

MEJORES
ORGANIZACIONES
PARA INTEGRAR
VIDA PERSONAL
Y TRABAJO

ESTUDIO MEJORES ORGANIZACIONES PARA INTEGRAR VIDA PERSONAL Y TRABAJO

Informe General 2022



chile
unido
FUNDACIÓN



DATAVOZ.
DEL GRUPO STATCOM

ÍNDICE

MEJORES ORGANIZACIONES PARA INTEGRAR VIDA PERSONAL Y TRABAJO

1

2

3

4

5

Presentación

Metodología

Ranking

Dimensiones evaluadas

Conclusiones



Presentación



La sociedad ha experimentado profundos cambios si se la compara con la realidad de las últimas décadas del siglo XX. La incorporación progresiva de la mujer al trabajo con el creciente desarrollo de su carrera profesional, las diversas formas de hacer familia, mayor corresponsabilidad de los hombres en el hogar, la necesidad de cuidado de personas dependientes y jóvenes profesionales que solicitan mayor flexibilidad laboral, son algunos de los fenómenos sociodemográficos que han marcado este período.

En este proceso, los modelos tradicionales de empresa también han ido cambiando, dando paso a estructuras más horizontales, colaborativas y flexibles, lo cual ha significado un desafío de adaptación, donde la sinergia y el enriquecimiento mutuo que se produce al integrar el desarrollo empresarial con el crecimiento profesional y el ámbito familiar, van dando muestra de los impactos positivos que se logran cuando se concilian los intereses de las organizaciones con las aspiraciones de las personas.

Ante este escenario, Fundación Chile Unido mediante su Programa Conciliación Vida Personal, Familia & Trabajo con más de 19 años de trayectoria, ha aportado desde la experiencia, acompañando a organizaciones privadas y públicas en sus procesos de transformación, cuando centran la mirada en las personas, humanizando sus lugares de trabajo y contribuyendo a una cultura organizacional que fomenta la integración entre la Vida Personal y Laboral.



Desde el año 2003, organizaciones públicas y privadas han participado en el Estudio “Mejores Empresas para Madres y Padres que Trabajan” realizado por Fundación Chile Unido con el apoyo de El Mercurio. Con el tiempo, esa medición se ha ido adecuando para ir siempre a la vanguardia en políticas corporativas orientadas al bienestar y felicidad de las personas en armonía con los propósitos de la organización. A partir de este año, se actualiza metodológicamente y se denomina **Estudio “Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo”**.

Esta nueva versión del Estudio, adquiere un enfoque más transversal, donde consulta la opinión de los distintos grupos etarios que conforman la organización, incorpora prácticas que hoy son prioritarias para las personas e

introduce nuevas variables para relevar la importancia de las comunicaciones corporativas, la gestión de recursos humanos y el rol de los líderes, como factores determinantes para que la oferta de valor conformada por la organización, esté accesible, sea utilizada y contribuya al bienestar de los trabajadores, impactando positivamente en las personas y por ende en la sociedad.

A su vez, esta medición permite conocer cómo el propósito de las organizaciones está promoviendo la Integración Vida Personal y Trabajo, levantando un autodiagnóstico, privado y confidencial, que entrega orientaciones para perfeccionar las políticas de gestión de personas.

Contribuir a una sociedad más humana y más sana, es un desafío trascendental que tenemos como país. Abordarlo en forma cohesionada nos une con otros para conformar entornos laborales que humanizan los lugares de trabajo en Chile, permitiendo desarrollar culturas organizacionales que sean referentes en mejorar el bienestar y felicidad de las personas.





Metodología

Pregunta de Investigación y Objetivos



¿Cuáles son las organizaciones que van a la vanguardia en Integración de la Vida Personal y Trabajo?

Objetivos:

1. Contribuir a humanizar los lugares de trabajo en Chile, propiciando el bienestar y felicidad de las personas en armonía con los propósitos de la organización.
2. Identificar el nivel de conocimiento, uso y valoración de las prácticas y beneficios que contribuyen a Integrar Vida Personal y Trabajo ofrecidas por las organizaciones a sus colaboradores/as.
3. Destacar a las mejores organizaciones que, mediante prácticas y beneficios, apoyan los distintos momentos del ciclo de vida de sus colaboradores para que puedan Integrar mejor su Vida Personal y Laboral.

Metodología – Resumen del Estudio

Organizaciones participantes	Categorías	Cuestionarios aplicados	Tasa mínima de respuesta	Ranking
<p>En la presente versión del Estudio “Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo”, se inscribieron un total de 46 organizaciones, tanto públicas como privadas, nacionales y multinacionales y de distintos sectores de la economía. De estas, 40 llegaron a la fase final, con la participación de un universo total de 10.536 colaboradores/as.</p>	<p>Considerando las diferencias entre las organizaciones, se las agrupó en cuatro categorías:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grandes Corporaciones (más de 1.000 colaboradores/as) • Grandes Empresas (entre 200 y 999 colaboradores/as) • Pymes (menos de 200 colaboradores/as) • Organismos Públicos 	<p>Este Estudio contempla la aplicación de dos tipos de cuestionario en cada organización: uno al área de Recursos Humanos y otro a los Colaboradores/as.</p> <p>El primero tuvo por objetivo conocer las prácticas y políticas de Integración Vida Personal y Trabajo ofrecida por cada organización; y el segundo, indagar en su conocimiento, uso y valoración por parte de los colaboradores/as.</p>	<p>Para asegurar la representatividad de los resultados, se determinó una tasa de respuesta a alcanzar en el cuestionario de colaboradores/as para cada organización, diferenciada en función de su número de trabajadores.</p> <p>Alcanzar esta tasa fue requisito para mantener la participación de la organización en el Estudio.</p>	<p>Las respuestas de los colaboradores/as y de las organizaciones se utilizaron para la construcción de un ranking, que busca informar sobre qué instituciones van a la vanguardia el día de hoy en torno a materias de Integración Vida Personal y Trabajo.</p>

Metodología – Trabajo de campo



Encuesta de Recursos Humanos

Grupo Objetivo

Gerentes o responsables de Recursos Humanos de cada organización participante, considerando una sola respuesta por organización.

Trabajo de Campo

El trabajo de campo se realizó entre junio y octubre de 2022, habilitándose una plataforma digital vía SurveyMonkey para la respuesta del cuestionario. En casos excepcionales, se envió una copia digital en formato PDF a los responsables de Recursos Humanos de las organizaciones, que podía ser llenada y enviada al equipo de Datavoz para su digitación y procesamiento.

Al término de esta fase, 40 organizaciones cumplieron su tasa mínima de respuesta y se consideraron en el cálculo del ranking, las que se distribuyeron en: 12 Grandes Corporaciones, 11 Grandes Empresas, 14 Pequeñas y Medianas Empresas y 3 Organismos Públicos.

Metodología – Trabajo de campo



Cuestionario de colaboradores/as

Grupo Objetivo

Colaboradores/as de las distintas organizaciones participantes, los cuales fueron segmentados en función de distintos atributos ligados a su ciclo vital: aquellos cuyo hijo/a mayor, tiene menos de 15 años; los con hijos que tienen más de 15 años y quienes no tienen hijos/as. Se distingue en este último grupo, a las personas con más de 30 años y con menos de 30 años.

Trabajo de Campo

El trabajo de campo se realizó en paralelo al cuestionario de Recursos Humanos, entre los meses de junio y octubre de 2022. La aplicación se realizó en tres formatos: digital vía SurveyMonkey, con envío desde Datavoz o desde el Departamento de Recursos Humanos del link de acceso al cuestionario; en formato PDF editable; o bien, en formato físico. Se buscó que cada organización alcanzara una muestra estadísticamente representativa de su cantidad total de colaboradores/as como condición para ser incorporada dentro del ranking. En total, se logró la participación de 10.536 colaboradores/as.



Ranking

Dimensiones evaluadas:

1. Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral
2. Desarrollo Personal y Calidad de Vida
3. Desarrollo de la Carrera Profesional
4. Apoyos Económicos para los Colaboradores/as y sus Familias
5. Ayudas a la Maternidad y Paternidad
6. Integración Familiar
7. Participación de Mujeres
8. Gestión y Evaluación



El ranking tiene como objetivo identificar a las organizaciones pioneras en materias de prácticas y políticas de Integración entre la Vida Personal y Trabajo, evaluando la existencia, el conocimiento, uso y valoración que se tiene de estas en las distintas dimensiones evaluadas.

Este se calcula a partir de los puntajes obtenidos en el cuestionario de Recursos Humanos y el cuestionario de Colaboradores/as en distintas dimensiones. Para cada instrumento se obtiene un puntaje ubicado entre 0 y 100, los que luego se ponderan y suman para obtener un puntaje final que describe los resultados de cada organización. La ponderación del cuestionario de Recursos Humanos es de un 35%, mientras que la del cuestionario de Colaboradores/as es de un 65%.

A partir de estos resultados se conforma un ranking, ubicando a las organizaciones de acuerdo a su categoría (Grandes Corporaciones, Grandes Empresas, Pymes y Organismos Públicos).

Las organizaciones que obtuvieron los primeros lugares en cada Categoría son distinguidas como las Mejores Organizaciones y quienes tuvieron resultados sobresalientes, recibieron el Sello de Distinción. A continuación son presentadas.

Ranking 2022 – Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo



Lugar	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1°	Bci	ABB	Pacific Hydro Chile	Empresa Portuaria Valparaíso
2°	Caja Los Andes	Empresas Lipigas S.A.	Conservador de Bienes Raíces Copiapó	
3°	Nestlé Chile	Seguros Falabella	TUXPAN	BancoEstado
4°	Scotiabank Chile	Vida Cámara	Flow S.A.	
5°	Banco Falabella	eClass	BancoEstado Corredores de Seguros	



Ranking 2022 – Organizaciones que obtienen el Sello de Distinción

	Organizaciones distinguidas
1	Abastible
2	BancoEstado S.A. Corredores de Bolsa
3	CajaVecina
4	Falabella Tecnología Corporativa
5	Forus S.A.
6	Laboratorio Bagó de Chile S.A.
7	Pontificia Universidad Católica de Chile
8	SMU
9	Walmart Chile

Nota: Las organizaciones que obtuvieron el Sello de Distinción se presentan en orden alfabético, por lo que su disposición no es correlativa con el puntaje que hayan obtenido.

Características de las Organizaciones

Distribución según su categoría y presencia

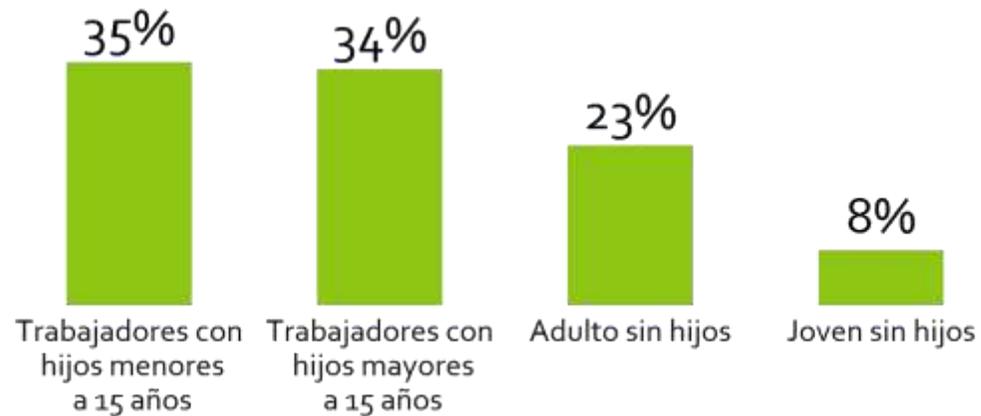


Distribución según sector económico

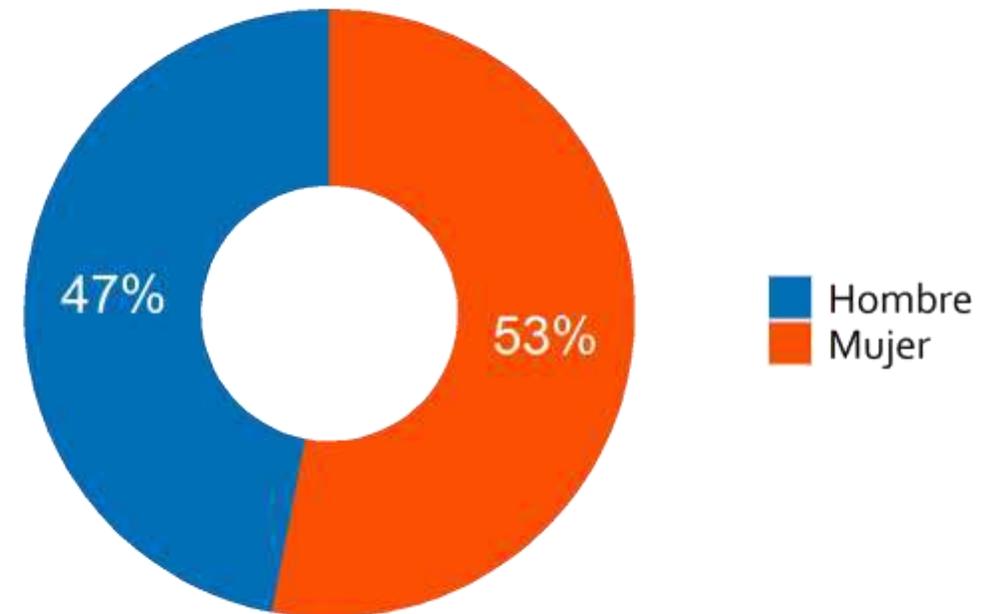


Características de los Colaboradores/as

Distribución según su ciclo de vida

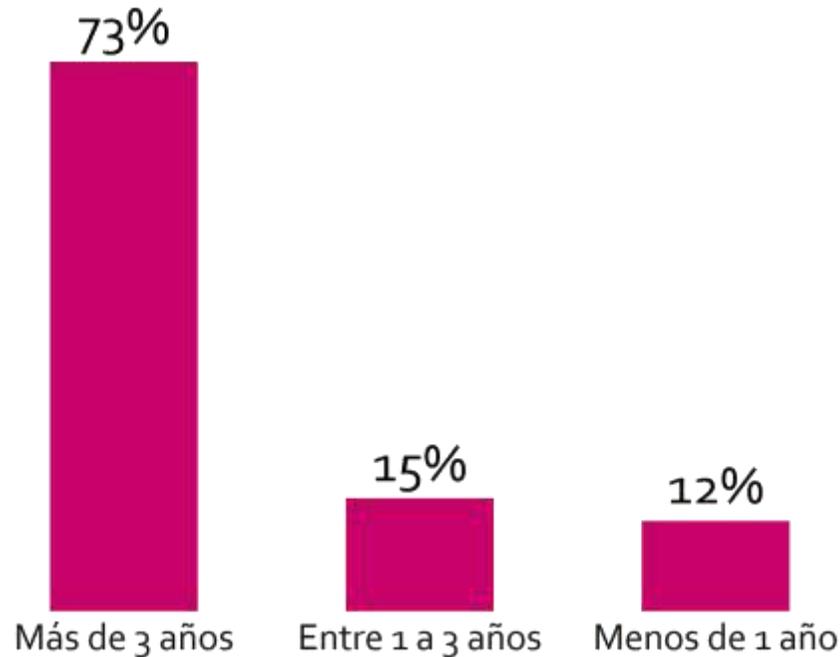


Distribución según su sexo

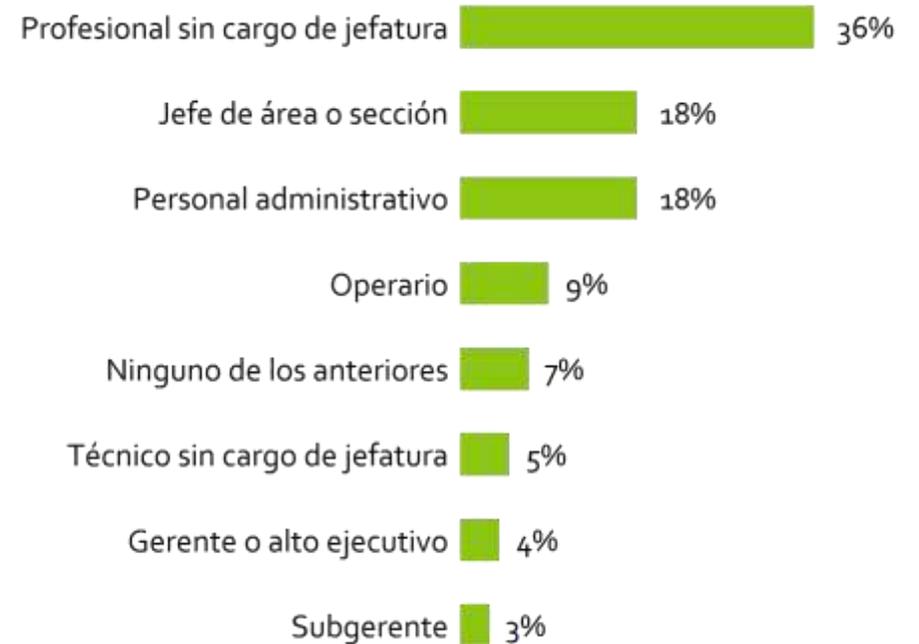


Características de los Colaboradores/as

Distribución según su antigüedad en la organización



Distribución según su puesto de trabajo



Características de los Colaboradores/as

Distribución según su jornada laboral





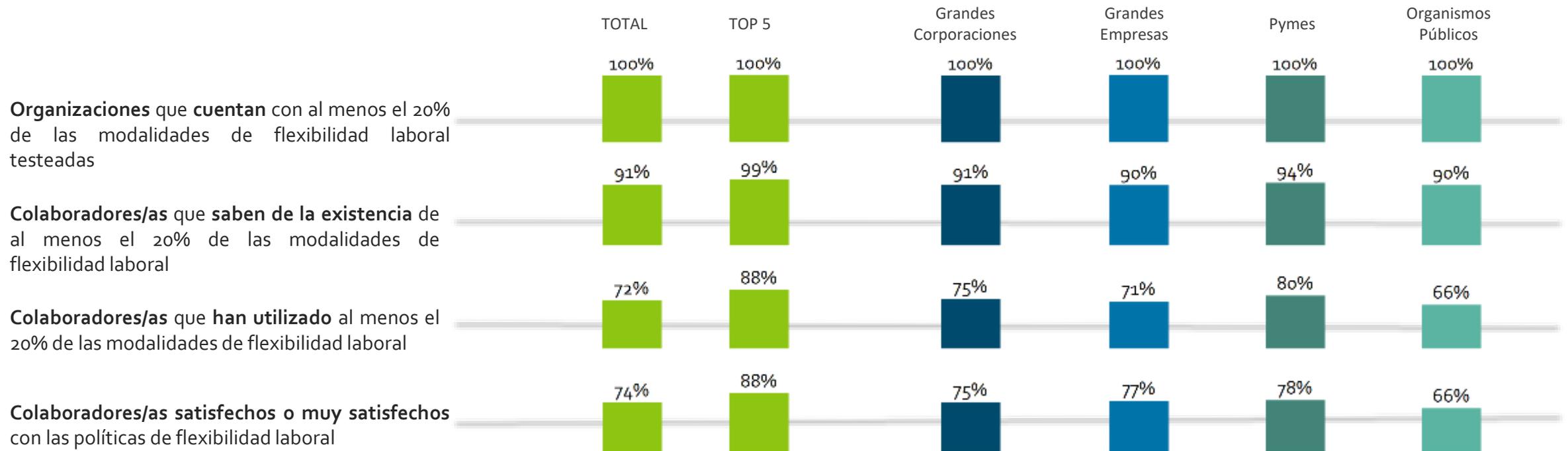
MEJORES ORGANIZACIONES PARA INTEGRAR VIDA PERSONAL Y TRABAJO

Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral



Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral

13 modalidades analizadas





Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral

Porcentaje de **organizaciones** que **ofrece** cada modalidad
I Parte

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. Trabajo en forma remota, teletrabajo o <i>home office</i>	95	100	100	100	86	100
2. Permiso para realizar trámites personales relacionados con los/as hijos/as	90	100	100	73	93	67
3. Finalizar la jornada de trabajo los viernes más temprano	85	100	100	73	79	100
4. Banco de tiempo o días libres para uso personal (cantidad de horas al año para realizar trámites familiares y personales)	82	80	92	82	79	67
5. Flexibilidad en el horario de comienzo y término de la jornada laboral	80	100	92	82	79	33
6. Descanso profesional o permiso sin goce de sueldo (para viajar, desarrollo de proyectos u otros) conservando su puesto	68	100	92	64	50	67
7. Día o tarde libre por celebraciones nacionales o religiosas no incluidas en los feriados nacionales	68	80	83	82	50	33



Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral

Porcentaje de **organizaciones** que **ofrece** cada modalidad
II Parte

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
8. Días compensatorios por una actividad extraordinaria o viaje realizado fuera de la jornada laboral	62	80	100	55	64	67
9. Posibilidad de que el/la colaborador/a viaje a hacer un posgrado y regrese a su organización	60	80	67	64	50	67
10. Tiempo de vacaciones adicional al legal	60	60	75	82	50	33
11. Permiso ocasional para acompañar a padre o madre, a trámites personales (Salud, Previsión, u otros)	58	80	83	73	79	33
12. Pausas laborales con goce de sueldo para capacitaciones o desarrollo de proyectos personales (cursos, docencia u otros)	58	100	58	64	64	0
13. Trabajo a tiempo parcial	50	60	67	55	36	33



Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral

Porcentaje de **colaboradores/as** que **conoce** las modalidades ofrecidas – I Parte

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. Banco de tiempo o días libres para uso personal (cantidad de horas al año para realizar trámites familiares y personales)	81	90	83	76	67	85
2. Permiso para realizar trámites personales relacionados con los/as hijos/as	72	86	72	71	76	74
3. Trabajo en forma remota, teletrabajo o <i>home office</i>	70	92	74	70	82	59
4. Finalizar la jornada de trabajo los viernes más temprano	68	95	70	53	72	81
5. Flexibilidad en el horario de comienzo y término de la jornada laboral	59	70	62	65	69	43
6. Día o tarde libre por celebraciones nacionales o religiosas no incluidas en los feriados nacionales	56	68	58	57	53	51
7. Permiso ocasional para acompañar a padre o madre, a trámites personales (Salud, Previsión, u otros)	53	67	54	55	54	50



Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral

Porcentaje de **colaboradores/as** que **conoce** las modalidades ofrecidas – II Parte

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
8. Tiempo de vacaciones adicional al legal	43	57	55	44	34	21
9. Pausas laborales con goce de sueldo para capacitaciones o desarrollo de proyectos personales (cursos, docencia u otros)	38	46	38	42	34	36
10. Descanso profesional o permiso sin goce de sueldo (para viajar, desarrollo de proyectos u otros) conservando su puesto	33	50	38	28	22	34
11. Días compensatorios por una actividad extraordinaria o viaje realizado fuera de la jornada laboral	33	42	32	35	36	33
12. Posibilidad de que el/la colaborador/a viaje a hacer un posgrado y regrese a su organización	25	36	27	18	18	30
13. Trabajo a tiempo parcial	24	33	29	24	22	15



Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral

Porcentaje de **colaboradores/as** que han **utilizado** las modalidades ofrecidas – I Parte

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. Finalizar la jornada de trabajo los viernes más temprano	62	90	64	46	65	73
2. Banco de tiempo o días libres para uso personal (cantidad de horas al año para realizar trámites familiares y personales)	61	75	64	55	50	67
3. Trabajo en forma remota, teletrabajo o <i>home office</i>	58	81	64	61	76	38
4. Permiso para realizar trámites personales relacionados con los/as hijos/as	49	58	47	49	53	52
5. Flexibilidad en el horario de comienzo y término de la jornada laboral	46	49	46	54	61	32
6. Día o tarde libre por celebraciones nacionales o religiosas no incluidas en los feriados nacionales	40	47	42	42	38	37
7. Permiso ocasional para acompañar a padre o madre, a trámites personales (Salud, Previsión, u otros)	28	33	27	30	28	29



Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral

Porcentaje de **colaboradores/as** que han **utilizado** las modalidades ofrecidas – II Parte

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
8 Tiempo de vacaciones adicional al legal	26	31	33	27	21	11
9. Pausas laborales con goce de sueldo para capacitaciones o desarrollo de proyectos personales (cursos, docencia u otros)	14	18	14	17	16	11
10. Días compensatorios por una actividad extraordinaria o viaje realizado fuera de la jornada laboral	14	18	13	15	19	14
11. Trabajo a tiempo parcial	8	8	8	9	10	5
12. Descanso profesional o permiso sin goce de sueldo (para viajar, desarrollo de proyectos u otros) conservando su puesto	5	7	5	6	4	5
13. Posibilidad de que el/la colaborador/a viaje a hacer un posgrado y regrese a su organización	4	5	4	5	2	7



Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral

Porcentaje de **colaboradores/as** que **conoce** las modalidades ofrecidas, según etapa del ciclo vital - I Parte

	TOTAL	TOP 5	Joven sin hijo/a	Adulto/a sin hijo/a	Colaborador/a con hijo/a mayor a 15 años	Colaborador/a con hijo/a menor a 15 años
1. Banco de tiempo o días libres para uso personal (cantidad de horas al año para realizar trámites familiares y personales)	81	90	75	81	81	81
2. Permiso para realizar trámites personales relacionados con los/as hijos/as	72	86	48	57	80	81
3. Trabajo en forma remota, teletrabajo o <i>home office</i>	70	92	62	74	69	71
4. Finalizar la jornada de trabajo los viernes más temprano	68	95	58	69	67	71
5. Flexibilidad en el horario de comienzo y término de la jornada laboral	59	70	64	58	57	60
6. Día o tarde libre por celebraciones nacionales o religiosas no incluidas en los feriados nacionales	56	68	48	56	56	57
7. Permiso ocasional para acompañar a padre o madre, a trámites personales (Salud, Previsión, u otros)	53	67	42	51	58	52



Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral

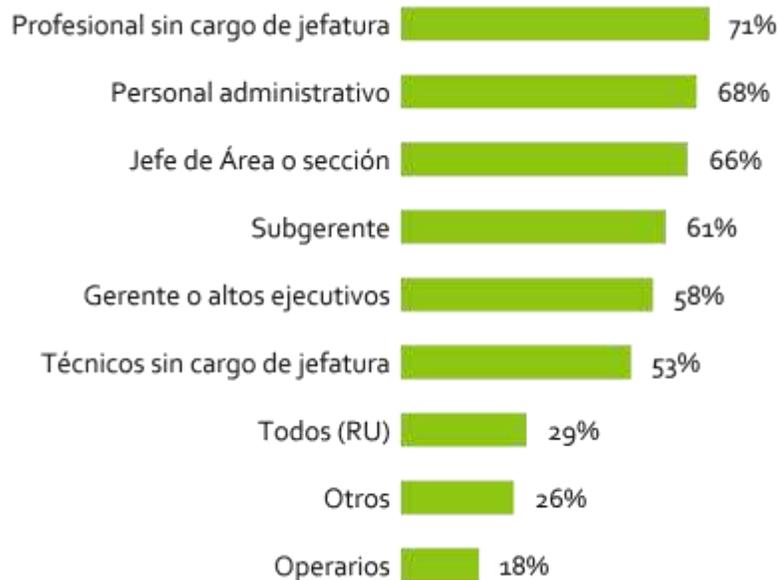
Porcentaje de **colaboradores/as** que **conoce** las modalidades ofrecidas, según etapa del ciclo vital - II Parte

	TOTAL	TOP 5	Joven sin hijo/a	Adulto/a sin hijo/a	Colaborador/a con hijo/a mayor a 15 años	Colaborador/a con hijo/a menor a 15 años
8. Tiempo de vacaciones adicional al legal	43	57	36	45	43	44
9. Pausas laborales con goce de sueldo para capacitaciones o desarrollo de proyectos personales (cursos, docencia u otros)	38	46	34	38	42	36
10. Descanso profesional o permiso sin goce de sueldo (para viajar, desarrollo de proyectos u otros) conservando su puesto	33	50	27	34	33	35
11. Días compensatorios por una actividad extraordinaria o viaje realizado fuera de la jornada laboral	33	42	26	33	36	32
12. Posibilidad de que el/la colaborador/a viaje a hacer un posgrado y regrese a su organización	25	36	18	24	26	24
13. Trabajo a tiempo parcial	24	33	24	23	26	23



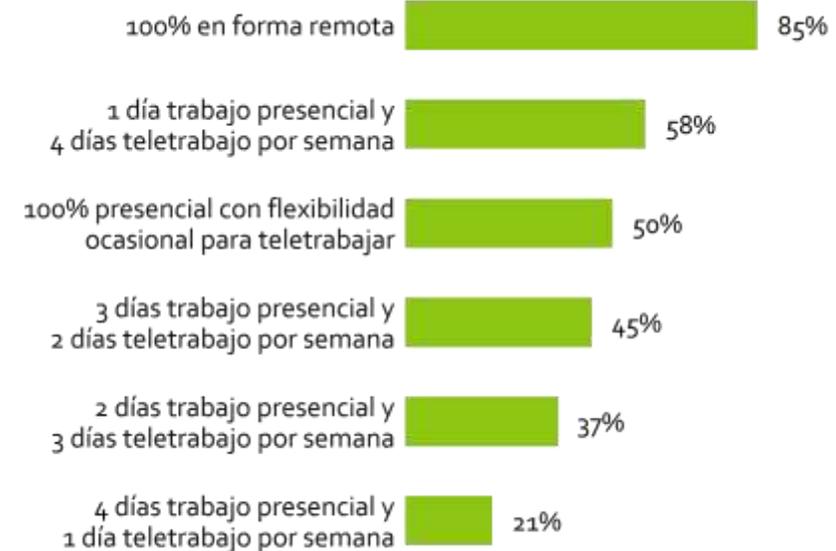
Trabajo en forma remota / Teletrabajo

Porcentaje de organizaciones que ofrecen teletrabajo para cada tipo de cargo



En ambos gráficos, se calculan los porcentajes sólo para las organizaciones que ofrecen teletrabajo (95% del total de empresas).

Porcentaje de organizaciones que ofrecen las siguientes modalidades de teletrabajo



El 85% de las organizaciones que ofrecen homeoffice, lo hacen dando la opción de una modalidad que sea 100% en forma remota.

NOTA: Porcentajes no suman 100% pues una organización puede ofrecer teletrabajo a más de un tipo de cargo, así como más de una modalidad.



Trabajo en forma remota / Teletrabajo

Porcentaje de **organizaciones** que ofrecen teletrabajo y que disponen y/o ofrecen los siguientes elementos:

1. Dispone de un período diario de desconexión, asegurando al menos 12 horas continuas en las cuales el/la colaborador/a no está obligado a responder comunicaciones y/o requerimientos.
2. Acceso a documentos, información y/o plataformas electrónicas para que el/la colaborador/a desempeñe sus labores de manera remota.
3. Información sobre los riesgos a que está expuesto el/la colaborador/a en el lugar de trabajo cuando es distinto al puesto habitual en la organización
4. Equipamiento y herramientas de trabajo para desempeñar las labores desde la casa u otro lugar definido por el/la colaborador/a
5. Capacitación en tecnologías y/o herramientas de trabajo a distancia o de teletrabajo
6. Monto asignado para cubrir los costos de operación y funcionamiento del uso de servicios necesarios como luz o conexión a internet
7. Protocolos o indicaciones acerca de modos de trabajar, frecuencia de reuniones, mecanismos de entrega de reportes o entregables, entre otros.

TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
100	100	100	100	100	100
100	100	100	100	100	100
95	100	92	100	92	100
92	100	100	100	83	67
89	100	92	91	83	100
74	80	92	64	67	67
74	100	100	64	67	33



Trabajo en forma remota / Teletrabajo

Porcentaje de **colaboradores/as** que señalan que su organización les ha **entregado los siguientes elementos** para teletrabajar:

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. Equipamiento y herramientas de trabajo para desempeñar sus labores desde su casa	81	95	89	86	86	40
2. Dispone de un período diario de desconexión, asegurando al menos 12 horas continuas en las cuales no está obligado u obligada a responder comunicaciones y/o requerimientos.	77	87	81	76	75	64
3. Monto asignado para cubrir los costos de operación y funcionamiento del uso de servicios necesarios como luz o conexión a internet	54	71	54	56	46	52



Principales hallazgos

Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral

Las prácticas y políticas de flexibilidad y adaptabilidad laboral llegaron para quedarse. A partir de los resultados del Estudio, se observa que todas las organizaciones ofrecen al menos 3 de las 13 modalidades analizadas, siendo la más popular el trabajo en forma remota o teletrabajo.

En este sentido, se evidencia que la implementación del teletrabajo durante la crisis sanitaria del COVID-19 se instaló en la mayoría de las organizaciones. Es más, del 95% de empresas que posibilitan el teletrabajo, la mayoría (85%) ofrece la modalidad de 100% trabajo remoto, seguido por la modalidad de 1 día presencial y 4 de teletrabajo (58%).

Por otro lado, se observa que las empresas tienen una preocupación por resguardar la salud mental de los colaboradores/as, así como su capacidad para conciliar vida laboral y personal. Lo anterior se ve reflejado en el echo de que todas las organizaciones disponen de un periodo diario de desconexión, asegurando al menos 12 horas continuas en la cual el colaborador no está obligado a responder comunicaciones y/o requerimientos.

Sin embargo, llama la atención que en promedio, solo el 77% de los colaboradores/as conoce esta política, por lo que se evidencia la importancia de generar una comunicación fluida entre jefaturas directas y colaboradores/as, para que las personas conozcan sobre el periodo diario de desconexión que ofrece su organización.

Por otro lado, desde la perspectiva de los colaboradores/as, la práctica más utilizada es la salida temprano los viernes, seguida por el uso del banco de tiempo o días libres para uso personal, siendo esta última la más conocida por las personas.

Por último, se puede señalar que la satisfacción de colaboradores y colaboradoras con esta dimensión en sus organizaciones es elevada, pues en promedio, 3 de cada 4 personas señalan que están satisfechos/as o muy satisfechos/as con la oferta de beneficios que ofrece su organización en temas de flexibilidad y adaptabilidad laboral.



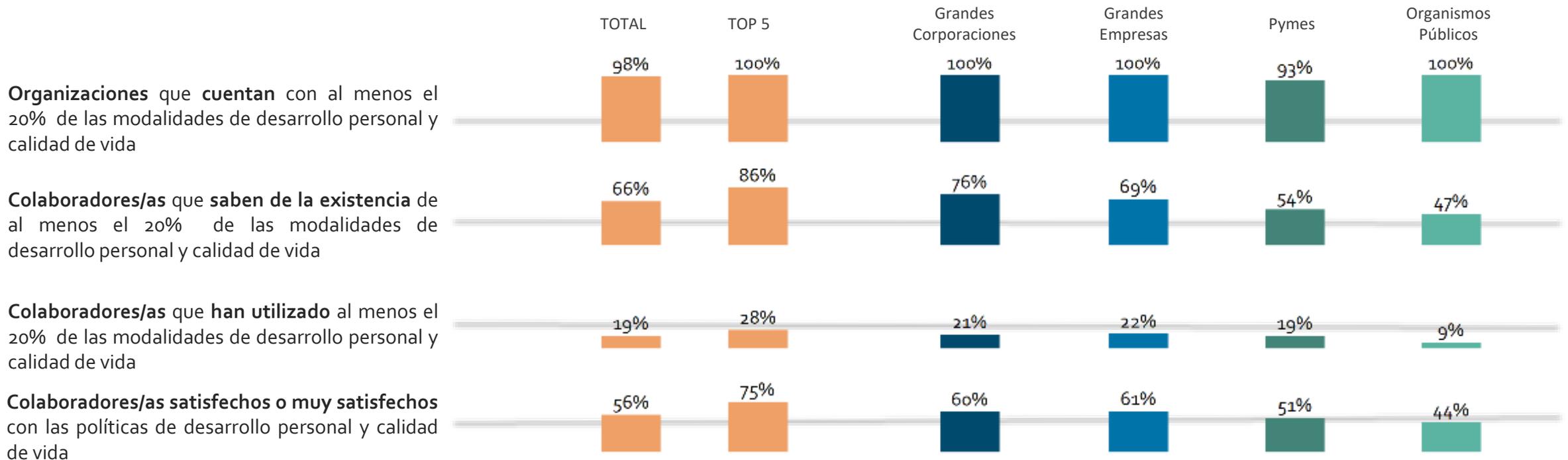
MEJORES ORGANIZACIONES PARA INTEGRAR VIDA PERSONAL Y TRABAJO

Desarrollo Personal y Calidad de Vida



Desarrollo Personal y Calidad de Vida

20 modalidades analizadas





Desarrollo Personal y Calidad de Vida

Porcentaje de **organizaciones** que **ofrece** cada modalidad
I Parte

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1.Programa de atención psicológica	92	100	100	91	86	100
2.Programa preventivo y cuidado de la salud en general	88	100	100	100	71	67
3.Canal de comunicación para atender preocupaciones y requerimientos de las personas, especialmente en materia de Salud Mental y bienestar emocional	85	100	100	91	71	67
4.Jubilación parcial: dar la posibilidad de jubilar, manteniendo un trabajo con jornada reducida en su organización	85	100	100	91	71	0
5.Cursos para el desarrollo personal y calidad de vida (autocuidado, gestión del tiempo, primeros auxilios psicológicos u otro)	82	100	100	82	64	100
6.Infografías y consejos prácticos sobre Salud Mental, manejo del estrés, ansiedad u otros	82	100	100	100	50	100
7.Programa preventivo del estrés y cuidado de la Salud Mental del colaborador/a	82	100	92	01	71	67
8.Programa de reconocimiento mediante experiencias memorables (Gift Card, salidas a comer, spa, felicitaciones públicas u otra)	80	100	92	73	79	67
9.Centro de deportes o fitness (de su organización, convenio de pago o descuento)	80	100	92	73	71	100
10.Programa de vida saludable (evaluación nutricional, alimentación sana, capacitación, u otros)	70	80	83	91	50	33



Desarrollo Personal y Calidad de Vida

Porcentaje de **organizaciones** que **ofrece** cada modalidad
II Parte

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
11.Gimnasia laboral o pausas activas con diferentes técnicas (ejercicios, bailes tipo zumba, masajes, yoga, etc.)	70	100	92	64	64	33
12.Encuestas y/o contacto telefónico para conocer el estado emocional y bienestar de las personas y sus necesidades	68	100	83	64	57	67
13.Actividades de voluntariado	55	60	100	55	29	0
14.Asesoramiento financiero	52	100	83	27	43	67
15.Asesoramiento legal	50	100	83	27	50	0
16.Programa de prevención y rehabilitación de adicciones (drogas, alcohol, juego u otra)	35	40	33	27	36	67
17.Programa de prevención de violencia intrafamiliar	25	20	42	27	14	0
18.Escuela para padres, madres y/o corresponsabilidad parental	18	20	33	9	7	33
19.Programa de capacitación para la empleabilidad de adultos /as mayores	12	40	42	0	0	0
20.Apoyo o bolsa de trabajo para que el trabajador o trabajadora encuentre otro trabajo luego de su jubilación	8	20	25	0	0	0



Desarrollo Personal y Calidad de Vida

Porcentaje de **colaboradores/as** que **conoce** las modalidades ofrecidas – I Parte

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. Programa preventivo y cuidado de la salud en general	56	65	58	61	59	46
2. Centro de deportes o fitness (de su organización, convenio de pago o descuento)	54	57	52	42	46	75
3. Programa de atención psicológica	48	66	55	55	36	33
4. Programa de reconocimiento mediante experiencias memorables (Gift Card, salidas a comer, spa, felicitaciones públicas u otra)	45	63	52	50	42	28
5. Infografías y consejos prácticos sobre Salud Mental, manejo del estrés, ansiedad u otros	44	59	49	49	39	30
6. Cursos para el desarrollo personal y calidad de vida (autocuidado, gestión del tiempo, primeros auxilios psicológicos u otro)	43	60	50	48	36	28
7. Programa preventivo del estrés y cuidado de la Salud Mental del colaborador/a	40	57	45	45	32	25
8. Canal de comunicación para atender preocupaciones y requerimientos de las personas, especialmente en materia de Salud Mental y bienestar emocional	40	67	49	41	31	23
9. Gimnasia laboral o pausas activas con diferentes técnicas (ejercicios, bailes tipo zumba, masajes, yoga, etc.)	35	35	38	43	39	19
10. Programa de vida saludable (evaluación nutricional, alimentación sana, capacitación, u otros)	35	45	44	37	31	16



Desarrollo Personal y Calidad de Vida

Porcentaje de **colaboradores/as** que **conoce** las modalidades ofrecidas – II Parte

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
11.Actividades de voluntariado	33	62	52	24	14	11
12.Asesoramiento legal	30	55	39	27	22	18
13.Asesoramiento financiero	28	53	37	22	19	20
14.Encuestas y/o contacto telefónico para conocer el estado emocional y bienestar de las personas y sus necesidades	27	56	34	27	19	14
15.Programa de prevención de violencia intrafamiliar	16	25	14	25	8	11
16.Programa de prevención y rehabilitación de adicciones (drogas, alcohol, juego u otra)	15	21	13	21	8	13
17.Jubilación parcial: dar la posibilidad de jubilar, manteniendo un trabajo con jornada reducida en su organización	9	13	8	12	4	9
18.Escuela para padres, madres y/o corresponsabilidad parental	9	15	11	7	8	6
19.Programa de capacitación para la empleabilidad de adultos /as mayores	8	18	12	5	2	6
20.Apoyo o bolsa de trabajo para que el/la colaborador/a encuentre otro trabajo luego de su jubilación	5	9	8	4	2	5



Desarrollo Personal y Calidad de Vida

Porcentaje de **colaboradores/as** que han **utilizado** las modalidades ofrecidas – I Parte

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1.Programa de reconocimiento mediante experiencias memorables (Gift Card, salidas a comer, spa, felicitaciones públicas u otra)	27	39	32	30	26	15
2.Cursos para el desarrollo personal y calidad de vida (autocuidado, gestión del tiempo, primeros auxilios psicológicos u otro)	21	32	23	25	19	12
3.Programa preventivo y cuidado de la salud en general	21	24	20	26	29	17
4.Infografías y consejos prácticos sobre Salud Mental, manejo del estrés, ansiedad u otros	20	29	22	24	23	12
5.Gimnasia laboral o pausas activas con diferentes técnicas (ejercicios, bailes tipo zumba, masajes, yoga, etc.)	16	12	18	19	23	6
6.Centro de deportes o fitness (de su organización, convenio de pago o descuento)	14	11	11	10	14	25
7.Programa de vida saludable (evaluación nutricional, alimentación sana, capacitación, u otros)	13	16	16	16	15	5
8.Programa preventivo del estrés y cuidado de la Salud Mental del colaborador/a	12	19	14	14	14	5
9.Encuestas y/o contacto telefónico para conocer el estado emocional y bienestar de las personas y sus necesidades	12	30	15	14	9	5
10.Programa de atención psicológica	8	11	10	9	7	5



Desarrollo Personal y Calidad de Vida

Porcentaje de **colaboradores/as** que han **utilizado** las modalidades ofrecidas – II Parte

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
11.Canal de comunicación para atender preocupaciones y requerimientos de las personas, especialmente en materia de Salud Mental y bienestar emocional	7	13	8	8	8	4
12.Actividades de voluntariado	7	9	9	6	4	3
13.Asesoramiento legal	5	9	5	5	5	4
14.Asesoramiento financiero	5	8	6	5	5	4
15.Programa de prevención de violencia intrafamiliar	3	4	2	6	1	2
16.Programa de prevención y rehabilitación de adicciones (drogas, alcohol, juego u otra)	2	2	1	4	1	2
17.Escuela para padres, madres y/o corresponsabilidad parental	2	3	3	2	3	2
18.Jubilación parcial: dar la posibilidad de jubilar, manteniendo un trabajo con jornada reducida en su organización	2	2	1	2	1	2
19.Programa de capacitación para la empleabilidad de adultos /as mayores	1	2	2	1	0	1
20.Apoyo o bolsa de trabajo para que el /la colaborador/a encuentre otro trabajo luego de su jubilación	1	2	1	2	0	1



Desarrollo Personal y Calidad de Vida

Porcentaje de **colaboradores/as** que **conoce** las modalidades ofrecidas, según etapa del ciclo vital - I Parte

	TOTAL	TOP 5	Joven sin hijo/a	Adulto/a sin hijo/a	Colaborador/a con hijo/a mayor a 15 años	Colaborador/a con hijo/a menor a 15 años
1. Programa preventivo y cuidado de la salud en general	56	65	55	54	60	54
2. Centro de deportes o fitness (de su organización, convenio de pago o descuento)	54	57	48	56	56	54
3. Programa de atención psicológica	48	66	43	48	49	47
4. Programa de reconocimiento mediante experiencias memorables (Gift Card, salidas a comer, spa, felicitaciones públicas u otra)	45	63	42	44	48	44
5. Infografías y consejos prácticos sobre Salud Mental, manejo del estrés, ansiedad u otros	44	59	40	43	47	43
6. Cursos para el desarrollo personal y calidad de vida (autocuidado, gestión del tiempo, primeros auxilios psicológicos u otro)	43	60	39	43	46	43
7. Programa preventivo del estrés y cuidado de la Salud Mental del colaborador/a	40	57	39	39	41	39
8. Canal de comunicación para atender preocupaciones y requerimientos de las personas, especialmente en materia de Salud Mental y bienestar emocional	40	67	34	40	42	40
9. Programa de vida saludable (evaluación nutricional, alimentación sana, capacitación, u otros)	35	45	36	34	36	35
10. Gimnasia laboral o pausas activas con diferentes técnicas (ejercicios, bailes tipo zumba, masajes, yoga, etc.)	35	35	33	36	35	34



Desarrollo Personal y Calidad de Vida

Porcentaje de **colaboradores/as** que **conoce** las modalidades ofrecidas, según etapa del ciclo vital - II Parte

	TOTAL	TOP 5	Joven sin hijo/a	Adulto/a sin hijo/a	Colaborador/a con hijo/a mayor a 15 años	Colaborador/a con hijo/a menor a 15 años
11.Actividades de voluntariado	33	62	30	35	33	33
12. Asesoramiento legal	30	55	23	28	33	30
13.Asesoramiento financiero	28	53	24	28	29	29
14.Encuestas y/o contacto telefónico para conocer el estado emocional y bienestar de las personas y sus necesidades	27	56	21	26	28	26
15.Programa de prevención de violencia intrafamiliar	16	25	11	13	20	14
16.Programa de prevención y rehabilitación de adicciones (drogas, alcohol, juego u otra)	15	21	9	12	20	12
17.Escuela para padres, madres y/o corresponsabilidad parental	9	15	4	7	10	9
18.Jubilación parcial: dar la posibilidad de jubilar, manteniendo un trabajo con jornada reducida en su organización	9	13	7	9	11	8
19.Programa de capacitación para la empleabilidad de adultos /as mayores	8	18	6	8	9	8
20.Apoyo o bolsa de trabajo para que el/la colaborador/a encuentre otro trabajo luego de su jubilación	5	9	4	5	5	5



Principales hallazgos

Desarrollo Personal y Calidad de Vida

Las organizaciones han avanzado ofreciendo varios beneficios, prácticas y políticas para fomentar el desarrollo personal y la calidad de vida. El siguiente desafío es aumentar el uso de éstas por el bienestar de las personas.

El Estudio evidencia la importancia que le dan las organizaciones al bienestar de sus colaboradores/as, considerando que la mayoría de las organizaciones ofrecen programas de atención psicológica (92%), programas preventivos para el cuidado de la salud en general (88%), y canales de comunicación para atender preocupaciones y requerimientos de las personas en temas de salud mental (85%).

En concreto, casi todas las organizaciones ofrecen al menos 4 de las 20 prácticas analizadas de esta dimensión. Sin embargo, en promedio, solo 1 de cada 5 colaboradores/as ha hecho uso de estos beneficios.

Ahora bien, desde el lado de los colaboradores/as, los beneficios más utilizados por ellos son el programa de reconocimiento con experiencias memorables mediante giftcards, salidas a comer, etc. (27%), cursos para el desarrollo personal y calidad de vida (21%) y programas preventivos de cuidado de la salud en general (21%).

Sin embargo, a pesar del bajo uso de los beneficios asociados a desarrollo personal y calidad de vida, un 56% de los colaboradores y colaboradoras se encuentran satisfechos o muy satisfechos con la oferta que ofrece su organización. En este sentido, se observa que aún hay espacio para mejorar la satisfacción de los colaboradores/as, y en este sentido existe un desafío para que las organizaciones analicen nuevos beneficios que se ajusten mejor a lo que buscan sus colaboradores/as en relación a su desarrollo personal y calidad de vida.



MEJORES
ORGANIZACIONES
PARA INTEGRAR
VIDA PERSONAL
Y TRABAJO

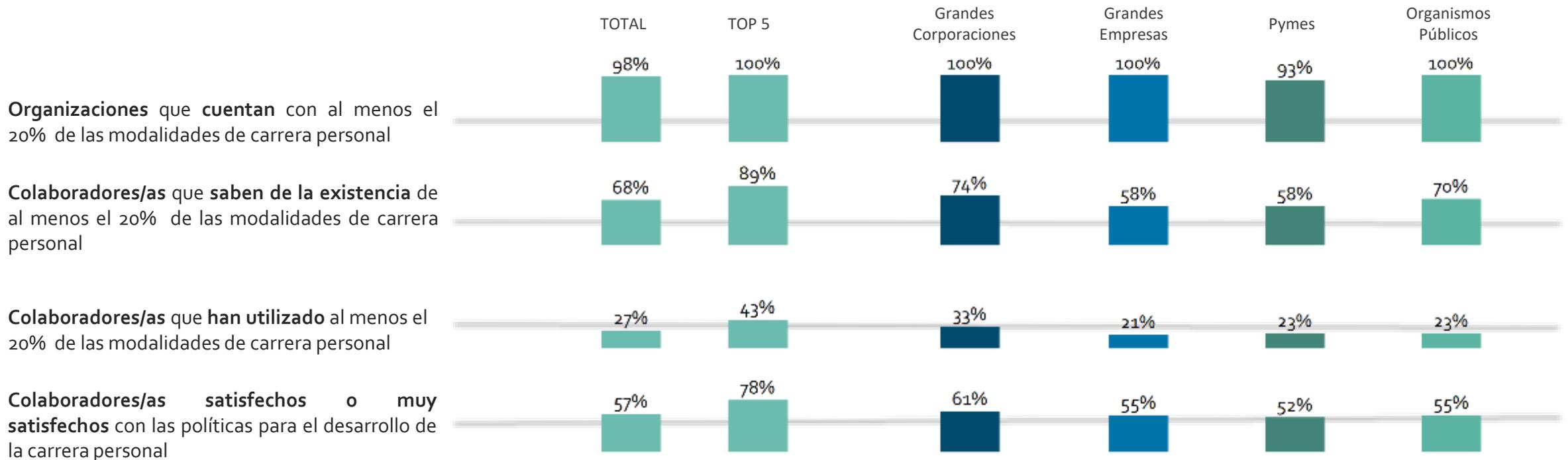
Desarrollo de la Carrera Profesional





Desarrollo de la Carrera Profesional

6 modalidades analizadas





Desarrollo de la Carrera Profesional

Porcentaje de **organizaciones** que **ofrece** cada modalidad

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. Cursos de perfeccionamiento gratuitos para el desarrollo profesional, impartidos por la misma organización u otra entidad	98	100	100	100	93	100
2. Cursos de Liderazgo	95	100	100	100	93	67
3. Pago parcial de postítulos (diplomados, magister u otro)	88	100	92	91	79	100
4. Programa de Mentoring y/o Coaching	75	100	100	64	71	33
5. Cursos de Inglés	70	100	100	82	50	0
6. Pago total de postítulos (diplomados, magister u otro)	30	40	33	27	14	100



Desarrollo de la Carrera Profesional

Porcentaje de **colaboradores/as** que **conoce** las modalidades ofrecidas

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. Cursos de perfeccionamiento gratuitos para el desarrollo profesional, impartidos por la misma organización u otra entidad	67	85	71	59	59	68
2. Cursos de Liderazgo	56	74	65	44	43	55
5. Pago parcial de postítulos (diplomados, magister u otro)	50	67	47	38	53	68
4. Programa de Mentoring y/o Coaching	28	46	34	23	33	21
3. Cursos de Inglés	37	74	53	36	23	10
6. Pago total de postítulos (diplomados, magister u otro)	21	34	21	18	18	24



Desarrollo de la Carrera Profesional

Porcentaje de **colaboradores/as** que han **utilizado** las modalidades ofrecidas

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. Cursos de perfeccionamiento gratuitos para el desarrollo profesional, impartidos por la misma organización u otra entidad	45	63	49	39	40	45
2. Cursos de Liderazgo	23	30	27	17	20	22
3. Cursos de Inglés	12	29	18	9	8	2
4. Programa de Mentoring y/o Coaching	9	12	9	8	12	7
5. Pago parcial de postítulos (diplomados, magister u otro)	8	9	6	7	10	12
6. Pago total de postítulos (diplomados, magister u otro)	4	6	3	3	4	5



Desarrollo de la Carrera Profesional

Porcentaje de **colaboradores/as** que **conoce** las modalidades ofrecidas, según etapa del ciclo vital

	TOTAL	TOP 5	Joven sin hijo/a	Adulto/a sin hijo/a	Colaborador/a con hijo/a mayor a 15 años	Colaborador/a con hijo/a menor a 15 años
1. Cursos de perfeccionamiento gratuitos para el desarrollo profesional, impartidos por la misma organización u otra entidad	67	85	58	68	67	68
2. Cursos de Liderazgo	56	74	45	56	58	57
3. Pago parcial de postítulos (diplomados, magister u otro)	50	67	39	51	49	53
4. Cursos de Inglés	37	74	36	41	33	39
5. Programa de Mentoring y/o Coaching	28	46	20	30	28	28
6. Pago total de postítulos (diplomados, magister u otro)	21	34	17	22	20	21



Principales hallazgos

Desarrollo de la Carrera Profesional

Dar a conocer los beneficios asociados al desarrollo de la carrera profesional se asocia a una mayor satisfacción, independientemente de si la persona decide hacer uso (o no) de dicho beneficio.

En particular, de los 6 modalidades de desarrollo profesional que se analizan, el 98% de las organizaciones ofrece al menos una de ellas. La modalidad más ofrecida, conocida y utilizada por las personas, son los cursos gratuitos. En relación a estos, el 98% de las organizaciones los ofrecen, el 67% de los colaboradores/as los conocen y el 45% de las personas han tomado alguno de estos cursos.

Por otro lado, más de la mitad de los colaboradores/as está satisfecho con la oferta de su organización respecto al desarrollo de su carrera profesional (57%). Y según un análisis más profundo de correlaciones, se evidencia que esta satisfacción está asociada más fuertemente al conocimiento de los beneficios que al uso de estos. De esta manera, estos hallazgos refuerzan la importancia de dar a conocer las políticas y beneficios a los colaboradores/as.



MEJORES
ORGANIZACIONES
PARA INTEGRAR
VIDA PERSONAL
Y TRABAJO



Apoyos Económicos para los Colaboradores/as y sus Familias



EL MERCURIO



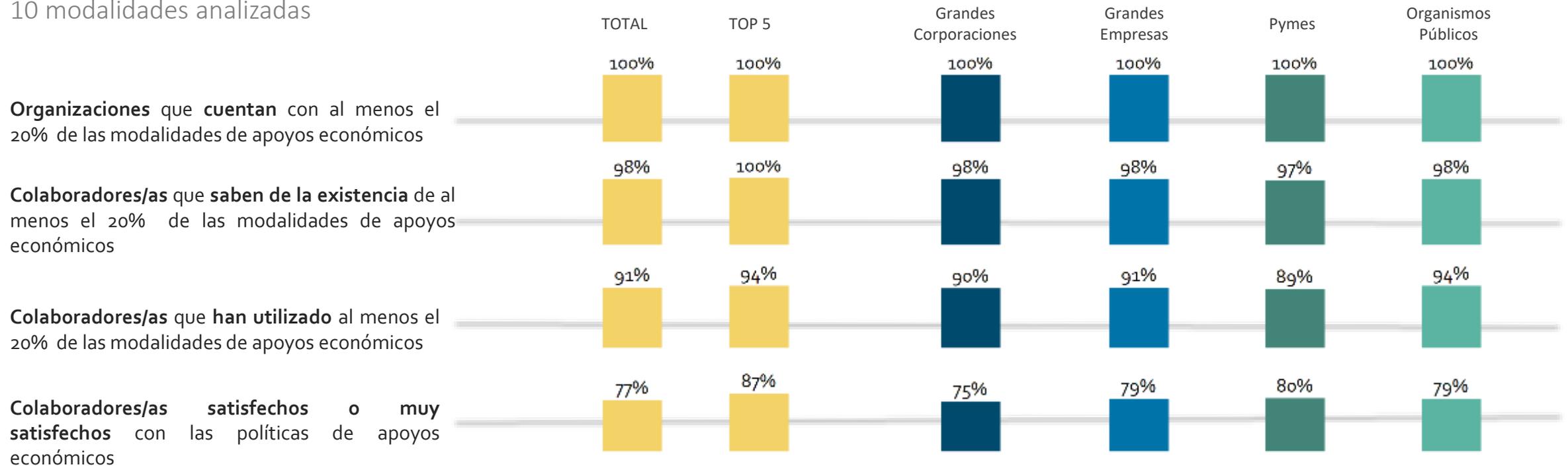
chile
unido
FUNDACIÓN

·DATAVOZ.
DEL GRUPO STATCOM



Apoyos Económicos para los Colaboradores/as y sus Familias

10 modalidades analizadas





Apoyos Económicos para los Colaboradores/as y sus Familias

Porcentaje de **organizaciones** que **ofrece** cada modalidad

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1.Seguro de vida para el/la colaborador/a	100	100	100	100	100	100
2.Bono o Aguinaldo de Navidad	98	100	100	100	93	100
3.Seguro complementario de salud para el/la colaborador/a y/o la familia	98	100	100	100	100	67
4.Bono o aguinaldo de Fiestas Patrias	98	100	100	100	93	100
5.Pago de días no cubiertos por Licencias Médicas	95	80	92	100	93	100
6.Bono por inicio del año escolar	72	60	92	64	57	100
7.Bono por excelencia académica de hijos, hijas o dependientes (escolares y/o universitarios)	68	60	92	73	43	67
8.Ayuda para la reparación o compra de la primera vivienda (subsidio, bono o préstamo)	55	60	75	45	43	67
9.Fondo concursable o financiamiento para iniciativas culturales, deportivas u otras	40	40	75	36	21	0
10.Bono de incentivo al ahorro previsional (APV)	20	20	33	9	14	33



Apoyos Económicos para los Colaboradores/as y sus Familias

Porcentaje de **colaboradores/as** que **conoce** las modalidades ofrecidas

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. Bono o aguinaldo de Fiestas Patrias	93	90	92	93	88	98
2. Bono o Aguinaldo de Navidad	92	90	91	93	87	97
3. Seguro complementario de salud para el/la colaborador/a y/o la familia	84	97	88	89	94	66
4. Seguro de vida para el/la colaborador/a	76	84	74	75	79	79
5. Pago de días no cubiertos por Licencias Médicas	61	75	56	62	72	65
6. Bono por inicio del año escolar	61	74	56	55	49	81
7. Bono por excelencia académica de hijos, hijas o dependientes (escolares y/o universitarios)	57	71	61	46	35	66
8. Ayuda para la reparación o compra de la primera vivienda (subsidio, bono o préstamo)	42	67	41	25	27	69
9. Fondo concursable o financiamiento para iniciativas culturales, deportivas u otras	24	56	33	17	12	17
10. Bono de incentivo al ahorro previsional (APV)	21	22	20	7	14	40



Apoyos Económicos para los Colaboradores/as y sus Familias

Porcentaje de **colaboradores/as** que han **utilizado** las modalidades ofrecidas

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. Bono o Aguinaldo de Fiestas Patrias	86	85	84	84	79	93
2. Bono o Aguinaldo de Navidad	84	87	82	84	77	91
3. Seguro complementario de salud para el/la colaborador/a y/o la familia	67	85	73	72	85	45
4. Seguro de vida para el/la colaborador/a	48	56	47	53	54	43
5. Bono por inicio del año escolar	38	47	34	33	30	55
6. Pago de días no cubiertos por Licencias Médicas	30	36	26	29	35	37
7. Bono por excelencia académica de hijos, hijas o dependientes (escolares y/o universitarios)	11	14	11	12	8	13
8. Bono de incentivo al ahorro previsional (APV)	8	3	6	2	8	20
9. Ayuda para la reparación o compra de la primera vivienda (subsidio, bono o préstamo)	7	9	6	4	6	13
10. Fondo concursable o financiamiento para iniciativas culturales, deportivas u otras	5	13	7	3	4	4



Apoyos Económicos para los Colaboradores/as y sus Familias

Porcentaje de **colaboradores/as** que **conoce** las modalidades ofrecidas, según etapa del ciclo vital

	TOTAL	TOP 5	Joven sin hijo/a	Adulto/a sin hijo/a	Colaborador/a con hijo/a mayor a 15 años	Colaborador/a con hijo/a menor a 15 años
1. Bono o Aguinaldo de Fiestas Patrias	93	90	86	92	96	93
2. Bono o Aguinaldo de Navidad	92	90	83	91	95	93
3. Seguro complementario de salud para el/la colaborador/a y/o la familia	84	97	73	84	86	85
4. Seguro de vida para el/la colaborador/a	76	84	62	72	80	77
5. Pago de días no cubiertos por Licencias Médicas	61	75	41	55	66	63
6. Bono por inicio del año escolar	61	74	32	43	73	68
7. Bono por excelencia académica de hijos, hijas o dependientes (escolares y/o universitarios)	57	71	37	46	65	61
8. Ayuda para la reparación o compra de la primera vivienda (subsidio, bono o préstamo)	42	67	26	39	46	44
9. Fondo concursable o financiamiento para iniciativas culturales, deportivas u otras	24	56	21	23	26	24
10. Bono de incentivo al ahorro previsional (APV)	21	22	12	19	24	22



Principales hallazgos

Apoyos Económicos para los Colaboradores/as y sus Familias

Los apoyos económicos destacan como la dimensión con los porcentajes más altos de ofrecimiento, conocimiento y uso.

En concreto, todas las organizaciones ofrecen al menos 2 de los 10 beneficios analizados, el 98% de colaboradores/as los conoce y el 91% ha hecho uso de estos. Para esta dimensión, los apoyos más conocidos y utilizados son los bono o aguinaldo por Fiestas Patrias y los bono o aguinaldo de Navidad.

A su vez, los apoyos económicos para colaboradores/as y sus familias presentan la satisfacción más alta en comparación a las otras dimensiones evaluadas por este Estudio, con un 77% de las personas estando satisfecho o muy satisfecho con la oferta de su organización.

De esta manera, si bien los apoyos económicos en forma de bonos o aguinaldos son beneficios poco diferenciadores (en el sentido de que la mayoría de las empresas lo ofrecen), éstos son altamente valorados por las personas, realidad transversal al tipo y tamaño de organización.



MEJORES
ORGANIZACIONES
PARA INTEGRAR
VIDA PERSONAL
Y TRABAJO



Ayudas a la Maternidad y Paternidad

Antecedentes

Ayudas a la Maternidad



7%

Del universo total de mujeres estuvieron embarazadas entre 2021 y 2022

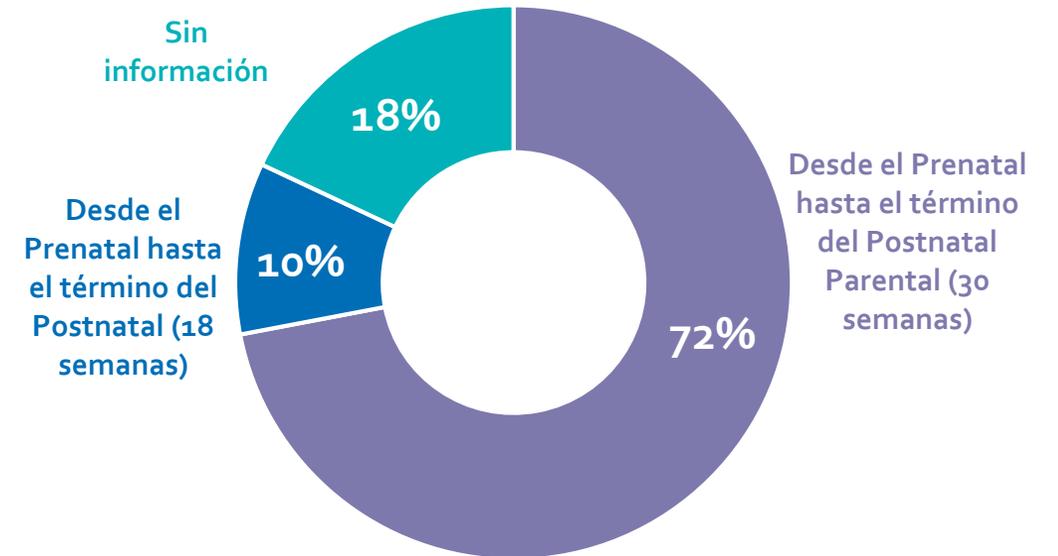
97%

De las mujeres embarazadas se tomaron el permiso Postnatal en el 2021 en modalidad jornada completa

3%

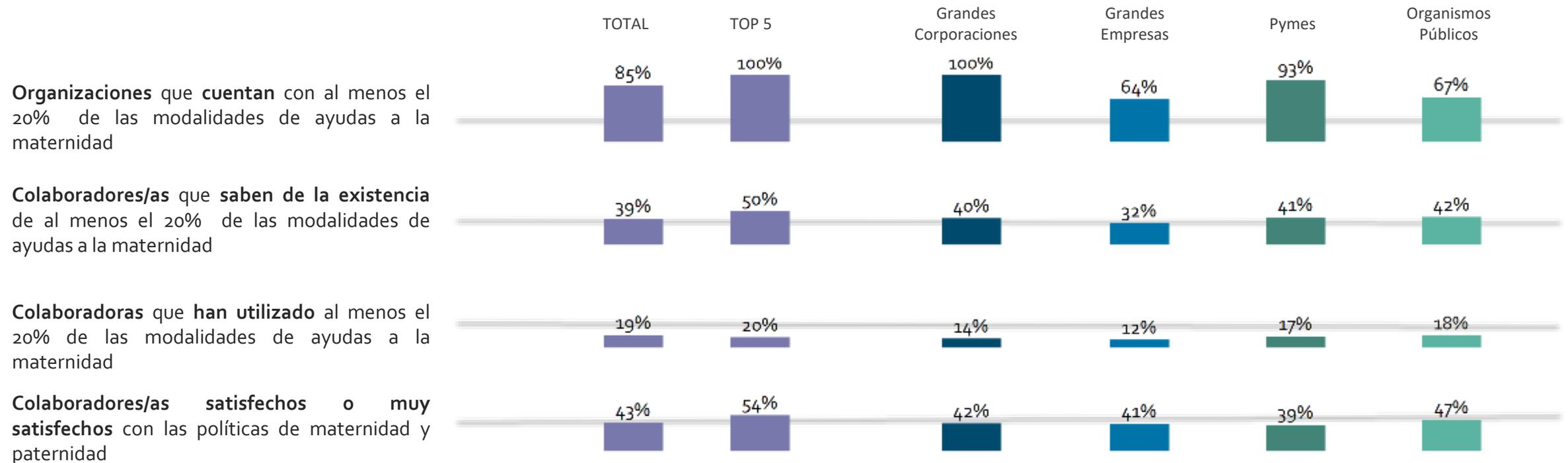
De las mujeres embarazadas tomaron el permiso Postnatal en el 2021 en modalidad jornada parcial

Período de tiempo en que la organización corre con el gasto diferencial entre la remuneración de la colaboradora y el tope de UF que cubre el subsidio de Postnatal





Ayudas a la Maternidad





Ayudas a la Maternidad

Porcentaje de **organizaciones** que **ofrece** ayudas a la **maternidad**

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1.En su organización ¿se paga el diferencial entre la remuneración de la colaboradora y el tope de UF que cubre el subsidio de Postnatal?	85	80	100	91	64	100
2.Trabajo desde la casa en forma ocasional	78	100	92	64	79	67
3.Trabajo desde la casa por un período de tiempo	65	100	83	45	71	33
4.Flexibilidad horaria previo al descanso prenatal	50	60	50	18	71	67
5.Inducción y reuniones de actualización luego del descanso maternal	48	60	50	36	57	33
6.Retorno paulatino con modificación temporal de la jornada laboral	42	60	67	27	43	0
7.Sala de lactancia	28	20	42	27	21	0
8.Colación especial para la embarazada	25	20	33	18	14	67



Ayudas a la Maternidad

Porcentaje de **colaboradores/as** que **conoce** las modalidades ofrecidas de ayudas a la **maternidad**

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. En su organización ¿se paga el diferencial entre la remuneración de la colaboradora y el tope de UF que cubre el subsidio de Postnatal?	54	66	54	52	49	59
2. Flexibilidad horaria previo al descanso prenatal	37	47	37	30	34	47
3. Trabajo desde la casa en forma ocasional	31	40	30	30	40	30
4. Retorno paulatino con modificación temporal de la jornada laboral	26	42	30	17	25	27
5. Trabajo desde la casa por un período de tiempo	19	29	20	18	27	15
6. Sala de lactancia	16	11	20	8	13	18
7. Colación especial para la embarazada	11	11	12	12	9	10
8. Inducción y reuniones de actualización luego del descanso maternal	11	16	12	10	14	9



Ayudas a la Maternidad

Porcentaje de **colaboradoras** que ha **utilizado** las modalidades ofrecidas de ayudas a la **maternidad**

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. Flexibilidad horaria previo al descanso prenatal	11	14	10	8	9	16
2. Trabajo desde la casa en forma ocasional	8	9	7	10	15	6
3. Retorno paulatino con modificación temporal de la jornada laboral	8	17	9	6	9	8
4. Trabajo desde la casa por un período de tiempo	5	7	4	5	9	4
5. Inducción y reuniones de actualización luego del descanso maternal	4	6	4	4	8	4
6. Sala de lactancia	4	2	3	1	4	7
7. Colación especial para la embarazada	3	3	3	4	4	3

Antecedentes Ayudas a la Paternidad



12

hombres

Han utilizado el permiso Postnatal parental que la mujer puede traspasarle

4

días

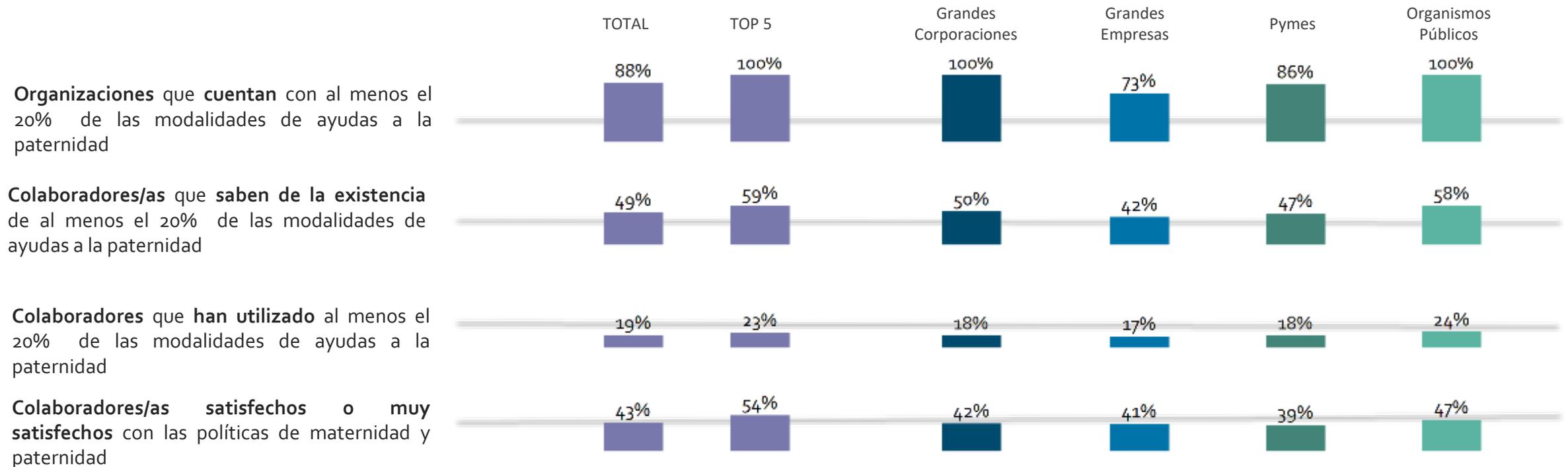
Fue el promedio de días adicionales al descanso Paternal dispuesto por la ley, ofrecidos por las organizaciones

20%

De las organizaciones ofrecen el beneficio en que los días adicionales pueden ser utilizados por un cuidador del niño/a que no sea la madre o el padre



Ayudas a la Paternidad





Ayudas a la Paternidad

Porcentaje de **organizaciones** que **ofrece** ayudas a la **paternidad**

1. En su organización ¿se consideran las mismas políticas de descanso maternal/paternal en caso de adopción?
2. ¿Su organización paga el diferencial entre la remuneración del colaborador y el tope de UF que cubre el subsidio de Postnatal Parental?
3. Descanso paternal por más días que lo dispuesto por la ley (5 días)
4. Acciones específicas para favorecer que los colaboradores hagan uso de los 5 días de descanso postnatal Paternal
5. Actividades de difusión de los derechos de corresponsabilidad parental

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. En su organización ¿se consideran las mismas políticas de descanso maternal/paternal en caso de adopción?	97	100	100	100	93	100
2. ¿Su organización paga el diferencial entre la remuneración del colaborador y el tope de UF que cubre el subsidio de Postnatal Parental?	72	80	83	73	57	100
3. Descanso paternal por más días que lo dispuesto por la ley (5 días)	52	100	75	27	57	33
4. Acciones específicas para favorecer que los colaboradores hagan uso de los 5 días de descanso postnatal Paternal	52	80	83	27	50	33
5. Actividades de difusión de los derechos de corresponsabilidad parental	42	60	75	36	21	33



Ayudas a la Paternidad

Porcentaje de **colaboradores/as** que **conoce** las modalidades ofrecidas de ayudas a la **paternidad**

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. Descanso paternal por más días que lo dispuesto por la ley (5 días)	42	51	43	34	39	51
2. Acciones específicas para favorecer que los colaboradores hagan uso de los 5 días de descanso postnatal Paternal	23	30	24	22	21	24
3. En su organización ¿se consideran las mismas políticas de descanso maternal/paternal en caso de adopción?	18	18	16	15	17	26
4. Actividades de difusión de los derechos de corresponsabilidad parental	14	18	16	14	9	11
5. ¿Su organización paga el diferencial entre la remuneración del colaborador y el tope de UF que cubre el subsidio de Postnatal Parental?	12	15	11	10	14	15



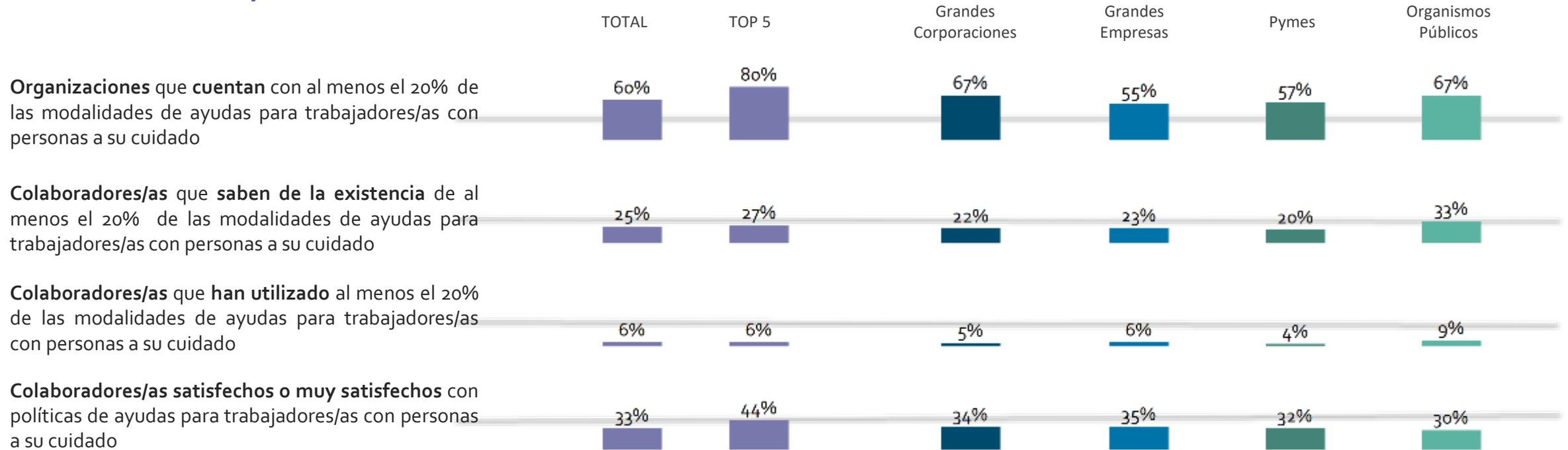
Ayudas a la Paternidad

Porcentaje de **colaboradores** que han **utilizado** las modalidades ofrecidas de ayudas a la **paternidad**

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. Descanso paternal por más días que lo dispuesto por la ley (5 días)	9	12	8	8	10	13
2. Acciones específicas para favorecer que los colaboradores hagan uso de los 5 días de descanso Postnatal Paternal	6	6	6	6	6	6
3. Actividades de difusión de los derechos de corresponsabilidad parental	3	4	3	4	3	3



Ayudas para el cuidado de Hijos/as y Personas Dependientes





Ayudas para el cuidado de Hijos/as y Personas Dependientes

Porcentaje de **organizaciones** que **ofrece** las modalidades para el cuidado de hijos/as y personas dependientes

1. En su organización ¿se consideran las mismas políticas para el cuidado y educación inicial de los/as niños/as en caso de adopción?	97	100	100	100	93	100
2. Ayuda en flexibilidad de horarios laborales, en caso de algún familiar del colaborador/a con enfermedad grave o discapacidad	70	100	83	45	86	33
3. Entrega de un bono para cubrir el costo parcial del jardín infantil para niños/as de 2 a 5 años	50	40	50	64	29	100
4. Ayuda para acceder a programas de salud con coberturas especiales o asesoría en estos temas, en caso de algún familiar del colaborador/a con enfermedad grave o discapacidad	42	80	58	45	29	33
5. Ayuda económica o fondo de salud para tratamientos, educación especializada, equipamientos u otros, en caso de algún familiar del colaborador/a con enfermedad grave o discapacidad	35	60	58	27	29	0
6. Ayuda para financiar transporte y/o traslados lejanos, en caso de algún familiar del colaborador/a con enfermedad grave o discapacidad	12	20	25	9	7	0
7. Entrega de un bono para cubrir el costo total del jardín infantil para niños/as de 2 a 5 años	10	20	8	0	14	33
8. Entrega de un bono o cubre el costo de actividades o lugares que cubren la diferencia horaria entre la jornada escolar y la laboral (after school)	8	0	17	9	0	0
9. Servicio de guardería durante viajes de trabajo u horas extras	5	0	17	0	0	0

TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
97	100	100	100	93	100
70	100	83	45	86	33
50	40	50	64	29	100
42	80	58	45	29	33
35	60	58	27	29	0
12	20	25	9	7	0
10	20	8	0	14	33
8	0	17	9	0	0
5	0	17	0	0	0



Ayudas para el cuidado de Hijos/as y Personas Dependientes

Porcentaje de **colaboradores/as** que **conoce** las modalidades para el cuidado de hijos/as y personas dependientes

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. Ayuda en flexibilidad de horarios laborales, en caso de algún familiar del colaborador/a con enfermedad grave o discapacidad	25	31	26	28	30	20
2. Entrega de un bono para cubrir el costo parcial del jardín infantil para niños/as de 2 a 5 años	24	25	20	18	19	42
3. Entrega de un bono para cubrir el costo total del jardín infantil para niños/as de 2 a 5 años	18	20	16	13	14	29
4. En su organización ¿se consideran las mismas políticas para el cuidado y educación inicial de los/as niños/as en caso de adopción?	18	16	15	15	16	26
5. Ayuda para acceder a programas de salud con coberturas especiales o asesoría en estos temas, en caso de algún familiar del colaborador/a con enfermedad grave o discapacidad	9	11	10	10	5	8
6. Ayuda económica o fondo de salud para tratamientos, educación especializada, equipamientos u otros, en caso de algún familiar del colaborador/a con enfermedad grave o discapacidad	9	10	8	9	6	11
7. Entrega de un bono o cubre el costo de actividades o lugares que cubren la diferencia horaria entre la jornada escolar y la laboral (after school)	5	6	5	4	2	8
8. Ayuda para financiar transporte y/o traslados lejanos, en caso de algún familiar del colaborador/a con enfermedad grave o discapacidad	5	5	4	6	4	6
9. Servicio de guardería durante viajes de trabajo u horas extras	3	3	3	2	2	5



Ayudas para el cuidado de Hijos/as y Personas Dependientes

Porcentaje de **colaboradores/as** que han **utilizado** las modalidades para el cuidado de hijos/as y personas dependientes

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. Entrega de un bono para cubrir el costo parcial del jardín infantil para niños/as de 2 a 5 años	7	7	5	5	4	12
2. Entrega de un bono para cubrir el costo total del jardín infantil para niños/as de 2 a 5 años	4	5	3	3	2	7
3. Ayuda para acceder a programas de salud con coberturas especiales o asesoría en estos temas, en caso de algún familiar del colaborador/a con enfermedad grave o discapacidad	3	2	3	3	1	3
4. Ayuda económica o fondo de salud para tratamientos, educación especializada, equipamientos u otros, en caso de algún familiar del colaborador/a con enfermedad grave o discapacidad	2	2	2	3	2	4
5. Ayuda para financiar transporte y/o traslados lejanos, en caso de algún familiar del colaborador/a con enfermedad grave o discapacidad	2	1	2	2	1	2
6. Entrega de un bono o cubre el costo de actividades o lugares que cubren la diferencia horaria entre la jornada escolar y la laboral (after school)	1	1	1	1	1	2
7. Servicio de guardería durante viajes de trabajo u horas extras	1	1	1	1	1	2
8. Ayuda en flexibilidad de horarios laborales, en caso de algún familiar del colaborador/a con enfermedad grave o discapacidad	1	1	1	1	1	2

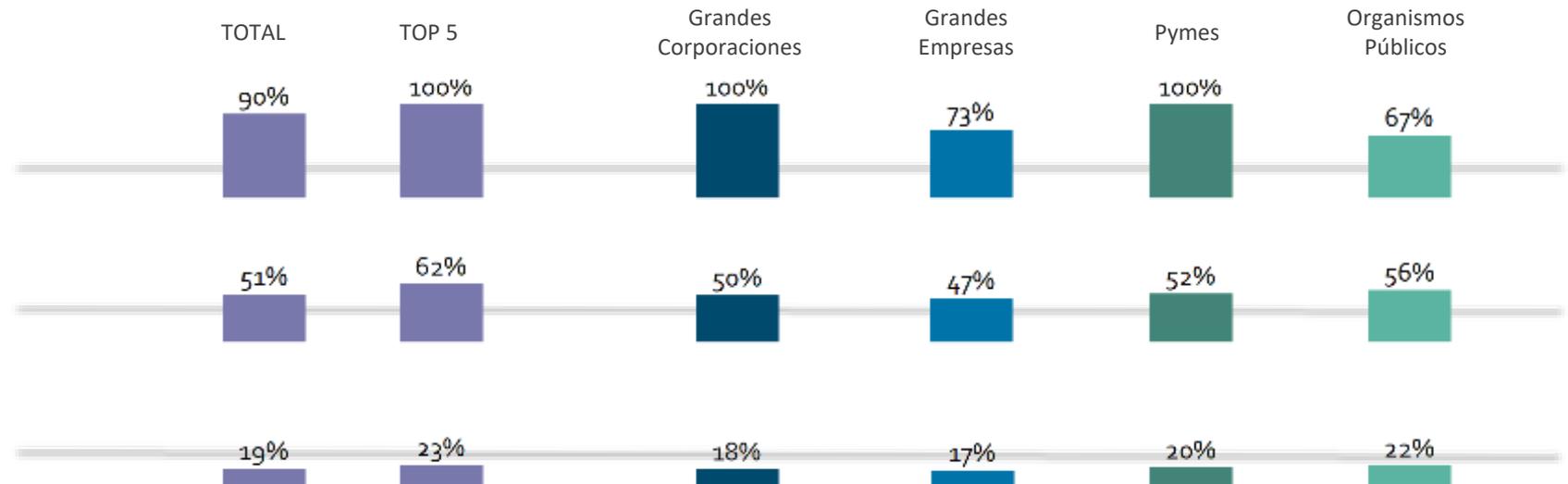


Permisos

Organizaciones que **cuentan** con al menos el 20% de las modalidades de permisos

Colaboradores/as que **saben de la existencia** de al menos el 20% de las modalidades de permisos

Colaboradores/as que **han utilizado** al menos el 20% de las modalidades de permisos





Permisos

Porcentaje de **organizaciones** que **ofrece** permisos de apoyo a la Maternidad y Paternidad

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. Permiso a la madre para asistir a controles médicos del niño o niña	90	100	100	73	100	67
2. Permiso al padre para acompañar a su pareja/cónyuge, o llevar a la o el recién nacido, a los controles médicos	78	80	83	55	93	67



Permisos

Porcentaje de **colaboradores/as** que **conoce** los **permisos** ofrecidos de apoyo a la Maternidad y Paternidad

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. Permiso a la madre para asistir a controles médicos del niño o niña	40	50	40	35	42	46
2. Permiso al padre para acompañar a su pareja/cónyuge, o llevar a la o el recién nacido, a los controles médicos	34	44	33	33	37	35



Permisos

Porcentaje de **colaboradores/as** que ha **utilizado** los **permisos** ofrecidos de apoyo a la Maternidad y Paternidad

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. Permiso a la madre para asistir a controles médicos del niño o niña	19	24	18	17	23	25
2. Permiso al padre para acompañar a su pareja/cónyuge, o llevar a la o el recién nacido, a los controles médicos	10	12	9	10	12	11



Principales hallazgos

Ayudas a la Maternidad y Paternidad

La oferta de las organizaciones asociadas a las Ayudas a la Maternidad y Paternidad de los colaboradores/as es aquella donde mayor brecha existe entre oferta, conocimiento y uso.

Maternidad

Cuando hablamos de maternidad ocurre que tiene las brechas más grandes entre oferta, conocimiento y uso de las distintas modalidades. A su vez, es la dimensión con uno de los niveles más bajo de satisfacción, con un 43% de colaboradores/as encontrándose satisfechos/as.

Paternidad

Para el caso de paternidad, las brechas son relativamente más bajas, aunque igualmente pronunciadas. Aquí, son los colaboradores/as de Organismos Públicos quienes presentan porcentajes más altos en temas de conocimiento de indicadores, seguido por las Grandes Corporaciones.

Cuidado de Hijos/as y Personas Dependientes

Esta subdimensión mantiene las tendencias de la dimensión de Ayudas a la Maternidad y Paternidad, pero presenta las tasas más bajas de uso y conocimiento en las distintas modalidades. El porcentaje de conocimiento más alto es de apenas un 25%, y en ninguno de los indicadores se observa que haya un uso mayor al 10%.

Permisos

Si bien sólo se consideran dos modalidades en cuanto a Permisos, y que estos están presentes en gran parte de las organizaciones, ninguno de estos presenta un porcentaje de conocimiento superior al 50%.

Integración

Acá también se mantiene la tendencia a la brecha entre la oferta, conocimiento y uso de las modalidades. Los colaboradores/as de los organismos públicos son quienes tienen porcentajes más altos en la gran mayoría de los indicadores de conocimiento, así como los porcentajes más altos de uso en todos los beneficios.



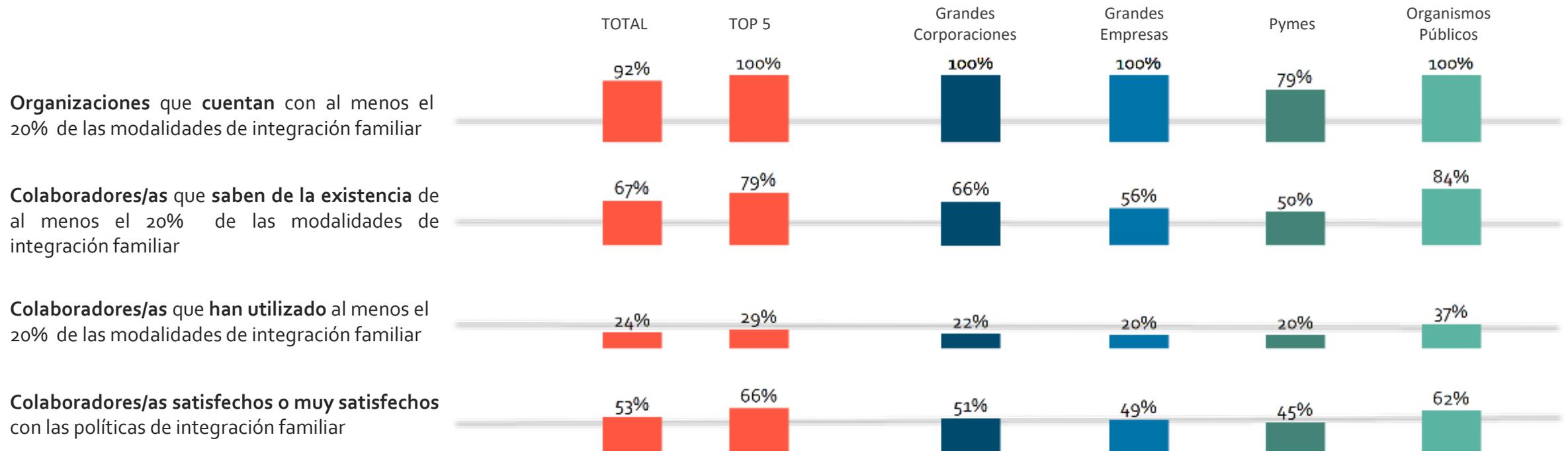
MEJORES ORGANIZACIONES PARA INTEGRAR VIDA PERSONAL Y TRABAJO

Integración Familiar



Integración Familiar

8 modalidades analizadas





Integración Familiar

Porcentaje de **organizaciones** que **ofrece** cada modalidad

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. Actividades deportivas y recreativas para la familia (en modalidad virtual o presencial)	80	80	100	82	57	100
2. Lugares de recreación o de vacaciones para la familia (propios o convenios)	78	100	100	91	57	67
3. Celebración de Navidad o Fiesta de Fin de Año para la familia (en modalidad virtual o presencial)	78	100	100	82	50	100
4. Día de la Mamá y/o del Papá del colaborador/a en la organización (en modalidad virtual o presencial)	75	100	92	64	71	67
5. Práctica profesional para hijos/as de colaboradores/as	58	80	75	45	50	67
6. Día de los/as hijo/as en la organización (en modalidad virtual o presencial)	52	100	67	64	36	33
7. Programa de vacaciones (verano / invierno) para los/as hijos/as o familiares de los colaboradores/as (en modalidad virtual o presencial)	38	60	67	36	7	67
8. Hijos/as pueden ser monitores y/o anfitriones en actividades corporativas	10	0	25	0	7	0



Integración Familiar

Porcentaje de **colaboradores/as** que **conoce** las modalidades ofrecidas

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. Celebración de Navidad o Fiesta de Fin de Año para la familia (en modalidad virtual o presencial)	59	61	59	52	45	70
2. Lugares de recreación o de vacaciones para la familia (propios o convenios)	49	50	44	31	36	83
3. Día de los/as hijo/as en la organización (en modalidad virtual o presencial)	40	63	42	38	25	44
4. Actividades deportivas y recreativas para la familia (en modalidad virtual o presencial)	39	45	35	26	22	66
5. Día de la Mamá y/o del Papá del colaborador/a en la organización (en modalidad virtual o presencial)	39	52	37	39	34	46
6. Programa de vacaciones (verano / invierno) para los/as hijos/as o familiares de los colaboradores/as (en modalidad virtual o presencial)	35	42	35	14	8	67
7. Práctica profesional para hijos/as de colaboradores/as	19	38	23	16	11	18
8. Hijos/as pueden ser monitores y/o anfitriones en actividades corporativas	7	9	6	5	3	11



Integración Familiar

Porcentaje de **colaboradores/as** que han **utilizado** las modalidades ofrecidas

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. Celebración de Navidad o Fiesta de Fin de Año para la familia (en modalidad virtual o presencial)	29	31	30	26	28	31
2. Día de la Mamá y/o del Papá del colaborador/a en la organización (en modalidad virtual o presencial)	21	27	19	21	21	26
3. Lugares de recreación o de vacaciones para la familia (propios o convenios)	14	15	9	6	7	39
4. Actividades deportivas y recreativas para la familia (en modalidad virtual o presencial)	10	10	8	6	7	20
5. Día de los/as hijo/as en la organización (en modalidad virtual o presencial)	9	14	10	9	5	10
6. Programa de vacaciones (verano / invierno) para los/as hijos/as o familiares de los colaboradores/as (en modalidad virtual o presencial)	7	6	6	3	2	14
7. Práctica profesional para hijos/as de colaboradores/as	2	3	2	2	2	4
8. Hijos/as pueden ser monitores y/o anfitriones en actividades corporativas	2	2	1	1	1	3



Integración Familiar

Porcentaje de **colaboradores/as** que **conoce** las modalidades ofrecidas, según etapa del ciclo de vital

	TOTAL	TOP 5	Joven sin hijo/a	Adulto/a sin hijo	Colaborador/a con hijo/a mayor a 15 años	Colaborador/a con hijo/a menor a 15 años
1. Celebración de Navidad o Fiesta de Fin de Año para la familia (en modalidad virtual o presencial)	59	61	39	53	64	62
2. Lugares de recreación o de vacaciones para la familia (propios o convenios)	49	50	34	44	54	49
3. Día de los/as hijo/as en la organización (en modalidad virtual o presencial)	40	63	28	38	42	43
4. Actividades deportivas y recreativas para la familia (en modalidad virtual o presencial)	39	45	27	36	42	40
5. Día de la Mamá y/o del Papá del colaborador/a en la organización (en modalidad virtual o presencial)	39	52	32	37	42	40
6. Programa de vacaciones (verano / invierno) para los/as hijos/as o familiares de los colaboradores/as (en modalidad virtual o presencial)	35	42	20	29	41	37
7. Práctica profesional para hijos/as de colaboradores/as	19	38	13	15	25	18
8. Hijos/as pueden ser monitores y/o anfitriones en actividades corporativas	7	9	4	6	9	6



Principales hallazgos

Integración Familiar

Los colaboradores/as de los Organismos Públicos son quienes en mayor proporción conocen y hacen uso de los beneficios asociados a la Integración Familiar, en comparación con Grandes Corporaciones, Grandes Empresas y PYMES.

En relación a esta dimensión se puede notar que la mayoría de las organizaciones (92%) ofrecen al menos 1 de las 8 modalidades analizadas. Sin embargo, al igual que en las otras dimensiones, existe una brecha entre la oferta, conocimiento y uso, pues si bien 9 de cada 10 organizaciones ofrecen al menos un beneficio, el 67% del total de colaboradores/as la conoce y el 25% la ha utilizado.

Lo que sí es importante notar es que los colaboradores/as de los Organismos Públicos son quienes tienen porcentajes más altos en la gran mayoría de los indicadores de conocimiento, y presentan además los porcentajes más altos en la utilización de estos beneficios.

En cuanto a la satisfacción, se observa que un 53% del total de colaboradores/as está satisfecho con esta dimensión, y en donde los Organismos Públicos tienen una evaluación muy por encima de los demás segmentos, ya que se encuentra a 11 puntos porcentuales del segmento más cercano.



MEJORES ORGANIZACIONES PARA INTEGRAR VIDA PERSONAL Y TRABAJO

Participación de Mujeres



Participación de Mujeres

Porcentaje de **mujeres** en las distintas organizaciones que:

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
Porcentaje de mujeres en las organizaciones	53	51	58	46	42	53
1. Son directoras, en relación a la cantidad total de directores	19	17	23	12	15	51
2. Son gerentas, en relación a la cantidad total de gerentes	28	21	24	28	27	50
3. Son subgerentas, en relación a la cantidad total de subgerentes	29	18	36	30	18	51
4. Han ascendido en los últimos 12 meses, en relación a la cantidad total de ascensos de los últimos 12 meses	36	45	41	28	37	40
5. Recibieron capacitaciones en los últimos 12 meses, en relación a la cantidad total de colaboradoras	66	81	66	74	46	100
6. Recibieron capacitaciones en los últimos 12 meses, en relación a la cantidad total de personas capacitadas en los últimos 12 meses	43	44	41	46	42	49



Principales hallazgos

Participación de Mujeres

Un desafío que sigue en pie: aumentar la participación femenina en altos cargos -tanto en directorios como en gerencias- para así integrar la mirada femenina en la toma de decisiones.

En este apartado se constata que la mujer sigue teniendo una baja participación en los altos puestos de las organizaciones. Esto se ve reflejado en los porcentajes de mujeres que ocupan cargos de dirección, gerencia o subgerencia en las organizaciones: no alcanzan a ocupar el 50% en ninguno de estos cargos salvo para el segmento de los Organismos Públicos.

Esto último es importante a destacar, ya que los Organismos Públicos presentan los porcentajes más altos en la mayoría de los indicadores de Participación de Mujeres, y como ya se señaló, es el único segmento organizacional con un 50% de participación femenina, o más, en cargos de dirección, gerencia o subgerencia.



MEJORES
ORGANIZACIONES
PARA INTEGRAR
VIDA PERSONAL
Y TRABAJO



Prácticas en las cuáles avanzar



Prácticas en las cuáles avanzar

Porcentaje total de menciones, en cualquier prioridad, de las distintas **prácticas en las cuáles avanzar** por los **colaboradores/as** – I Parte

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. Flexibilidad para trabajar a distancia en forma remota (Teletrabajo)	52	54	57	46	55	48
2. Días libres o banco de horas para realizar trámites personales y familiares	40	35	41	39	38	41
3. Bono o pago de cursos de perfeccionamiento y/o postítulos	37	37	39	40	45	24
4. Actividades para el Desarrollo Personal que favorezcan una vida saludable y crecimiento personal (ejercicios de pausa; charlas de autoayuda; apoyo psicológico; manejo de estrés; entre otras)	28	24	26	25	25	37
5. Ayudas a los colaboradores/as con hijos/as enfermos graves o discapacitados	26	27	25	26	19	29
6. Bono escolar para colaboradores/as con hijos/as escolares o universitarios	23	24	21	25	27	21



Prácticas en las cuáles avanzar

Porcentaje total de menciones, en cualquier prioridad, de las distintas **prácticas en las cuáles avanzar** por los **colaboradores/as** – II Parte

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
7. Bono o incentivo económico para el ahorro previsional (APV)	22	25	21	25	23	17
8. Apoyos para los colaboradores/as que quieran seguir trabajando posterior a la jubilación (capacitaciones para la empleabilidad, trabajos parciales u otros)	18	23	18	19	12	24
9. Permisos para acompañar a padres y madres a trámites personales (Medicina/Previsión u otros)	17	16	17	16	14	24
10. Cuidado de hijos/as preescolares (jardín infantil, after school, permisos para atender requerimientos de sus hijos/as)	17	17	19	16	15	18
11. Políticas de Integración Familiar (actividades deportivas y recreativas con la familia, vacaciones para los/as niños/as, eventos de los niños/as en la organización, etc.)	16	17	16	19	18	12



Prácticas en las cuáles avanzar

Porcentaje total de menciones, en cualquier prioridad, de las distintas **prácticas en las cuáles avanzar** por los **colaboradores/as**, según etapa del ciclo vital – I Parte

	TOTAL	TOP 5	Joven sin hijo/a	Adulto/a sin hijo/a	Colaborador/a con hijo/a mayor a 15 años	Colaborador/a con hijo/a menor a 15 años
1. Flexibilidad para trabajar a distancia en forma remota (Teletrabajo)	52	54	50	60	56	45
2. Días libres o banco de horas para realizar trámites personales y familiares	40	35	49	48	39	35
3. Bono o pago de cursos de perfeccionamiento y/o postítulos	37	37	63	48	31	28
4. Actividades para el Desarrollo Personal que favorezcan una vida saludable y crecimiento personal (ejercicios de pausa; charlas de autoayuda; apoyo psicológico; manejo de estrés; entre otras)	28	24	40	32	23	29
5. Ayudas a los colaboradores/as con hijos/as enfermos graves o discapacitados	26	27	20	21	24	32
6. Bono escolar para colaboradores/as con hijos/as escolares o universitarios	23	24	7	4	32	29



Prácticas en las cuáles avanzar

Porcentaje total de menciones, en cualquier prioridad, de las distintas **prácticas en las cuáles avanzar** por los **colaboradores/as**, según etapa del ciclo vital – II Parte

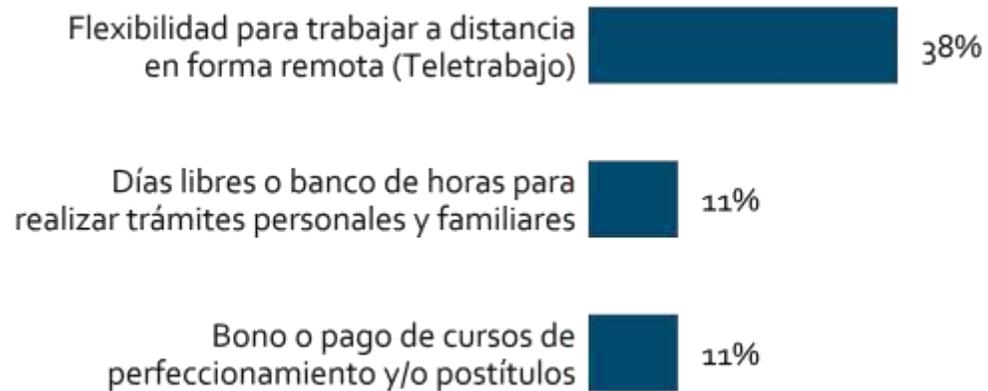
	TOTAL	TOP 5	Joven sin hijo/a	Adulto/a sin hijo/a	Colaborador/a con hijo/a mayor a 15 años	Colaborador/a con hijo/a menor a 15 años
7. Bono o incentivo económico para el ahorro previsional (APV)	22	25	22	25	16	24
8. Apoyos para los/as trabajadores/as que quieran seguir trabajando posterior a la jubilación (capacitaciones para la empleabilidad, trabajos parciales u otros)	18	23	8	16	10	32
9. Permisos para acompañar a padres y madres a trámites personales (Medicina/Previsión u otros)	17	16	17	24	12	17
10. Cuidado de hijos/as preescolares (jardín infantil, after school, permisos para atender requerimientos de sus hijos/as)	17	17	11	9	32	11
11. Políticas de Integración Familiar (actividades deportivas y recreativas con la familia, vacaciones para los/as niños/as, eventos de los niños/as en la organización, etc.)	16	17	8	10	21	17



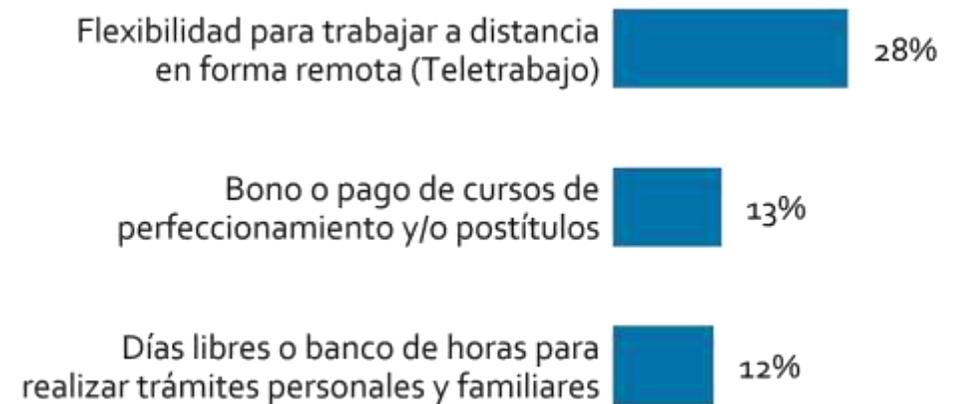
Prácticas en las cuáles avanzar

Tres primeras prioridades para colaboradores/as, según categoría de organización – I Parte

Grandes Corporaciones



Grandes Empresas

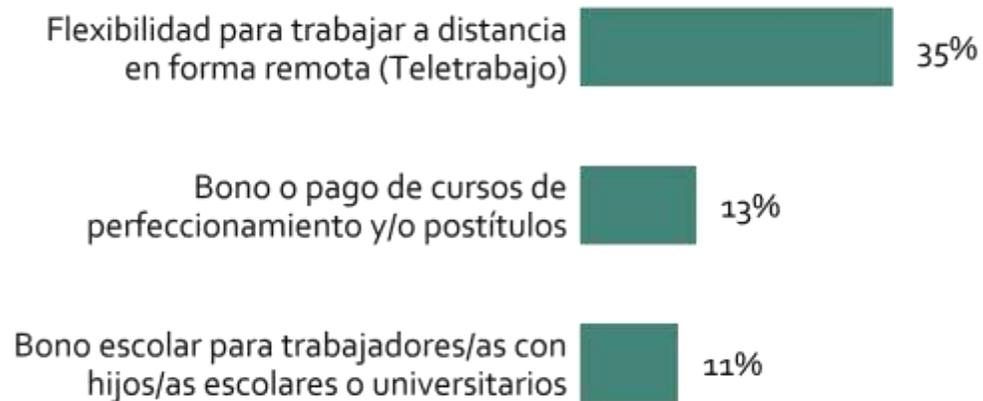




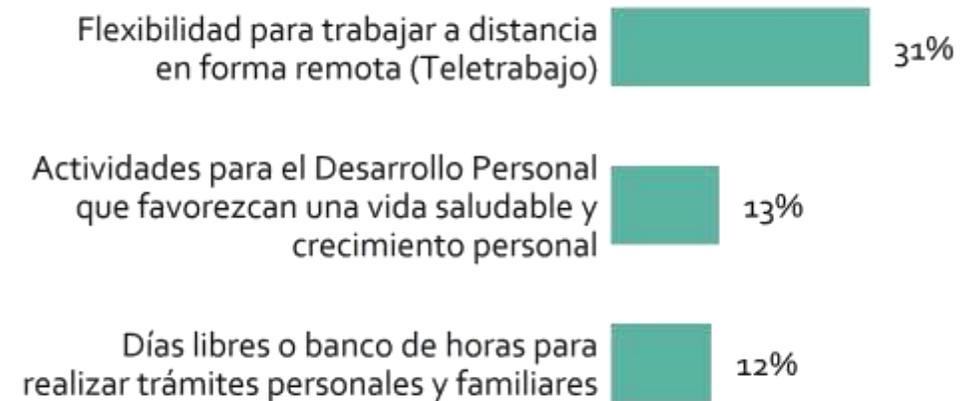
Prácticas en las cuáles avanzar

Tres primeras prioridades para colaboradores/as, según categoría de organización – II Parte

PYMES



Organismos Públicos

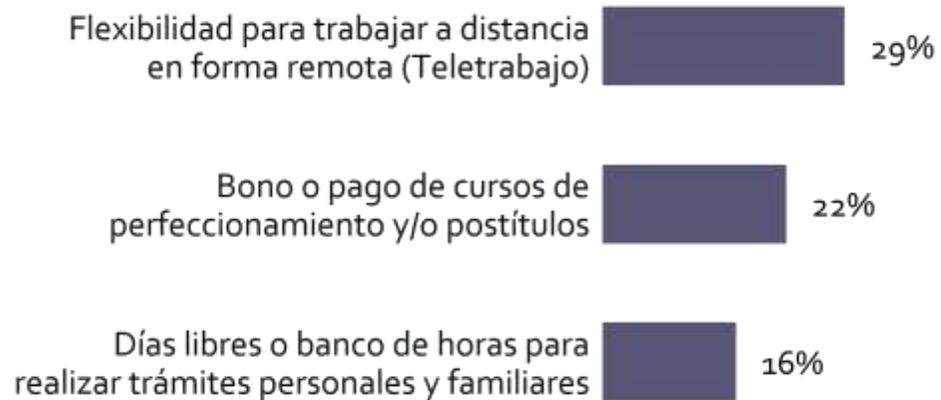




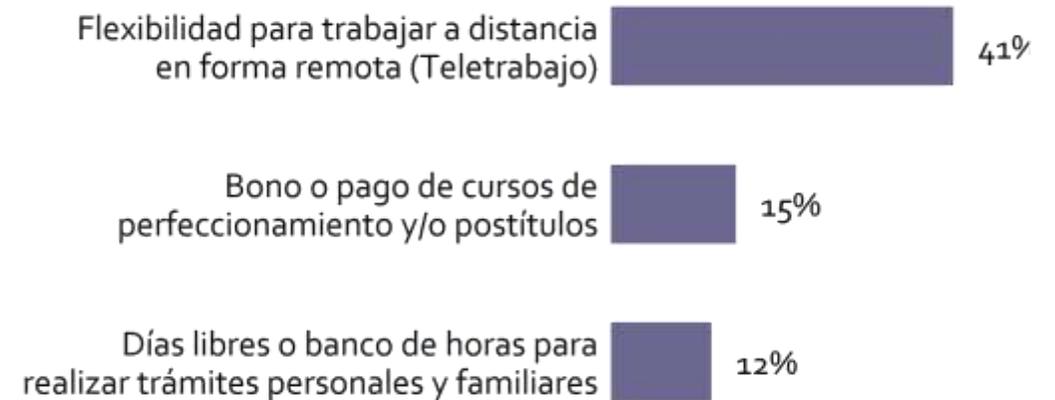
Prácticas en las cuáles avanzar

Tres primeras prioridades para colaboradores/as, según etapa de ciclo vital– I Parte

Joven sin hijo/a



Adulto/a sin hijo/a

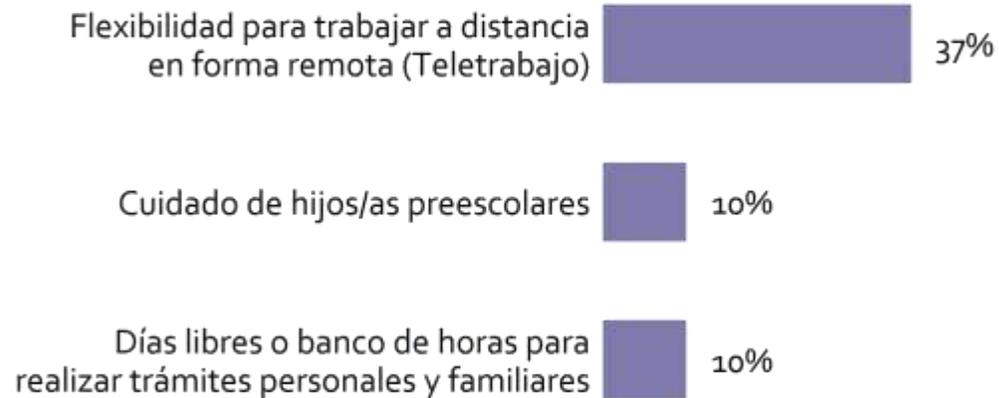




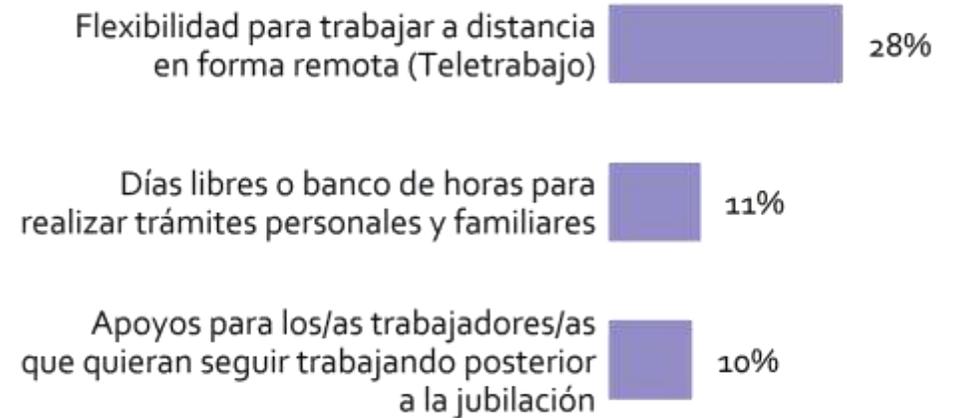
Prácticas en las cuáles avanzar

Tres primeras prioridades para colaboradores/as, según etapa de ciclo vital– II Parte

Colaborador/a con hijo/a mayor a 15 años



Colaborador/a con hijo/a menor a 15 años





Principales hallazgos

Prácticas en las cuales avanzar

Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral: Una dimensión que ha ganado fuerza durante los últimos años y que seguirá siendo prioridad en los que siguen.

Con miras hacia el futuro, la práctica que presenta más menciones en cualquier prioridad es la Flexibilidad para trabajar a distancia o en forma remota, con un 52% de colaboradore/as señalándola como alguna de sus prioridades. Le sigue el tener días libres o banco de horas para realizar trámites personales y familiares, con un 40% de colaboradores/as indicándola en alguna de las tres preferencias. Por su parte, las prácticas con menos menciones son las vinculadas a Políticas de Integración Familiar, con apenas un 16% de menciones.

Es interesante notar que la prioridad que le dan los colaboradores/as a las políticas de Flexibilidad Laboral, es transversal al ciclo de vida de la persona. En otras palabras, tanto jóvenes sin hijos, adultos/as sin hijos, colaboradores/as con hijos/as menores a 15 años, y colaboradores/as con hijos/as mayores a 15 años consideran que la Flexibilidad Laboral es un área donde su organización debiera avanzar.



MEJORES ORGANIZACIONES PARA INTEGRAR VIDA PERSONAL Y TRABAJO

Gestión y Resultados





Canales de Comunicación

Porcentaje de **organizaciones** que declaran la existencia de canales de comunicación a colaboradores/as

¿Existen instancias en donde se informe a los colaboradores/as sobre las políticas laborales y beneficios orientados a integrar la vida laboral y personal?

TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
100	100	100	100	100	100

Porcentaje de canales de comunicación **utilizados** en las distintas **organizaciones**

1. Campañas informativas que se realizan durante el año

2. Mails masivos

3. Plataforma computacional como intranet o sitio web específico

4. Boletines informativos o Newsletter

5. Aplicación tecnológica para celulares, tablets u otro dispositivo electrónico

6. Eventos o ferias de beneficios

7. Revistas corporativas (impresa o digital)

TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
90	100	100	82	86	100
90	100	83	91	93	100
88	80	100	82	86	67
78	100	83	64	79	100
65	80	100	45	50	67
40	40	92	36	7	0
32	100	67	27	14	0



Canales de Comunicación

Porcentaje de **colaboradores/as** que declaran haber recibido algún tipo de **información sobre las políticas laborales y beneficios** por parte de su organización

¿Usted ha recibido algún tipo de información por parte de su organización acerca de las políticas laborales y beneficios orientados a integrar la vida laboral y personal?

TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
46	66	53	50	47	27

Porcentaje de canales de comunicación **utilizados** por los **colaboradores/as**, según quienes afirman haber recibido algún tipo de información

1. Campañas informativas que se realizan durante el año
2. Plataforma computacional como intranet o sitio web específico
3. Aplicación tecnológica para celulares, tablets u otro dispositivo electrónico
4. Revistas corporativas (impresa o digital)
5. Mails masivos
6. Boletines informativos o Newsletter
7. Eventos o ferias de beneficios

TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
81	88	85	81	75	71
82	84	85	79	69	85
40	43	44	36	30	41
41	44	41	39	25	49
86	95	88	86	86	76
66	81	72	56	64	64
27	25	27	26	16	32



Equipo Responsable y Gestión

Porcentaje de **organizaciones** que declaran la **existencia** o **realización** de lo siguiente:

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. En su organización, ¿existe una persona y/o equipo encargado de gestionar los beneficios que se ofrecen a los colaboradores/as?	100	100	100	100	100	100
2. En su organización, ¿existe un procedimiento formal que debe realizar el colaborador/a para solicitar algún beneficio?	92	100	92	100	86	100
3. En su organización, ¿existe un canal definido para que los colaboradores/as puedan plantear consultas y/o reclamos respecto a los beneficios que ofrece la organización?	85	100	100	91	71	67
4. En su organización, ¿existen comités, grupos de trabajo o instancias en las cuales los colaboradores/as pueden opinar y proponer nuevas prácticas y beneficios, que faciliten integrar mejor la vida laboral y personal?	82	100	100	64	79	100
5. En su organización, ¿se realizan reuniones con grupos de colaboradores/as en las cuales asisten altos directivos de su organización, para dialogar sobre temas relacionados a políticas de bienestar y conciliación vida y trabajo?	60	80	67	45	64	67
6. En su organización, ¿existen mecanismos o plataformas electrónicas para que las personas puedan elegir y seleccionar los beneficios que quieren utilizar durante el año de acuerdo a sus intereses y necesidades?	48	60	67	45	36	33



Equipo Responsable y Gestión

Porcentaje de **colaboradores/as** que **conoce** canales y procedimientos respecto a los beneficios que ofrece su organización

1. ¿Usted conoce los canales definidos por la organización para plantear consultas y/o reclamos respecto a los beneficios que ofrece su organización?
2. ¿Usted conoce el procedimiento que debe realizar para solicitar los beneficios que le ofrece su organización?
3. ¿Usted conoce a la(s) persona(s) encargada(s) de gestionar y/o solicitar los beneficios que le ofrece su organización?

TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
60	76	63	59	63	51
57	74	59	56	55	54
55	56	54	68	80	34



Propósito Corporativo

Porcentaje de **colaboradores/as** que están de **acuerdo y muy de acuerdo** con las siguientes afirmaciones

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. Entiendo el sentido de mi trabajo en esta organización	89	93	89	91	87	89
2. Siento que estoy dando mi máximo potencial en esta organización	85	89	85	86	80	85
3. Esta organización a través de sus productos y/o servicios tiene un impacto positivo en la sociedad	83	89	81	83	87	86
4. El propósito de esta organización le da sentido al trabajo que realizan las personas que la conforman	80	89	78	80	82	81
5. Conozco el sentido y dirección a largo plazo de la organización	78	89	78	77	78	78
6. La organización comunica exitosamente su propósito entre los colaboradores/as	70	87	72	70	68	65
7. Las personas tienen un fuerte conocimiento del propósito de esta organización	70	85	70	70	73	70



Cultura Organizacional

Porcentaje de **colaboradores/as** que están de **acuerdo y muy de acuerdo** con las siguientes afirmaciones

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. En esta organización se valora y respeta la dignidad e individualidad de cada colaborador/a	78	89	79	80	81	74
2. En esta organización existe la flexibilidad para solicitar beneficios en las fechas y en la modalidad que usted los necesita	74	85	74	78	76	70
3. En esta organización se fomenta el valor de la confianza para el buen uso y cuidado de los beneficios que se ofrecen	70	86	72	71	72	65
4. En el lugar donde trabajo existe igualdad de oportunidades entre los colaboradores/as para hacer uso de los beneficios	67	81	70	69	69	60
5. En esta organización existe preocupación por el bienestar y la felicidad de los/as colaboradores/as	64	82	66	67	65	58
6. La cultura de mi organización fomenta el equilibrio de la vida personal y laboral	59	81	63	61	61	51



Liderazgo

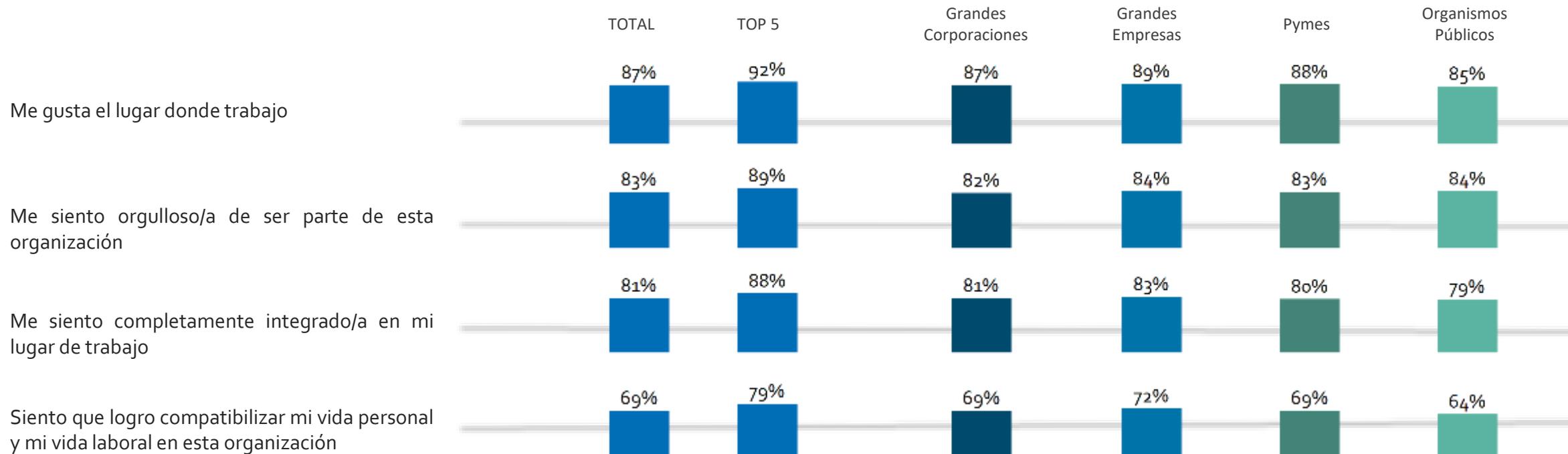
Porcentaje de **colaboradores/as** que están de **acuerdo y muy de acuerdo** con las siguientes afirmaciones

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. Existe una buena comunicación desde los/as jefes/as hacia los colaboradores/as	75	86	77	75	74	72
2. Puedo confiar a mi jefe/a los problemas familiares o personales que me conflictúan en el ámbito laboral	72	81	75	71	73	69
3. Mi jefe/a me anima a usar los beneficios que contribuyen a integrar la vida laboral y personal	58	74	62	57	58	52
4. El Equipo de Recursos Humanos está comprometido y colabora para que las personas hagan uso de las ayudas que entrega la organización para integrar vida personal y trabajo	55	73	58	60	58	41
5. Los directivos y/o autoridades de la organización promueven que los colaboradores/as puedan integrar mejor su vida laboral y personal	52	75	56	54	53	44
6. Mi jefe/a da el ejemplo utilizando los beneficios que ofrece la organización a sus colaboradores/as	52	70	56	51	52	45



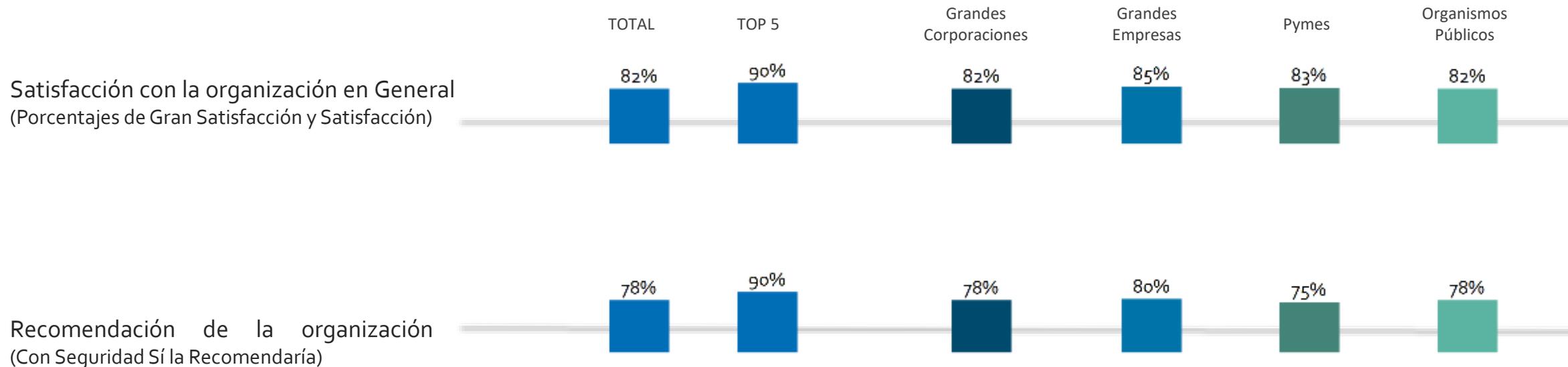
Resultados a nivel de Colaboradores/as

Porcentaje de satisfacción general de **colaboradores/as** con algunos aspectos de la organización. Se presentan solo las respuestas de las alternativas “De Acuerdo” y “Muy de Acuerdo” con la afirmación.





Resultados a nivel de Colaboradores/as





Principales hallazgos

Gestión y Resultados

Se logra apreciar que todas las organizaciones presentan mecanismos a través de los cuáles les informan a los colaboradores/as respecto a las políticas laborales y beneficios orientados a integrar la vida personal y laboral, siendo el más utilizado el de las campañas informativas, realizadas a lo largo del año.

Sin embargo, a pesar de que todas las organizaciones posibilitan instancias de información, éstas no llegan a todos los colaboradores/as pues en promedio, solo el 46% del total de colaboradores/as afirma conocerlas. Paralelamente, poco más de la mitad de personas conoce los canales para plantear consultas y conoce los procedimientos a realizar para solicitar beneficios. De esta manera, los resultados evidencian que –en general- existen problemas de gestión en la comunicación de beneficios y políticas.

Por otro lado, en relación a indicadores relacionados al Propósito Corporativo, el 70% de los colaboradores/as afirma conocer el propósito de su organización y 4 de cada 5 colaboradores/as entienden el sentido de su trabajo en la organización y percibe que su empresa impacta positivamente en la sociedad.

Ahora bien, poco más de la mitad de los colaboradores/as (59%) considera que su organización posee una cultura organizacional que fomenta el equilibrio entre su vida personal y laboral. Esto, en parte, se podría explicar porque aproximadamente solo la mitad de los colaboradores/as afirma que directivos, autoridades y jefes directos fomentan el uso de los beneficios. En este sentido, el rol de los líderes es clave para que las personas no sólo conozcan los beneficios, sino que también se sientan apoyados o alentados a hacer uso de éstos.

Finalmente, se puede destacar que la satisfacción de los colaboradores/as con sus organizaciones es alta, puesto que el 82% de ellos/as se encuentra satisfecho con su organización, y un 78% la recomendaría como lugar de trabajo.



Conclusiones

Principales Resultados

1 Políticas y beneficios de Flexibilidad Laboral y Apoyos Económicos son las más ofrecidas por las organizaciones, independientemente de su tamaño

Durante los últimos años, las organizaciones y las áreas de Recursos Humanos han hecho grandes esfuerzos por expandir sus beneficios, políticas y prácticas en pos de posibilitar que sus colaboradores/as logren integrar vida personal y trabajo.

El presente Estudio constata que las políticas más ofrecidas por las organizaciones son aquellas asociadas a la Flexibilidad Laboral y Apoyos Económicos para los Colaboradores/as y sus Familias.

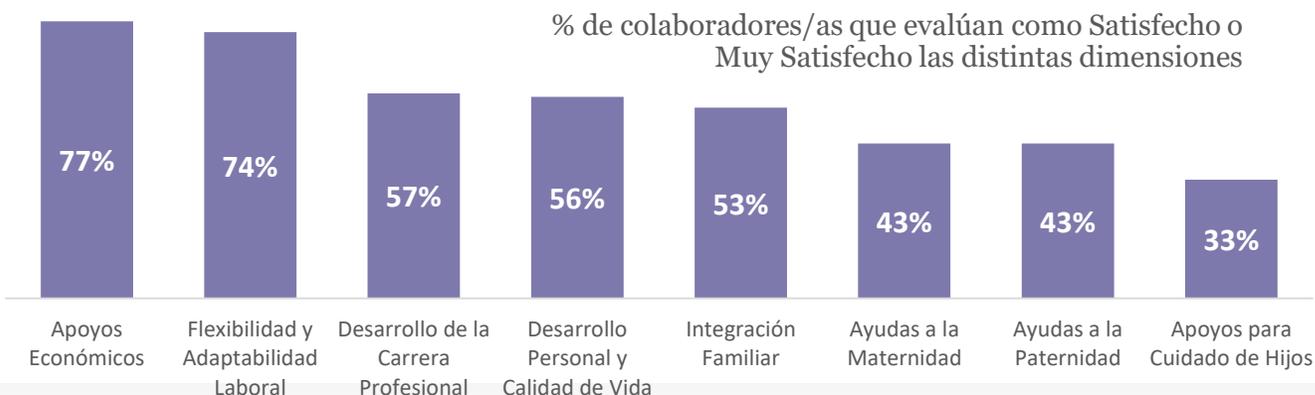
Así, tanto grandes corporaciones como grandes empresas, PYMES y organismos públicos han impulsado una mayor flexibilidad –por ejemplo, mediante el trabajo remoto o banco de tiempo o días libres para uso personal- así como apoyos económicos, ya sea en forma de aguinaldos o bonos de navidad y/o fiestas patrias, seguros de vida, bonos por inicio del año escolar o por excelencia académica de los hijos, hijas o personas dependientes.

Conclusiones

2

En general, los colaboradores/as muestran una mayor satisfacción con los beneficios asociados a los Apoyos Económicos y políticas de Flexibilidad Laboral

Coincidentemente, las dos dimensiones de beneficios que más ofrecen las organizaciones –Apoyos Económicos para los Colaboradores/as y sus Familias y Políticas de Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral- son aquellas que generan una mayor satisfacción en los colaboradores. Así, si bien estas prácticas son las más ofrecidas y por ende las “más comunes entre las empresas”, éstas son también, las que mayor satisfacción generan en las personas.



En concreto, de un total de 10.536 colaboradores/as, el 77% señala estar satisfecho con los apoyos económicos que entrega su organización y el 74% por la flexibilidad que ofrecen.

Sin embargo, cabe mencionar que en promedio, la satisfacción con los beneficios asociados al apoyo a la maternidad, paternidad y cuidado de hijos es media-baja, lo que se ve reflejado en que menos de la mitad de los colaboradores/as afirma estar satisfecho con las políticas de su empresa.

Así, el Estudio confirma que en general, las políticas que ofrecen las organizaciones respecto a flexibilidad y adaptabilidad laboral, así como también los apoyos económicos para los colaboradores/as y sus familias, son influyentes y valoradas por los trabajadores, mientras que aún queda por avanzar en ofrecer apoyos a la maternidad, paternidad y cuidado de hijos que respondan a las necesidades de los padres y madres en ese ciclo de su vida.

Conclusiones

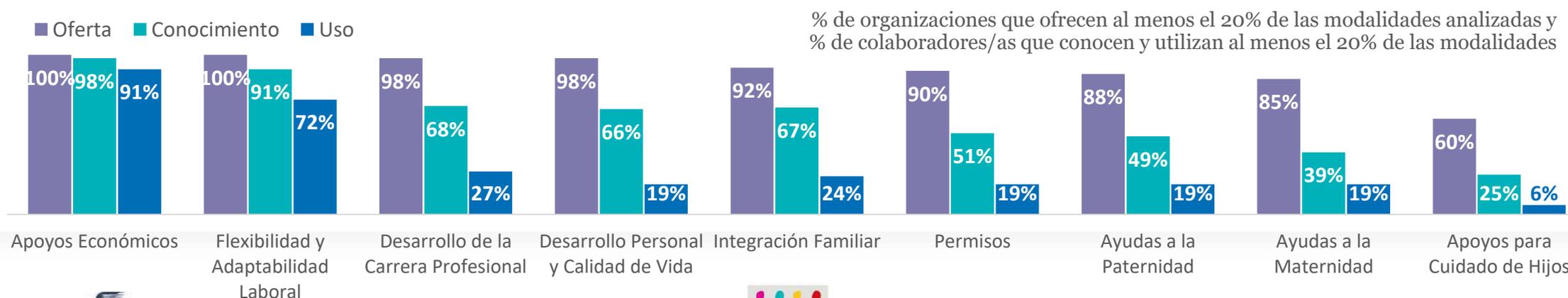
3

El gran desafío para las organizaciones –independiente de su tamaño– es comunicar los beneficios y políticas a jefaturas directas y colaboradores/as para que éstas sean conocidas y utilizadas

¿Qué impacto tienen los beneficios y políticas si los colaboradores/as no las conocen y por ende, no hacen uso de ellas?

El Estudio da cuenta que en general, beneficios asociados a Apoyos Económicos para los Colaboradores/as y sus Familias y en Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral son altamente conocidos y utilizados, lo que podría explicar la alta satisfacción mencionada anteriormente. Sin embargo, políticas relacionadas al desarrollo de la carrera profesional, desarrollo personal y calidad de vida e integración familiar son medianamente conocidas, mientras que los permisos y ayudas a la paternidad, maternidad, cuidado de hijos y personas dependientes son poco conocidos.

Así, se evidencia la importancia de comunicar los beneficios e impulsar que las mismas jefaturas directas apoyen y generen las condiciones necesarias para que las personas puedan hacer uso de estos beneficios y tener mayor satisfacción con su trabajo y organización.





Conclusiones

4 En relación a la gestión, si bien todas las organizaciones poseen instancias para informar sobre beneficios y políticas, menos de la mitad de los colaboradores/as afirman haber recibido información de éstos

A partir de la conclusión anterior, se evidencia que no basta con ofrecer beneficios sino que es necesario hacer una adecuada gestión desde Recursos Humanos para que éstos sean conocidos y utilizados.

En este sentido, el Estudio da cuenta que si bien todas las organizaciones están generando instancias para informar, éstas no llegan a todos los colaboradores/as: Más de la mitad de las personas afirma no conocer los canales de comunicación y 2 de cada 5 colaboradores/as no conoce los procedimientos para solicitar algún beneficio o a la persona encargada. Cabe destacar que esta realidad es transversal al tipo de empresa, por lo que grandes corporaciones, grandes empresas, PYMES y Organismos tienen deficiencias de gestión que se estima necesario analizar en profundidad.

5 El ejemplo de los directivos y las jefaturas es clave para que los colaboradores/as perciban que la cultura fomenta el equilibrio entre vida personal y trabajo

En la medida en que los colaboradores/as perciben que los directivos promueven el uso de beneficios y que las mismas jefaturas los utilizan, influye en que las personas perciban que la cultura de su organización promueve el equilibrio entre vida personal y laboral. Así, el rol de los directivos y jefaturas en “liderar con el ejemplo” es clave para que los colaboradores/as sientan la confianza para hacer uso de los beneficios que la empresa ofrece.

Así, si bien es importante contar con políticas, beneficios y prácticas que fomenten la integración y balance entre vida personal y trabajo, lo determinante es identificar si las personas se sienten cómodas y con la confianza de hacer uso de los beneficios, o si más bien, creen que al utilizarlos puede afectar negativamente en su trabajo. En este sentido, los directivos, la jefatura y la cultura organizacional son clave para fomentar que las personas puedan integrar los distintos ámbitos de su vida de forma armónica.



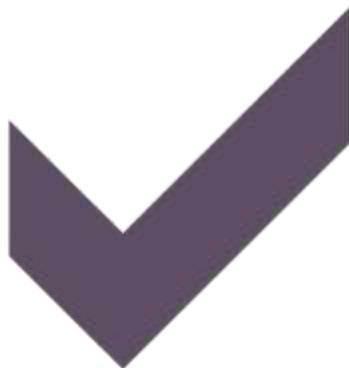
Conclusiones



En resumen, el presente Estudio da cuenta que los beneficios, prácticas y políticas de Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral y los Apoyos Económicos para los Colaboradores/as y sus Familias no sólo son los más ofrecidos por las organizaciones, sino que también son las dimensiones donde los colaboradores/as expresan una mayor satisfacción. A su vez, si bien las medidas de Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral son aquellas que últimamente han cobrado mayor relevancia, éstas siguen siendo prioridad y según los colaboradores/as, se espera que las organizaciones sigan avanzando en estas políticas.

Por otro lado, constata la importancia de la gestión de Recursos Humanos para comunicar las políticas y beneficios a los colaboradores/as, pues a pesar de que la mayoría de las organizaciones ofrecen instancias de información, tienen procedimientos y personas a cargo, aún existe una gran proporción de trabajadores que no las conocen. En este sentido, integrar nuevos beneficios o políticas innovadoras por sí solas no es suficiente, pues lo realmente importante es que éstas agreguen valor para los colaboradores/as. Por lo mismo, se sugiere crear métricas, no sólo de las actividades de Recursos Humanos, sino también de los resultados que estas generan, así como también reforzar y/o ampliar los canales de comunicación hacia las personas.

Y por último, el Estudio muestra que además de la oferta de beneficios y la gestión de Recursos Humanos, es clave que los directivos y las jefaturas directas utilicen los beneficios y generen las condiciones necesarias para que las personas puedan hacer uso de éstos, para así impulsar una cultura organizacional que fomenta el equilibrio entre vida personal y laboral, siendo los líderes los primeros que debieran comprometerse y participar de las políticas y beneficios de la organización.



MEJORES
ORGANIZACIONES
PARA INTEGRAR
VIDA PERSONAL
Y TRABAJO



chile
unido
FUNDACIÓN

✉ fundacionchileunido@chileunido.cl

📞 56 22817 9400

🌐 www.chileunido.cl

 Fundación Chile Unido

 @FundaChileUnido

 @chileunidofundacion

 @ChileUnidoFundacion

