



MEJORES
ORGANIZACIONES
PARA INTEGRAR
VIDA PERSONAL
Y TRABAJO

ESTUDIO MEJORES ORGANIZACIONES PARA INTEGRAR VIDA PERSONAL Y TRABAJO Informe General 2023



chile
unido
FUNDACIÓN



·DATAVOZ.
DEL GRUPO STATCOM



ÍNDICE



MEJORES ORGANIZACIONES PARA INTEGRAR VIDA PERSONAL Y TRABAJO

1

2

3

4

5

Presentación

Metodología

Ranking

Dimensiones evaluadas

Conclusiones



Presentación



Centrar la mirada en las personas, buscando su bienestar y calidad de vida, es una tendencia creciente en las organizaciones. Así lo han constatado diversos estudios e iniciativas que realiza Fundación Chile Unido desde hace 20 años, en el marco de su Programa Conciliación Vida Personal, Familia y Trabajo, con el cual acompaña a organizaciones privadas y públicas en sus procesos de transformación, aportando desde la experiencia a humanizar los lugares de trabajo y contribuyendo a una cultura organizacional que fomenta la integración entre la Vida Personal y Laboral.

Desde su primera versión, en el año 2003, el **Estudio “Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo”** liderado por Fundación Chile Unido y con el apoyo de El Mercurio, se ha destacado por contribuir a humanizar los lugares de trabajo en Chile, propiciando el bienestar y felicidad de las personas en armonía con los propósitos de la organización. Del mismo modo, ayuda a identificar el nivel de conocimiento, uso y valoración de las prácticas y beneficios que facilitan Integrar la Vida Personal y el Trabajo ofrecidas por las organizaciones a sus trabajadores/as y, finalmente busca distinguir a las mejores organizaciones que obtienen resultados destacados en esta medición.



El presente Informe da cuenta de los principales resultados obtenidos por la medición de este año en cada una de las dimensiones analizadas, el ranking del Premio “Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo”, como así también de la evolución de algunas métricas comparadas respecto a la versión 2022.

El análisis de la información fue desarrollado por un equipo profesional de Datavoz, empresa de investigación de mercado y opinión pública, responsable de la rigurosidad, imparcialidad y solidez metodológica de esta medición.

Este Estudio ha dado cuenta de los esfuerzos que realizan las empresas y organismos públicos por tener una mirada más flexible, adoptando una serie de prácticas y actitudes que permiten a sus trabajadores/as tener una mayor flexibilidad en su lugar de trabajo y en su vida laboral.

En consecuencia, se han ido adaptando las políticas y prácticas laborales a las diferentes necesidades y etapas de la vida de las personas, generando un impacto positivo en su calidad de vida.

Así, desde esa experiencia, se puede concluir que desarrollar una cultura organizacional, poniendo el foco en el bienestar de las personas como parte del propósito corporativo de la organización, se transforma en una propuesta de valor hacia la sociedad que permite avanzar en el camino de la conciliación de la vida personal y el trabajo.





Metodología

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

Objetivos:

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

Pregunta de Investigación y Objetivos

Metodología – Resumen del Estudio

Organizaciones participantes	Categorías	Cuestionarios aplicados	Tasa mínima de respuesta	Ranking
<p>En la versión 2023 del Estudio “Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo”, se inscribieron un total de 64 organizaciones, tanto públicas como privadas, nacionales y multinacionales y de distintos sectores de la economía. De estas, 54 llegaron a la fase final, con la participación de un universo total de 15.026 trabajadores/as.</p>	<p>Considerando las diferencias entre las organizaciones, se las agrupó en cuatro categorías:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grandes Corporaciones (más de 1.000 trabajadores/as) • Grandes Empresas (entre 200 y 999 trabajadores/as) • Pymes (menos de 200 trabajadores/as) • Organismos Públicos 	<p>Este Estudio contempla la aplicación de dos tipos de cuestionario en cada organización: uno al área de Recursos Humanos y otro a los Trabajadores/as.</p> <p>El primero tuvo por objetivo conocer las prácticas y políticas de Integración Vida Personal y Trabajo ofrecida por cada organización; y el segundo, indagar en su conocimiento, uso y valoración por parte de los trabajadores/as.</p>	<p>Para asegurar la representatividad de los resultados, se determinó una tasa de respuesta a alcanzar en el cuestionario de trabajadores/as para cada organización, diferenciada en función de su número de trabajadores.</p> <p>Alcanzar esta tasa fue requisito para mantener la participación de la organización en el Estudio.</p>	<p>Las respuestas de los trabajadores/as y de las organizaciones se utilizaron para la construcción de un ranking, que busca informar sobre qué instituciones van a la vanguardia el día de hoy en torno a materias de Integración Vida Personal y Trabajo.</p>



Metodología – Trabajo de campo

Encuesta de Recursos Humanos

Grupo Objetivo

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

Trabajo de Campo

El trabajo de campo se realizó entre junio y octubre de 2023, habilitándose una plataforma digital vía SurveyMonkey para la respuesta del cuestionario. En casos excepcionales, se envió una copia digital en formato Word a los responsables de Recursos Humanos de las organizaciones, que podía ser llenada y enviada al equipo de Datavoz para su digitación y procesamiento.

Al término de esta fase, 54 organizaciones cumplieron su tasa mínima de respuesta y se consideraron en el cálculo del ranking, las que se distribuyeron en: 18 Grandes Corporaciones, 17 Grandes Empresas, 17 Pequeñas y Medianas Empresas y 2 Organismos Públicos.



Metodología – Trabajo de campo

Cuestionario de Trabajadores/as

Grupo Objetivo

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

Trabajo de Campo

El trabajo de campo se realizó en paralelo al cuestionario de Recursos Humanos, entre los meses de junio y octubre de 2023. La aplicación se realizó en tres formatos: digital vía SurveyMonkey, con envío desde Datavoz o desde el Departamento de Recursos Humanos del link de acceso al cuestionario; en formato Word; o bien, en formato físico. Se buscó que cada organización alcanzara una muestra estadísticamente representativa de su cantidad total de trabajadores/as como condición para ser incorporada dentro del ranking. En total, se logró la participación de 15.026 trabajadores/as.



Ranking

Dimensiones evaluadas:

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



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

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

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

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

Ranking 2023 – Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo

Lugar	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1°	Movistar	ABB	Pacific Hydro Chile	Empresa de los Ferrocarriles del Estado
2°	Los Héroes – Caja de Compensación			
3°	Nestlé Chile	eClass	BancoEstado Corredores de Seguros	
4°	BancoEstado Microempresas		BancoEstado S.A. Corredores de Bolsa	
5°	Caja Los Andes	ISA Intervial	BancoEstado S.A. Administradora General de Fondos	
6°	Banco Falabella			
7°	Scotiabank Chile	Empresas Lipigas S.A.	Farmacia Cruz Verde Corporativo	
8°	Universidad Católica De La Santísima Concepción		CajaVecina	

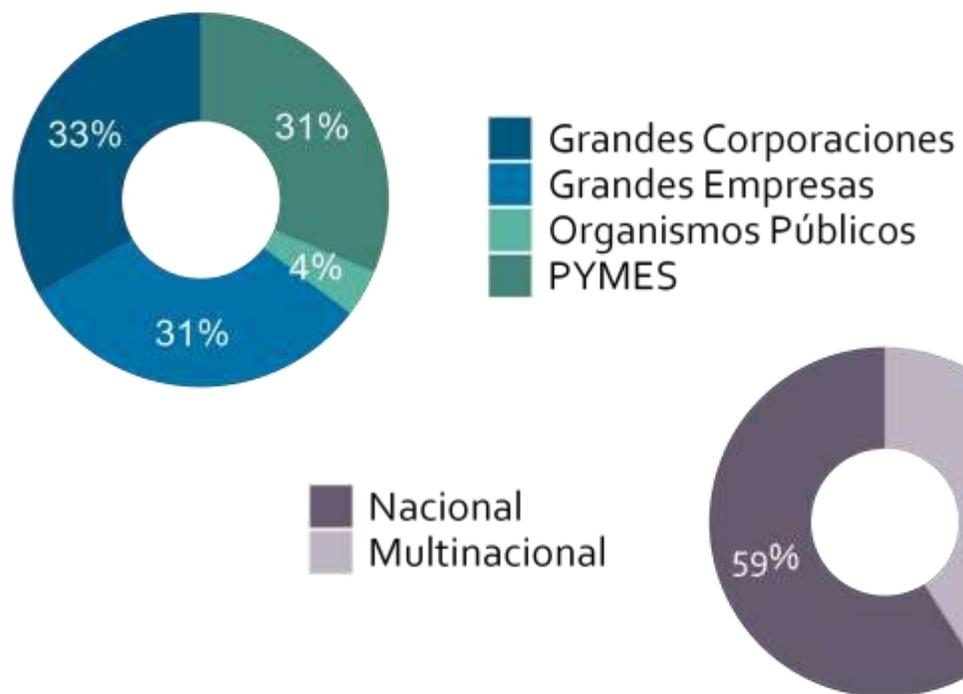
Ranking 2023 – Organizaciones que obtienen el Sello de Distinción

Organizaciones distinguidas		Organizaciones distinguidas	
1	AFP ProVida	10	MetLife Chile
2	BancoEstado	11	Municipalidad de Peñalolén
3	BancoEstado Cobranzas	12	SMEC
4	Bci Seguros	13	SMU S.A.
5	Beiersdorf	14	Vida Cámara
6	Contopsa Inland Terminal SpA		
7	GTD		
8	Inchalam S.A.		
9	LarrainVial		

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

Características de las Organizaciones

Distribución según su categoría y presencia



Distribución según sector económico

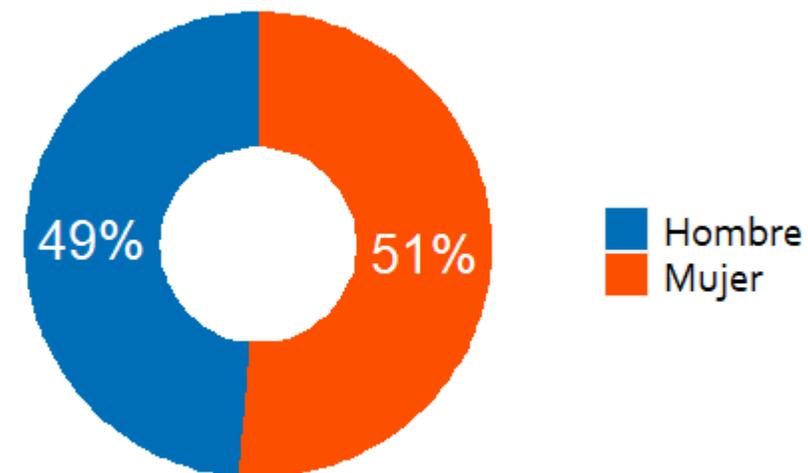


Características de los Trabajadores/as

Distribución según su ciclo de vida

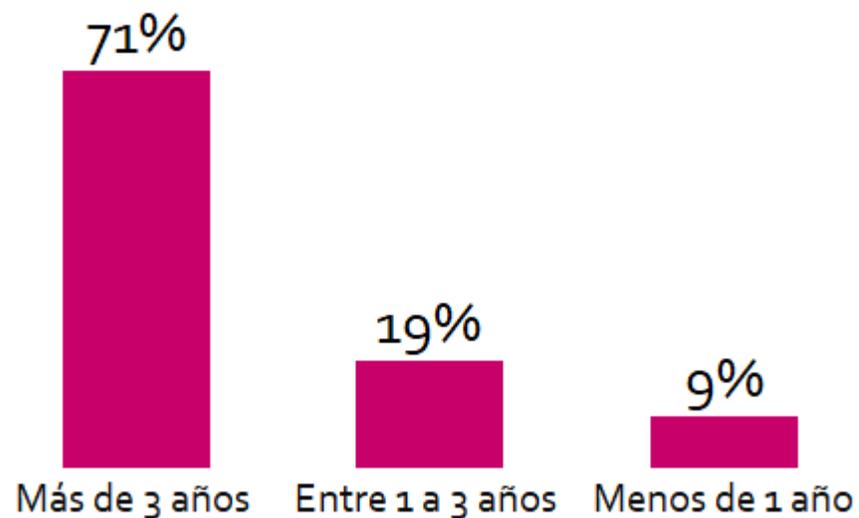


Distribución según su sexo

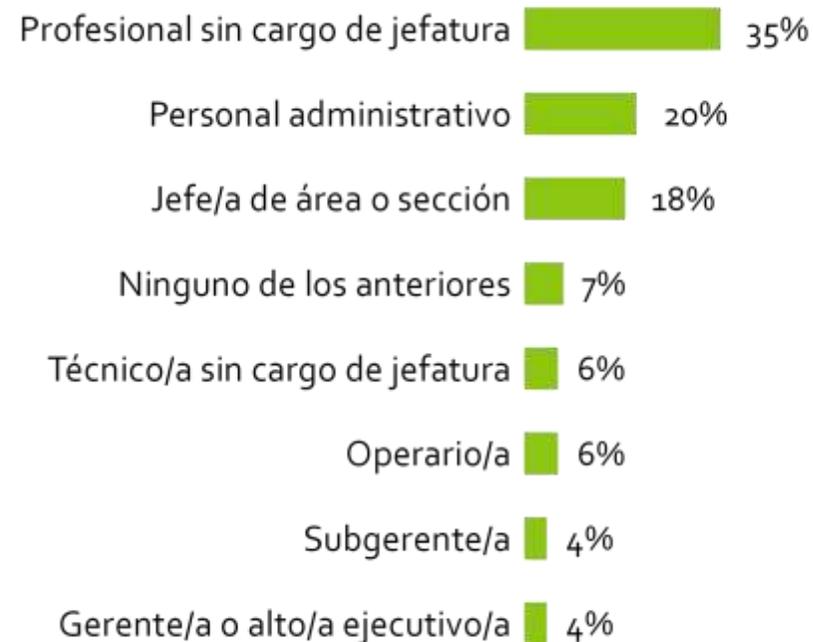


Características de los Trabajadores/as

Distribución según su antigüedad en la organización

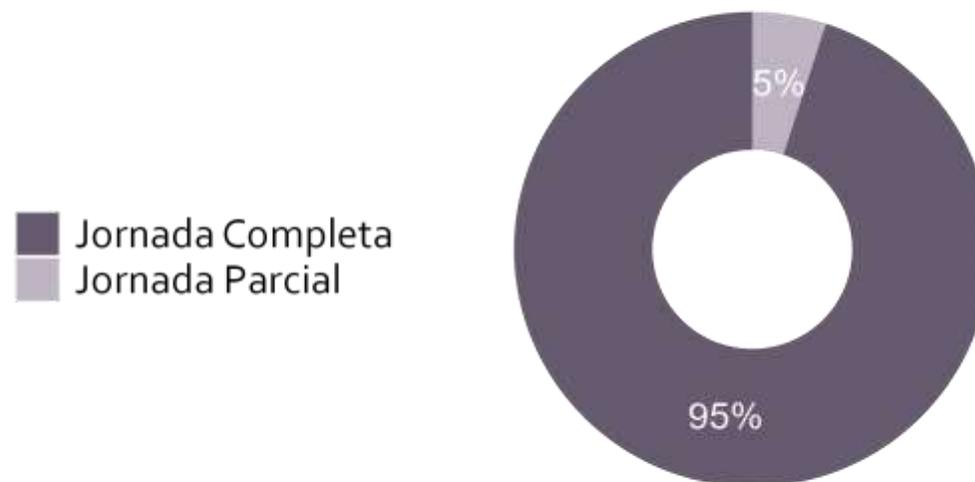


Distribución según su puesto de trabajo



Características de los Trabajadores/as

Distribución según su jornada laboral





MEJORES
ORGANIZACIONES
PARA INTEGRAR
VIDA PERSONAL
Y TRABAJO



Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral



Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral

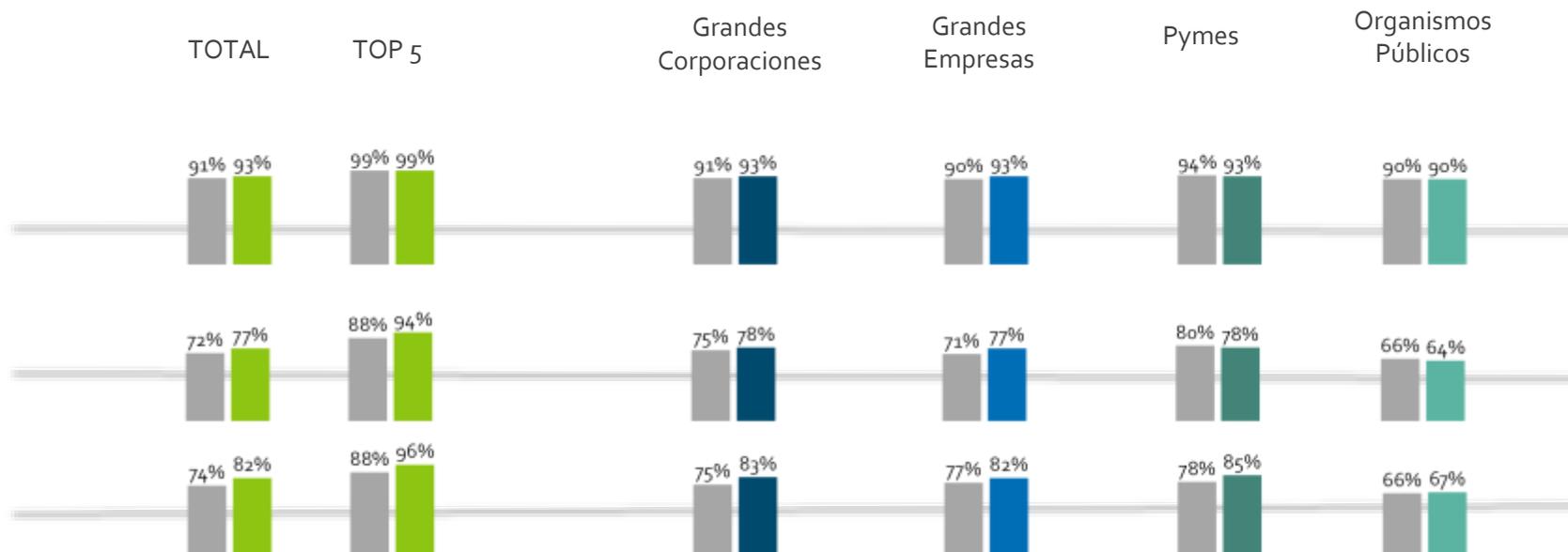
13 modalidades analizadas – Comparativo por Año

2022 2023

Trabajadores/as que **saben de la existencia** de al menos el 20% de las modalidades de flexibilidad laboral

Trabajadores/as que **han utilizado** al menos el 20% de las modalidades de flexibilidad laboral

Trabajadores/as **satisfechos o muy satisfechos** con las políticas de flexibilidad laboral

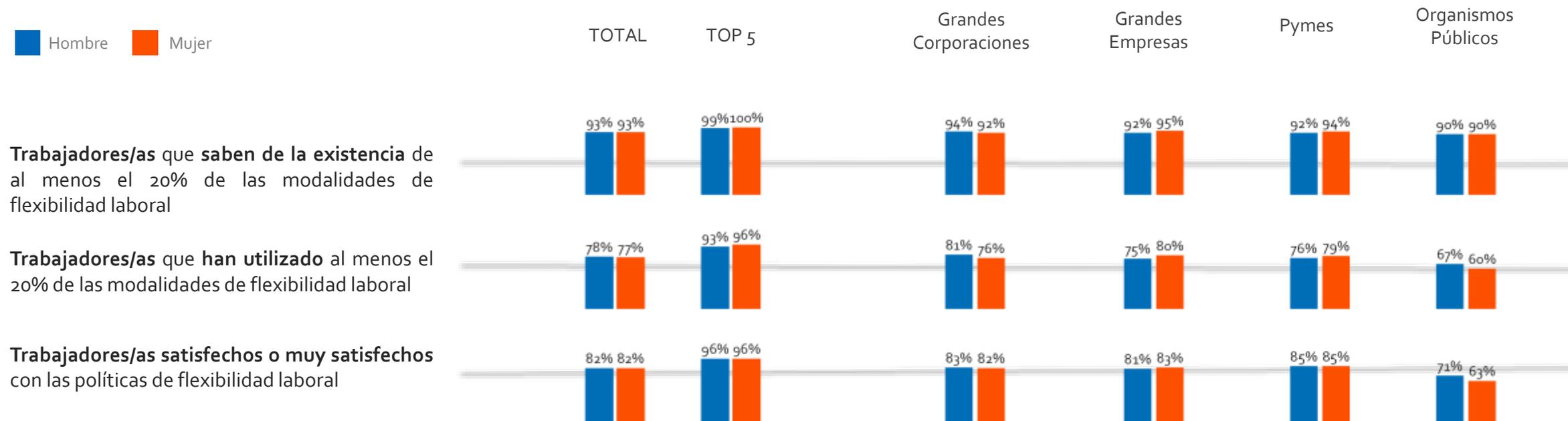




Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral

13 modalidades analizadas – Diferenciado por Sexo

■ Hombre ■ Mujer





Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral

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

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. Trabajo en forma remota, teletrabajo o home office*	93	100	94	100	88	50
2. Finalizar la jornada de trabajo los viernes más temprano	87	100	100	76	82	100
3. Flexibilidad en el horario de comienzo y término de la jornada laboral	83	60	78	94	82	50
4. Banco de tiempo o días libres para uso personal (cantidad de horas al año para realizar trámites familiares y personales)	78	80	89	82	71	0
5. Permiso para realizar trámites personales relacionados con los/as hijos/as	78	100	72	71	88	100
6. Día o tarde libre por celebraciones nacionales o religiosas no incluidas en los feriados nacionales	74	80	78	65	82	50
7. Permiso ocasional para acompañar al padre o madre a trámites personales (salud, jubilación u otros)	65	80	67	59	76	0



Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral

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

8. Pausas laborales con goce de sueldo para capacitaciones o desarrollo de proyectos personales (cursos, docencia u otros)
9. Descanso profesional o permiso sin goce de sueldo (para viajar, desarrollo de proyectos u otros) conservando su puesto
10. Días compensatorios por una actividad extraordinaria o viaje realizado fuera de la jornada laboral
11. Tiempo de vacaciones adicional al legal
12. Posibilidad de que el/la trabajador/a viaje a hacer un posgrado y regrese a su organización
13. Trabajo a tiempo parcial

TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
57	40	61	59	53	50
57	80	67	53	47	100
54	80	44	47	65	100
54	60	78	47	41	0
46	80	56	47	35	50
37	40	39	41	29	50



Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral

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

1. Banco de tiempo o días libres para uso personal (cantidad de horas al año para realizar trámites familiares y personales)
2. Trabajo en forma remota, teletrabajo o home office
3. Permiso para realizar trámites personales relacionados con los/as hijos/as
4- Finalizar la jornada de trabajo los viernes más temprano
5. Flexibilidad en el horario de comienzo y término de la jornada laboral
6. Día o tarde libre por celebraciones nacionales o religiosas no incluidas en los feriados nacionales
7. Permiso ocasional para acompañar al padre o madre a trámites personales (salud, jubilación u otros)

TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
80	94	86	79	62	53
73	93	73	73	84	60
72	92	75	71	69	54
70	83	70	67	73	80
64	78	63	65	74	52
55	78	58	54	48	41
53	81	54	53	51	35



Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral

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

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
8. Tiempo de vacaciones adicional al legal	46	72	51	43	41	17
9. Días compensatorios por una actividad extraordinaria o viaje realizado fuera de la jornada laboral	24	34	26	23	22	14
10. Pausas laborales con goce de sueldo para capacitaciones o desarrollo de proyectos personales (cursos, docencia u otros)	73	93	73	73	84	60
11. Descanso profesional o permiso sin goce de sueldo (para viajar, desarrollo de proyectos u otros) conservando su puesto	37	46	38	36	38	33
12. Trabajo a tiempo parcial	29	34	29	28	26	39
13. Posibilidad de que el/la trabajador/a viaje a hacer un posgrado y regrese a su organización	21	31	22	21	18	15



Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral

Porcentaje de **trabajadores/as** que han **utilizado** las modalidades ofrecidas - I Parte

1. Banco de tiempo o días libres para uso personal (cantidad de horas al año para realizar trámites familiares y personales)
2- Finalizar la jornada de trabajo los viernes más temprano
3. Trabajo en forma remota, teletrabajo o home office
4. Flexibilidad en el horario de comienzo y término de la jornada laboral
5. Permiso para realizar trámites personales relacionados con los/as hijos/as
6. Día o tarde libre por celebraciones nacionales o religiosas no incluidas en los feriados nacionales
7. Permiso ocasional para acompañar al padre o madre a trámites personales (salud, jubilación u otros)

TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
65	82	71	62	46	40
64	77	64	61	68	72
63	90	62	63	78	52
51	67	49	54	60	41
51	71	53	50	47	35
44	61	46	42	38	29
30	51	31	31	30	17



Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral

Porcentaje de **trabajadores/as** que han **utilizado** las modalidades ofrecidas - II Parte

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
8. Tiempo de vacaciones adicional al legal	30	54	33	27	24	7
9. Días compensatorios por una actividad extraordinaria o viaje realizado fuera de la jornada laboral	20	26	18	21	23	24
10. Pausas laborales con goce de sueldo para capacitaciones o desarrollo de proyectos personales (cursos, docencia u otros)	16	16	17	15	18	14
11. Trabajo a tiempo parcial	11	16	12	11	12	4
12. Descanso profesional o permiso sin goce de sueldo (para viajar, desarrollo de proyectos u otros) conservando su puesto	5	5	5	5	5	6
13. Posibilidad de que el/la trabajador/a viaje a hacer un posgrado y regrese a su organización	4	5	4	4	3	2



Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral

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

1. Banco de tiempo o días libres para uso personal (cantidad de horas al año para realizar trámites familiares y personales)
2. Trabajo en forma remota, teletrabajo o home office
3. Permiso para realizar trámites personales relacionados con los/as hijos/as
4- Finalizar la jornada de trabajo los viernes más temprano
5. Flexibilidad en el horario de comienzo y término de la jornada laboral
6. Día o tarde libre por celebraciones nacionales o religiosas no incluidas en los feriados nacionales
7. Permiso ocasional para acompañar al padre o madre a trámites personales (salud, jubilación u otros)

TOTAL	TOP 5	Joven sin hijos	Adulto/a sin hijo	Trabajador/a con hijo/a mayor a 15 años	Trabajador/a con hijo/a menor a 15 años
80	94	76	79	83	80
73	93	68	75	74	73
72	92	51	62	80	77
70	83	64	70	72	70
64	78	68	64	65	64
55	78	49	55	58	54
53	81	42	51	59	49



Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral

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

	TOTAL	TOP 5	Joven sin hijos	Adulto/a sin hijo	Trabajador/a con hijo/a mayor a 15 años	Trabajador/a con hijo/a menor a 15 años
8. Tiempo de vacaciones adicional al legal	46	72	40	46	51	44
9. Días compensatorios por una actividad extraordinaria o viaje realizado fuera de la jornada laboral	37	53	35	36	40	35
10. Pausas laborales con goce de sueldo para capacitaciones o desarrollo de proyectos personales (cursos, docencia u otros)	37	46	37	36	40	36
11. Descanso profesional o permiso sin goce de sueldo (para viajar, desarrollo de proyectos u otros) conservando su puesto	29	34	30	28	30	28
12. Trabajo a tiempo parcial	24	34	24	23	26	23
13. Posibilidad de que el/la trabajador/a viaje a hacer un posgrado y regrese a su organización	21	31	22	20	24	20

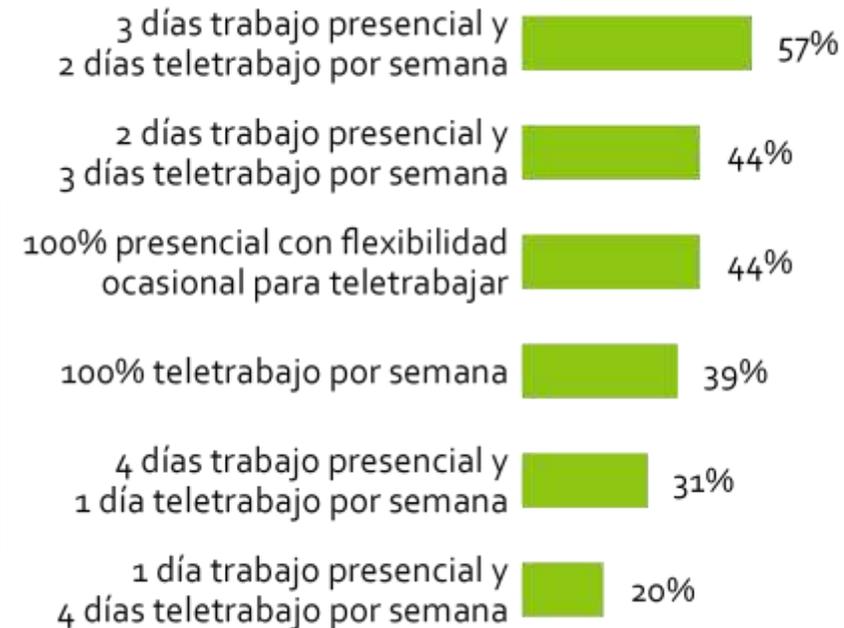
Trabajo en forma remota / Teletrabajo

En ambos gráficos, se calculan los porcentajes sólo para las organizaciones que ofrecen teletrabajo (76% del total de empresas).

Porcentaje de organizaciones que ofrecen teletrabajo para cada tipo de cargo



Porcentaje de organizaciones que ofrecen las siguientes modalidades de teletrabajo



El 39% de las organizaciones que ofrecen homeoffice, lo hacen dando la opción de una modalidad que sea 100% en forma remota.

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



Trabajo en forma remota / Teletrabajo

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

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

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. Acceso a documentos, información y/o plataformas electrónicas para que el/la trabajador/a desempeñe sus labores de manera remota.	91	100	94	94	88	50
2. Dispone de un período diario de desconexión, asegurando al menos 12 horas continuas en las cuales el/la trabajador/a no está obligado a responder comunicaciones y/o requerimientos.	89	100	94	94	82	50
3. Información sobre los riesgos a que está expuesto el/la trabajador/a en el lugar de trabajo cuando es distinto al puesto habitual en la organización	85	100	89	88	82	50
4. Capacitación en tecnologías y/o herramientas de trabajo a distancia o de teletrabajo	83	100	94	82	76	50
5. Equipamiento y herramientas de trabajo para desempeñar las labores desde la casa u otro lugar definido por el/la trabajador/a	81	100	83	76	88	50
6. Monto asignado para cubrir los costos de operación y funcionamiento del uso de servicios necesarios como luz o conexión a internet	78	100	78	76	82	50
7. Protocolos o indicaciones acerca de modos de trabajar, frecuencia de reuniones, mecanismos de entrega de reportes o entregables, entre otros.	76	80	78	76	76	50



Trabajo en forma remota / Teletrabajo

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

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. Dispone de un período diario de desconexión, asegurando al menos 12 horas continuas en las cuales no está obligado a responder comunicaciones y/o requerimientos.	51	77	50	49	64	39
2. Equipamiento y herramientas de trabajo para desempeñar sus labores desde su casa	50	85	49	50	64	32
3. Monto asignado para cubrir los costos de operación y funcionamiento del uso de servicios necesarios como luz o conexión a internet	34	31	32	41	34	36

NOTA: Un total de 9.490 personas contestaron esta pregunta, puesto que señalaron que estaban trabajando a distancia.

Principales hallazgos

Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral

Los resultados del Estudio 2023, dan cuenta de un importante aumento en la satisfacción de trabajadores/as con las prácticas y medidas de flexibilidad y adaptabilidad laboral respecto de lo que fueron los resultados del 2022, pasando de un 74% de satisfacción a un 82%.

Este tipo de políticas son ampliamente conocidas por el conjunto de los trabajadores/as. Un 93% de ellos/as indica conocer al menos un 20% de las 13 modalidades evaluadas. De igual manera, al analizar el nivel de uso de estas medidas, se observa que sólo un 77% de las personas que participaron en este Estudio declaran haber utilizado al menos un 20% de estos apoyos.

Es importante señalar que el conocimiento y uso aumenta a 99% y a 94% respectivamente para las empresas del Top 5 (aquellas con los puntajes totales más altos en el Estudio), lo que da cuenta de los esfuerzos que realizan dichas organizaciones por dar a conocer e incentivar el uso de estas políticas en sus trabajadores/as.

Un análisis detallado de las prácticas de flexibilidad, evidencia que la iniciativa más ofrecida por las empresas, es la del trabajo en forma

remota o home office, presente en un 93% de las organizaciones. Le siguen finalizar la jornada de trabajo los viernes más temprano, con un 87% de presencia, y la flexibilidad horaria en el comienzo y término de la jornada laboral, en un 83% de las empresas. En este sentido, destaca el banco de días para trámites personales como la modalidad más utilizada por un 65% de los trabajadores/as.

En relación al teletrabajo, que se incorporó ampliamente en las empresas durante la pandemia, este informe evidencia que descendió ligeramente su presencia a un 93% de las organizaciones que lo ofrecen, mientras que en el 2022 estaba en un 95% de las compañías. Es así, que en el proceso de retorno a la normalidad, se ha mantenido de manera importante en la estructura del trabajo en la actualidad.

Las modalidades de trabajo más ofrecidas son la híbrida, con 3 días presenciales y 2 en home office (57%); seguido de 2 días de trabajo presencial y 3 de home office, junto a la presencialidad al 100% con flexibilidad ocasional para teletrabajar, que comparten el segundo lugar con un 44% de empresas que lo ofrecen a sus trabajadores/as.



MEJORES
ORGANIZACIONES
PARA INTEGRAR
VIDA PERSONAL
Y TRABAJO

Desarrollo Personal y Calidad de Vida





Desarrollo Personal y Calidad de Vida

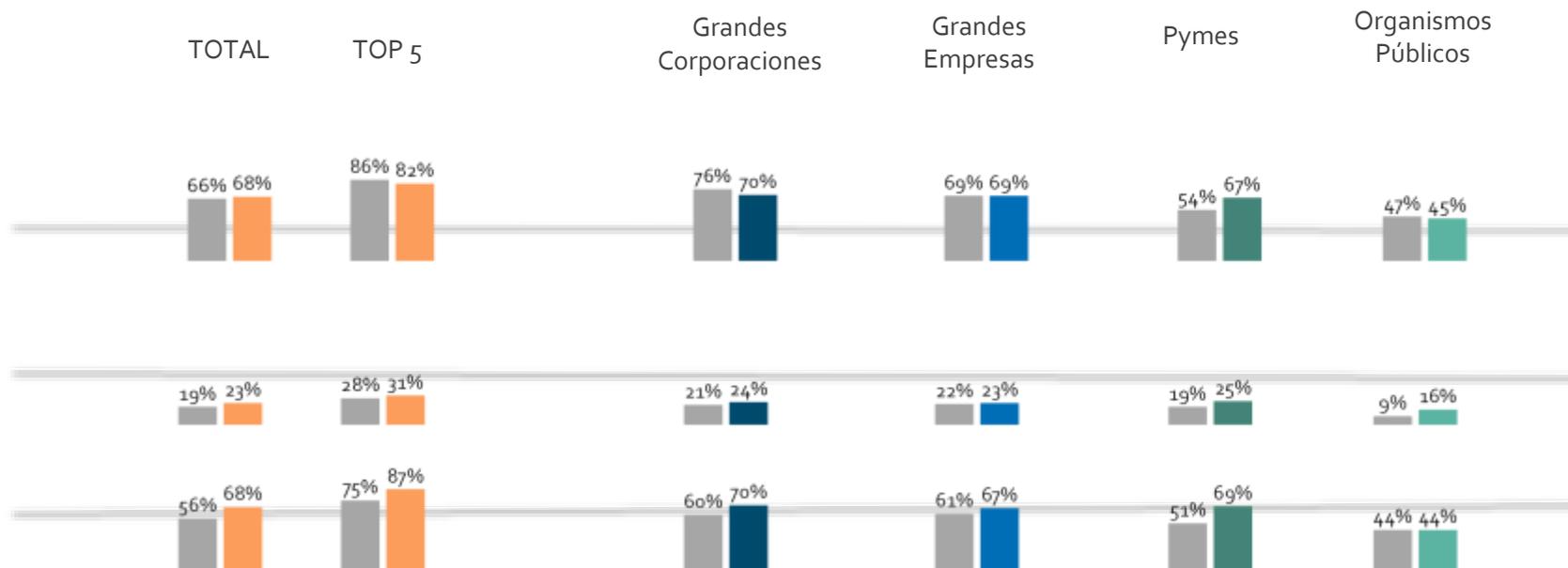
20 modalidades analizadas – Comparativo por Año

■ 2022 ■ 2023

Trabajadores/as que **saben de la existencia** de al menos el 20% de las modalidades de desarrollo personal y calidad de vida

Trabajadores/as que **han utilizado** al menos el 20% de las modalidades de desarrollo personal y calidad de vida

Trabajadores/as **satisfechos o muy satisfechos** con las políticas de desarrollo personal y calidad de vida





Desarrollo Personal y Calidad de Vida

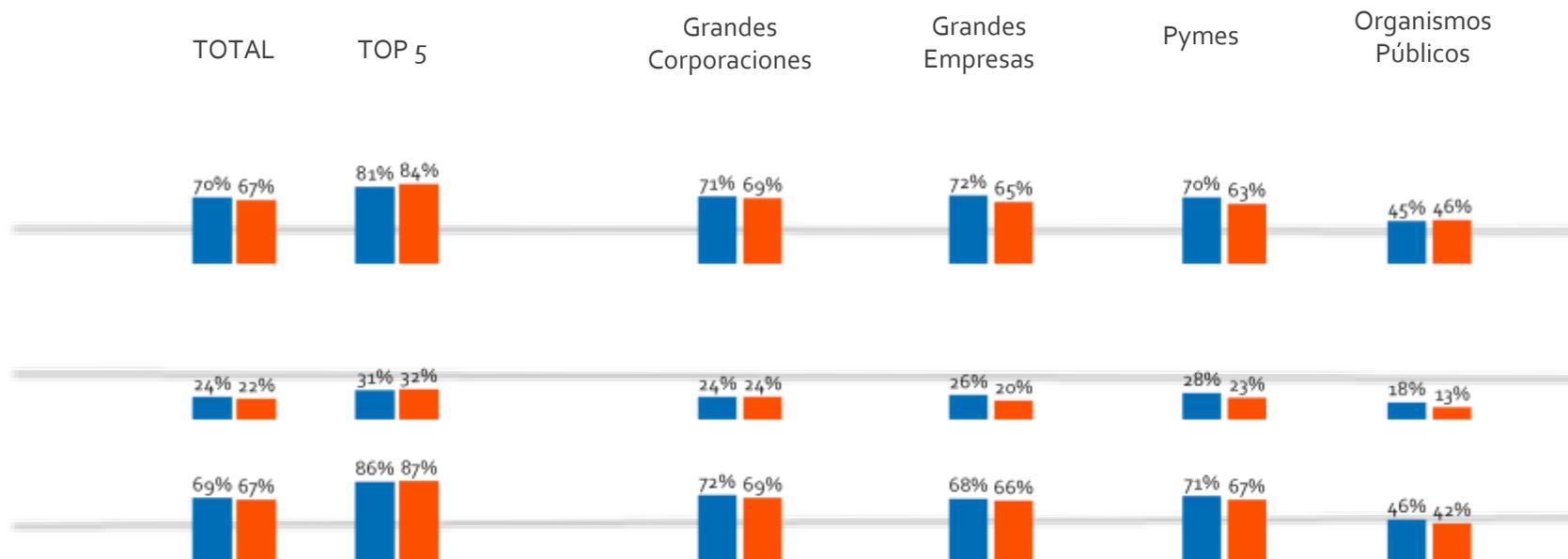
20 modalidades analizadas – Diferenciado por Sexo

■ Hombre ■ Mujer

Trabajadores/as que **saben de la existencia** de al menos el 20% de las modalidades de desarrollo personal y calidad de vida

Trabajadores/as que **han utilizado** al menos el 20% de las modalidades de desarrollo personal y calidad de vida

Trabajadores/as **satisfechos o muy satisfechos** con las políticas de desarrollo personal y calidad de vida





Desarrollo Personal y Calidad de Vida

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

1. Programa de reconocimiento mediante experiencias memorables (Gift Card, salidas a comer, spa, felicitaciones públicas u otra)
2. Programa de atención psicológica
3. Cursos para el desarrollo personal y calidad de vida (autocuidado, gestión del tiempo, primeros auxilios psicológicos u otro)
4. Programa preventivo y cuidado de la salud en general
5. Infografías y consejos prácticos sobre Salud Mental, manejo del estrés, ansiedad u otros
6. Canal de comunicación para atender preocupaciones y requerimientos de las personas, especialmente en materia de Salud Mental y bienestar emocional
7. Centro de deportes o fitness (de su organización, convenio de pago o descuento)

TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
83	100	94	94	65	50
81	100	94	76	71	100
80	80	94	76	65	100
78	100	78	82	76	50
72	100	72	88	59	50
72	80	94	65	59	50
70	80	83	53	71	100



Desarrollo Personal y Calidad de Vida

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

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
8. Programa preventivo del estrés y cuidado de la Salud Mental	67	60	78	71	47	100
9. Programa de vida saludable (evaluación nutricional, alimentación sana, capacitación, u otros)	67	60	72	76	53	50
10. Actividades de voluntariado	65	20	83	65	47	50
11. Asesoramiento legal	61	100	72	47	65	50
12. Gimnasia laboral o pausas activas con diferentes técnicas (ejercicios, bailes tipo zumba, masajes, yoga, etc.)	61	40	72	59	53	50
13. Encuestas y/o contacto telefónico para conocer el estado emocional y bienestar de las personas y sus necesidades	59	20	78	47	47	100
14. Asesoramiento financiero	48	20	56	41	47	50



Desarrollo Personal y Calidad de Vida

Porcentaje de **organizaciones** que **ofrece** cada modalidad – III Parte

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
15. Programa de prevención y rehabilitación de adicciones (drogas, alcohol, juego u otra)	24	40	44	24	6	0
16. Programa de prevención de violencia intrafamiliar	19	60	39	6	12	0
17. Escuela para padres, madres y corresponsabilidad parental	13	20	11	24	6	0
18. Jubilación parcial: dar la posibilidad de jubilar, manteniendo un trabajo con jornada reducida en su organización	7	20	6	18	0	0
19. Apoyo o bolsa de trabajo para que el trabajador o trabajadora encuentre otro trabajo luego de su jubilación	0	0	0	0	0	0
20. Programa de capacitación para la empleabilidad de adultos /as mayores	24	40	44	24	6	0



Desarrollo Personal y Calidad de Vida

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

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. Programa preventivo y cuidado de la salud en general	61	72	60	64	64	48
2. Centro de deportes o fitness (de su organización, convenio de pago o descuento)	55	71	57	50	62	50
3. Programa de reconocimiento mediante experiencias memorables (Gift Card, salidas a comer, spa, felicitaciones públicas u otra)	51	50	50	61	48	14
4. Infografías y consejos prácticos sobre Salud Mental, manejo del estrés, ansiedad u otros	47	63	50	45	44	29
5. Cursos para el desarrollo personal y calidad de vida (autocuidado, gestión del tiempo, primeros auxilios psicológicos u otro)	47	69	48	44	46	40
6. Actividades de voluntariado	47	72	54	39	38	16
7. Programa de atención psicológica	46	60	50	43	48	15



Desarrollo Personal y Calidad de Vida

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

8. Programa preventivo del estrés y cuidado de la Salud Mental
9. Canal de comunicación para atender preocupaciones y requerimientos de las personas, especialmente en materia de Salud Mental y bienestar emocional
10. Programa de vida saludable (evaluación nutricional, alimentación sana, capacitación, u otros)
11. Gimnasia laboral o pausas activas con diferentes técnicas (ejercicios, bailes tipo zumba, masajes, yoga, etc.)
12. Asesoramiento legal
13. Asesoramiento financiero
14. Encuestas y/o contacto telefónico para conocer el estado emocional y bienestar de las personas y sus necesidades

TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
45	61	47	42	45	25
40	56	42	38	43	18
39	42	36	45	45	26
34	23	32	31	44	44
30	45	32	31	28	13
27	33	27	28	26	7
27	44	28	25	27	17



Desarrollo Personal y Calidad de Vida

Porcentaje de **trabajadores/as** que **conoce** las modalidades ofrecidas
III Parte

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
15. Programa de prevención de violencia intrafamiliar	22	39	24	22	16	16
16. Programa de prevención y rehabilitación de adicciones (drogas, alcohol, juego u otra)	19	40	18	23	16	17
17. Escuela para padres, madres y corresponsabilidad parental	12	19	11	10	19	9
18. Jubilación parcial: dar la posibilidad de jubilar, manteniendo un trabajo con jornada reducida en su organización	9	18	10	9	5	5
19. Programa de capacitación para la empleabilidad de adultos /as mayores	8	13	10	6	6	7
20. Apoyo o bolsa de trabajo para que el trabajador o trabajadora encuentre otro trabajo luego de su jubilación	5	7	6	5	4	3



Desarrollo Personal y Calidad de Vida

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

1. Programa de reconocimiento mediante experiencias memorables (Gift Card, salidas a comer, spa, felicitaciones públicas u otra)
2. Programa preventivo y cuidado de la salud en general
3. Cursos para el desarrollo personal y calidad de vida (autocuidado, gestión del tiempo, primeros auxilios psicológicos u otro)
4. Infografías y consejos prácticos sobre Salud Mental, manejo del estrés, ansiedad u otros
5. Gimnasia laboral o pausas activas con diferentes técnicas (ejercicios, bailes tipo zumba, masajes, yoga, etc.)
6. Programa preventivo del estrés y cuidado de la Salud Mental
7. Programa de vida saludable (evaluación nutricional, alimentación sana, capacitación, u otros)

TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
32	30	32	39	29	8
27	33	25	29	30	23
24	39	24	22	24	23
22	31	23	20	20	16
18	8	17	16	28	30
17	25	18	16	17	9
17	15	15	20	21	14



Desarrollo Personal y Calidad de Vida

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

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
8. Centro de deportes o fitness (de su organización, convenio de pago o descuento)	16	19	16	14	23	13
9. Encuestas y/o contacto telefónico para conocer el estado emocional y bienestar de las personas y sus necesidades	12	19	12	11	10	9
10. Actividades de voluntariado	12	20	13	11	11	4
11. Programa de atención psicológica	10	17	11	9	9	3
12. Canal de comunicación para atender preocupaciones y requerimientos de las personas, especialmente en materia de Salud Mental y bienestar emocional	9	13	9	9	9	5
13. Programa de prevención de violencia intrafamiliar	7	9	7	7	4	3
14. Asesoramiento legal	7	9	7	8	7	3



Desarrollo Personal y Calidad de Vida

Porcentaje de **trabajadores/as** que han **utilizado** las modalidades ofrecidas – III Parte

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
15. Asesoramiento financiero	7	7	8	7	9	2
16. Programa de prevención y rehabilitación de adicciones (drogas, alcohol, juego u otra)	4	8	4	5	4	4
17. Escuela para padres, madres y corresponsabilidad parental	4	6	4	3	6	3
18. Programa de capacitación para la empleabilidad de adultos /as mayores	2	3	2	2	2	1
19. Jubilación parcial: dar la posibilidad de jubilar, manteniendo un trabajo con jornada reducida en su organización	2	3	2	2	2	2
20. Apoyo o bolsa de trabajo para que el trabajador o trabajadora encuentre otro trabajo luego de su jubilación	2	2	2	2	2	1



Desarrollo Personal y Calidad de Vida

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

	TOTAL	TOP 5	Joven sin hijos	Adulto sin hijo	Trabajador/a con hijo/a mayor a 15 años	Trabajador/a con hijo/a menor a 15 años
1. Programa preventivo y cuidado de la salud en general	61	72	60	58	64	58
2. Centro de deportes o fitness (de su organización, convenio de pago o descuento)	55	71	60	54	55	55
3. Programa de reconocimiento mediante experiencias memorables (Gift Card, salidas a comer, spa, felicitaciones públicas u otra)	51	50	45	50	53	51
4. Infografías y consejos prácticos sobre Salud Mental, manejo del estrés, ansiedad u otros	47	63	43	47	51	45
5. Cursos para el desarrollo personal y calidad de vida (autocuidado, gestión del tiempo, primeros auxilios psicológicos u otro)	47	69	42	46	49	46
6. Actividades de voluntariado	47	72	45	46	49	46
7. Programa de atención psicológica	46	60	44	47	47	46



Desarrollo Personal y Calidad de Vida

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

8. Programa preventivo del estrés y cuidado de la Salud Mental
9. Canal de comunicación para atender preocupaciones y requerimientos de las personas, especialmente en materia de Salud Mental y bienestar emocional
10. Programa de vida saludable (evaluación nutricional, alimentación sana, capacitación, u otros)
11. Gimnasia laboral o pausas activas con diferentes técnicas (ejercicios, bailes tipo zumba, masajes, yoga, etc.)
12. Asesoramiento legal
13. Asesoramiento financiero
14. Encuestas y/o contacto telefónico para conocer el estado emocional y bienestar de las personas y sus necesidades

TOTAL	TOP 5	Joven sin hijos	Adulto sin hijo	Trabajador/a con hijo/a mayor a 15 años	Trabajador/a con hijo/a menor a 15 años
45	61	42	43	47	44
40	56	35	39	42	39
39	42	38	38	41	38
34	23	36	35	33	33
30	45	24	29	34	30
27	33	25	25	28	26
27	44	21	26	29	25



Desarrollo Personal y Calidad de Vida

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

	TOTAL	TOP 5	Joven sin hijos	Adulto sin hijo	Trabajador/a con hijo/a mayor a 15 años	Trabajador/a con hijo/a menor a 15 años
15. Programa de prevención de violencia intrafamiliar	22	39	13	21	26	22
16. Programa de prevención y rehabilitación de adicciones (drogas, alcohol, juego u otra)	19	40	12	16	24	18
17. Escuela para padres, madres y corresponsabilidad parental	12	19	9	10	13	13
18. Jubilación parcial: dar la posibilidad de jubilar, manteniendo un trabajo con jornada reducida en su organización	9	18	7	9	11	8
19. Programa de capacitación para la empleabilidad de adultos /as mayores	8	13	7	8	9	8
20. Apoyo o bolsa de trabajo para que el trabajador o trabajadora encuentre otro trabajo luego de su jubilación	5	7	5	5	5	5

Principales hallazgos

Desarrollo Personal y Calidad de Vida

Brindar apoyos para cuidar y promover el bienestar integral de las personas está teniendo impactos positivos. Así lo evidencia un importante alza en la satisfacción de trabajadores/as, pasando de un 56% a un 68% entre 2022 y 2023 a nivel general, y de un 75% a un 87% en las empresas del Top 5 para el mismo periodo de tiempo.

Para entender estos resultados, es necesario observar cómo ha variado tanto el conocimiento de estas políticas como su uso entre 2022 y 2023. En relación al conocimiento de las medidas, se puede apreciar que es similar al del año anterior, con un 66% de las personas declarando conocer al menos un 20% de las políticas en el 2022, y un 68% indicando lo mismo para esta versión.

Sin embargo, en la utilización de estos beneficios se observan diferencias importantes, dado que aumenta de un 19% a un 28% entre 2022 y 2023, lo que da cuenta de los esfuerzos de las empresas por generar las condiciones que faciliten a las personas utilizar los apoyos que se les ofrecen, lo cual estaría impactando positivamente en la satisfacción de los trabajadores/as.

Las principales medidas ofrecidas por las organizaciones en esta versión del Estudio son: programas de reconocimiento mediante experiencias memorables, con 83% de las empresas que las ofrecen; seguidos de los programas de atención psicológica, presente en un 81% de las empresas, y los cursos para el desarrollo personal y calidad de vida, disponibles en un 80% de ellas.

En términos de conocimiento, los más conocidos son los programas preventivos y de cuidado de la salud en general, con un 61% de personas que lo mencionan, seguidos de los centros de deportes o fitness con convenio organizacional, con un 55% de menciones, y los programas de reconocimiento mediante experiencias memorables, referidos por 51% de trabajadores/as.

A su vez, las iniciativas más utilizadas son los programas de reconocimiento mediante experiencias memorables, con un 32% de los trabajadores/as indicando su uso, seguido de los programas preventivos de la salud en general, con un 27% de menciones, y los cursos para el desarrollo personal y la calidad de vida, utilizados por 24% de personas.



MEJORES
ORGANIZACIONES
PARA INTEGRAR
VIDA PERSONAL
Y TRABAJO

Desarrollo de la Carrera Profesional





Desarrollo de la Carrera Profesional

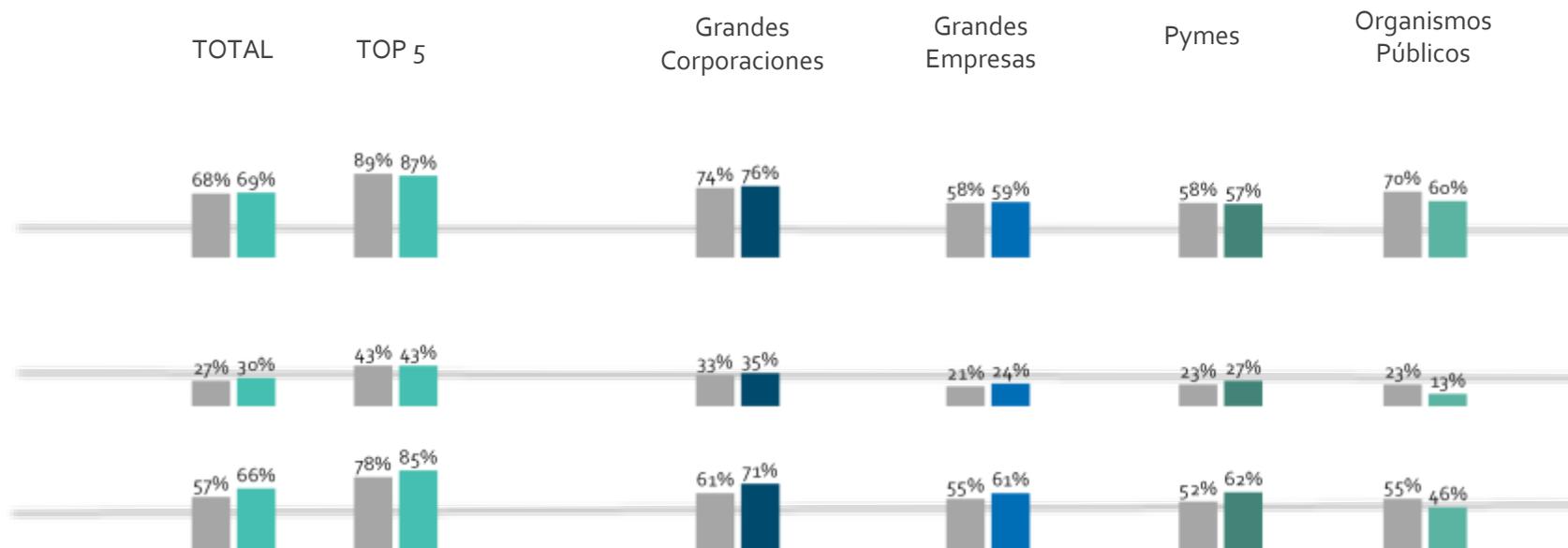
6 modalidades analizadas – Comparativo por Año

■ 2022 ■ 2023

Trabajadores/as que saben de la existencia de al menos el 20% de las modalidades de desarrollo de la carrera profesional

Trabajadores/as que han utilizado al menos el 20% de las modalidades de desarrollo de la carrera profesional

Trabajadores/as satisfechos o muy satisfechos con las políticas para el desarrollo de la carrera profesional





Desarrollo de la Carrera Profesional

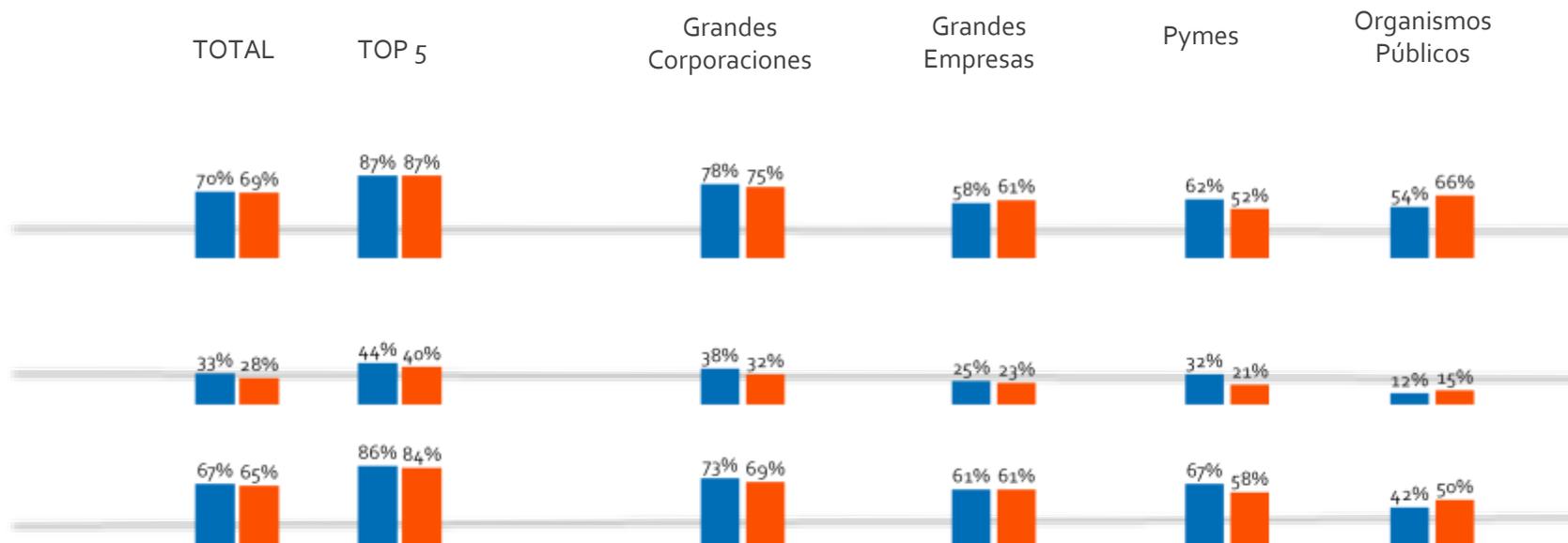
6 modalidades analizadas – Diferenciado por Sexo

■ Hombre ■ Mujer

Trabajadores/as que **saben de la existencia** de al menos el 20% de las modalidades de desarrollo de la carrera profesional

Trabajadores/as que **han utilizado** al menos el 20% de las modalidades de desarrollo de la carrera profesional

Trabajadores/as **satisfechos o muy satisfechos** con las políticas para el desarrollo de la carrera profesional





Desarrollo de la Carrera Profesional

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

1. Cursos de capacitación y perfeccionamiento gratuitos, impartidos por la misma organización u otra entidad
2. Cursos de Liderazgo
3. Cursos de Inglés
4. Programa de Mentoring y/o Coaching
5. Pago parcial de postítulos (diplomados, magister u otro)
6. Pago total de postítulos (diplomados, magister u otro)

TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
94	80	100	94	88	100
87	100	100	94	71	50
76	80	83	82	65	50
76	80	94	65	71	50
74	80	83	71	65	100
50	60	56	47	47	50



Desarrollo de la Carrera Profesional

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

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. Cursos de capacitación y perfeccionamiento gratuitos, impartidos por la misma organización u otra entidad	73	82	78	64	66	65
2. Cursos de Liderazgo	56	70	64	46	45	31
3. Pago parcial de postítulos (diplomados, magister u otro)	48	66	52	38	47	57
4. Cursos de Inglés	39	75	46	37	23	4
5. Programa de Mentoring y/o Coaching	32	47	35	28	30	14
6. Pago total de postítulos (diplomados, magister u otro)	19	22	21	15	18	25



Desarrollo de la Carrera Profesional

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

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. Cursos de capacitación y perfeccionamiento gratuitos, impartidos por la misma organización u otra entidad	54	64	59	45	49	38
2. Cursos de Liderazgo	25	30	30	19	22	8
3. Cursos de Inglés	11	25	13	10	7	1
4. Programa de Mentoring y/o Coaching	11	14	13	10	12	4
5. Pago parcial de postítulos (diplomados, magister u otro)	9	13	9	7	9	9
6. Pago total de postítulos (diplomados, magister u otro)	4	4	5	3	4	4



Desarrollo de la Carrera Profesional

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

	TOTAL	TOP 5	Joven sin hijos	Adulto sin hijo	Trabajador/a con hijo/a mayor a 15 años	Trabajador/a con hijo/a menor a 15 años
1. Cursos de capacitación y perfeccionamiento gratuitos, impartidos por la misma organización u otra entidad	73	82	71	72	74	72
2. Cursos de Liderazgo	56	70	48	54	59	56
3. Pago parcial de postítulos (diplomados, magister u otro)	48	66	44	48	48	49
4. Cursos de Inglés	39	75	39	41	39	39
5. Programa de Mentoring y/o Coaching	32	47	28	30	33	32
6. Pago total de postítulos (diplomados, magister u otro)	19	22	18	20	19	20

Principales hallazgos

Desarrollo de la Carrera Profesional

Siguiendo la tendencia de las dimensiones anteriores del Estudio, en las políticas para el Desarrollo de la Carrera Profesional, se observa un alza significativa en la satisfacción, aumentando de un 57% a un 66% entre 2022 y 2023 a nivel general, y de un 78% a un 85% en las empresas del Top 5 para el mismo periodo de tiempo.

En este ámbito, se constata que tanto el conocimiento como el uso mantuvieron valores similares entre las dos mediciones. El conocimiento de al menos el 20% de las modalidades ofrecidas, por su parte, alcanzó el 2022 un 68%, aumentado a 69% para el 2023. El uso, por otro lado, observó un alza de 3 puntos porcentuales, alcanzando el 27% en 2022 y un 30% en 2023.

Las modalidades más ofrecidas el 2023 son los cursos de perfeccionamiento gratuitos, presentes en un 94% de las empresas; seguidos, con un 87% los cursos de liderazgo y en tercer lugar con un 76% los cursos de inglés. A su vez, se evidencia que los cursos de perfeccionamiento son los más conocidos, por un 73% de los y las trabajadores/as, así como los más utilizados por un 54% de ellos/as.

En términos de conocimiento, le siguen los cursos de liderazgo, con un 56%, y el pago parcial de postítulos por un 48% de personas que indica saber de ellos. En cambio, en el segundo y tercer lugar de utilización, están los cursos de liderazgo y luego los de inglés, con un 25% y un 11% respectivamente, de uso por parte de trabajadores/as.

Si bien estos datos revelan brechas entre el nivel de conocimiento y utilización, es importante destacar que la satisfacción con estas iniciativas ha aumentado. Esto podría explicarse por la relevancia que cobra la formación continua en el periodo posterior a la pandemia, y el reconocimiento de los trabajadores/as de las acciones que realizan sus organizaciones por potenciarlo.

Con lo cual, estos resultados refuerzan lo relevante en profundizar las oportunidades de conocimiento y uso de las personas de este tipo de beneficios, a través de campañas informativas y facilitando el acceso a la postulación de los mismos.

MEJORES
ORGANIZACIONES
PARA INTEGRAR
VIDA PERSONAL
Y TRABAJO

Apoyos Económicos para Trabajadores/as y sus Familias





Apoyos Económicos para Trabajadores/as y sus Familias

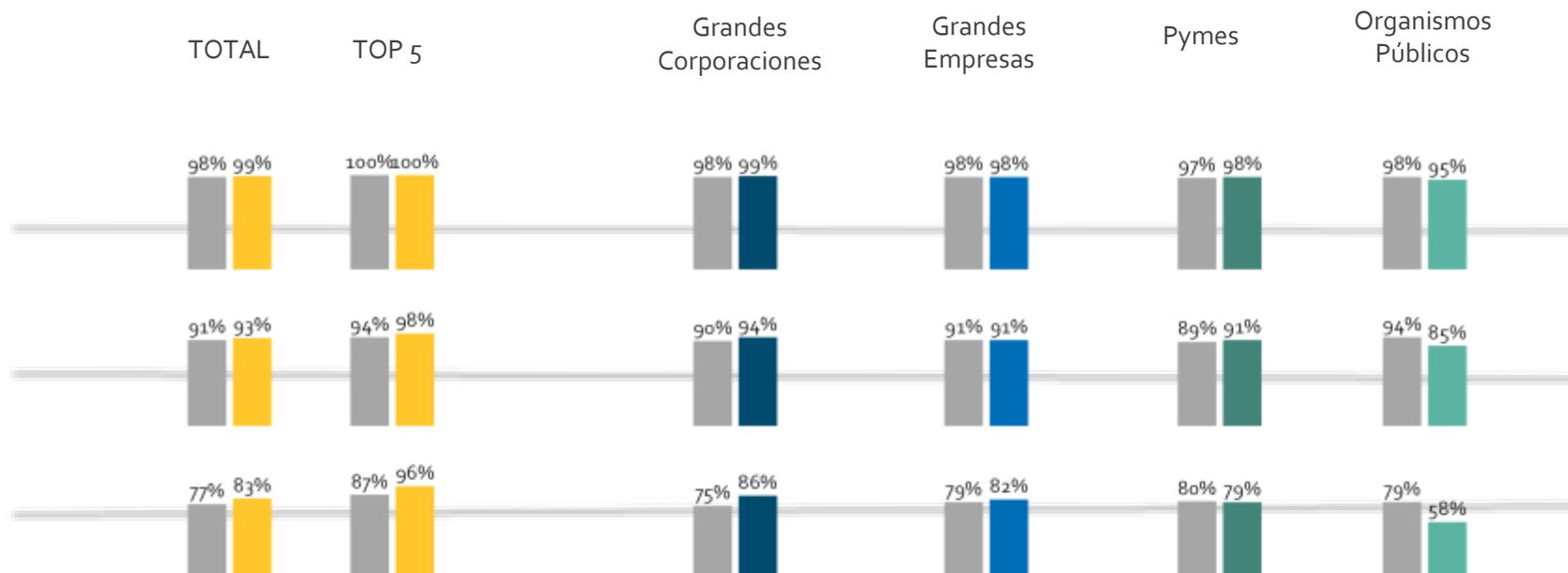
10 modalidades analizadas – Comparativo por Año

■ 2022 ■ 2023

Trabajadores/as que **saben de la existencia** de al menos el 20% de las modalidades de apoyos económicos

Trabajadores/as que **han utilizado** al menos el 20% de las modalidades de apoyos económicos

Trabajadores/as **satisfechos o muy satisfechos** con las políticas de apoyos económicos

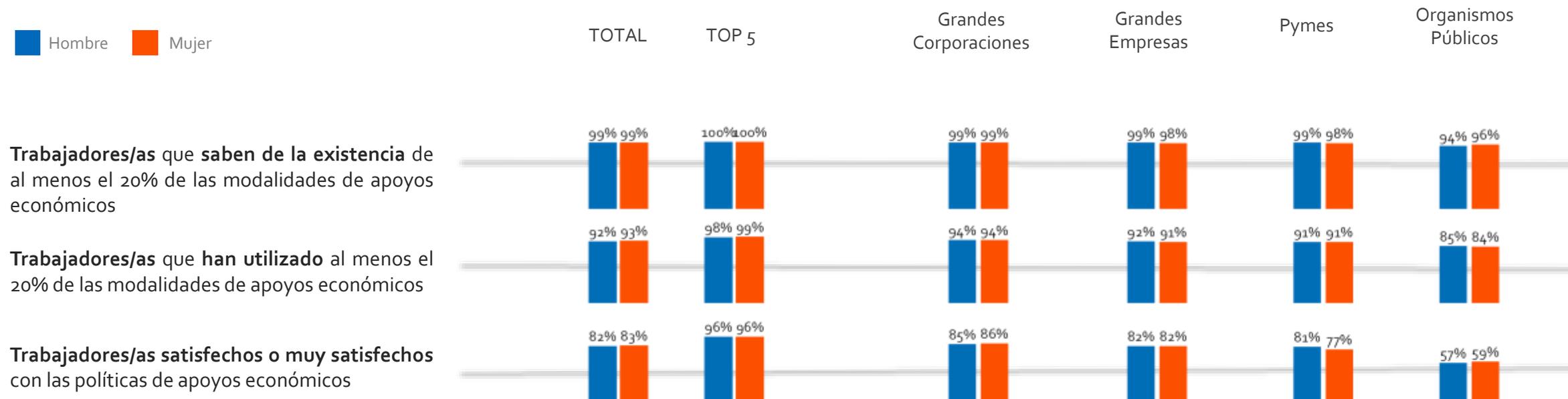




Apoyos Económicos para Trabajadores/as y sus Familias

10 modalidades analizadas – Diferenciado por Sexo

■ Hombre ■ Mujer





Apoyos Económicos para Trabajadores/as y sus Familias

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

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. Bono o aguinaldo de Fiestas Patrias	100	100	100	100	100	100
2. Bono o aguinaldo de Navidad	98	100	100	94	100	100
3. Seguro complementario de salud para el/la trabajador/a y/o la familia	94	100	94	100	88	100
4. Seguro de vida para el/la trabajador/a	94	100	100	100	82	100
5. Pago de días no cubiertos por Licencias Médicas	87	100	83	94	82	100
6. Bono por inicio del año escolar	83	80	94	76	76	100
7. Bono por excelencia académica de los/as hijos/as o dependientes (escolares y/o universitarios)	50	40	72	59	18	50
8. Ayuda para la reparación o compra de la primera vivienda (subsidio, bono o préstamo)	46	60	67	35	29	100
9. Fondo concursable o financiamiento para iniciativas culturales, deportivas u otras	31	20	44	47	6	0
10. Bono de incentivo al ahorro previsional (APV)	22	60	28	29	12	0



Apoyos Económicos para Trabajadores/as y sus Familias

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

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. Bono o aguinaldo de Fiestas Patrias	95	99	96	92	97	97
2. Bono o aguinaldo de Navidad	92	98	95	84	95	93
3. Seguro complementario de salud para el/la trabajador/a y/o la familia	89	99	89	92	90	60
4. Seguro de vida para el/la trabajador/a	82	92	85	82	77	57
5. Bono por inicio del año escolar	65	80	71	62	52	27
6. Pago de días no cubiertos por Licencias Médicas	62	76	63	67	55	38
7. Bono por excelencia académica de los/as hijos/as o dependientes (escolares y/o universitarios)	57	75	68	49	28	19
8. Ayuda para la reparación o compra de la primera vivienda (subsidio, bono o préstamo)	32	42	40	23	15	7
9. Bono de incentivo al ahorro previsional (APV)	19	29	23	17	9	2
10. Fondo concursable o financiamiento para iniciativas culturales, deportivas u otras	19	18	21	19	12	5



Apoyos Económicos para Trabajadores/as y sus Familias

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

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. Bono o aguinaldo de Fiestas Patrias	88	95	90	84	89	87
2. Bono o aguinaldo de Navidad	84	95	88	77	85	82
3. Seguro complementario de salud para el/la trabajador/a y/o la familia	75	93	76	79	80	36
4. Seguro de vida para el/la trabajador/a	55	58	56	55	57	34
5. Bono por inicio del año escolar	40	51	44	38	30	11
6. Pago de días no cubiertos por Licencias Médicas	30	37	31	32	24	16
7. Bono por excelencia académica de los/as hijos/as o dependientes (escolares y/o universitarios)	14	19	17	11	5	2
8. Bono de incentivo al ahorro previsional (APV)	8	13	9	8	4	1
9. Ayuda para la reparación o compra de la primera vivienda (subsidio, bono o préstamo)	5	6	6	5	3	1
10. Fondo concursable o financiamiento para iniciativas culturales, deportivas u otras	5	3	5	5	3	1



Apoyos Económicos para Trabajadores/as y sus Familias

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

	TOTAL	TOP 5	Joven sin hijos	Adulto sin hijo	Trabajador/a con hijo/a mayor a 15 años	Trabajador/a con hijo/a menor a 15 años
1. Bono o aguinaldo de Fiestas Patrias	95	99	91	95	97	95
2. Bono o aguinaldo de Navidad	92	98	84	92	94	92
3. Seguro complementario de salud para el/la trabajador/a y/o la familia	89	99	82	88	91	89
4. Seguro de vida para el/la trabajador/a	82	92	71	80	86	83
5. Bono por inicio del año escolar	65	80	39	53	75	70
6. Pago de días no cubiertos por Licencias Médicas	62	76	47	60	66	63
7. Bono por excelencia académica de los/as hijos/as o dependientes (escolares y/o universitarios)	57	75	38	51	66	58
8. Ayuda para la reparación o compra de la primera vivienda (subsidio, bono o préstamo)	32	42	21	30	36	32
9. Bono de incentivo al ahorro previsional (APV)	19	29	13	19	21	20
10. Fondo concursable o financiamiento para iniciativas culturales, deportivas u otras	19	18	21	18	19	19



Principales hallazgos

Apoyos Económicos para Trabajadores/as y sus Familias

Los apoyos económicos continúan siendo la dimensión con los porcentajes más altos de presencia, conocimiento, uso y satisfacción, e incluso aumentó sus estadísticas respecto de la medición 2022.

Así lo constatan los resultados de este año, donde se observa un alza de un 6% en la satisfacción en relación al año anterior, pasando de un 77% a un 83% de personas satisfechas o muy satisfechas con estas políticas. En el caso de las empresas del Top 5, esta alza aumenta a 9%, pasando de 87% de satisfacción a un 96%.

A su vez, tanto el nivel de conocimiento como el uso mantuvieron valores similares entre las dos mediciones y ambos resultaron ser los valores más altos en ambas categorías. El conocimiento de al menos el 20% de las modalidades ofrecidas alcanzó un 98% en 2022, pasando a un 99% en 2023; y el uso, de un 91% en 2022 a un 93%.

El apoyo económico más ofrecido es el bono o aguinaldo de fiestas patrias, el cual se entrega en la totalidad de las organizaciones participantes,

siendo el más usado por un 95% de trabajadores/as. Le sigue el bono o aguinaldo de navidad, presente en un 98% de las empresas y siendo utilizado por el 92% de las personas. Finalmente, los seguros de vida para el trabajador, así como el complementario para su salud y/o el de su familia, se encuentran presentes en un 94% de las empresas y es utilizado por el 89% de los y las trabajadores/as.

Al buscar comprender por qué son los apoyos más conocidos y utilizados, una razón plausible, es que corresponden a beneficios directos y regulares de parte de las organizaciones a sus trabajadores/as. Lo cual también puede explicar la alta satisfacción que presenta esta dimensión del Estudio.

No obstante, aún persiste el desafío de ampliar la oferta y el conocimiento de algunos beneficios, tales como los bonos de incentivo al ahorro previsional, o fondos concursables para que trabajadores/as propongan iniciativas culturales, deportivas u otras. Un avance en estas medidas contribuirá a reforzar el legado que las compañías buscan dejar en la vida de sus trabajadores/as y familias.



MEJORES ORGANIZACIONES PARA INTEGRAR VIDA PERSONAL Y TRABAJO

Ayudas a la Maternidad y Paternidad

Antecedentes

Ayudas a la Maternidad

3%

Del universo total de mujeres estuvieron embarazadas entre enero y diciembre de 2022

82%

De las mujeres embarazadas se tomaron el permiso Postnatal en el 2022 en modalidad jornada completa

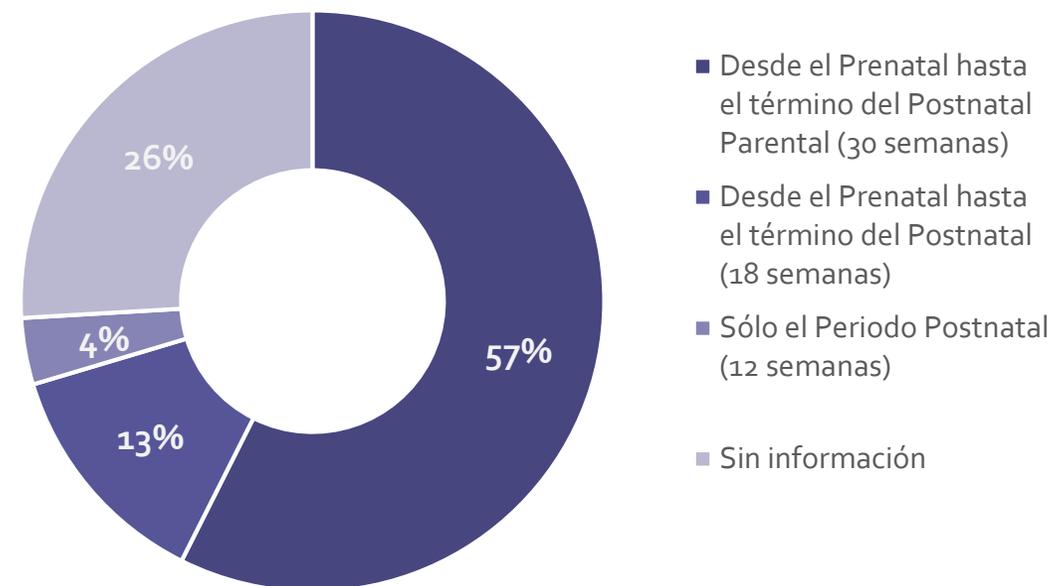
17%

De las mujeres embarazadas se tomaron el permiso Postnatal en el 2022 en modalidad jornada parcial

1%

De las mujeres embarazadas que tomaron el permiso Postnatal en 2022 transfirieron las semanas al padre

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





Ayudas a la Maternidad

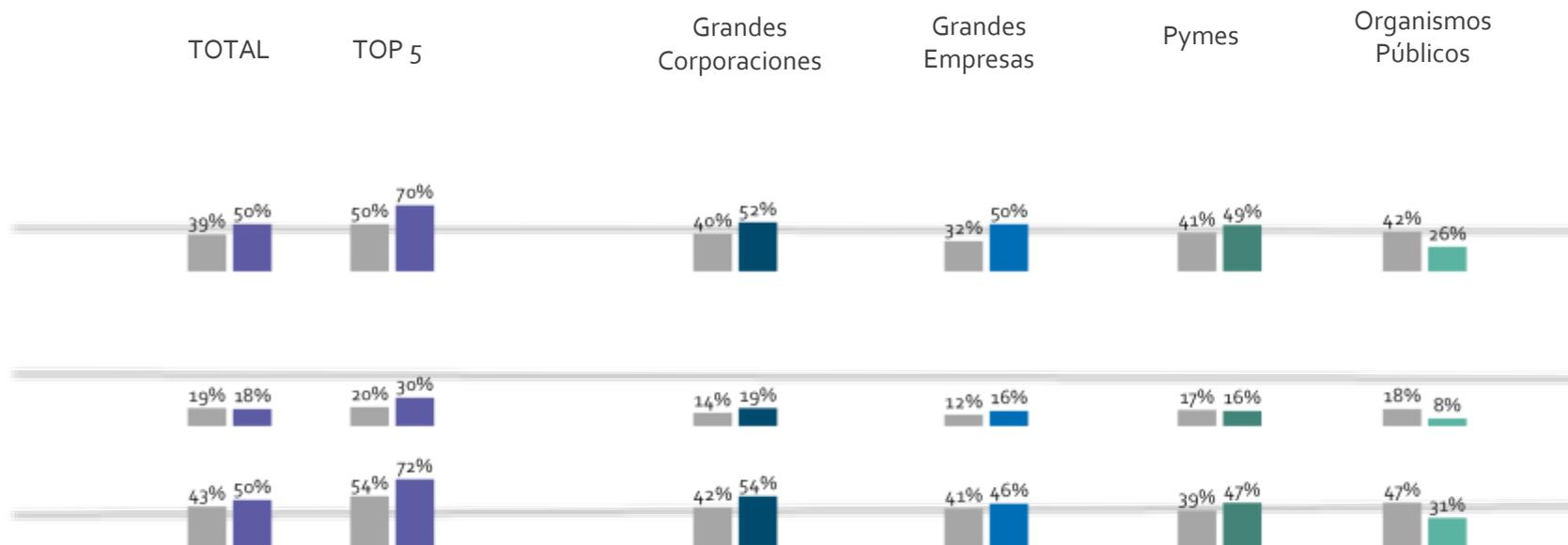
Comparativo por Año

■ 2022 ■ 2023

Trabajadores/as que saben de la existencia de al menos el 20% de las modalidades de ayudas a la maternidad

Trabajadoras que han utilizado al menos el 20% de las modalidades de ayudas a la maternidad

Trabajadores/as satisfechos o muy satisfechos con las políticas de maternidad y paternidad





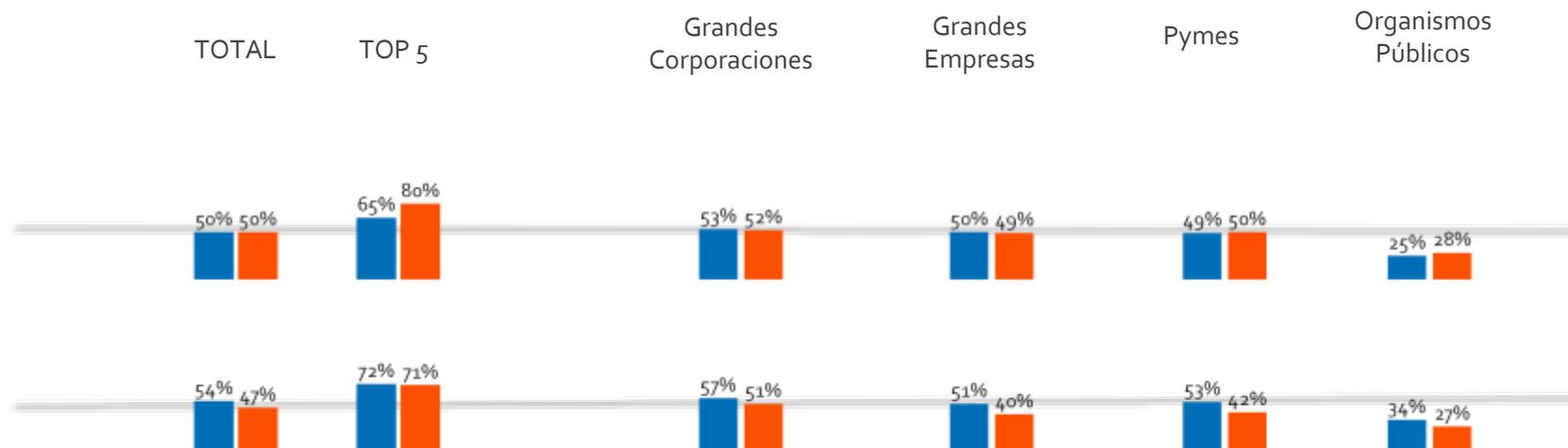
Ayudas a la Maternidad

Comparativo por Sexo

■ Hombre ■ Mujer

Trabajadores/as que saben de la existencia de al menos el 20% de las modalidades de ayudas a la maternidad

Trabajadores/as satisfechos o muy satisfechos con las políticas de maternidad y paternidad





Ayudas a la Maternidad

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

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. Trabajo desde la casa en forma ocasional	80	80	67	94	82	50
2. En su organización ¿se paga el diferencial entre la remuneración de la trabajadora y el tope de UF que cubre el subsidio de Postnatal?	69	100	72	88	41	100
3. Retorno paulatino con modificación temporal de la jornada laboral	67	100	50	82	76	0
4. Inducción y reuniones de actualización luego del descanso maternal	65	80	67	65	65	50
5. Flexibilidad horaria previo al descanso prenatal	59	80	44	71	71	0
6. Trabajo desde la casa por un periodo de tiempo	54	60	33	65	65	50
7. Sala de lactancia	54	80	67	65	35	0
8. Colación especial para la embarazada	13	20	17	6	18	0



Ayudas a la Maternidad

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

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. Trabajo desde la casa en forma ocasional	45	66	44	47	52	30
2. Flexibilidad horaria previo al descanso prenatal	44	58	47	41	40	25
3. Retorno paulatino con modificación temporal de la jornada laboral	32	56	35	30	29	11
4. Trabajo desde la casa por un periodo de tiempo	29	53	28	30	35	14
5. Sala de lactancia	24	43	25	28	17	6
6. Inducción y reuniones de actualización luego del descanso maternal	16	21	18	15	17	6
7. Colación especial para la embarazada	12	18	14	10	11	6
8. En su organización ¿Se paga el diferencial entre la remuneración de la trabajadora y el tope de UF que cubre el subsidio de Postnatal?	10	12	11	9	7	7



Ayudas a la Maternidad

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

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. Trabajo desde la casa en forma ocasional	17	29	17	18	21	10
2. Flexibilidad horaria previo al descanso prenatal	12	15	14	10	9	8
3. Retorno paulatino con modificación temporal de la jornada laboral	9	20	10	7	6	1
4. Trabajo desde la casa por un periodo de tiempo	8	15	8	8	9	2
5. Inducción y reuniones de actualización luego del descanso maternal	6	8	7	5	5	2
6. Sala de lactancia	4	7	5	3	2	0
7. Colación especial para la embarazada	3	3	3	3	2	2

Antecedentes Ayudas a la Paternidad



6

hombres

Han utilizado el permiso Postnatal parental que la mujer puede traspasarle

4

días

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

22%

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



Ayudas a la Paternidad

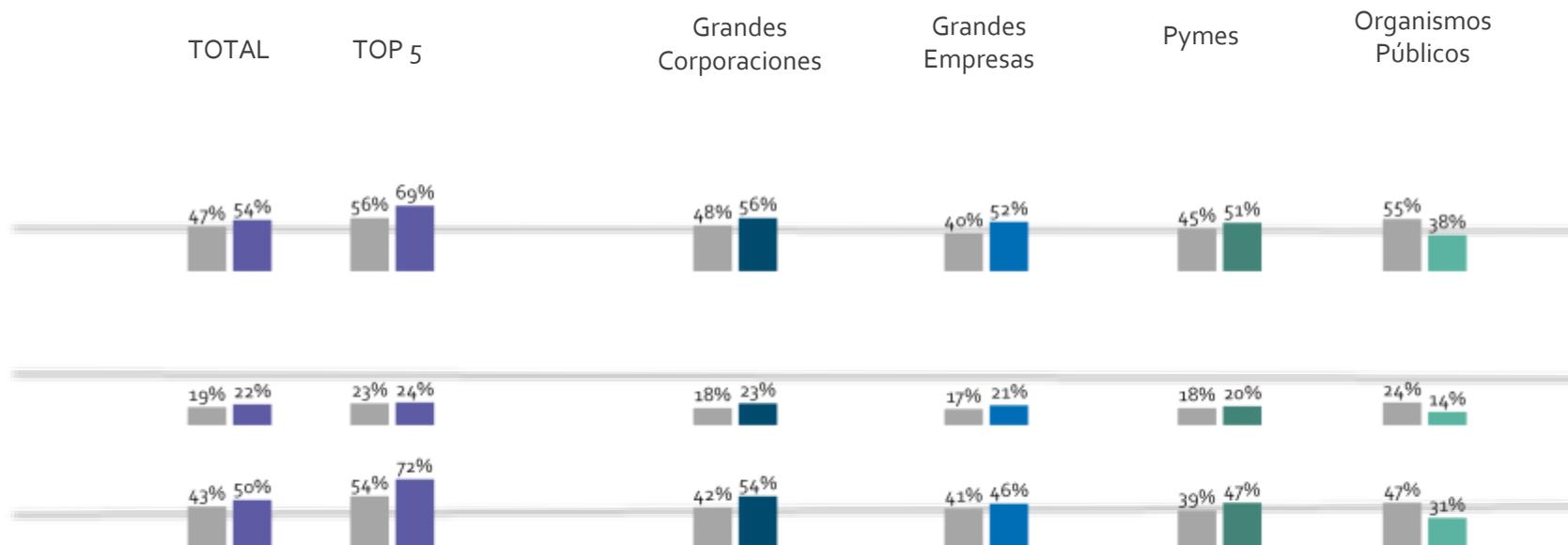
Comparativo por Año

2022 2023

Trabajadores/as que saben de la existencia de al menos el 20% de las modalidades de ayudas a la paternidad

Trabajadores que han usado al menos el 20% de las modalidades de ayudas a la paternidad

Trabajadores/as satisfechos o muy satisfechos con las políticas de maternidad y paternidad





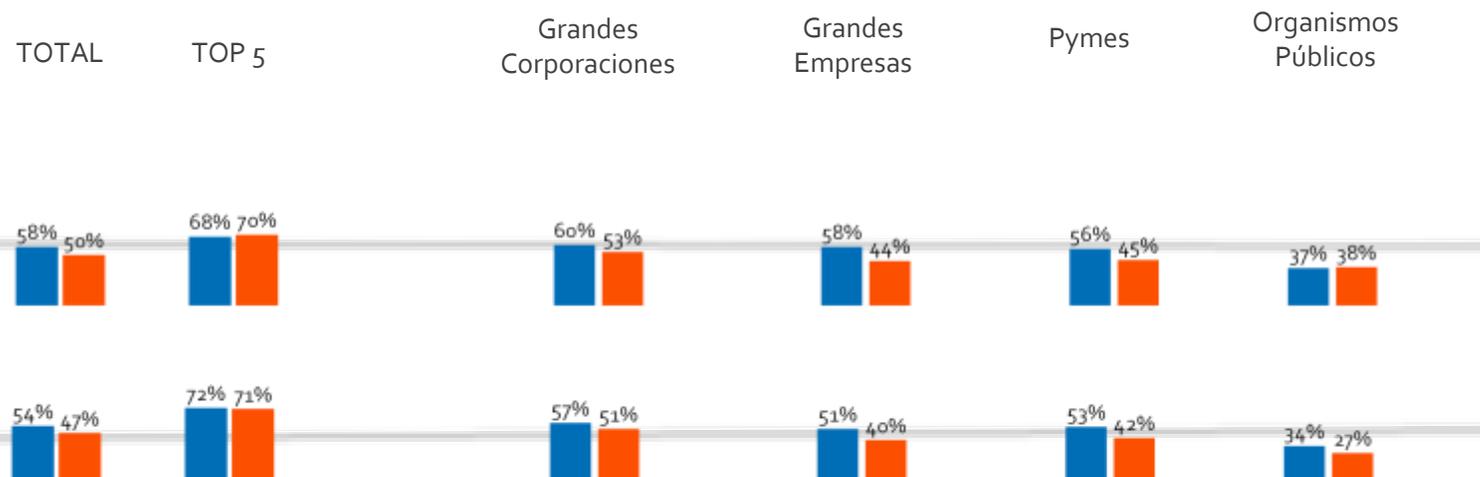
Ayudas a la Paternidad

Comparativo por Sexo

■ Hombre ■ Mujer

Trabajadores/as que saben de la existencia de al menos el 20% de las modalidades de ayudas a la paternidad

Trabajadores/as satisfechos o muy satisfechos con las políticas de maternidad y paternidad





Ayudas a la Paternidad

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

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. Descanso paternal por más días que lo dispuesto por la ley (5 días)	65	100	78	59	65	0
2. Acciones específicas para favorecer que los trabajadores hagan uso de los 5 días de descanso postnatal paternal	57	80	78	59	35	50
3. ¿Su organización paga el diferencial entre la remuneración del trabajador y el tope de UF que cubre el subsidio de Postnatal Parental?	57	100	67	71	29	100
4. Actividades de difusión de los derechos de corresponsabilidad parental	37	40	56	41	12	50
5. En su organización ¿se consideran las mismas políticas de descanso maternal/paternal en caso de adopción?	2	0	6	0	0	0



Ayudas a la Paternidad

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

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. Descanso paternal por más días que lo dispuesto por la ley (5 días)	47	62	50	45	46	31
2. Acciones específicas para favorecer que los trabajadores hagan uso de los 5 días de descanso postnatal paternal	29	46	31	27	26	18
3. En su organización ¿se consideran las mismas políticas de descanso maternal/paternal en caso de adopción?	21	27	23	16	21	10
4-Actividades de difusión de los derechos de corresponsabilidad parental	17	32	19	16	14	11
5. ¿Su organización paga el diferencial entre la remuneración del trabajador y el tope de UF que cubre el subsidio de Postnatal Parental?	8	13	9	7	7	6



Ayudas a la Paternidad

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

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. Descanso paternal por más días que lo dispuesto por la ley (5 días)	17	19	18	15	16	8
2. Acciones específicas para favorecer que los trabajadores hagan uso de los 5 días de descanso Postnatal	12	14	12	12	11	7
3. Actividades de difusión de los derechos de corresponsabilidad parental	6	8	7	6	6	3



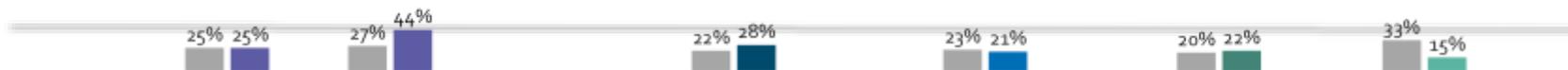
Ayudas para el Cuidado de Hijos/as y Personas Dependientes

Comparativo por Año

2022 2023

TOTAL TOP 5 Grandes Corporaciones Grandes Empresas Pymes Organismos Públicos

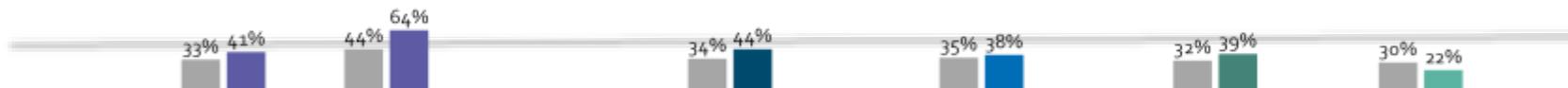
Trabajadores/as que **saben de la existencia** de al menos el 20% de las modalidades de ayudas para trabajadores/as con personas a su cuidado



Trabajadores/as que **han usado** al menos el 20% de las modalidades de ayudas para trabajadores/as con personas a su cuidado



Trabajadores/as **satisfechos o muy satisfechos** con políticas de ayudas para trabajadores/as con personas a su cuidado





Ayudas para el Cuidado de Hijos/as y Personas Dependientes

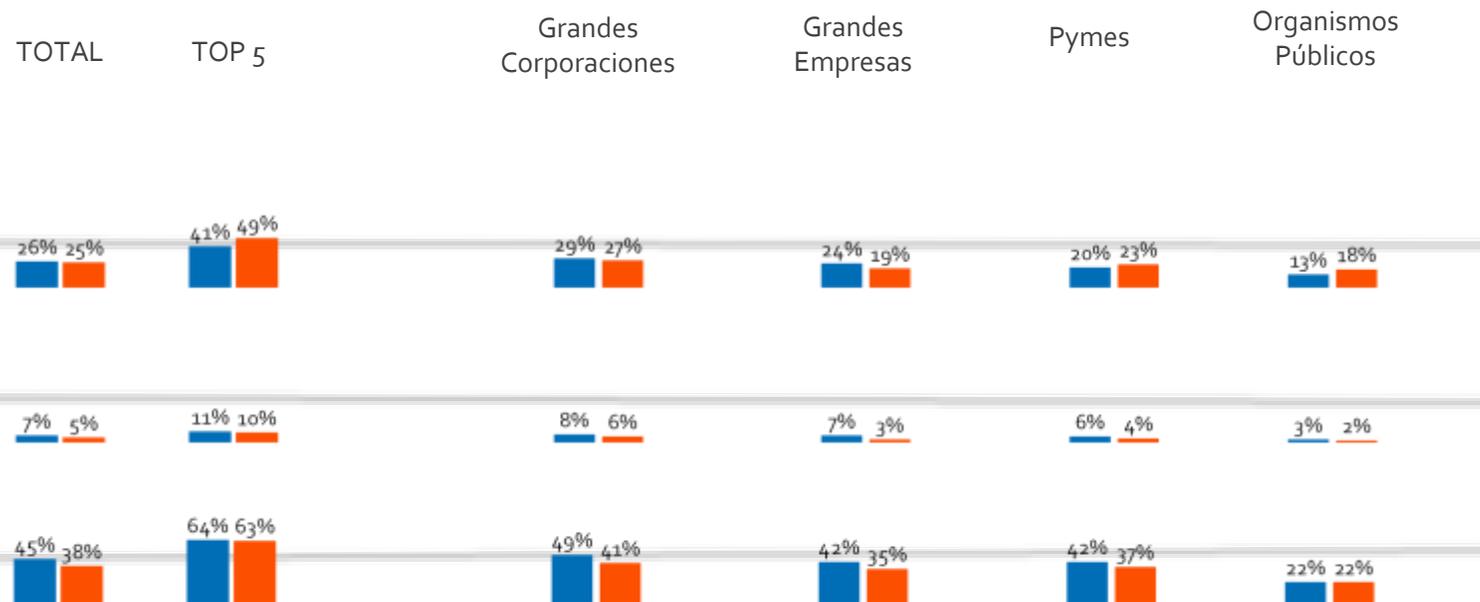
Comparativo por Sexo

■ Hombre ■ Mujer

Trabajadores/as que **saben de la existencia** de al menos el 20% de las modalidades de ayudas para trabajadores/as con personas a su cuidado

Trabajadores/as que **han usado** al menos el 20% de las modalidades de ayudas para trabajadores/as con personas a su cuidado

Trabajadores/as **satisfechos o muy satisfechos** con políticas de ayudas para trabajadores/as con personas a su cuidado





Ayudas para el Cuidado de Hijos/as y Personas Dependientes

1. En su organización ¿se consideran las mismas políticas para el cuidado y educación inicial de los/as hijos/as, o menores dependientes, en caso de adopción?
2. Ayuda en flexibilidad de horarios laborales
3. Ayuda para acceder a programas de salud con coberturas especiales o asesoría en estos temas
4. Entrega de un bono para cubrir el costo parcial del jardín infantil para niños/as de 2 a 5 años
5. Ayuda económica o fondo de salud para tratamientos, educación especializada, equipamientos u otros
6. Ayuda para financiar transporte y/o traslados lejanos
7. Entrega de un bono para cubrir el costo total del jardín infantil para niños/as de 2 a 5 años
8. Entrega de un bono o cubre el costo de actividades o lugares que cubren la diferencia horaria entre la jornada escolar y la laboral (after school)
9. Servicio de guardería durante viajes de trabajo u horas extras

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

TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
96	100	94	100	94	100
74	80	78	65	82	50
44	60	56	41	29	100
39	60	39	47	24	100
31	80	50	18	29	0
13	0	17	18	0	50
11	20	22	0	6	50
9	0	17	6	6	0
2	0	6	0	0	0



Ayudas para el Cuidado de Hijos/as y Personas Dependientes

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

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. Ayuda en flexibilidad de horarios laborales	27	44	27	27	30	18
2. Entrega de un bono para cubrir el costo parcial del jardín infantil para niños/as de 2 a 5 años	25	41	29	20	20	18
3- En su organización ¿se consideran las mismas políticas para el cuidado y educación inicial de los/as hijos/as, o menores dependientes, en caso de adopción?	20	28	23	16	21	9
4. Entrega de un bono para cubrir el costo total del jardín infantil para niños/as de 2 a 5 años	17	24	21	13	11	10
5. Ayuda para acceder a programas de salud con coberturas especiales o asesoría en estos temas	10	19	11	9	10	7
6. Ayuda económica o fondo de salud para tratamientos, educación especializada, equipamientos u otros	10	20	11	8	6	4
7. Entrega de un bono o cubre el costo de actividades o lugares que cubren la diferencia horaria entre la jornada escolar y la laboral (after school)	5	9	6	5	4	2
8. Ayuda para financiar transporte y/o traslados lejanos	5	7	5	6	4	3
9. Servicio de guardería durante viajes de trabajo u horas extras	4	5	5	3	2	2



Ayudas para el Cuidado de Hijos/as y Personas Dependientes

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

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. Ayuda en flexibilidad de horarios laborales	13	20	13	13	16	7
2. Entrega de un bono para cubrir el costo parcial del jardín infantil para niños/as de 2 a 5 años	6	9	7	5	3	4
3. Entrega de un bono para cubrir el costo total del jardín infantil para niños/as de 2 a 5 años	4	4	5	2	2	2
4. Ayuda para acceder a programas de salud con coberturas especiales o asesoría en estos temas	3	5	4	3	3	1
5. Ayuda económica o fondo de salud para tratamientos, educación especializada, equipamientos u otros	3	6	4	2	2	0
6. Entrega de un bono o cubre el costo de actividades o lugares que cubren la diferencia horaria entre la jornada escolar y la laboral (after school)	2	2	2	1	1	1
7. Ayuda para financiar transporte y/o traslados lejanos	2	2	2	2	2	0
8. Servicio de guardería durante viajes de trabajo u horas extras	1	1	2	1	1	1



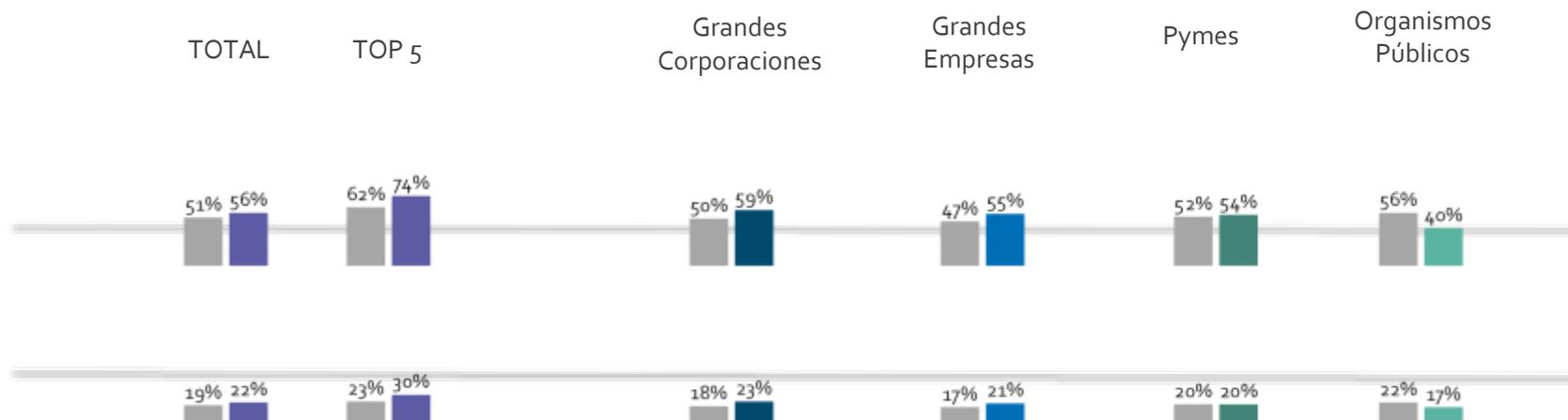
Permisos

Comparativo por Año

■ 2022 ■ 2023

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

Trabajadores/as que **han usado** al menos el 20% de las modalidades de permisos





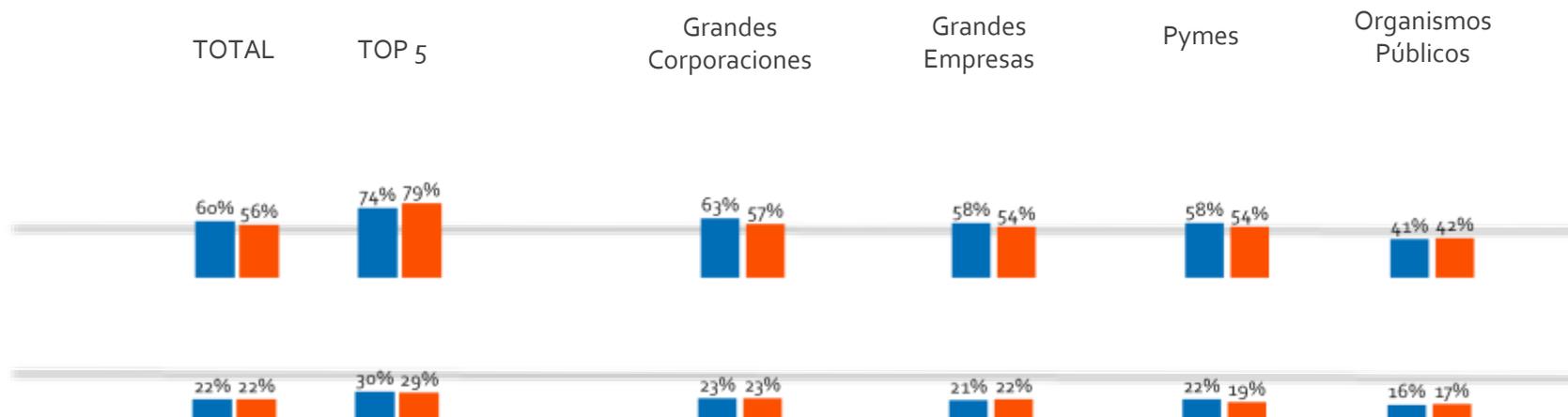
Permisos

Comparativo por Sexo

■ Hombre ■ Mujer

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

Trabajadores/as que **han usado** al menos el 20% de las modalidades de permisos





Permisos

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

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. Permiso a la madre para asistir a controles médicos del niño o niña	87	100	72	88	100	100
2. Permiso al padre para acompañar a su pareja/cónyuge, o llevar a la o el recién nacido, a los controles médicos	70	80	56	88	71	50



Permisos

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

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. Permiso al padre para acompañar a su pareja/cónyuge, o llevar a la o el recién nacido, a los controles médicos	36	60	37	37	37	24
2. Permiso a la madre para asistir a controles médicos del niño o niña	24	43	25	28	17	6



Permisos

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

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. Permiso al padre para acompañar a su pareja/cónyuge, o llevar a la o el recién nacido, a los controles médicos	9	16	9	9	8	7
2. Permiso a la madre para asistir a controles médicos del niño o niña	2	2	2	2	1	0



Principales hallazgos

Ayudas a la Maternidad y Paternidad

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

Maternidad

El análisis sobre los apoyos para la maternidad evidencia las brechas más grandes entre oferta, conocimiento y uso de las distintas modalidades, con un 50% de trabajadores/as que conocen al menos el 20% de las ayudas evaluadas, y sólo un 18% de las mujeres las han utilizado. A su vez, es la dimensión con uno de los niveles más bajo de satisfacción, con un 41% de trabajadores/as encontrándose satisfechos/as.

Paternidad

En las ayudas a la paternidad, las brechas son igualmente pronunciadas, con un 54% de personas que las conocen y un 22% de hombres que indica haberlas utilizado. Aquí, son los/as trabajadores/as de Grandes Corporaciones quienes presentan porcentajes más altos en el nivel de conocimiento de las ayudas ofrecidas por las organizaciones.

Cuidado de Hijos/as y Personas Dependientes

Esta subdimensión presenta las tasas más bajas de uso y conocimiento en las distintas modalidades a lo largo del estudio. El porcentaje de personas que conocen al menos el 20% de las ayudas evaluadas, alcanza un 25% de trabajadores/as, y han sido utilizadas por un 6% de ellos/as.

Permisos

Si bien se evalúan dos tipos de Permisos relacionados con los hijos/as de trabajadores/as, y que estos están presentes en gran parte de las organizaciones, ninguno de estos presenta un porcentaje de conocimiento superior al 40% y reportan un uso inferior al 10%.



MEJORES ORGANIZACIONES PARA INTEGRAR VIDA PERSONAL Y TRABAJO

Integración Familiar



Integración Familiar

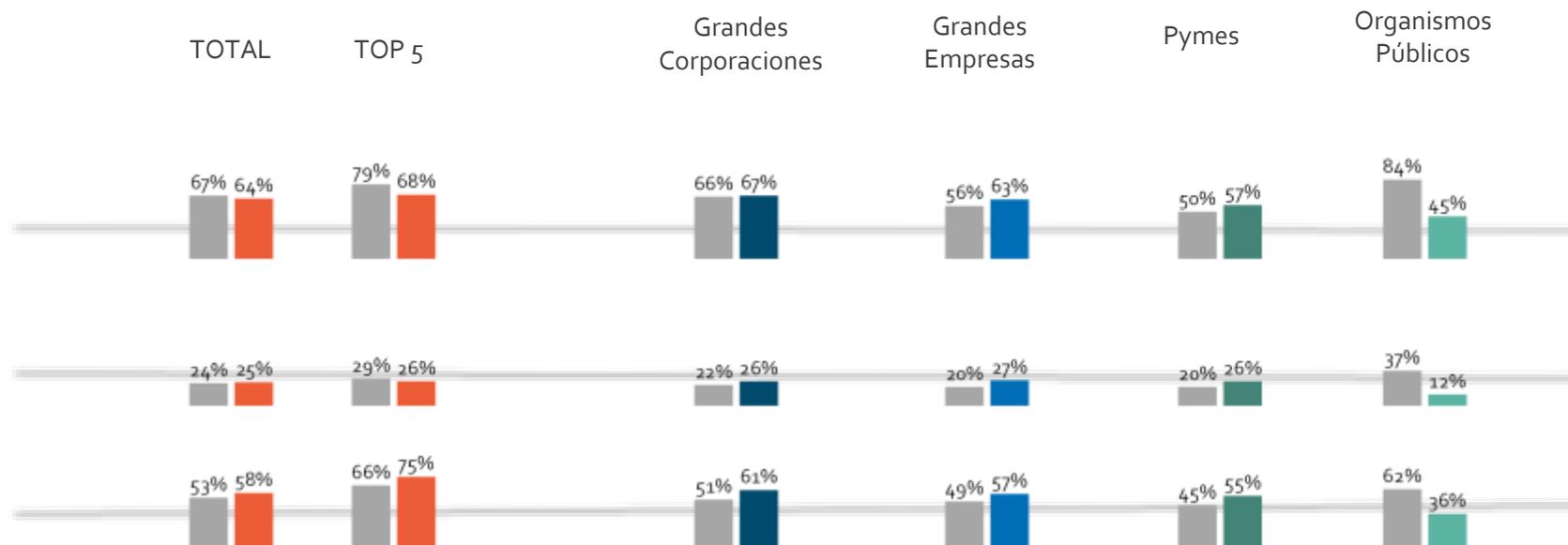
8 modalidades analizadas – Comparativo por Año

■ 2022 ■ 2023

Trabajadores/as que **saben de la existencia** de al menos el 20% de las modalidades de integración familiar

Trabajadores/as que **han utilizado** al menos el 20% de las modalidades de integración familiar

Trabajadores/as **satisfechos o muy satisfechos** con las políticas de integración familiar

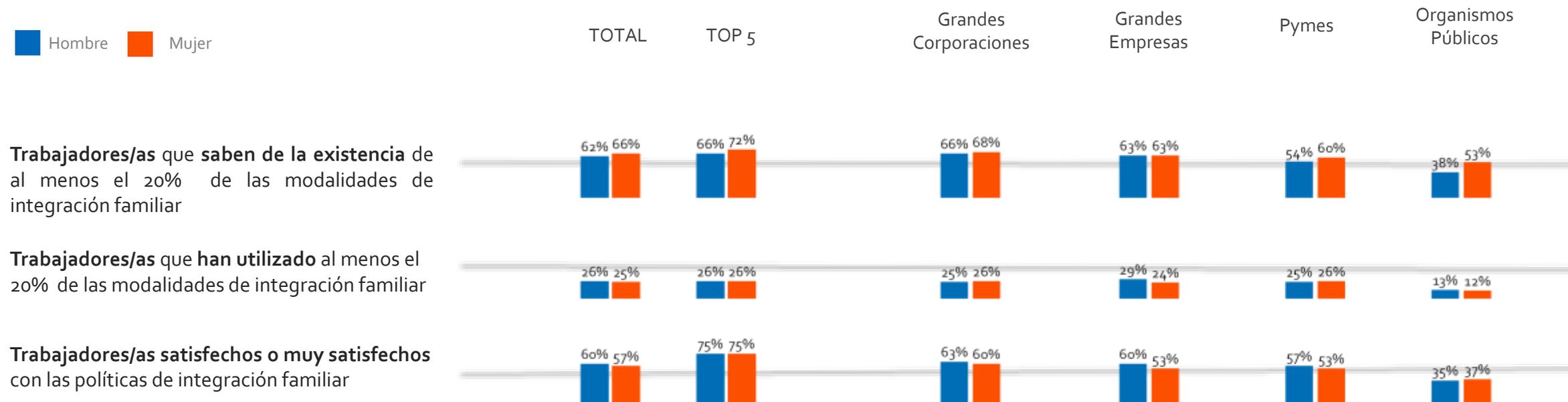




Integración Familiar

8 modalidades analizadas – Diferenciado por Sexo

■ Hombre ■ Mujer





Integración Familiar

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

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. Celebración de Navidad o Fiesta de Fin de Año para la familia (en modalidad virtual o presencial)	80	80	83	100	53	100
2. Lugares de recreación o de vacaciones para la familia (propios o convenios)	74	100	89	59	71	100
3. Día de la Mamá y/o del Papá del trabajador/a en la organización (en modalidad virtual o presencial)	67	80	72	65	71	0
4. Actividades deportivas y recreativas para la familia (en modalidad virtual o presencial)	65	40	89	65	41	50
5. Día con hijo/as en la organización (en modalidad virtual o presencial)	63	80	61	71	65	0
6. Práctica profesional para hijos/as de trabajadores/as	50	40	67	41	41	50
7. Programa de vacaciones (verano / invierno) para hijos/as o familiares de trabajadores/as (en modalidad virtual o presencial)	31	0	67	0	18	100
8. Hijos/as pueden ser monitores y/o anfitriones en actividades corporativas	9	0	17	0	12	0



Integración Familiar

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

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. Celebración de Navidad o Fiesta de Fin de Año para la familia (en modalidad virtual o presencial)	58	51	57	65	48	62
2. Lugares de recreación o de vacaciones para la familia (propios o convenios)	45	43	54	30	37	25
3. Día con hijo/as en la organización (en modalidad virtual o presencial)	35	51	35	38	35	15
4. Actividades deportivas y recreativas para la familia (en modalidad virtual o presencial)	34	37	39	27	27	16
5. Día de la Mamá y/o del Papá del trabajador/a en la organización (en modalidad virtual o presencial)	33	41	32	38	39	19
6. Programa de vacaciones (verano / invierno) para hijos/as o familiares de trabajadores/as (en modalidad virtual o presencial)	31	40	40	18	20	13
7. Práctica profesional para hijos/as de trabajadores/as	17	24	19	16	12	9
8. Hijos/as pueden ser monitores y/o anfitriones en actividades corporativas	7	9	8	6	6	2



Integración Familiar

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

1. Celebración de Navidad o Fiesta de Fin de Año para la familia (en modalidad virtual o presencial)
2. Día de la Mamá y/o del Papá del trabajador/a en la organización (en modalidad virtual o presencial)
3. Lugares de recreación o de vacaciones para la familia (propios o convenios)
4. Actividades deportivas y recreativas para la familia (en modalidad virtual o presencial)
5. Día con hijo/as en la organización (en modalidad virtual o presencial)
6. Programa de vacaciones (verano / invierno) para hijos/as o familiares de trabajadores/as (en modalidad virtual o presencial)
7. Práctica profesional para hijos/as de trabajadores/as
8. Hijos/as pueden ser monitores y/o anfitriones en actividades corporativas

TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
35	31	34	42	30	28
18	21	17	21	24	7
14	10	18	7	9	5
11	10	11	10	9	5
10	16	9	13	11	4
8	7	10	6	6	3
2	2	3	2	2	0
2	1	2	1	1	0



Integración Familiar

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

1. Celebración de Navidad o Fiesta de Fin de Año para la familia (en modalidad virtual o presencial)
2. Lugares de recreación o de vacaciones para la familia (propios o convenios)
3. Día con hijo/as en la organización (en modalidad virtual o presencial)
4. Actividades deportivas y recreativas para la familia (en modalidad virtual o presencial)
5. Día de la Mamá y/o del Papá del trabajador/a en la organización (en modalidad virtual o presencial)
6. Programa de vacaciones (verano / invierno) para hijos/as o familiares de trabajadores/as (en modalidad virtual o presencial)
7. Práctica profesional para hijos/as de trabajadores/as
8. Hijos/as pueden ser monitores y/o anfitriones en actividades corporativas

TOTAL	TOP 5	Joven sin hijos	Adulto sin hijo	Trabajador/a con hijo/a mayor a 15 años	Trabajador/a con hijo/a menor a 15 años
58	51	43	53	61	63
45	43	37	43	48	45
35	51	28	33	36	36
34	37	31	33	35	33
33	41	28	33	35	33
31	40	22	29	35	32
17	24	12	15	22	14
7	9	6	7	9	7

Principales hallazgos

Integración Familiar

Intencionar un vínculo afectivo entre las familias de trabajadores/as con la organización donde se desempeña la persona, es lo que buscan mayormente las actividades de Integración Familiar. Los resultados del 2023 evidencian descensos del nivel de conocimiento respecto del año anterior, aumentos menores en cuanto al uso de las modalidades, así como crecimientos intermedios en la satisfacción.

El análisis comparado de los resultados 2022 y 2023, da cuenta que tanto el nivel de conocimiento como el uso mantuvieron valores similares entre las dos mediciones. El conocimiento de al menos el 20% de las modalidades ofrecidas, por su parte, alcanzó en 2022 un 67%, descendiendo a 64% para 2023. El uso, por otro lado, observó un alza de 1 punto porcentual, alcanzando el 24% en 2022 y un 25% en 2023.

En esta dimensión, las modalidades más ofrecidas, conocidas y utilizadas por las personas son las celebraciones de Navidad o fiestas de final de año y la disposición de lugares de recreación o vacaciones para las familias, sean propios o por convenios. Luego le siguen los

lugares de vacación o recreación para las familias (propios o convenios), y la celebración del día de la madre o el padre en la organización.

Las estadísticas específicas de cada medida evaluada, da cuenta de brechas en el porcentaje de uso respecto del nivel de conocimiento, por lo cual se recomienda reforzar estrategias corporativas que incentiven la participación de las personas en las modalidades dispuestas por las organizaciones e involucrar a sus familiares.

Así también existen oportunidades de crecimiento en el nivel de conocimiento y uso de las medidas, específicamente en aquellas iniciativas que incentivan la participación de hijos mayores en actividades corporativas, como monitores y/o anfitriones en eventos, o bien realizar sus prácticas profesionales en la organización.



MEJORES
ORGANIZACIONES
PARA INTEGRAR
VIDA PERSONAL
Y TRABAJO

Participación de Mujeres





Participación de Mujeres

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

Porcentaje de mujeres	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. Son directoras, en relación a la cantidad total de directores	51	41	47	55	54	37
2. Son gerentas, en relación a la cantidad total de gerentes	31	33	31	32	31	22
3. Son subgerentas, en relación a la cantidad total de subgerentes	34	27	27	41	30	21
4. Han ascendido en los últimos 12 meses, en relación a la cantidad total de ascensos de los últimos 12 meses	38	29	36	39	41	41
5. Recibieron capacitaciones en los últimos 12 meses, en relación a la cantidad total de trabajadoras	52	55	53	54	38	53
6. Recibieron capacitaciones en los últimos 12 meses, en relación a la cantidad total de personas capacitadas en los últimos 12 meses	51	100	30	79	98	100
	52	60	50	55	48	62



Principales hallazgos

Participación de Mujeres

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

En este apartado se constata que sigue existiendo una brecha importante en la presencia de mujeres en puesto de alta dirección en las organizaciones. Esto se ve reflejado en los porcentajes de mujeres que ocupan cargos de dirección, gerencia o subgerencia en las organizaciones: no alcanzan a ocupar el 42% en ninguno de estos cargos, y donde el porcentaje de participación femenina más alto corresponde a un 41% en puestos de gerentes en las Grandes Empresas y, de igual manera, en subgerencias en los segmentos de Pymes y Organismos Públicos.

Ahora bien, es importante destacar que el porcentaje de mujeres respecto de los hombres es mayor en la cantidad de ascensos que se han asignado, con un 52% de prevalencia, y en las capacitaciones donde participaron un 51% de trabajadoras, lo cual es un antecedente positivo para que en un futuro cercano un mayor número de mujeres pueda acceder a nuevas promociones internas y a cargos con mayor jerarquía.



MEJORES
ORGANIZACIONES
PARA INTEGRAR
VIDA PERSONAL
Y TRABAJO

Prácticas en las cuáles avanzar





Prácticas en las cuáles avanzar

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

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. Flexibilidad para trabajar a distancia en forma remota (Teletrabajo)	59	69	59	57	57	63
2. Días libres o banco de horas para realizar trámites personales y familiares	45	43	45	43	45	46
3. Bono o pago de cursos de perfeccionamiento y/o postítulos	40	33	36	46	47	48
4. Bono escolar para trabajadores/as con hijos/as escolares o universitarios	28	38	28	28	21	29
5. Actividades para el Desarrollo Personal que favorezcan una vida saludable y crecimiento personal (ejercicios de pausa; charlas de autoayuda; apoyo psicológico; manejo de estrés; entre otras)	26	24	27	26	27	24
6. Ayudas a trabajadores/as con hijos/as enfermos graves o discapacitados	23	21	24	22	23	19



Prácticas en las cuáles avanzar

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

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
7. Bono o incentivo económico para el ahorro previsional (APV)	20	18	19	22	20	20
8. Permisos para acompañar al padre o madre a trámites personales (doctor, jubilación u otros)	17	14	19	15	18	15
9. Apoyos para trabajadores/as que quieran seguir trabajando posterior a la jubilación (capacitaciones para la empleabilidad, trabajos parciales u otros)	15	18	16	13	14	11
10. Políticas de Integración Familiar (actividades deportivas y recreativas con la familia, vacaciones para niños/as, eventos para niños/as en la organización, etc.)	14	13	14	15	14	12
11. Cuidado de hijos/as preescolares (jardín infantil, after school, permisos para atender requerimientos de sus hijos/as)	13	8	13	13	14	13



Prácticas en las cuáles avanzar

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

	TOTAL	TOP 5	Joven sin hijos	Adulto sin hijo	Trabajador/a con hijo/a mayor a 15 años	Trabajador/a con hijo/a menor a 15 años
1. Flexibilidad para trabajar a distancia en forma remota (Teletrabajo)	59	69	65	53	59	63
2. Días libres o banco de horas para realizar trámites personales y familiares	45	43	51	42	42	51
3. Bono o pago de cursos de perfeccionamiento y/o postítulos	40	33	50	29	38	63
4. Bono escolar para trabajadores/as con hijos/as escolares o universitarios	28	38	9	36	39	6
5. Actividades para el Desarrollo Personal que favorezcan una vida saludable y crecimiento personal (ejercicios de pausa; charlas de autoayuda; apoyo psicológico; manejo de estrés; entre otras)	26	24	29	26	21	38
6. Ayudas a trabajadores/as con hijos/as enfermos graves o discapacitados	23	21	19	28	22	17



Prácticas en las cuáles avanzar

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

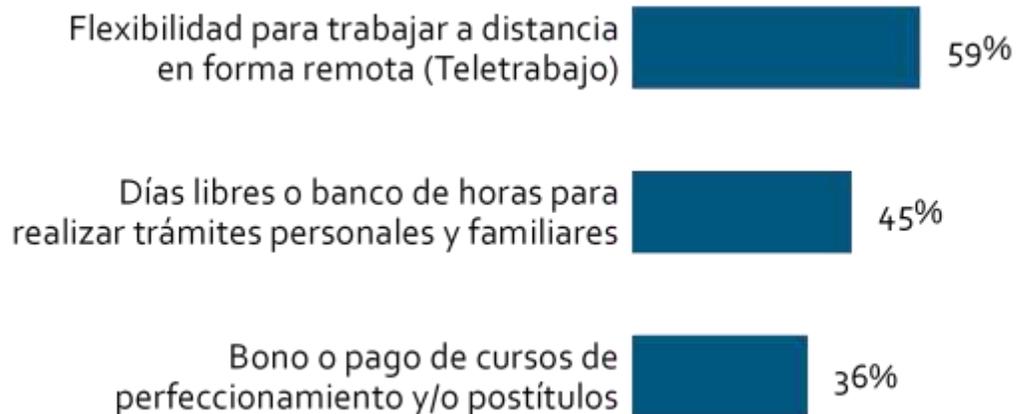
	TOTAL	TOP 5	Joven sin hijos	Adulto sin hijo	Trabajador/a con hijo/a mayor a 15 años	Trabajador/a con hijo/a menor a 15 años
7. Bono o incentivo económico para el ahorro previsional (APV)	20	18	24	22	15	20
8. Permisos para acompañar al padre o madre a trámites personales (doctor, jubilación u otros)	17	14	23	18	12	20
9. Apoyos para trabajadores/as que quieran seguir trabajando posterior a la jubilación (capacitaciones para la empleabilidad, trabajos parciales u otros)	15	18	15	25	6	6
10. Políticas de Integración Familiar (actividades deportivas y recreativas con la familia, vacaciones para niños/as, eventos para niños/as en la organización, etc.)	14	13	8	14	20	9
11. Cuidado de hijos/as preescolares (jardín infantil, after school, permisos para atender requerimientos de sus hijos/as)	13	8	6	7	26	7



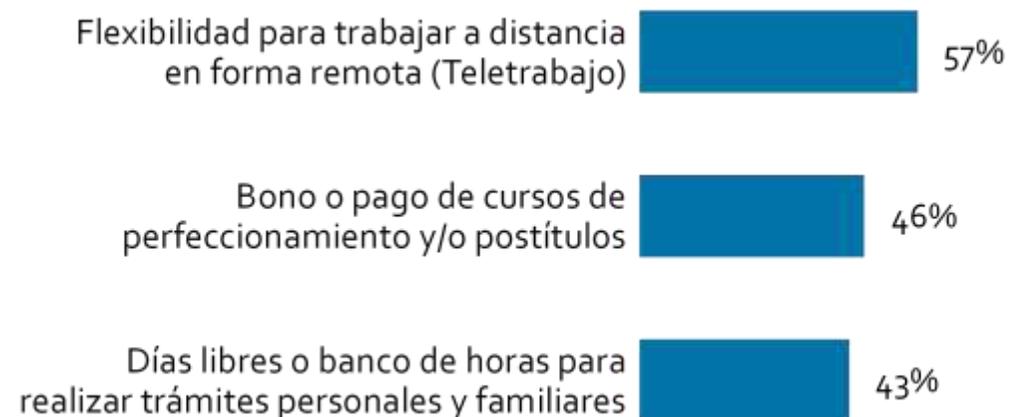
Prácticas en las cuáles avanzar

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

Grandes Corporaciones



Grandes Empresas

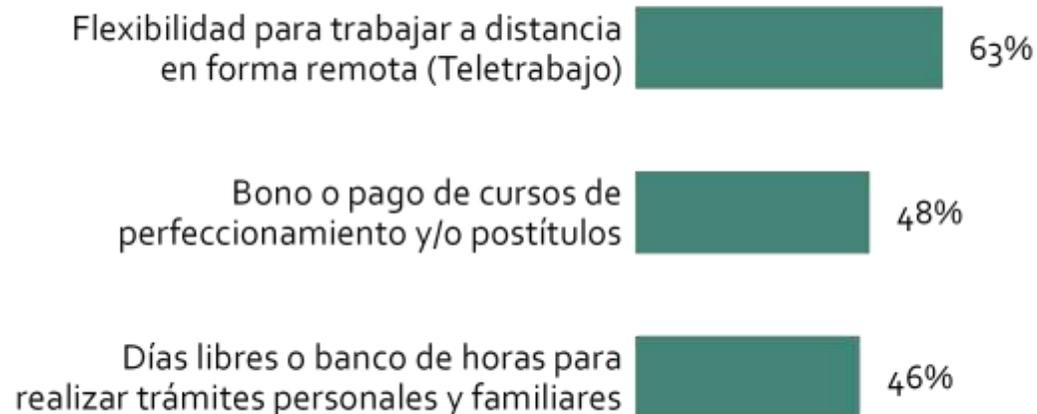




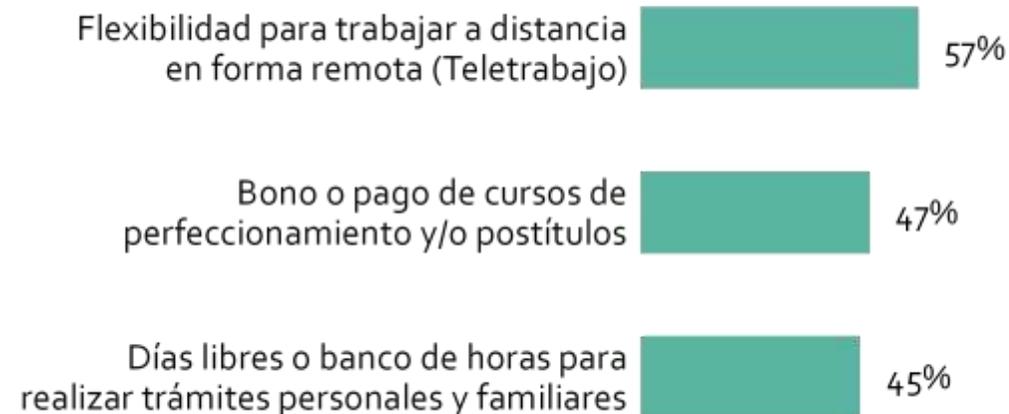
Prácticas en las cuáles avanzar

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

Pymes



Organismos Públicos

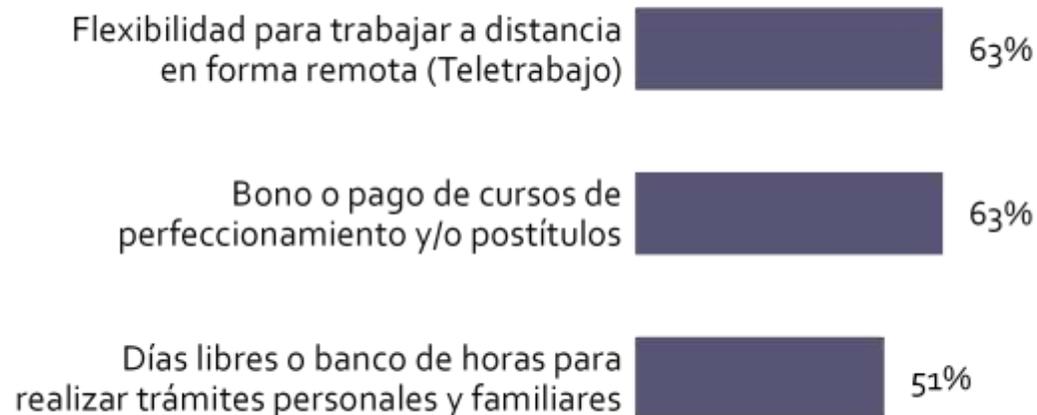




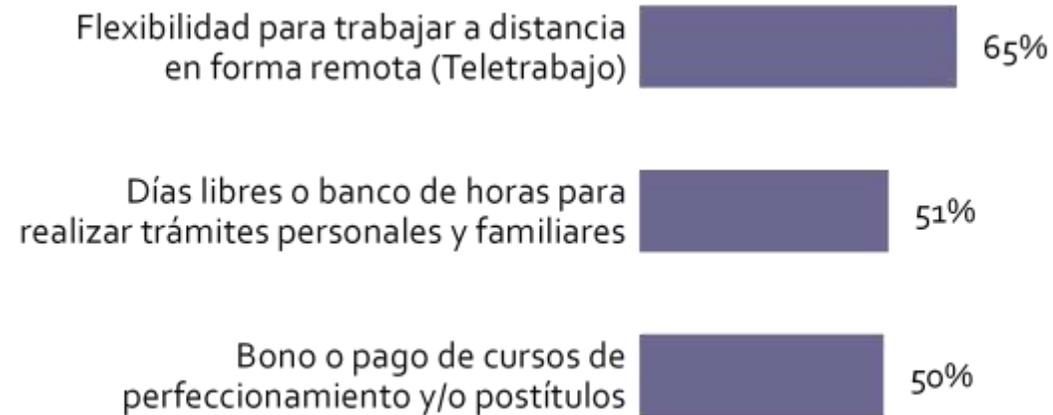
Prácticas en las cuáles avanzar

Tres primeras prioridades para trabajadores/as, según etapa del ciclo vital– I Parte

Joven sin hijos



Adulto sin hijos

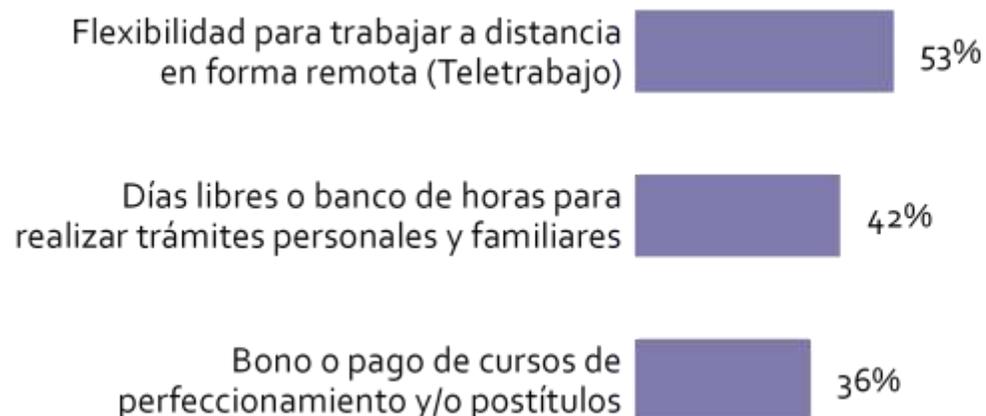




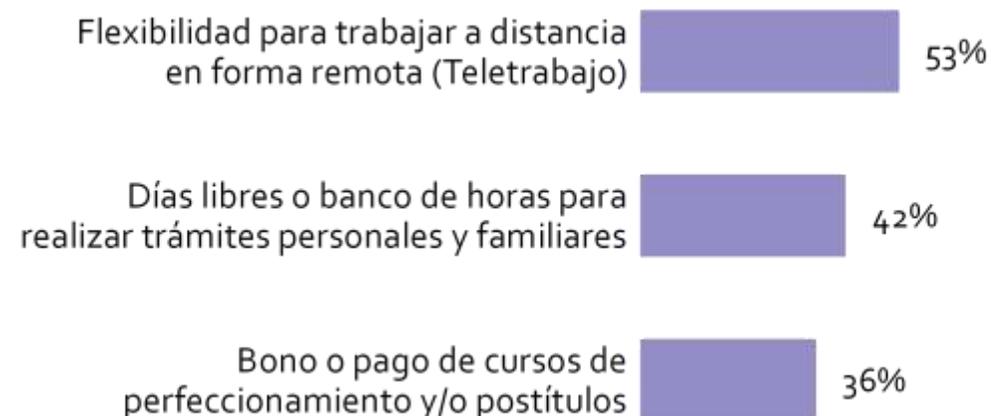
Prácticas en las cuáles avanzar

Tres primeras prioridades para trabajadores/as, según etapa del ciclo vital– II Parte

Trabajadores/as con hijo/a mayor a 15 años



Trabajadores/as con hijo/a menor a 15 años

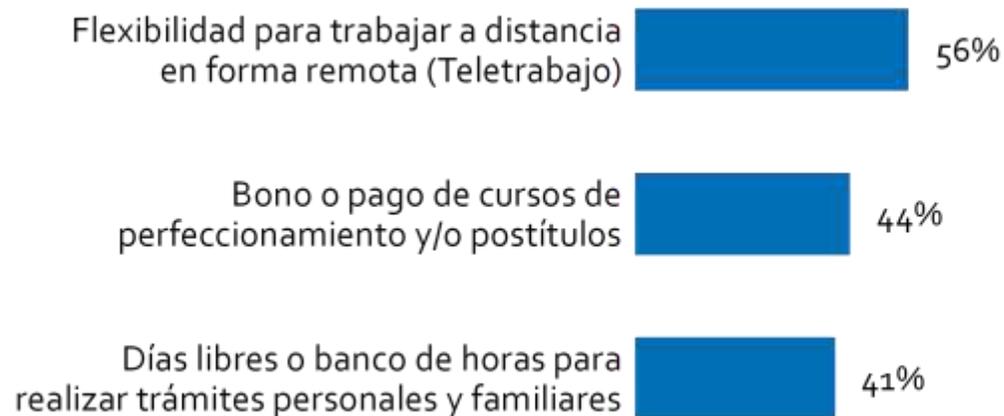




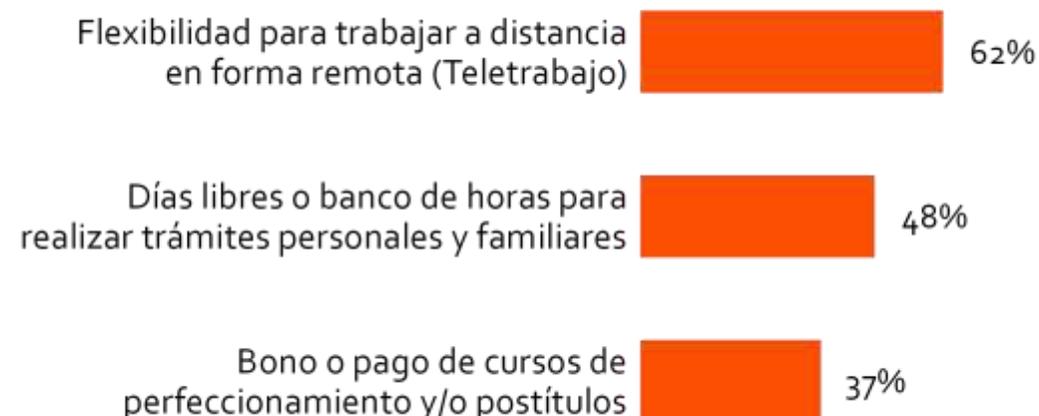
Prácticas en las cuáles avanzar

Tres primeras prioridades para trabajadores/as, según sexo

Trabajadores



Trabajadoras



Principales hallazgos

Prácticas en las cuales avanzar

La prioridad por medidas de Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral sigue liderando las menciones de trabajadores/as en las organizaciones, en especial en lo que refiere al trabajo remoto.

A nivel general, se observa que las tres prácticas más solicitadas por los trabajadores y trabajadoras son la flexibilidad para realizar trabajo remoto, con un 59% de las menciones, contar con un banco de días libres para realizar trámites personales, por un 45% de personas, y bonos o pago de cursos de perfeccionamiento y/o postítulos, indicado por el 40% de los consultados.

En ese sentido, es importante destacar que la flexibilidad para realizar home office es la práctica prioritaria para todos los segmentos analizados: entre los distintos tipos de organización, según el ciclo de vida de las personas, y su sexo.

A su vez, esta modalidad cobra especial relevancia al evidenciar que se ha reducido en las organizaciones la presencia del teletrabajo y se han adoptado modalidades mayoritariamente híbridas, u ocasionales, situación que puede explicar la solicitud de trabajadores/as por profundizar esta modalidad de trabajo.



MEJORES
ORGANIZACIONES
PARA INTEGRAR
VIDA PERSONAL
Y TRABAJO

Gestión y Resultados





Canales de Comunicación

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

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

1. Mails masivos
2. Campañas informativas que se realizan durante el año
3. Reuniones informativas
4. Plataforma computacional o sitio web de la organización
5. Boletines informativos o Newsletter
6. Diarios murales
7. Whatsapp u otras aplicaciones telefónicas
8. Eventos o ferias de beneficios
9. Revistas corporativas (impresa o digital)

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

TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
91	100	94	94	82	100

TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
89	60	89	88	88	100
87	60	78	94	88	100
85	60	78	88	88	100
81	60	83	82	82	50
76	60	72	82	71	100
57	40	44	59	65	100
54	20	61	53	47	50
54	40	33	65	59	100
46	20	33	41	59	100



Canales de Comunicación

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

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

1. Plataforma computacional o sitio web de la empresa
2. Mail masivos o Newsletters
3. Campañas informativas que se realizan durante el año
4. Boletines informativos
5. Reuniones informativas
6. Revistas corporativas (impresa o digital)
7. Eventos o ferias de beneficios
8. WhatsApp u otras aplicaciones telefónicas
9. Diarios murales

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

TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
56	76	56	58	59	36

TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
48	68	50	50	42	26
48	70	49	50	52	30
46	67	46	47	47	26
37	50	38	37	39	23
33	42	32	35	42	21
24	30	25	22	21	24
19	33	20	18	18	12
16	24	16	15	21	6
16	14	15	18	17	13



Equipo Responsable y Gestión

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

1. En su organización, ¿existe una persona y/o equipo encargado de gestionar los beneficios que se ofrecen a los trabajadores/as?
2. En su organización, ¿existe un procedimiento formal que debe realizar el trabajador/a para solicitar algún beneficio?
3. En su organización, ¿existe un canal definido para que los trabajadores/as puedan plantear consultas y/o reclamos respecto a los beneficios que ofrece la organización?
4. En su organización, ¿existen comités, grupos de trabajo o instancias en las cuales los trabajadores/as pueden opinar y proponer nuevas prácticas y beneficios, que faciliten integrar mejor la vida laboral y personal?
5. En su organización, ¿se realizan reuniones con grupos de trabajadores/as en las cuales asisten altos directivos de su organización, para dialogar sobre temas relacionados a políticas de bienestar y conciliación vida y trabajo?
6. En su organización, ¿existen mecanismos o plataformas electrónicas para que las personas puedan elegir y seleccionar los beneficios que quieren utilizar durante el año de acuerdo a sus intereses y necesidades?

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. En su organización, ¿existe una persona y/o equipo encargado de gestionar los beneficios que se ofrecen a los trabajadores/as?	98	100	100	100	94	100
2. En su organización, ¿existe un procedimiento formal que debe realizar el trabajador/a para solicitar algún beneficio?	93	100	100	94	82	100
3. En su organización, ¿existe un canal definido para que los trabajadores/as puedan plantear consultas y/o reclamos respecto a los beneficios que ofrece la organización?	91	100	100	88	82	100
4. En su organización, ¿existen comités, grupos de trabajo o instancias en las cuales los trabajadores/as pueden opinar y proponer nuevas prácticas y beneficios, que faciliten integrar mejor la vida laboral y personal?	81	100	89	76	82	50
5. En su organización, ¿se realizan reuniones con grupos de trabajadores/as en las cuales asisten altos directivos de su organización, para dialogar sobre temas relacionados a políticas de bienestar y conciliación vida y trabajo?	69	60	83	53	76	0
6. En su organización, ¿existen mecanismos o plataformas electrónicas para que las personas puedan elegir y seleccionar los beneficios que quieren utilizar durante el año de acuerdo a sus intereses y necesidades?	48	20	72	41	35	0



Equipo Responsable y Gestión

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

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. ¿Usted conoce los canales definidos por la organización para plantear consultas y/o reclamos respecto a los beneficios que ofrece su organización?	63	72	65	63	65	45
2. ¿Usted conoce el procedimiento que debe realizar para solicitar los beneficios que le ofrece su organización?	61	74	63	60	60	35
3. ¿Usted conoce a la(s) persona(s) encargada(s) de gestionar y/o solicitar los beneficios que le ofrece su organización?	59	63	51	70	80	58



Propósito Corporativo

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

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. Entiendo el sentido de mi trabajo en esta organización	89	92	89	89	90	86
2. Siento que estoy dando mi máximo potencial en esta organización	85	89	85	84	85	78
3. Esta organización a través de sus productos y/o servicios tiene un impacto positivo en la sociedad	84	92	85	81	83	86
4. El propósito de esta organización le da sentido al trabajo que realizan las personas que la conforman	81	89	82	78	80	79
5. Conozco el sentido y dirección a largo plazo de la organización	80	86	81	77	81	70
6. La organización comunica exitosamente su propósito entre los trabajadores/as	73	84	76	70	73	56
7. Las personas tienen un fuerte conocimiento del propósito de esta organización	72	83	74	68	71	64



Cultura Organizacional

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

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. En esta organización se valora y respeta la dignidad e individualidad de cada trabajador/a	81	90	81	80	85	66
2. En esta organización existe la flexibilidad para solicitar beneficios en las fechas y en la modalidad que usted los necesita	78	90	78	78	80	66
3. En esta organización se fomenta el valor de la confianza para el buen uso y cuidado de los beneficios que se ofrecen	73	86	74	71	75	50
4. En el lugar donde trabajo existe igualdad de oportunidades entre los trabajadores/as para hacer uso de los beneficios	70	81	72	68	71	49
5. En esta organización existe preocupación por el bienestar y la felicidad de los trabajadores/as	67	83	68	67	71	50
6. La cultura de mi organización fomenta el equilibrio de la vida personal y laboral	63	82	65	62	66	43



Liderazgo

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

	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. Existe una buena comunicación desde los jefes/as hacia los trabajadores/as	76	83	78	75	78	66
2. Puedo confiar a mi jefe/a los problemas familiares o personales que me conflictúan en el ámbito laboral	74	81	75	73	78	67
3. Mi jefe/a me anima a usar los beneficios que contribuyen a integrar la vida laboral y personal	62	76	64	58	63	48
4. El Equipo de Recursos Humanos está comprometido y colabora para que las personas hagan uso de las ayudas que entrega la organización para integrar vida personal y trabajo	59	74	57	61	69	43
5. Los directivos y/o autoridades de la organización promueven que los trabajadores/as puedan integrar mejor su vida laboral y personal	57	73	60	54	60	39
6. Mi jefe/a da el ejemplo utilizando los beneficios que ofrece la organización a sus trabajadores/as	56	74	58	55	61	40



Resultados a nivel de Recursos Humanos

Porcentaje de **organizaciones** que han observado diferencias en alguna de las siguientes dimensiones

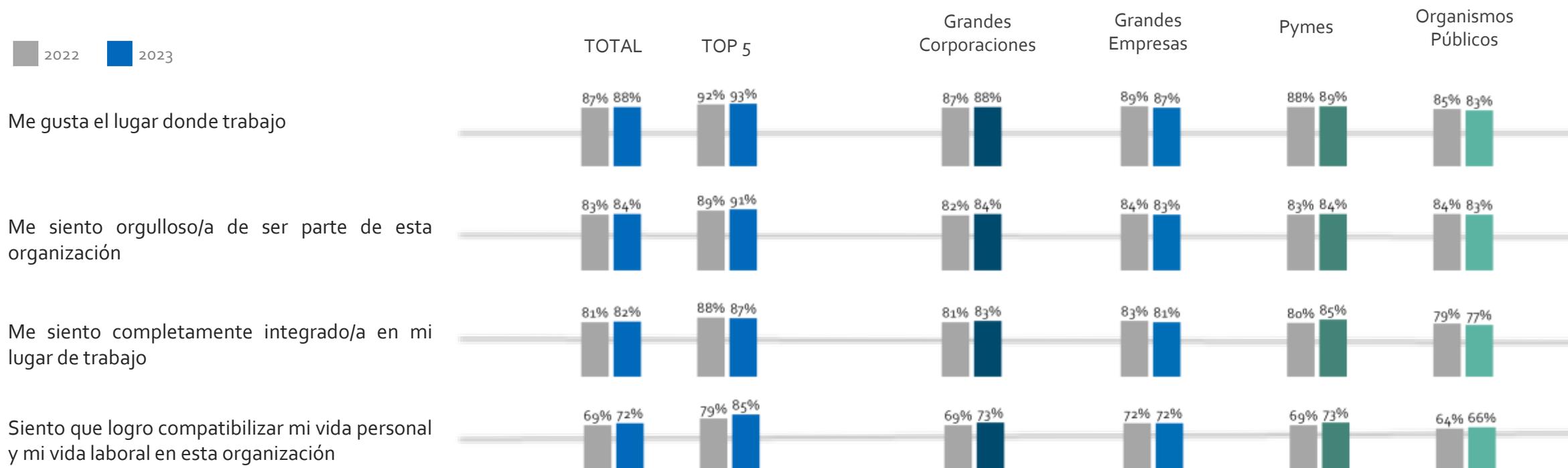
	TOTAL	TOP 5	Grandes Corporaciones	Grandes Empresas	Pymes	Organismos Públicos
1. Mejora en los resultados de la medición de clima organizacional	74	100	83	71	71	50
2. Menor rotación voluntaria laboral	57	60	72	47	59	0
3. Mayor productividad en su organización	54	60	56	41	71	0
4. Disminución en el ausentismo de los/as trabajadores/as	48	60	50	41	53	50
5. Menor rotación involuntaria laboral	41	60	50	24	47	50
6. Otro	13	20	28	6	6	0



Resultados a nivel de Trabajadores/as

Comparativo por Año

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

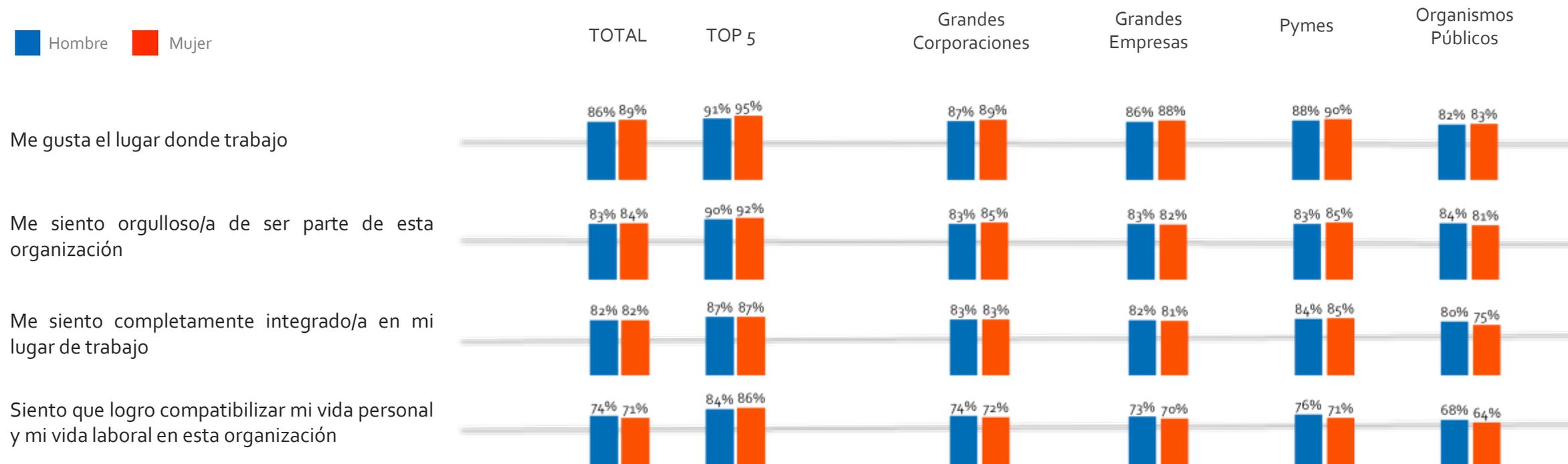




Resultados a nivel de Trabajadores/as

Comparativo por Sexo

■ Hombre ■ Mujer





Resultados a nivel de Trabajadores/as

Comparativo por Año

■ 2022 ■ 2023

Satisfacción con la organización en General
(Porcentajes de Gran Satisfacción y Satisfacción)

TOTAL

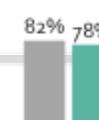
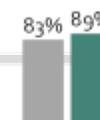
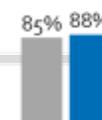
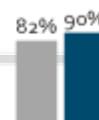
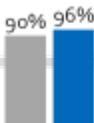
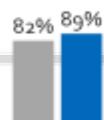
TOP 5

Grandes
Corporaciones

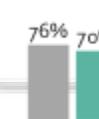
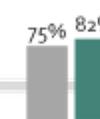
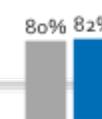
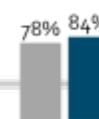
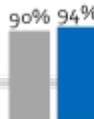
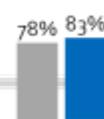
Grandes
Empresas

Pymes

Organismos
Públicos



Recomendación de la organización
(Con Seguridad Sí la Recomendaría)

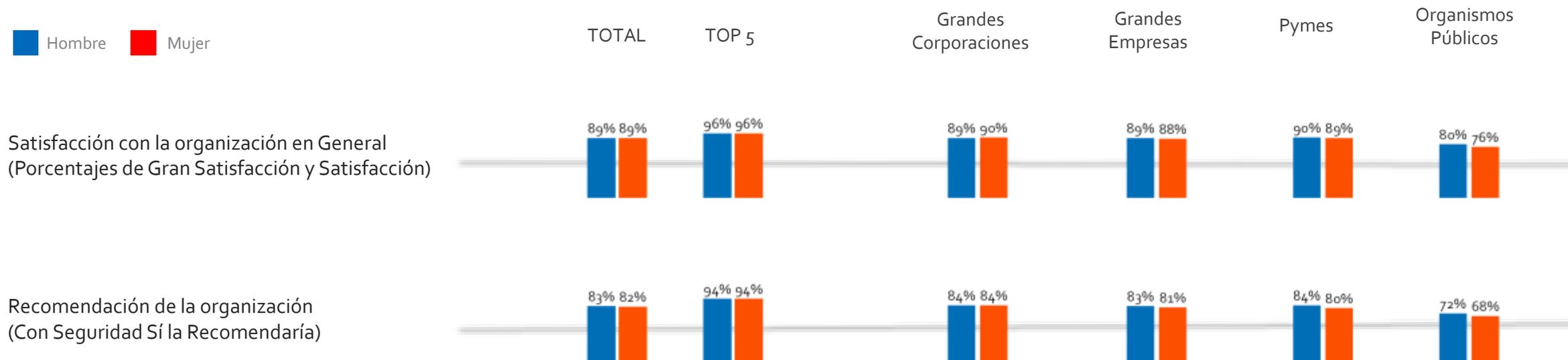




Resultados a nivel de Trabajadores/as

Comparativo por Sexo

■ Hombre ■ Mujer



Principales hallazgos

Gestión y Resultados

La versión 2023 de este Estudio da cuenta que todas las organizaciones presentan mecanismos a través de los cuáles les informan a los/as trabajadores/as respecto de las políticas laborales y beneficios orientados a integrar la vida personal y laboral, siendo los más utilizados el envío de correos masivos, en el 89% de las organizaciones; y campañas informativas multimedia realizadas durante el año en un 87% de ellas.

Si bien el 56% de los/as trabajadores/as señala que ha recibido información respecto de las políticas laborales y los beneficios ofrecidos por la organización, sólo el 48% de las personas se habría informado a través de correos masivos o por un sitio web de la empresa. Paralelamente, más de la mitad de las personas conocen los canales para plantear consultas y conocen los procedimientos a realizar para solicitar beneficios.

Por otro lado, en relación a los indicadores relacionados al Propósito Corporativo, un 72% de los/as trabajadores/as afirma conocer el propósito de su organización y 4 de cada 5 personas entienden el sentido de su trabajo en la organización y percibe que su empresa impacta positivamente en la sociedad.

En cuanto a la Cultura organizacional, un 63% de los/as trabajadores/as considera que su organización fomenta el equilibrio entre su vida personal y laboral. Esto se relaciona con el hecho de que solo un 62% de las personas menciona que su jefe/a lo anima a utilizar los beneficios que le ofrece la organización.

Finalmente, se puede destacar que la satisfacción de los/as trabajadores/as con su organización es alta, puesto que el 89% de ellos/as se encuentra satisfecho con su lugar de trabajo, y un 83% lo recomendaría a otra persona que busque integrar vida personal y laboral, valores que aumentaron respecto de la medición anterior.



Conclusiones

Principales Resultados

1 Políticas y beneficios de Flexibilidad Laboral y Apoyos Económicos continúan siendo las más ofrecidas por todas las organizaciones

Tal y como fue posible constatar en la versión del 2022 de este Estudio, el camino hacia la ampliación de los beneficios y políticas de integración entre vida personal y trabajo de las distintas organizaciones se ha profundizado con los años, siendo estos resultados un reflejo de lo anterior.

Los hallazgos de este año, vuelven a constatar que las políticas más ofrecidas por las organizaciones son en el ámbito de la Flexibilidad Laboral y los Apoyos Económicos para los trabajadores/as y sus Familias. Es así, que la totalidad de las entidades participantes cuentan con al menos el 20% de las medidas evaluadas en estas dos dimensiones.

Por otra parte, se evidencia como una prioridad, tanto para hombres como para mujeres, mantener y ampliar la posibilidad de trabajar de manera remota, buscando adecuar las modalidades de trabajo a sus realidades personales, sin descuidar su desempeño laboral. Estas expectativas de las personas, plantean nuevos desafíos a los distintos departamentos de Recursos Humanos sobre los cambios que deben considerar en sus organizaciones en lo relativo a la Flexibilidad Laboral.

Conclusiones

2 Se observa una mayor satisfacción con los beneficios asociados a la Flexibilidad y Adaptabilidad laboral y los Apoyos Económicos

Las dimensiones de Apoyos Económicos y Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral son las que presentan mayores índices de satisfacción en la población trabajadora, mostrando un incremento de la satisfacción respecto de la versión 2022 del presente Estudio. Así, se posicionan no sólo como las más ofrecidas, sino también las mejores evaluadas.



Es importante señalar, además, que la tendencia general de la satisfacción para cada dimensión aumentó, alcanzando valores más altos en comparación a la versión 2022 del Estudio, lo cual es un resultado sumamente positivo, que da cuenta de los esfuerzos que se han realizado durante este año para escuchar las necesidades de trabajadores y trabajadoras, así como dar a conocer las distintas formas de apoyo y acompañamiento que las organizaciones ofrecen.

Aún quedan desafíos por delante, especialmente sobre la temática de los apoyos al cuidado de personas dependientes, así como también en las ayudas a la maternidad y paternidad, por lo que se debe seguir impulsando esfuerzos en esta dirección.

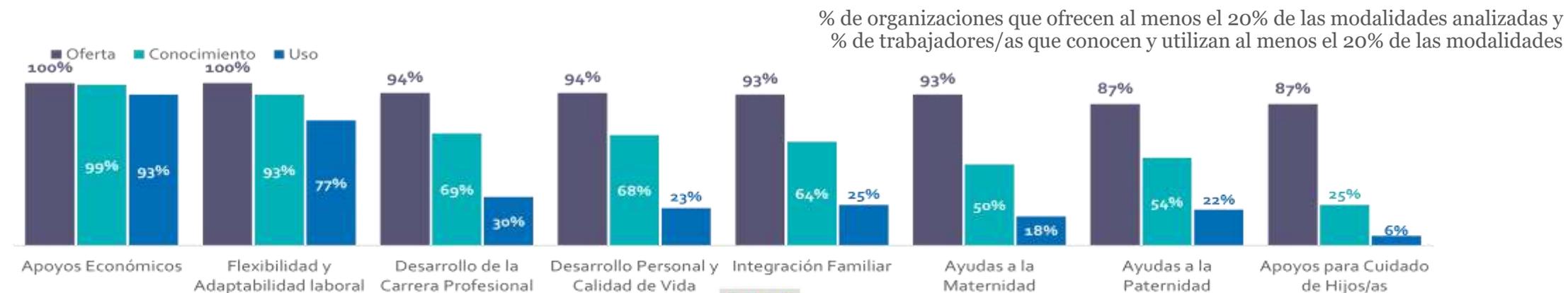
Por lo mismo, es importante seguir midiendo la evolución de todas las dimensiones de este Estudio, para obtener una trazabilidad de los resultados que orienten los desafíos para avanzar en una cultura de la Conciliación Vida Personal, Familia y Trabajo.

Conclusiones

3 Profundizar en el uso de las modalidades de integración entre vida personal y trabajo ofrecidas por las organizaciones, es clave para aumentar la satisfacción de las personas.

Los resultados 2023 dan cuenta que, de aquellas dimensiones con mayor oferta, conocimiento y uso, como son los Apoyos Económicos y las medidas de Flexibilidad Laboral, obtienen los más altos niveles de satisfacción. Con lo cual, resulta importante aumentar los indicadores, especialmente en el uso de los beneficios, para las otras 6 dimensiones evaluadas y así obtener mejores resultados en la evaluación de las personas hacia su organización.

Si bien los valores de este año han mejorado respecto de la medición del 2022, todavía persisten desafíos importantes en cuanto a generar las condiciones necesarias para que las personas utilicen las medidas y beneficios que les ofrece la organización. Para ello, es determinante reforzar el rol de los líderes como agentes comunicadores de las políticas corporativas, motivar a que utilicen los beneficios y, con su propio ejemplo, animen a las personas y les genere la confianza necesaria para que hagan un uso efectivo de los apoyos que la organización ha dispuesto para ellos.



Conclusiones

4 Reforzar la gestión interna y los canales de comunicación, es importante para acercar los beneficios a las personas

La efectividad de la comunicación dentro de las organizaciones, en particular en lo que refiere a las políticas y beneficios para integrar vida personal y trabajo, es determinante para lograr construir una cultura organizacional centrada en el bienestar de las personas.

Los hallazgos de este Estudio, dan cuenta de mejoras ligeras en los indicadores de conocimiento y uso efectivo de los mecanismos de difusión interna. En ese sentido, destaca la posición que han tomado las comunicaciones digitales, ya sea a través de intranet o correos electrónicos, dentro del cotidiano de las empresas, lo que da una clave de hacia dónde orientar las mejoras en la gestión comunicacional.

A su vez, es importante fortalecer la gestión que realizan los equipos de RR.HH., para darse a conocer y los procedimientos para acceder a los beneficios, puesto que solo cercano a un 60% de las personas los conocen.

5 Trabajadores/as están más satisfechos/as y las organizaciones más comprometidas con la integración entre vida personal y trabajo

En general, todas las dimensiones evaluadas por el Estudio evidencian aumentos, respecto de la versión 2022, en la satisfacción de las personas con los beneficios que se les ofrece, impactando positivamente en la evaluación general de las organizaciones, como también hay más trabajadores y trabajadoras que recomendarían su lugar de trabajo a otras personas.

Este es un resultado muy positivo, considerando que existen brechas y espacios de mejora que ya han sido identificados. Por lo cual, es importante resaltar el trabajo realizado, que ha consistido en la ampliación de la oferta de beneficios en las empresas, obteniendo impactos positivos en el reconocimiento y valoración de todas las personas que componen las organizaciones.

Se debe seguir trabajando en pos de generar espacios donde las personas puedan aprovechar estos beneficios, con confianza y seguridad, contando con el respaldo de su empresa.



Fundación Chile Unido

HERIBERTO URZÚA S.

Presidente del Directorio
hurzua@chileunido.cl

VERÓNICA HOFFMANN C.

Directora Ejecutiva
vhoffmann@chileunido.cl

CATALINA DELPIANO T.

Directora de Estudios
cdelpiano@chileunido.cl

Presidente Directorio

Heriberto Urzúa S.

Directores

María Soledad Altamirano B.

Jaime Bellolio R.

Juan Carlos Eichholz C.

Martín Subercaseaux S.



MEJORES
ORGANIZACIONES
PARA INTEGRAR
VIDA PERSONAL
Y TRABAJO



chile
unido
FUNDACIÓN

✉ fundacionchileunido@chileunido.cl

📞 56 22817 9400

🌐 www.chileunido.cl

 Fundación Chile Unido

 @FundaChileUnido

 @chileunidofundacion

 @ChileUnidoFundacion

