



ESTUDIO

# Mejores Empresas para Madres y Padres que Trabajan

INFORME GENERAL 2012



chile  
unido  
FUNDACIÓN

ya  
EL MERCURIO

Adimark



# Propósito del Estudio

Adimark

# Propósito

- Estamos insertos en una sociedad que está viviendo profundos cambios, marcados por la incorporación progresiva de la mujer al trabajo, la postergación de la maternidad, el creciente desarrollo de la carrera profesional, el descenso de la natalidad, el aumento de la expectativa de vida, el envejecimiento de la población, las diversas formas de hacer familia y un rol más activo de los hombres en el cuidado de sus hijos.
- Tendencias de la sociedad actual que han impactado en la empresa moderna, impulsándola a adecuarse a estos nuevos tiempos. Valores sólidos como la Diversidad, Respeto, Confianza, Flexibilidad e Integridad dan cuenta de ello y son fundamentales al momento de definir sus estrategias. Sitúan a la persona en el centro de la organización, valorando sus talentos, conocimientos y todo su Capital Humano. La organización se moviliza y acompaña a sus colaboradores en los distintos momentos de su vida, entregándole los apoyos que requiere para que se desenvuelva en sus múltiples dimensiones.

# Propósito

- 10 años ha cumplido el estudio “*Mejores Empresas para Madres y Padres que Trabajan*”, que lidera Fundación Chile Unido junto a Revista Ya de El Mercurio. Su objetivo es identificar el estado actual de las prácticas en Conciliación Trabajo - Familia entre las organizaciones participantes, indagando en la existencia de éstas, pero lo más importante, en el uso y la valoración que reciben por parte de sus colaboradores.
- El estudio ha sido pionero y único en Chile, siendo testigo de los procesos de transformación que viven las empresas cuando incorporan la Conciliación Trabajo– Familia en su estrategia y presupuesto. Cambios que se concretan en beneficios mutuos, tanto para las empresas como para los trabajadores. En las empresas se constata una mejora en la productividad y el rendimiento; un mejor clima organizacional; se optimizan las ventajas competitivas y se retiene a los mejores talentos. Por su parte, a nivel de los colaboradores se acrecienta su motivación y compromiso; disminuye el estrés laboral y personal; baja la tasa de rotación; y disminuye el número de licencias.

# Propósito

- Aún queda mucho camino por andar y algunos de los grandes desafíos del Siglo XXI será la Flexibilidad, en las jornadas y lugares de trabajo; la ampliación del derecho a Sala Cuna para todas los niños; la eliminación de las barreras y el techo de cristal para que las mujeres se incorporen a la fuerza laboral y asciendan en su carrera profesional. Así también se requiere avanzar en la expansión de todos los mecanismos que permitan a las personas sentirse más autónomas, más comprometidas y más felices por lograr la armonía y el equilibrio entre su vida laboral, familiar y personal.



# Metodología

Adimark

# Metodología

- En la X versión del estudio “Mejores Empresas para Madres y Padres que Trabajan”, se inscribieron 129 organizaciones, algunas de las cuales no pudieron continuar por motivos internos, llegando a su fase final 111 empresas. Son nacionales como transnacionales, privadas y públicas, de distintos tamaños y sectores de la economía.
- El objetivo del estudio es identificar el estado actual de las prácticas de Conciliación Trabajo-Familia entre las empresas participantes, indagando en la existencia de éstas, pero lo más importante, en el uso y la valoración que reciben por parte de sus colaboradores. Esto se traduce, finalmente, en el cálculo de un ranking que permite identificar cuáles son las empresas u organizaciones líderes en esta área.
- Tomando en consideración las diferencias que existen entre las distintas organizaciones en cuanto a su naturaleza y tamaño, se dividieron las 111 organizaciones en 3 grupos: Grandes Empresas, Pymes y Organismos Públicos. De esta forma se elaboraron 3 ranking's, para premiar a las empresas que destacan dentro de su categoría.

# Metodología

- El estudio, y posterior cálculo del ranking, consta de tres componentes: una encuesta a encargados de Recursos Humanos, una encuesta a los colaboradores y una visita en terreno a las empresas mejor evaluadas de la Categoría Grandes Empresas.
- Para asegurar la representatividad de los resultados y poder ser parte de este estudio, se le exigió a las empresas participantes cumplir con una tasa mínima de respuesta en la encuesta a colaboradores. Esta tasa fue distinta para cada organización, pues se estableció en virtud de su tamaño, es decir, a partir del número de colaboradores con hijos menores o igual a 15 años de edad con que cuenta cada una de las organizaciones participantes.



# Metodología: RRHH

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

## Tipo de Estudio

- Cuantitativo, con ENTREVISTAS ONLINE realizadas en el lugar de trabajo de los encuestados.

## Grupo Objetivo

- Gerentes o Encargados de RRHH, Hombres y Mujeres, pertenecientes a 111 Empresas chilenas y/o extranjeras que operan en Chile.

## Características de la Muestra

- Participaron **111 Organizaciones**, pertenecientes a las siguientes categorías:

	Número de Empresas
Grandes	69
PYMES	25
Organismos Públicos	17
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>

## Período de Aplicación

- Las entrevistas se realizaron durante los meses de septiembre y octubre de 2012.

# Metodología: Colaboradores

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

## Tipo de Estudio

- Cuantitativo, con ENTREVISTAS ONLINE realizadas en el lugar de trabajo de los encuestados. En algunos caso se realizó la encuesta en papel (autoaplicado).

## Grupo Objetivo

- Colaboradores, Hombres y Mujeres, pertenecientes a 111 organizaciones chilenas y/o extranjeras que operan en Chile.
- Padres y madres con hijos menores o igual a 15 años de edad.

## Características de la Muestra

- Se realizaron encuestas a un total de **14.926 colaboradores**

## Período de Aplicación

- Las entrevistas se realizaron durante los meses de septiembre y octubre de 2012.

# Metodología: Visita

- Se realiza una visita en terreno a las 16 Grandes empresas que se ubicaron en los mejores lugares, con el propósito de profundizar algunos temas indagados en los cuestionarios, que fundamentan las acciones que las organizaciones realizan en materia de Conciliación.

## Tipo de Estudio

- Cualitativo, con ENTREVISTAS SEMI ESTRUCTURADAS realizadas en el lugar de trabajo de los encuestados.

## Grupo Objetivo

- Gerentes o Encargados de RRHH y profesionales que trabajan directamente en las políticas de Conciliación y Calidad de Vida, Hombres y Mujeres.

## Características de la Muestra

- Participaron **16 Empresas**, pertenecientes a la categoría Grandes Empresas.

## Período de Aplicación

- Las entrevistas se realizaron durante la semana del 17 de diciembre de 2012.

# ÍNDICE DE RESULTADOS

---

- 1 Ranking
- 2 Flexibilidad Laboral
- 3 Sala Cuna y Jardín Infantil
- 4 Descanso Maternal y Paternal
- 5 Permisos para cuidado de hijos
- 6 Participación Femenina y Desarrollo de Carrera
- 7 Apoyos Económicos
- 8 Desarrollo Personal
- 9 Prácticas Conciliación Trabajo-Familia
- 10 Motivadores e Impacto de Políticas y Clima Laboral
- 11 Mecanismos de Comunicación Interna



# 1. Ranking 2012

Adimark

# Ranking

- Preliminarmente, el ranking se calcula a partir de los puntajes obtenidos en la encuesta de Recursos Humanos (corresponde a un 35%) y en la encuesta a colaboradores (corresponde al 65%).
- El puntaje de la **encuesta de Recursos Humanos** se calcula a partir de la existencia de políticas y prácticas referidas a la Conciliación Trabajo – Familia en cada organización. Particularmente en el año 2012, se indagó respecto a prácticas en torno a 10 temas claves para la Conciliación:
  1. Flexibilidad Laboral
  2. Cuidado de hijos en Sala Cuna y Jardín Infantil
  3. Descanso Maternal y Paternal adicional a lo legal
  4. Participación femenina en la organización
  5. Permisos para el cuidado de hijos
  6. Apoyos económicos
  7. Desarrollo personal
  8. Prácticas en Conciliación
  9. Nuevas prácticas en Conciliación Trabajo-Familia
  10. Capacitaciones para el desarrollo de carrera

# Ranking

- El puntaje de la **encuesta a Colaboradores** se calcula no sólo considerando el nivel de conocimiento en torno a las prácticas de Conciliación, sino también en el uso que hacen de ellas y la evaluación que los beneficiarios les otorgan.
- Luego, las **16 empresas con mejores puntajes en la categoría Grandes Empresas**, son entrevistadas en terreno con el propósito de profundizar algunos temas del Estudio, que dan cuenta de las motivaciones que fundamentan las prácticas en Conciliación que realizan esas empresas.
- En las 16 empresas visitadas, el 35% asignado a la encuesta de Recursos Humanos se desagrega en un 25% al cuestionario y un 10% a la visita en terreno.

# Ranking

- Se estimó que al cumplir 10 años de trayectoria y constatar un crecimiento significativo del número de participantes - el 2011 fueron 86 las empresas y el 2012 son 111 las que participaron en el estudio- justificaba premiar un número mayor de organizaciones. También se quiso visibilizar la realidad particular que viven empresas de distinto tamaño y los organismos públicos, y por ello se crearon las 3 categorías de ranking. Por último, el concepto de la CONCILIACION está cada vez está más presente en la estrategia y presupuesto de la empresa moderna, por tanto son muchas más las organizaciones que han avanzado en este tema y merecen un reconocimiento.
- Dado lo anterior, se innovó en la cantidad y categorías de premiación respecto a los años anteriores, cuando se distinguía sólo a las 10 mejores empresas del año. Este 2012 se premian a las 22 mejores organizaciones en las 3 categorías de Ranking. A las 16 Mejores Grandes Empresas, a las 3 Mejores Empresas PYME, y a los 3 Mejores Organismos Públicos.



## Categoría Grandes Empresas

---

Este es el detalle de las empresas que ocuparon los 16 primeros lugares del Ranking 2012 en esta categoría:

TOP 16 (Grandes Empresas)	
1	Hewlett Packard Chile
2	Banco Estado Microempresas S.A.
3	Telefónica en Chile
4	eClass
5	Unilever Chile
6	Procter & Gamble
7	Banco de Crédito en Inversiones
8	Grupo Enersis
9	Universidad de Concepción
10	Laboratorio Bago de Chile S.A.
11	Empresas Lipigas S.A.
12	FORUS brands & retail
13	Derco
14	BancoEstado
15	Scotiabank Chile
16	Metrogas

## Categoría PYMES y Organizaciones Públicas

---

Este es el detalle de las empresas que ocuparon los 3 primeros lugares del Ranking 2012 en la categoría Pymes:

TOP 3 (Pymes)	
1	MARS
2	Sodexo Soluciones de Motivación Chile
3	Wilug Ltda.

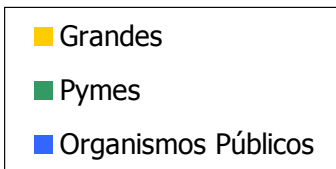
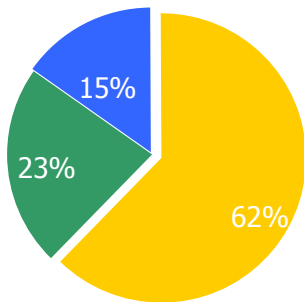
Este es el detalle de las empresas que ocuparon los 3 primeros lugares del Ranking 2012 en la categoría Organismos Públicos:

TOP 3 (Organismos Públicos)	
1	Municipalidad de Providencia
2	Municipalidad de Vitacura
3	CORFO

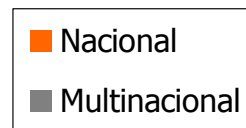
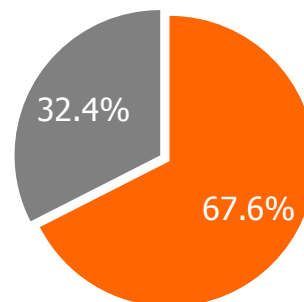
# Características de las empresas

De las empresas e instituciones participantes este año, el 62% corresponde a empresas grandes, el 23% a Pymes y 15% son organismos públicos. La mayoría de estas instituciones son organizaciones nacionales (67.6%), y los principales sectores económicos representados en las grandes empresas son Servicios Varios (30%), seguido por Sector Industria (20%) y Sector Financiero (17%).

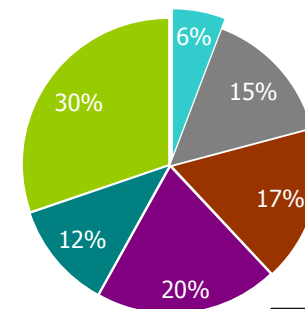
Tipo de Empresa



Tipo de Empresa



Sector Económico Empresas Grandes



## Características de las empresas participantes

Aún cuando la mayoría de las organizaciones son nacionales, en el caso de las Top 16 esto es inverso, en donde la mayoría corresponde a empresas multinacionales.  
En el caso de los organismos públicos en cambio, la totalidad son instituciones nacionales.

Total (111)	Top 16	Empresas Grandes (69)	Pyme (25)	Organismos Públicos (17)
----------------	--------	-----------------------------	--------------	--------------------------------

Nacional	68%	38%	64%	56%	100%
Multinacional	32%	62%	36%	44%	0%



## 2. Flexibilidad Laboral

Adimark

## Modalidades de Flexibilidad Laboral en las Organizaciones

Casi la totalidad de las organizaciones cuenta con al menos una de las modalidades de flexibilidad laboral que fueron testeadas en el ranking.

Por parte de los colaboradores, el conocimiento y uso, de al menos una de estas modalidades, también es muy alto, especialmente el uso en las Top 16.

	Total (111)	Top 16	Empresas Grandes (69)	Pyme (25)	Organismos Públicos (17)
% organizaciones que cuentan con al menos una de las modalidades de flexibilidad laboral testeadas	98%	100%	100%	96%	94%
% colaboradores que saben de la existencia de al menos una de las modalidades de flexibilidad laboral	98%	99%	98%	98%	97%
% colaboradores que han usado al menos una de las modalidades de flexibilidad laboral	91%	97%	91%	93%	89%

Fuente: Encuesta RR.HH

Fuente: Encuesta colaboradores

## Modalidades de Flexibilidad Laboral ofrecidas por la Organización

Los días de permiso por matrimonio, nacimiento o muerte de un familiar, es la modalidad de flexibilidad que casi todas las organizaciones ofrecen, junto con la flexibilidad en el horario de entrada y salida. “Tiempo de vacaciones adicional al legal”, “banco de tiempo libre para realizar trámites familiares y personales” y “semana laboral comprimida para tener un día libre” son las modalidades que más diferencian a las Top 16 del resto de las organizaciones.

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

	Total (111)	Top 16	Empresas Grandes (69)	Pyme (25)	Organismos Públicos (17)
Días de permiso por matrimonio, nacimiento o muerte de un familiar directo	96%	100%	97%	92%	94%
Flexibilidad en horario de entrada o salida	75%	94%	74%	76%	77%
Salir temprano los viernes	69%	94%	73%	64%	59%
Trabajo según objetivos y metas	68%	88%	73%	76%	35%
Trabaja a tiempo parcial	61%	69%	62%	76%	35%
Pausas laborales con goce de sueldo para capacitaciones o desarrollo de proyectos personales	60%	88%	64%	40%	71%
Descanso profesional sin goce de sueldo	56%	69%	55%	36%	88%
Banco de tiempo libre para realizar trámites familiares y personales	47%	81%	42%	40%	77%
Tiempo de vacaciones adicional al legal	42%	81%	46%	56%	6%
Semana laboral comprimida para tener un día libre	20%	50%	23%	24%	0%

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

“Descanso profesional sin goce de sueldo”, “Trabajo a tiempo parcial”, junto con “Pausas laborales con goce de sueldo para capacitaciones o desarrollo de proyectos personales”, son las modalidades en donde existe mayor desconocimiento por parte de los colaboradores, dada su existencia real. En el caso de las Top 16 destaca el desconocimiento de “Tiempo de vacaciones adicional al legal” y “Semana laboral comprimida para tener un día libre”, dada su existencia real.

*% de colaboradores que dice conocer cada modalidad de flexibilidad laboral existentes en su organización.*

	Total (111)	Top 16	Empresas Grandes (69)	Pyme (25)	Organismos Públicos (17)
Días de permiso por matrimonio, nacimiento o muerte de un familiar directo	90%	96%	92%	85%	83%
Flexibilidad en horario de entrada o salida	70%	81%	72%	68%	62%
Salir temprano los viernes	64%	83%	65%	71%	53%
Trabajo según objetivos y metas	59%	67%	62%	57%	42%
Banco de Tiempo libre para realizar trámites familiares y personales	51%	65%	49%	44%	61%
Pausas laborales con goce de sueldo para capacitaciones o desarrollo proyectos personales	42%	50%	41%	40%	47%
Trabajo a tiempo parcial	40%	53%	43%	39%	26%
Tiempo de vacaciones adicional al legal	37%	45%	39%	39%	24%
Descanso profesional sin goce de sueldo	31%	36%	27%	22%	60%
Semana laboral comprimida para tener un día libre	22%	26%	24%	20%	13%



## Uso de modalidades de Flexibilidad Laboral por parte de los colaboradores

“Salir temprano los viernes” junto con “días de permiso por matrimonio, nacimiento o muerte (...)” son las modalidades más usadas por parte de los colaboradores. En el caso de las Top 16 destacan aun más por “salir temprano los viernes” y “flexibilidad en horario de entrada o salida”. Por otro lado, los organismos públicos destacan en el uso de “Banco de tiempo libre” y “descanso profesional sin goce de sueldo”.

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

	<b>Total (111)</b>	<b>Top 16</b>	<b>Empresas Grandes (69)</b>	<b>Pyme (25)</b>	<b>Organismos Públicos (17)</b>
Salir temprano los viernes	52%	71%	52%	61%	43%
Días de permiso por matrimonio, nacimiento o muerte de un familiar directo	50%	59%	51%	40%	46%
Flexibilidad en horario de entrada o salida	46%	58%	46%	51%	43%
Trabajo según objetivos y metas	38%	45%	39%	41%	28%
Banco de Tiempo libre (cantidad de horas al año) para realizar trámites familiares y personales	31%	41%	29%	27%	45%
Pausas laborales con goce de sueldo para capacitaciones o desarrollo proyectos personales	20%	24%	18%	24%	27%
Tiempo de vacaciones adicional al legal	18%	24%	18%	22%	13%
Semana laboral comprimida para tener un día libre	10%	12%	11%	10%	7%
Trabajo a tiempo parcial	9%	14%	9%	13%	7%
Descanso profesional sin goce de sueldo	5%	5%	4%	6%	14%

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

La implementación de programas para trabajar de forma remota se da sólo en grandes empresas y en Pymes, y es algo que diferencia a las Top 16 del resto, ya que en ellas la gran mayoría lo ofrece.

	Total (111)	Top 16	Empresas Grandes (69)	Pyme (25)	Organismos Públicos (17)
% organizaciones que han implementado programas para que sus colaboradores trabajen de manera remota	39%	88%	49%	36%	0%
% colaboradores a los que se les ha implementado programas para que trabajen de manera remota	26%	43%	28%	39%	7%

Fuente: Encuesta RR.HH

Fuente: Encuesta colaboradores

## Entrega de un teléfono portátil a los colaboradores por parte de la Organización

---

Total (111)	Top 16	Empresas Grandes (69)	Pyme (25)	Organismo s Públicos (17)
----------------	--------	-----------------------------	--------------	---------------------------------

% colaboradores que ha recibido un teléfono portátil con conexión constante por parte de la organización	32%	38%	33%	49%	14%
--	-----	-----	-----	-----	-----

Objetivo de la entrega de un teléfono portátil a los colaboradores:

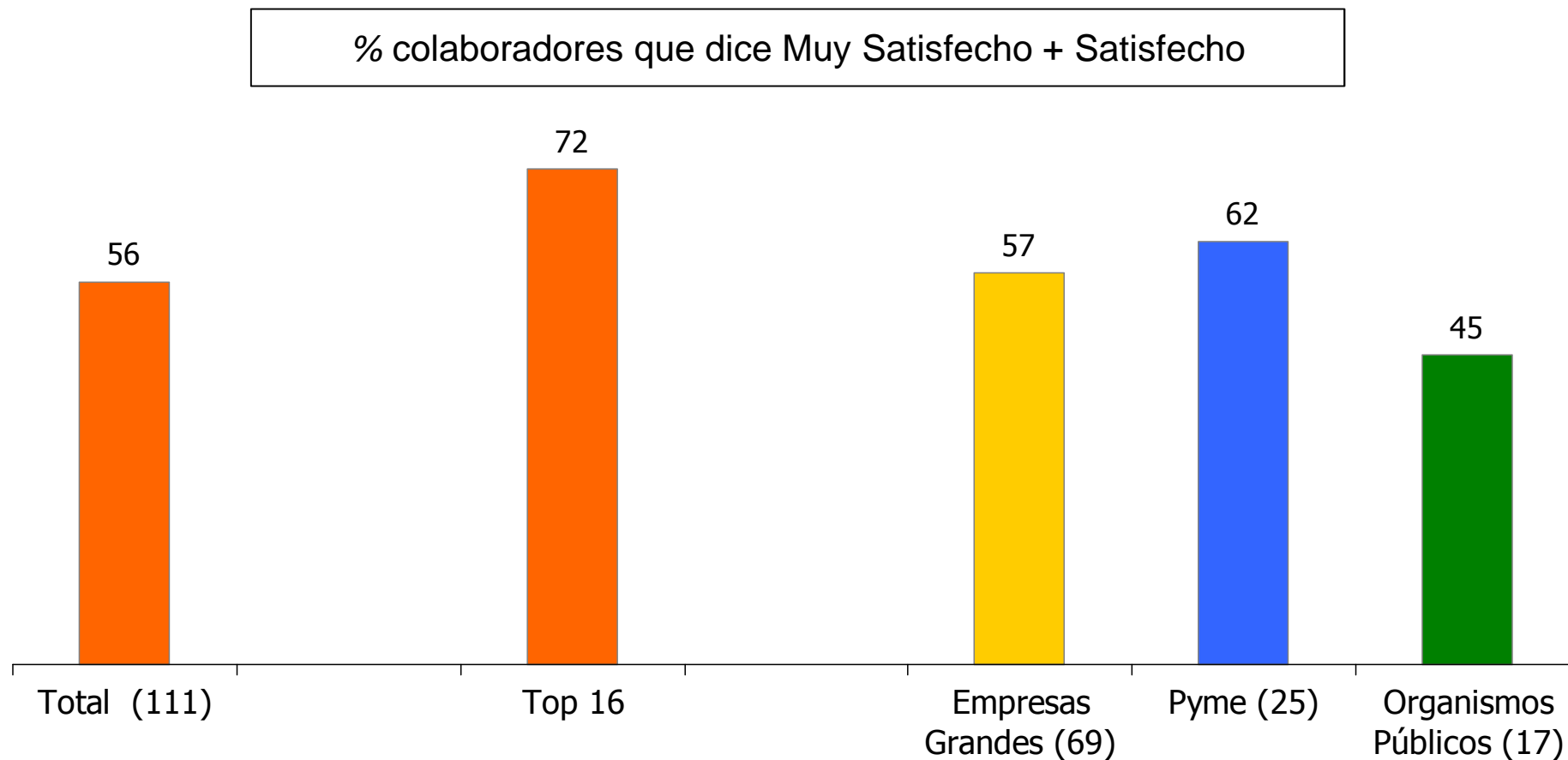
Total (111)	Top 16	Empresas Grandes (69)	Pyme (25)	Organismos Públicos (17)
----------------	--------	-----------------------------	--------------	--------------------------------

Facilitar su trabajo y que pueda revisar sus correos durante la jornada laboral de manera cómoda y sencilla	25%	31%	26%	38%	9%
Lograr que el colaborador esté todo el día conectado con su trabajo, sin importar la hora	7%	7%	7%	11%	5%

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

---

El nivel de satisfacción con las políticas de flexibilidad laboral es bajo, especialmente entre los colaboradores de organismos públicos. Quienes destacan son los colaboradores que pertenecen a las Top 16, donde en ellos el nivel de satisfacción es de excelencia.





# 3.Sala Cuna y Jardín Infantil

Adimark

## Alternativas para el cuidado y educación de los hijos

Aun cuando casi la totalidad de las organizaciones cuenta con al menos una de las alternativas para el cuidado y educación para los hijos que fueron testeadas en el ranking, por parte de los colaboradores, el conocimiento y especialmente el uso es bastante bajo. Esto se da en todos los segmentos.

	Total (111)	Top 16	Empresas Grandes (69)	Pyme (25)	Organismos Públicos (17)
% organizaciones que otorgan al menos una de alternativas para el cuidado y educación de los hijos de los colaboradores	96%	100%	100%	84%	100%
% colaboradores que saben de la existencia de al menos una de las alternativas para el cuidado y educación de los hijos ofrecidas por la Organización	64%	72%	64%	48%	70%
% colaboradores que han usado al menos una de alternativas para el cuidado y educación de los hijos de los colaboradores	32%	43%	32%	22%	37%

Fuente: Encuesta RR.HH

Fuente: Encuesta colaboradores

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

Pagar el costo del servicio de sala cuna (hasta los 2 años) es la alternativa de cuidado que casi todas las organizaciones ofrecen. “Pagar el costo de traslado a la sala cuna” y “Entrega un bono para cubrir el costo parcial del jardín infantil” son las alternativas que más diferencian a las Top 16 del resto de las organizaciones. En estas mismas alternativas también destacan los organismos públicos.

<i>% de empresas que da acceso a cada alternativa para el cuidado y educación de los hijos</i>	<b>Total (111)</b>	<b>Top 16</b>	<b>Empresas Grandes (69)</b>	<b>Pyme (25)</b>	<b>Organismos Públicos (17)</b>
Paga el costo del servicio de sala cuna para los hijos/as de hasta 2 años de los colaboradores/as	94%	100%	97%	84%	94%
Paga el costo de traslado a la sala cuna cuando es externa a la organización	44%	69%	49%	20%	59%
Entrega un bono para cubrir el costo parcial del jardín infantil de los hijos/as de 2 a 5 años de los colaboradores/as	37%	56%	36%	28%	53%
Entrega un bono para cubrir el costo total del jardín infantil de los hijos/as de 2 a 5 años de los colaboradores/as	10%	6%	12%	0%	18%
Cuenta con una sala cuna dentro de las instalaciones de la organización	9%	19%	12%	0%	12%
Cuenta con un jardín infantil propio dentro de las instalaciones de la organización	7%	13%	9%	0%	12%
Entrega un bono o cubre el costo de actividades o lugares que cubren la diferencia horaria entre la jornada escolar	7%	6%	7%	4%	12%

*Fuente: Encuesta RR.HH*

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

La mayoría de las empresas otorga las alternativas de cuidado y educación de los hijos sólo al personal femenino. Sin embargo, cabe destacar que hay un 36% de organizaciones que las entrega para todo el personal, donde destacan las Pymes y las Top 16.

Total (111)	Top 16	Empresas Grandes (69)	Pyme (25)	Organismos Públicos (17)
----------------	--------	-----------------------------	--------------	--------------------------------

% organizaciones que otorgan las alternativas para el cuidado y educación de los hijos <b>sólo al personal femenino</b>	65%	56%	70%	52%	59%
% organizaciones que otorgan las alternativas para el cuidado y educación de los hijos <b>a todo el personal</b>	36%	44%	30%	48%	41%



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

---

Las Top 16 destacan tanto en la duración del beneficio, como en los montos que entregan.

	<b>Total</b> (111)	<b>Top 16</b>	<b>Empresas Grandes</b> (69)	<b>Pyme</b> (25)	<b>Organismos Públicos</b> (17)
Promedio de años que se otorga el beneficio de Jardín Infantil	2.8 años	4.1 años	2.8 años	2.4 años	3.5 años
Monto \$ para Sala Cuna	\$ 167,423	\$ 168,305	\$ 175,000	\$ 166,947	\$ 138,091
Monto \$ para Jardín Infantil	\$ 63,672	\$ 136,069	\$ 70,592	\$ 37,812	\$ 63,778
Monto \$ para After School	\$ 4,515	\$ 17,188	\$ 5,221	0	\$ 6,471

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

“Pagar el costo del servicio de sala cuna”, “Pagar el costo de traslado a la sala cuna”, junto con “Entregar un bono para cubrir el costo parcial del jardín infantil” son las alternativas en donde existe mayor desconocimiento por parte de los colaboradores, a pesar de su existencia real. Esto se da en todos los segmentos.

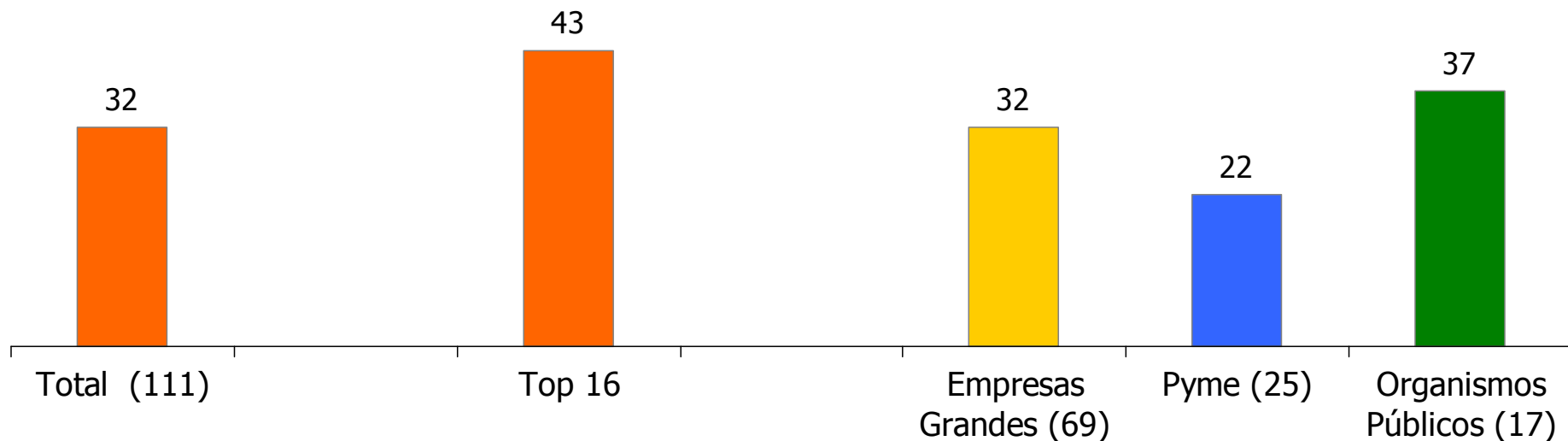
<i>% de colaboradores que dice conocer cada alternativa para el cuidado y educación de los hijos</i>	<b>Total (111)</b>	<b>Top 16</b>	<b>Empresas Grandes (69)</b>	<b>Pyme (25)</b>	<b>Organismos Públicos (17)</b>
Paga el costo del servicio de sala cuna para los hijos/as de hasta 2 años de los colaboradores/as	54%	59%	55%	42%	53%
Entrega un bono para cubrir el costo parcial del jardín infantil de los hijos/as de 2 a 5 años de los colaboradores/as	18%	25%	17%	10%	25%
Cuenta con una sala cuna dentro de las instalaciones de la organización	13%	19%	13%	2%	17%
Entrega un bono para cubrir el costo total del jardín infantil de los hijos/as de 2 a 5 años de los colaboradores/as	11%	14%	11%	5%	15%
Paga el costo de traslado a la sala cuna cuando es externa a la organización	11%	10%	10%	2%	15%
Cuenta con un jardín infantil propio dentro de las instalaciones de la organización	8%	15%	8%	1%	12%
Entrega un bono o cubre el costo de actividades o lugares que cubren la diferencia horaria entre la jornada escolar	2%	2%	2%	1%	7%

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

---

Existe un bajo uso de algunas alternativas para el cuidado de hijos, especialmente en el segmento Pymes.

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



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

Casi la mitad de las organizaciones cuentan con algún sistema de ayuda a colaboradores con hijos que padecen alguna enfermedad y/o discapacidad (en general para todo el personal). Cabe destacar que en el caso de las Top 16, esto se da en el 81% de estas empresas.

	Total (111)	Top 16	Empresas Grandes (69)	Pyme (25)	Organismos Públicos (17)
<b>% de organizaciones que SI brinda la ayuda</b>	<b>48%</b>	<b>81%</b>	<b>52%</b>	<b>48%</b>	<b>29%</b>
% de organizaciones que sólo brinda ayudas al <b>personal femenino</b>	2%	0%	3%	0%	0%
% de organizaciones que brinda ayudas a <b>todo el personal</b>	46%	81%	49%	48%	29%

	Total (111)	Top 16	Empresas Grandes (69)	Pyme (25)	Organismos Públicos (17)
<i>Tipos de ayuda brindada:</i>					
Ayuda con la flexibilidad de horario	40%	75%	44%	48%	12%
Ayuda económica	38%	81%	44%	32%	24%
Ayuda en programas de salud	29%	69%	32%	28%	18%
Ayuda en transporte	14%	38%	16%	12%	12%

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

El conocimiento de los sistemas de ayuda es bajo, coincidente con su baja existencia real. Sin embargo, llama la atención el bajo conocimiento que tienen los colaboradores de las Top 16, cuando en un 81% de ellas si entregan las ayudas.

Total (111)	Top 16	Empresas Grandes (69)	Pyme (25)	Organismos Públicos (17)
----------------	--------	--------------------------	--------------	-----------------------------

% de colaboradores que <b>sabe</b> que en su organización existen ayudas, independiente de si son para todo el personal o sólo el femenino	35%	47%	36%	32%	33%
--	-----	-----	-----	-----	-----

Total (111)	Top 16	Empresas Grandes (69)	Pyme (25)	Organismos Públicos (17)
----------------	--------	--------------------------	--------------	-----------------------------

*Tipos de ayuda brindada que conocen:*

Ayuda en flexibilidad de horarios laborales	25%	37%	26%	25%	20%
Ayuda en programa de salud	22%	29%	22%	15%	21%
Ayuda economica	19%	27%	19%	10%	21%
Ayuda en transporte	7%	96%	7%	4%	8%



# 4. Descanso Maternal y Paternal

Adimark

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

La mayoría de las grandes empresas (y la totalidad de las Top 16) entrega beneficios adicionales durante el descanso maternal/ paterno, en donde lo que más se destaca es pagar el diferencial entre la remuneración y el Tope UF; y para el caso de las Top 16 también es “dar beneficios adicionales durante el período postnatal”. Para el caso de las Pymes, y especialmente en las organizaciones públicas, es baja esta entrega.

	Total (111)	Top 16	Empresas Grandes (69)	Pyme (25)	Organismos Públicos (17)
% organizaciones que otorgan al menos uno de los beneficios adicionales durante el Postnatal Parental Maternal y/o Paternal	66%	100%	77%	56%	35%

### *Beneficios adicionales testeados en el ranking:*

% de organizaciones que sí paga el diferencial entre la remuneración y el tope de UF que cubre el Postnatal Maternal	59%	94%	72%	48%	24%
% de organizaciones que paga el diferencial entre sueldo y tope UF del subsidio Postnatal Parental	40%	81%	55%	24%	0%
% de Organizaciones que da algún tipo de beneficio adicional a sus colaboradoras durante el Postnatal Maternal	22%	63%	29%	16%	0%

## Pago de diferencial entre sueldo y tope UF del subsidio Postnatal Parental para el caso del descanso MATERNAL, por parte de la Organización

Aun cuando son las empresas grandes (especialmente las del Top 16) las que más pagan este diferencial, en el caso de los organismos públicos, y más aun aquellas Pymes que sí entregan este beneficio, lo hacen por una mayor cantidad de días en promedio.

Total (111)	Top 16	Empresas Grandes (69)	Pyme (25)	Organismos Públicos (17)
----------------	--------	-----------------------------	--------------	--------------------------------

% de organizaciones que sí paga el diferencial de la remuneración en el descanso Maternal	59%	94%	72%	48%	24%
---	-----	-----	-----	-----	-----

Promedio de días durante los que se paga el diferencial	184 días	160 días	182 días	199 días	188 días
---	----------	----------	----------	----------	----------

Fuente: Encuesta RR.HH



## Beneficios adicionales que entrega la Organización a sus colaboradoras mujeres durante el Postnatal Maternal

Un “regalo por el nacimiento del hijo” es el beneficio adicional más común en las organizaciones. “Seguro de salud y vida para el recién nacido”, “Sala de lactancia para facilitar la prolongación del periodo”, “Jornada reducida hasta el año de vida del hijo” son algunos beneficios que destacan en las Top 16.

	Total (111)	Top 16	Empresas Grandes (69)	Pyme (25)	Organismos Públicos (17)
% de Organizaciones que da algún tipo de beneficio adicional a sus colaboradoras durante el Postnatal Maternal	22%	63%	29%	16%	0%

### *Tipos de beneficios (entre quienes otorgan):*

	Total (111)	Top 16	Empresas Grandes (69)	Pyme (25)	Organismos Públicos (17)
Regalo por nacimiento de hijo	25%	13%	25%	25%	0%
Home office o Teletrabajo	13%	0%	10%	25%	0%
Colación para embarazadas o para el amamantamiento	13%	0%	10%	25%	0%
Bono por nacimiento de hijo	8%	6%	10%	0%	0%
Flexibilidad horaria de entrada y salida según necesidad	8%	6%	10%	0%	0%
Ingreso progresivo a la jornada laboral	8%	6%	5%	25%	0%
Posibilidad de contar con soporte psicológico	8%	0%	5%	25%	0%
Desde el 5to mes de embarazo hasta pre natal se retira 1 hora antes	4%	0%	5%	0%	0%
Al segundo mes, trabaja tres cuarto de la jornada con renta completa	4%	6%	5%	0%	0%
Una hora adicional para el amamantamiento	4%	0%	5%	0%	0%
Seguro de salud y vida para el recién nacido	4%	6%	5%	0%	0%
Extensión del retorno progresivo por 3 meses	4%	0%	5%	0%	0%
Sala de lactancia para facilitar la prolongación del periodo	4%	6%	5%	0%	0%
Jornada reducida hasta 14:30 hrs. hasta que el hijo/a cumple 1 año	4%	6%	5%	0%	0%
100% de remuneración sin tope incluso para trabajo de ½ jornada	4%	6%	5%	0%	0%
Permiso adicional	4%	0%	5%	0%	0%
Cambio de jornada	4%	0%	5%	0%	0%
Sala cuna o cuidado en hogar desde el 3er mes si vuelve ½ tiempo	4%	6%	5%	0%	0%
Bono de movilización	4%	0%	0%	25%	0%
Préstamos para poder pagar licencias médicas	4%	6%	5%	0%	0%

Fuente: Encuesta RR.HH

## Conocimiento de beneficios adicionales que entrega la Organización a sus colaboradoras mujeres durante el Postnatal Maternal por parte de colaboradoras

Existe un alto nivel de desconocimiento por parte de los colaboradores de la entrega de los beneficios adicionales, dada su existencia real. Esto se da en todos los segmentos, pero especialmente en las Top 16 dada la existencia en ese segmento.

	Total (111)	Top 16	Empresas Grandes (69)	Pyme (25)	Organismos Públicos (17)
<b>% colaboradoras que dicen que su organización SI entrega beneficios adicionales</b>	<b>7%</b>	<b>16%</b>	<b>9%</b>	<b>3%</b>	<b>0%</b>
% colaboradoras que dicen que su organización <b>no</b> entrega beneficios adicionales	50%	46%	48%	49%	58%
% colaboradoras que dicen que <b>no saben</b> si su organización entrega beneficios adicionales	43%	38%	43%	48%	42%

## Actividades adicionales para facilitar la reinserción de las colaboradoras mujeres después del Postnatal realizadas por la Organización

Más menos un tercio de las grandes empresas y las Pymes realizan actividades adicionales, donde destaca que en las Top 16 se da en más de la mitad de los casos. Para el caso de los organismos públicos es casi nulo. Las actividades que más se realizan son la flexibilidad de horario y el regreso paulatino.

	Total (111)	Top 16	Empresas Grandes (69)	Pyme (25)	Organismos Públicos (17)
% organizaciones que sí realiza actividades adicionales	29%	56%	32%	36%	6%

### Tipo de actividades (entre quienes otorgan):

	Total (111)	Top 16	Empresas Grandes (69)	Pyme (25)	Organismos Públicos (17)
Flexibilidad horaria de ser necesario	34%	13%	23%	67%	0%
Regreso paulatino	19%	19%	27%	0%	0%
Trabajar desde la casa, Home Office	13%	13%	14%	11%	0%
Vuelta al trabajo en jornada parcial	9%	13%	9%	11%	0%
Sala de lactancia y amamantamiento	9%	0%	14%	0%	0%
Entrevista con Gerencia de RRHH	6%	0%	5%	11%	0%
Flexibilidad para alimentar	6%	6%	9%	0%	0%
Volver a capacitar	6%	0%	5%	0%	100%
Tutorización por parte de la jefatura	3%	0%	5%	0%	0%
Beneficio de post natal extendido	3%	6%	5%	0%	0%
Permiso sin goce de sueldo despues del postnatal	3%	6%	5%	0%	0%
Permisos para control del niño sano	3%	0%	5%	0%	0%
Post natal extendido ½ jornada hasta que el bebé tenga 8 meses	3%	0%	5%	0%	0%
Se mantiene reemplazo hasta reincorporación normal (max. 60 días)	3%	0%	5%	0%	0%
De existir vacaciones pendientes, se dan antes del reintegro	3%	6%	5%	0%	0%
Dar contención emocional	3%	0%	0%	0%	100%
Una hora adicional a lo legal para amamantamiento	6%	0%	0%	22%	0%

Fuente: Encuesta RR.HH

## Pago de diferencial entre sueldo y tope UF del subsidio Postnatal Parental para el descanso PARENTAL por parte de la Organización

Aun cuando son las grandes empresas (especialmente las del Top 16) las que más pagan este diferencial, en el caso de las Pymes que sí entregan este beneficio, lo hacen por una mayor cantidad de días en promedio.

	<b>Total</b> (111)	<b>Top 16</b>	<b>Empresas Grandes</b> (69)	<b>Pyme</b> (25)	<b>Organismos Públicos</b> (17)
% de organizaciones que paga el diferencial entre sueldo y tope UF del subsidio Postnatal Parental	40%	81%	55%	24%	0%
Promedio de días durante los que se paga el diferencial	99 días	71 días	99 días	106 días	No paga

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

Un cuarto de las grandes empresas y un tercio de las Pymes entregan estos beneficios, donde el porcentaje es mayor en las Top 16. En el caso de los organismos públicos es casi nulo. Los que más se otorgan son la entrega de un regalo o bono por el nacimiento.

	Total (111)	Top 16	Empresas Grandes (69)	Pyme (25)	Organismos Públicos (17)
% de Organizaciones que da beneficios adicionales a colaboradores si sus parejas/conyuges quedan embarazadas	23%	56%	25%	32%	6%
<i>Tipos de Beneficios (entre quienes otorgan):</i>					
Regalo por nacimiento de hijo	42%	25%	41%	50%	0%
Bono por nacimiento de hijo	27%	13%	29%	25%	0%
Días adicionales a la ley al momento del nacimiento	23%	19%	29%	13%	0%
Seguro de salud y vida para el recién nacido	8%	13%	12%	0%	0%
Flexibilidad Horaria para la reincorporación	8%	0%	6%	13%	0%
Jornada laboral reducida por 1 mes desde el fin del postnatal	4%	6%	6%	0%	0%
Atencion gratuita para el parto	4%	0%	6%	0%	0%
Se le prepara un Baby Shower	4%	0%	0%	13%	0%
Permisos para acompañar a su pareja/esposa a los controles médico	4%	0%	0%	13%	0%
Trabajo Home Office	4%	0%	0%	13%	0%
Flores a su cónyuge	4%	0%	6%	0%	0%
Seguro complementario de salud con plan preferencial de maternidad	4%	0%	6%	0%	0%
Préstamos y gestiones de apoyo para reembolsos en sist. de salud	4%	0%	0%	0%	100%
Permiso con goce de sueldo si hay enfer. grave de cónyuge o hijo(a)	4%	6%	6%	0%	0%

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

Existe un alto nivel de desconocimiento por parte de los colaboradores de la entrega de los beneficios adicionales, dada la existencia real. Esto se da en todos los segmentos, pero especialmente en las Top 16, dada la existencia en ese segmento.

Total (111)	Top 16	Empresas Grandes (69)	Pyme (25)	Organismos Públicos (17)
----------------	--------	-----------------------------	--------------	--------------------------------

<b>% colaboradoras que dicen que su organización SI entrega beneficios adicionales</b>	<b>6%</b>	<b>12%</b>	<b>7%</b>	<b>3%</b>	<b>0%</b>
% colaboradoras que dicen que su organización <b>no</b> entrega beneficios adicionales	45%	41%	44%	49%	49%
% colaboradoras que dicen que <b>no saben</b> si su organización entrega beneficios adicionales	49%	46%	49%	48%	51%

## Políticas de Descanso Maternal / Paternal en caso de adopción

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

	Total (111)	Top 16	Empresas Grandes (69)	Pyme (25)	Organismos Públicos (17)
% organizaciones que entregan los mismos beneficios en caso de adopción	94%	100%	86%	92%	76%

	Total (111)	Top 16	Empresas Grandes (69)	Pyme (25)	Organismos Públicos (17)
<i>Personal al que se le otorga:</i>					
% organizaciones que entregan los mismos beneficios en caso de adopción, pero <b>sólo al personal femenino</b>	5%	0%	4%	0%	11%
% organizaciones que entregan los mismos beneficios en caso de adopción, para <b>todo el personal</b>	89%	100%	94%	92%	65%

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

Existe un altísimo nivel de desconocimiento por parte de los colaboradores de la política de dar los mismos beneficios en caso de adopción, dado que la mayoría de las organizaciones sí los tiene.

Total (111)	Top 16	Empresas Grandes (69)	Pyme (25)	Organismos Públicos (17)
----------------	--------	--------------------------	--------------	-----------------------------

% colaboradores que dice <b>sí conocer</b> que se otorgan los mismos beneficios	19%	30%	21%	12%	16%
---	-----	-----	-----	-----	-----

Total (111)	Top 16	Empresas Grandes (69)	Pyme (25)	Organismos Públicos (17)
----------------	--------	--------------------------	--------------	-----------------------------

% colaboradores que creen que se otorgan <b>sólo para el personal femenino</b>	2%	2%	2%	0%	2%
% colaboradores que cree que se otorgan para <b>todo el personal</b>	17%	28%	19%	12%	14%
% colaboradores que <b>no sabe</b>	79%	69%	78%	85%	81%

Fuente: Encuesta colaboradores





# 5. Permisos para cuidado de hijos

Adimark

## Permisos proporcionados por la Organización relacionados con hijos/as

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

Por parte de los colaboradores, el conocimiento y uso, de al menos uno de estos permisos, también es alto.

En el caso de los organismos públicos sólo la mitad entrega permisos.

	Total (111)	Top 16	Empresas Grandes (69)	Pyme (25)	Organismos Públicos (17)
% organizaciones que otorgan al menos uno de los permisos para el cuidado de hijos	81%	100%	88%	80%	53%
% colaboradores que saben de la existencia de al menos uno de los permisos para el cuidado de hijos	71%	83%	74%	74%	53%
% colaboradores que han usado al menos uno de los permisos para el cuidado de hijos	67%	79%	68%	70%	55%

Fuente: Encuesta RR.HH

## Permisos proporcionados por la Organización relacionados con hijos/as

Todos los permisos testeados son entregados en casi la misma proporción. Destacan las empresas pertenecientes al Top 16 que entregan el 100% de los distintos permisos evaluados. Se observa que en los organismos públicos hay una menor entrega de los diferentes permisos.

<i>% de empresas que otorga cada permiso, ya sea al personal femenino y/o masculino.</i>	Total	Top 16	Empresas Grandes	Pyme	Organismos Públicos
	(111)		(69)	(25)	(17)
Visitas al medico de sus hijos/as	78%	100%	86%	76%	53%
Trámites personales relacionados con hijos/as	78%	100%	84%	76%	53%
Reuniones o presentaciones del colegio	76%	100%	83%	72%	53%
Visitas al dentista de sus hijos/as	71%	100%	77%	72%	47%

## Conocimiento de Permisos por parte de los colaboradores

En general, el conocimiento de los permisos por parte de los colaboradores es menor a su real existencia, especialmente en los colaboradores de empresas grandes y las pertenecientes al Top 16.

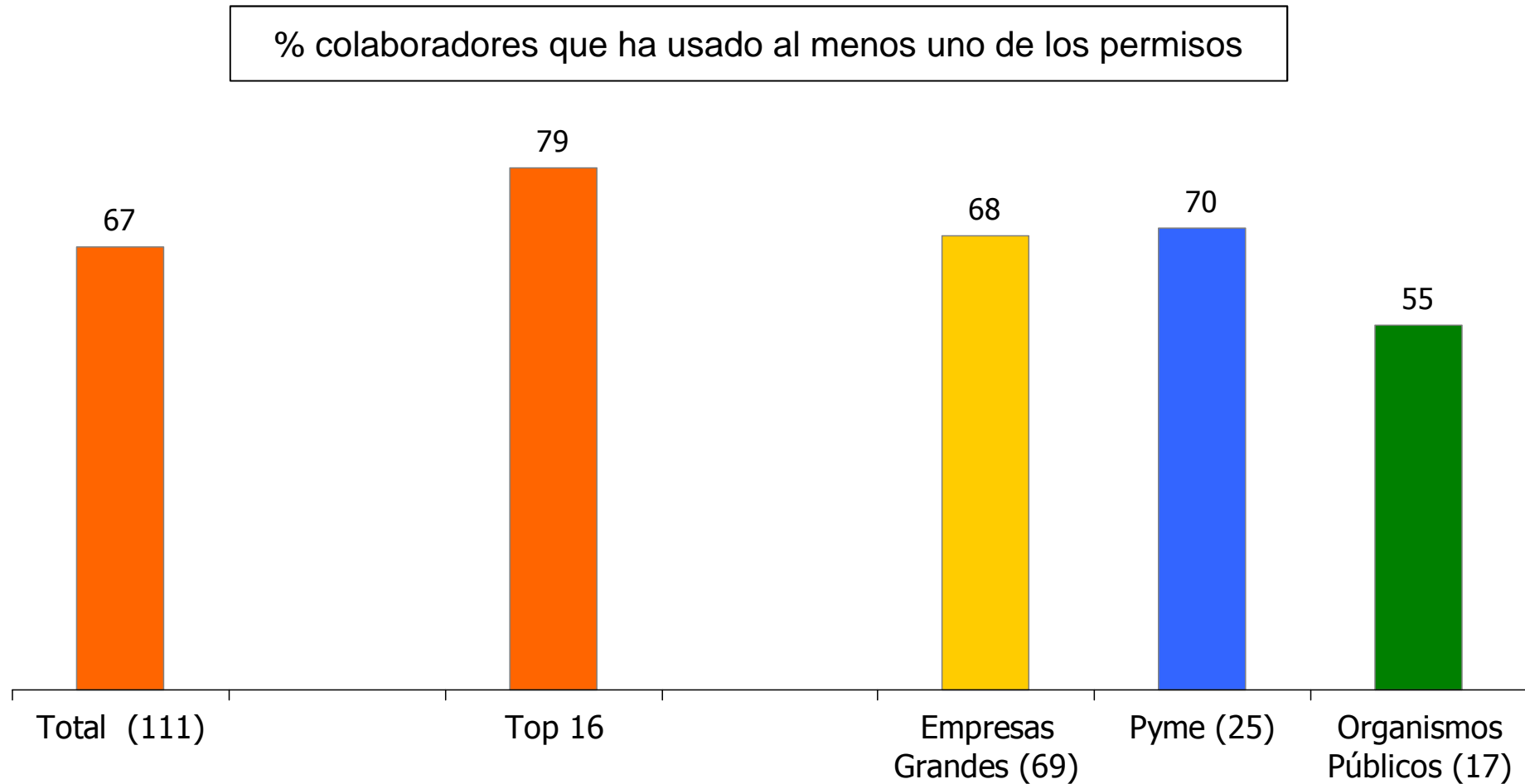
*% de colaboradores que dice conocer la existencia de cada permiso en su organización*

Total (111)	Top 16	Empresas Grandes (69)	Pyme (25)	Organismos Públicos (17)
----------------	--------	--------------------------	--------------	-----------------------------

Trámites personales relacionados con sus hijos/as	64%	79%	67%	67%	48%
Visitas al médico de sus hijos/as	63%	77%	66%	65%	45%
Reuniones o presentaciones del colegio	59%	73%	61%	63%	40%
Visitas al dentista de sus hijos/as	53%	69%	56%	55%	38%

## Uso de Permisos otorgados por la Organización por parte de colaboradores

Existe un alto uso de los permisos por parte de los colaboradores, especialmente entre las empresas pertenecientes al Top 16. En los organismos públicos el uso es menor, pero muy relacionado con que la existencia también es más baja.



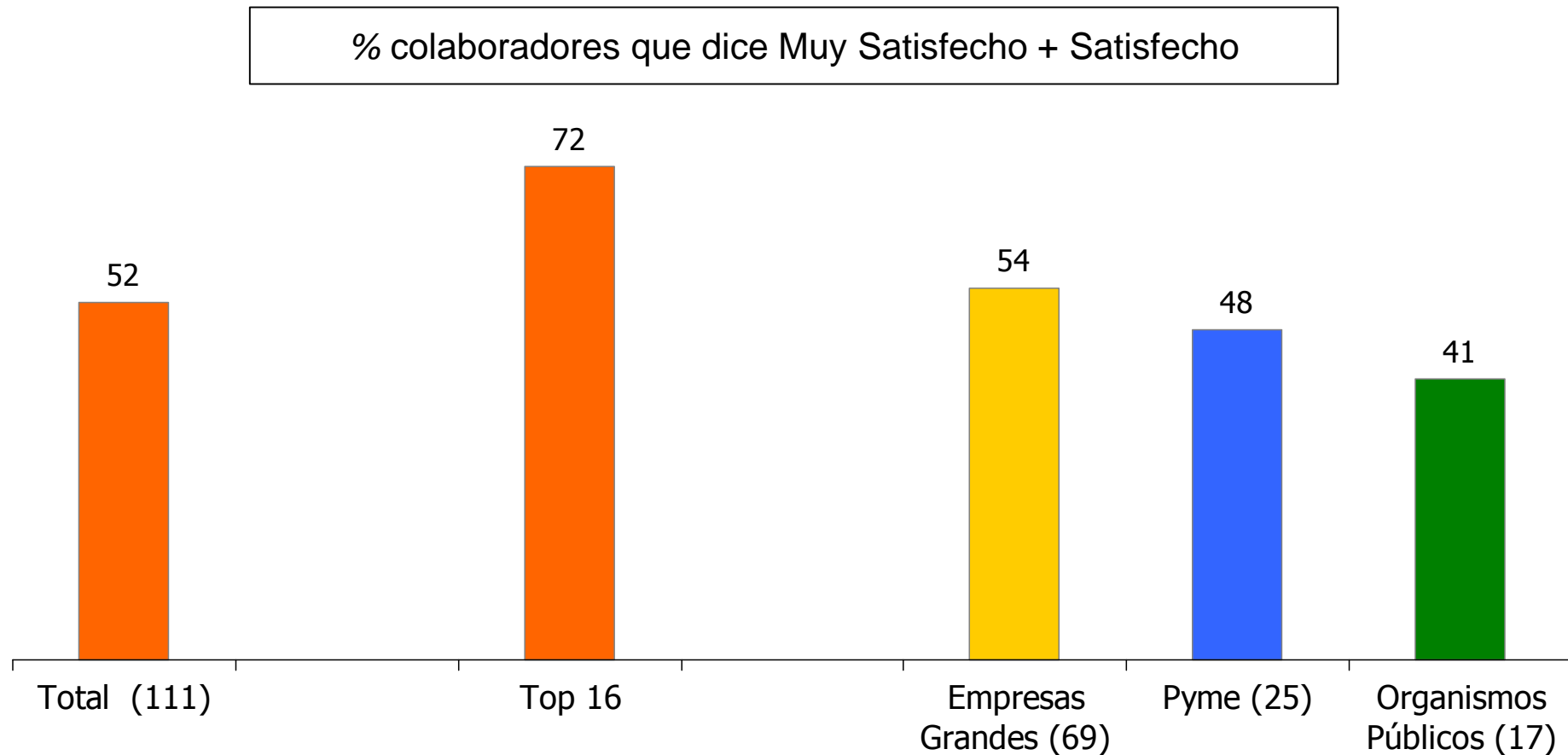


## 5.1 Satisfacción con Políticas relacionadas con la Maternidad, Paternidad y cuidado de hijos/as

Adimark

## Satisfacción con Políticas relacionadas con Maternidad, Paternidad y cuidado de hijos por parte de colaboradores

En general la satisfacción con estas políticas es baja, especialmente en los colaboradores pertenecientes a organismos públicos. Cabe destacar que para quienes pertenecen a las Top 16, el nivel de satisfacción sí es alto, marcando una clara diferencia si se compara con el promedio de las organizaciones.





# 6. Participación Femenina y Desarrollo de Carrera

Adimark



## Participación Femenina

En Pymes, y especialmente en grandes empresas, la participación femenina disminuye a medida que aumenta el cargo. Sin embargo, esto no se da en los organismos públicos, en donde existe casi la misma proporción, independiente del cargo que se ocupe.

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

Las Top 16 no se diferencian del resto de las organizaciones, manteniendo casi los mismos indicadores que el total de grandes empresas.

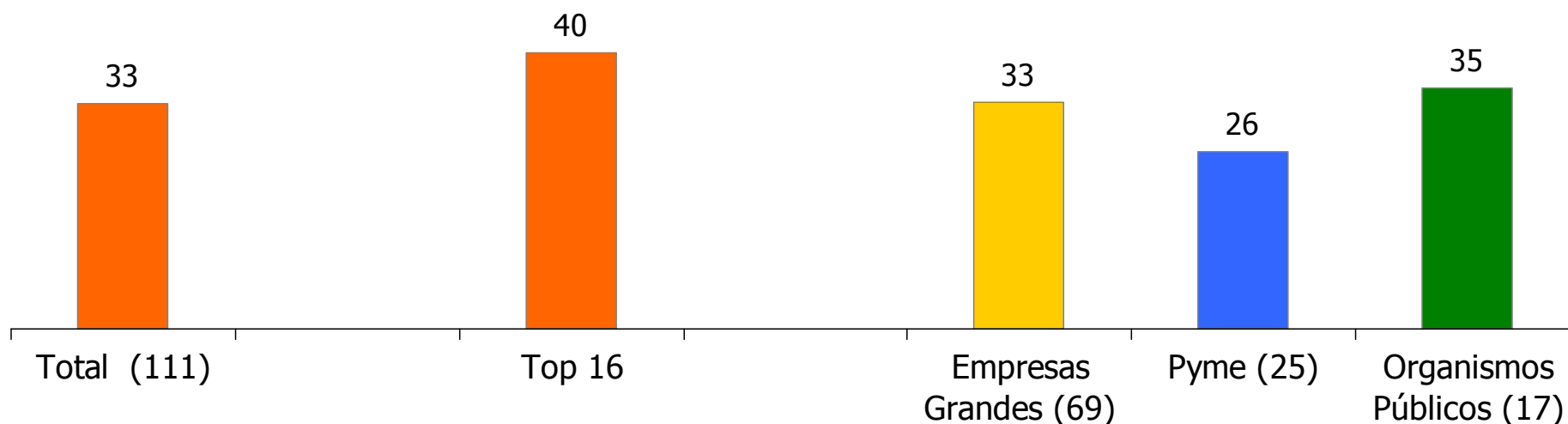
	Total (111)	Top 16	Empresas Grandes (69)	Pyme (25)	Organismos Públicos (17)
% Mujeres en la organización	42%	40%	42%	45%	39%
% Mujeres en directorio	18%	10%	10%	15%	34%
% Mujeres gerentes	24%	20%	21%	26%	38%
% Mujeres sub-gerentes	30%	26%	27%	41%	42%
% Mujeres sobre total de ascensos	42%	47%	42%	38%	46%
% Mujeres sobre total de capacitaciones	43%	38%	42%	44%	50%

## Ascensos realizados en la Organización a los colaboradores

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

Entre los colaboradores pertenecientes a las Top 16 este número aumenta a 40%, pero no se observa una gran diferencia.

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



## Programas de Capacitación de las Organizaciones

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

Por parte de los colaboradores, el conocimiento de al menos una de estas capacitaciones es alto, sin embargo el uso es bastante más bajo.

	Total (111)	Top 16	Empresas Grandes (69)	Pyme (25)	Organismos Públicos (17)
% organizaciones que otorgan al menos uno de los Programas de Capacitación	96%	100%	100%	88%	94%
% colaboradores que saben de la existencia de al menos uno de los Programas de Capacitación	84%	91%	85%	77%	79%
% colaboradores que han usado al menos uno de los Programas de Capacitación	58%	67%	60%	53%	52%

Fuente: Encuesta RR.HH

Fuente: Encuesta colaboradores

## Programas de Capacitación ofrecidos por la Organización

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

“Cursos de inglés” y “pago parcial de postítulos” es lo que más diferencia a las Top 16.

*% de empresas que otorga cada Programa de Capacitación a sus colaboradores.*

Total (111)	Top 16	Empresas Grandes (69)	Pyme (25)	Organismos Públicos (17)
----------------	--------	--------------------------	--------------	-----------------------------

Cursos de perfeccionamiento gratuitos impartidos por la misma organización	88%	100%	94%	72%	88%
Cursos de liderazgo, coaching	79%	100%	87%	60%	77%
Cursos de inglés	66%	88%	74%	52%	53%
Pago parcial de postítulos	65%	88%	71%	56%	53%
Pago total de postítulos	32%	50%	39%	32%	6%

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

“Cursos de inglés” y “Pago parcial de postítulos” son los Programas de Capacitación en donde existe mayor desconocimiento por parte de los colaboradores, dada su existencia real. Esto se da en todos los segmentos.

*% de colaboradores que dice conocer la existencia de cada Programa de Capacitación en su organización*

Total (111)	Top 16	Empresas Grandes (69)	Pyme (25)	Organismos Públicos (17)
----------------	--------	--------------------------	--------------	-----------------------------

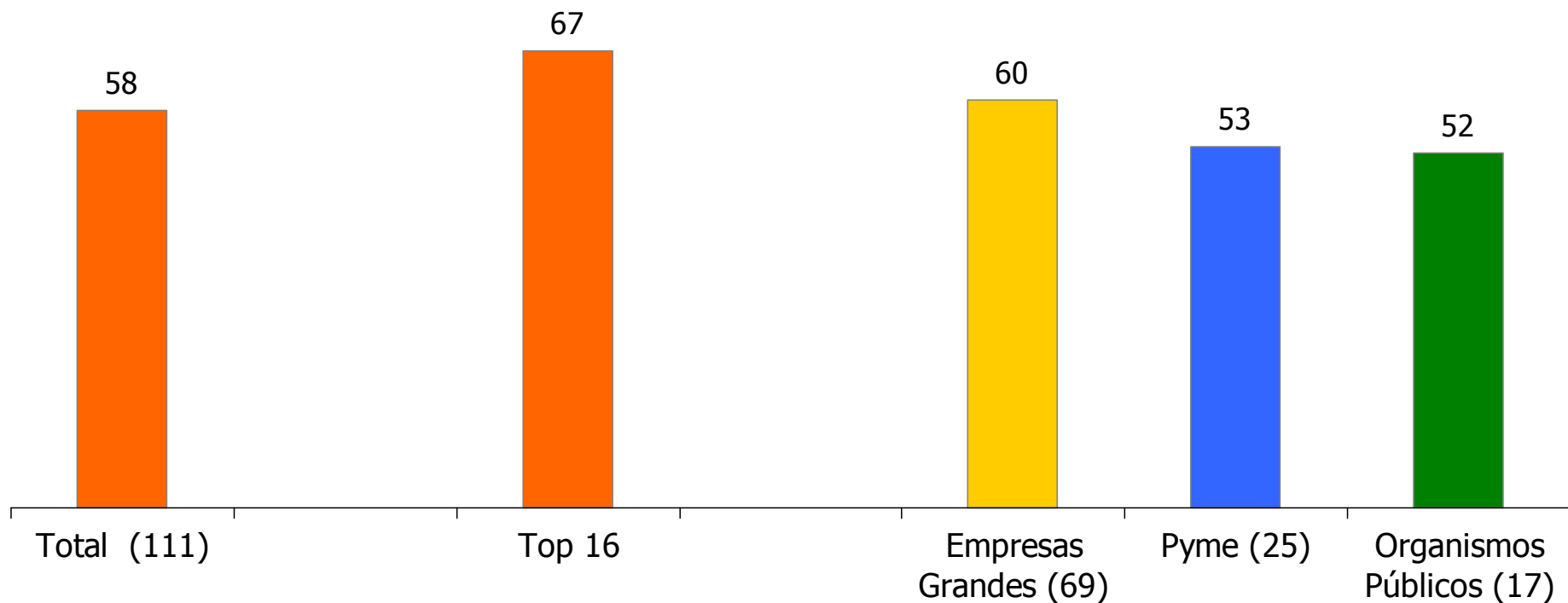
	Total (111)	Top 16	Empresas Grandes (69)	Pyme (25)	Organismos Públicos (17)
Cursos de perfeccionamiento gratuitos impartidos por la misma empresa	71%	80%	73%	58%	69%
Cursos de liderazgo, coaching	54%	69%	58%	45%	35%
Cursos de inglés	36%	53%	36%	43%	33%
Pago parcial de postítulos	35%	40%	38%	28%	21%
Pago total de postítulos	13%	16%	15%	9%	6%

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

---

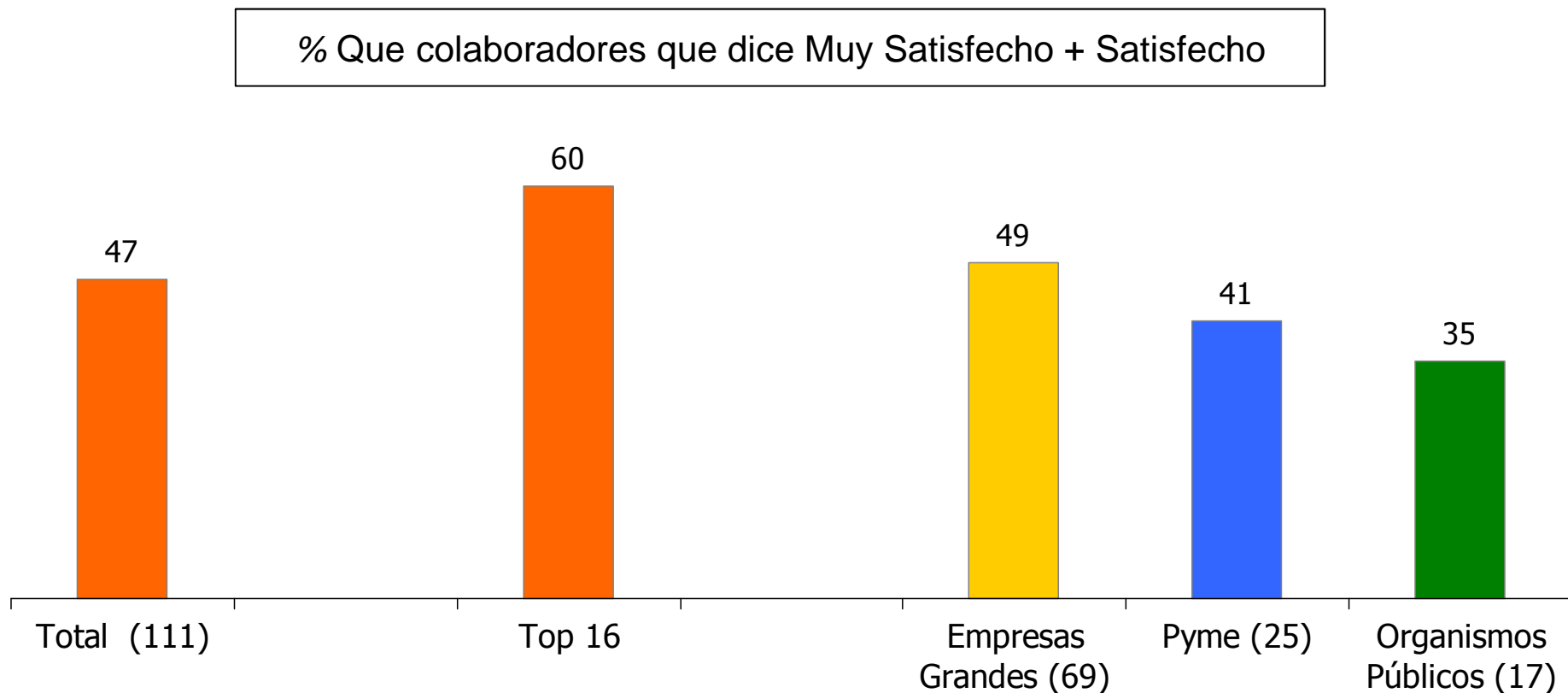
Dada la existencia y conocimiento de los distintos Programas de Capacitación, se observa un bajo uso en todos los segmentos.

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



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

En general es bajo el nivel de satisfacción, sobretodo en los colaboradores de organismos públicos. Esto llama la atención, debido a que la diferencia no es tan grande en cuanto a la existencia y uso de estas capacitaciones, respecto de las otras organizaciones. Más aún, cuando el nivel de ascensos en organismos públicos es de los más alto. Destacan las Top 16.





# 7. Apoyos Económicos

Adimark



## Apoyos Económicos proporcionados por la Organización

La totalidad de las empresas entrega al menos uno de los apoyos testeados en el ranking, y el conocimiento de al menos uno de estos apoyos también se da en la totalidad de los colaboradores.

Dado esto, se observa que es bastante menor el % de colaboradores que ha recibido al menos uno de estos apoyos en los últimos 3 años (66%), destacando solo los que pertenecen al Top 16.

La satisfacción es aceptable, destacándose las Top 16. Más baja es en los colaboradores de organismos públicos.

	Total (111)	Top 16	Empresas Grandes (69)	Pyme (25)	Organismos Públicos (17)
% organizaciones que otorgan al menos uno de los apoyos económicos	100%	100%	100%	100%	100%
% colaboradores que saben de la existencia de al menos uno de los apoyos económicos	100%	100%	100%	100%	99%
% colaboradores que han recibido al menos uno de los apoyos económicos en los últimos 3 años	66%	76%	68%	60%	57%
% colaboradores que están satisfechos o muy satisfechos con los apoyos económicos recibidos	61%	75%	63%	58%	51%

Fuente: Encuesta RR.HH

Fuente: Encuesta colaboradores

## Apoyos Económicos proporcionados por la Organización

En general existe una alta entrega de todos los apoyos económicos testeados por parte de las diferentes empresas. Sólo se observa una menor entrega de “bonos o ticket de alimentación” y “seguro de vida” por parte de organismos públicos.

<i>% de empresas que otorga cada apoyo, ya sea la organización y/o la caja de compensación</i>	<b>Total (111)</b>	<b>Top 16</b>	<b>Empresas Grandes (69)</b>	<b>Pyme (25)</b>	<b>Organismos Públicos (17)</b>
Bono por natalidad	96%	100%	97%	92%	100%
Bono matrimonial	93%	100%	96%	80%	100%
Aguinaldo o bono de 18 de septiembre	90%	94%	90%	84%	100%
Aguinaldo o bono navideño	90%	94%	90%	84%	100%
Bono escolar para colaboradores/as con hijos/as (marzo)	90%	94%	91%	80%	100%
Seguro médico complementario para la familia	88%	94%	91%	96%	65%
Regalos de navidad para hijos/as de colaboradores/as	86%	88%	90%	76%	82%
Bonos a hijos/as de colaboradores/as con mejor rendimiento escolar	85%	100%	93%	68%	77%
Seguro de vida para el colaborador/a	85%	100%	87%	100%	53%
Bonos a hijos/as universitarios de colaboradores/as con mejor rendimiento académico	84%	100%	90%	68%	82%
Bono por rendimiento laboral	81%	100%	84%	84%	65%
Bono o ticket para alimentación	79%	100%	91%	84%	24%

## Conocimiento de Apoyos Económicos por parte de los colaboradores

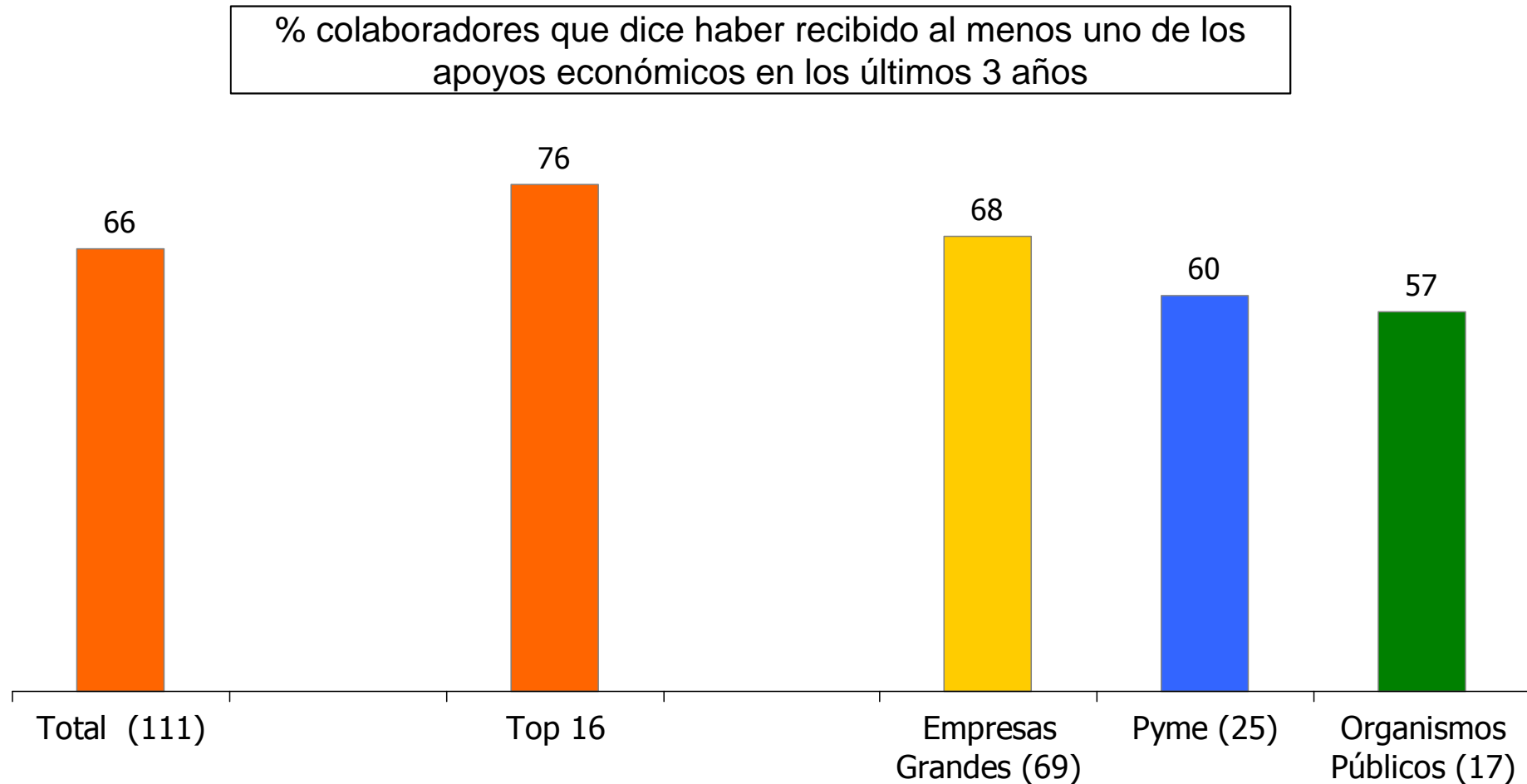
Aun cuando existe un alto conocimiento de los aguinaldos, en general se observa menor conocimiento de la mayoría de los apoyos comparados a su real existencia, especialmente los “bonos matrimonial y por natalidad” y los “bonos por hijos con mejor rendimiento”.

*% de colaboradores que dice conocer la existencia de cada apoyo en su organización*

	Total (111)	Top 16	Empresas Grandes (69)	Pyme (25)	Organismos Públicos (17)
Aguinaldo o bono de 18 de septiembre	87%	83%	86%	80%	96%
Aguinaldo o bono navideño	84%	82%	84%	78%	92%
Regalos de navidad para los hijos/as de colaboradores/as	81%	87%	84%	72%	67%
Seguro médico complementario para la familia	76%	89%	79%	84%	53%
Bono escolar para colaboradores/as con hijos/as (marzo)	75%	83%	76%	47%	82%
Seguro de vida para el colaborador/a	69%	78%	73%	77%	44%
Bono por natalidad	69%	76%	70%	45%	69%
Bono matrimonial	66%	75%	69%	41%	64%
Bono o ticket para alimentación	62%	69%	68%	72%	21%
Bono por rendimiento laboral	61%	67%	63%	59%	48%
Bonos a hijos/as de colaboradores/as con mejor rendimiento escolar	53%	64%	57%	18%	45%
Bonos a hijos/as universitarios, de colaboradores/as con mejor rendimiento académico	52%	62%	55%	17%	45%

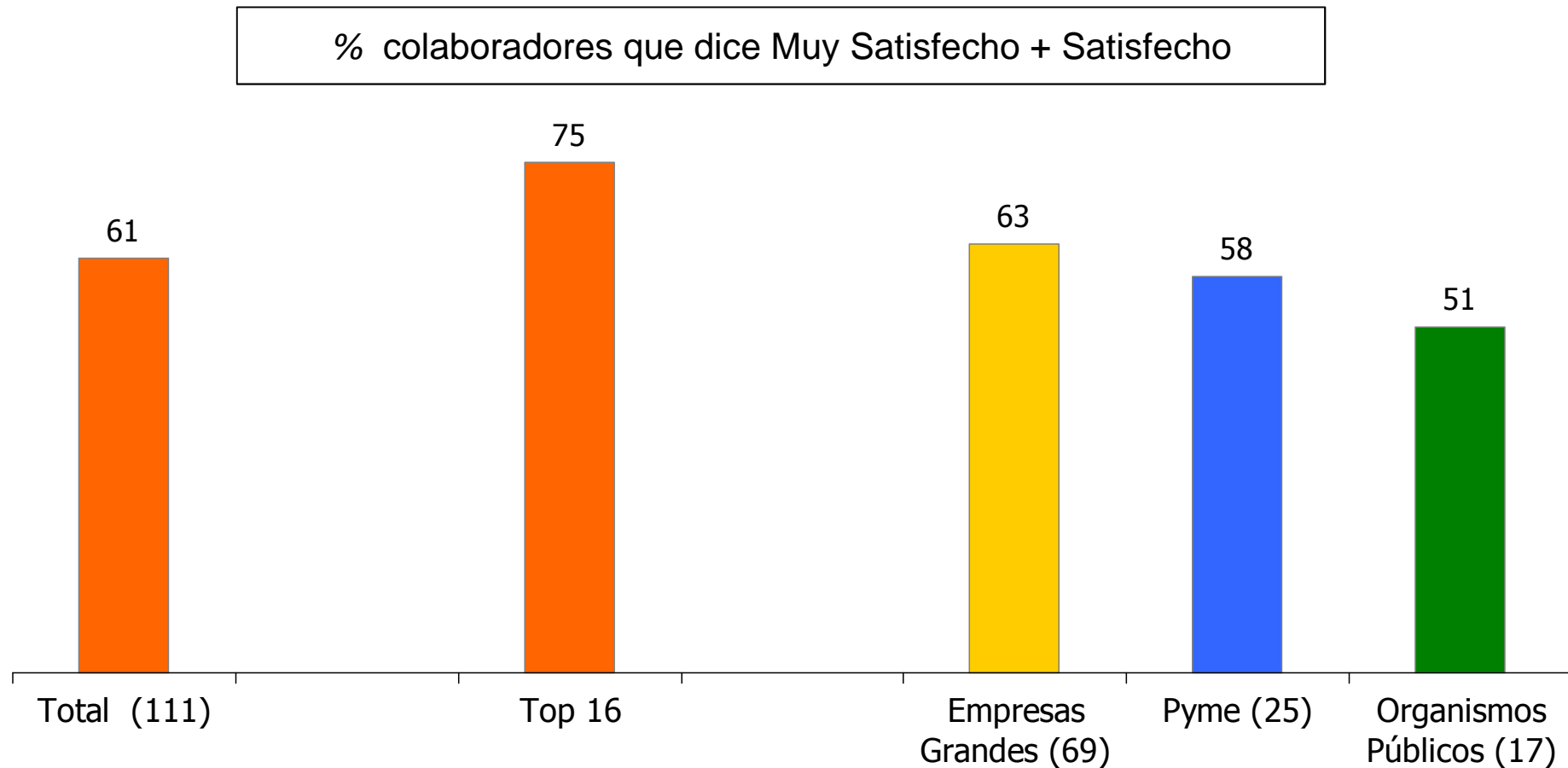
## Entrega de algún Apoyo Económico a colaboradores en los últimos 3 años

Para el caso de las grandes empresas, y especialmente para las pertenecientes al Top 16, existe una alta entrega de apoyos. El número es menor para el caso de Pymes y organismos públicos, especialmente si se considera que la existencia es igual.



## Satisfacción con Apoyos Económicos por parte de colaboradores

Existe un nivel aceptado de satisfacción por parte de los colaboradores de grandes empresas, respecto a los apoyos económicos. Este nivel de satisfacción es mayor y destaca entre las pertenecientes a las Top 16. En Pyme, y especialmente en organismos públicos el nivel de satisfacción es bajo.





# 8. Desarrollo Personal

Adimark

## Actividades para el Desarrollo Personal

La mayoría de las organizaciones cuenta con al menos una de las actividades que fueron testeadas en el ranking. En los organismos públicos es algo menor.

Por parte de los colaboradores, el conocimiento de al menos una de estas actividades, también es alto, sin embargo el uso y la satisfacción es bastante bajo, en todos los segmentos.

	Total (111)	Top 16	Empresas Grandes (69)	Pyme (25)	Organismos Públicos (17)
% organizaciones que otorgan al menos una de las actividades para el Desarrollo Personal de los colaboradores	85%	100%	91%	76%	71%
% colaboradores que saben de la existencia de al menos una de las actividades para el Desarrollo Personal que otorga la organización	70%	90%	72%	67%	62%
% colaboradores que han usado al menos una de las actividades para el Desarrollo Personal que otorga la organización	38%	60%	38%	41%	31%
% colaboradores que están satisfechos o muy satisfechos con las actividades para el Desarrollo Personal que otorga la organización	41%	63%	43%	37%	33%

Fuente: Encuesta RR.HH

Fuente: Encuesta colaboradores

## Actividades para el Desarrollo Personal otorgadas por la Organización

“Programa de vida saludable ” es la actividad más ofrecida por las distintas organizaciones. “Asesoramiento psicológico - familiar”, “Escuela para padres” y “Cursos sobre Conciliación Trabajo-Familia” es lo que más diferencia a las Top 16.

<i>% de empresas que otorga cada actividad para el desarrollo personal</i>	<b>Total (111)</b>	<b>Top 16</b>	<b>Empresas Grandes (69)</b>	<b>Pyme (25)</b>	<b>Organismos Públicos (17)</b>
Programa de vida saludable (alimentación sana, ejercicios durante la jornada laboral)	70%	100%	73%	72%	59%
Cursos para el desarrollo personal, espiritual, stress, auto cuidado, gestión del tiempo u otro	60%	100%	64%	56%	53%
Asesoramiento psicológico - familiar	48%	100%	57%	32%	35%
Asesoramiento financiero	45%	88%	55%	32%	24%
Asesoramiento legal	41%	75%	44%	44%	29%
Programa de Rehabilitación de alcoholismo	32%	69%	33%	20%	47%
Programa de Rehabilitación de drogadicción	32%	69%	32%	24%	41%
Cursos sobre Conciliación Trabajo-Familia	23%	69%	30%	8%	12%
Escuela para padres	18%	69%	20%	12%	18%
Prevención de violencia intrafamiliar	16%	50%	22%	0%	18%



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

“Programa de vida saludable”, “Asesoramiento psicológico - familiar” y “Cursos para el desarrollo personal” son las actividades en donde existe mayor desconocimiento por parte de los colaboradores, dada su existencia real.

*% de colaboradores que dice conocer la existencia de cada actividad para el desarrollo personal en su organización*

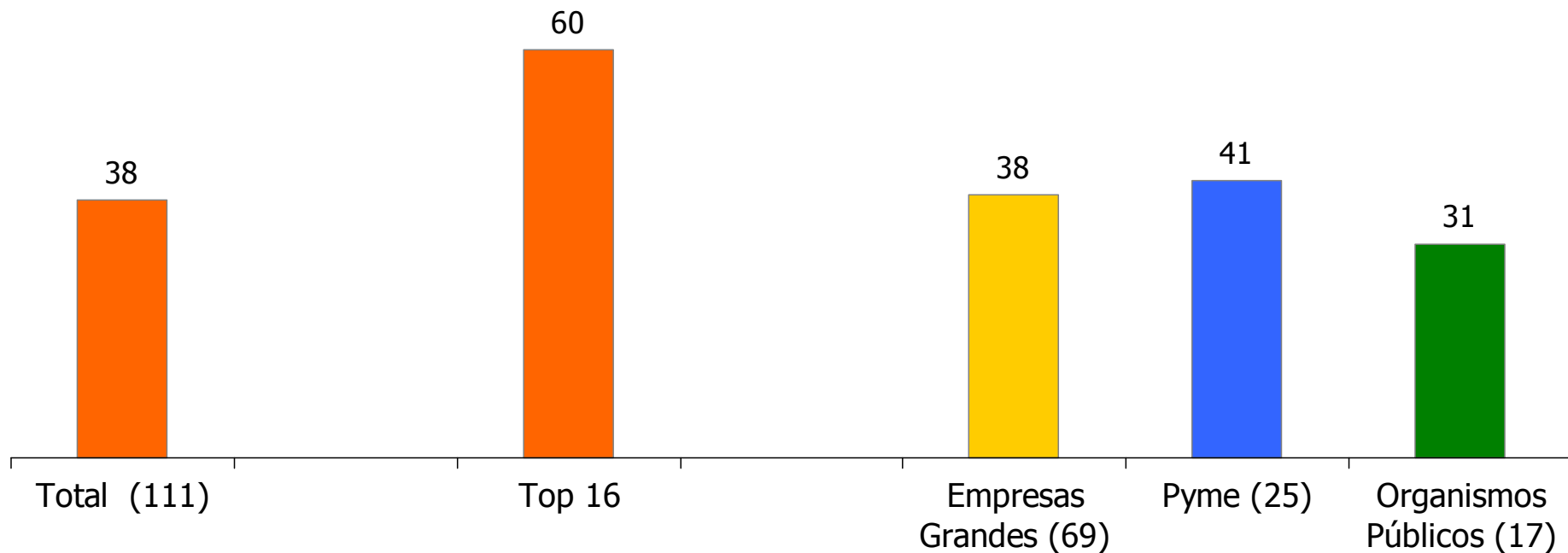
	<b>Total (111)</b>	<b>Top 16</b>	<b>Empresas Grandes (69)</b>	<b>Pyme (25)</b>	<b>Organismos Públicos (17)</b>
Programa de vida saludable (alimentación sana, ejercicios durante la jornada laboral)	48%	73%	50%	49%	34%
Cursos para el desarrollo personal, espiritual, stress, auto cuidado, gestión del tiempo u otro	39%	61%	40%	34%	38%
Asesoramiento legal	27%	42%	27%	29%	22%
Asesoramiento psicológico - familiar	26%	49%	28%	22%	17%
Asesoramiento financiero	26%	45%	28%	21%	15%
Programa de Rehabilitación de drogadicción	19%	32%	20%	5%	21%
Programa de Rehabilitación de alcoholismo	19%	32%	19%	5%	22%
Cursos sobre Conciliación Trabajo-Familia	16%	38%	18%	9%	11%
Prevención de violencia intrafamiliar	12%	26%	13%	6%	13%
Escuela para padres	12%	30%	12%	3%	11%

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

---

Existe un bajo uso de las actividades de desarrollo personal, en todos los segmentos, especialmente considerando la existencia.

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

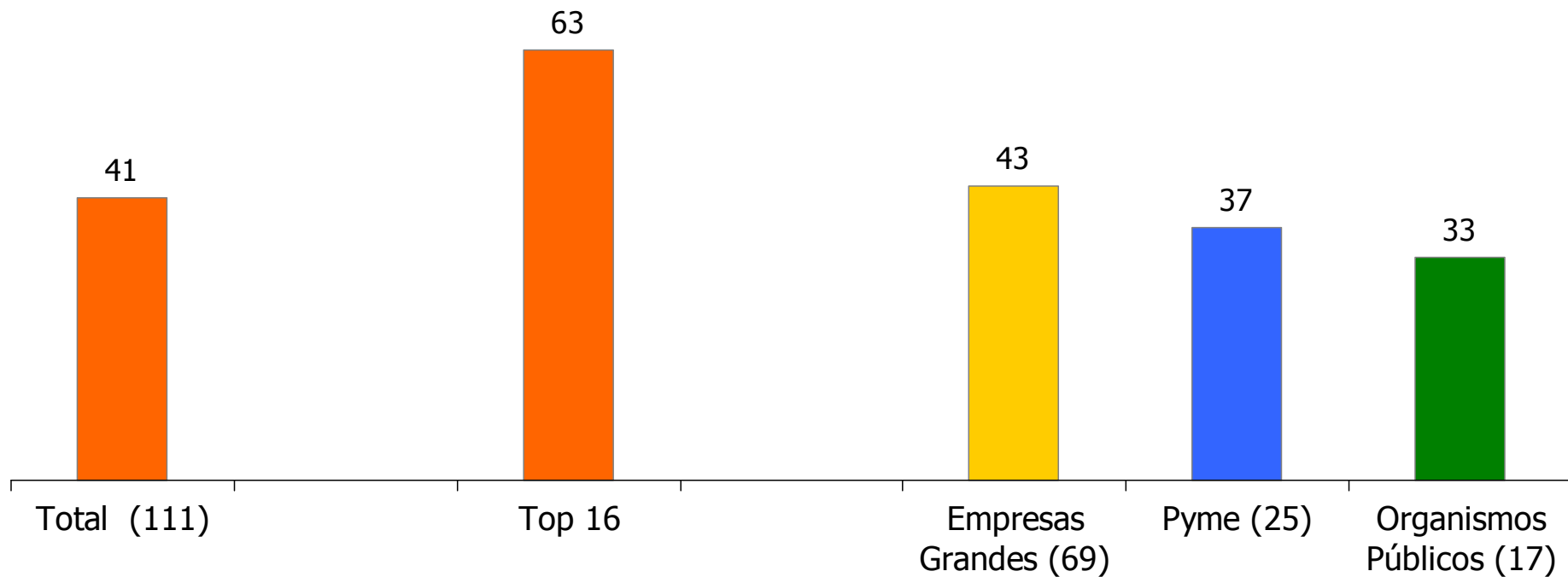


## Satisfacción con las actividades para el Desarrollo Personal otorgadas por la Organización por parte de los colaboradores

---

Existe insatisfacción por parte de los colaboradores con respecto a las actividades para el desarrollo personal, donde sólo destacan los que pertenecen a las Top 16. Los más insatisfechos son quienes pertenecen a organismos públicos.

% Que colaboradores que dice Muy Satisfecho + Satisfecho





# 9. Prácticas Conciliación Trabajo-Familia

Adimark

## Prácticas que contribuyen a la Integración Familiar

Casi la totalidad de las empresas entrega al menos una de las prácticas testeadas en el ranking y el conocimiento de al menos una de estas prácticas también se da en casi la totalidad de los colaboradores. El uso por parte de los colaboradores es alto, especialmente en las Top 16. Sin embargo, el nivel de satisfacción de los colaboradores es bajo, especialmente entre quienes pertenecen a organismos públicos. Sólo destaca el nivel de satisfacción en las Top 16.

	Total (111)	Top 16	Empresas Grandes (69)	Pyme (25)	Organismos Públicos (17)
% organizaciones que otorgan al menos una de las prácticas que contribuyen a la integración familiar	99%	100%	100%	96%	100%
% colaboradores que saben de la existencia de al menos una de las prácticas que contribuyen a la integración familiar	96%	100%	96%	95%	94%
% colaboradores que han usado al menos una de las prácticas que contribuyen a la integración familiar	76%	89%	79%	67%	65%
% colaboradores que están satisfechos o muy satisfechos con las prácticas que contribuyen a la integración familiar	56%	73%	58%	49%	43%

Fuente: Encuesta RR.HH

Fuente: Encuesta colaboradores

## Prácticas que contribuyen a la Integración Familiar proporcionados por la Organización

En general existe una alta entrega de todas las prácticas testeados por parte de las diferentes organizaciones. Sólo se observa una menor entrega de “Día de los hijos/as en la oficina” y “Programas de vacaciones para los hijos/as de los colaboradores/as” por parte de Pymes y organismos públicos.

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

	Total (111)	Top 16	Empresas Grandes (69)	Pyme (25)	Organismos Públicos (17)
Convenios con lugares de recreación familiar o lugares de vacaciones	93%	100%	96%	84%	94%
Celebración de fin de año	90%	100%	90%	92%	88%
Lugares propios de recreación para la familia	87%	100%	93%	72%	88%
Lugares propios de vacaciones	87%	100%	91%	76%	82%
Navidad para los hijos/as de los colaboradores/as	87%	94%	90%	80%	82%
Actividades recreativas con las familias	83%	100%	88%	76%	71%
Día de los hijos/as en la oficina	57%	88%	65%	56%	24%
Programas de vacaciones para los hijos/as de los colaboradores/as	47%	94%	59%	24%	29%

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

Aun cuando existe alto conocimiento de la “Navidad para los hijos/as de los colaboradores/as”, en general se observa menor conocimiento de la mayoría de las actividades comparados a su real existencia. Esto ocurre especialmente para “Lugares propios de vacaciones” y “Lugares propios de recreación para la familia”.

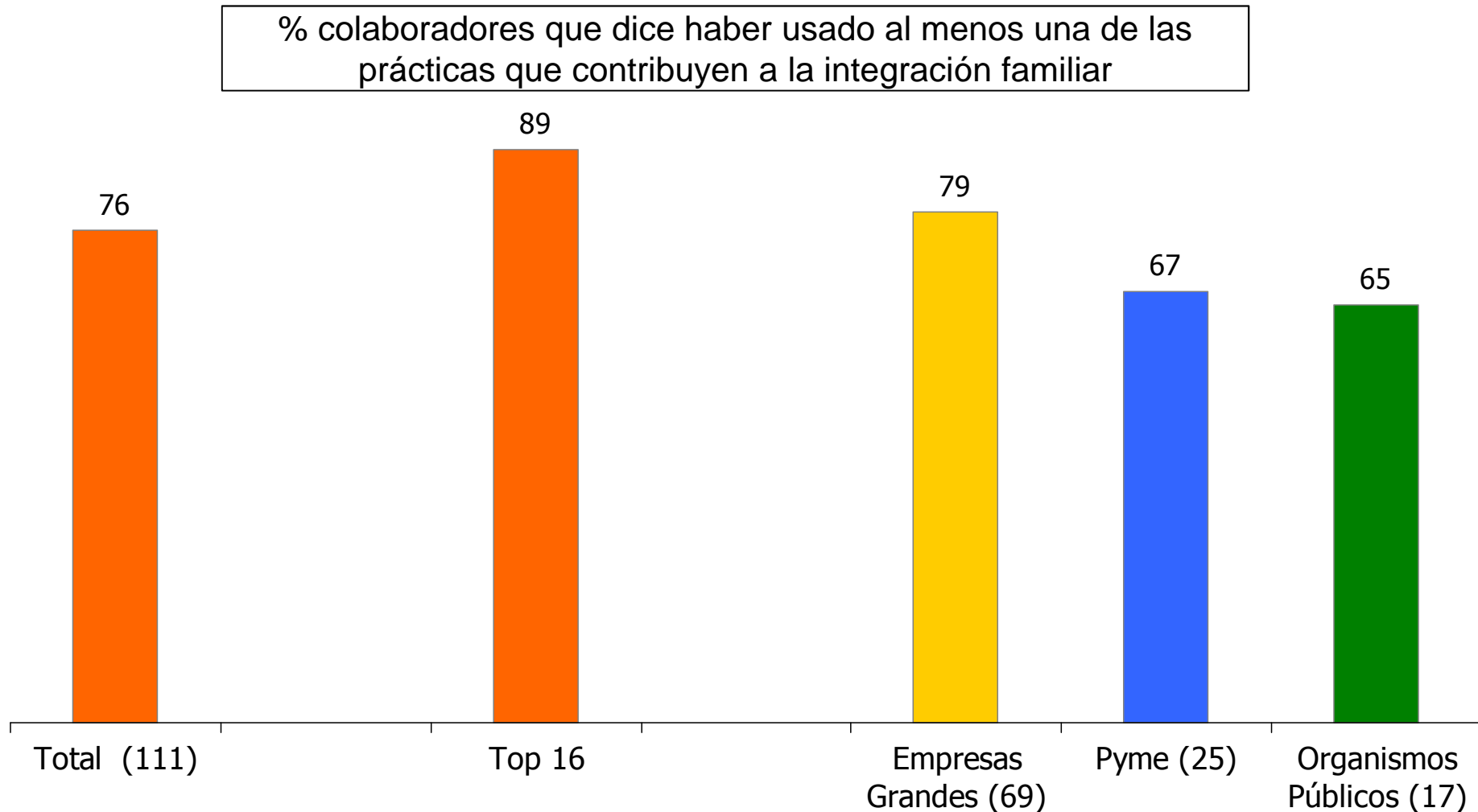
*% de colaboradores que dice conocer la existencia de cada una de las prácticas*

	Total (111)	Top 16	Empresas Grandes (69)	Pyme (25)	Organismos Públicos (17)
Navidad para los hijos/as de los colaboradores/as	79%	89%	83%	70%	63%
Celebración de fin de año	71%	83%	73%	76%	57%
Convenios con lugares de recreación familiar o lugares de vacaciones	61%	70%	60%	52%	69%
Actividades recreativas con las familias	56%	74%	60%	35%	40%
Día de los hijos/as en la oficina	47%	64%	52%	36%	18%
Programas de vacaciones para los hijos/as de los colaboradores/as	42%	62%	48%	8%	24%
Lugares propios de recreación para la familia	27%	31%	26%	9%	44%
Lugares propios de vacaciones	19%	21%	18%	5%	37%

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

---

Existe un alto uso de las prácticas por parte de los colaboradores de las distintas organizaciones.

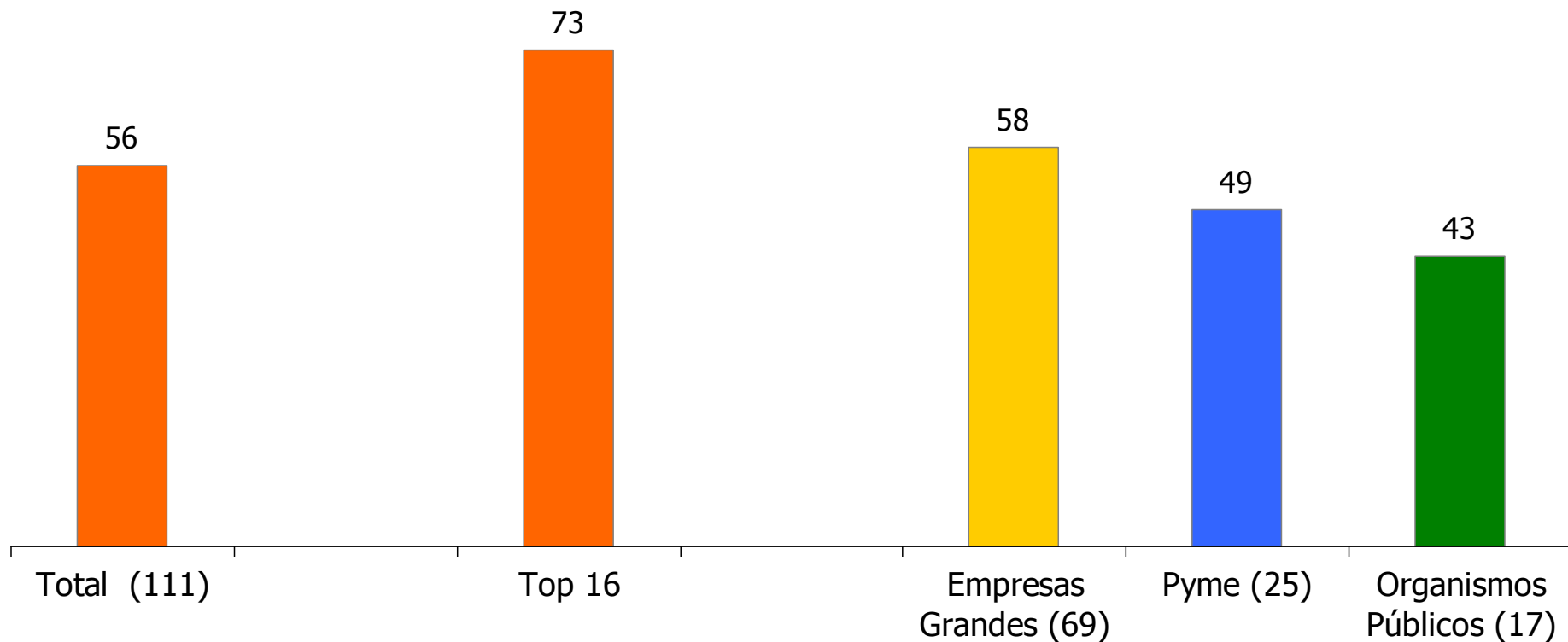




## Satisfacción con las prácticas que contribuyen a la Integración Familiar por parte de los colaboradores

En general la satisfacción con estas prácticas no es alta, especialmente en los colaboradores pertenecientes a organismos públicos. Cabe destacar que para quienes pertenecen a las Top 16, el nivel de satisfacción sí es alto, marcando una clara diferencia si se compara con el promedio de las organizaciones.

% colaboradores que dice Muy Satisfecho + Satisfecho



## Nuevas Prácticas que contribuyen a la Integración Familiar

La gran mayoría de las empresas ofrece alguna de las nuevas prácticas testeadas en el ranking; y el conocimiento por parte de los colaboradores, de al menos una de ellas, también es alto. Sólo se observa que es algo menor en los colaboradores pertenecientes a organismos públicos.

	Total (111)	Top 16	Empresas Grandes (69)	Pyme (25)	Organismos Públicos (17)
% organismos que otorgan al menos una de las nuevas prácticas que contribuyen a la integración familiar	91%	100%	97%	80%	82%
% colaboradores que saben de la existencia de al menos una de las nuevas prácticas que contribuyen a la integración familiar	81%	89%	84%	79%	65%

Fuente: Encuesta RR.HH

Fuente: Encuesta colaboradores

## Nuevas Prácticas que contribuyen a la Integración Familiar proporcionados por la Organización

“Convenios de descuento para compras” es la práctica más ofrecida por las distintas organizaciones.

“Centro de Deportes o Fitness”, “Apoyo en caso de traslado a otra ciudad” y “Sucursal bancaria dentro de la organización” es lo que más diferencia a las Top 16.

*% de empresas que otorga cada una de las nuevas práctica, ya sea la organización y/o la caja de compensación*

Total (111)	Top 16	Empresas Grandes (69)	Pyme (25)	Organismos Públicos (17)
----------------	--------	-----------------------------	--------------	--------------------------------

	Total (111)	Top 16	Empresas Grandes (69)	Pyme (25)	Organismos Públicos (17)
Convenios de descuento para compras en retail, farmacias, restaurantes u otro	76%	88%	78%	64%	82%
Centro de Deportes o Fitness (de la empresa, convenio de pago o descuento)	69%	100%	78%	64%	41%
Transporte para llegar o salir del lugar del trabajo	40%	63%	49%	28%	18%
Apoyo en caso de traslado a otra ciudad (inserción laboral para cónyuge, inserción escolar para hijos/as)	31%	75%	39%	24%	6%
Sucursal bancaria dentro de la organización	28%	69%	38%	4%	24%
Pago de servicios de guardería durante los viajes de trabajo u horas extras	4%	13%	4%	4%	0%
Convenio con empresas de servicios de aseo u otro tipo de apoyo a labores domésticas	2%	6%	3%	0%	0%

Fuente: Encuesta RR.HH

## Conocimiento de Nuevas Prácticas que contribuyen a la Integración Familiar por parte de los colaboradores

En general el conocimiento es similar a la existencia real de las prácticas, salvo para “Convenios de descuento para compras” y “Apoyo en caso de traslado a otra ciudad” donde existe un alto desconocimiento dada su existencia real.

<i>% de colaboradores que dice conocer la existencia de cada una de las nuevas prácticas</i>	<b>Total (111)</b>	<b>Top 16</b>	<b>Empresas Grandes (69)</b>	<b>Pyme (25)</b>	<b>Organismos Públicos (17)</b>
Centro de Deportes o Fitness (de la empresa, convenio de pago o descuento)	56%	71%	59%	57%	36%
Convenios de descuento para compras en retail, farmacias, restaurantes u otro	54%	58%	55%	43%	49%
Sucursal bancaria dentro de la organización	33%	42%	38%	3%	17%
Transporte para llegar o salir del lugar del trabajo	26%	28%	27%	23%	19%
Apoyo en caso de traslado a otra ciudad (inserción laboral para cónyuge, inserción escolar para hijos/as)	10%	16%	11%	9%	3%
Convenio con empresas de servicios de aseo u otro tipo de apoyo a labores domésticas	8%	10%	9%	6%	7%
Pago de servicios de guardería durante los viajes de trabajo u horas extras	3%	4%	3%	2%	5%



# 10. Motivadores e Impacto de las Políticas y Clima Laboral

Adimark

## Motivación principal de la Organización para promover Políticas de Conciliación Trabajo-Familia

Lograr compatibilizar la vida familiar y laboral, mejorar la calidad de vida de los trabajadores, junto con tener un buen clima laboral, con colaboradores contentos y felices, son los grandes motivadores que mencionan espontáneamente las organizaciones con estas políticas. Lograr que sea el mejor lugar para trabajar, junto con contar con personas motivadas, son motivadores que diferencian a las Top 16.

<i>Respuestas espontáneas</i>	<b>Total (111)</b>	<b>Top 16</b>	<b>Empresas Grandes (69)</b>	<b>Pyme (25)</b>	<b>Organismos Públicos (17)</b>
Compatibilizar vida familiar y laboral	46%	56%	54%	32%	35%
Mejorar la calidad de vida de los colaboradores	25%	38%	23%	28%	29%
Buen clima laboral	22%	19%	20%	28%	18%
Tener personas contentas y felices	22%	25%	26%	12%	18%
Colaboradores comprometidos con la organización	20%	0%	17%	28%	18%
Preocupación y bienestar por el ser humano	16%	25%	22%	8%	6%
Lograr que sea el mejor lugar para trabajar	10%	25%	10%	4%	18%
Aumentar la productividad	10%	13%	12%	12%	0%
Tener personas motivadas	8%	19%	12%	4%	0%
Compromiso con valores y principios éticos	7%	6%	3%	20%	6%
Que las personas aprecien su lugar de trabajo	5%	0%	7%	0%	0%
Otorgar beneficios monetarios y no monetarios	5%	6%	3%	4%	12%
Mayor flexibilidad en general	5%	6%	6%	0%	6%
Contribuir al aumento de la satisfacción laboral	4%	13%	4%	4%	0%

*Fuente: Encuesta RR.HH*

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

Para las grandes empresas y las Pymes, el origen de estas políticas es para algunos casos parte de la estrategia global, para otros una mezcla y para otros ha sido creada por RRHH a medida que han sido requeridas. En el caso de las Top 16, el origen de la mayoría corresponde a parte de la estrategia global, y en cambio en los organismos públicos han sido creadas por RRHH a medida que han sido requeridas.

	Total (111)	Top 16	Empresas Grandes (69)	Pyme (25)	Organismos Públicos (17)
Parte de la estrategia global de la organización	35%	56%	42%	32%	12%
Parte de la estrategia local de la organización	6%	6%	6%	4%	12%
Una mezcla de la estrategia global con las necesidades y realidades locales	32%	19%	30%	40%	29%
Han sido creadas por el Departamento de Recursos Humanos a medida que han sido requeridas	26%	19%	22%	24%	47%
Año de implementación (promedio)	2000	1993	1999	2005	1997

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

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

	<b>Total (111)</b>	<b>Top 16</b>	<b>Empresas Grandes (69)</b>	<b>Pyme (25)</b>	<b>Organismos Públicos (17)</b>
Parte de la estrategia global de la organización	26%	40%	29%	19%	12%
Parte de la estrategia local de la organización	3%	3%	3%	3%	3%
Una mezcla de la estrategia global con las necesidades y realidades locales	17%	20%	17%	21%	15%
Han sido creadas por el Departamento de Recursos Humanos a medida que han sido requeridas	20%	18%	20%	19%	23%
No sabe	34%	19%	31%	37%	48%



## Impacto de las políticas de Conciliación Trabajo–Familia sobre la Organización

Mayor productividad y disminución en las licencias médicas son los principales impactos de la aplicación de estas políticas. En el caso de las Top 16 es aun más fuerte el impacto de la mayor productividad, y además destacan, pues cuentan con una menor rotación laboral.

<i>Alternativas dadas</i>	<b>Total (111)</b>	<b>Top 16</b>	<b>Empresas Grandes (69)</b>	<b>Pyme (25)</b>	<b>Organismos Públicos (17)</b>
Mayor productividad en la organización	39%	69%	41%	40%	29%
Disminución de las licencias médicas	39%	63%	45%	36%	18%
Disminución en el ausentismo de los colaboradores/as	33%	50%	36%	32%	24%
Menor rotación laboral	33%	63%	35%	44%	12%

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

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

	Total (111)	Top 16	Empresas Grandes (69)	Pyme (25)	Organismos Públicos (17)
<i>Alternativas dadas, total 3 menciones</i>					
Flexibilidad en horario de trabajo en base al cumplimiento de objetivos o trabajo en casa	45%	50%	45%	46%	43%
Políticas de Integración Familiar (espacios de recreación, convenios turísticos, etc.)	34%	29%	33%	34%	37%
Bono escolar para colaboradores/as con hijos/as escolares o universitarios	29%	28%	28%	38%	27%
Banco de tiempo libre (cantidad de horas al año) para realizar trámites familiares y personales	27%	22%	28%	24%	23%
Cuidado de hijos/as preescolares (sala cuna, jardín infantil, permisos para atender hijos/as)	25%	25%	24%	21%	29%
Bonos vinculados a fechas de celebraciones familiares (navidad, fiestas patrias, vacaciones, etc.)	21%	23%	21%	23%	19%
Políticas para procurar cuidados paternos a hijos/as enfermos o discapacitados	21%	20%	20%	19%	29%
Actividades para el Desarrollo Personal que ayuden a mejorar las relaciones familiares (rehabilitación, etc.)	20%	18%	19%	17%	29%

## Prácticas o beneficios que ayuden a la conciliación de la vida laboral y familiar, que sumarían a su organización, en la opinión de los colaboradores

“Actividades recreativas con la familia e hijos“ y “mayor flexibilidad de horario” es lo que más piden de manera espontánea los colaboradores, en forma adicional a lo que hoy existe.

<i>Respuestas espontáneas</i>	<b>Total (111)</b>	<b>Top 16</b>	<b>Empresas Grandes (69)</b>	<b>Pyme (25)</b>	<b>Organismos Públicos (17)</b>
Actividades recreativas con la familia e hijos	6%	5%	6%	9%	9%
Más flexibilidad de horarios	5%	3%	5%	4%	6%
Poder trabajar desde la casa	4%	4%	4%	4%	3%
Lugares de esparcimiento y recreación	3%	2%	3%	1%	2%
Permisos para ir a actividades de hijos	2%	1%	2%	1%	3%
Menos horas de trabajo	2%	2%	2%	1%	2%
Más días administrativos	2%	1%	2%	1%	1%
Beneficios en educación para los hijos	2%	1%	2%	3%	1%
Igualdad en la entrega de beneficios	2%	2%	2%	1%	1%
Convenios con centros vacacionales	1%	1%	1%	2%	1%
Salir más temprano los viernes	1%	1%	1%	2%	1%
Más tiempo para la familia	1%	1%	1%	1%	2%
No saben / no contestan	56%	57%	56%	55%	55%

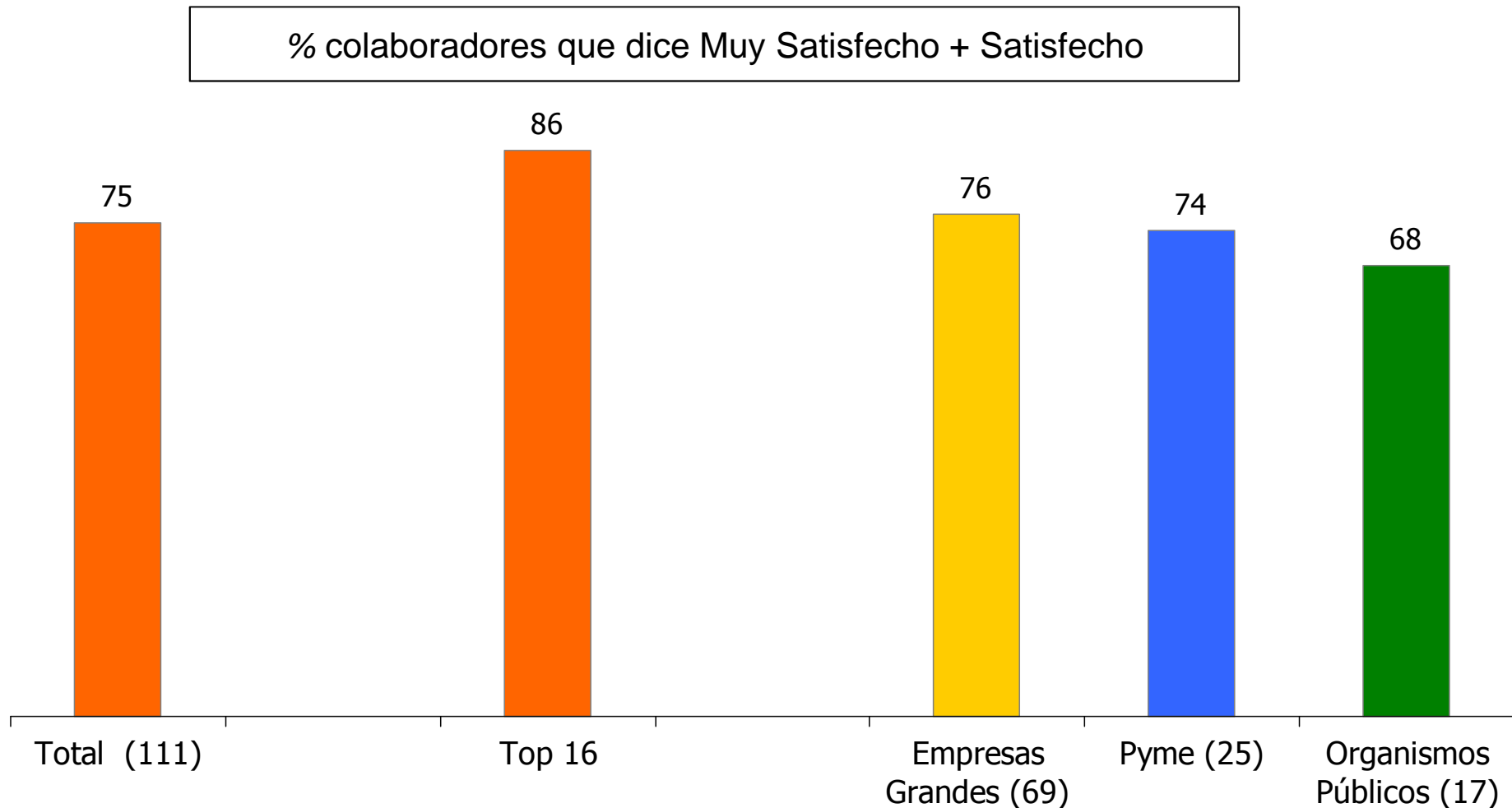
## Recomendación de su Organización a alguien que quiera compatibilizar vida laboral y familiar por parte de los colaboradores

La mayoría de los colaboradores recomendaría su organización a alguien que busque compatibilizar su vida laboral y familiar, en donde destacan fuertemente los colaboradores pertenecientes a las Top 16. Los colaboradores de organismos públicos son quienes menos las recomendarían.

	Total (111)	Top 16	Empresas Grandes (69)	Pyme (25)	Organismos Públicos (17)
% colaboradores que con seguridad SI recomendaría a su empresa	63%	81%	65%	61%	52%
% colaboradores que No sabe si recomendaría a su empresa	29%	16%	28%	32%	37%
% colaboradores que con seguridad NO recomendaría a su empresa	7%	3%	7%	6%	8%

## Satisfacción general con su Organización por parte de los colaboradores

La satisfacción general con la organización por parte de la mayoría de los colaboradores es muy alta, especialmente los colaboradores pertenecientes a las Top 16. Quienes se encuentran menos satisfechos son los colaboradores pertenecientes a los organismos públicos.



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

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

Lo que más diferencia a los colaboradores de las Top 16 es que en ellos hay mayor acuerdo con que “la cultura de su empresa fomenta la integración de la vida familiar y laboral”, “sienten que logran compatibilizar vida familiar y vida laboral”, “valoran su trabajo en virtud de objetivos y no por cumplir con el horario establecido” y “existe flexibilidad de horario para atender asuntos personales importantes”.

<i>% de colaboradores que dice estar de acuerdo o muy de acuerdo</i>	<b>Total (111)</b>	<b>Top 16</b>	<b>Empresas Grandes (69)</b>	<b>Pyme (25)</b>	<b>Organismos Públicos (17)</b>
Me gusta el lugar donde trabajo	82%	89%	83%	83%	79%
Me siento completamente integrado en mi lugar de trabajo	78%	84%	79%	76%	78%
Me siento orgulloso de ser parte de esta organización	78%	86%	78%	76%	80%
En mi empresa me entregan la autonomía que necesito a la hora de llevar a cabo mi trabajo	68%	79%	69%	70%	58%
En la organización existe flexibilidad de horario para atender asuntos personales importantes	67%	82%	69%	70%	54%
Existe una buena comunicación desde los jefes hacia los colaboradores/as	65%	74%	67%	65%	57%
Puedo confiar a mi jefe los problemas familiares o personales que tenga	62%	72%	63%	61%	53%
En la organización me ofrecen cursos o capacitaciones para desarrollarme mejor profesionalmente	58%	68%	60%	51%	52%
En mi empresa valoran mi trabajo en virtud de objetivos y no por cumplir con el horario establecido	56%	71%	58%	59%	42%
Siento que logro compatibilizar mi vida familiar y mi vida laboral en esta empresa	54%	70%	56%	53%	46%
En el lugar donde trabajo existe igualdad de oportunidades entre los colaboradores/as	48%	58%	50%	43%	36%
Mi jefe me anima a usar los beneficios que contribuyen a integrar la vida laboral y familiar	46%	60%	48%	43%	38%
La cultura de mi empresa fomenta la integración de la vida familiar y laboral	46%	67%	49%	41%	29%

*Fuente: Encuesta colaboradores*



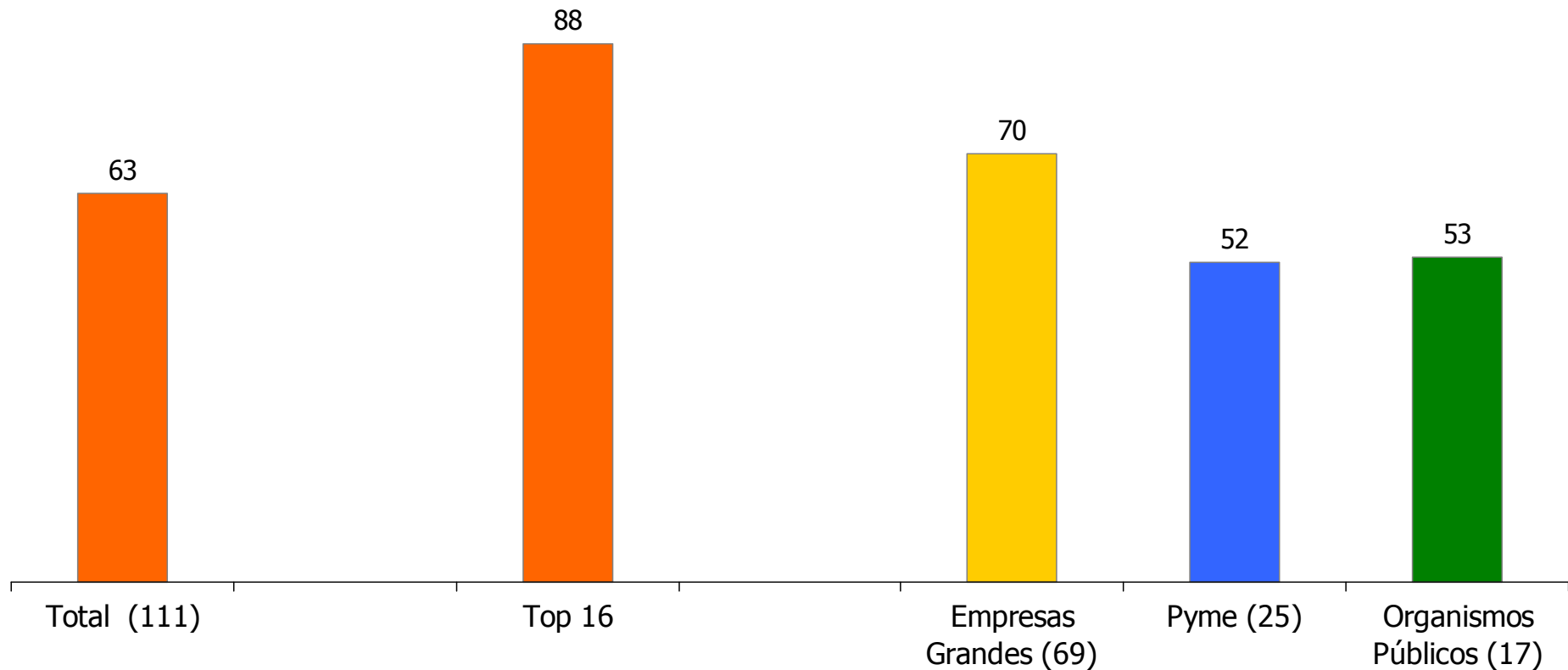
# 11. Mecanismos de Comunicación Interna

Adimark

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

La mayoría de las grandes empresas, y casi la totalidad de las Top 16, comunica a sus colaboradores estas políticas. En el caso de las Pymes y los organismos públicos se da en la mitad de los casos.

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





## Herramientas de comunicación utilizadas por parte de la Organización para dar a conocer políticas laborales orientadas a compatibilizar la vida laboral y familiar

Mail masivos e Intranet son las principales herramientas utilizadas por las distintas organizaciones. Boletines Informativos y revistas corporativas son lo que más diferencian a las grandes empresas, y especialmente a las organizaciones pertenecientes a las Top 16.

	Total (111)	Top 16	Empresas Grandes (69)	Pyme (25)	Organismos Públicos (17)
% de empresas que declara comunicar a sus colaboradores	63%	88%	70%	52%	53%

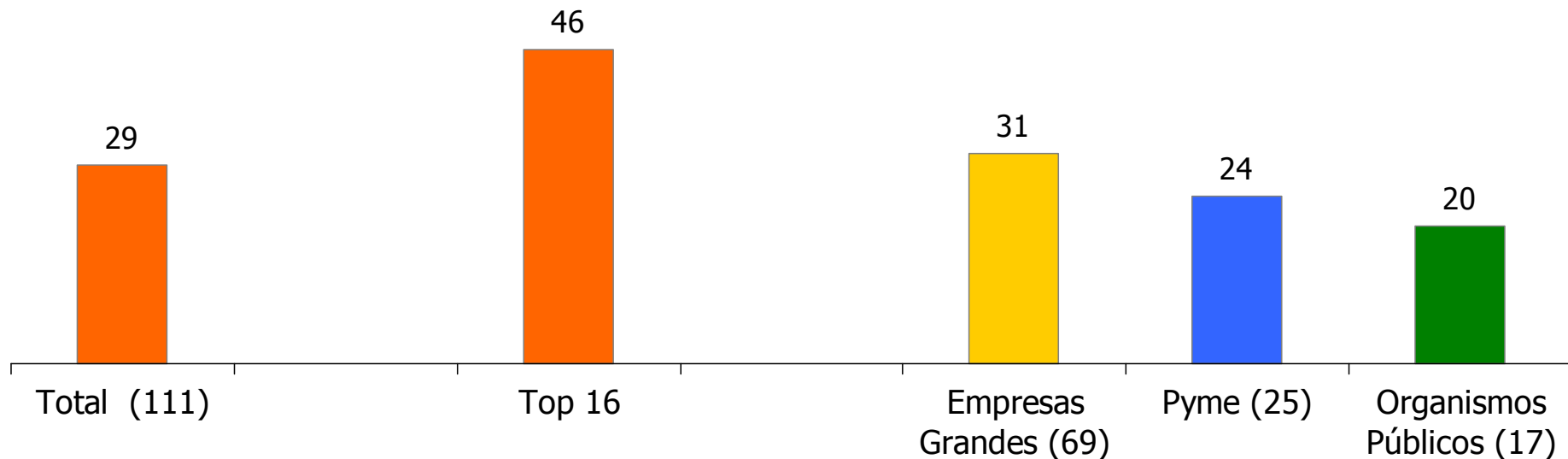
### *Herramientas utilizadas (entre quienes comunican):*

Mail masivos	97%	81%	96%	100%	100%
Intranet	89%	88%	92%	69%	100%
Boletines informativos	51%	63%	56%	39%	44%
Revistas corporativas	46%	56%	54%	39%	11%
Folletos informativos	44%	44%	48%	31%	44%

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

Aun cuando la mayoría de las organizaciones dice comunicar a sus colaboradores sobre estas políticas, el porcentaje que declara haber recibido algún tipo de información es bastante bajo. Esto se da en todos los tipos de organizaciones.

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





# Conclusiones

Adimark

# Conclusiones

## Flexibilidad Laboral

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

Las modalidades de flexibilidad más ofrecidas por las empresas tienen que ver con entregar permisos en casos de acontecimientos familiares y flexibilidad en el horario de entrada y salida. Las Top 16 se diferencian del resto de las organizaciones al otorgar vacaciones adicionales, bancos de tiempo libre y comprimir la semana laboral para tener un día libre.

El **conocimiento** de al menos una de estas modalidades por parte de los **colaboradores** también es alto. Donde existe mayor desconocimiento, a pesar de su existencia, es en políticas relacionadas con la posibilidad de pasar un periodo sin goce de sueldo y trabajar a tiempo parcial. En las Top 16, pese a su existencia real, destaca el desconocimiento de vacaciones adicionales y comprimir la semana laboral para tener un día libre.

Las modalidades **más usadas** por los colaboradores son salir temprano los viernes y los permisos en casos de acontecimientos familiares. Las Top 16 destacan aún más por el uso de horario reducido los viernes y flexibilidad horaria. Cabe destacar el alto uso del Banco de tiempo libre y el descanso profesional sin goce de sueldo que tienen los colaboradores de organismos públicos.

La implementación de programas para **trabajar de forma remota** no se ha masificado, pues se da sólo en algunas grandes empresas y en Pymes. Esto es algo que hoy diferencia a las Top 16 del resto, pues la gran mayoría de ellas si lo ofrece.

Pese a que casi la totalidad de las organizaciones cuenta con al menos una de las modalidades de flexibilidad laboral y existe uso de ellas, esto no se ha traducido en un alto **nivel de satisfacción** con las políticas de flexibilidad, especialmente en los colaboradores de organismos públicos. Esto demuestra que aún son insuficientes los esfuerzos que han llevado a cabo las organizaciones en este sentido. Los únicos que destacan son los colaboradores pertenecientes a las Top 16, ya que tienen un nivel de satisfacción de excelencia con este tipo de políticas.

# Conclusiones

## Sala Cuna y Jardín Infantil:

A pesar de que **casi la totalidad de las organizaciones cuenta con al menos una de las alternativas para el cuidado y educación** de los hijos que fueron testeadas en el ranking, el **conocimiento** y especialmente el **uso** por parte de los **colaboradores** es bastante bajo en todas las organizaciones.

Pagar el costo del servicio de sala cuna (hasta los 2 años) es la alternativa de cuidado más ofrecida por las distintas organizaciones. Las alternativas que más diferencian a las Top 16 del resto de las organizaciones es pagar el traslado a la sala cuna y parte del jardín infantil de los hijos de los colaboradores. Los organismos públicos también destacan al otorgar estas modalidades.

La mayoría de las empresas **sólo otorga** las alternativas de cuidado y educación de los hijos **al personal femenino**. Sin embargo, cabe destacar que hay un 36% de organizaciones que ofrece estas alternativas para todo el personal, donde destacan las Pymes y nuevamente, las empresas pertenecientes al Top 16. Con respecto al promedio de años en que se entrega el beneficio y el monto de él, destacan las Top 16 frente al resto de las organizaciones.

El **desconocimiento** por parte de los **colaboradores** pese a la existencia real del beneficio, es más alto en relación al pago de la sala cuna y el traslado a ella; junto con el pago parcial del jardín infantil. Esto ocurre por igual en todas las organizaciones.

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

Las **ayudas** a colaboradores con **hijos que padecen alguna enfermedad y/o discapacidad** se entregan en casi la mitad de las organizaciones, en general para todo el personal. Cabe destacar que en el caso de las Top 16, esta ayuda se da en el 81% de estas empresas.

El **conocimiento** de estos sistemas de ayuda por parte de los **colaboradores** es bajo, coincidente con su baja existencia real. Sin embargo, llama la atención el bajo conocimiento de los colaboradores de las Top 16, cuando un 81% de ellas las entrega.

# Conclusiones

## Descanso Maternal y Paternal

La mayoría de las grandes empresas (y la totalidad de las Top 16) **entrega algún beneficio adicional** durante el descanso maternal/paternal. Para el **descanso maternal**, en todos los segmentos destaca el pago del diferencial entre la remuneración y el Tope UF. Pese a que la mayoría de las grandes empresas (especialmente las Top 16) pagan este diferencial, aquellos organismos públicos y más aun aquellas Pymes que sí entregan este beneficio, lo hacen en promedio una cantidad de días mayor.

La **entrega de beneficios adicionales** durante el período postnatal es baja en Pymes y especialmente en organismos públicos, pero destaca en las empresas del Top 16. Sin embargo, existe un alto **desconocimiento**, dada su existencia real, por parte de los **colaboradores** de todos los segmentos, incluso en las Top 16.

Realizar **actividades para favorecer el retorno** de las madres es una práctica que sólo lleva a cabo un tercio de las grandes empresas y Pymes, en organismos públicos es casi nula. Cabe destacar el caso de las Top 16, pues en más de la mitad de las empresas sí se implementan. Flexibilidad de horario y regreso paulatino son las más ofrecidas.

En el caso del **descanso paternal**, nuevamente la mayoría de las grandes empresas (especialmente las Top 16) pagan este diferencial. Aquellas Pymes que sí lo otorgan, lo hacen por una mayor cantidad de días en promedio.

Con respecto a la entrega de **beneficios adicionales** destaca lo otorgado por las Top 16 y en un segundo nivel, el resto de las grandes empresas. La entrega de un regalo o bono por el nacimiento es lo más ofrecido.

Existe un alto nivel de **desconocimiento** por parte de los **colaboradores** de la entrega de los beneficios adicionales, dada la existencia real. Esto se da en todos los segmentos, pero especialmente en las Top 16.

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

# Conclusiones

## Permisos para el cuidado de hijos

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

Todos los permisos testeados en el estudio **son ofrecidos** en casi la misma proporción por las organizaciones, donde nuevamente destacan las empresas pertenecientes al Top 16, pues todas entregan la totalidad de los permisos evaluados. Se observa que sólo en los organismos públicos hay una menor entrega de los diferentes permisos, pues sólo la mitad cuenta con estos permisos.

Pese a que **el conocimiento de los permisos** por parte de los **colaboradores** es alto, al compararlos con su real existencia se observa que es menor, especialmente en los colaboradores de empresas grandes y las pertenecientes al Top 16.

Existe un **alto uso** de los permisos, especialmente entre los colaboradores pertenecientes a las empresas del Top 16. En los organismos públicos el uso es menor, pero esto está muy relacionado con la baja existencia de los permisos.

# Conclusiones

## **Satisfacción con las Políticas relacionadas con Maternidad, Paternidad y cuidado de hijos**

En general la **satisfacción** de los **colaboradores** con las políticas relacionadas con la Maternidad, Paternidad y el cuidado de los hijos ofrecidas por las distintas organizaciones es baja, especialmente en los colaboradores pertenecientes a organismos públicos. Sin embargo, cabe destacar la diferencia que se produce en los colaboradores de las Top 16, donde el nivel de satisfacción sí es alto, marcando una clara diferencia si se compara con el promedio de todas las organizaciones.

Es importante mencionar que este índice de satisfacción contempla las políticas ofrecidas en relación a la entrega de algún tipo de beneficio adicional durante el postnatal parental maternal y paternal; la entrega de alternativas para contribuir al cuidado y educación de los hijos/as; y la posibilidad de hacer uso de distintos permisos ofrecidos por la organización orientados a temas particulares de los hijos/as de los colaboradores. En virtud de todos estos temas específicos, los colaboradores evaluaron a su organización.



# Conclusiones

## Participación femenina y desarrollo de carrera (ascenso y capacitaciones)

En Pymes, y especialmente en grandes empresas, la **participación femenina** disminuye a medida que aumenta el cargo. Sin embargo, esto no se da en los organismos públicos, en donde existe casi la misma proporción, independiente del cargo. Con respecto a los ascensos y las capacitaciones, la participación femenina se da en la misma proporción a su participación en la organización. Las Top 16 no se diferencian del resto de las organizaciones, manteniendo casi los mismos indicadores que el total de grandes empresas.

Un tercio de los **colaboradores han sido ascendidos** en los últimos 3 años, sin grandes diferencias entre el tipo de empresa. Entre los colaboradores pertenecientes a las Top 16 este número aumenta a 40%.

**Casi la totalidad de las organizaciones cuenta con al menos una de las capacitaciones** que fueron testeadas en el ranking, donde los cursos de perfeccionamiento gratuitos impartidos por la organización y los cursos de liderazgo (coaching) son los más **ofrecidos** por las distintas organizaciones. Los cursos de inglés y el pago parcial de postítulos es lo que más diferencia a las Top 16.

En los **colaboradores**, el **conocimiento** de al menos una de estas capacitaciones es alto. Pese a esto, los cursos de inglés y el pago parcial de postítulos son los programas donde existe mayor desconocimiento, dada su existencia real. Esto se da en todas las organizaciones.

El **uso**, dada la existencia y conocimiento de los distintos programas de capacitación, es bajo en todas las organizaciones.

En general el **nivel de satisfacción con el desarrollo de carrera** es uno de los más bajos de las dimensiones del estudio, siendo los más insatisfechos los colaboradores de organismos públicos. Esto, a pesar de que la diferencia en cuanto a existencia y uso de las capacitaciones no es tan grande y el nivel de ascensos incluso es más alto que los otros segmentos. Destacan eso si los colaboradores de las Top 16 con una mayor satisfacción.

# Conclusiones

## Apoyos económicos

La **totalidad de las empresas entrega al menos uno** de los apoyos económicos testeados en el ranking, donde en general existe una alta **entrega** de los distintos apoyos económicos testeados ,por parte de los diferentes tipos de organizaciones. Sólo en el caso de los organismos públicos se otorgan en menor medida bonos o ticket de alimentación y el seguro de vida.

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

A pesar de la alta existencia de los distintos apoyos, es bastante menor el porcentaje de colaboradores que **ha recibido al menos uno** de estos apoyos en los últimos 3 años (66%), destacando sólo los que pertenecen al Top 16 (76%).

El **nivel de satisfacción** por parte de los colaboradores con respecto a los apoyos económicos es el más alto de todas las dimensiones evaluadas en el estudio, alcanzado un nivel aceptable. Esto ocurre en las grandes empresas y más fuertemente en las Top 16. Sin embargo en Pyme, y especialmente en organismos públicos el nivel de satisfacción es bajo.

# Conclusiones

## Desarrollo Personal

La **mayoría de las organizaciones cuenta con al menos una de las actividades para el desarrollo personal** que fueron testeadas en el ranking. En los organismos públicos es algo menor.

Dentro de las actividades **ofrecidas** por las organizaciones destaca el “Programa de vida saludable” como la más entregada por las distintas empresas. “Asesoramiento psicológico - familiar”, “Escuela para padres” y “Cursos sobre Conciliación Trabajo-Familia” son las actividades para el desarrollo personal que más diferencian a las Top 16.

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

Existe un bajo **uso** de las actividades de desarrollo personal, en todas las organizaciones, especialmente considerando la existencia de ellas y su conocimiento.

Además, existe **insatisfacción** por parte de los colaboradores con respecto a las actividades para el desarrollo personal que ofrecen sus organizaciones, siendo la dimensión con el peor nivel de satisfacción del estudio. Sólo quienes son parte de las organizaciones del Top 16 están un poco más satisfechos. Los más insatisfechos son los pertenecientes a organismos públicos.

# Conclusiones

## Prácticas Conciliación Trabajo-Familia

**Casi la totalidad de las empresas entrega al menos una de las prácticas** testeadas en el ranking.

En general existe una alta entrega de las diferentes actividades testeadas, por parte de las todas las empresas. Sólo algunas prácticas como el día de los hijos/as en la oficina y programas de vacaciones para los hijos/as, son otorgadas en menor medida por Pymes y organismos públicos.

El **conocimiento** de al menos una de estas prácticas se da también en casi la totalidad de los **colaboradores**. Los únicos beneficios que tienen un menor conocimiento, dada su existencia real, son la existencia de lugares propios de vacaciones y de recreación para la familia.

El **uso** por parte de los colaboradores de las distintas organizaciones es alto, especialmente en las Top 16.

A pesar de esto, en general la **satisfacción** con estas prácticas no es alta, especialmente en los colaboradores pertenecientes a organismos públicos. Cabe destacar que para los colaboradores que son parte de las Top 16, el nivel de satisfacción sí es alto, marcando una clara diferencia si se compara con el promedio de las organizaciones.

Con respecto a las **nuevas prácticas de Conciliación Trabajo-Familia**, la gran mayoría de las organizaciones **ofrece** alguna de ellas, donde los “convenios de descuento para compras” es el beneficio más otorgado por las distintas organizaciones. “Centro de Deportes o Fitness”, “Apoyo en caso de traslado a otra ciudad” y “Sucursal bancaria dentro de la organización” es lo que más diferencia a las Top 16.

El **conocimiento** por parte de los **colaboradores**, de al menos una de estas, también es alto y se asemeja a la real existencia de las prácticas, salvo en los colaboradores pertenecientes a organismos públicos donde es algo menor. Sólo las prácticas relacionadas con los convenios de descuento y el apoyo en caso de traslado a otra ciudad alcanzan altos niveles de desconocimiento dada su existencia real.

# Conclusiones

## Motivadores e Impacto de las políticas

Para todas las empresas del estudio, los **grandes motivadores** detrás de la realización de las distintas políticas y que mencionan espontáneamente son: lograr compatibilizar la vida familiar y laboral de sus colaboradores, mejorar su calidad de vida, contar con un buen clima laboral, en donde sus trabajadores estén contentos y felices. Las motivaciones que diferencian al Top 16 son además lograr ser el mejor lugar para trabajar y tener colaboradores motivados.

El **origen de las políticas de RRHH**, tanto para las grandes empresas como para las Pymes, es variado. Distinto a las del Top 16, cuyo origen corresponde en la mayoría de los casos a la estrategia global de la compañía. En cambio, en los organismos públicos estas políticas han sido creadas en su mayoría por el Departamento de RRHH a medida que han sido requeridas. En los **colaboradores** existe un **alto nivel de desconocimiento del origen** de estas políticas, especialmente en los organismos públicos.

Los principales **impactos de la aplicación** de estas políticas en las empresas son una mayor productividad y disminución de las licencias médicas. En el caso de las Top 16 es aún más fuerte el impacto en la mayor productividad, y además destaca la menor rotación laboral.

Al consultar a los **colaboradores** sobre cuáles deberían ser las **prioridades que deberían tener sus organizaciones en estas políticas**, existe consenso en todos ellos con que la “Flexibilidad en el horario de trabajo en base al cumplimiento de objetivos o trabajo en casa” es prioritario. “Políticas de integración familiar”, “Bono escolar para colaboradores con hijos escolares o universitarios” y “Banco de tiempo libre” también son alternativas altamente valoradas por ellos. “Actividades recreativas con la familia e hijos” y “Mayor flexibilidad de horario” es lo que, de manera espontánea, más piden los colaboradores en forma adicional a lo que hoy existe.

# Conclusiones

## Clima Laboral

La mayoría de los **colaboradores recomendaría** su organización a alguien que busque compatibilizar su vida laboral y familiar, en donde destacan fuertemente quienes pertenecen a las Top 16. Los colaboradores de organismos públicos son quienes menos recomendarían.

Aun cuando la satisfacción con las distintas dimensiones que abarca el ranking no es alta, la **satisfacción general con la organización** por parte de la mayoría de los colaboradores es muy alta, especialmente los colaboradores pertenecientes a las Top 16. Quienes se encuentran menos satisfechos son nuevamente los colaboradores pertenecientes a los organismos públicos.

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

Lo que más diferencia a los colaboradores de las Top 16 es que en ellos hay mayor acuerdo con que "la cultura de su empresa fomenta la integración de la vida familiar y laboral", que "sienten que logran compatibilizar vida familiar y vida laboral", que "valoran su trabajo en virtud de objetivos y no por cumplir con el horario establecido" y que "existe flexibilidad de horario para atender asuntos personales importantes". Estas diferencias dan cuenta de un impacto real de las distintas políticas realizadas por las Top 16; quedando con esto claro, a través de la voz de sus colaboradores, el por qué se diferencian del resto de las organizaciones y quedan como las Top 16.

# Conclusiones

## Mecanismos de Comunicación Interna

La mayoría de las grandes empresas, y casi la totalidad de las Top 16, **comunica a sus colaboradores** las políticas orientadas a compatibilizar la vida laboral y familiar. En el caso de las Pymes y los organismos públicos, esta comunicación se da sólo en la mitad de ellas.

Mail masivos e Intranet son las principales **herramientas** utilizadas por las distintas organizaciones para **difundir las informaciones**. Boletines Informativos y revistas corporativas son lo que más diferencia a las grandes empresas, y especialmente a las organizaciones pertenecientes a las Top 16.

Aun cuando la mayoría de las organizaciones dice comunicar estas políticas, el porcentaje de colaboradores que declara haber recibido algún tipo de información es bastante bajo. Esto se da en todos los tipos de organizaciones.



ESTUDIO

# Mejores Empresas para Madres y Padres que Trabajan

INFORME GENERAL 2012



chile  
unido  
FUNDACIÓN



Adimark