

# INDICE

	<b>Páginas</b>
<b>I. Propósito del Estudio</b>	<b>2</b>
<b>II. Metodología</b>	<b>3</b>
<b>III. Resultados</b>	<b>5</b>
<b>IV. Análisis General de las Empresas Participantes y de las 10 Empresas Ganadoras</b>	<b>6</b>
<b>V. Conclusiones</b>	<b>14</b>
<b>Anexo 1: Resultados Sub- Ranking 10 Mejores Empresas</b>	<b>15</b>
<b>Anexo 2 : Resultados Generales Trabajadores</b>	<b>24</b>
<b>Anexo 3: Aspectos Metodológicos del Cálculo del Ranking</b>	<b>29</b>

## **I. Propósito del Estudio**

Las mujeres y los hombres, hoy en día, dedican gran parte de su tiempo a trabajar. Por otra parte, se les exige que estén más presentes en la vida de sus hijos y más involucrados con ellos, en todas sus etapas de crecimiento.

A medida que pasa el tiempo, se le da mayor importancia a las políticas de conciliación trabajo-familia presentes en las empresas, pues se ha visto la importancia que estas tienen para los trabajadores, ya sea en su ámbito familiar como en su productividad y la forma en que ellos asocian el trabajo con su vida.

La incorporación de la mujer al mundo laboral empresarial y el interés de los hombres por participar en la vida familiar, desarrollando su rol como padre, son aspectos que las empresas no pueden pasar por alto.

El estudio sobre las empresas que presentan las mejores políticas para las madres y padres que trabajan, responde a la gran demanda que existe por conciliar de mejor forma la vida laboral y familiar; Chile está incorporándose a esta corriente cada vez más fuerte en el mundo. Esta corriente exhibe los beneficios mutuos por la incorporación de estas políticas, tanto para las empresas como para los trabajadores. Cuando existen trabajadores satisfechos con su trabajo, esto se ve reflejado en la calidad de este, afectando directamente a la empresa.

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

En Abril de 2007, se realizó la quinta convocatoria abierta y pública a las empresas de todo Chile para participar en este estudio, convocándose, además, en forma directa a 450 empresas; de todas se seleccionaron finalmente 67, que cumplieran con el requisito de tener formalizadas políticas de conciliación familia-trabajo.

## II. Metodología

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

### 1. Empresas participantes

- a) Se invitó a participar a 450 empresas de acuerdo a los siguientes criterios:
- Estar entre las 200 empresas más transadas en el 2005 según la Bolsa de Comercio.
  - Empresas vinculadas a la Fundación Chile Unido
  - Empresas socias de ICARE invitadas a participar en el Estudio
- b) Convocatoria abierta publicada en El Mercurio y la Revista Ya.

### 2. Requisitos de participación

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

### 3. Diseño de la Encuesta

Se preparó una encuesta compuesta por 4 secciones:

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

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

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

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

### 4. Recolección de la información

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

### 5. Procesamiento y validación

Al tener los datos de todas las empresas que participaron, se procedió a la calificación de aquellas empresas para participar en la primera etapa del Ranking.

Las respuestas entregadas por las 15 primeras empresas del ranking fueron validadas con una visita a terreno, como segunda etapa.

## **6. Encuesta complementaria a los trabajadores (Tercera etapa)**

Para complementar la información entregada por las empresas junto con la visita a terreno, se realizó una encuesta a una muestra aleatoria de trabajadores con cargas familiares menores de 15 años, con el fin de validar la información anterior y para saber el valor que le dan los trabajadores a los beneficios otorgados por las empresas.

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

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

## **7. Cálculo del ranking**

Finalmente, se usó tres fuentes de información, que son complementarias, esto es, la encuesta entregada por las empresas, la visita a terreno y la encuesta contestada por los trabajadores.

El Ranking se calculó ponderando con 33.3% las respuestas de las empresas, 33.3% las respuestas de sus trabajadores y 33.3% que corresponde a la evaluación de la visita en terreno. El puntaje máximo es igual a 100

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

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

El Ranking de la visita se calculó considerando las respuestas de las secciones C y D de la encuesta que respondían las empresas.

El puntaje final es un promedio de los tres ranking (cada ranking fue considerado en un 33.3%), con lo que se obtuvo los 10 primeros lugares.

### III. Resultados

Los resultados indican a las 10 empresas que obtienen los mayores puntajes y el ranking es el siguiente:

#### Ranking y puntajes.

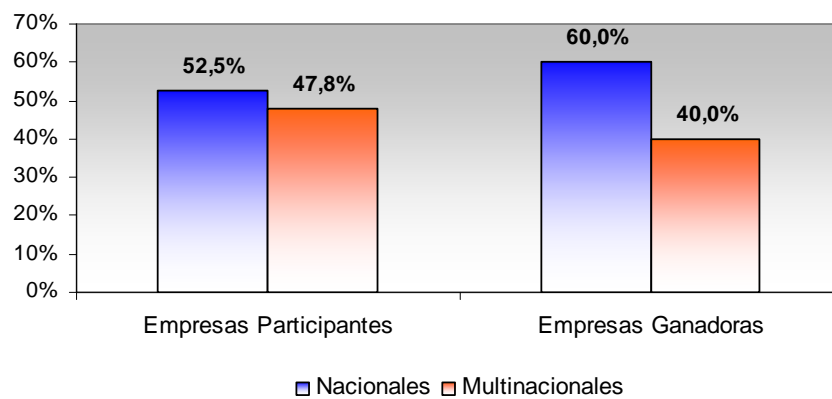
Empresas	Ranking	Puntaje Final
BANCOESTADO MICROEMPRESAS S.A.	1	81,9
HEWLETT PACKARD CHILE	2	74,8
BANCO SECURITY S.A.	3	70,7
GRUPO SANTANDER CHILE	4	67,8
UNILEVER CHILE	5	64,9
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN	6	64,3
ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD	7	62,1
ENDESA CHILE	8	61,1
BANDESARROLO MICROEMPRESAS S.A.	9	60,0
BANCO DE CHILE	10	54,4

El puntaje máximo es igual a 100, y se interpreta como el porcentaje de logro de la encuesta. Así una empresa que cuenta con todos los beneficios encuestados tendrá el puntaje máximo de 100.

## IV. Antecedentes Generales Empresas Participantes y Empresas Ganadoras

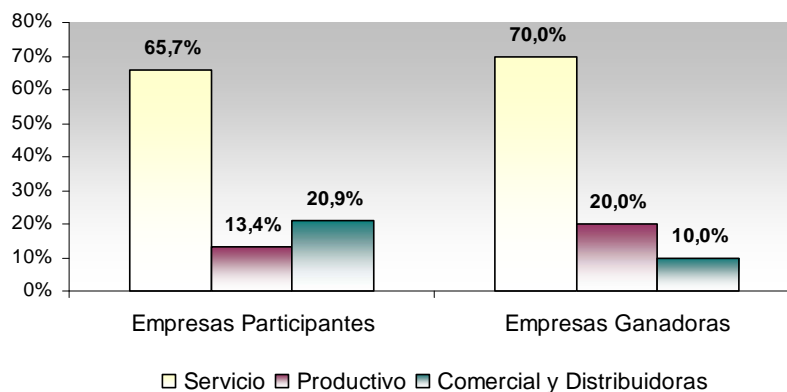
Capitales	Empresas Participantes	10 Empresas Ganadoras
Nacionales	52,5%	60,0%
Multinacionales	47,8%	40,0%
Total	100%	100%

**Capitales**



Sector	Empresas Participantes	10 Empresas Ganadoras
Comercial y Distribuidoras	20,9%	10,0%
Servicio	65,7%	70,0%
Productivo	13,4%	20,0%
Total	100%	100%

**Sector**



- Destaca el alto porcentaje de empresas participantes pertenecientes al rubro servicios, siendo más de un 65% del total. Claramente, los rubros Comercial y Productivo tienen porcentajes menores de participación.

## Detalle de Fuerza de Trabajo

Trabajadores	Empresas Participantes	10 Empresas Ganadoras	3 Primeros lugares
% Mujeres Trabajadoras	42,0%	43,6%	49,8%
% Hombres Trabajadores	58,0%	56,4%	50,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Directores	Empresas Participantes	10 Empresas Ganadoras	3 Primeros lugares
% Mujeres Directores	16,8%	8,9%	16,7%
% Hombres Directores	83,2%	91,1%	83,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

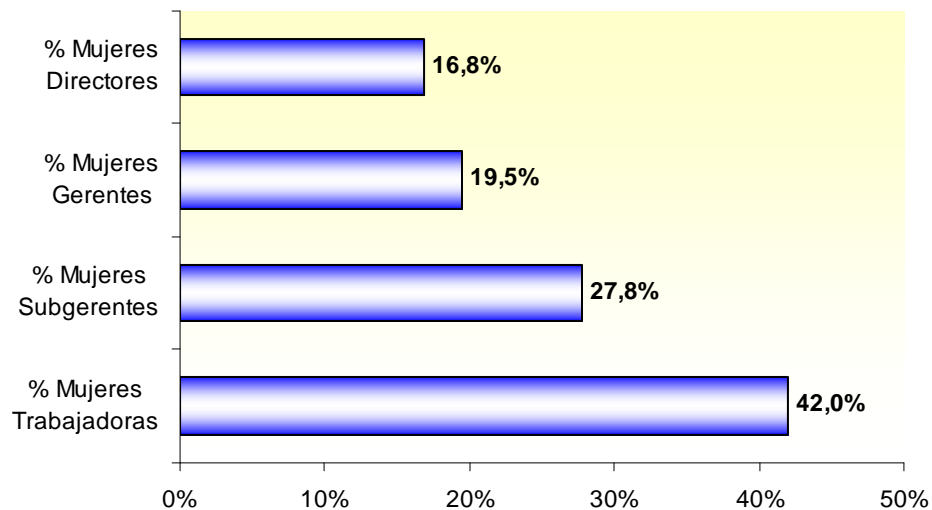
Gerentes	Empresas Participantes	10 Empresas Ganadoras	3 Primeros lugares
% Mujeres Gerentes	19,5%	20,4%	34,6%
% Hombres Gerentes	80,5%	79,6%	65,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Sub Gerentes	Empresas Participantes	10 Empresas Ganadoras	3 Primeros lugares
% Mujeres Sub Gerentes	27,8%	20,2%	28,9%
% Hombres Sub Gerentes	72,2%	79,8%	71,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

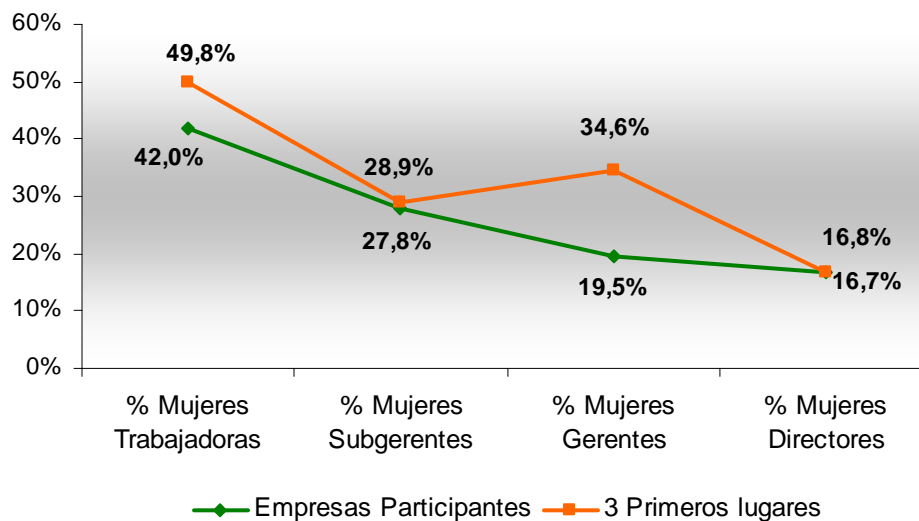
Fuerza de Trabajo	Empresas Participantes	10 Empresas Ganadoras	3 Primeros lugares
% Mujeres Trabajadoras	42,0%	43,6%	49,8%
% Mujeres Directores	16,8%	8,9%	16,7%
% Mujeres Gerentes	19,5%	20,4%	34,6%
% Mujeres Subgerentes	27,8%	20,2%	28,9%

**Participación Femenina de empresas participantes**

Se aprecia la disminución de participación femenina a medida que aumenta el cargo en la empresa. Es decir, a mayor cargo, menos mujeres. Esto se da como tendencia general en la mayoría de las empresas, sin embargo, en las tres empresas ganadoras existe una mayor participación de las mujeres en los altos cargos.



**Participación Femenina total empresas participantes v/s 3 empresas ganadoras**



## I.- Políticas de maternidad y paternidad

- Del total de empresas participantes un 58,2% sólo otorga el descanso maternal que indica la ley. Dentro de otras modalidades aparte de la legal, sobresale el retorno paulatino con goce total de sueldo con un 14,9%.

Modalidades Descanso Maternal	Empresas Participantes	10 Empresas Ganadoras
Sólo lo que indica la ley	58,2%	20%
Más días según se solicite, sin goce de sueldo	11,9%	10%
Más días según se solicite, con goce total de sueldo	4,5%	10%
Más días según se solicite, con goce parcial de sueldo	0,0%	0%
Retorno paulatino al término del descanso maternal con goce total de sueldo	14,9%	50%
Retorno paulatino al término del descanso maternal con goce parcial de sueldo	3,0%	10%
Modificación temporal del horario de trabajo	7,5%	0%
Total	100%	100%

- Al comparar con las empresas ganadoras con el total de empresas, se evidencian los opuestos en las modalidades, dentro de las empresas ganadoras tan solo un 20% da sólo lo que indica la ley mientras que en la totalidad de las empresas participantes el porcentaje es superior a la mitad con un 58,2%
- La modalidad retorno paulatino al término del descanso maternal con goce total de sueldo es la más utilizada entre de las empresas ganadoras otorga, en comparación con el 14,9% de las empresas participantes

Una política interesante de destacar, y que cada día está cobrando una mayor importancia para las empresas y muy valorada tanto por los padres como las madres por la ayuda que significa para ellos, es el post natal masculino o permiso de paternidad.

Es necesario señalar que las empresas están adoptando políticas adicionales a las legales y de mayor flexibilidad para los trabajadores que han sido padres. El siguiente cuadro muestra que, a pesar de que la mayoría de las empresas (73,1%) se adhiere básicamente a la regla legal existente, hay un porcentaje importante que declara ofrecer otros beneficios como días adicionales con goce total de sueldo y modificación temporal del horario de trabajo.

Modalidades Descanso Paternal	Empresas Participantes	10 Empresas Ganadoras
Sólo lo que indica la ley	73,1%	30,0%
Más días según se solicite, sin goce de sueldo	6,0%	0,0%
Más días según se solicite, con goce total de sueldo	14,9%	50,0%
Modificación temporal del horario de trabajo	6,0%	20,0%
Total	100,0%	100,0%

### Beneficio de Jardín Infantil

- Es un beneficio que no está ampliamente abordado, casi un 70% de las empresas participantes no cuentan con el. Es en este ítem es en donde la diferencia con las empresas ganadoras se ve notoriamente.

Beneficio de Jardín Infantil	Empresas Participantes	10 Empresas Ganadoras
Si, todo el personal	13,4%	50,0%
Sólo el personal femenino	19,4%	30,0%
No	67,2%	20,0%
Total	100,0%	100,0%

### Permisos, además de los legales, para las responsabilidades de Padres y Madres con sus hijos

- Un alto porcentaje asintió contestando que posee este permiso.  
 - Pese a este alto porcentaje, destaca de igual forma que aún hay empresas que no cuentan con estos permisos, por lo menos no de forma establecida (25,4%), por eso puede crecer mucho esta área.

Permisos Adicionales	Empresas Participantes	10 Empresas Ganadoras
Si, todo el personal	73,1%	100,0%
Sólo el personal femenino	1,5%	0,0%
No	25,4%	0,0%
Total	100,0%	100,0%

Al desglosar los distintos tipos de permisos adicionales para aquellas empresas que dijeron tenerlos, se obtienen los siguientes resultados:

Permisos Adicional	Empresas Participantes	10 Empresas Ganadoras
Visita al Dentista	17,9%	80%
Colegio	65,7%	90%
Médico	62,7%	80%
Visita Sala Cuna	56,7%	100%
Emergencia	70,1%	90%

La diferencia entre las empresas ganadoras versus la totalidad de empresas participantes es significativa.

**Sistema de ayuda para hijos o facilidades a los empleados con hijos mayores a un año de edad que padecen enfermedad.**

	<b>Empresas Participantes</b>	<b>10 Empresas Ganadoras</b>
Si, todo el personal	47,8%	90%
No	52,2%	10%
Total	100,0%	100%

El porcentaje de empresas que cuenta con el sistema de ayuda es relativamente alto, pero la mayoría de las empresas no tiene un sistema de ayuda establecido.

**Sistema de ayuda a los empleados con hijos discapacitados.**

- El beneficio, a pesar de extenderse a todo el personal, tiene mucha menor cobertura en el total de empresas (35,8%).

	<b>Totalidad Empresas</b>	<b>10 Empresas ganadoras</b>
Si, todo el personal	35,8%	90%
Sólo el personal femenino	1,5%	0%
No	62,7%	10%
Total	100,0%	100%

**II.- Políticas de flexibilidad laboral**

- Las madres y los padres para poder compatibilizar su trabajo con la vida familiar necesitan flexibilidad en el horario de trabajo. Las empresas para responder a esta necesidad han instalado políticas para permitir que sus trabajadores logren cumplir con todas sus obligaciones de la mejor forma posible.
- En este sentido, se dio mucha importancia a la existencia de políticas laborales flexibles e innovadoras.

	<b>Empresas Participantes</b>	<b>10 Empresas ganadoras</b>
Si, todo el personal	47,8%	100%
Sólo el personal femenino	4,5%	0
No	47,8%	0
Total	100,0%	100%

Al preguntar si es que las empresas poseen políticas de flexibilidad, observamos que si bien el 52,3% de las empresas cuenta con dicha flexibilidad, ya sea para todo el personal o sólo para el personal femenino, el resto no cuenta con un horario de trabajo flexible.

Entre las empresas ganadoras, el 100% cuenta con políticas establecidas respecto de flexibilidad de horario.

Del 52,3% de empresas participantes que declara tener políticas de flexibilidad horaria, al preguntar por los tipos que otorgaban, sus respuestas fueron:

Tipos de flexibilidad	Empresas Participantes	10 Empresas Ganadoras
Flexibilidad Horario Entrada- Salida	52,2%	90%
Trabajo en Casa	22,4%	40%
Jornada Parcial	40,3%	70%
Más días de vacaciones que lo legal	34,3%	80%

Lo que más se otorga es la flexibilidad en horario de entrada y salida. Todas las otras tipologías no son muy utilizadas.

Las empresas ganadoras tienen más opciones de flexibilidad horaria en cada una de las tipologías.

Destacan el bajo porcentaje en Trabajo en Casa para las empresas participantes como para las empresas ganadoras.

### III. Actividades Pro Familia

Actividades Pro Familia	Empresas Participantes	10 Empresas Ganadoras
Lugar de recreación para la Familia	32,8%	90%
Navidad/ Fin de año	70,1%	100%
Día de los niños en la oficina	47,8%	100%
Programa de verano para los hijos de los empleados	44,8%	100%
Programa de invierno para los hijos de los empleados	37,3%	90%

Las empresas participantes, aún no han incorporado estas actividades dentro de sus políticas. La actividad más recurrente es Navidad o fiesta de Fin de año.

Se aprecia que casi todas las empresas ganadoras tienen actividades pro familia que se efectúan en pareja o en familia, generando una mejor conciliación padres- trabajo. Las empresas ganadoras están conscientes de la necesidad de estas actividades y es reflejado en los altos porcentajes presentes.

#### IV. Programas Extralaborales

Programas Extralaborales	Empresas Participantes	10 Empresas Ganadoras
Rehabilitación de Drogadicción	35,8%	70%
Rehabilitación de Alcoholismo	35,8%	70%
Escuela de Padres	19,4%	50%
Prevención de violencia intrafamiliar	14,9%	30%
Desarrollo personal, stress, espiritual	49,3%	100%

Los programas Extralaborales tienen por finalidad dar apoyo más allá de lo laboral a los trabajadores. Así, si se necesita ayuda u orientación en algún tema, ellos sienten que la empresa se preocupa por su bienestar integral y tienen a mano distintos programas de ayuda.

Se aprecia que Prevención de violencia intrafamiliar y Escuela de Padres son los programas que menos otorgan las empresas, tanto en las empresas participantes como en las ganadoras.

Se aprecia que, en general, el número de empresas participantes que otorgan estos programas es menor a otros módulos.

## V. CONCLUSIONES

1. Se aprecia que existen correlaciones claras al analizar el estudio.  
Las empresas que tienen más mujeres dentro de su fuerza laboral, independiente del cargo que se trate cuentan con más y mejores políticas establecidas para lograr una buena conciliación familia- trabajo, ya sea para hombres como para mujeres.  
Al contar con mejores políticas y mayores beneficios estos se refleja en la satisfacción de los trabajadores con sus empresas y ambiente laboral.
2. Los resultados muestran que los beneficios otorgados por las 10 empresas ganadoras casi duplican, en promedio, a los beneficios otorgados por las restantes empresas participantes.
3. En las empresas no ganadoras, la disminución de los beneficios a medida que se desciende en el ranking sigue una pauta marginal, no produciéndose violentos cambios. Mientras que en las empresas ganadoras, las diferencias son más notorias, existen 27,5 puntos índice de diferencia entre la empresa ganadora del primer lugar y la ganadora del décimo lugar.
4. Destaca el alto porcentaje de empresas participantes pertenecientes al rubro servicios, siendo más de un 65% del total. Los rubros Comercial y Productivo tienen porcentajes menores de participación.
5. En relación a los beneficios de Descanso Maternal, al comparar las empresas ganadoras con el total de empresas participantes, se evidencian los opuestos en las modalidades. Las empresas ganadoras un 20% otorgan sólo lo que indica la ley mientras que en la totalidad de las empresas participantes el porcentaje es superior a la mitad con un 58,2%
6. Lo mismo se observa con respecto al Descanso Paternal, en que para las participantes el 73.1% otorga sólo lo que dice la ley, mientras que en el caso de las ganadoras ese porcentaje disminuye al 30%.
7. El Jardín Infantil es un beneficio que no está ampliamente abordado, un 67.2% de las empresas participantes no cuentan con el. Es en este ítem en donde la diferencia con las empresas ganadoras se ve notoriamente, ya que solamente el 20% de ellas no cuenta con este beneficio.
8. Las políticas de Flexibilidad Laboral, son muy distintas entre las participantes y las ganadoras, en las primeras un 47.8% no tiene ningún tipo de política de esta naturaleza, mientras que entre las ganadoras todas las empresas tienen alguna política de flexibilidad horaria.

**ANEXO 1**  
**SUB RANKING**  
**10 MEJORES EMPRESAS**

## Subrankings

Los cálculos de los sub ranking se realizaron en base a una suma de las diferentes puntuaciones. Por un lado se sumaron los puntos obtenidos por las empresas según lo que estas contestaron y estas respuestas se combinaron con los puntajes obtenidos en la visitas; promediándose cada puntuación.

El puntaje de las visitas fue ajustado para que estuviera en la misma escala que el puntaje de la encuesta a las empresas.

El puntaje final obtenido es un porcentaje sobre el máximo puntaje que se puede obtener en la pregunta. Como es un promedio, en la encuesta de la empresa se puede tener un 100%, pero en la visita sólo se obtiene un 60%, teniendo finalmente un 80% como puntaje final promediado.

Se realizaron 6 sub rankings, cada uno abarca una o un grupo de preguntas de la encuesta.

### 1. Descanso Maternal/ Paternal

Este sub ranking agrupa las siguientes preguntas del cuestionario inicial:

- Descanso Maternal otorgado por la empresa:

Empresas	Ranking
BANCOESTADO MICROEMPRESAS S.A.	100,0%
Unilever Chile	87,5%
Banco Security S.A	87,5%
Bandesarollo Microempresas S.A	87,5%

- Descanso Paternal otorgado por la empresa

Empresas	Ranking
Unilever Chile	100,0%
Grupo Santander Chile	100,0%
Hewlett Packard Chile	87,5%

- Sub Ranking final ponderando Descanso Maternal y Descanso Paternal. El Descanso Maternal fue tomado con un ponderador de 4, mientras que para el Descanso Paternal se consideró un ponderador de 2.

Empresas	Ranking Final
BANCOESTADO MICROEMPRESAS S.A.	91,7%
Unilever Chile	91,7%
Hewlett Packard Chile	79,2%
Banco Security S.A	77,5%
Bandesarollo Microempresas S.A	77,5%
Grupo Santander Chile	70,0%
ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD	66,7%
Endesa Chile	49,2%
Universidad de Concepción	4,2%
Banco de Chile	0,0%

## **2. Horario Flexible**

Se agrupan todas las modalidades que ofrece la empresa con respecto a que los empleados puedan tener horarios flexibles.

- ¿Posee su empresa un sistema de horario flexible?
- ¿Cuáles son las modalidades establecidas por la empresa para el horario flexible? (alternativas no excluyentes y cada una con un puntaje asociado)
  - Flexibilidad en horario entrada- salida
  - Trabajo en casa
  - Jornada parcial
  - Más días de los legales de vacaciones

En la visita para lograr una mejor caracterización de Trabajo en Casa, se aplicó el ítem Teletrabajo.

Empresas	Ranking Final
Hewlett Packard Chile	90,0%
BANCOESTADO MICROEMPRESAS S.A.	80,0%
Banco Security S.A	80,0%
Grupo Santander Chile	70,0%
Endesa Chile	60,0%
Universidad de Concepción	55,0%
ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD	52,5%
Bandesarollo Microempresas S.A	50,0%
Unilever Chile	40,0%
Banco de Chile	40,0%

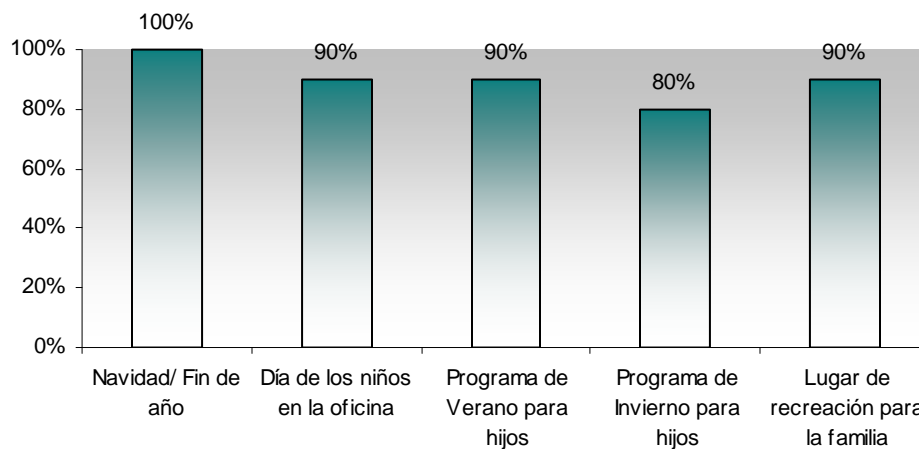
### 3. Actividades Pro Familia

Agrupar la pregunta

- ¿Qué actividades se realizan en pareja o con la familia anualmente en la empresa?
  - Lugar de recreación para la familia
  - Navidad/ Fin de año
  - Día de los niños en la oficina
  - Programa de verano/invierno para los hijos de los empleados

Empresas	Ranking Final
Endesa Chile	100%
Banco Security S.A	83,4%
Grupo Santander Chile	83,4%
Hewlett Packard Chile	83,4%
Unilever Chile	75,1%
BANCOESTADO MICROEMPRESAS S.A.	66,8%
ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD	66,8%
Banco de Chile	66,8%
Bandesarrollo Microempresas S.A	66,8%
Universidad de Concepción	33,4%

#### 10 empresas ganadoras



\* Hay que considerar en este sub ranking que las respuestas dadas por las empresas fueron muy similares en cuanto a si se aplicaban estas actividades. Es por esto, que la visita a terreno fue la que discriminó en su mayoría los distintos lugares del ranking.

\*\* Todas las empresas cuentan con la categoría: Otros, la cual fue considerada como el puntaje base para el cálculo del ranking. Esta categoría no fue graficada.

Actividades Pro Familia destacadas entre las empresas ganadoras

1. Asistencia Telefónica para la familia: profesionales que ofrecen ayuda para resolver problemas laborales y familiares en la áreas de orientación familiar, asuntos legales y espirituales.
2. Tarde libre en el cumpleaños: los empleados que están de cumpleaños cuentan con la tarde libre.
3. Tarde libre para padres con hijos de cumpleaños: los empleados que tengan hijos de cumpleaños pueden optar por tomarse la tarde libre con el fin de hacer os preparativos de la celebración.
4. Bono matrimonial: a todos los empleados que contraigan matrimonio.
5. Bono fallecimiento de familiar directo: en caso de muerte de un hijo o cónyuge.
6. Bono de nacimiento.
7. Fondos concursables para el desarrollo de los trabajadores
8. Programas de Salud Preventiva: buscan la promoción de la buena alimentación, ejercicios de los trabajadores durante la jornada laboral y práctica deportiva.
9. Asistencia Hogar: apoyo en emergencias del hogar como por ejemplo: gasfitería, electricidad, cerrajería y otros.
10. Programa de orientación vocacional para hijos de empleados.
11. Súper Viernes: en temporada de verano se extiende la jornada de lunes a jueves y se trabaja hasta más temprano los días viernes.
12. Visita de los hijos de empleados a la empresa en períodos de vacaciones.

#### 4. Ranking Discapacitados

El ranking discapacitados se basa en la siguiente pregunta:

- ¿Existe algún sistema de ayuda a los empleados con hijos discapacitados?

En la encuesta contestada por las empresas todas declaran la existencia de un sistema de ayuda, por lo que la visita fue la que discriminó los tipos de sistema y cuales eran superiores a otros, dando el siguiente sub ranking:

Empresas	Ranking Final
BANCOESTADO MICROEMPRESAS S.A.	100,0%
Endesa Chile	100,0%
Banco de Chile	87,5%
Bandesarollo Microempresas S.A	87,5%
Grupo Santander Chile	75,0%
Banco Security S.A	75,0%
Hewlett Packard	75,0%
Universidad de Concepción	75,0%
Unilever Chile	75,0%
ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD	75,0%

#### 5. Permisos

- Existen permisos, además de los legales, para las responsabilidades de Padres y Madres con sus hijos
- Indique cuales permisos
  - Visitas al dentista
  - Colegio
  - Médico
  - Visita Sala Cuna
  - Emergencias

Nombre	Ranking Final
BANCOESTADO MICROEMPRESAS S.A.	87,6%
ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD	87,6%
Banco Security S.A	87,6%
Universidad de Concepción	83,4%
Hewlett Packard Chile	75,1%
Grupo Santander Chile	75,1%
Bandesarollo Microempresas S.A	75,1%
Endesa Chile	62,6%
Unilever Chile	62,6%
Banco de Chile	41,7%

\* Hay que considerar en este sub ranking que las respuestas dadas por las empresas fueron muy similares en cuanto a si se aplicaban estas actividades. Es por esto, que la visita a terreno fue la que discriminó en su mayoría los distintos lugares del ranking.

## 6. Programas Extralaborales

Este sub ranking se basa en los programas extralaborales que posee la empresa, los preguntados fueron:

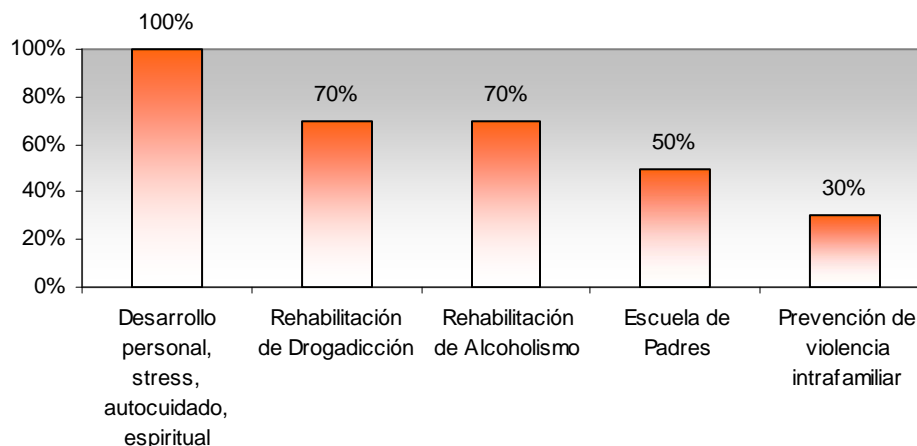
- Rehabilitación de Drogadicción
- Rehabilitación de Alcoholismo
- Escuela de Padres
- Prevención de Violencia Intrafamiliar
- Desarrollo personal, stress, autocuidado, espiritual

En este sub ranking cabe destacar que la diferencia entre las empresas radica principalmente por poseer el programa extralaboral Prevención de Violencia Intrafamiliar.

EMPRESA	Ranking Final
Grupo Santander Chile	100%
Banco Security S.A	100%
Banco de Chile	100%
ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD	83,5%
Universidad de Concepción	66,8%
Unilever Chile	66,8%
BANCOESTADO MICROEMPRESAS S.A.	66,8%
Bandesarollo Microempresas S.A	50,1%
Endesa Chile	33,4%
Hewlett Packard Chile	16,7%

\* Todas las empresas cuentan con la categoría: Otros, la cual fue considerada como el puntaje base para el cálculo del ranking. Esta categoría no fue graficada.

### 10 empresas ganadoras



## Participación femenina

A continuación se muestran las empresas que tienen entre sus trabajadoras, directores, gerentes y sub gerentes la mayor presencia femenina. Todos los datos usados para esto análisis son específicamente de los proporcionados por la empresa.

### 1. Mujeres Trabajadoras

Empresa	% Mujeres
Bandesarollo Microempresas S.A	66,0%
BANCOESTADO MICROEMPRESAS S.A.	61,7%
ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD	53,0%

### 2. Mujeres Sub Gerentes

Empresa	% Sub Gerentes Mujeres
BANCOESTADO MICROEMPRESAS S.A.	41,7%
Unilever Chile	34,7%
Universidad de Concepción	27,6%

### 3. Mujeres Gerentes

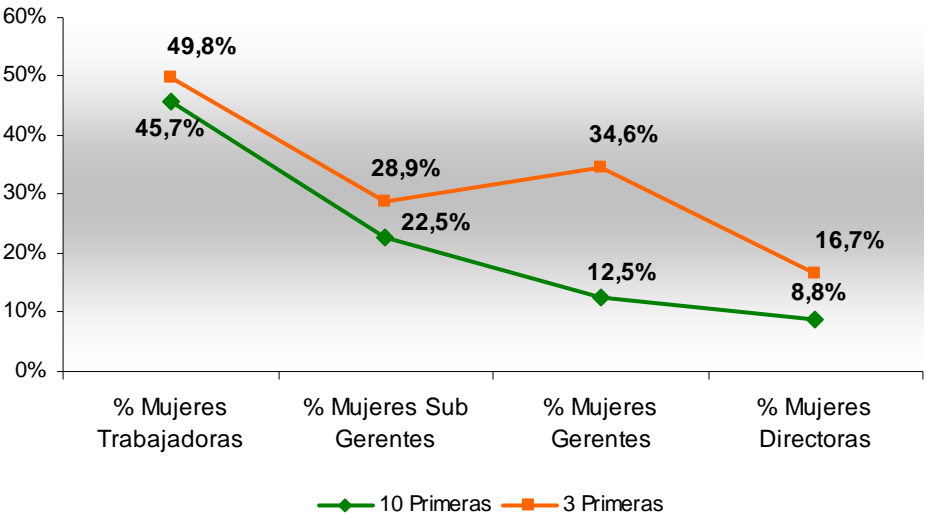
Empresa	% Gerentes Mujeres
BANCOESTADO MICROEMPRESAS S.A.	62,5%
Bandesarollo Microempresas S.A	40,0%
Hewlett Packard Chile	33,3%

### 4. Mujeres Directores

Empresa	% Directores Mujeres
Hewlett Packard Chile	50,0%
Dirección del Trabajo	50,0%
Procter & Gamble Chile	27,3%

Al comparar la proporción de mujeres en los distintos cargos de las empresas es evidente que, a mayor cargo, menor presencia femenina (en el promedio). Tal como se detectó anteriormente al comparar todas las empresas participantes con las 10 ganadoras.

Se puede desprender entonces que las empresas que tienen una mayor participación femenina independiente del nivel de empleo que estas tengan, la empresa tiene mejores políticas establecidas para generar la conciliación familia- trabajo que se necesita.



**ANEXO 2**  
**RESULTADOS GENERALES**  
**TRABAJADORES**

## Introducción

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

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

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

## Caracterización

Sexo	Porcentaje
Femenino	46,1%
Masculino	53,9%
Total	100,0%

Nivel de Estudios	Porcentaje
1.- Educación Media	5,2%
2.- Técnico Profesional	31,2%
3.- Universitaria	63,6%
Total	100,0%

Años de antigüedad en la Empresa	Porcentaje
1. Menos de 1 año	6,8%
2. Entre 1 y 5 años	27,5%
3. Más de 5 años	65,7%
Total	100,0%

En cuanto a Sexo no se ven mayores diferencias entre los trabajadores que responden. En nivel de estudios un alto porcentaje son profesionales universitarios y están en la empresa por más de 5 años.

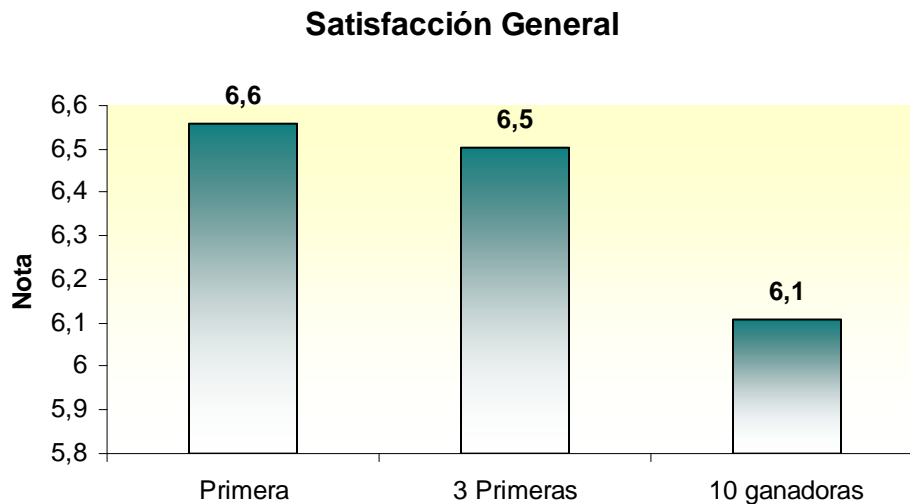
## Satisfacción General

Los empleados al calificar su nivel de satisfacción que tienen con respecto a los beneficios para Padres y Madres que la empresa otorga, se ve que en general las evaluaciones son bastante altas.

La mejor nota de evaluación fue de 6,56 y la más baja fue de 5,37. El promedio de todas las evaluaciones:

Promedio Evaluación Sat. General
6,1

Las diferencias entre las empresas se aprecian en el siguiente gráfico:



El gráfico demuestra que a medida que se descende en el ranking, también va descendiendo la nota promedio de los trabajadores con respecto a su satisfacción general. Lo cual da la clara señal que a mayores beneficios otorgados por las empresas generan mayor satisfacción en sus empleados.

## Resultados Generales

En su opinión, las políticas de su empresa ¿ayudan a conciliar Familia y Trabajo?

	Porcentaje
1. Si	86,2%
2. No	8,5%
3. No Sabe	5,3%
Total	100,0%

¿Cuenta su empresa con el beneficio de Jardín Infantil?

	Porcentaje
1.- Sí, para todo el personal	27,3%
2.- Sí, solo para el personal femenino	48,7%
3.- No	10,9%
4.- No sabe	13,1%
Total	100,0%

Un 76 % reconoce tener este beneficio de parte de sus empresas, pero hay que destacar que un 13,1% no sabe si puede optar a este beneficio.

¿Existen permisos para las responsabilidades de Padres y Madres con sus hijos? (ej: Dentista, médico, colegios, etc)

	Porcentaje
1.- Sí, para todo el personal	77,0%
2.- Sí, solo para el personal femenino	3,2%
3.- No	9,9%
4.- No sabe	9,9%
Total	100,0%

El 80,2% de los empleados reconocen que existen permisos para las responsabilidades de padres y madres con sus hijos.

¿Existe algún sistema de ayuda o facilidades a los empleados con hijos mayores a 1 año de edad, que padecen alguna enfermedad?

	Porcentaje
1.- Sí, para todo el personal	45,8%
2.- Sí, solo para el personal femenino	2,7%
3.- No	9,1%
4.- No sabe	42,3%
Total	100,0%

En este caso existe un 48,5% de empleados que reconoce recibir ayuda en caso que sus hijos padezcan alguna enfermedad, pero hay un 42,3% que no está informado de estos beneficios lo cual es bastante alto.

Con respecto al Descanso Maternal, su Empresa otorga:

	Porcentaje
1.- Sólo lo que indica la Ley	49,2%
2.- Más días según se solicite, sin goce de sueldo	2,5%
3.- Más días según se solicite, con goce parcial de sueldo	1,2%
4.- Más días según se solicite, con goce total de sueldo	7,3%
5.- Retorno Paulatino, con goce total de sueldo	23,6%
6.- Retorno paulatino, con goce parcial de sueldo	4,4%
7.- Modificación temporal del horario de trabajo	11,7%
Total	100%

Con respecto al Descanso Paternal, su Empresa otorga:

	Porcentaje
1.- Sólo lo que indica la Ley	62,7%
2.- Más días según se solicite, sin goce de sueldo	1,7%
3.- Más días según se solicite, con goce parcial de sueldo	1,7%
4.- Más días según se solicite, con goce total de sueldo	23,4%
5.- Modificación temporal del horario de trabajo	10,5%
Total	100,0%

Con respecto al descanso Maternal y Paternal lo que más reconocen los trabajadores es lo otorgado legalmente por sus empresas.

¿Posee su empresa un sistema de horario flexible?

	Porcentaje
1.- Sí, para todo el personal	53,9%
2.- Sí, sólo para el personal femenino	10,3%
3.- No tiene horario flexible	35,9%
Total	100,0%

Pese a que todas las empresas declararon tener políticas de flexibilidad horaria, los empleados dicen no tener este beneficio. Esto se puede interpretar como que los beneficios otorgados no son considerados como de horario flexible, sino que pasan a ser factores mínimos dentro de su trabajo. Así, salir temprano un viernes es lo exigido como base y no se considera como flexibilidad horaria.

**ANEXO 4**  
**ASPECTOS METODOLÓGICOS**  
**CÁLCULO DEL RANKING**

## 1. Instrumento

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

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

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

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

## 2. Cálculo del Ranking

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

De las cuatro secciones que se compone el instrumento, sólo las secciones C y D resultan pertinentes para el cálculo del ranking, ya que ambas apuntan a conocer qué prácticas ha adoptado cada empresa respecto a la familia.

Cada pregunta está asociada a un ponderador que refleja el nivel de importancia que esta tiene respecto al tema tratado, de tal forma que, por ejemplo, la pregunta 15 perteneciente a la sección C dispone de un valor 2 y la pregunta 25, perteneciente a la sección D, un valor de 4.

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

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

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

Sección	Pregunta	Valor Respuesta	Ponderador 2007
C	12	0,25	1
		0,25	
		0,25	
		0,25	
C	13	0	1
		1	
C	14	1	4
		0,7	
		0	
C	15	1	2
		0,7	
		0	
C	15,1	0,167	1
		0,167	
		0,167	
		0,167	
		0,167	
C	16	0,167	1
		0,167	
		0	
		0,167	
		0,167	
C	17	1	2
		0,7	
		0	
C	18	1	2
		0,7	
		0	
C	19	0	4
		0,1	
		0,3	
		0,5	
		0,5	
		0,3	
C	20	0	2
		0,1	
		0,2	
		0,5	
C	21	1	1
		0,7	
		0	
C	22	0,167	3
		0,167	
		0,167	
		0,167	
		0,167	
C	23	1	1
D	24	1	4
		0,7	
D	25	0	4
		0,2	
		0,2	
		0,2	
Total			30

### III. Fórmula del Ranking.

Para calcular el ranking de las 10 mejores empresas, se ponderaron las respuestas de cada una de las empresas participantes, de acuerdo a la estructura de la tabla anterior y como se indica en la siguiente fórmula:

#### Ranking:

$$(1 * (C12.1r + c12.2r + c12.3r + c12.4r) + 1 * (c13r) + 4 * (c14r) + 2 * (c15r) + 1 * (c15.1r + c15.2r + c15.3r + c15.4r + c15.5r + c15.6r) + 1 * (c16.1r + c16.2r + c16.3r + c16.4r + c16.5r + c16.6r + c16.7r) + 2 * (c17r) + 2 * (c18r) + 4 * (c19r) + 2 * (c20r) + 1 * (c21r) + 3 * (c22.1r + c22.2r + c22.3r + c22.4r + c22.5r + c22.6r) + 1 * (c23r) + 4 * (D24r) + 4 * (d25.1r + d25.2r + d25.3r + d25.4r + d25.5r))$$

Los paréntesis mayores corresponden a cada una de las preguntas consideradas en el cálculo del ranking; los paréntesis internos, en cambio, a las respuestas existentes para cada pregunta.

El número que antecede y multiplica a cada paréntesis interno, es el ponderador asignado a cada pregunta.

El cálculo del ranking, se hizo de acuerdo a la fórmula indicada, reemplazando cada valor por las respuestas efectivas de las 67 empresas participantes.

#### IV.- Puntaje Máximo:

El puntaje máximo es igual a 100

#### V.- Fórmula del índice:

Luego de calcular el ranking, se procede a estimar el índice con la siguiente fórmula:

$$\text{Índice: Puntaje Ranking} * 30 (\text{puntaje máximo}) / 100$$

### VI. SEGUNDA ETAPA

A partir de la primera etapa, se elaboró una primera versión del ranking, que fue corroborada con una visita a las 15 primeras empresas seleccionadas, de acuerdo a su puntuación en el ranking. Para esto, se elaboraron reportes para cada empresa seleccionada, considerando las respuestas que los gerentes dieron respecto a las políticas de conciliación trabajo – familia.

Para cada reporte se seleccionó desde la respuesta a la pregunta 9 hasta la 25, correspondientes a las secciones B, C y D del instrumento original.

La segunda etapa consistió, en primer lugar, en una verificación en terreno de las respuestas entregadas por las empresas seleccionadas, mediante una entrevista con el Gerente de Recursos Humanos o a quién éste designara.

La intención fue corroborar si las respuestas originales eran coincidentes con la información entregada en el cuestionario aplicado, en caso de existir alguna contradicción o respuesta errónea respecto a la nueva información proporcionada, se toma en cuenta para el ránking de visita.

## VII TERCERA ETAPA

La tercera etapa consistió en una encuesta de validación a los trabajadores de las 15 empresas seleccionadas, con el propósito de conocer su satisfacción con los beneficios de la empresa y el grado de conocimiento que éstos tienen respecto a tales beneficios.

### **1.- Instrumento**

El cuestionario que se aplicó a los trabajadores se compone de 15 preguntas que apuntan a diversas áreas de conocimiento. Con el fin de describir a grandes rasgos la composición del instrumento, podemos dividirlo en 4 áreas temáticas diferenciadas:

- 1) Características personales del trabajador (Preguntas 1 a 4)
- 2) Satisfacción con las políticas de apoyo familiar de las empresas (Preguntas 5 a 6)
- 3) Políticas de apoyo a la Familia (Preguntas 7 a 12)
- 4) Flexibilidad Laboral (Preguntas 13 a 15)

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

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

De las cuatro áreas temáticas que componen el cuestionario, sólo consideramos las preguntas de las dimensiones 2, 3 y 4 para el cálculo del ránking definitivo, dado que las preguntas de la dimensión 1 solo apuntan a las características personales de cada trabajador y no a la valoración o conocimiento que estos tienen de las políticas conciliadoras de trabajo y familia de cada empresa.

Por otra parte, se descartaron las preguntas abiertas, además de la pregunta 14, pues no discrimina mayormente al momento de calcular el ránking.

En general, las preguntas de este cuestionario se hallan también en el cuestionario inicial, es decir, el aplicado a las empresas participantes, salvo las preguntas de la dimensión 1 y las preguntas 5 y 6, que en general son evaluaciones hechas por los trabajadores.

**Valor por pregunta.**

Con el fin de calcular el ranking de los trabajadores de las empresas seleccionadas, se tomaron en cuenta el porcentaje de respuestas afirmativas para cada beneficio señalado. Por ejemplo, si en la pregunta 7, un 20 % de los trabajadores marcaron la opción 1 y un 25% la opción 2, el valor porcentual considerado para la pregunta es de 45%, multiplicándose esta cifra por el ponderador asignado al momento de calcular el ranking.

La decisión de sumar dos opciones, tal como se muestra en la siguiente tabla, se explica porque las respuestas de los trabajadores no siempre son idénticas en cada pregunta, aunque la política de la empresa sea igual para todos, ya sea por desconocimiento o por simple error o confusión.

Pregunta	Opciones Consideradas
5	% nota 6 a 7
6	1
7	1 2
8	1 2
9	1 2
10	3 4
11	4
13	1 2

**Fórmula del Ranking.**

Para efectos del cálculo del ranking se sumaron las respuestas de las alternativas señaladas en la tabla anterior. Luego se calculó el ranking empleando la siguiente fórmula

**Ranking:**

$$\frac{\sum_{i=1}^{n=8} p_i}{n}$$

Donde el paréntesis indica la sumatoria de las preguntas que integran el ranking, específicamente hablando, el porcentaje de las alternativas seleccionadas de cada una de estas preguntas. La cifra obtenida de esta sumatoria, luego es dividida por el total de preguntas, que corresponde al número de preguntas o n, esto es 8.

### **Puntaje Máximo:**

El puntaje máximo es igual a 100

### **Fórmula del índice:**

Puntaje Ranking / 10

### **3. Ranking Visita**

Para este ranking, al visitar la empresa se fue asignando puntos por los distintos módulos que contiene la encuesta.

Al final se hace una suma lineal de los puntos obtenidos por la empresa y se calcula un índice:

$$\text{Índice} = \text{Suma de puntos} / 33$$

La suma de puntos máximo es 33 y el valor del índice máximo es 100.

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

A partir de los valores de las 15 empresas seleccionadas se llevó a cabo el cálculo del ranking definitivo a partir de las puntuaciones del ranking contestado por las empresas, el ranking de la visita y del ranking provenientes de las encuestas contestadas por los trabajadores.

El puntaje final es un promedio de los tres ranking (es decir, cada ranking fue considerado en un 33.3%), lo que arrojó los 10 primeros lugares.