	40%	31%	39%	25%
Descanso profesional sin goce de sueldo	30%	38%	30%	19%	22%	53%
Trabajo a tiempo parcial	26%	46%	29%	25%	27%	19%
Semana laboral comprimida para tener un día libre	13%	17%	10%	15%	19%	12%

Uso de modalidades de Flexibilidad Laboral por parte de los colaboradores

“Días de permiso por matrimonio, nacimiento o muerte (...)”, “salir temprano los viernes” y “flexibilidad en horario de entrada o salida” son las modalidades más usadas por parte de los colaboradores. En el caso de las Top 12 destacan por “Trabajo por objetivos y metas, sin cumplimiento estricto de jornada laboral”.

<i>% de colaboradores que dice haber usado alguna vez cada modalidad de flexibilidad laboral existente en su organización.</i>	Total (98)	Top 12	Grandes Corporaciones (25)	Grandes Empresas (31)	Pyme (26)	Organismos Públicos (16)
Días de permiso por matrimonio, nacimiento o muerte de un familiar directo	48%	62%	49%	50%	41%	45%
Salir temprano los viernes	48%	58%	49%	40%	65%	47%
Flexibilidad en horario de entrada o salida	47%	64%	46%	48%	56%	46%
Banco de tiempo libre (Cantidad de horas al año) para realizar trámites familiares y personales	38%	48%	41%	35%	29%	41%
Pausas laborales con goce de sueldo para capacitaciones o desarrollo de proyectos personales	27%	33%	22%	29%	31%	38%
Trabajo por objetivos y metas, sin cumplimiento estricto de la jornada laboral	23%	38%	23%	27%	30%	12%
Tiempo de vacaciones adicional al legal	22%	34%	24%	21%	24%	15%
Trabajo a tiempo parcial	9%	15%	8%	11%	12%	9%
Semana laboral comprimida para tener un día libre	8%	10%	5%	10%	14%	8%
Descanso profesional sin goce de sueldo	5%	4%	2%	4%	4%	13%

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

Casi 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 12.

	Total (98)	Top 12	Grandes Corporaciones (25)	Grandes Empresas (31)	Pyme (26)	Organismos Públicos (16)
% organizaciones que han implementado programas para que sus colaboradores trabajen de manera remota	41%	92%	40%	42%	58%	13%
% colaboradores a los que se les ha implementado programas para que trabajen de manera remota	29%	54%	31%	32%	43%	8%

Fuente: Encuesta RR.HH

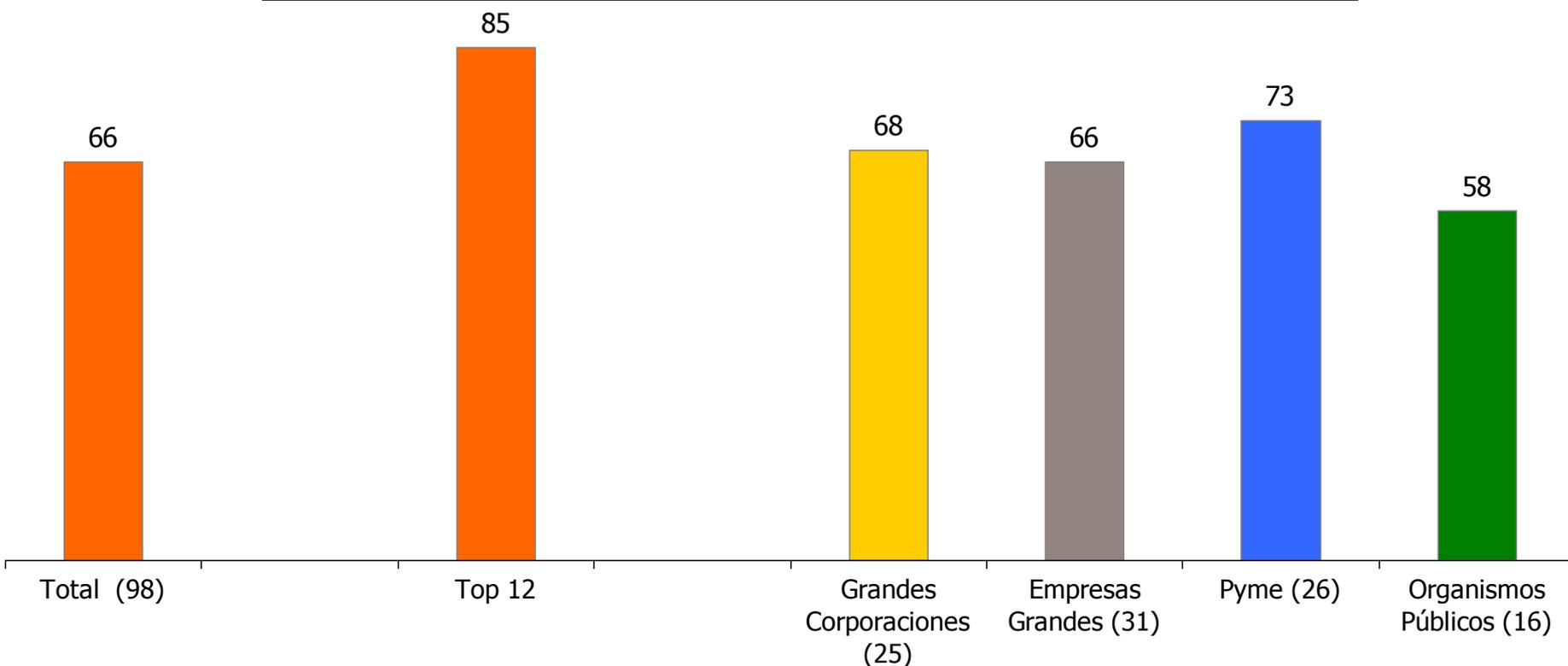
Fuente: Encuesta colaboradores

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 relativamente alto, especialmente entre los colaboradores de las Pymes.

Quienes destacan son los colaboradores que pertenecen a las Top 12, 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 12 donde el uso y la satisfacción es mayor.

	Total (98)	Top 12	Grandes Corporaciones (25)	Grandes Empresas (31)	Pyme (26)	Organismos Públicos (16)
% organizaciones que otorgan al menos uno de los beneficios adicionales durante el Postnatal Parental Maternal y/o Paternal	98%	100%	100%	97%	100%	94%
% colaboradores que saben de la existencia de al menos uno de los beneficios adicionales durante el Postnatal Parental Maternal y/o Paternal	78%	93%	82%	79%	78%	64%
% colaboradores que han usado al menos uno de los beneficios adicionales durante el Postnatal Parental Maternal y/o Paternal	35%	54%	39%	35%	30%	24%
% colaboradores satisfechos o muy satisfechos con las políticas de descanso maternal/paternal que ofrece su organización	52%	77%	55%	51%	54%	41%

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 Grandes Corporaciones (sobre todo las pertenecientes a las Top 12) 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 Grandes Corporaciones, especialmente en las Top 12, donde se acercan fuertemente al nivel alcanzado por el descanso Maternal. Sin embargo, por parte de los colaboradores existe un alto desconocimiento, el cuál se da en todos los segmentos.

	Total (98)	Top 12	Grandes Corporaciones (25)	Grandes Empresas (31)	Pyme (26)	Organismos Públicos (16)
% de organizaciones que sí paga el diferencial de la remuneración en el descanso Maternal	69%	100%	84%	68%	62%	63%
% de colaboradores que dice que en su organización si se paga el diferencial de la remuneración en el descanso Maternal	29%	47%	31%	31%	29%	21%
% de organizaciones que sí paga el diferencial entre el sueldo y el tope en UF del subsidio Postnatal Parental	46%	92%	64%	45%	35%	38%
% de colaboradores que dice que en su organización si se paga el diferencial entre sueldo y tope UF del subsidio Postnatal Parental	14%	28%	15%	14%	13%	15%

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 la mitad de ellos lo hace. Las Top 12 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 (98)	Top 12	Grandes Corporaciones (25)	Grandes Empresas (31)	Pyme (26)	Organismos Públicos (16)
Regalo para el recién nacido	79%	92%	76%	84%	92%	50%
Flexibilidad horaria	59%	100%	60%	58%	62%	56%
Trabajo desde la casa en forma ocasional	37%	92%	48%	42%	35%	13%
Colación especial para la embarazada	14%	33%	16%	16%	12%	13%

Fuente: Encuesta RR.HH

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 del “trabajo desde la casa en forma ocasional”, dada su existencia real. Además las colaboradoras de las empresas pertenecientes a las Top 12 presentan un alto desconocimiento de la flexibilidad horaria y el regalo para el recién nacido, que efectivamente si se ofrece en sus organizaciones.

% de colaboradoras que dice que existe cada beneficio en su organización

	Total (98)	Top 12	Grandes Corporaciones (25)	Grandes Empresas (31)	Pyme (26)	Organismos Públicos (16)
Regalo para el recién nacido	49%	78%	50%	62%	57%	27%
Flexibilidad horaria	41%	60%	41%	42%	46%	38%
Trabajo desde la casa en forma ocasional	15%	39%	14%	22%	25%	6%
Colación especial para la embarazada	9%	21%	9%	16%	6%	5%

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 y la inducción y reuniones de actualización luego del descanso maternal. Esta última en el caso de las empresas Top 12 se da en la mayoría de ellas.

<i>% de organizaciones que otorga cada uno de estos beneficios</i>	Total (98)	Top 12	Grandes Corporaciones (25)	Grandes Empresas (31)	Pyme (26)	Organismos Públicos (16)
Retorno paulatino con modificación temporal de la jornada laboral	45%	75%	40%	48%	54%	31%
Inducción y reuniones de actualización luego del descanso maternal	36%	83%	32%	39%	38%	31%
Trabajo desde la casa por un período de tiempo	18%	33%	20%	29%	12%	6%
Sala de lactancia	17%	50%	32%	13%	4%	25%

Fuente: Encuesta RR.HH

Conocimiento de beneficios adicionales que entrega la Organización a sus colaboradores 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 del trabajo desde la casa por un período de tiempo, donde existe menor conocimiento dada su real existencia, especialmente para las colaboradoras pertenecientes a las Top 12.

% de colaboradoras que dice que existe cada beneficio en su organización

	Total (98)	Top 12	Grandes Corporaciones (25)	Grandes Empresas (31)	Pyme (26)	Organismos Públicos (16)
Retorno paulatino con modificación temporal de la jornada laboral	38%	63%	43%	38%	38%	24%
Sala de lactancia	16%	30%	19%	12%	9%	15%
Inducción y reuniones de actualización luego del descanso maternal	14%	29%	14%	15%	19%	11%
Trabajo desde la casa por un período de tiempo	7%	21%	6%	11%	9%	4%

Fuente: Encuesta Colaboradores (mujeres)

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

Casi todas las organizaciones otorgan descanso paternal por más días que lo dispuesto por la ley, salvo en el caso de Organismos Públicos donde solo un 13% de ellos lo hace. Las Top 12 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.

<i>% de organizaciones que otorga cada uno de estos beneficios</i>	Total (98)	Top 12	Grandes Corporaciones (25)	Grandes Empresas (31)	Pyme (26)	Organismos Públicos (16)
Permiso para acompañar a su pareja/esposa, o llevar al recién nacido a los controles médicos	79%	100%	84%	77%	85%	63%
Regalo para el recién nacido	76%	92%	72%	84%	92%	38%
Descanso paternal por más días que lo dispuesto por la ley	35%	92%	48%	39%	31%	13%

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 del descanso paternal por más días que lo dispuesto por la ley, dada su existencia real. Además los colaboradores de las empresas pertenecientes a las Top 12 presentan alto desconocimiento de los permisos para acompañar a la pareja a los controles médicos y al regalo para el recién nacido, que efectivamente si se ofrece en sus organizaciones.

% de colaboradores que dice que existe cada beneficio en su organización

	Total (98)	Top 12	Grandes Corporaciones (25)	Grandes Empresas (31)	Pyme (26)	Organismos Públicos (16)
Permiso para acompañar a su pareja/esposa, o llevar al recién nacido a los controles médicos	51%	75%	55%	48%	54%	44%
Regalo para el recién nacido	48%	68%	47%	54%	56%	32%
Descanso paternal por más días que lo dispuesto por la ley	41%	61%	52%	36%	37%	17%

Políticas de Descanso Maternal / Paternal en caso de adopción

Gran parte de las organizaciones tienen como política entregar los mismos beneficios de descanso maternal/paternal en los casos que sea una adopción (en general para todo el personal).

Total (98)	Top 12	Grandes Corporaciones (25)	Grandes Empresas (31)	Pyme (26)	Organismos Públicos (16)
---------------	--------	-------------------------------	--------------------------	--------------	-----------------------------

% organizaciones que entregan los mismos beneficios en caso de adopción	88%	100%	92%	87%	92%	75%
---	-----	------	-----	-----	-----	-----

Personal al que se le otorga:

% organizaciones que entregan los mismos beneficios en caso de adopción, pero sólo al personal femenino	3%	0%	8%	0%	4%	0%
% organizaciones que entregan los mismos beneficios en caso de adopción, para todo el personal	85%	100%	84%	87%	88%	75%

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 (98)	Top 12	Grandes Corporaciones (25)	Grandes Empresas (31)	Pyme (26)	Organismos Públicos (16)
---------------	--------	-------------------------------	--------------------------	--------------	-----------------------------

% colaboradores que dice que sí se otorgan los mismos beneficios en su organización	22%	39%	24%	18%	20%	20%
--	-----	-----	-----	-----	-----	-----

% colaboradores que dice que no se otorgan los mismos beneficios	2%	1%	2%	2%	2%	3%
---	----	----	----	----	----	----

% colaboradores que no sabe	77%	60%	74%	80%	78%	77%
------------------------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----

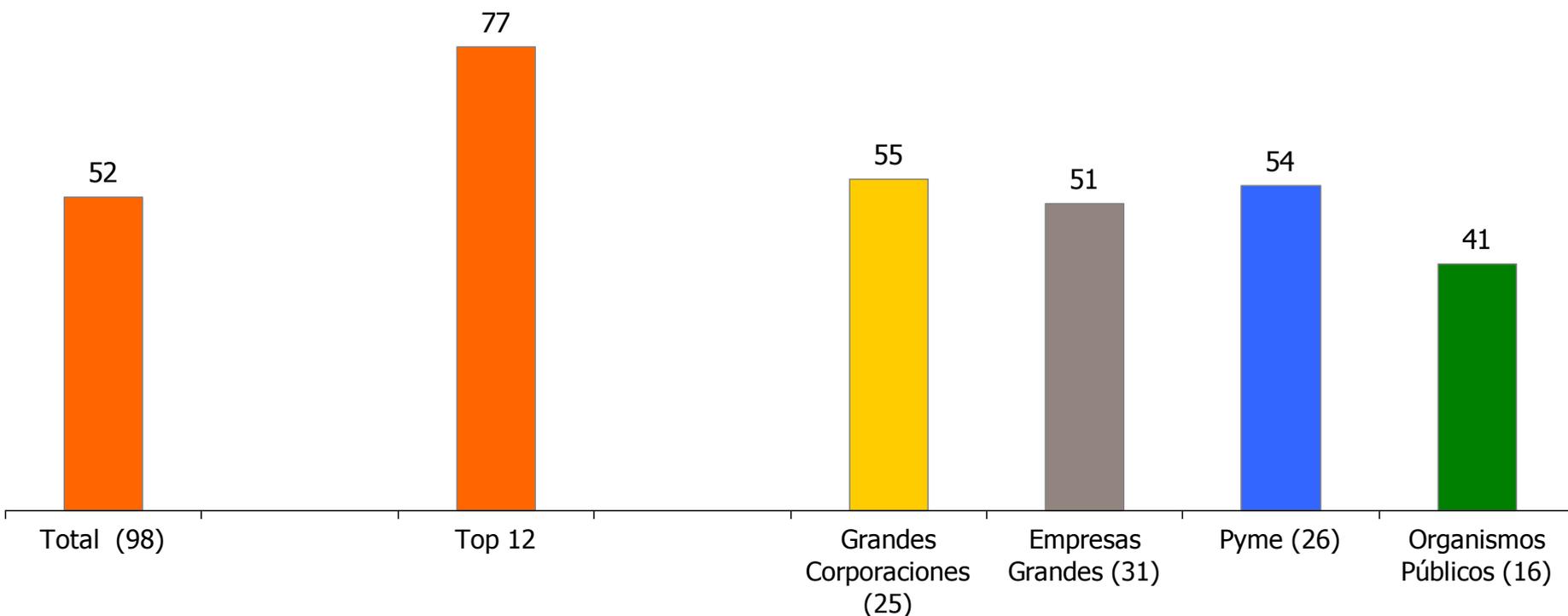
Fuente: Encuesta colaboradores

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 12, 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 la satisfacción es muy bajo. Esto se da en todos los segmentos, salvo en las Top 12, donde la satisfacción es mayor.

	Total (98)	Top 12	Grandes Corporaciones (25)	Grandes Empresas (31)	Pyme (26)	Organismos Públicos (16)
% organizaciones que otorgan al menos una de las alternativas para el cuidado y la educación de los hijos de los colaboradores	99%	100%	100%	100%	96%	100%
% 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	64%	80%	68%	54%	56%	71%
% colaboradores que han usado al menos una de las alternativas para el cuidado y la educación de los hijos de los colaboradores	42%	57%	46%	37%	31%	46%
% colaboradores satisfechos o muy satisfechos con las políticas para el cuidado de hijos que ofrece su organización	50%	73%	54%	47%	50%	46%

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 12 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 (98)	Top 12	Grandes Corporaciones (25)	Grandes Empresas (31)	Pyme (26)	Organismos Públicos (16)
Paga el costo del servicio de sala cuna para los hijos/as de hasta 2 años de los colaboradores/as	93%	100%	92%	94%	88%	100%
Entrega un bono para cubrir el costo parcial del jardín infantil de los hijos/as de 2 a 5 años de los colaboradores/as	37%	67%	40%	32%	27%	56%
Bono para el traslado a la sala cuna	36%	58%	64%	19%	12%	63%
Entrega un bono para cubrir el costo total del jardín infantil de los hijos/as de 2 a 5 años de los colaboradores/as	10%	17%	8%	3%	8%	31%
Cuenta con una sala cuna dentro de las instalaciones de la organización	7%	17%	20%	3%	0%	6%
Cuenta con un jardín infantil propio dentro de las instalaciones de la organización	6%	17%	20%	0%	0%	6%
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>)	6%	8%	0%	3%	0%	31%

Alternativas para el cuidado y la educación de los hijos ofrecidas por la Organización a TODO EL PERSONAL

Aun cuando la mayoría de las organizaciones da el beneficio de sala cuna, esto es solo para el personal femenino.

A diferencia del beneficio de sala cuna, es en el beneficio de jardín infantil donde algunas empresas lo están ofreciendo para todo el personal.

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

Total (98)	Top 12	Grandes Corporaciones (25)	Grandes Empresas (31)	Pyme (26)	Organismos Públicos (16)
---------------	--------	-------------------------------	--------------------------	--------------	-----------------------------

	Total (98)	Top 12	Grandes Corporaciones (25)	Grandes Empresas (31)	Pyme (26)	Organismos Públicos (16)
Entrega un bono para cubrir el costo parcial del jardín infantil de los hijos/as de 2 a 5 años de los colaboradores/as	22%	42%	12%	23%	27%	31%
Paga el costo del servicio de sala cuna para los hijos/as de hasta 2 años de los colaboradores/as	8%	17%	8%	3%	8%	19%
Entrega un bono para cubrir el costo total del jardín infantil de los hijos/as de 2 a 5 años de los colaboradores/as	6%	8%	4%	0%	8%	19%
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>)	5%	8%	0%	3%	0%	25%
Bono para el traslado a la sala cuna	3%	8%	4%	3%	0%	6%
Cuenta con un jardín infantil propio dentro de las instalaciones de la organización	2%	17%	8%	0%	0%	0%
Cuenta con una sala cuna dentro de las instalaciones de la organización	1%	8%	4%	0%	0%	0%

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

Las Top 12 y especialmente los Organismos Públicos, destacan tanto en la duración del beneficio, como en el monto que entregan para la Sala Cuna.

	Total (98)	Top 12	Grandes Corporaciones (25)	Grandes Empresas (31)	Pyme (26)	Organismos Públicos (16)
Promedio de años que se otorga el beneficio de Jardín Infantil	2.2 años	3.7 años	2.1 años	1.7 años	1.4 años	4.8 años
<i>Montos promedios entre organizaciones que si ofrecen:</i>						
Monto \$ para Sala Cuna	\$ 199.905	\$ 211.444	\$ 191.027	\$ 205.968	\$ 197.028	\$ 208.595
Monto \$ para Jardín Infantil	\$ 129.787	\$ 144.425	\$ 134.604	\$ 151.308	\$ 104.129	\$ 121.888
Monto \$ para <i>After School</i>	\$ 66.500	\$ 25.000	--	\$ 25.000	--	\$ 70.500

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

“Bono para cubrir el costo parcial del jardín” 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 la existencia real. Esto se da en todos los segmentos. “Entregar un bono para cubrir el costo parcial del jardín infantil” tiene bajo conocimiento en las Empresas grandes y Pyme, a pesar de su existencia.

% de colaboradores que dice que existe cada alternativa para el Cuidado y la educación de los hijos en su organización

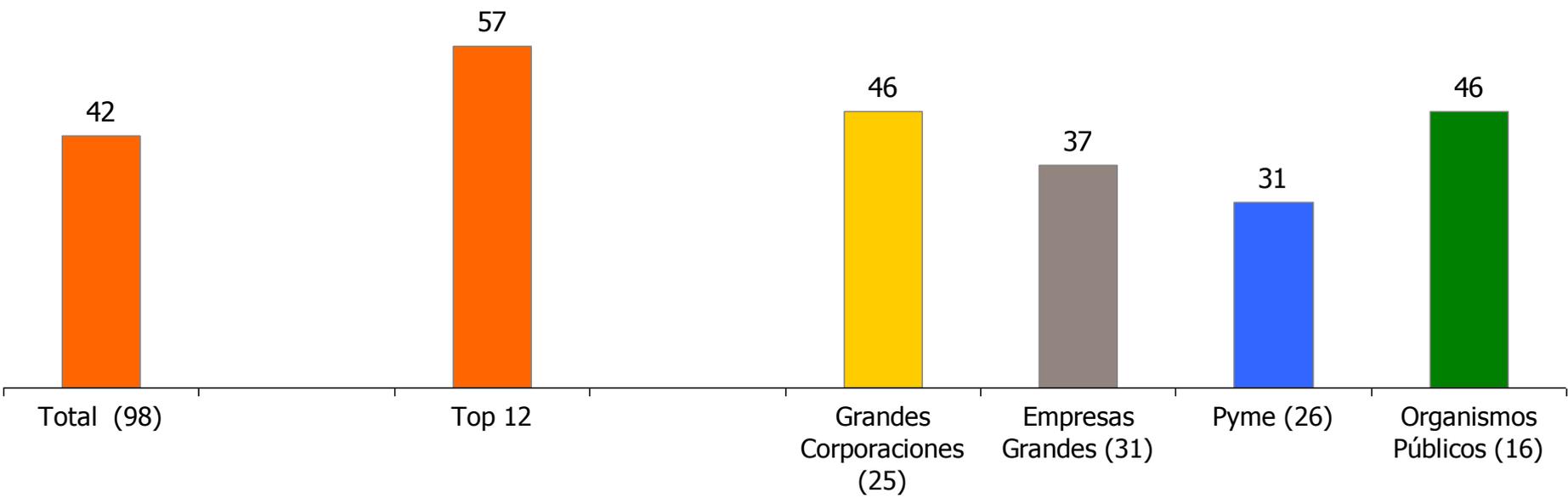
Total (98)	Top 12	Grandes Corporaciones (25)	Grandes Empresas (31)	Pyme (26)	Organismos Públicos (16)
---------------	--------	-------------------------------	--------------------------	--------------	-----------------------------

Paga el costo del servicio de sala cuna para los hijos/as de hasta 2 años de los colaboradores (a una empresa)	50%	64%	54%	44%	48%	52%
Entrega un Bono para cubrir el costo parcial del jardín infantil de los hijos de 2 a 5 años de los colaboradores	23%	35%	23%	19%	17%	35%
Cuenta con una sala cuna dentro de las instalaciones de la organización	13%	16%	20%	2%	2%	16%
Bono para el traslado a la sala cuna	10%	11%	13%	4%	5%	13%
Entrega un Bono para cubrir el costo total del jardín infantil de los hijos de 2 a 5 años de los colaboradores	10%	15%	11%	7%	5%	15%
Cuenta con un jardín propio dentro de las instalaciones de la organización	9%	13%	16%	1%	0%	10%
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%	4%	3%	2%	2%	13%

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 Grandes Corporaciones, Organismos Públicos y las Top 12.

% 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 12, donde la totalidad ofrece algún tipo de ayuda, destacando así en todos los tipos de ayuda testeadas.

	Total (98)	Top 12	Grandes Corporaciones (25)	Grandes Empresas (31)	Pyme (26)	Organismos Públicos (16)
--	---------------	--------	-------------------------------	--------------------------	--------------	-----------------------------

% de organizaciones que SI brinda la ayuda	73%	100%	80%	71%	69%	75%
% de organizaciones que sólo brinda ayudas al personal femenino	2%	0%	0%	6%	0%	0%
% de organizaciones que brinda ayudas a todo el personal	71%	100%	80%	65%	69%	75%

% organizaciones que SI brinda la ayuda:

Ayuda con la flexibilidad de horario	63%	100%	68%	68%	65%	44%
Ayuda económica	50%	83%	64%	48%	42%	44%
Ayuda en programas o asesoría en salud	42%	83%	60%	39%	23%	50%
Ayuda en transporte	19%	67%	32%	19%	8%	19%

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 relativamente bajo. Esto se da principalmente en Grandes Empresas y Pyme.

Total (98)	Top 12	Grandes Corporaciones (25)	Grandes Empresas (31)	Pyme (26)	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	64%	80%	68%	54%	56%	71%
--	-----	-----	-----	-----	-----	-----

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

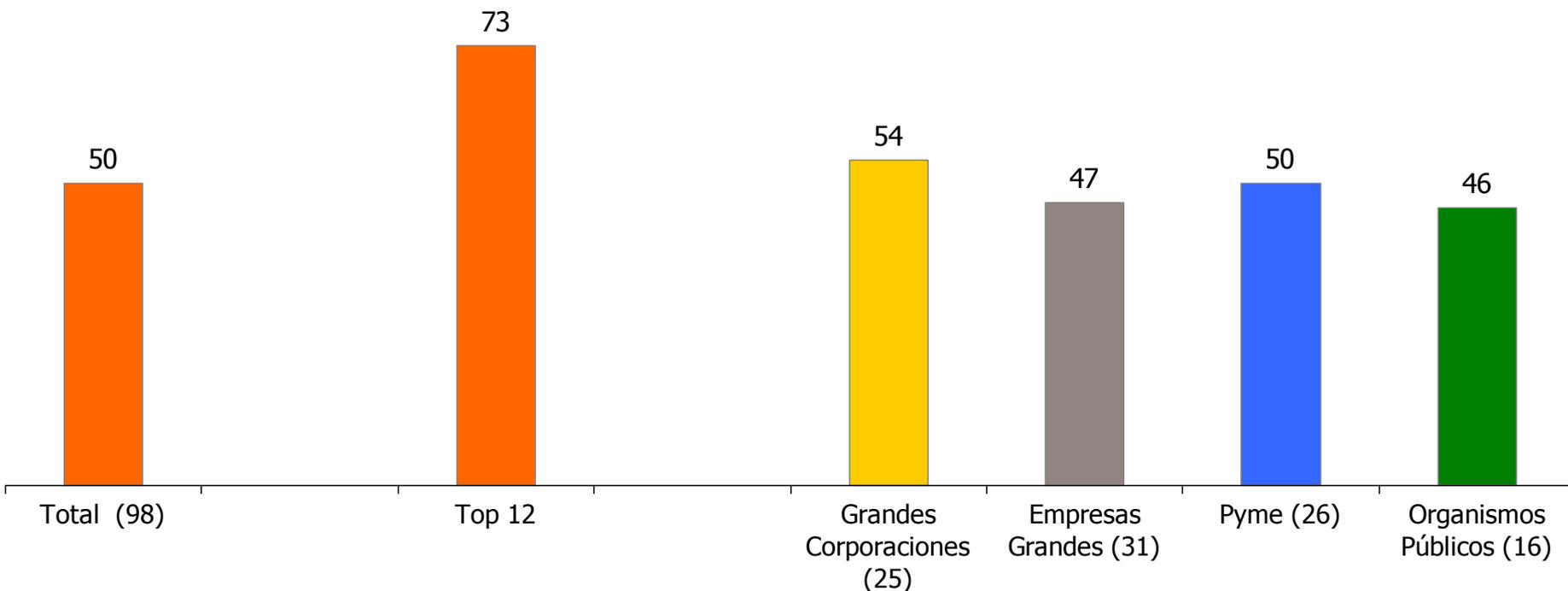
Ayuda con la flexibilidad de horario	34%	58%	36%	35%	39%	26%
Ayuda económica	27%	41%	30%	26%	21%	26%
Ayuda en programas o asesoría en salud	29%	45%	30%	29%	27%	26%
Ayuda en transporte	10%	17%	10%	10%	10%	11%

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 y Empresas Grandes.

Quienes destacan son los colaboradores que pertenecen a las Top 12, donde el nivel de satisfacción se acerca a la 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 (98)	Top 12	Grandes Corporaciones (25)	Grandes Empresas (31)	Pyme (26)	Organismos Públicos (16)
--	---------------	--------	-------------------------------	--------------------------	--------------	-----------------------------

% organizaciones que otorgan al menos uno de los permisos para el cuidado de hijos	83%	100%	88%	84%	88%	63%
--	-----	------	-----	-----	-----	-----

% colaboradores que saben de la existencia de al menos uno de los permisos para el cuidado de hijos	74%	89%	76%	75%	79%	61%
---	-----	-----	-----	-----	-----	-----

% colaboradores que han usado al menos uno de los permisos para el cuidado de hijos	70%	85%	73%	71%	74%	56%
--	-----	-----	-----	-----	-----	-----

% colaboradores satisfechos o muy satisfechos con las políticas sobre permisos para el cuidado de hijos	65%	84%	67%	68%	73%	52%
--	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Fuente: Encuesta RR.HH

Fuente: Encuesta colaboradores

Permisos proporcionados por la Organización relacionados con hijos/as

La mayoría de las organizaciones cuentan con los permisos testeados. Destacan las empresas pertenecientes al Top 12 que entregan los beneficios evaluados casi en la misma proporción. 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	Top 12	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pyme	Organismos Públicos
(98)		(25)	(31)	(26)	(16)

	Total	Top 12	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pyme	Organismos Públicos
Visitas al médico de sus hijos/as	83%	100%	88%	84%	88%	63%
Reuniones o presentaciones en el jardín infantil, colegio y visitas a la sala cuna	74%	89%	76%	75%	79%	61%
Trámites personales relacionados con sus hijos/as	70%	85%	73%	71%	74%	56%
Visitas al dentista de sus hijos/as	65%	84%	67%	68%	73%	52%

Conocimiento de los Permisos por parte de los colaboradores

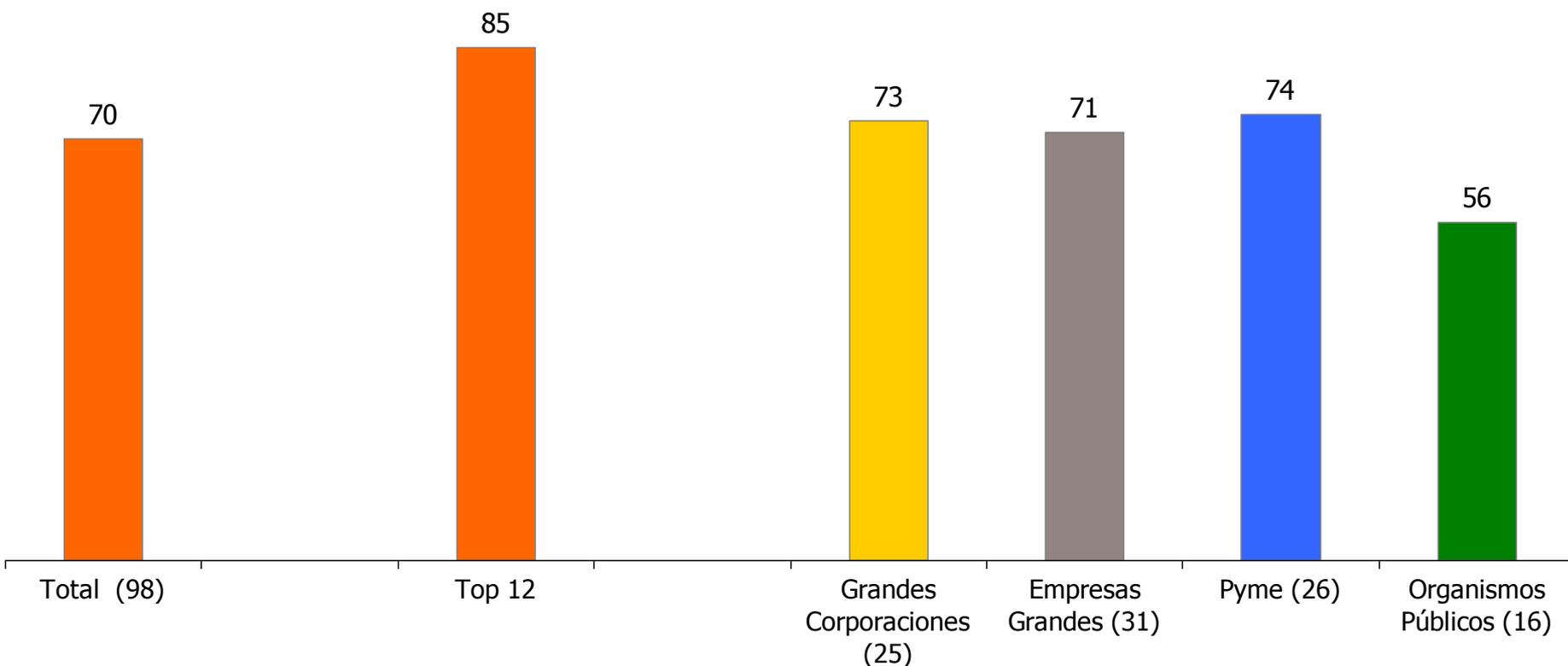
En general, el conocimiento de los permisos por parte de los colaboradores es menor a su real existencia, especialmente en los colaboradores de las pertenecientes a los Organismos Públicos.

<i>% de colaboradores que dice que si existe cada permiso en su organización</i>	Total	Top 12	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pyme	Organismos Públicos
	(98)		(25)	(31)	(26)	(16)
Trámites personales relacionados con sus hijos	68%	85%	71%	70%	75%	55%
Visitas al médico de sus hijos	64%	81%	66%	65%	69%	52%
Reuniones o presentaciones en el Jardín Infantil, Colegio y visitas a la sala cuna	62%	82%	66%	62%	69%	47%
Visitas al dentistas de sus hijos	54%	74%	57%	54%	60%	43%

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 12 y los colaboradores de Pymes. En los Organismos Públicos el uso es significativamente menor.

% colaboradores que ha usado al menos uno de los permisos

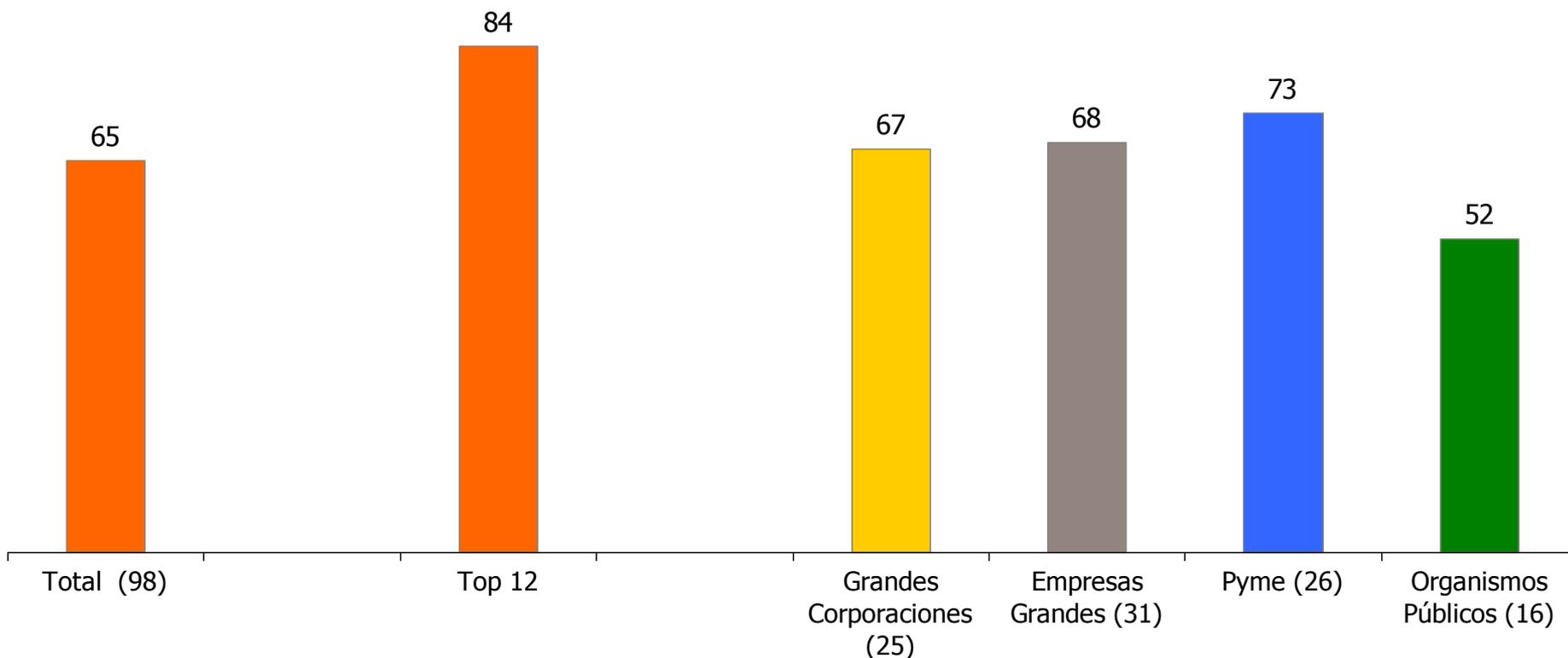


Nivel de satisfacción con las Políticas para Permisos de los hijos

El nivel de satisfacción con las políticas de permisos para hijos es bueno, especialmente entre los colaboradores de las Top 12 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 (76%), destacando los que pertenecen a las Top 12. La satisfacción en general es buena, destacándose nuevamente las Top 12.

	Total (98)	Top 12	Grandes Corporaciones (25)	Grandes Empresas (31)	Pyme (26)	Organismos Públicos (16)
% organizaciones que otorgan al menos uno de los apoyos económicos	100%	100%	100%	100%	100%	100%
% colaboradores que saben de la existencia de al menos uno de los apoyos económicos	99%	100%	100%	99%	100%	98%
% colaboradores que han usado al menos uno de los apoyos económicos	76%	85%	78%	77%	78%	67%
% colaboradores satisfechos o muy satisfechos con los apoyos económicos que ofrece su organización	71%	84%	73%	73%	75%	60%

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 12 destacan frente al resto por la mayor entrega de bonos por hijos con mejor rendimiento académico y bonos por rendimiento laboral.

<i>% de empresas que otorga cada apoyo, ya sea la organización y/o la caja de compensación</i>	Total (98)	Top 12	Grandes Corporaciones (25)	Grandes Empresas (31)	Pyme (26)	Organismos Públicos (16)
Aguinaldo o bono de 18 de septiembre	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Aguinaldo o bono navideño	96%	92%	96%	97%	96%	94%
Bono por natalidad	91%	100%	92%	94%	85%	94%
Bono matrimonial	91%	100%	92%	94%	85%	94%
Seguro médico complementario para la familia	88%	100%	92%	90%	85%	81%
Seguro de vida para el colaborador/a	85%	100%	92%	81%	88%	75%
Regalos de navidad para los hijos/as de los colaboradores/as	84%	92%	88%	84%	85%	75%
Bono, ticket o servicio de alimentación	80%	100%	92%	90%	77%	44%
Bono por rendimiento laboral	79%	92%	92%	81%	65%	75%
Bono por inicio del año escolar para colaboradores/as con hijos/as	76%	92%	72%	81%	62%	94%
Bonos a hijos/as de colaboradores/as con mejor rendimiento académico	74%	92%	80%	77%	62%	81%
Bonos a hijos/as universitarios, de colaboradores/as con mejor rendimiento académico	73%	92%	76%	74%	65%	81%

Conocimiento de Apoyos Económicos por parte de los colaboradores

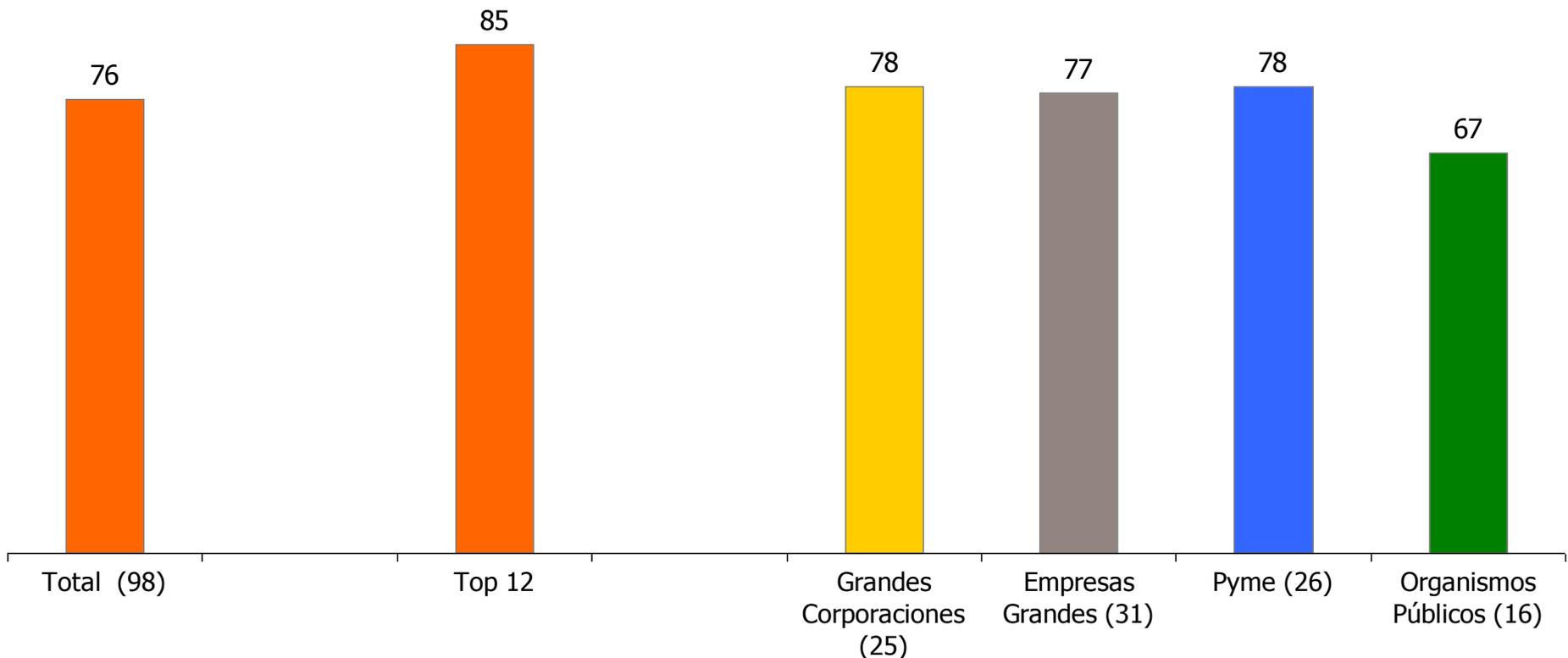
Salvo los aguinaldos y los regalos para los hijos en navidad, en general se observa un menor conocimiento de los apoyos comparados a su real existencia, especialmente los “bonos por hijos con mejor rendimiento”.

<i>% de colaboradores que dice que si existe cada apoyo en su organización</i>	Total (98)	Top 12	Grandes Corporaciones (25)	Grandes Empresas (31)	Pyme (26)	Organismos Públicos (16)
Aguinaldo o bono de 18 de septiembre	93%	92%	93%	96%	91%	93%
Aguinaldo o bono navideño	89%	85%	88%	90%	85%	92%
Regalos de navidad para los hijos/as de los colaboradores/as	84%	92%	88%	85%	81%	73%
Seguro médico complementario para la familia	77%	90%	81%	81%	86%	56%
Seguro de vida para el colaborador/a	70%	83%	78%	70%	80%	41%
Bono matrimonial	66%	75%	70%	65%	49%	65%
Bono por natalidad	65%	74%	69%	65%	48%	65%
Bono por inicio del año escolar para colaboradores/as con hijos/as	62%	73%	65%	63%	38%	64%
Bono por rendimiento laboral	62%	69%	67%	60%	65%	46%
Bono, ticket o servicio de alimentación	57%	72%	64%	61%	69%	23%
Bonos a hijos/as de colaboradores/as con mejor rendimiento académico	50%	63%	57%	53%	28%	36%
Bonos a hijos/as universitarios, de colaboradores/as con mejor rendimiento académico	48%	59%	57%	49%	25%	35%

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 12, y es algo menor en los colaboradores de Organismos Públicos.

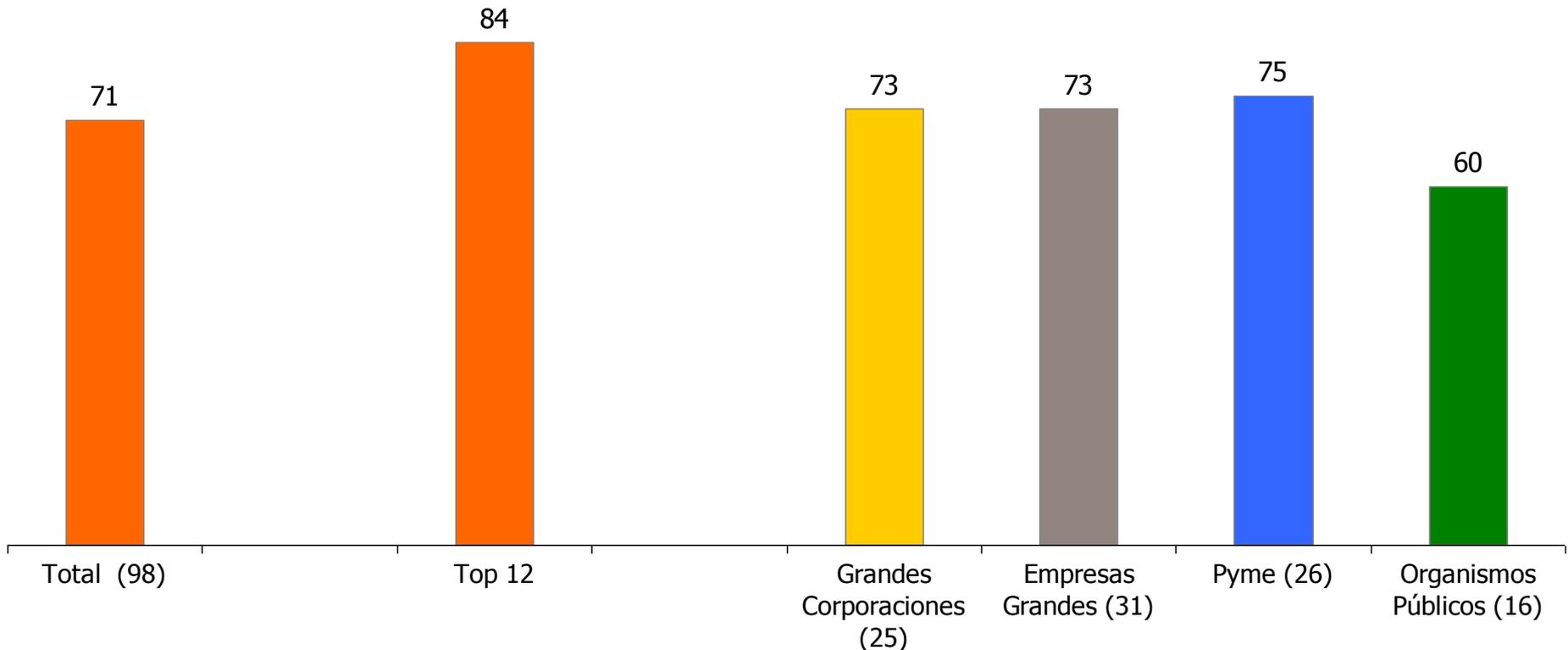
% colaboradores que dice haber recibido al menos uno de los apoyos económicos en los últimos 3 años



Satisfacción con Apoyos Económicos por parte de colaboradores

Existe un buen nivel de satisfacción por parte de los colaboradores de Grandes Corporaciones, Empresas Grandes y Pymes, respecto a los apoyos económicos. Este nivel de satisfacción es mayor y destacan las pertenecientes a las Top 12, con niveles de excelencia. 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 12.

	Total (98)	Top 12	Grandes Corporaciones (25)	Grandes Empresas (31)	Pyme (26)	Organismos Públicos (16)
% organizaciones que otorgan al menos una de las actividades para el Desarrollo Personal de los colaboradores	90%	100%	100%	87%	81%	94%
% colaboradores que saben de la existencia de al menos una de las actividades para el Desarrollo Personal	81%	94%	84%	80%	77%	75%
% colaboradores que han usado al menos una de las actividades para el Desarrollo Personal	50%	69%	48%	53%	57%	45%
% colaboradores satisfechos o muy satisfechos con las actividades para el Desarrollo Personal que ofrece su organización	49%	72%	52%	50%	51%	40%

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 ofrecidas por las distintas organizaciones.

“Asesoramiento psicológico - familiar”, “Escuela para Padres” y “Cursos sobre Conciliación Trabajo-Familia” es lo que más diferencia a las Top 12.

<i>% de organizaciones que otorga cada actividad para el desarrollo personal</i>	Total (98)	Top 12	Grandes Corporaciones (25)	Grandes Empresas (31)	Pyme (26)	Organismos Públicos (16)
Centro de deportes o Fitness (de la empresa, convenio de pago o descuento)	76%	100%	88%	74%	65%	75%
Programa de vida saludable (alimentación sana, ejercicios durante la jornada laboral)	76%	100%	88%	74%	69%	69%
Cursos para el desarrollo personal, espiritual, stress, auto cuidado, gestión del tiempo u otro	59%	92%	60%	58%	54%	69%
Asesoramiento financiero	53%	92%	64%	55%	46%	44%
Asesoramiento legal	47%	83%	60%	52%	42%	25%
Asesoramiento psicológico - familiar	43%	83%	64%	48%	19%	38%
Cursos sobre Conciliación Trabajo-Familia	40%	92%	52%	39%	27%	44%
Programa de Prevención y Rehabilitación de adicciones (drogadicción, alcoholismo u otras)	37%	58%	40%	35%	27%	50%
Escuela para Padres	28%	58%	40%	26%	12%	38%
Prevención de violencia intrafamiliar	17%	67%	24%	19%	12%	13%

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

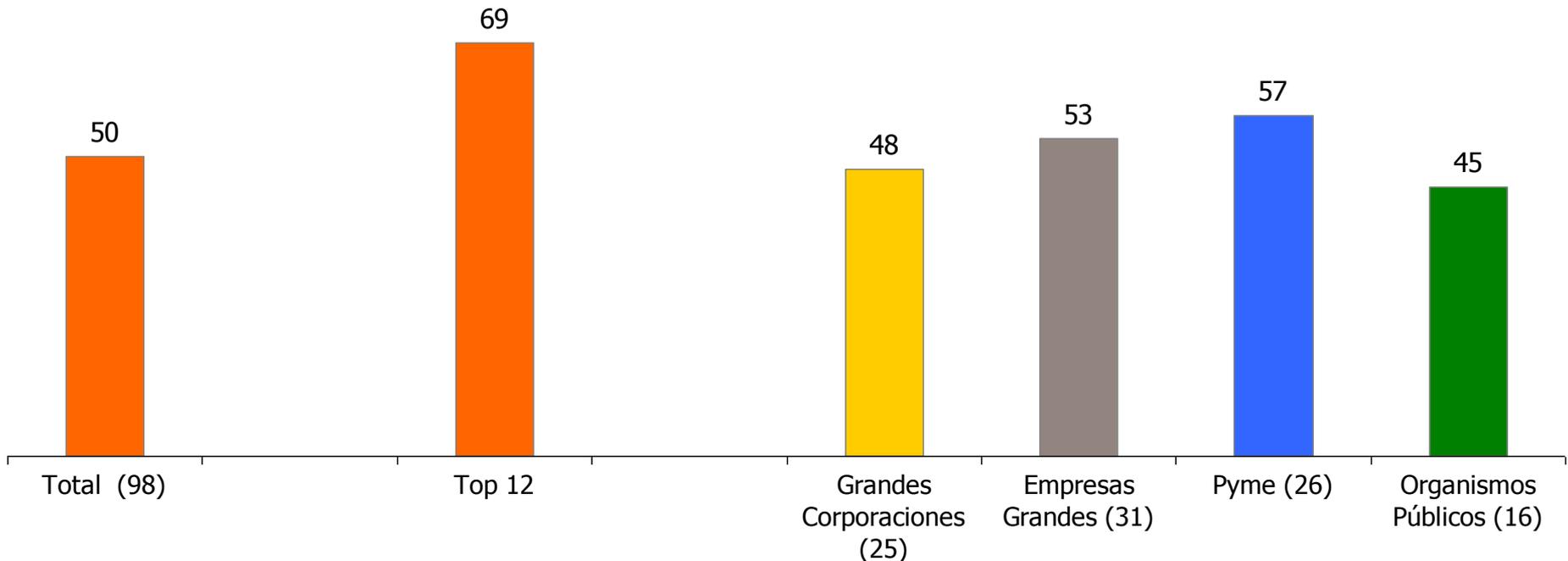
Total (98)	Top 12	Grandes Corporaciones (25)	Grandes Empresas (31)	Pyme (26)	Organismos Públicos (16)
---------------	--------	-------------------------------	--------------------------	--------------	-----------------------------

Centro de deportes o Fitness (de la empresa, convenio de pago o descuento)	60%	78%	65%	58%	56%	51%
Programa de vida saludable (alimentación sana, ejercicios durante la jornada laboral)	54%	72%	54%	57%	52%	51%
Cursos para el desarrollo personal, espiritual, stress, auto cuidado, gestión del tiempo u otro	39%	63%	41%	39%	35%	38%
Asesoramiento legal	32%	50%	38%	29%	29%	20%
Asesoramiento psicológico - familiar	30%	50%	34%	31%	21%	22%
Asesoramiento financiero	28%	48%	32%	28%	25%	19%
Programa de Prevención y Rehabilitación de adicciones (drogadicción, alcoholismo u otras)	26%	37%	25%	27%	19%	36%
Cursos sobre Conciliación Trabajo-Familia	21%	43%	21%	23%	16%	22%
Prevención de violencia intrafamiliar	16%	31%	17%	17%	12%	16%
Escuela para Padres	18%	33%	18%	18%	8%	26%

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 12.

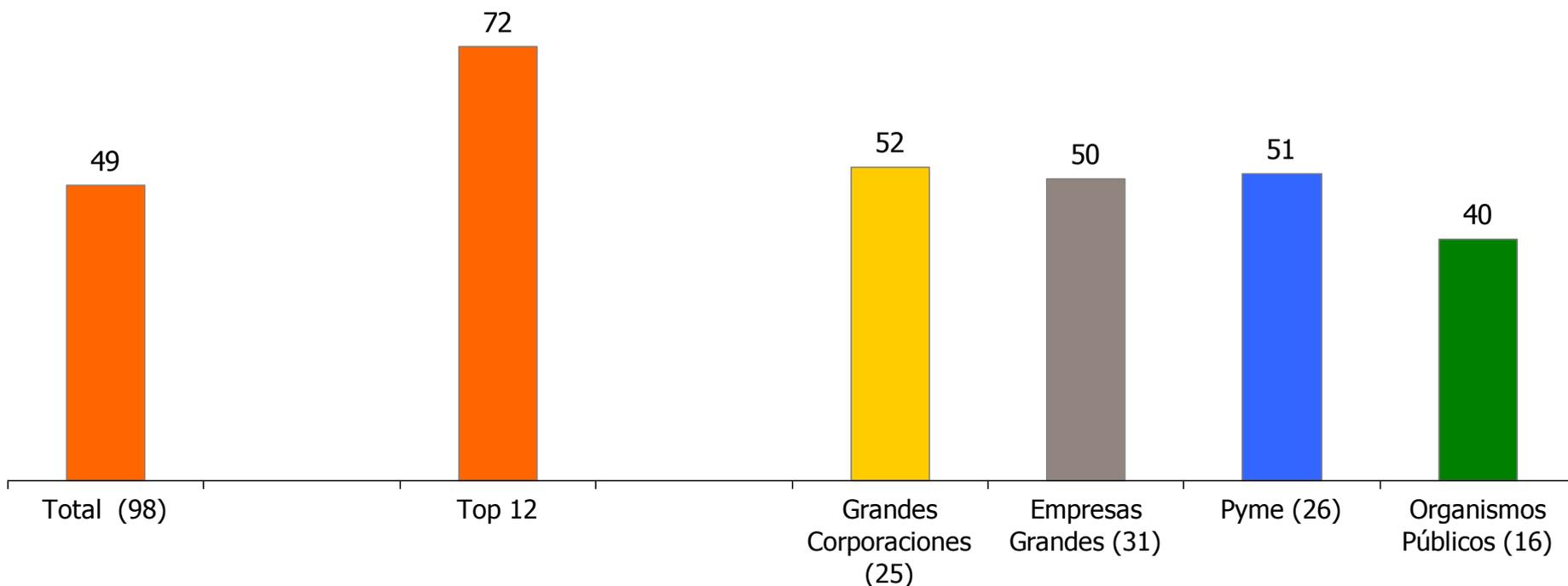
% colaboradores que dice participar o haber participado en al menos una de las actividades para el Desarrollo Personal



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 12. 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 gran mayoría de las organizaciones entrega al menos una de las prácticas testeados 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 12. 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 12.

	Total (98)	Top 12	Grandes Corporaciones (25)	Grandes Empresas (31)	Pyme (26)	Organismos Públicos (16)
% organizaciones que otorgan al menos una de las prácticas que contribuyen a la Integración Familiar	98%	100%	100%	97%	96%	100%
% colaboradores que saben de la existencia de al menos una de las prácticas que contribuyen a la Integración Familiar	95%	99%	98%	94%	94%	90%
% colaboradores que han usado al menos una de las prácticas que contribuyen a la Integración Familiar	83%	94%	87%	83%	83%	69%
% colaboradores satisfechos o muy satisfechos con las prácticas que contribuyen a la Integración Familiar	63%	81%	67%	64%	62%	52%

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 12 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 (98)	Top 12	Grandes Corporaciones (25)	Grandes Empresas (31)	Pyme (26)	Organismos Públicos (16)
Convenios con lugares de recreación familiar o lugares de vacaciones	93%	92%	100%	87%	92%	94%
Navidad para los hijos/as de los colaboradores/as	84%	92%	84%	81%	81%	94%
Celebración de fin de año	77%	83%	92%	77%	65%	69%
Actividades recreativas con las familias (Campeonatos deportivos, entradas a espectáculos u otros)	76%	100%	88%	77%	62%	75%
Lugares propios de recreación para la familia (estadios, áreas verdes, piscinas, etc.)	49%	67%	48%	48%	42%	63%
Programas de vacaciones (verano/invierno) para los hijos/as de los colaboradores/as	48%	75%	68%	45%	31%	50%
Día de los hijos/as en la oficina	48%	75%	56%	39%	58%	38%
Lugares propios de vacaciones (hoteles, cabañas, recinto privado en la playa, etc.)	44%	67%	36%	45%	42%	56%

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.

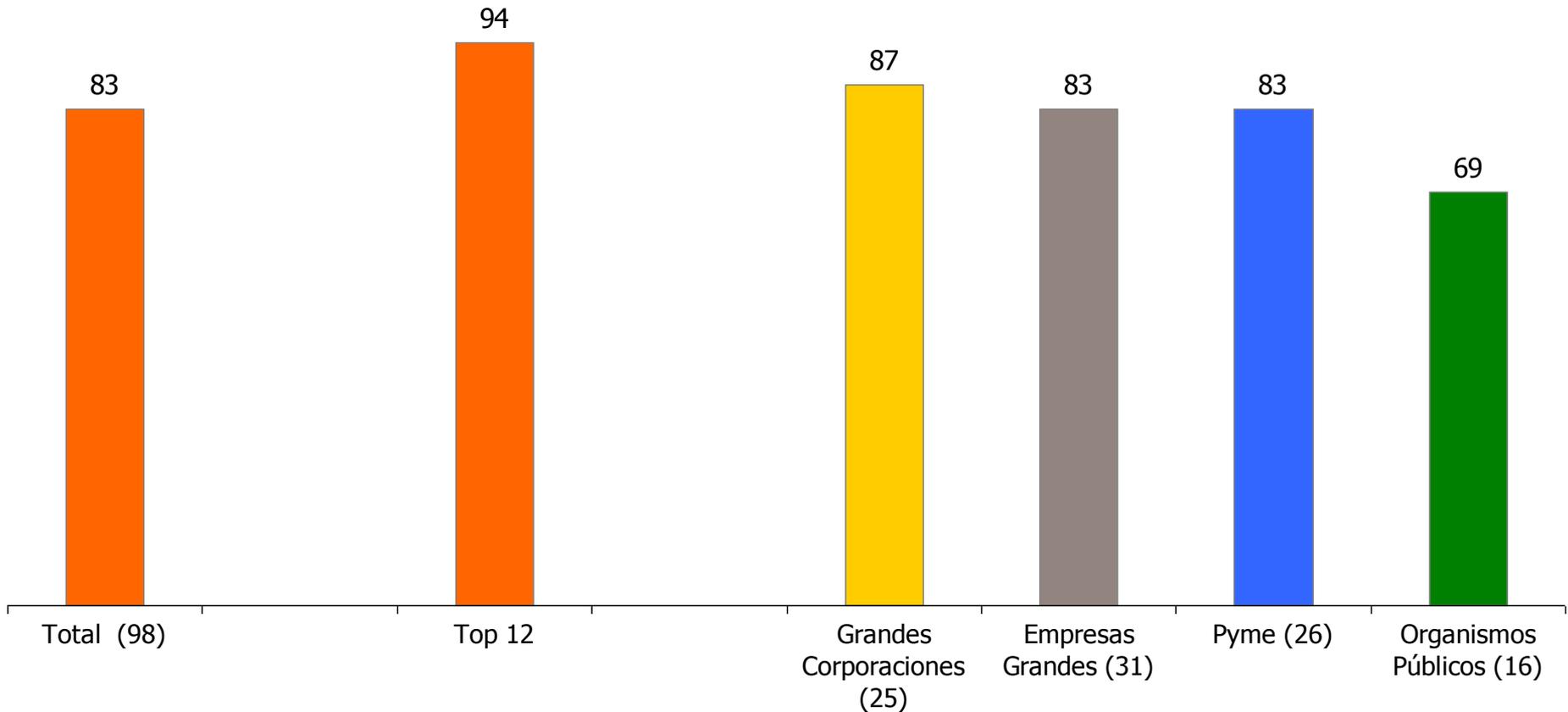
% de colaboradores que dice que si existen cada una de las prácticas en su organización

	Total (98)	Top 12	Grandes Corporaciones (25)	Grandes Empresas (31)	Pyme (26)	Organismos Públicos (16)
Navidad para los hijos/as de los colaboradores/as	79%	83%	82%	76%	78%	73%
Celebración de fin de año	75%	79%	78%	76%	79%	66%
Convenios con lugares de recreación familiar o lugares de vacaciones	56%	66%	61%	46%	44%	62%
Actividades recreativas con las familias (Campeonatos deportivos, entradas a espectáculos u otros)	48%	59%	53%	44%	35%	45%
Día de los hijos/as en la oficina	45%	75%	53%	39%	53%	22%
Programas de vacaciones (verano/invierno) para los hijos/as de los colaboradores/as	41%	48%	52%	28%	9%	51%
Lugares propios de recreación para la familia (estadios, áreas verdes, piscinas, etc.)	24%	25%	30%	15%	5%	34%
Lugares propios de vacaciones (hoteles, cabañas, recinto privado en la playa, etc.)	17%	23%	24%	7%	3%	16%

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 12.

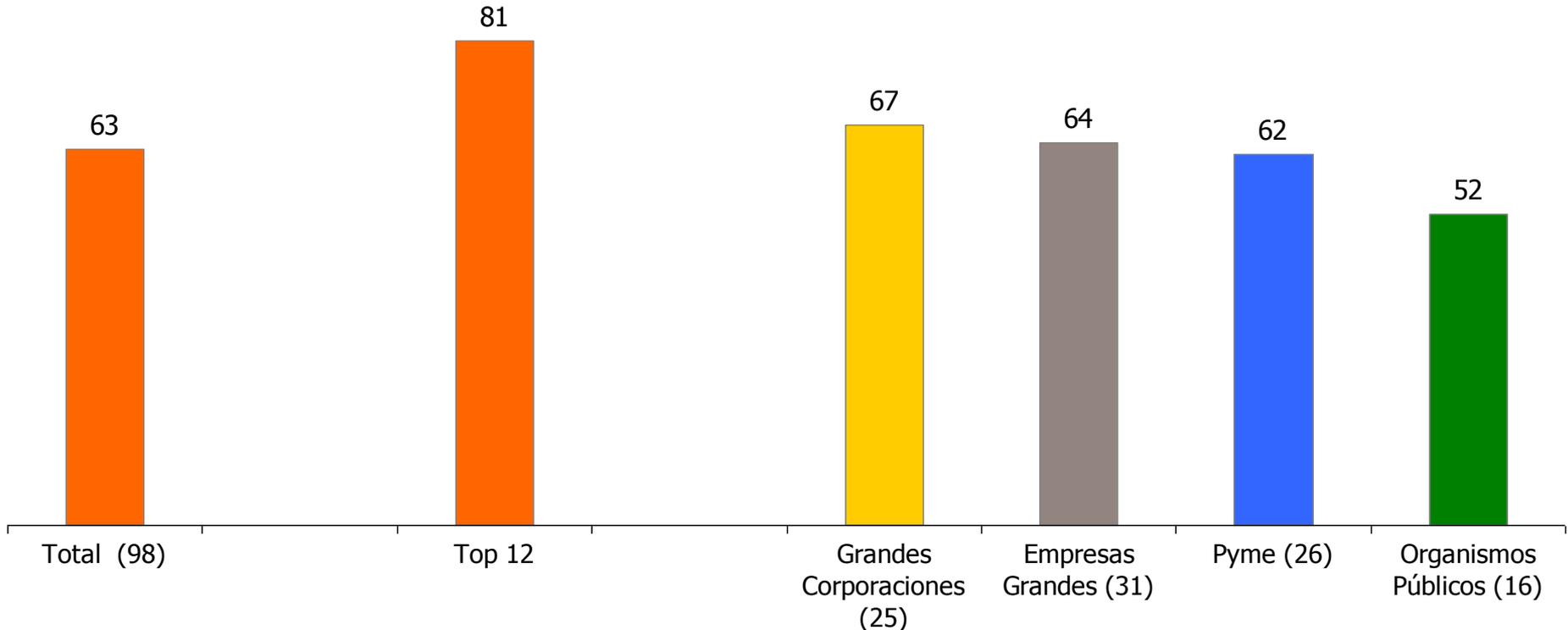
% colaboradores que dice haber usado al menos una de las prácticas que contribuyen a la Integración Familiar



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 12, 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 12.

	Total (98)	Top 12	Grandes Corporaciones (25)	Grandes Empresas (31)	Pyme (26)	Organismos Públicos (16)
% organizaciones que otorgan al menos una de las nuevas prácticas que contribuyen a la Conciliación Trabajo-Familia	82%	100%	96%	77%	73%	81%
% colaboradores que saben de la existencia de al menos una de las nuevas prácticas que contribuyen a la Conciliación Trabajo-Familia	72%	81%	78%	69%	59%	68%
% colaboradores que han usado al menos una de las nuevas prácticas que contribuyen a la Conciliación Trabajo-Familia	49%	61%	51%	49%	41%	46%
% colaboradores satisfechos o muy satisfechos con las nuevas prácticas que contribuyen a la Conciliación Trabajo-Familia	42%	61%	46%	41%	39%	37%

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. Destacan las Top 12 en “Apoyo en caso de traslado a otra ciudad”, “Sucursal bancaria dentro de la organización” y “Pago de servicios de guardería ()”.

	Total (98)	Top 12	Grandes Corporaciones (25)	Grandes Empresas (31)	Pyme (26)	Organismos Públicos (16)
Convenios de descuento para compras en empresas de retail, farmacias, restaurantes u otro	73%	100%	88%	68%	62%	81%
Transporte para llegar o salir del lugar del trabajo	39%	42%	40%	45%	27%	44%
Apoyo en caso de traslado a otra ciudad (inserción laboral para cónyuge, inserción escolar para hijos/as, apoyo en búsqueda de vivienda)	27%	67%	36%	23%	35%	6%
Sucursal bancaria dentro de la organización	22%	50%	48%	23%	0%	19%
Pago de servicios de guardería durante los viajes de trabajo u horas extras	6%	25%	12%	3%	0%	13%
Convenio con empresas de servicios de aseo u otro tipo de apoyo a labores domésticas	5%	17%	12%	3%	0%	6%

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

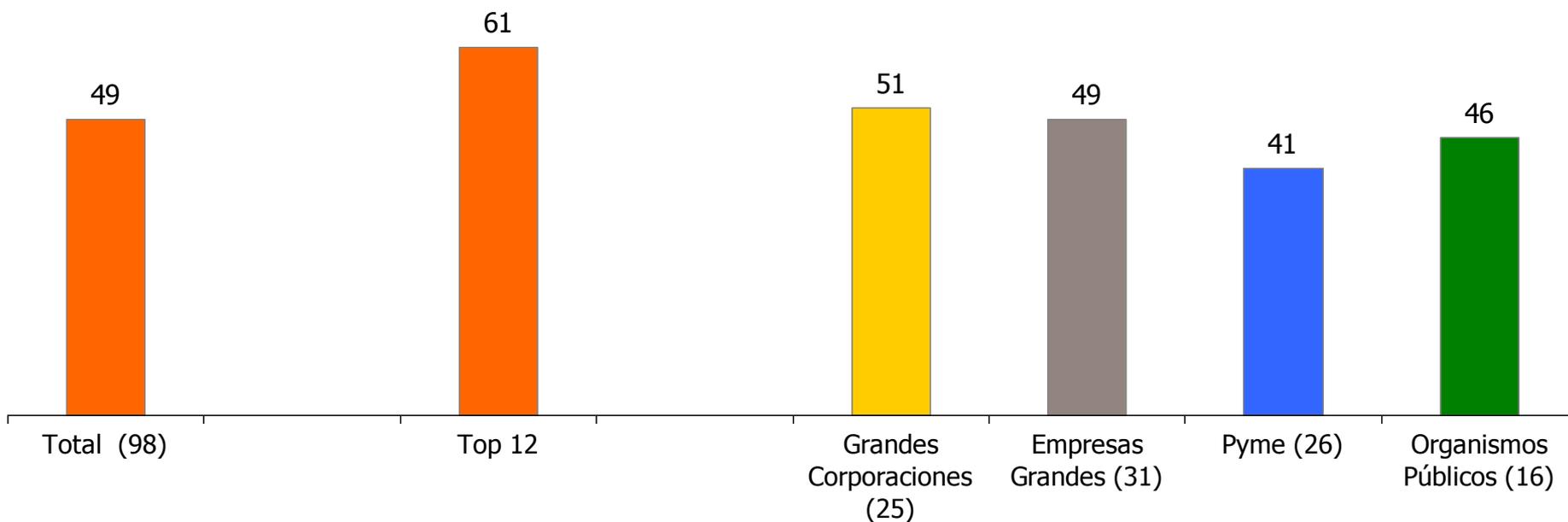
En general el conocimiento es similar a la existencia real de las prácticas, salvo para “Convenios de descuento para compras (..)” donde existe un mayor desconocimiento dada su existencia real.

<i>% de colaboradores que dice que si existen cada una de las nuevas prácticas en su organización</i>	Total (98)	Top 12	Grandes Corporaciones (25)	Grandes Empresas (31)	Pyme (26)	Organismos Públicos (16)
Convenios de descuento para compras en empresas de retail, farmacias, restaurantes u otro	53%	63%	59%	48%	35%	51%
Transporte para llegar o salir del lugar del trabajo	32%	31%	24%	42%	37%	36%
Sucursal bancaria dentro de la organización	27%	33%	43%	8%	2%	25%
Apoyo en caso de traslado a otra ciudad (inserción laboral para cónyuge, inserción escolar para hijos/as, apoyo en búsqueda de vivienda)	10%	20%	13%	8%	11%	5%
Convenio con empresas de servicios de aseo u otro tipo de apoyo a labores domésticas	10%	12%	11%	9%	8%	12%
Pago de servicios de guardería durante los viajes de trabajo u horas extras	4%	5%	4%	3%	3%	7%

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, sin embargo si se observa un mayor uso en las organizaciones pertenecientes a las Top 12.

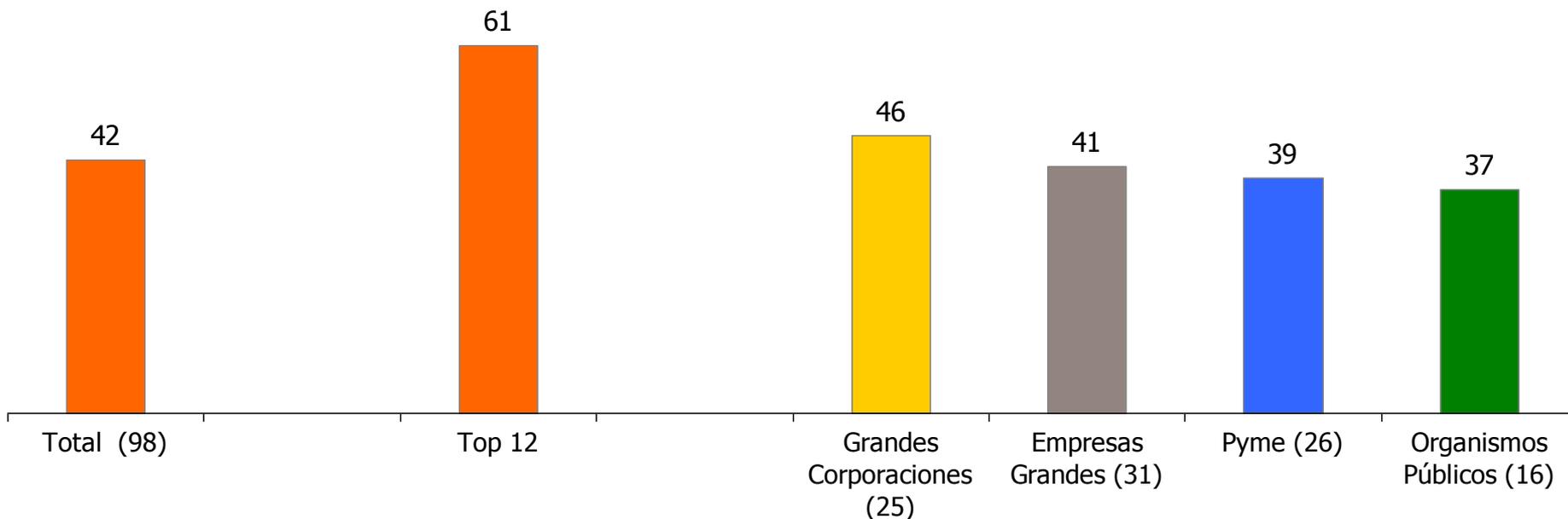
% colaboradores que dice haber usado al menos una de las Nuevas Prácticas que contribuyen a la Conciliación Trabajo-Familia



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 12 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

Tanto en Grandes Corporaciones como Grandes Empresas y en Pyme la participación femenina disminuye fuertemente a medida que aumenta el cargo.

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.

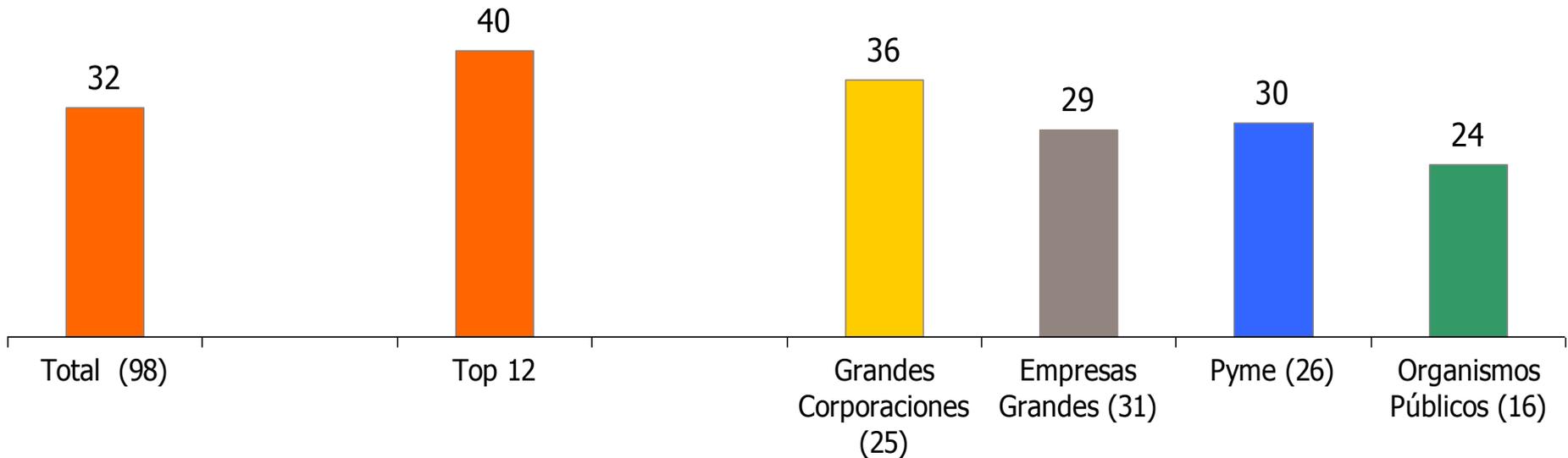
Las Top 12 no se diferencian del resto de las organizaciones, manteniendo casi los mismos indicadores que el total de las Empresas.

	Total (98)	Top 12	Grandes Corporaciones (25)	Grandes Empresas (31)	Pyme (26)	Organismos Públicos (16)
% Mujeres en la organización	47%	44%	47%	43%	42%	50%
% Mujeres en directorio	15%	16%	13%	9%	16%	32%
% Mujeres gerentes	29%	37%	27%	20%	32%	48%
% Mujeres sub-gerentes	34%	34%	30%	36%	44%	43%
% Mujeres sobre total de ascensos	46%	46%	46%	38%	53%	47%
% Mujeres sobre total de capacitaciones	50%	44%	53%	45%	41%	46%

Ascensos realizados en la Organización a los colaboradores

Un tercio de los colaboradores han sido ascendidos en los últimos 3 años, el mayor porcentaje se observa en las Grandes Corporaciones y el menor en los Organismos Públicos.

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



Fuente: Encuesta colaboradores

Programas de Capacitación en las Organizaciones

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 12.

	Total (98)	Top 12	Grandes Corporaciones (25)	Grandes Empresas (31)	Pyme (26)	Organismos Públicos (16)
% organizaciones que otorgan al menos uno de los Programas de Capacitación	100%	100%	100%	100%	100%	100%
% colaboradores que saben de la existencia de al menos uno de los Programas de Capacitación	86%	97%	89%	86%	86%	79%
% colaboradores que han usado al menos uno de los Programas de Capacitación	69%	82%	70%	70%	70%	61%

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 12.

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

	Total (98)	Top 12	Grandes Corporaciones (25)	Grandes Empresas (31)	Pyme (26)	Organismos Públicos (16)
Cursos de perfeccionamiento gratuitos impartidos por la misma organización	94%	92%	88%	97%	92%	100%
Cursos de liderazgo, coaching	91%	100%	100%	81%	88%	100%
Pago parcial de postítulos	74%	92%	84%	68%	77%	69%
Cursos de inglés	73%	92%	76%	87%	65%	56%
Pago total de postítulos	38%	42%	40%	42%	35%	31%

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

Con excepción de los cursos de perfeccionamiento gratuitos impartidos por la misma organización, existe un bajo conocimiento de los colaboradores de los distintos programas de capacitación que ofrecen sus organizaciones. Esto se da en todos los segmentos.

% de colaboradores que dice que si existe cada Programa de Capacitación en su organización

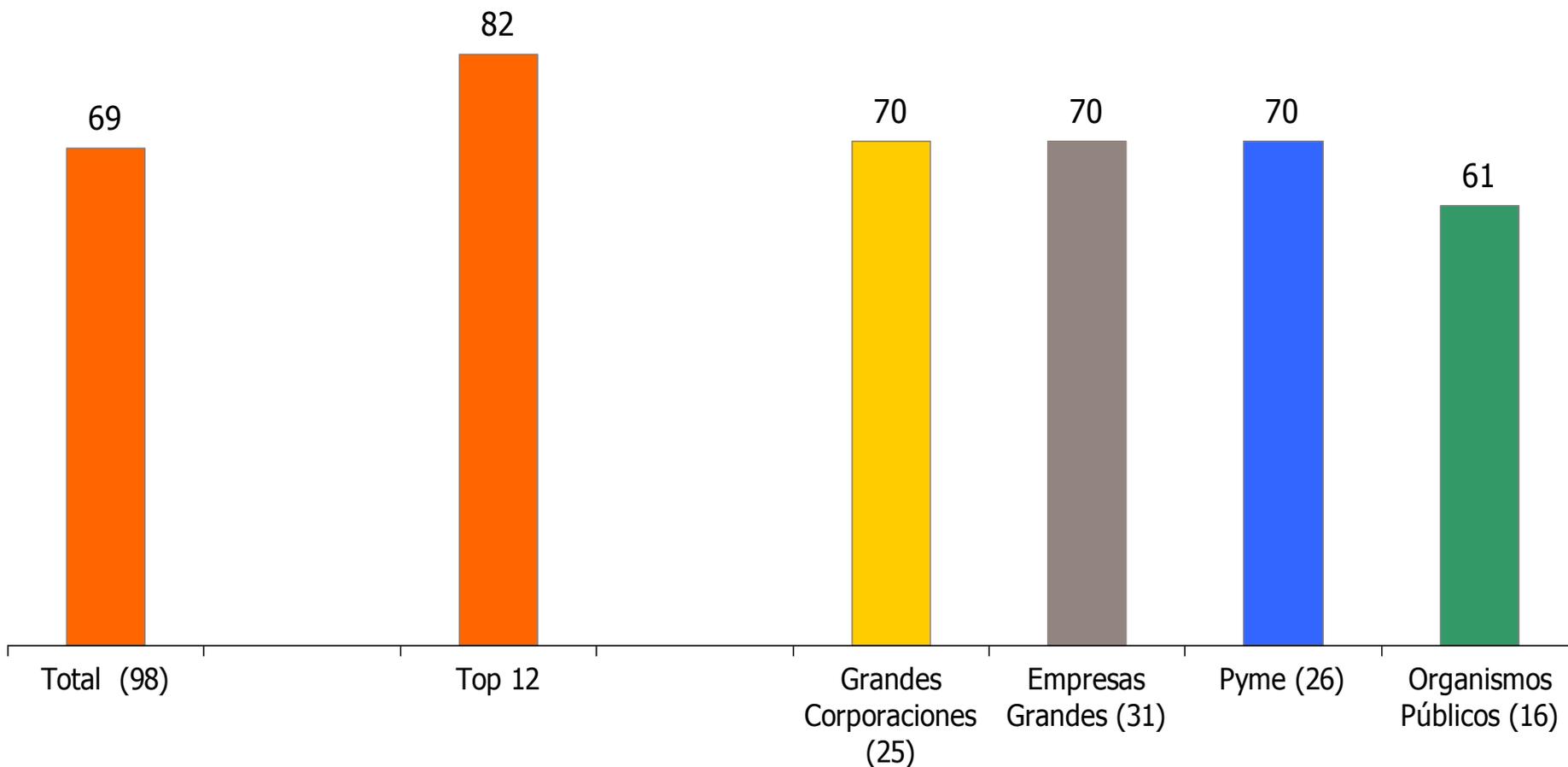
Total (98)	Top 12	Grandes Corporaciones (25)	Grandes Empresas (31)	Pyme (26)	Organismos Públicos (16)
---------------	--------	-------------------------------	--------------------------	--------------	-----------------------------

	Total (98)	Top 12	Grandes Corporaciones (25)	Grandes Empresas (31)	Pyme (26)	Organismos Públicos (16)
Cursos de perfeccionamiento gratuitos impartidos por la misma organización	77%	90%	80%	77%	73%	70%
Cursos de liderazgo, coaching	58%	84%	63%	58%	56%	45%
Cursos de inglés	39%	74%	37%	46%	48%	26%
Pago parcial de postítulos	39%	47%	47%	29%	42%	29%
Pago total de postítulos	14%	20%	14%	14%	17%	13%

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 12.

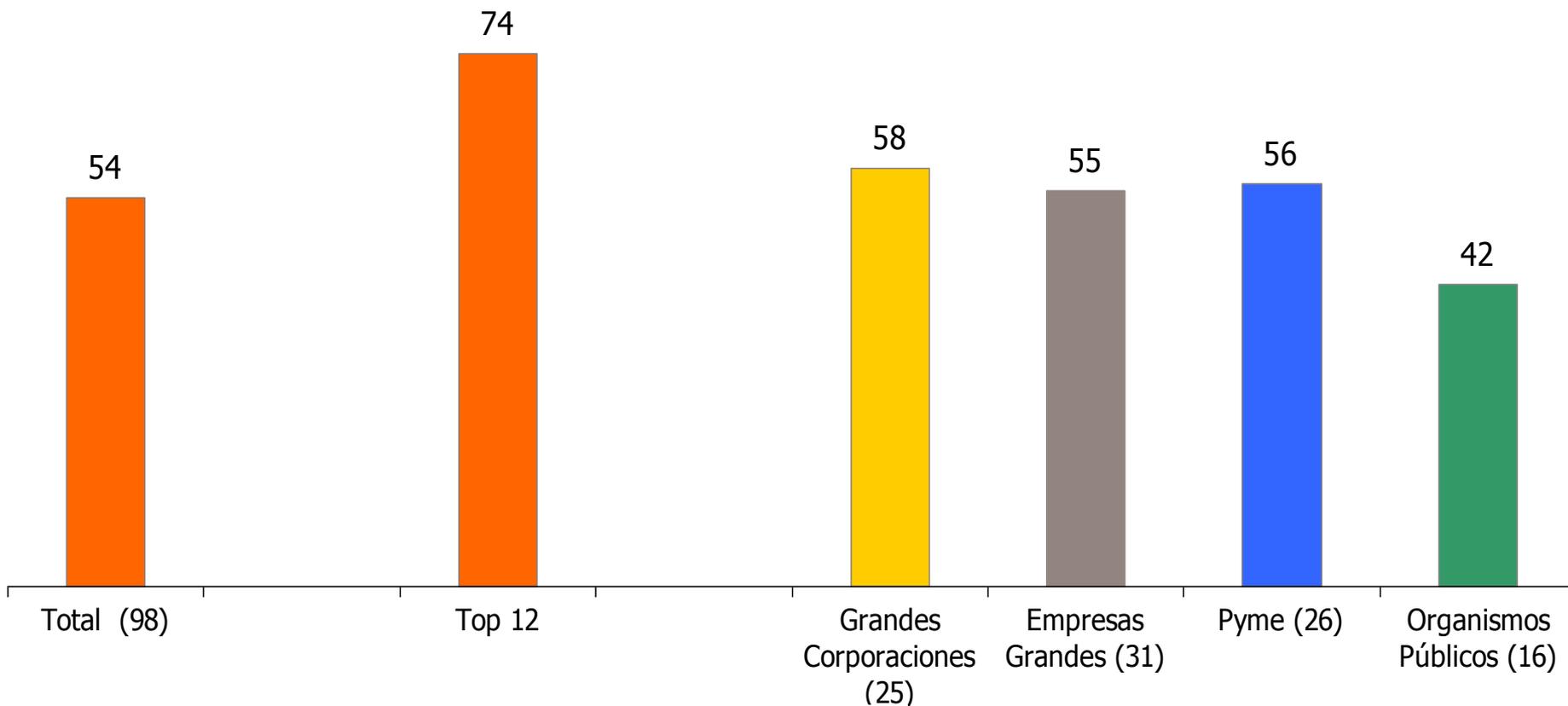
% colaboradores que ha usado al menos uno de los Programas de Capacitación



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

En general el nivel de satisfacción con las políticas de desarrollo de carrera es bajo, más bajo en los colaboradores de Organismos Públicos. Sólo destacan las Top 12 donde alcanzan un nivel alto de satisfacción.

% 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. Para las organizaciones pertenecientes a las Top 12 la mitad de las políticas tienen ese mismo origen y la otra mitad lo tienen en que son parte de la estrategia global de la organización. Aun cuando en promedio el origen de estas políticas es el año 1999, para el caso de las Grandes Corporaciones es 1993, y para las pertenecientes en las Top 12 el año 1991.

<i>% organizaciones que tiene el origen de las Políticas de Conciliación en:</i>	Total (98)	Top 12	Grandes Corporaciones (25)	Grandes Empresas (31)	Pyme (26)	Organismos Públicos (16)
Parte de la estrategia global o internacional de la organización	27%	50%	48%	19%	23%	13%
Parte de la estrategia local de la organización	12%	0%	4%	16%	8%	25%
Una mezcla de la estrategia global con las necesidades y realidades locales	35%	50%	36%	29%	46%	25%
Han sido creadas por el Departamento de RRHH a medida que han sido requeridas	27%	0%	12%	35%	23%	38%
Año implementación (promedio)	1999	1991	1993	1998	2006	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 (98)	Top 12	Grandes Corporaciones (25)	Grandes Empresas (31)	Pyme (26)	Organismos Públicos (16)
Parte de la estrategia global o internacional de la organización	18%	36%	23%	15%	18%	7%
Parte de la estrategia local de la organización	8%	8%	7%	8%	8%	9%
Una mezcla de la estrategia global con las necesidades y realidades locales	19%	24%	20%	18%	22%	16%
Han sido creadas por el departamento de RRHH a medida que han sido requeridas	22%	16%	19%	25%	21%	22%
No sabe	34%	15%	31%	33%	31%	45%

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 12 estos sí se han dado en casi la totalidad de ellas.

% de organizaciones que ha observado cada uno de estos impactos luego de implementar las Políticas

	Total (98)	Top 12	Grandes Corporaciones (25)	Grandes Empresas (31)	Pyme (26)	Organismos Públicos (16)
Menor rotación laboral	43%	67%	48%	52%	38%	25%
Disminución en el ausentismo de los colaboradores/as	40%	75%	36%	48%	27%	50%
Mayor productividad en la organización	38%	75%	40%	42%	42%	19%
Disminución de las licencias medicas	32%	67%	36%	32%	35%	19%

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 (98)	Top 12	Grandes Corporaciones (25)	Grandes Empresas (31)	Pyme (26)	Organismos Públicos (16)
Flexibilidad en el horario de trabajo en base al cumplimiento de objetivos o trabajar desde la casa	57%	62%	61%	54%	55%	51%
Políticas de Integración Familiar (espacios de recreación, convenios turísticos, paseos familiares, etc.)	42%	42%	41%	45%	44%	40%
Banco de tiempo libre (cantidad de horas al año) para realizar trámites familiares y personales	40%	36%	38%	43%	39%	43%
Bono escolar para colaboradores/as con hijos/as escolares o universitarios	39%	36%	39%	38%	54%	31%
Cuidado de hijos/as preescolares (sala cuna, jardín infantil, permisos para atender requerimientos de sus hijos/as)	34%	37%	35%	33%	31%	33%
Políticas para procurar cuidados paternos a hijos/as enfermos o discapacitados	28%	28%	29%	27%	22%	31%
Bonos vinculados a fechas de celebraciones familiares (navidad, fiestas patrias, año nuevo, vacaciones, etc.)	27%	31%	29%	28%	28%	23%
Actividades para el Desarrollo Personal que ayuden a mejorar las relaciones familiares	27%	25%	27%	24%	24%	33%

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 12. Los colaboradores de Organismos Públicos son quienes menos las recomendarían.

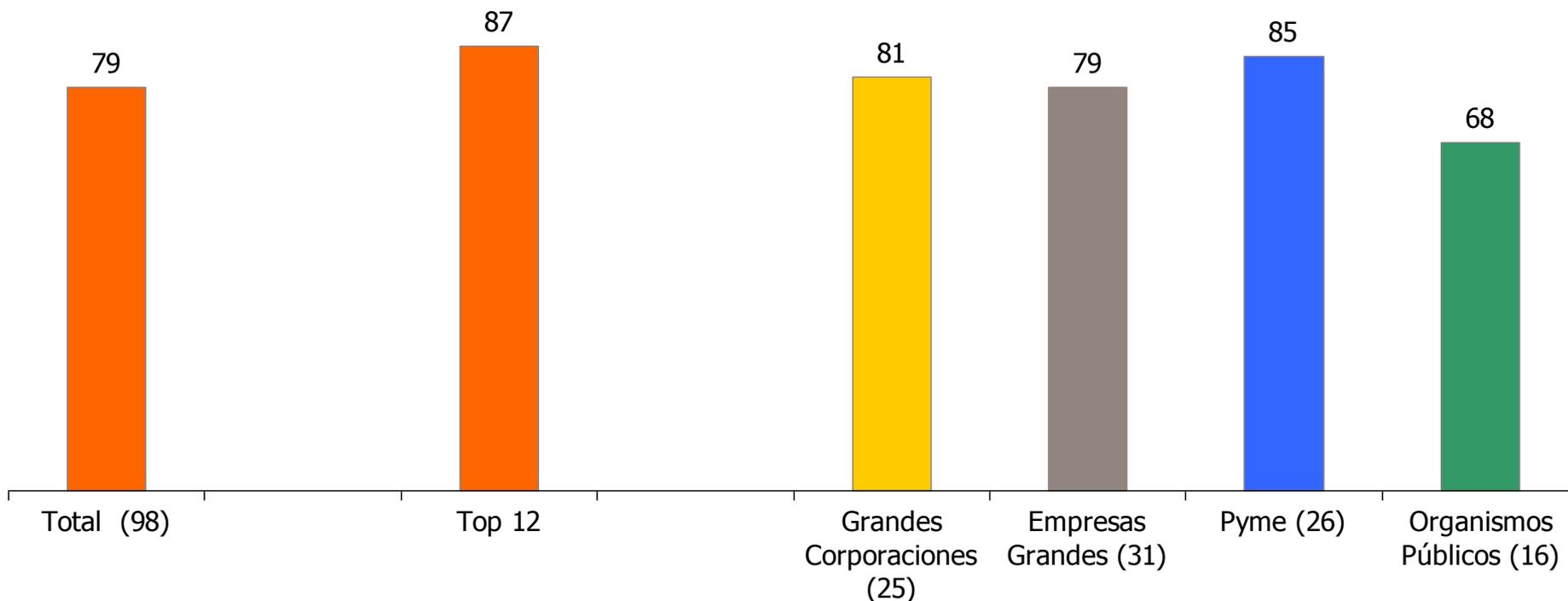
	Total (98)	Top 12	Grandes Corporaciones (25)	Grandes Empresas (31)	Pyme (26)	Organismos Públicos (16)
% colaboradores que con seguridad SI la recomendaría	71%	88%	73%	73%	74%	61%
% colaboradores que no sabe si la recomendaría	24%	11%	22%	23%	23%	32%
% colaboradores que con seguridad NO la recomendaría	5%	1%	5%	4%	3%	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 en los colaboradores pertenecientes a las Top 12.

Quienes se encuentran menos satisfechos, son los colaboradores pertenecientes a los Organismos Públicos, sin embargo su nivel es muy bueno.

% 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 orgullosos de ser parte de esta organización” y “se sienten integrados”. Lo que más diferencia a los colaboradores de las Top 12 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”.

% de colaboradores que dice estar de acuerdo o muy de acuerdo

	Total (98)	Top 12	Grandes Corporaciones (25)	Grandes Empresas (31)	Pyme (26)	Organismos Públicos (16)
Me gusta el lugar donde trabajo	86%	93%	88%	87%	89%	77%
Me siento orgulloso de ser parte de esta organización	83%	90%	85%	82%	85%	75%
Me siento completamente integrado(a) en mi lugar de trabajo	81%	89%	84%	82%	84%	73%
En mi organización me entregan la autonomía que necesito a la hora de llevar a cabo mi trabajo	72%	85%	74%	74%	77%	58%
En la organización existe flexibilidad de horario para atender asuntos personales importantes	71%	87%	74%	72%	78%	56%
Existe una buena comunicación desde los jefes hacia los colaboradores/as	70%	81%	73%	71%	73%	58%
Puedo confiar a mi jefe los problemas familiares o personales que tenga	66%	78%	69%	66%	72%	56%
En la organización me ofrecen cursos o capacitaciones para desarrollarme mejor profesionalmente	65%	83%	68%	66%	63%	53%
Siento que logro compatibilizar mi vida familiar y mi vida laboral en esta empresa	61%	81%	64%	62%	66%	49%
En mi empresa valoran mi trabajo en virtud de objetivos y no por cumplir con el horario establecido	60%	77%	63%	62%	66%	46%
La cultura de mi organización fomenta la integración de la vida familiar y laboral	54%	80%	58%	56%	57%	38%
Mi jefe me anima a usar los beneficios que contribuyen a integrar la vida laboral y familiar	54%	70%	56%	53%	57%	44%
En el lugar donde trabajo existe igualdad de oportunidades entre los colaboradores/as	52%	69%	57%	52%	53%	38%

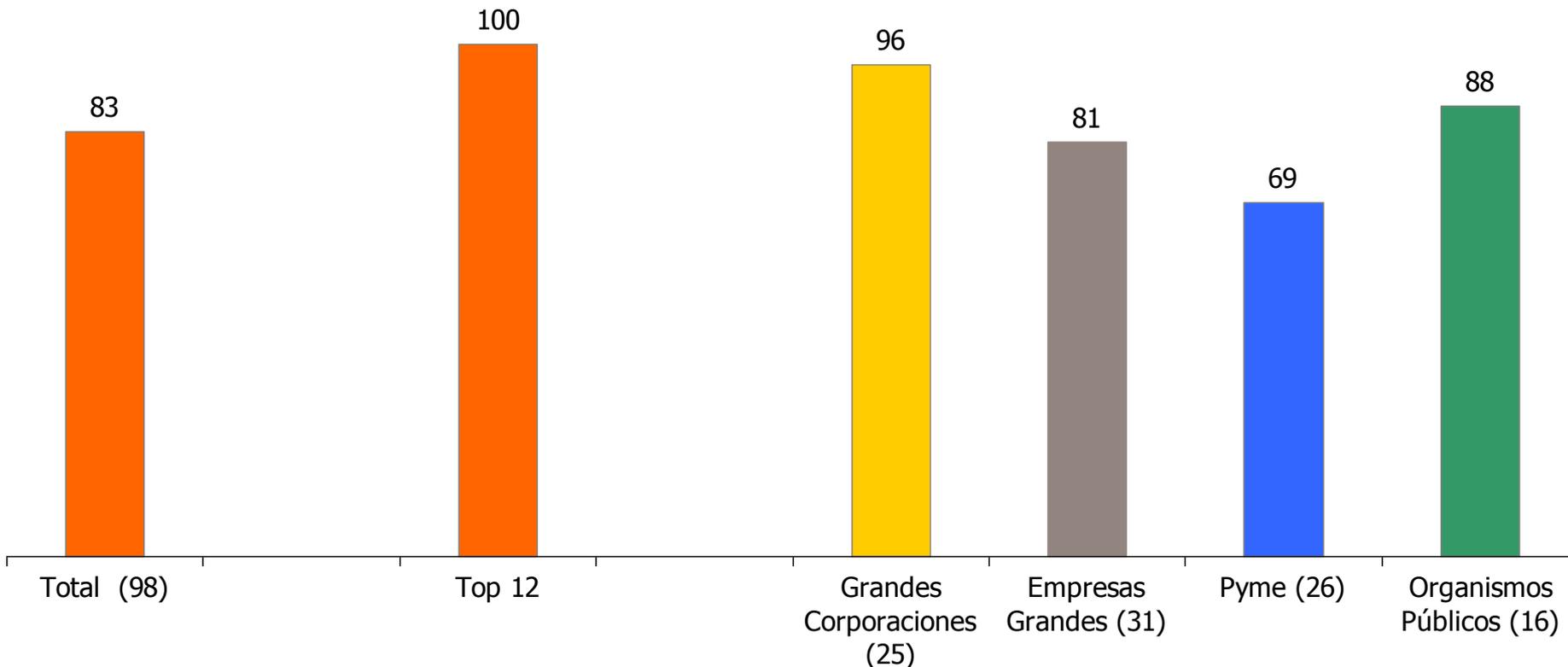
Fuente: Encuesta colaboradores

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 la totalidad de las organizaciones pertenecientes a las Top 12 lo hacen.

% 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. Folletos y Boletines informativos, junto con Revistas corporativas son las herramientas que más diferencian a las Top 12.

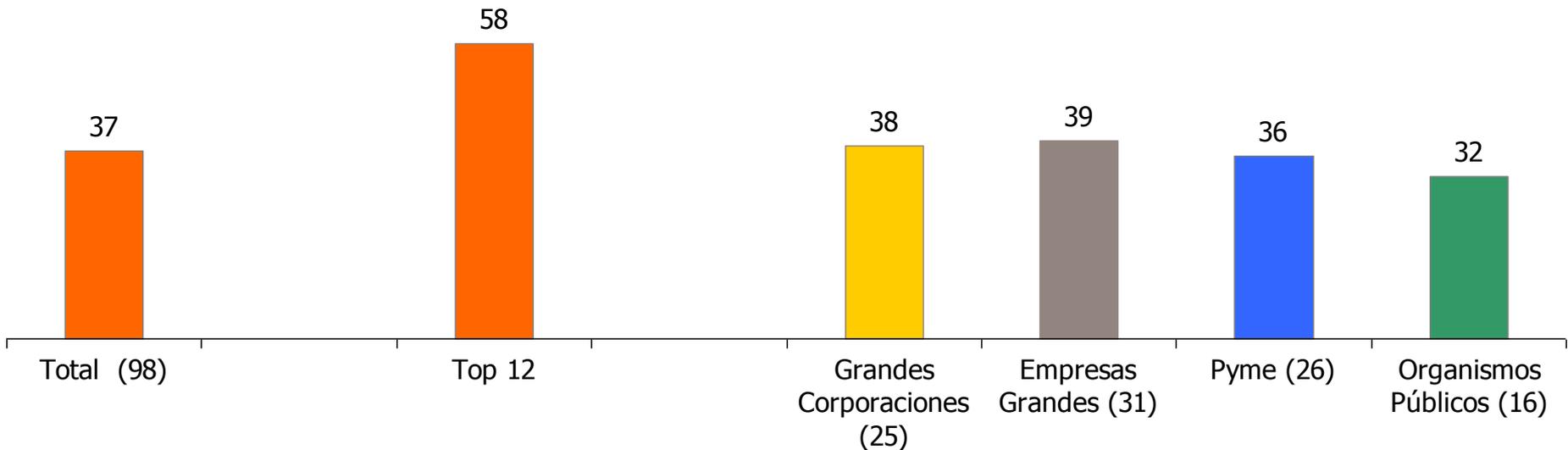
% de organizaciones que utiliza cada herramienta para dar a conocer las Políticas

	Total (98)	Top 12	Grandes Corporaciones (25)	Grandes Empresas (31)	Pyme (26)	Organismos Públicos (16)
Mail masivos	78%	92%	96%	77%	58%	81%
Intranet	71%	92%	92%	68%	50%	81%
Folletos informativos	49%	75%	52%	55%	31%	63%
Boletines informativos	44%	83%	48%	39%	38%	56%
Revistas corporativas	39%	58%	48%	39%	27%	44%

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 12 es mayor, sigue siendo bajo dado que todas dicen 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 12 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 12 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 12, 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 12 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 el 41% de las organizaciones (casi la mitad), sin embargo el uso lo declara solo un cuarto de los colaboradores. Esto diferencia a las Pymes y especialmente a las Top 12, 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 12, 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 Grandes Corporaciones y Grandes Empresas (sobretudo las pertenecientes a las Top 12) **pagan el diferencial entre el sueldo y el tope en UF** en 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 Grandes Corporaciones, y especialmente las pertenecientes a las Top 12.

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 la mitad de los casos). Las Top 12 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 12 en ofrecer en la mayoría de ellas inducciones y reuniones de actualización y 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 12 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 12, 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 12 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*.

En las Top 12, y sobretodo en los Organismos Públicos, la entrega de los beneficios 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 12 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 12 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, seguidas por las Empresas Grandes.

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 12, 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, especialmente en Empresas Grandes y Pymes.

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 en las otras organizaciones. Quienes destacan son los colaboradores que pertenecen a las Top 12, 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 12, 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.

El **conocimiento de los permisos** por parte de los **colaboradores es alto**, al compararlos con su real existencia, especialmente en los colaboradores pertenecientes a las Top 12. Destaca **bajo nivel de conocimiento** de los colaboradores de **Organismos Públicos**.

Existe un **alto uso** de los permisos, especialmente entre los colaboradores pertenecientes a las empresas del Top 12 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 en los colaboradores de las Pymes. Destaca negativamente el bajo nivel de satisfacción entre los colaboradores de Organismo Públicos. Quienes vuelven a destacar, llegando a un nivel de excelencia son los colaboradores de las Top 12.

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 12 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 12.

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 Pymes y más fuertemente en las Top 12. Sin embargo, en los 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 12.

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 12.

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 12 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 12 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 12.

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 12, el nivel de satisfacción sí es alto, marcando una clara diferencia si se compara con el promedio de las organizaciones.

Conclusiones

Integración Familiar

Casi 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 12 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.

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 y la Celebración de fin de año. 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 12.

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 12, 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, solo destacan las Top 12 por ofrecer apoyo en caso de traslado a otra ciudad y contar con una sucursal bancaria dentro de la organización y pago de servicios de guardería.

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, sin embargo si se observa un mayor uso de las organizaciones pertenecientes a las Top 12.

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 12, 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)

Tanto en las Grandes Corporaciones como en las Grandes Empresas y en las Pymes se observa que la **participación femenina** disminuye fuertemente a medida que aumenta el cargo. En el caso de los Organismos Públicos, por otro lado, los cargos de directorio, gerencia y subgerencia tienen una mayor participación relativa, mayor que la total e incluso mayor a la observada en las organizaciones pertenecientes a las Top 12. Estas últimas, no se diferencian del resto de las organizaciones, manteniendo casi los mismos indicadores observados a nivel total.

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.

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 12.

En los **colaboradores**, con excepción de los cursos de perfeccionamiento gratuitos impartidos por la misma organización, el **conocimiento** 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 12.

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 12 con un nivel de satisfacción alto.

Conclusiones

Origen e Impacto de las Políticas de Conciliación Trabajo-Familia

Para la mayoría de las organizaciones, el **origen de las políticas** ha sido una mezcla entre la estrategia global con las necesidades locales. Para las organizaciones pertenecientes a las Top 12 la mitad de las políticas tienen ese mismo origen y la otra mitad lo tienen en que son parte de la estrategia global de la organización. Aun cuando en promedio el origen de estas políticas es el año 1999, para el caso de las Grandes Corporaciones es 1993, y para las pertenecientes en las Top 12 el año 1991.

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 12 estos sí se han dado en casi la totalidad de ellas (disminución de ausentismo, mayor productividad, menor rotación laboral, 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”, “Banco de tiempo libre” y “Bono escolar para colaboradores con hijos escolares o universitarios” 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 12. 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 12. Quienes se encuentran menos satisfechos son nuevamente los colaboradores pertenecientes a los Organismos Públicos, sin embargo igual su nivel de satisfacción es muy bueno.

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

Lo que más diferencia a los colaboradores de las Top 12 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 12; 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 la totalidad de las Top 12, **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**. Folletos y boletines informativos, son las herramientas de comunicación interna que más diferencian a las Top 12 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 12 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 2014



chile
unido
FUNDACIÓN

