



chile
unido
FUNDACIÓN

ya
EL MERCURIO



Adimark

XIII VERSIÓN MEJORES EMPRESAS PARA MADRES Y PADRES QUE TRABAJAN

INFORME GENERAL
MEDICIÓN 2015

Mirando el futuro, impactos para una mejor sociedad

Columna publicada en Revista Ya con motivo del Estudio 2015



chile
unido
FUNDACIÓN

ya
EL MERCURIO



Adimark

Un año con cambios propuestos en lo económico, laboral y social, como el actual, **provoca desafíos complejos y de adaptación** que se deben abordar de manera estratégica y eficaz. **Las empresas que han centrado su gestión en las personas estarán mejor preparadas** para responder a las nuevas realidades sociales, puesto que **han ido construyendo relaciones de confianza y de colaboración, con equipos de trabajo más participativos y afianzados**, los cuales se sienten parte de los procesos de cambio que va sufriendo su organización.

Así se van conformando organizaciones robustas, las cuales ante escenarios menos favorables cuentan con las herramientas y la capacidad reflexiva para adaptarse mejor, a diferencia de organizaciones mecanicistas que se desajustan en etapas de crisis. **La Conciliación Familia y Trabajo contribuye en la evolución de empresas más flexibles, puesto que incentiva a centrar la mirada en las personas**, anticipándose a los cambios que van viviendo y a las nuevas demandas en relación a sus intereses personales y vínculos familiares.

La motivación de las nuevas generaciones por innovar requiere de modelos de trabajo más flexibles, el aumento de las expectativas de vida junto con una mayor sensibilidad por las personas con capacidades diferentes ocasionan necesidades de apoyo en quienes deben cuidarlos, y la **incorporación creciente de la mujer en el ámbito laboral** demanda mayores oportunidades para su trayectoria profesional, estos son solo algunos de los fenómenos socio demográficos que impulsan a las organizaciones para adecuar sus políticas de beneficios y calidad de vida, llevándolas a estar a la vanguardia en el equilibrio trabajo y familia.

Justamente esta **preocupación por la integridad y la felicidad de las personas, es la que diferencia a las empresas y organismos públicos que participan en el Estudio de las Mejores Empresas para Madres y Padres que Trabajan**, que desde hace 13 años va distinguiendo a quienes han avanzado sostenidamente por restablecer la armonía que tanto anhelan sus colaboradores para sus vidas.

Qué gran influencia y responsabilidad tienen las organizaciones para contribuir a una mejor sociedad. **El futuro está en decidir ser agentes de cambio**, que incentive a las organizaciones en **promover una cultura que las comprometa con los intereses y las familias de sus colaboradores**, comprendiendo que cada una de ellas es un bien común para toda la sociedad. **Abandonemos el paradigma que nos separa unos de otros y fomentemos el que nos hace ser corresponsables con los demás, humanizando así los lugares de trabajo.**

Antecedentes



- **Fundación Chile Unido**, en conjunto con **Revista Ya de El Mercurio**, ha realizado por 13 años consecutivos el estudio “**Mejores Empresas para Madres y Padres que Trabajan**”.
- El objetivo del estudio es identificar el estado actual de las prácticas de **Conciliación Trabajo-Familia** entre las organizaciones participantes, indagando en la existencia, uso y valoración de estas prácticas por parte de sus colaboradores. Esto se traduce, finalmente, en el **cálculo de un ranking que permite identificar cuáles son las empresas u organizaciones líderes en esta materia.**
- Este año 2015 GfK Adimark se complace en entregar la XIII Versión del Estudio de las Mejores Empresas para Madres y Padres que trabajan.



Contexto & Objetivo

La tendencia global remite a aquellas instituciones que, además de buscar mayor rentabilidad y sostenibilidad, atienden también las prioridades de sus colaboradores, valorando y reconociendo sus múltiples responsabilidades, definiendo una cultura organizacional capaz de generar espacios donde armonizar el ámbito laboral y personal, buscando la felicidad de las personas y de sus familias.



chile
unido
FUNDACIÓN

ya
EL MERCURIO



Adimark



¿Cuáles son las Mejores Empresas para Madres y Padres que Trabajan en relación a las prácticas de Conciliación Trabajo-Familia?



Aspectos relevantes

Organizaciones participantes

En la XIII versión del estudio “Mejores Empresas para Madres y Padres que Trabajan”, se inscribieron 114 organizaciones, llegando a la fase final 82 de ellas. Las organizaciones participantes son nacionales y multinacionales, privadas y públicas, de distintos tamaños y sectores de la economía.

Categorías

Considerando las diferencias de las organizaciones participantes en relación a su naturaleza y tamaño, se dividieron las 82 en 4 grupos:

- Grandes Corporaciones (más de 1.000 trabajadores),
- Grandes Empresas (entre 200 y 999 trabajadores),
- Pymes (menos de 200 trabajadores) y,
- Organismos Públicos.

Por ello, se reporta 4 rankings, para premiar a las organizaciones que sobresalen en cada categoría.

Ranking

El cálculo del ranking, considera las respuestas, declaraciones y percepciones de dos componentes:

- los responsables del Área de Recursos Humanos de cada organización participante y,
- los colaboradores, madres y padres de hijos menores de 15 años y quienes están esperando un hijo(a), de estas organizaciones.

Tasa de respuesta mínima

Para asegurar la representatividad de los resultados y ser parte del estudio, las organizaciones participantes debieron cumplir con una tasa mínima de respuesta en la encuesta de colaboradores. Esta tasa fue diferenciada para cada organización, de acuerdo al número total de colaboradores, madres y padres con hijos menores o igual a 15 años de edad y quienes están esperando un hijo(a).

¿Cómo hicimos esto?

[TRABAJO DE CAMPO]



Terreno encuesta online a encargados de RR.HH.

Terreno encuesta online o auto-administrada a trabajadores con hijos menores 15 años

Procesamiento y Elaboración Informes

Grupo Objetivo

- Responsables de RR.HH. de las organizaciones participantes.

Trabajo de Campo

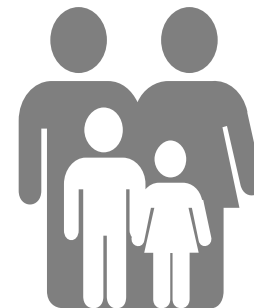
- Se envía al responsable de RR.HH. de cada organización un mail personalizado con un link para contestar la encuesta.
- La plataforma de este link fue desarrollada y administrada por GfK Adimark.

Grupo Objetivo

- Hombres y mujeres, trabajadores con hijos menores de 15 años y quienes están esperando un hijo(a) de las organizaciones participantes.

Trabajo de Campo

- Con la ayuda de una BBDD de trabajadores con hijos menores de 15 años, otorgada por los responsables de RR.HH., GfK Adimark asignó un link con la encuesta a través de correo electrónico.
- Los responsables de RR.HH. fueron encargados de distribuir el link entre sus trabajadores, para responder la encuesta.
- La plataforma fue desarrollada y administrada por GfK Adimark.
- Para aquellos trabajadores sin mail se aplicó una encuesta auto-administrada.





GRUPO OBJETIVO

CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

- La encuesta a los Departamentos de Recursos Humanos, buscó conocer el detalle de las prácticas de Conciliación implementadas en cada organización y sus aspectos relevantes.
- **Estudio Cuantitativo con encuestas online.**
- Gerentes o Responsables de RR.HH. de las organizaciones chilenas y/o extranjeras que operan en Chile, participantes del Estudio 2015.
- Participaron **82 organizaciones**, pertenecientes a las siguientes categorías:

	Nº de Organizaciones
Grandes Corporaciones	23
Grandes Empresas	27
Pymes	22
Organismos Públicos	10
TOTAL	82

- Las entrevistas se realizaron durante los meses de Agosto, Septiembre, Octubre y Noviembre de 2015.



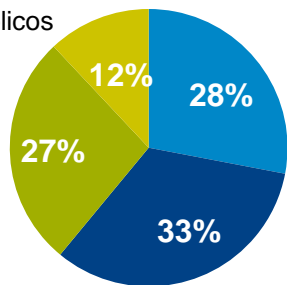
GRUPO OBJETIVO

CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

- En paralelo, la encuesta dirigida a colaboradores con hijos menores o igual a 15 años, buscó determinar el nivel de conocimiento sobre estas prácticas, su uso y así la valoración que se tiene sobre cada una de ellas.
- **Estudio Cuantitativo con la aplicación de un cuestionario autoaplicado, mayoritariamente en línea (vía web). En casos particulares, la encuesta se realizó en papel.**
- Colaboradores, Hombres y Mujeres, pertenecientes a 82 organizaciones chilenas y/o extranjeras que operan en Chile.
- Madres y Padres con hijos menores o igual a 15 años de edad.
- Se realizaron un total de **12.836 encuestas a colaboradores.**
- Las encuestas se realizaron durante los meses de Agosto, Septiembre, Octubre y Noviembre de 2015.

Características de las Organizaciones

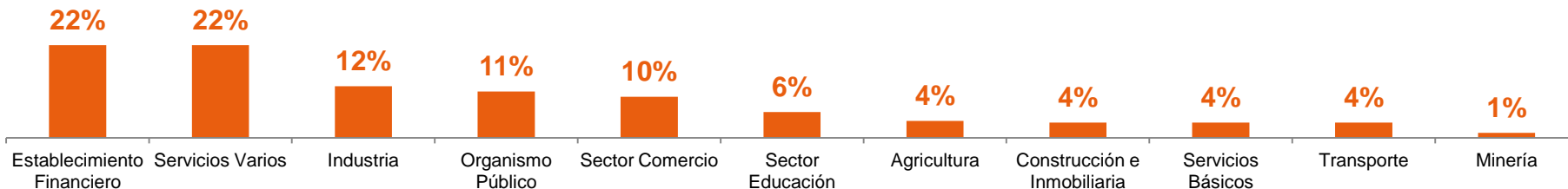
- Grandes Corporaciones
- Grandes Empresas
- PYMES
- Organismos Públicos



	TOTAL (82)	Top 12 (*)	Grandes Corporaciones (23)	Grandes Empresas (27)	Pymes (22)	Organismos Públicos (10)
Nacional	72%	67%	61%	74%	68%	100%
Multinacional	28%	33%	39%	26%	32%	0%

(*) Top12 corresponden a las 3 primeras organizaciones premiadas en cada categoría.

% Sector económico de la organización





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 2015

¿Cómo se calcula el Ranking?

- El ranking se calcula a partir de los puntajes obtenidos en la encuesta de Recursos Humanos y en la encuesta dirigida a Colaboradores

	% Ponderación
Evaluación RR.HH.	35%
Evaluación Colaboradores	65%

- El puntaje de ambas encuestas se calcula a partir de la existencia de 10 temas claves relativos a políticas y prácticas de Conciliación Trabajo-Familia de cada organización. En el caso de Colaboradores se considera además el uso y evaluación de las mismas.

Temas claves

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



Las organizaciones ganadoras obtuvieron un cumplimiento satisfactorio en cada dimensión medida en el ranking, alcanzando un puntaje total superior a 75 puntos, con excepción de los organismos públicos y Pymes, cuyo porcentaje de corte fue de 65 puntos.

En el Ranking de Mejores Empresas para Padres y Madres que trabajan 2015 se premiaron a las **20** mejores organizaciones de las 4 categorías:

Las 6 Mejores Grandes Corporaciones

Las 6 Mejores Grandes Empresas

Las 5 Mejores Empresas Pymes

Los 3 Mejores Organismos Públicos



Ranking 2015 según categoría



chile unido
FUNDACIÓN

ya
EL MERCURIO



Adimark

	Top 6 Grandes Corporaciones	Top 6 Grandes Empresas	Top 5 Pymes	Top 3 Organismos Públicos
1	Telefónica	eClass	Artículos de Seguridad Wilug Ltda.	Municipalidad de Peñalolén
2	Unilever	Hotel Plaza San Francisco	Boehringer Ingelheim	Municipalidad de Vitacura
3	BancoEstado Microempresas	Transbank S.A.	GNL Mejillones	Municipalidad de Providencia
4	Universidad de Concepción	Procter & Gamble	BancoEstado Corredores de Seguros	
5	Bci	Copefrut S.A.	Citigroup Chile S.A.	
6	Scotiabank Chile	Empresas Lipigas		

2. Flexibilidad Laboral

Modalidades de Flexibilidad Laboral en las Organizaciones



chile
unido
FUNDACIÓN

ya
EL MERCURIO



Adimark

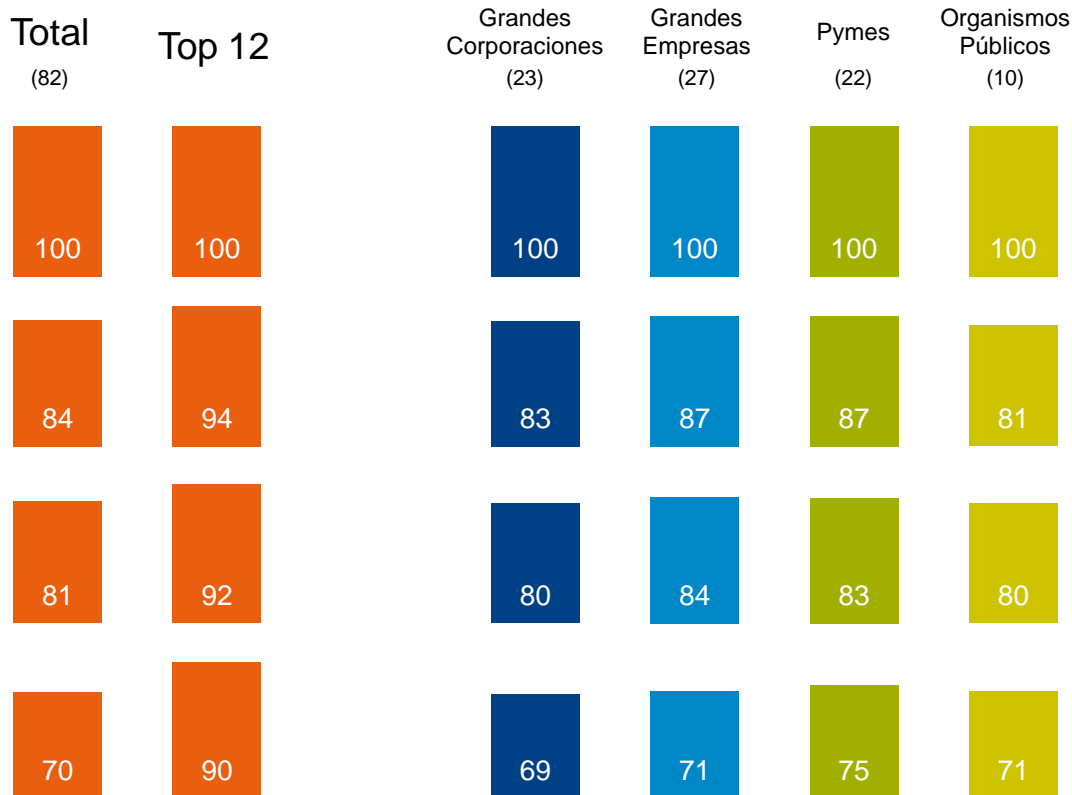
El total de organizaciones cuenta con al menos una modalidad de flexibilidad laboral, las que son conocidas ampliamente por los colaboradores, han sido usadas por ellos, y evaluadas con alto nivel de satisfacción

% **organizaciones** que **cuentan** con al menos una de las modalidades de flexibilidad laboral testeadas

% **colaboradores** que **saben de la existencia** de al menos una de las modalidades de flexibilidad laboral

% colaboradores que **han usado** al menos una de las modalidades de flexibilidad laboral

% colaboradores **satisfechos o muy satisfechos** con políticas de flexibilidad laboral



Modalidades de Flexibilidad Laboral en las Organizaciones

Respecto de la medición anterior, los indicadores se mantienen estables en cada segmento.

La satisfacción frente a este ítem aumenta levemente, exhibiendo un crecimiento más pronunciado en el sector público.

% **organizaciones** que **cuentan** con al menos una de las modalidades de flexibilidad laboral testeadas

% **colaboradores** que **saben de la existencia** de al menos una de las modalidades de flexibilidad laboral

% colaboradores que **han usado** al menos una de las modalidades de flexibilidad laboral

% colaboradores **satisfechos o muy satisfechos** con políticas de flexibilidad laboral



Modalidades de Flexibilidad Laboral ofrecidas por la Organización



chile
unido
FUNDACIÓN

ya
EL MERCURIO



Adimark

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

	Total (82)	Top 12	Grandes Corporaciones (23)	Grandes Empresas (27)	Pymes (22)	Organismos Públicos (10)
Días de permiso por matrimonio, nacimiento o muerte de un familiar directo	88%	100%	100%	93%	73%	80%
Salir temprano los viernes	76%	92%	78%	78%	73%	70%
Flexibilidad en horario de entrada o salida	68%	100%	52%	74%	77%	70%
Pausas laborales con goce de sueldo para capacitaciones o desarrollo de proyectos personales	68%	92%	78%	67%	59%	70%
Trabajo por objetivos y metas, sin cumplimiento estricto de jornada laboral	65%	67%	57%	81%	64%	40%
Banco de Tiempo libre (cantidad de horas al año) para realizar trámites familiares y personales	61%	83%	74%	63%	36%	80%
Tiempo de vacaciones adicional al legal	57%	75%	74%	67%	50%	10%
Trabajo a tiempo parcial	57%	50%	74%	56%	55%	30%
Descanso profesional sin goce de sueldo	56%	67%	57%	44%	50%	100%
Semana laboral comprimida para tener un día libre	21%	42%	13%	30%	23%	10%

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



chile
unido
FUNDACIÓN

ya
EL MERCURIO



Adimark

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

	Total (82)	Top 12	Grandes Corporaciones (23)	Grandes Empresas (27)	Pymes (22)	Organismos Públicos (10)
Días de permiso por matrimonio, nacimiento o muerte de un familiar directo	86%	94%	89%	85%	80%	74%
Flexibilidad en horario de entrada o salida	69%	87%	67%	74%	70%	66%
Banco de Tiempo libre (cantidad de horas al año) para realizar trámites familiares y personales	68%	85%	72%	59%	57%	69%
Salir temprano los viernes	61%	86%	61%	57%	74%	57%
Pausas laborales con goce de sueldo para capacitaciones o desarrollo de proyectos personales	47%	67%	45%	45%	45%	64%
Trabajo por objetivos y metas, sin cumplimiento estricto de jornada laboral	39%	53%	38%	39%	43%	34%
Tiempo de vacaciones adicional al legal	37%	53%	41%	37%	32%	23%
Trabajo a tiempo parcial	28%	44%	29%	24%	31%	32%
Descanso profesional sin goce de sueldo	26%	46%	24%	19%	15%	66%
Semana laboral comprimida para tener un día libre	15%		13%	15%	22%	21%

Uso de modalidades de Flexibilidad Laboral por parte de los colaboradores



chile
unido
FUNDACIÓN

ya
EL MERCURIO



Adimark

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

	Total (82)	Top 12	Grandes Corporaciones (23)	Grandes Empresas (27)	Pymes (22)	Organismos Públicos (10)
Días de permiso por matrimonio, nacimiento o muerte de un familiar directo	68%	78%	72%	65%	61%	55%
Salir temprano los viernes	58%	78%	58%	55%	70%	57%
Flexibilidad en horario de entrada o salida	57%	70%	53%	61%	66%	60%
Banco de Tiempo libre (cantidad de horas al año) para realizar trámites familiares y personales	51%	71%	55%	44%	43%	60%
Pausas laborales con goce de sueldo para capacitaciones o desarrollo de proyectos personales	29%	40%	24%	30%	33%	49%
Trabajo por objetivos y metas, sin cumplimiento estricto de jornada laboral	26%	37%	24%	29%	35%	26%
Tiempo de vacaciones adicional al legal	26%	37%	28%	26%	27%	14%
Trabajo a tiempo parcial	11%	20%	8%	10%	21%	19%
Semana laboral comprimida para tener un día libre	9%	15%	6%	11%	20%	14%
Descanso profesional sin goce de sueldo	6%	11%	3%	4%	5%	27%

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



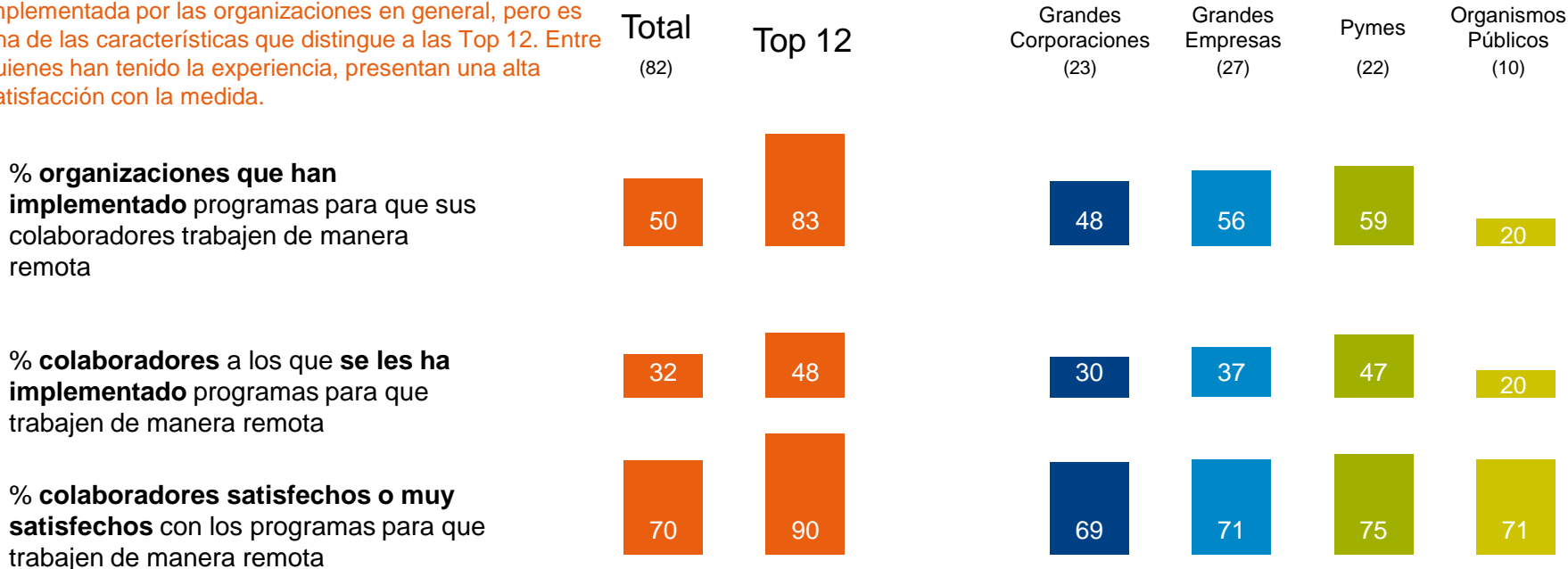
chile
unido
FUNDACIÓN

ya
EL MERCURIO



Adimark

El trabajo remoto continua siendo una medida poco implementada por las organizaciones en general, pero es una de las características que distingue a las Top 12. Entre quienes han tenido la experiencia, presentan una alta satisfacción con la medida.



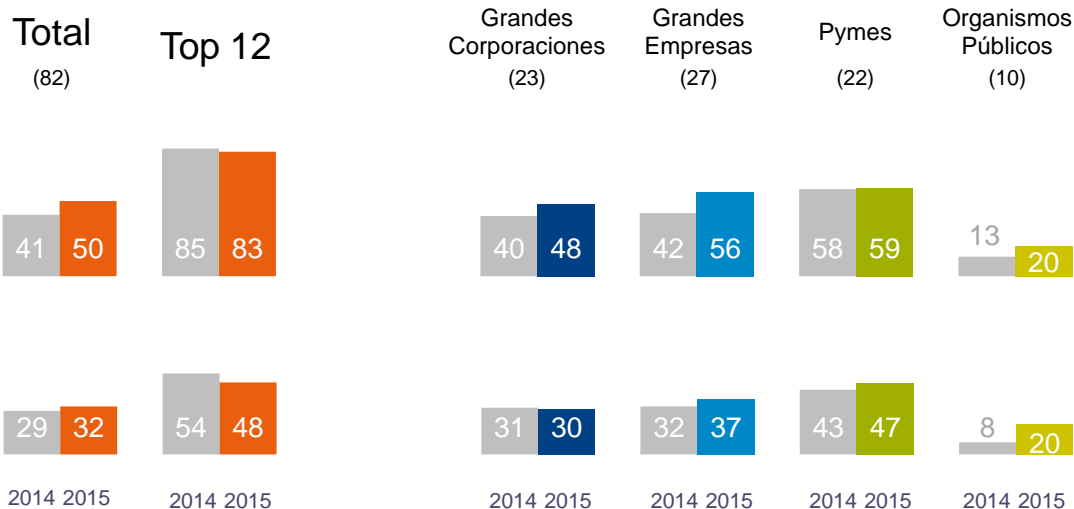
Implementación de Programas para trabajar de forma remota por parte de la Organización



La adopción de esta medida ha ido avanzando respecto del 2014, según los responsables de RR.HH.

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

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



3. Descanso Maternal y Paternal

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



chile
unido
FUNDACIÓN

ya
EL MERCURIO



Adimark

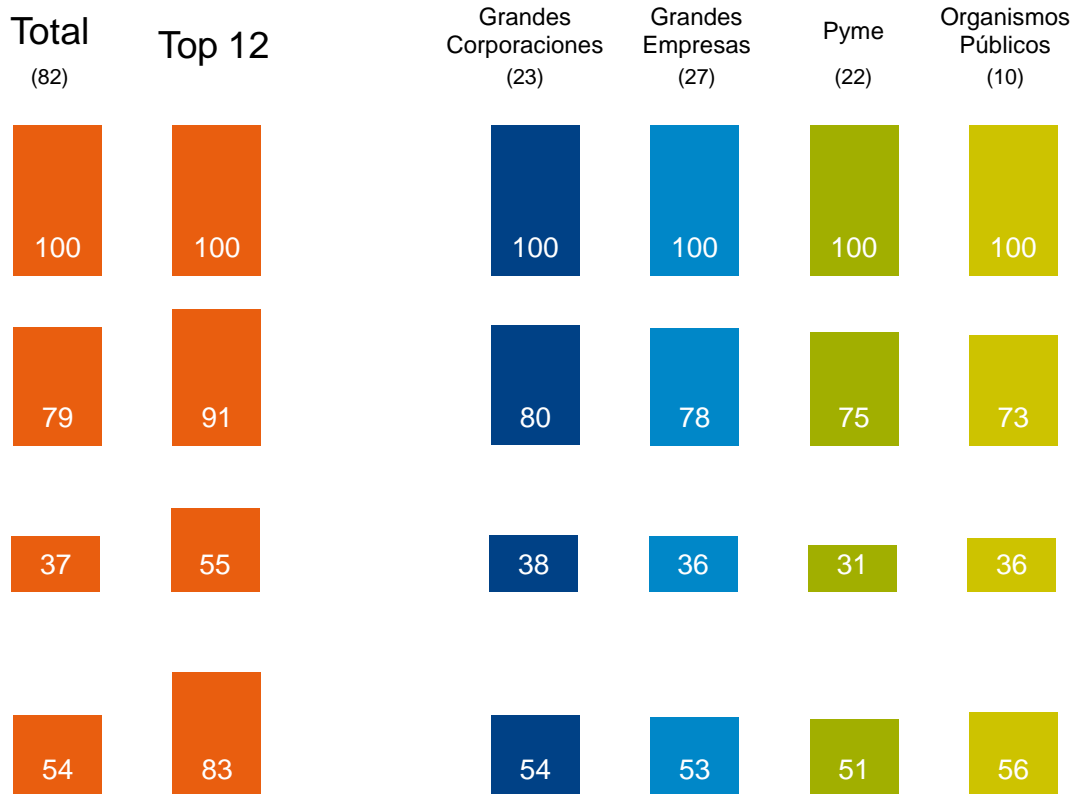
Todas las organizaciones participantes otorgan al menos un beneficio adicional durante el permiso postnatal maternal y/o paternal. Y aún cuando se conocen estos beneficios, el uso es menor.

% **organizaciones** que **otorgan** al menos uno de los beneficios adicionales durante el Postnatal Parental Maternal y/o Paternal

% **colaboradores** que **saben de la existencia** de al menos uno de los beneficios adicionales durante el Postnatal Parental Maternal y/o Paternal

% colaboradores que **han usado** al menos uno de los beneficios adicionales durante el Postnatal Parental Maternal y/o Paternal

% colaboradores **satisfechos o muy satisfechos** con las políticas de descanso maternal/paternal que ofrece su organización

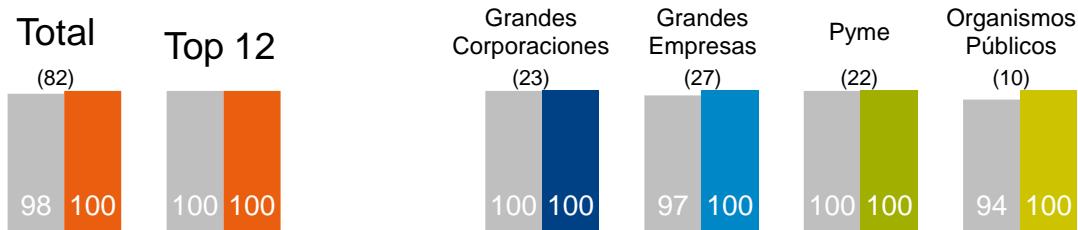


Beneficios otorgados por la Organización durante el Postnatal Parental Maternal y Paternal

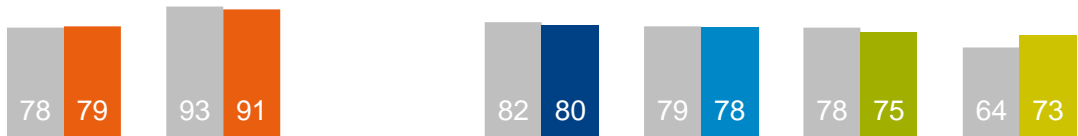


Los indicadores de esta dimensión mayoritariamente se mantienen, sin embargo en los organismos públicos presentan un crecimiento en comparación con el 2014.

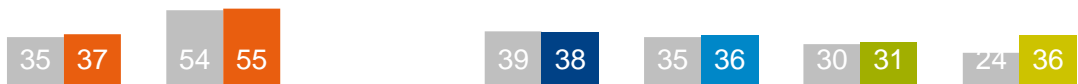
% **organizaciones** que **otorgan** al menos uno de los beneficios adicionales durante el Postnatal Parental Maternal y/o Paternal



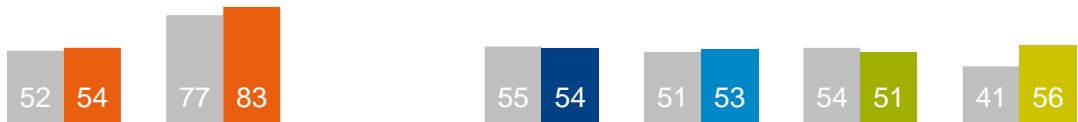
% **colaboradores** que **saben de la existencia** de al menos uno de los beneficios adicionales durante el Postnatal Parental Maternal y/o Paternal



% colaboradores que **han usado** al menos uno de los beneficios adicionales durante el Postnatal Parental Maternal y/o Paternal



% colaboradores **satisfechos o muy satisfechos** con las políticas de descanso maternal/paternal que ofrece su organización

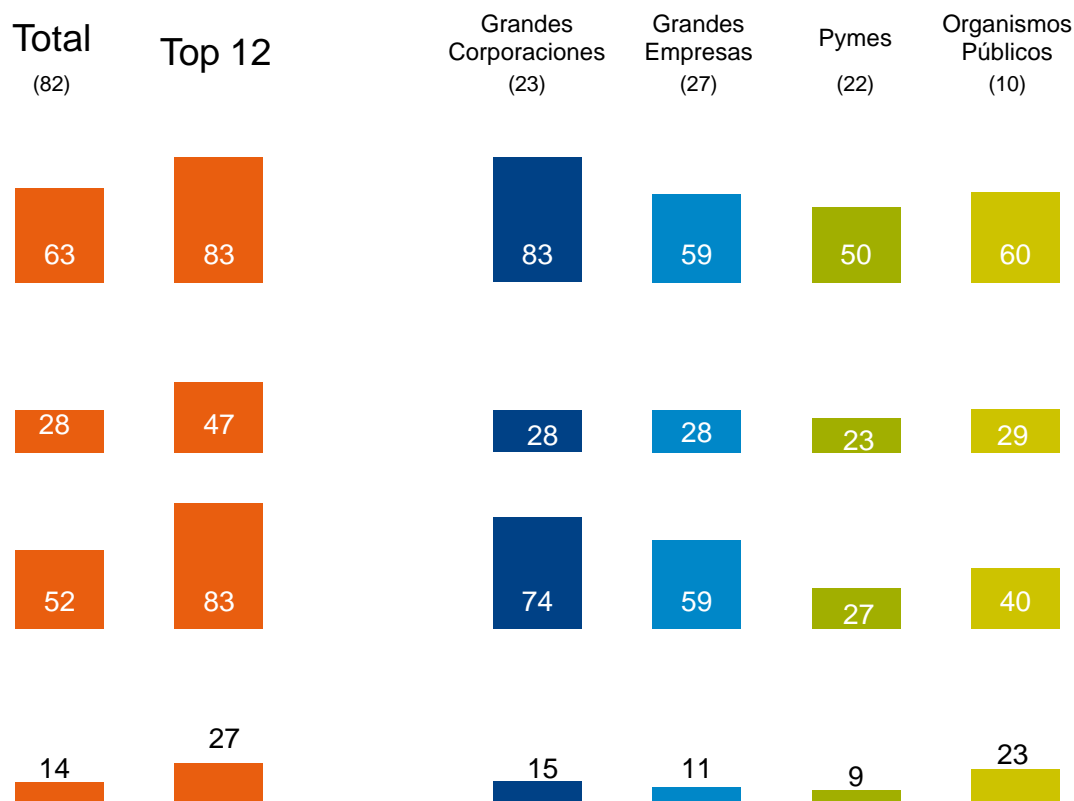


2014 2015 2014 2015 2014 2015 2014 2015 2014 2015

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



Se observa una importante brecha entre el conocimiento de los colaboradores respecto del pago diferencial de remuneración en el descanso maternal y del subsidio postnatal parental y la existencia de ambas medidas en las organizaciones.



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



chile
unido
FUNDACIÓN

ya
EL MERCURIO



Adimark

Tanto la flexibilidad horaria como el regalo para el recién nacido son las medidas más implementadas por las organizaciones.

% organizaciones que otorga cada beneficio en su organización	Total (82)	Top 12	Grandes Corporaciones (23)	Grandes Empresas (27)	Pymes (22)	Organismos Públicos (10)
Flexibilidad horaria	74%	92%	70%	78%	82%	60%
Regalo para el recién nacido	74%	100%	70%	82%	73%	70%
Trabajo desde la casa en forma ocasional	43%	67%	30%	44%	68%	10%
Colación especial para la embarazada	17%	33%	17%	22%	14%	10%

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



Adimark

Para las colaboradoras se hace más evidente el regalo para los recién nacidos, aun cuando en la declaración de los responsables de RR.HH. resaltan la flexibilidad horaria en proporción similar al regalo del recién nacido.

% colaboradoras que dice que existe cada beneficio en su organización	Total (82)	Top 12	Grandes Corporaciones (23)	Grandes Empresas (27)	Pymes (22)	Organismos Públicos (10)
Regalo para el recién nacido	51%	70%	50%	60%	49%	47%
Flexibilidad horaria	45%	59%	44%	47%	44%	48%
Trabajo desde la casa en forma ocasional	15%	33%	11%	23%	31%	15%
Colación especial para la embarazada	12%	27%	11%	13%	8%	18%

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



Comparado con otras medidas contenidas en la Conciliación Trabajo-Familia, las relativas a la reincorporación de colaboradoras luego del postnatal son menos implementadas por las organizaciones.

% organizaciones que otorga cada beneficio en su organización	Total	Top 12	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
	(82)		(23)	(27)	(22)	(10)
Inducción y reuniones de actualización luego del descanso maternal	55%	92%	43%	59%	59%	60%
Retorno paulatino con modificación temporal de la jornada laboral	44%	58%	39%	44%	50%	40%
Trabajo desde la casa por un período de tiempo	16%	33%	4%	15%	32%	10%
Sala de lactancia	13%	33%	26%	11%	0%	20%

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



chile
unido
FUNDACIÓN

ya
EL MERCURIO



Adimark

Considerando la baja oferta de medidas adoptadas luego del postnatal para ayudar a la reincorporación de las trabajadoras, éstas son menos conocidas por las colaboradoras.

% colaboradoras que dice que existe cada beneficio en su organización	Total (82)	Top 12	Grandes Corporaciones (23)	Grandes Empresas (27)	Pymes (22)	Organismos Públicos (10)
Retorno paulatino con modificación temporal de la jornada laboral	41%	68%	43%	38%	31%	39%
Inducción y reuniones de actualización luego del descanso maternal	15%	36%	13%	15%	20%	23%
Sala de lactancia	13%	30%	14%	8%	5%	21%
Trabajo desde la casa por un período de tiempo	7%	16%	4%	10%	18%	13%

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



chile
unido
FUNDACIÓN

ya
EL MERCURIO



Adimark

% organizaciones que otorga cada beneficio en su organización	Total (82)	Top 12	Grandes Corporaciones (23)	Grandes Empresas (27)	Pymes (22)	Organismos Públicos (10)
Permiso para acompañar a su pareja/esposa, o llevar al recién nacido a los controles médicos	76%	92%	61%	74%	86%	90%
Regalo para el recién nacido	72%	92%	70%	81%	73%	50%
Descanso paternal por más días que lo dispuesto por la ley	41%	75%	52%	56%	32%	0%

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



chile
unido
FUNDACIÓN

ya
EL MERCURIO



Adimark

% colaboradores que dice que existe cada beneficio en su organización	Total (82)	Top 12	Grandes Corporaciones (23)	Grandes Empresas (27)	Pymes (22)	Organismos Públicos (10)
Permiso para acompañar a su pareja/ esposa, o llevar al recién nacido a los controles médicos	53%	72%	54%	53%	52%	50%
Regalo para el recién nacido	50%	63%	48%	55%	54%	38%
Descanso paternal por más días que lo dispuesto por la ley	43%	71%	49%	40%	36%	30%

Políticas de Descanso Maternal / Paternal en caso de adopción



Los responsables de RR.HH. señalan en su mayoría no haber diferencias para recibir beneficios por los madres y padres de hijos e hijas adoptadas.

	Total (82)	Top 12	Grandes Corporaciones (23)	Grandes Empresas (27)	Pymes (22)	Organismos Públicos (10)
% organizaciones que entregan los mismos beneficios en caso de adopción	89%	100%	87%	93%	86%	90%

Personal al que se le otorga

% organizaciones que entregan los mismos beneficios en caso de adopción, pero sólo al personal femenino	13%	17%	4%	15%	13%	30%
% organizaciones que entregan los mismos beneficios en caso de adopción, para todo el personal	76%	83%	83%	78%	73%	60%

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



chile
unido
FUNDACIÓN

ya
EL MERCURIO



Adimark

Sin embargo, entre los colaboradores hay un alto desconocimiento de la igualdad de beneficios para padres y madres de hijos biológicos vs. adoptados

	Total (82)	Top 12	Grandes Corporaciones (23)	Grandes Empresas (27)	Pymes (22)	Organismos Públicos (10)
% colaboradores que dice que sí se otorgan los mismos beneficios en su organización	25%	25%	25%	21%	22%	33%
% colaboradores que dice que no se otorgan los mismos beneficios	2%	2%	2%	3%	3%	4%
% colaboradores que no sabe	73%	73%	73%	76%	75%	63%

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

Alternativas para el cuidado y la educación de los hijos



chile
unido
FUNDACIÓN

ya
EL MERCURIO



Adimark

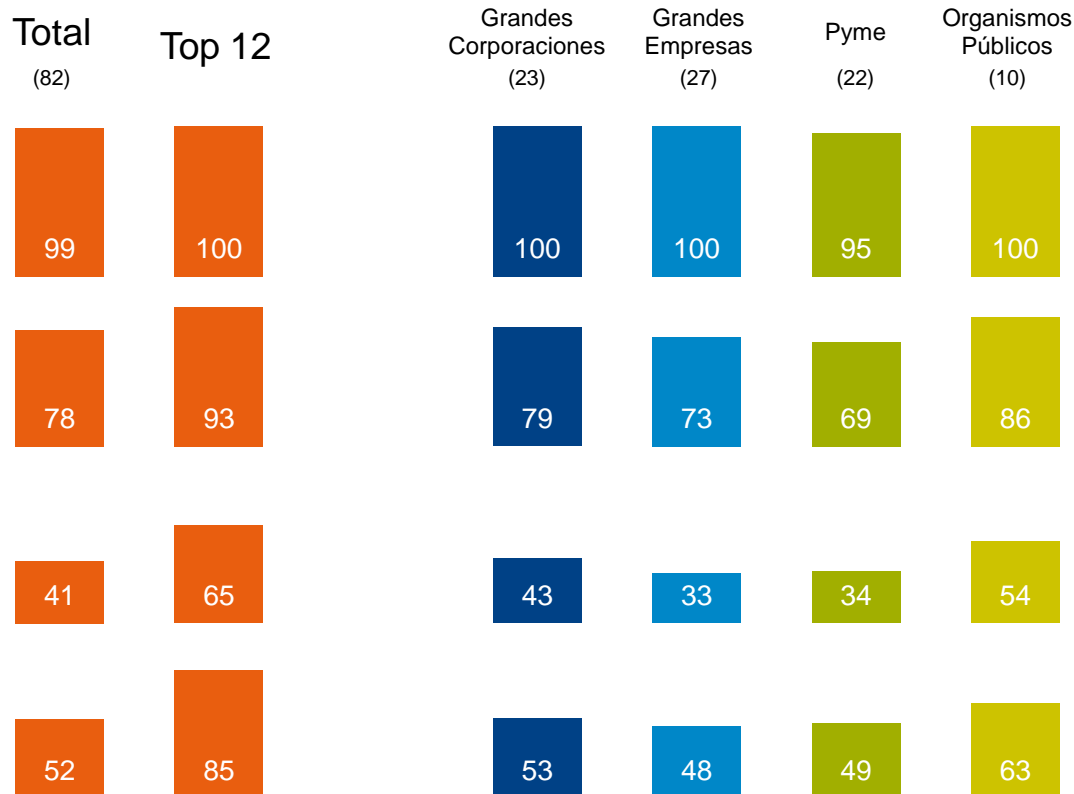
La mayoría de las organizaciones mantienen beneficios para el cuidado y la educación de hijos e hijas. Y pese a su alto conocimiento entre colaboradores, son poco utilizados.

% **organizaciones** que **otorgan** al menos una de las alternativas para el cuidado y la educación de los hijos de los colaboradores

% **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

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

% colaboradores **satisfechos o muy satisfechos** con las políticas para el cuidado de hijos que ofrece su organización

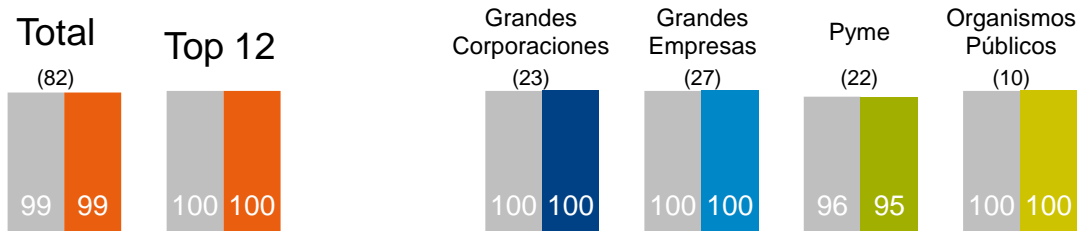


Alternativas para el cuidado y la educación de los hijos

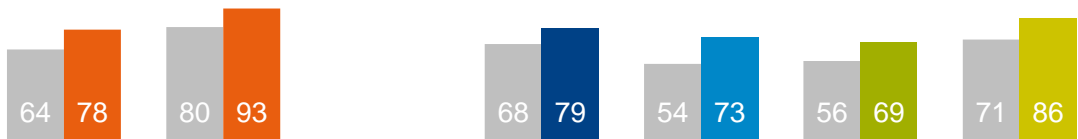


Los beneficios relativos al cuidado y la educación de hijos e hijas han ido en aumento en relación a la medición anterior.

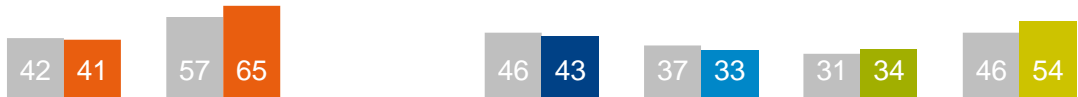
% **organizaciones** que **otorgan** al menos una de las alternativas para el cuidado y la educación de los hijos de los colaboradores



% **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



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



% colaboradores **satisfechos o muy satisfechos** con las políticas para el cuidado de hijos que ofrece su organización



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



chile
unido
FUNDACIÓN

ya
EL MERCURIO



Adimark

El mayor beneficio tiene relación con el pago de Sala Cuna hasta los 2 años, establecido por ley.

% organizaciones que da acceso a cada alternativa para el cuidado y la educación de los hijos	Total (82)	Top 12	Grandes Corporaciones (23)	Grandes Empresas (27)	Pymes (22)	Organismos Públicos (10)
Paga el costo del servicio de sala cuna para los hijos/as de hasta 2 años de los colaboradores/as	95%	100%	96%	100%	86%	100%
Bono para el traslado a la sala cuna	40%	67%	61%	37%	9%	70%
Entrega un bono para cubrir el <i>costo parcial</i> del jardín infantil de los hijos/as de 2 a 5 años de los colaboradores/as	34%	83%	39%	15%	36%	70%
Cuenta con una sala cuna dentro de las instalaciones de la organización	11%	17%	26%	4%	5%	10%
Entrega un bono para cubrir el <i>costo total</i> del jardín infantil de los hijos/as de 2 a 5 años de los colaboradores/as	11%	8%	17%	4%	0%	40%
Cuenta con un jardín infantil propio dentro de las instalaciones de la organización	10%	17%	22%	4%	5%	10%
Entrega un bono o cubre el costo de actividades o lugares que cubren la diferencia horaria entre la jornada escolar y la laboral	7%	33%	0%	7%	0%	40%

Alternativas para el cuidado y la educación de los hijos ofrecidas por la Organización a **todo el personal**



chile
unido
FUNDACIÓN

ya
EL MERCURIO



Adimark

% organizaciones que da acceso a cada modalidad a todo el personal	Total (82)	Top 12	Grandes Corporaciones (23)	Grandes Empresas (27)	Pymes (22)	Organismos Públicos (10)
Entrega un bono o cubre el costo de actividades o lugares que cubren la diferencia horaria entre jornada escolar y la laboral	83%	100%	0%	100%	0%	75%
Entrega un bono para cubrir el <i>costo parcial</i> del jardín infantil de los hijos/as de 2 a 5 años de los colaboradores/as	71%	80%	44%	100%	100%	57%
Cuenta con un jardín infantil propio dentro de las instalaciones de la organización	63%	100%	40%	100%	100%	100%
Cuenta con una sala cuna dentro de las instalaciones de la organización	44%	44%	33%	100%	100%	0%
Entrega un bono para cubrir el <i>costo total</i> del jardín infantil de los hijos/as de 2 a 5 años de los colaboradores/as	44%	100%	50%	100%	0%	25%
Paga el costo del servicio de sala cuna para los hijos/as de hasta 2 años de los colaboradores/as	15%	58%	23%	11%	16%	10%
Bono para el traslado a la sala cuna	15%	25%	14%	10%	50%	14%

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



	Total (82)	Top 12	Grandes Corporaciones (23)	Grandes Empresas (27)	Pymes (22)	Organismos Públicos (10)
Promedio de años que se otorga el beneficio de Jardín Infantil	4.6 años	4.5 años	4.4 años	4.8 años	4.8 años	4.8 años

Montos promedios entre organizaciones que sí ofrecen:

Monto \$ para Sala Cuna	\$220.230	\$240.814	\$211.687	\$218.269	\$219.908	\$244.666
Monto \$ para Jardín Infantil	\$131.718	\$174.850	\$140.313	\$113.480	\$146.933	\$118.774
Monto \$ para After School	\$45.713	\$51.070	-	\$51.070	-	\$35.000

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



chile
unido
FUNDACIÓN

ya
EL MERCURIO



Adimark

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

	Total (82)	Top 12	Grandes Corporaciones (23)	Grandes Empresas (27)	Pymes (22)	Organismos Públicos (10)
Paga el costo del servicio de sala cuna para los hijos/as de hasta 2 años de los colaboradores/as	54%	67%	56%	48%	43%	58%
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%	51%	20%	17%	25%	42%
Bono para el traslado a la sala cuna	12%	24%	12%	7%	11%	22%
Cuenta con una sala cuna dentro de las instalaciones de la organización	11%	14%	15%	2%	4%	16%
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%	18%	11%	6%	5%	23%
Cuenta con un jardín infantil propio dentro de las instalaciones de la organización	8%	11%	11%	1%	2%	13%
Entrega un bono o cubre el costo de actividades o lugares que cubren la diferencia horaria entre la jornada escolar y la laboral	5%	14%	3%	2%	2%	23%

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



chile
unido
FUNDACIÓN

ya
EL MERCURIO



Adimark

Salvo en las Top 12, las organizaciones tienen menos sistemas de ayuda a padres y madres de hijos con algún tipo de enfermedad o discapacidad.

	Total (82)	Top 12	Grandes Corporaciones (23)	Grandes Empresas (27)	Pymes (22)	Organismos Públicos (10)
% de organizaciones que SÍ brinda la ayuda	43%	77%	53%	43%	30%	53%
% de organizaciones que sólo brinda ayudas al personal femenino	3%	0%	0%	5%	6%	0%
% de organizaciones que brinda ayudas a todo el personal	97%	100%	100%	95%	94%	100%

Organizaciones que *Sí* brindan ayuda

Ayuda en flexibilidad en horario	59%	100%	52%	56%	73%	50%
Ayuda económica	52%	92%	74%	48%	32%	60%
Ayuda en programas o asesoría en salud	45%	75%	61%	48%	14%	70%
Ayuda en transporte	17%	42%	26%	19%	0%	30%

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



chile
unido
FUNDACIÓN

ya
EL MERCURIO



Adimark

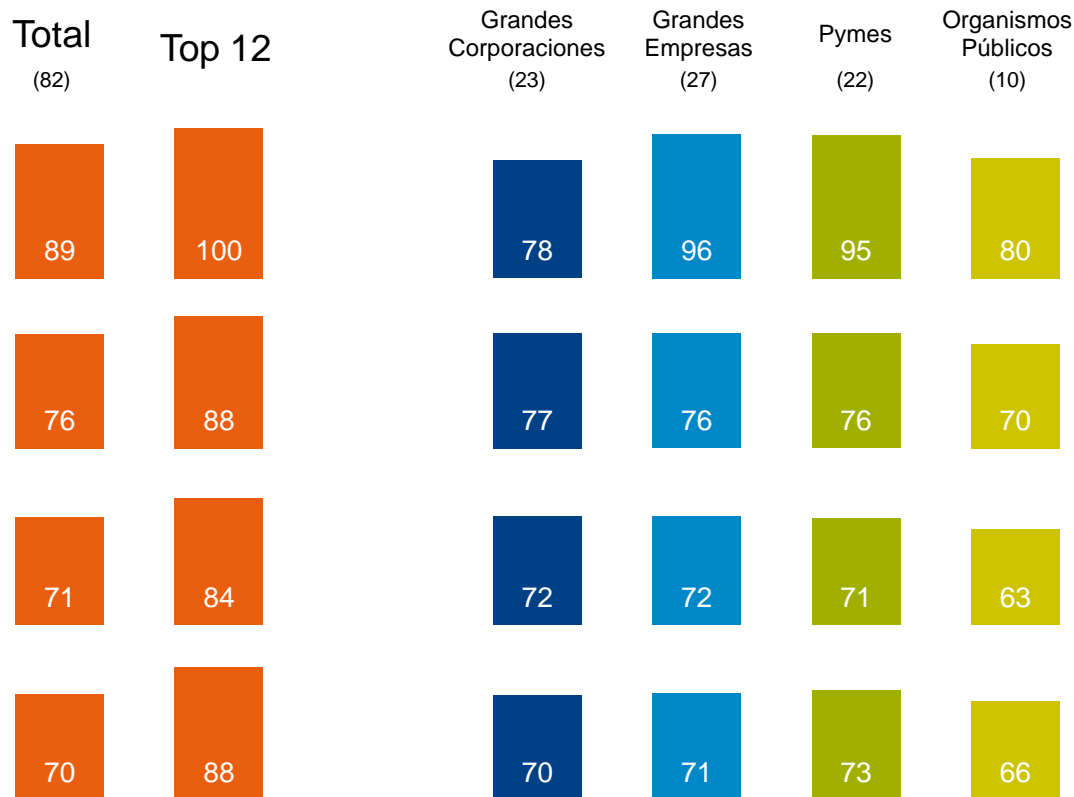
% colaboradores que dice que en su organización existen las siguientes ayudas	Total (82)	Top 12	Grandes Corporaciones (23)	Grandes Empresas (27)	Pymes (22)	Organismos Públicos (10)
Ayuda en flexibilidad de horario	34%	60%	32%	37%	38%	37%
Ayuda en programas o asesoría en salud	26%	49%	25%	26%	22%	39%
Ayuda económica	25%	50%	24%	23%	20%	37%
Ayuda en transporte	10%	25%	8%	10%	13%	22%

5. Permisos para cuidado de hijos

Permisos proporcionados por la Organización relacionados con hijos/as



Los permisos relacionados con hijos e hijas están menos presentes en grandes corporaciones y en organismos públicos.

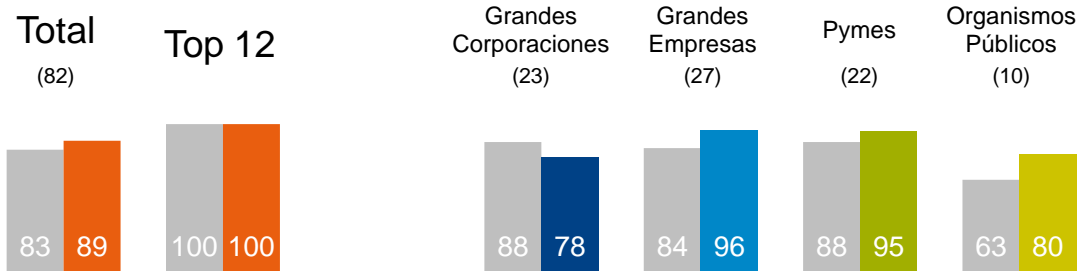


Permisos proporcionados por la Organización relacionados con hijos/as

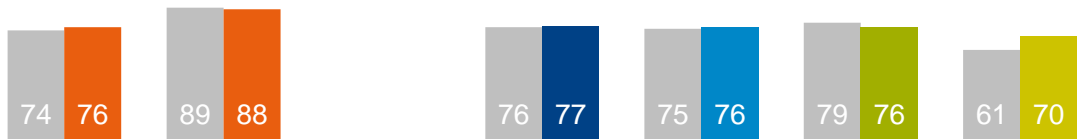


Los indicadores generales de la dimensión han ido en aumento. El mayor crecimiento se observa en el sector público.

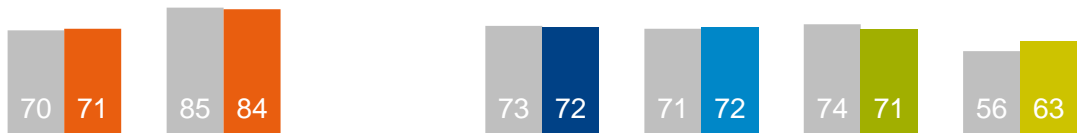
% **organizaciones** que **otorgan** al menos uno de los permisos para el cuidado de hijos



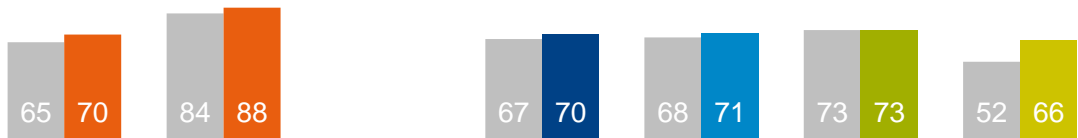
% **colaboradores** que **saben de la existencia** de al menos uno de los permisos para el cuidado de hijos



% **colaboradores** que **han usado** al menos uno de los permisos para el cuidado de hijos



% **colaboradores** **satisfechos o muy satisfechos** con las políticas sobre permisos para el cuidado de hijos



2014 2015 2014 2015 2014 2015 2014 2015 2014 2015

Permisos proporcionados por la Organización relacionados con hijos/as



chile
unido
FUNDACIÓN

ya
EL MERCURIO



Adimark

% organizaciones que otorga cada permiso, ya sea al personal femenino y/o masculino	Total (82)	Top 12	Grandes Corporaciones (23)	Grandes Empresas (27)	Pymes (22)	Organismos Públicos (10)
Trámites personales relacionados con sus hijos/as	87%	92%	78%	96%	86%	80%
Reuniones o presentaciones en el jardín infantil, colegio y visitas a la sala cuna	83%	100%	74%	89%	86%	80%
Visita al médico de sus hijos/as	80%	92%	70%	89%	82%	80%
Visitas al dentista de sus hijos/as	74%	92%	65%	85%	68%	80%

Conocimiento de los Permisos por parte de los colaboradores



chile
unido
FUNDACIÓN

ya
EL MERCURIO



Adimark

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

	Total (82)	Top 12	Grandes Corporaciones (23)	Grandes Empresas (27)	Pymes (22)	Organismos Públicos (10)
Trámites personales relacionados con sus hijos/as	69%	84%	70%	71%	70%	62%
Reuniones o presentaciones en el jardín infantil, colegio y visitas a la sala cuna	66%	82%	67%	66%	67%	59%
Visita al médico de sus hijos/as	66%	80%	66%	66%	67%	61%
Visitas al dentista de sus hijos/as	55%	74%	55%	56%	56%	51%

6. Apoyos Económicos

Apoyos Económicos otorgados por la Organización



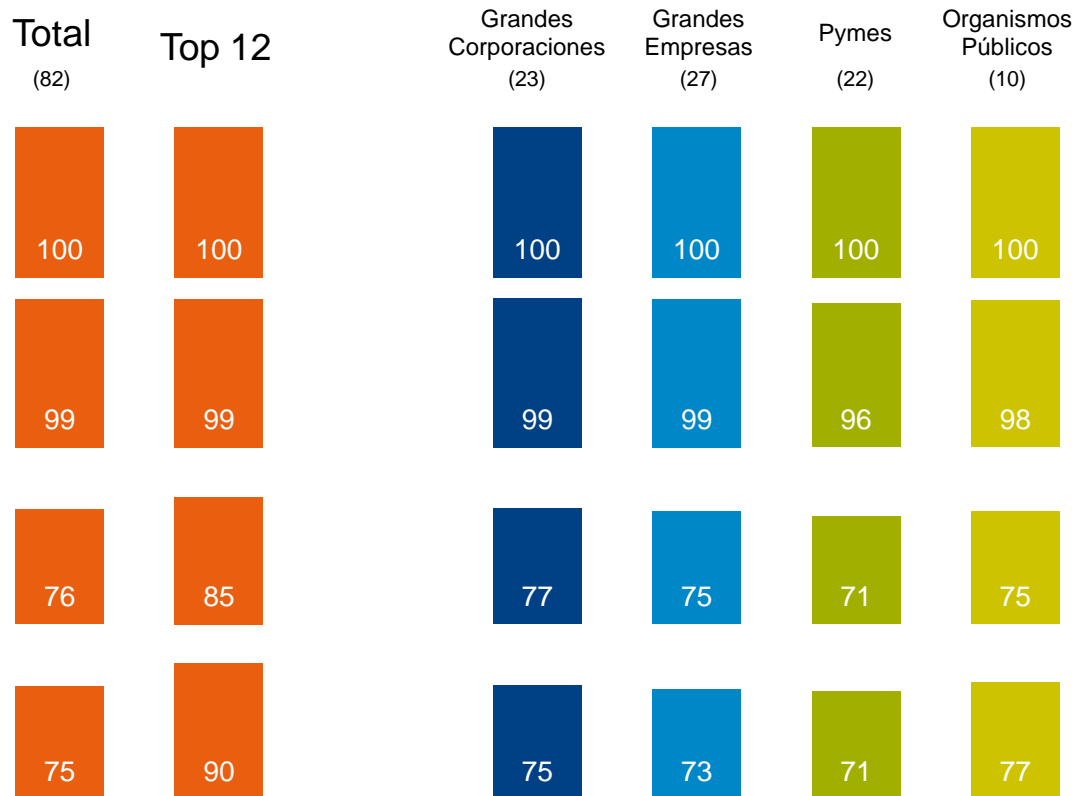
chile
unido
FUNDACIÓN

ya
EL MERCURIO



Adimark

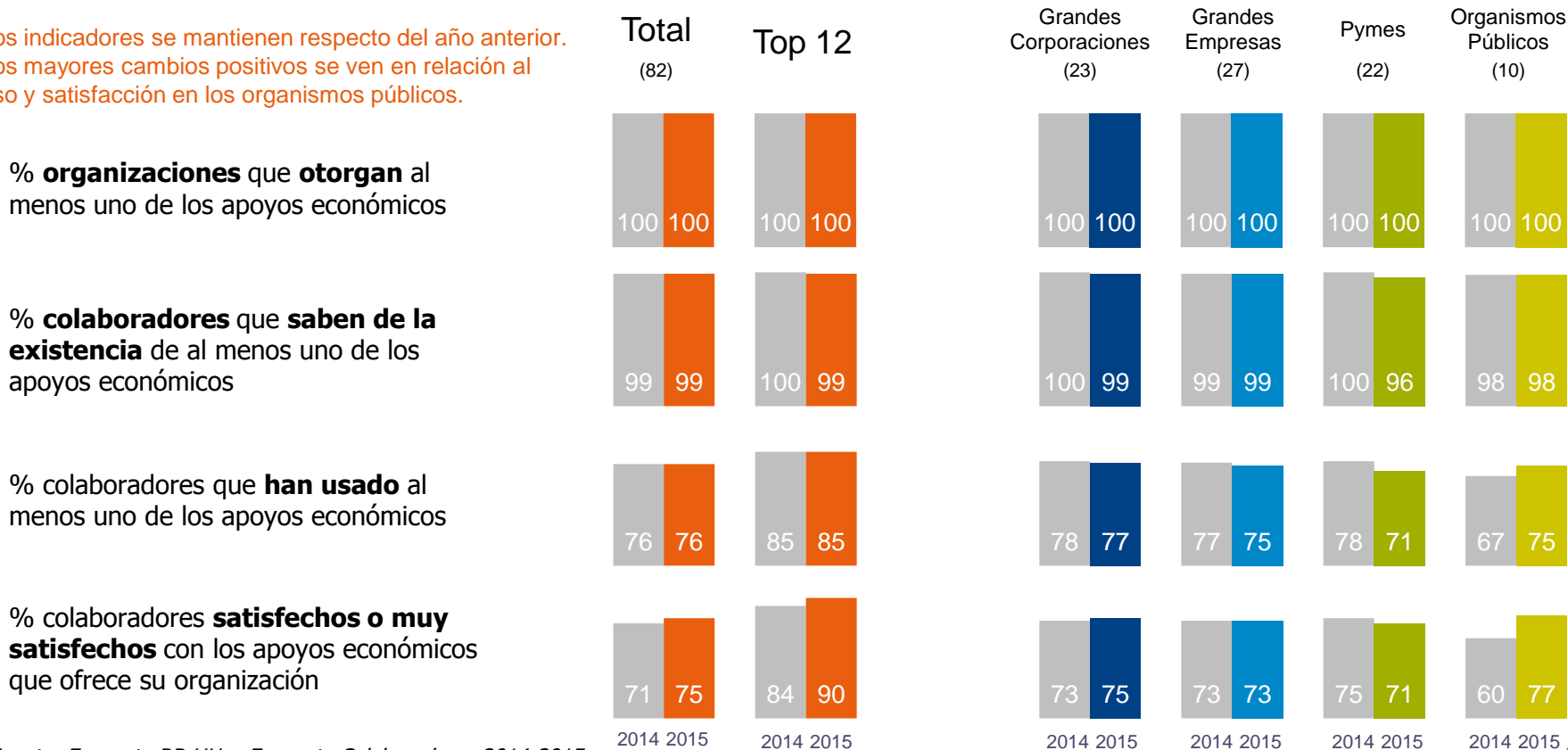
Todas las organizaciones otorgan algún tipo de apoyo económico, siendo altamente conocidos, utilizados y satisfactorios para sus colaboradores.



Apoyos Económicos otorgados por la organización



Los indicadores se mantienen respecto del año anterior.
Los mayores cambios positivos se ven en relación al uso y satisfacción en los organismos públicos.



Apoyos Económicos proporcionados por la Organización



chile
unido
FUNDACIÓN

ya
EL MERCURIO



Adimark

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

	Total (82)	Top 12	Grandes Corporaciones (23)	Grandes Empresas (27)	Pymes (22)	Organismos Públicos (10)
Bono por natalidad	95%	100%	100%	89%	95%	100%
Aguinaldo o bono de 18 de Septiembre	93%	100%	100%	89%	86%	100%
Bono matrimonial	93%	100%	100%	85%	91%	100%
Aguinaldo o bono navideño	90%	100%	91%	85%	91%	100%
Seguro médico complementario para la familia	87%	100%	91%	89%	73%	100%
Seguro de vida para el colaborador/a	84%	100%	91%	89%	77%	70%
Bono, ticket o servicio de alimentación	83%	75%	91%	93%	86%	30%
Bono por rendimiento laboral	82%	100%	83%	70%	86%	100%
Regalos de navidad para los hijos/as de colaboradores/as	77%	92%	78%	85%	64%	80%
Bono por inicio del año escolar para colaboradores/as con hijos/as	76%	100%	83%	63%	77%	90%
Bonos a hijos/as de colaboradores/as con mejor rendimiento académico	76%	75%	91%	63%	73%	80%
Bonos a hijos/as universitarios, de colaboradores/as con mejor rendimiento académico	72%	75%	87%	59%	68%	80%

Conocimiento de Apoyos Económicos por parte de los colaboradores



chile
unido
FUNDACIÓN

ya
EL MERCURIO



Adimark

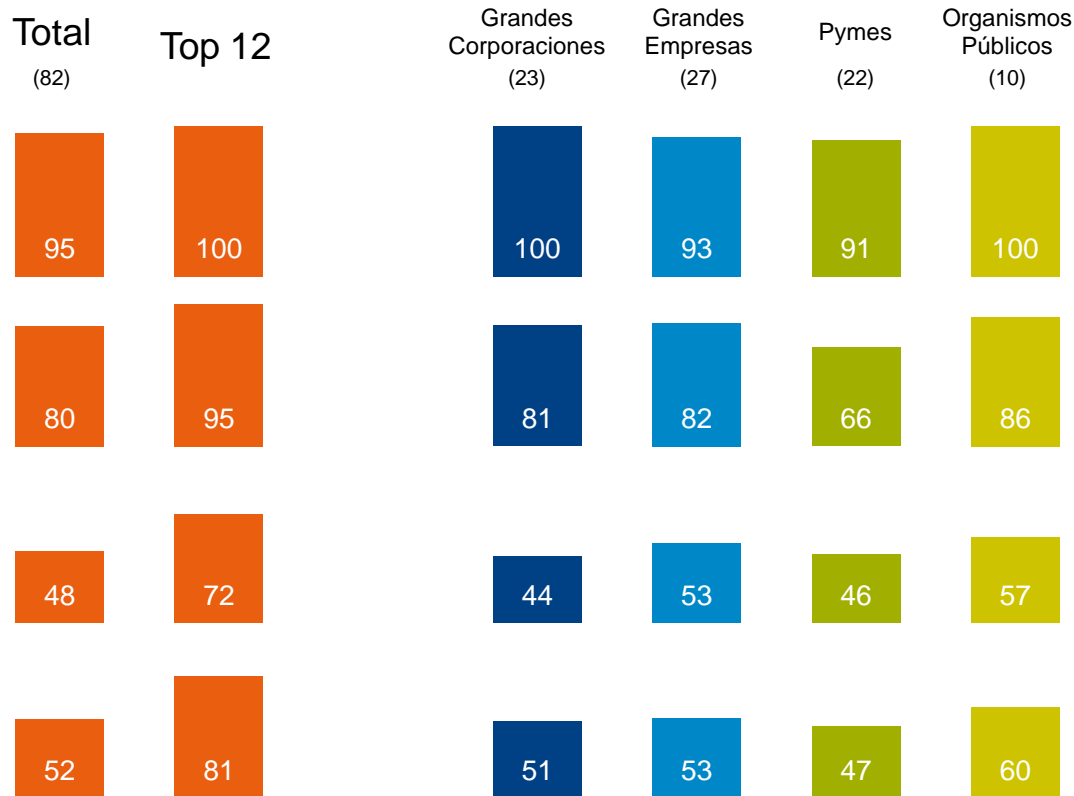
% colaboradores que dice que si existe cada apoyo en su organización	Total (82)	Top 12	Grandes Corporaciones (23)	Grandes Empresas (27)	Pymes (22)	Organismos Públicos (10)
Aguinaldo o bono de 18 de septiembre	92%	93%	92%	91%	91%	95%
Aguinaldo o bono navideño	90%	91%	91%	86%	87%	95%
Seguro médico complementario para la familia	79%	90%	80%	81%	75%	70%
Regalos de navidad para los hijos/as de colaboradores/as	76%	82%	76%	77%	68%	80%
Seguro de vida para el colaborador/a	73%	84%	78%	70%	70%	53%
Bono matrimonial	70%	75%	75%	59%	58%	75%
Bono por natalidad	69%	73%	74%	58%	58%	76%
Bono por inicio del año escolar para colaboradores/as con hijos/as	64%	77%	67%	59%	51%	72%
Bono, ticket o servicio de alimentación	59%	61%	62%	61%	66%	28%
Bono por rendimiento laboral	58%	76%	61%	51%	61%	57%
Bonos a hijos/as de colaboradores/as con mejor rendimiento académico	51%	70%	58%	40%	35%	50%
Bonos a hijos/as universitarios, de colaboradores/as con mejor rendimiento académico	49%	66%	56%	35%	31%	50%

7. Desarrollo Personal

Actividades para el Desarrollo Personal



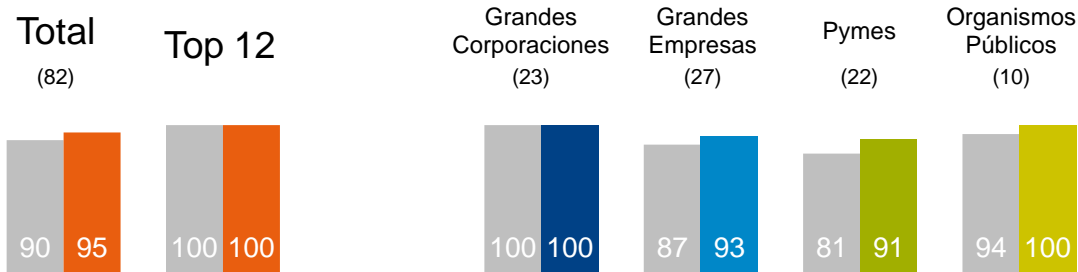
Casi la totalidad de organizaciones mantiene actividades de desarrollo personal. Si bien éstas son altamente conocidas por los colaboradores, hay una menor declaración de uso.



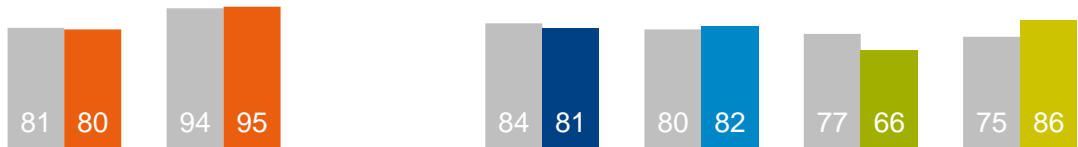
Actividades para el Desarrollo Personal

En relación a la medición anterior, las organizaciones presentan más actividades en esta dimensión. El conocimiento y uso decrece entre las Pymes.

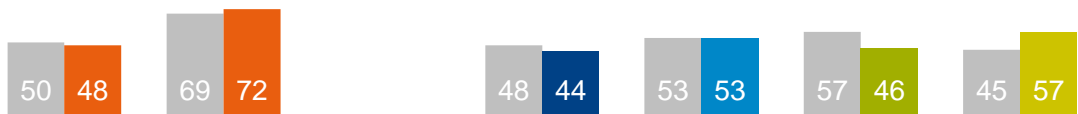
% **organizaciones** que **otorgan** al menos una de las actividades para el Desarrollo Personal de los colaboradores



% **colaboradores** que **saben de la existencia** de al menos una de las actividades para el Desarrollo Personal



% **colaboradores** que **han usado** al menos una de las actividades para el Desarrollo Personal



% **colaboradores satisfechos o muy satisfechos** con las actividades para el Desarrollo Personal que ofrece su organización



Actividades para el Desarrollo Personal otorgadas por la Organización



chile
unido
FUNDACIÓN

ya
EL MERCURIO



Adimark

% organizaciones que otorga cada actividad para el desarrollo personal	Total (82)	Top 12	Grandes Corporaciones (23)	Grandes Empresas (27)	Pymes (22)	Organismos Públicos (10)
Centro de Deportes o Fitness (de la empresa, convenio de pago o descuento)	81%	92%	100%	89%	50%	100%
Programa de vida saludable (alimentación sana, ejercicios durante la jornada laboral)	76%	100%	87%	74%	59%	87%
Cursos para el desarrollo personal, espiritual, stress, auto cuidado, gestión del tiempo u otro.	62%	100%	70%	59%	50%	70%
Asesoramiento financiero	54%	83%	65%	67%	18%	65%
Asesoramiento legal	52%	83%	57%	63%	36%	57%
Asesoramiento psicológico - familiar	50%	67%	61%	63%	9%	61%
Cursos sobre Conciliación Trabajo - Familia	34%	92%	35%	30%	27%	35%
Programa de Prevención y Rehabilitación de adicciones (drogadicción, alcoholismo u otras)	30%	67%	26%	37%	9%	26%
Escuela para Padres	26%	83%	26%	22%	18%	26%
Prevención de violencia intrafamiliar	16%	42%	26%	15%	0%	26%

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



chile
unido
FUNDACIÓN

ya
EL MERCURIO



Adimark

% colaboradores que dice que sí existe cada actividad para el desarrollo personal en su organización	Total (82)	Top 12	Grandes Corporaciones (23)	Grandes Empresas (27)	Pymes (22)	Organismos Públicos (10)
Centro de Deportes o Fitness (de la empresa, convenio de pago o descuento)	60%	82%	59%	63%	46%	64%
Programa de vida saludable (alimentación sana, ejercicios durante la jornada laboral)	52%	75%	50%	55%	42%	62%
Asesoramiento legal	35%	58%	39%	31%	21%	34%
Cursos para el desarrollo personal, espiritual, stress, auto cuidado, gestión del tiempo u otro.	35%	68%	33%	34%	32%	53%
Asesoramiento psicológico - familiar	32%	56%	34%	28%	13%	37%
Asesoramiento financiero	31%	53%	33%	29%	16%	33%
Programa de Prevención y Rehabilitación de adicciones (drogadicción, alcoholismo u otras)	24%	54%	22%	21%	11%	51%
Cursos sobre Conciliación Trabajo - Familia	18%	49%	16%	16%	15%	38%
Escuela para Padres	17%	37%	16%	14%	5%	40%
Prevención de violencia intrafamiliar	15%	39%	15%	13%	10%	29%

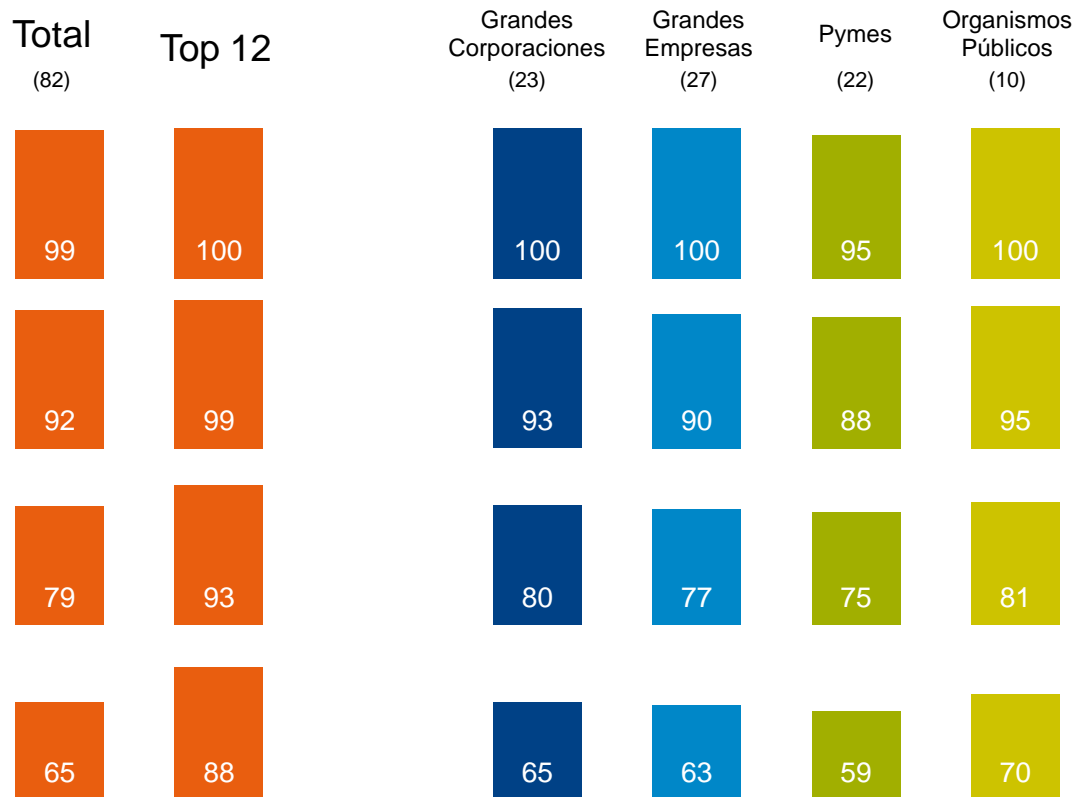
Fuente: Encuesta Colaboradores

8. Integración Familiar

Prácticas que contribuyen a la Integración Familiar



Las prácticas de Integración Familiar se encuentran presentes en casi todas las organizaciones, las que son altamente conocidas y utilizadas por los colaboradores.



Prácticas que contribuyen a la Integración Familiar



chile
unido
FUNDACIÓN

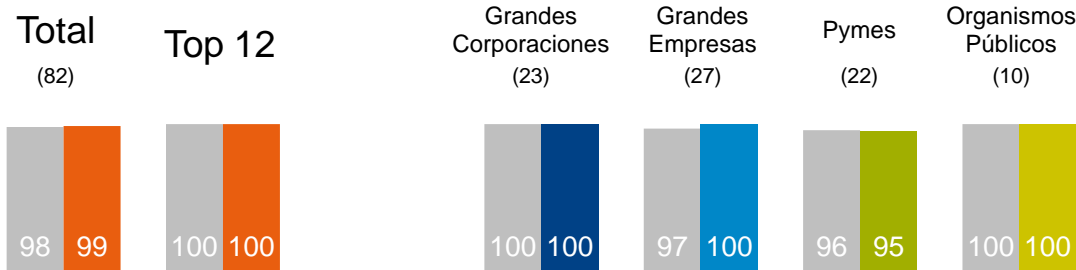
ya
EL MERCURIO



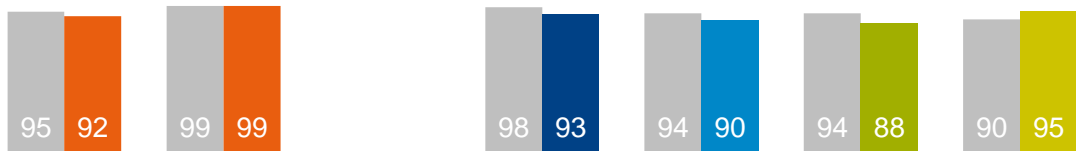
Adimark

Los organismos públicos son los que más han avanzado en esta dimensión, en comparación con el 2014, con mayor conocimiento, uso y satisfacción de parte de sus colaboradores.

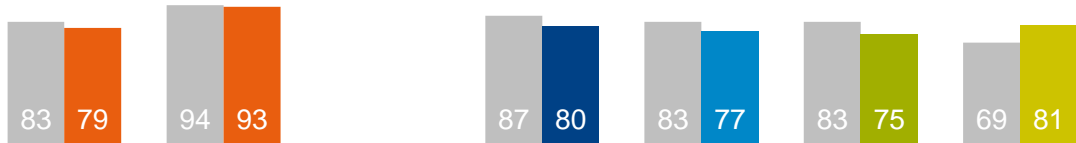
% **organizaciones** que **otorgan** al menos una de las prácticas que contribuyen a la Integración Familiar



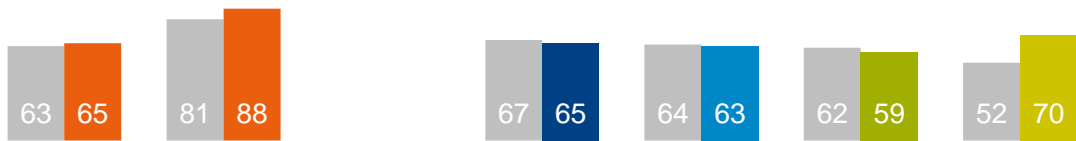
% **colaboradores** que **saben de la existencia** de al menos una de las prácticas que contribuyen a la Integración Familiar



% **colaboradores** que **han usado** al menos una de las prácticas que contribuyen a la Integración Familiar



% **colaboradores satisfechos o muy satisfechos** con las prácticas que contribuyen a la Integración Familiar



2014 2015

2014 2015

2014 2015

2014 2015

2014 2015

2014 2015

Prácticas que contribuyen a la Integración Familiar proporcionados por la Organización



chile
unido
FUNDACIÓN

ya
EL MERCURIO



Adimark

% organizaciones que otorga cada práctica, ya sea por la institución y/o la caja de compensación	Total	Top 12	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
	(82)		(23)	(27)	(22)	(10)
Convenios con lugares de recreación familiar o lugares de vacaciones	94%	100%	100%	96%	82%	100%
Actividades recreativas con las familias	79%	100%	91%	78%	64%	90%
Navidad para los hijos/as de los colaboradores/as	73%	92%	83%	70%	64%	80%
Celebración de fin de año	67%	58%	70%	70%	59%	70%
Lugares propios de recreación para la familia (estadios, áreas verdes, piscinas, etc.)	63%	75%	61%	63%	55%	90%
Día de los hijos/as en la oficina	63%	92%	70%	74%	50%	50%
Programas de vacaciones (verano/invierno) para los hijos/as de los colaboradores/as	59%	100%	70%	67%	32%	70%
Lugares propios de vacaciones (hoteles, cabañas, recinto privado en la playa, etc.)	57%	67%	52%	63%	50%	70%

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



chile
unido
FUNDACIÓN

ya
EL MERCURIO



Adimark

% colaboradores que dice que si existen cada una de las prácticas en su organización	Total (82)	Top 12	Grandes Corporaciones (23)	Grandes Empresas (27)	Pymes (22)	Organismos Públicos (10)
Navidad para los hijos/as de los colaboradores/as	70%	80%	72%	65%	61%	81%
Celebración de fin de año	68%	85%	67%	69%	69%	73%
Convenios con lugares de recreación familiar o lugares de vacaciones	56%	71%	59%	50%	42%	68%
Día de los hijos/as en la oficina	56%	88%	61%	50%	51%	41%
Actividades recreativas con las familias (Campeonatos deportivos, entradas a espectáculos u otros)	49%	64%	49%	49%	36%	60%
Programas de vacaciones (verano / invierno) para los hijos/as de los colaboradores/as	43%	76%	46%	39%	17%	60%
Lugares propios de recreación para la familia (estadios, áreas verdes, piscinas, etc.)	29%	28%	32%	20%	7%	47%
Lugares propios de vacaciones (hoteles, cabañas, recinto privado en la playa, etc.)	22%	22%	26%	13%	4%	28%

Nuevas Prácticas que contribuyen a la Conciliación Trabajo-Familia



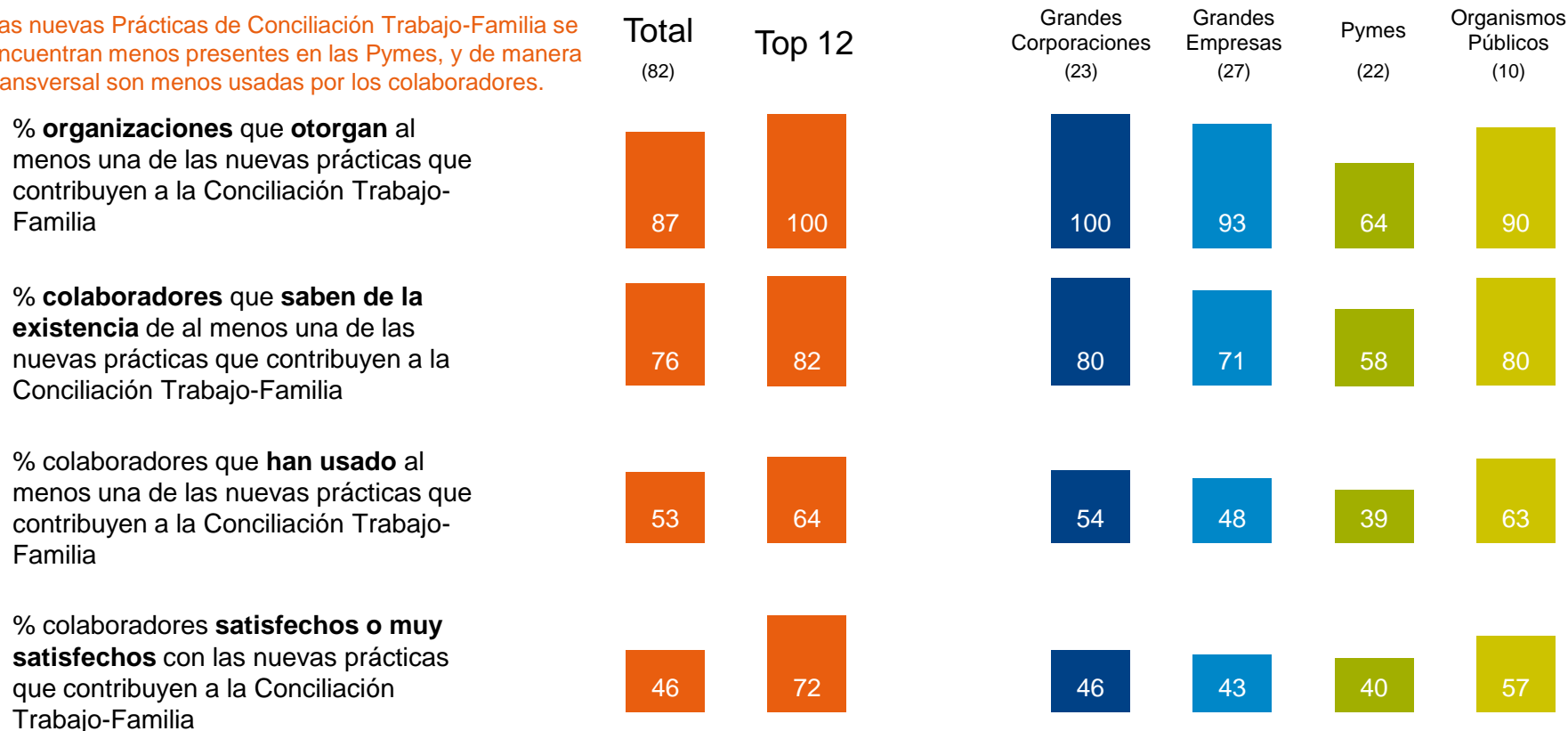
chile
unido
FUNDACIÓN

ya
EL MERCURIO



Adimark

Las nuevas Prácticas de Conciliación Trabajo-Familia se encuentran menos presentes en las Pymes, y de manera transversal son menos usadas por los colaboradores.



Nuevas Prácticas que contribuyen a la Conciliación Trabajo-Familia



chile
unido
FUNDACIÓN

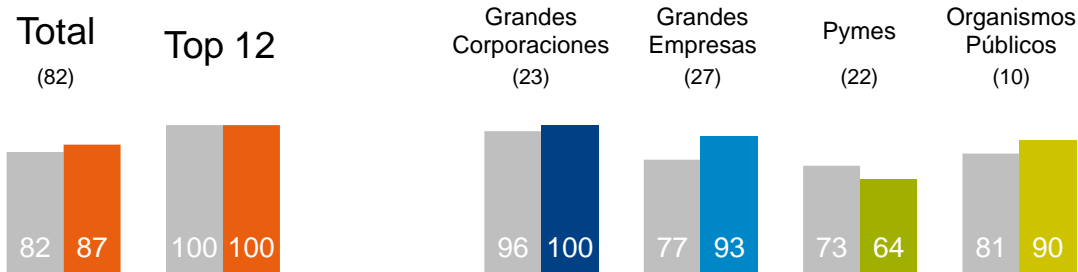
ya
EL MERCURIO



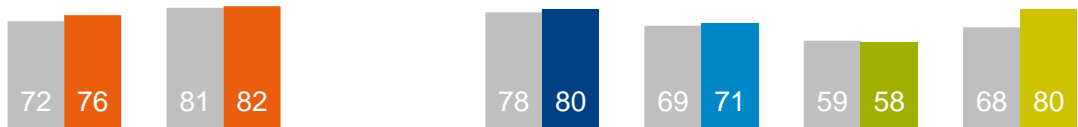
Adimark

Sin embargo, las nuevas Prácticas de Conciliación Trabajo-Familia van en aumento entre las organizaciones.

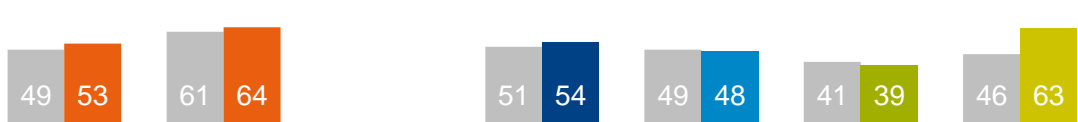
% **organizaciones** que **otorgan** al menos una de las nuevas prácticas que contribuyen a la Conciliación Trabajo-Familia



% **colaboradores** que **saben de la existencia** de al menos una de las nuevas prácticas que contribuyen a la Conciliación Trabajo-Familia



% colaboradores que **han usado** al menos una de las nuevas prácticas que contribuyen a la Conciliación Trabajo-Familia



% colaboradores **satisfechos o muy satisfechos** con las nuevas prácticas que contribuyen a la Conciliación Trabajo-Familia



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



chile
unido
FUNDACIÓN

ya
EL MERCURIO



Adimark

% organizaciones que otorga cada una de las Nuevas prácticas	Total (82)	Top 12	Grandes Corporaciones (23)	Grandes Empresas (27)	Pymes (22)	Organismos Públicos (10)
Convenios de descuento para compras en empresas de retail, farmacias, restaurante u otro	85%	100%	100%	93%	59%	90%
Transporte para llegar o salir del lugar del trabajo	31%	58%	26%	30%	23%	60%
Sucursal bancaria dentro de la organización	29%	33%	61%	11%	5%	60%
Apoyo en caso de traslado a otra ciudad	27%	67%	43%	33%	14%	0%
Pago de servicios de guardería durante los viajes de trabajo u horas extras	7%	33%	9%	7%	5%	10%
Convenio con empresas de servicios de aseo u otro tipo de apoyo a labores domesticas	7%	25%	9%	11%	0%	10%

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



chile
unido
FUNDACIÓN

ya
EL MERCURIO



Adimark

% colaboradores que dice que si existen cada una de las nuevas prácticas en su organización	Total (82)	Top 12	Grandes Corporaciones (23)	Grandes Empresas (27)	Pymes (22)	Organismos Públicos (10)
Convenios de descuento para compras en empresas de retail, farmacias, restaurantes u otro.	60%	67%	67%	48%	34%	66%
Transporte para llegar o salir del lugar del trabajo	30%	45%	21%	39%	35%	52%
Sucursal bancaria dentro de la organización	29%	41%	37%	11%	4%	43%
Convenio con empresas de servicios de aseo u otro tipo de apoyo a labores domésticas	11%	21%	10%	7%	7%	25%
Apoyo en caso de traslado a otra ciudad	10%	24%	10%	8%	15%	15%
Pago de servicios de guardería durante los viajes de trabajo u horas extras	5%	13%	3%	2%	4%	18%

9. Participación Femenina y Desarrollo de Carrera

Participación Femenina



chile
unido
FUNDACIÓN

ya
EL MERCURIO



Adimark

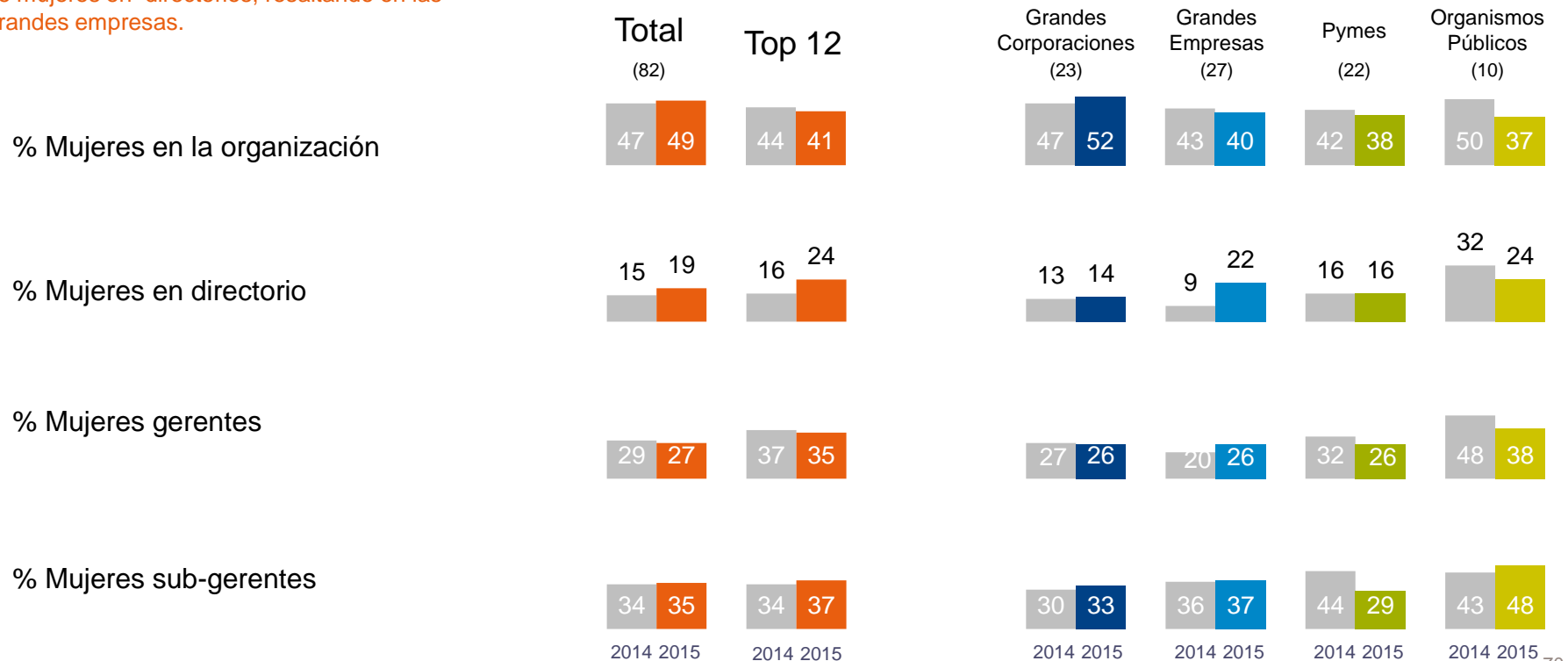
Casi la mitad de los colaboradores de las organizaciones participantes son mujeres, con menor proporción en Pymes y Organismos Públicos. Sin embargo, en estos últimos, hay una mayor presencia de mujeres en cargos de gerencia y sub-gerencia.

La mayor promoción de mujeres se observa en Grandes Corporaciones, incluso por sobre las Top 12.

	Total (82)	Top 12	Grandes Corporaciones (23)	Grandes Empresas (27)	Pymes (22)	Organismos Públicos (10)
% Mujeres en la organización	49%	41%	52%	40%	38%	37%
% Mujeres en directorio	19%	24%	14%	22%	16%	24%
% Mujeres gerentes	27%	35%	26%	26%	26%	38%
% Mujeres sub-gerentes	35%	37%	33%	37%	29%	48%
% Mujeres sobre total de ascensos	49%	46%	51%	41%	41%	41%
% Mujeres sobre total de capacitaciones	48%	37%	48%	45%	41%	38%

Participación Femenina

Las cifras se mantienen en relación al año anterior. Sin embargo, hay un leve aumento de la presencia de mujeres en directorios, resaltando en las grandes empresas.

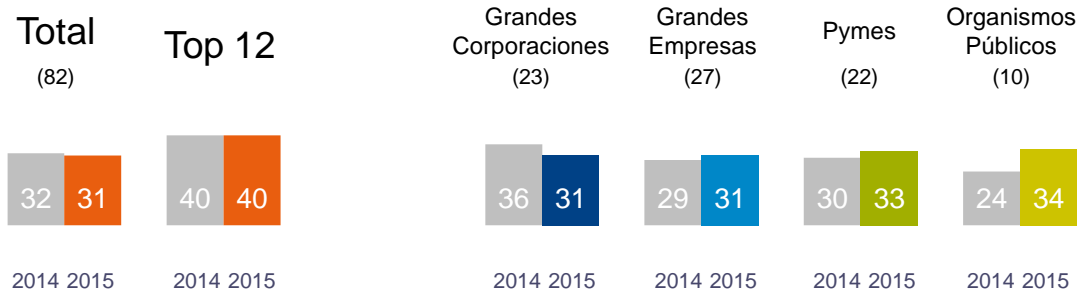


Fuente: Encuesta RR.HH.; Encuesta Colaboradores

Ascensos realizados en la Organización a los colaboradores

Solo un tercio de los colaboradores declara haber sido promovido en los últimos 3 años.

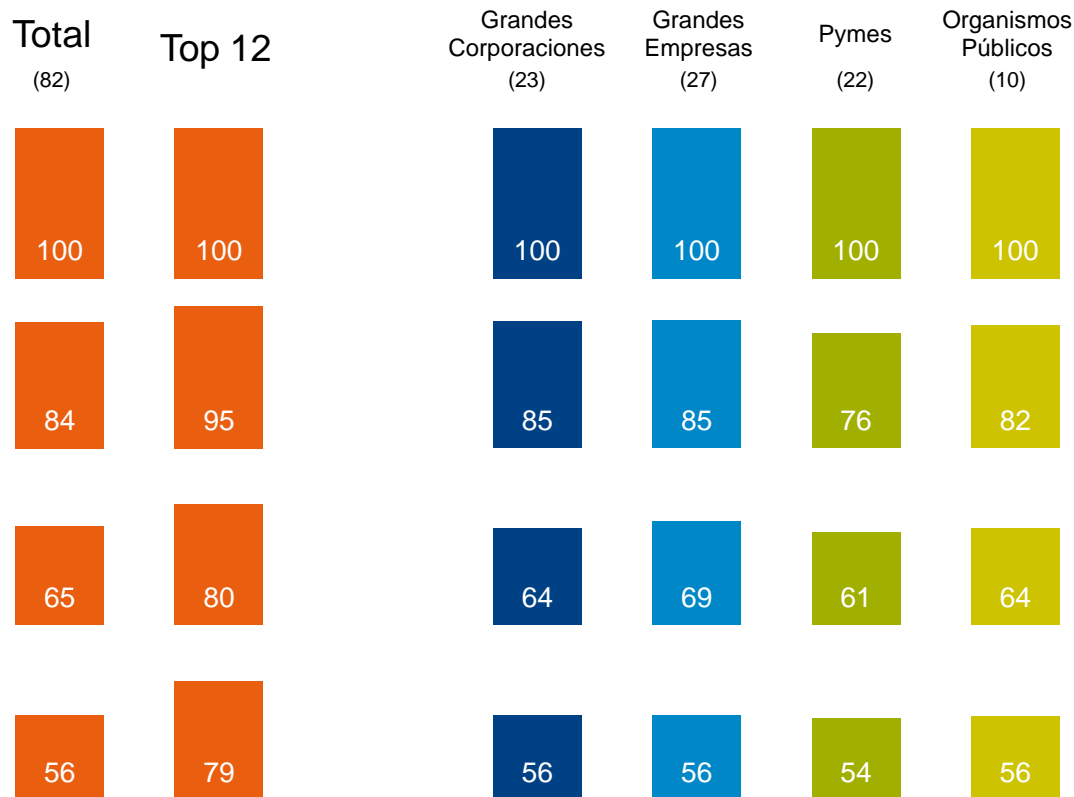
% **colaboradores** que dicen que los han ascendido en los últimos 3 años



Programas de Capacitación en las Organizaciones



El total de las empresas mantienen planes de capacitación, los que son ampliamente conocidos por sus trabajadores, utilizados y bien evaluados.

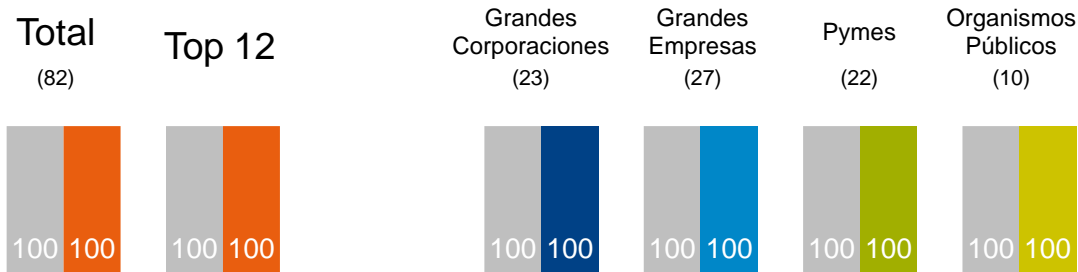


Programas de Capacitación en las Organizaciones

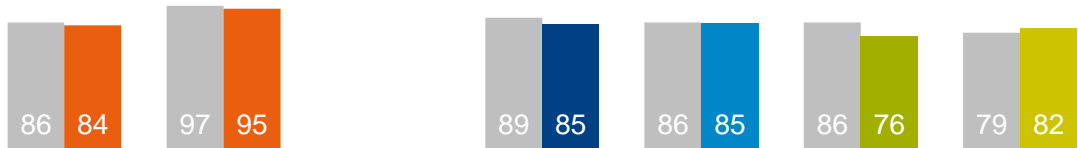


En relación al 2014, menos colaboradores conocen y han participado de algún plan de capacitación, independiente del tipo de organización en la que trabaja

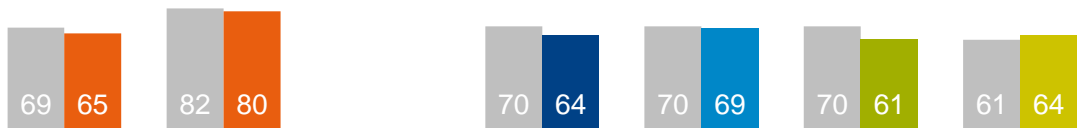
% **organizaciones** que **otorgan** al menos uno de los Programas de Capacitación



% **colaboradores** que **saben de la existencia** de al menos uno de los Programas de Capacitación



% **colaboradores** que **han usado** al menos uno de los Programas de Capacitación



% colaboradores **satisfechos o muy satisfechos** con políticas de flexibilidad laboral



Programas de Capacitación ofrecidos por la Organización



chile
unido
FUNDACIÓN

ya
EL MERCURIO



Adimark

% organizaciones que otorga cada Programa de Capacitación a sus colaboradores	Total (82)	Top 12	Grandes Corporaciones (23)	Grandes Empresas (27)	Pymes (22)	Organismos Públicos (10)
Cursos de perfeccionamiento gratuitos impartidos por la misma organización u otra entidad	93%	100%	96%	89%	91%	100%
Cursos de liderazgo, coaching	93%	100%	100%	100%	77%	90%
Cursos de inglés	63%	83%	70%	67%	59%	50%
Pago parcial de postítulos	63%	92%	83%	59%	50%	60%
Pago total de postítulos	35%	50%	30%	44%	32%	30%

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



chile
unido
FUNDACIÓN

ya
EL MERCURIO



Adimark

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

	Total (82)	Top 12	Grandes Corporaciones (23)	Grandes Empresas (27)	Pymes (22)	Organismos Públicos (10)
Cursos de perfeccionamiento gratuitos impartidos por la misma organización u otra entidad	73%	87%	74%	75%	62%	73%
Cursos de liderazgo, coaching	56%	75%	56%	59%	51%	55%
Cursos de inglés	36%	63%	34%	40%	41%	33%
Pago parcial de postítulos	36%	62%	39%	29%	32%	37%
Pago total de postítulos	15%	28%	15%	13%	17%	21%

10. Origen e Impacto de las Políticas y Clima Laboral

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



chile
unido
FUNDACIÓN

ya
EL MERCURIO



Adimark

Si bien para las Grandes Corporaciones las Políticas de Conciliación Trabajo-Familia están definidas por estrategias globales o internacionales, la mayoría de sus políticas responden a una mezcla entre los mandatos globales y las necesidades locales.

% **organizaciones** que tiene el origen de las Políticas de Conciliación en:

	Total (82)	Top 12	Grandes Corporaciones (23)	Grandes Empresas (27)	Pymes (22)	Organismos Públicos (10)
Parte de la estrategia global o internacional de la organización	23%	58%	35%	19%	18%	20%
Parte de la estrategia local de la organización	18%	0%	13%	30%	9%	20%
Una mezcla de la estrategia global con las necesidades y realidades locales	39%	33%	43%	33%	45%	30%
Han sido creadas por el departamento de RRHH a medida que han sido requeridas	20%	8%	9%	19%	27%	30%
Año implementación (promedio)	2000	1997	1991	2001	2006	2001

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



chile
unido
FUNDACIÓN

ya
EL MERCURIO



Adimark

Bajo conocimiento del origen de las Políticas de Conciliación entre los trabajadores.

% colaboradores que conocen el origen de las Políticas de Conciliación:	Total (82)	Top 12	Grandes Corporaciones (23)	Grandes Empresas (27)	Pymes (22)	Organismos Públicos (10)
Parte de la estrategia global o internacional de la organización	21%	36%	24%	20%	22%	9%
Parte de la estrategia local de la organización	8%	10%	7%	10%	7%	11%
Una mezcla de la estrategia global con las necesidades y realidades locales	20%	24%	20%	18%	20%	24%
Han sido creadas por el departamento de RRHH a medida que han sido requeridas	19%	15%	17%	22%	20%	20%
No Sabe	32%	14%	32%	30%	31%	36%

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



chile
unido
FUNDACIÓN

ya
EL MERCURIO



Adimark

La flexibilidad en el horario de trabajo es la acción mayormente valorada entre los colaboradores, de manera transversal.

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

	Total (82)	Top 12	Grandes Corporaciones (23)	Grandes Empresas (27)	Pymes (22)	Organismos Públicos (10)
Flexibilidad en el horario de trabajo en base al cumplimiento de objetivos o trabajar desde la casa	59%	62%	60%	57%	55%	56%
Políticas de Integración Familiar (espacios de recreación, convenios turísticos, paseos familiares, etc.)	43%	39%	42%	46%	41%	43%
Banco de Tiempo libre (cantidad de horas al año) para realizar trámites familiares y personales	42%	43%	41%	41%	45%	41%
Bono escolar para colaboradores/as con hijos/as escolares o universitarios	37%	38%	36%	41%	45%	31%
Bonos vinculados a fechas de celebraciones familiares (navidad, fiestas patrias, año nuevo, vacaciones, etc.)	34%	30%	36%	32%	27%	31%
Actividades para el Desarrollo Personal que ayuden a mejorar las relaciones familiares	29%	27%	32%	27%	18%	30%
Cuidado de hijos/as preescolares (sala cuna, jardín infantil , permisos para atender requerimientos de sus hijos/as)	28%	27%	27%	29%	34%	23%
Políticas para procurar cuidados paternos a hijos/as enfermos o discapacitados	26%	27%	27%	22%	29%	29%

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



% colaboradores que dice estar de acuerdo o muy de acuerdo	Total (82)	Top 12	Grandes Corporaciones (23)	Grandes Empresas (27)	Pymes (22)	Organismos Públicos (10)
Me gusta el lugar donde trabajo	85%	91%	84%	85%	87%	85%
Me siento orgulloso de ser parte de esta organización	81%	89%	81%	79%	81%	83%
Me siento completamente integrado(a) en mi lugar de trabajo	80%	89%	81%	79%	81%	81%
En mi organización me entregan la autonomía que necesito a la hora de llevar a cabo mi trabajo	71%	84%	70%	71%	77%	70%
En la organización existe flexibilidad de horario para atender asuntos personales importantes	70%	86%	68%	74%	75%	65%
Existe una buena comunicación desde los jefes hacia los colaboradores/as	70%	80%	71%	69%	71%	64%
Puedo confiar a mi jefe los problemas familiares o personales que tenga	67%	79%	67%	67%	67%	65%
En la organización me ofrecen cursos o capacitaciones para desarrollarme mejor profesionalmente	60%	80%	60%	61%	53%	62%
Siento que logro compatibilizar mi vida familiar y mi vida laboral en esta organización	60%	82%	58%	60%	67%	65%
En mi organización valoran mi trabajo en virtud de objetivos y no por cumplir con el horario establecido	59%	77%	58%	60%	63%	58%
Mi jefe me anima a usar los beneficios que contribuyen a integrar la vida laboral y familiar	55%	73%	54%	55%	54%	55%
La cultura de mi organización fomenta la integración de la vida familiar y laboral	54%	82%	54%	55%	60%	53%
En el lugar donde trabajo existe igualdad de oportunidades entre los colaboradores/as	52%	69%	53%	51%	53%	48%

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



chile
unido
FUNDACIÓN

ya
EL MERCURIO



Adimark

En general, predomina el sentimiento de satisfacción, orgullo y pertenencia entre los colaboradores y sus organizaciones, manteniendo indicadores respecto del año anterior. Sin embargo, hay una caída en relación a la oferta de cursos y capacitaciones para el desarrollo laboral.

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



Satisfacción General y Recomendación de la Organización por parte de los colaboradores



Considerando todo lo anterior, se observa una alta satisfacción general de los colaboradores para con la organización donde se desempeñan, asociado además a una importante recomendación del lugar de trabajo.

% **colaboradores** que dice estar Muy Satisfecho + Satisfecho de manera general con su organización.



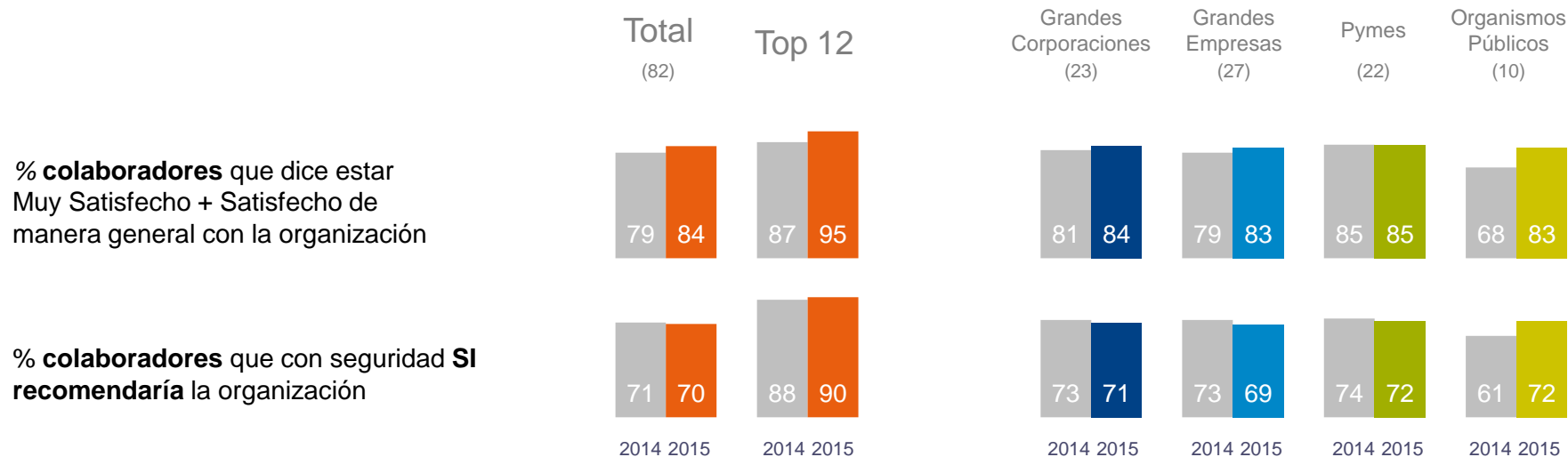
% **recomendación**

	Total (82)	Top 12	Grandes Corporaciones (23)	Grandes Empresas (27)	Pymes (22)	Organismos Públicos (10)
% colaboradores que con seguridad SI recomendaría a su organización	71%	90%	71%	69%	72%	72%
% colaboradores que no sabe si recomendaría a su organización	23%	8%	23%	26%	21%	21%
% colaboradores que con seguridad NO recomendaría a su organización	6%	1%	6%	4%	6%	5%

Satisfacción General y Recomendación de la Organización por parte de los colaboradores



A nivel total, hay un aumento en el indicador de satisfacción de parte de los colaboradores hacia las organizaciones, en comparación con el año anterior. El mayor crecimiento se observa en los organismos públicos, los que también aumentan la recomendación de su lugar de trabajo.



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



chile
unido
FUNDACIÓN

ya
EL MERCURIO



Adimark

De acuerdo a la declaración de los responsables de RR.HH., la implementación de estas Políticas han propiciado una menor rotación laboral y mayor productividad en la organización, principalmente.

% de organizaciones que ha observado cada uno de estos impactos luego de implementar las Políticas	Total (82)	Top 12	Grandes Corporaciones (23)	Grandes Empresas (27)	Pymes (22)	Organismos Públicos (10)
Menor rotación laboral	48%	67%	44%	52%	50%	40%
Mayor productividad en la organización	48%	75%	44%	52%	46%	50%
Disminución en el ausentismo de los colaboradores/as	38%	58%	44%	37%	41%	20%
Disminución de las licencias medicas	35%	58%	39%	30%	36%	40%

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



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



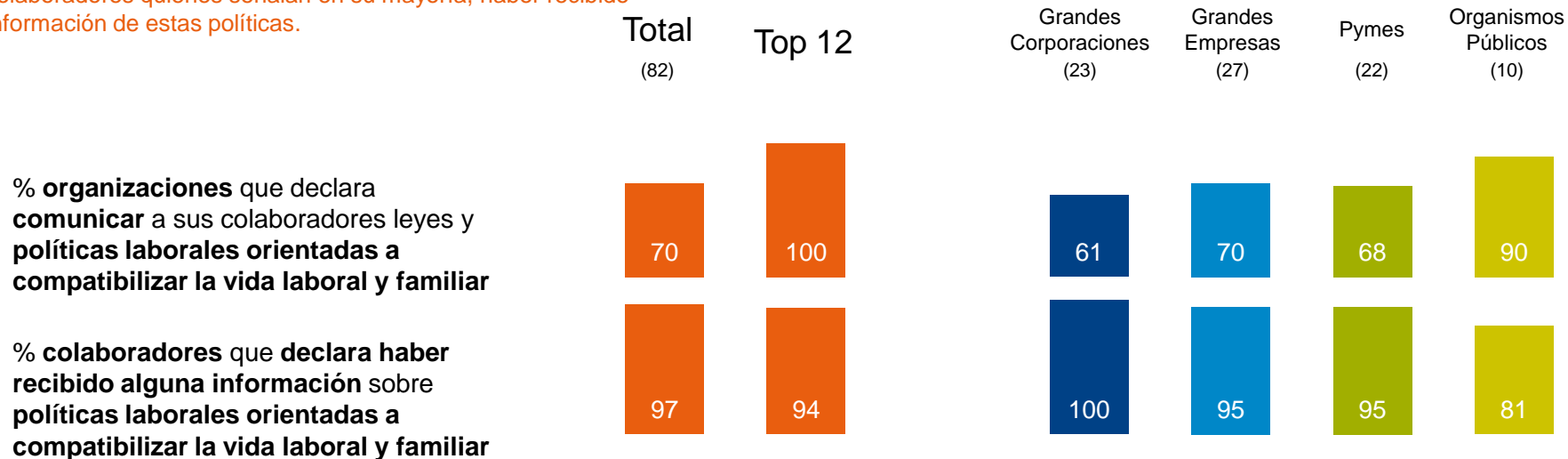
Fuente: Encuesta RR.HH.; Encuesta Colaboradores

11. Mecanismos de Comunicación Interna

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



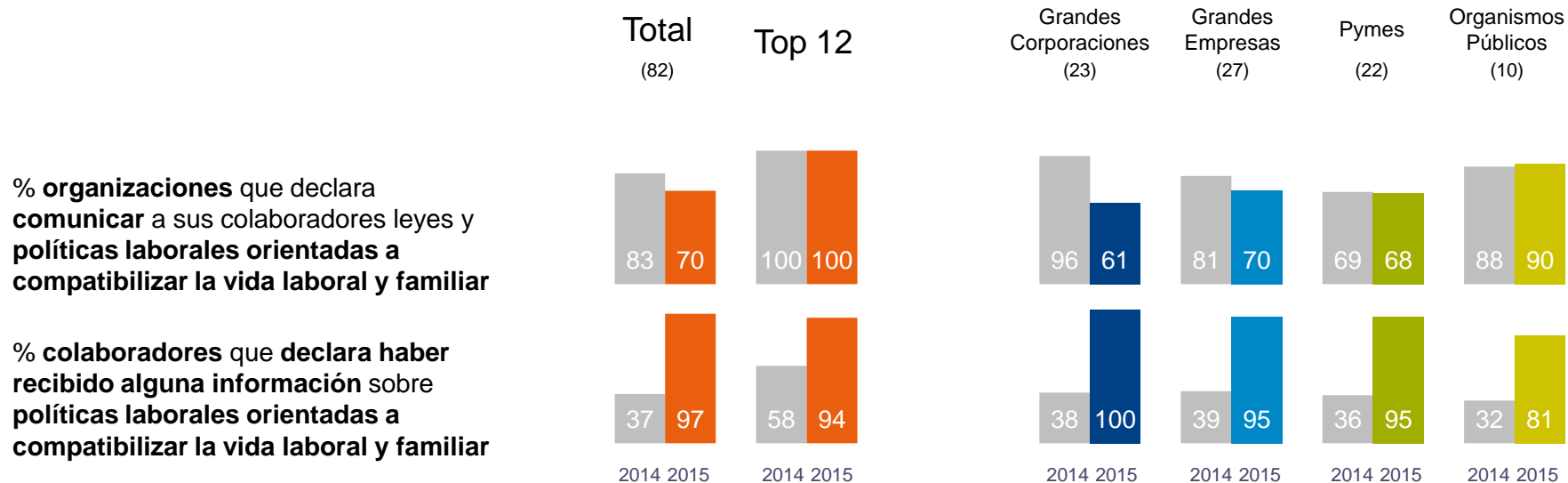
Se observa una brecha entre la declaración de RR.HH. ante la comunicación de políticas laborales orientadas para compatibilizar la vida laboral y familiar, y el porcentaje de colaboradores quienes señalan en su mayoría, haber recibido información de estas políticas.



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



En relación al 2014, la comunicación de las organizaciones ha disminuido, mientras que la información recibida por parte de los colaboradores creció considerablemente.



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



chile
unido
FUNDACIÓN

ya
EL MERCURIO



Adimark

% de organizaciones que utiliza cada herramienta para dar a conocer las Políticas	Total	Top 12	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
	(82)		(23)	(27)	(22)	(10)
Mail masivos	91%	100%	93%	100%	73%	100%
Intranet	84%	92%	100%	84%	73%	78%
Folletos informativos	53%	83%	64%	58%	33%	56%
Boletines informativos	51%	75%	71%	42%	40%	56%
Revistas corporativas	33%	50%	21%	37%	40%	33%

Conclusiones

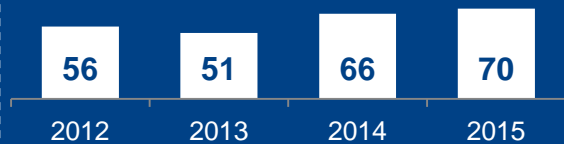


Flexibilidad Laboral

- Todas las organizaciones participantes cuentan con al menos una modalidad de flexibilidad laboral. Estas son conocidas ampliamente por los colaboradores, han sido usadas por ellos, y evaluadas con alto nivel de satisfacción, que en comparación con el año anterior, este último indicador es más pronunciado en el sector público.
- El trabajo remoto, aun cuando ha ido creciendo a través del tiempo, continúa siendo una medida poco implementada por las organizaciones en general, pero es una de las características más presentes en las Top 12. Los colaboradores que han experimentado esta modalidad de trabajo, presentan una alta satisfacción.

- La satisfacción general en la dimensión Flexibilidad Laboral aumenta paulatinamente desde el 2013.

% Satisfacción colaboradores
Flexibilidad Laboral (2012-2014)



Descanso Maternal y Paternal

- Todas las organizaciones participantes ofrecen al menos un beneficio adicional durante el permiso postnatal maternal y/o paternal. Y aunque se conocen estos beneficios, el uso es menor.
- Mientras los responsables de RR.HH. declaran la existencia del pago diferencial de remuneración en el descanso maternal (63%) y de un subsidio postnatal parental (52%), los colaboradores conocen ambas medidas en menor porcentaje (28% y 14%, respectivamente).
- Comparado con otras medidas contenidas en la Conciliación Trabajo-Familia, las relativas a la reincorporación de colaboradoras luego del postnatal son menos implementadas en las organizaciones y a su vez con un bajo nivel de conocimiento.
- Casi el 50% de los hombres colaboradores declara conocer los beneficios dirigidos a su cónyuge o pareja durante y post embarazo.



Cuidado de hijos e hijas (Salas Cunas y jardín infantil)

- La mayoría de las organizaciones mantienen beneficios para el cuidado y educación de hijos e hijas. Y pese a su alto conocimiento entre colaboradores, son poco utilizados.
- Salvo en las empresas Top 12, las organizaciones tienen menos sistemas de ayuda a padres y madres de hijos con algún tipo de enfermedad o discapacidad.



Permisos para cuidados de hijos

- Aunque en todos los segmentos el porcentaje es sobre el 75%, los permisos relacionados con hijos e hijas están menos presentes en grandes corporaciones y en organismos públicos. En relación a años anteriores, los porcentajes por segmentos se mantienen, sin embargo, el indicador crece en el sector público.

Apoyos Económicos

- Todas las organizaciones otorgan un conjunto importante de apoyos económicos, siendo altamente conocidos, utilizados y satisfactorios para sus colaboradores.
- Los indicadores se mantienen respecto del año anterior. Los mayores cambios positivos se ven en relación al uso y satisfacción en los organismos públicos.

Desarrollo Personal

- Casi la totalidad de organizaciones mantiene actividades de desarrollo personal. Éstas son altamente conocidas por los colaboradores pero hay una menor declaración de uso.
- En relación a la medición anterior, las organizaciones presentan más actividades en esta dimensión. El conocimiento y uso decrece entre las Pymes.

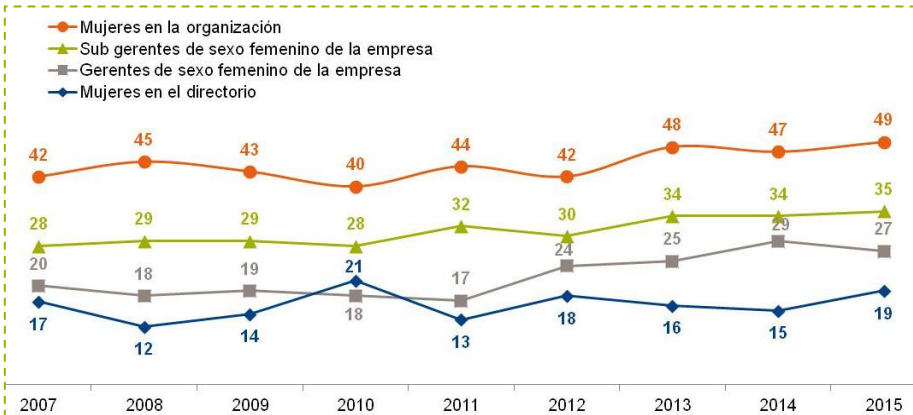


Integración familiar

- Las prácticas de Integración Familiar se encuentran presentes en casi todas las organizaciones, las que son altamente conocidas y utilizadas por los colaboradores.
- Los organismos públicos son los que más han avanzado en esta dimensión, en comparación con 2014, con mayor conocimiento, uso y satisfacción de parte de sus colaboradores.

Participación femenina

- Casi la mitad de los colaboradores de las organizaciones participantes son mujeres, con menor proporción en pymes y organismos públicos. Sin embargo, en estos últimos, hay una mayor presencia de mujeres en cargos de gerencia y sub-gerencia.
- La mayor promoción de mujeres se observa en grandes corporaciones.
- Las cifras se mantienen en relación al año anterior. Sin embargo, hay un leve aumento de la presencia de mujeres en directorios, resultando en las grandes empresas.



A lo largo de los años de medición, la proporción de mujeres en la organización y en cargos directivos ha ido en aumento.

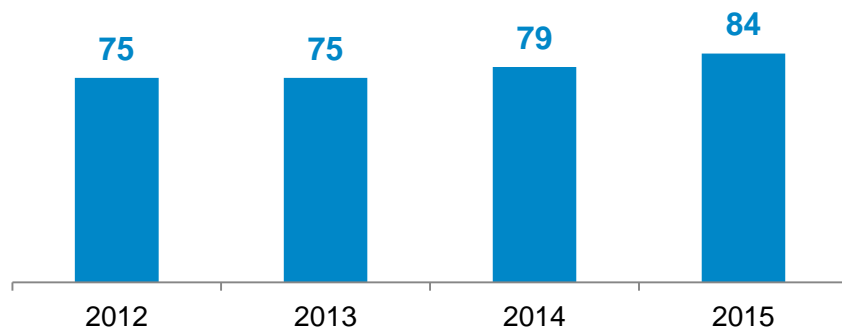
Clima laboral

- En general, predomina el sentimiento de satisfacción, orgullo y pertenencia entre los colaboradores y sus organizaciones, manteniendo indicadores respecto del año anterior.
- Se observa una menor rotación y una mayor productividad en la organización, lo que impacta positivamente en el clima organizacional de las entidades participantes.

Mientras el indicador de satisfacción de los colaboradores continúa creciendo, el de recomendación se mantiene.

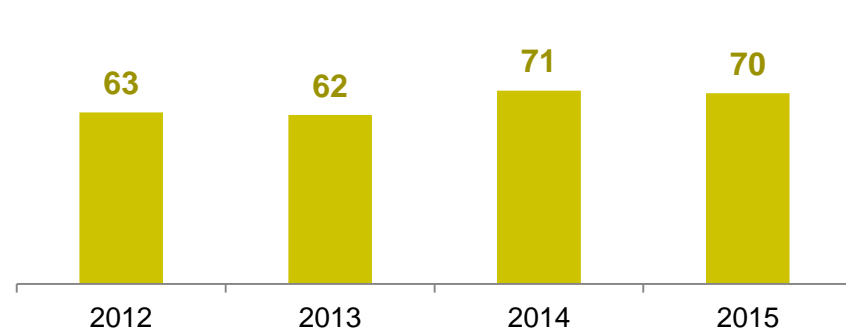
Satisfacción General de Colaboradores con la organización

% Satisfecho y Muy satisfecho



Recomendación de la organización (colaboradores)

% Definitivamente Sí recomendaría





- ❑ La medición 2015 de las “Mejores Empresas para Madres y Padres que Trabajan” nos revela el crecimiento en Pymes y Organismos Públicos en la mayoría de los indicadores, en un escenario donde las Políticas de Conciliación Trabajo-Familia están más presentes en Grandes Corporaciones y Grandes Empresas dadas por los lineamientos globales de las compañías y su adecuación a la realidad nacional.
- ❑ Otro de los indicadores que aumenta sostenidamente, es la presencia de mujeres en las organizaciones y en cargos de alta responsabilidad.
- ❑ Así también, se observan más colaboradores satisfechos y que recomiendan en mayor proporción a sus organizaciones.



chile
unido
FUNDACIÓN

ya
EL MERCURIO



Adimark

XIII VERSIÓN MEJORES EMPRESAS PARA MADRES Y PADRES QUE TRABAJAN

INFORME GENERAL
MEDICIÓN 2015