

FUNDACIÓN CHILE UNIDO REVELA:

Claves para una conciliación efectiva entre vida personal y laboral



La Fundación Chile Unido, referente en impulsar la conciliación entre la vida personal y laboral, presentó los resultados de su último estudio “Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo”, el que revela importantes avances en las prácticas de las empresas chilenas.

Este estudio nos permite conocer de cerca las iniciativas clave que están transformando los lugares de trabajo en Chile. Es fundamental sensibilizar a las empresas respecto de que la conciliación no solo beneficia a los trabajadores, sino que también impacta positivamente en la productividad, en el desempeño organizacional, y en la construcción de una sociedad que mejore la calidad de vida de las personas”, comenta Verónica Hoffmann, directora ejecutiva de Fundación Chile Unido.










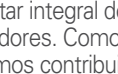
Hace más de 21 años que Fundación Chile Unido apoya a organizaciones públicas y privadas para poner en el centro de su preocupación el bienestar de las personas y avanzar en el camino de la conciliación de la vida personal, familiar y el trabajo. En este contexto, la entidad elabora cada año un estudio que permite evaluar y conocer las mejores prácticas de empresas chilenas y extranjeras con presencia en el país, para conciliar la vida personal y el trabajo.

La investigación, realizada anualmente con el apoyo de El Mercurio, busca identificar las iniciativas más innovadoras en materia de conciliación y reconocer públicamente a las organizaciones que destacan por sus políticas y

beneficios. Un hallazgo importante de la versión 2023 del estudio es que para aumentar la satisfacción de los/as trabajadores/as es esencial enfocarse en la oferta de valor y beneficios que entrega la organización, y comunicar de manera efectiva las políticas y beneficios en flexibilidad y adaptabilidad laboral, como también en desarrollo personal y calidad de vida, de manera que sean más utilizadas por las personas.

Verónica Hoffmann, directora ejecutiva de Fundación Chile Unido, señaló que “es relevante constatar los esfuerzos que realizan las organizaciones para que, independiente del cargo de las personas o el tamaño de la compañía, se logre percibir una

Medidas y beneficios más influyentes en la satisfacción de las personas con su organización:

1		Flexibilidad en el horario de comienzo y término de la jornada laboral.
2		Permiso para realizar trámites personales relacionados con los/as hijos/as.
3		Programa preventivo y cuidado de la salud en general.
4		Programa preventivo del estrés y cuidado de la salud mental.
5		Flexibilidad horaria previo al descanso prenatal.
6		Permiso para asistir a controles médicos del niño o niña, y para acompañar a la pareja/cónyuge a controles médicos.
7		Acciones específicas para favorecer que los trabajadores hagan uso de los 5 días de descanso postnatal.
8		Ayuda en la flexibilidad de horarios laborales cuando se tiene al cuidado una persona dependiente.
9		Bono por inicio de año escolar de hijos/as.
10		Actividades deportivas y recreativas para la familia (en modalidad virtual o presencial).

Fuente: Fundación Chile Unido

genuina preocupación por el bienestar integral de los trabajadores. Como fundación buscamos contribuir a humanizar los lugares de trabajo, por lo que ponemos los resultados de este estudio a disposición de todos los actores, para que tengan una guía de cómo avanzar hacia mejores entornos de trabajo”.

Con la participación de más de 15.000 trabajadores de organizaciones de distintos tamaños e industrias, los resultados del análisis indican que el 89% de las personas están satisfechas con las condiciones laborales de su empresa y el 85% siente que entrega su máximo potencial al trabajar. Destaca también que un 83% con seguridad recomendaría su

organización a una persona que esté buscando un trabajo donde pueda integrar mejor su vida personal y laboral.

Otro aspecto relevante que muestra el estudio es el valor que los trabajadores otorgan a los beneficios que las empresas ofrecen en las distintas etapas de sus vidas. De las 79 prácticas evaluadas, se identificaron 10 medidas que inciden en mayor proporción en la satisfacción de las personas y pueden ayudar a las organizaciones a priorizar por dónde avanzar (ver infografía).

EL ROL DE DIRECTIVOS Y JEFATURAS

En el estudio se destaca también la importancia del rol

que juegan los líderes en promover la conciliación entre la vida personal y laboral. Cuando los jefes fomentan y utilizan los beneficios de la empresa, se crea un entorno de confianza y seguridad, promoviendo una cultura organizacional que facilita el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Sin embargo, el estudio revela que aún existe una brecha entre el nivel de conocimiento de los beneficios y su uso, por lo que es aconsejable que las organizaciones fortalezcan el rol de los líderes en su promoción, y que se desarrollen estrategias de comunicación efectivas que aseguren que todos los empleados conozcan y aprovechen al máximo estos beneficios.

PARA UN FUTURO SALUDABLE:

Nestlé Chile fomenta la integración entre trabajo y vida personal

La empresa comprende la importancia de la integración entre la vida personal y el trabajo, reconociendo que los empleados tienen responsabilidades y aspiraciones fuera del ámbito laboral.

“Desarrollar todo el poder de la alimentación para mejorar la calidad de vida, hoy y para las futuras generaciones” es el propósito de Nestlé, empresa líder en la industria alimentaria, que está presente en el país hace 90 años y desde donde nace su convicción de fomentar la integración entre trabajo y vida personal, en los cerca de 8.000 colaboradores que tienen en el país.

“En el núcleo de la cultura empresarial de Nestlé reside el valor del respeto: por nosotros mismos, por el otro, por la diversidad y por el futuro. Bajo ese contexto, reconocemos la diversidad de talentos, experiencias y perspectivas que cada miembro del equipo aporta. Además, fomentamos un entorno inclusivo donde cada voz es valorada, promoviendo relaciones respetuosas entre colaboradores. Este compromiso contribuye a la formación de un ambiente de trabajo positivo e inspirador”, explica el director de Recursos Humanos de Nestlé, Juan Esteban Dulcic.

La empresa cuenta con un



Juan Esteban Dulcic, director de Recursos Humanos de Nestlé.

sólido programa de beneficios para sus colaboradores, respaldando la conciliación entre la vida familiar y personal, promoviendo la diversidad e inclusión, avanzando en equidad de género y desarrollando iniciativas para

impulsar la empleabilidad juvenil, entre otras.

En este sentido, la compañía líder de alimentos, ha implementado diversas políticas de adaptabilidad laboral, destacando, por ejemplo, el beneficio de posnatal parental, que otorga cuatro semanas totales a padres y cuidadores secundarios para disfrutar del primer mes de nacimiento o adopción de sus hijos. A la fecha cerca de 400 colaboradores han tomado este beneficio desde que se lanzó en 2021, siendo una de las primeras empresas en el país.

Esta iniciativa forma parte de su “política de protección a la maternidad”, la cual define normas y disposiciones mínimas para fortalecer y salvaguardar la maternidad y ayudar a todos sus empleados en la tarea de cuidar a sus hijos.

“Estamos convencidos de que la integración entre vida personal y trabajo genera efectos positivos en la salud física y mental, lo que lleva a mejores resultados en el entorno laboral, el cual no solo impacta positivamente al



Uno de los focos que han sido prioridad este año en Nestlé guarda relación con la salud y el bienestar de sus colaboradores.

desempeño del colaborador, sino que se extiende hacia su equipo de trabajo y así hacia el resto de la organización”, señala Dulcic.

Otras políticas implementadas por la empresa y que apuntan en la misma dirección tienen relación con establecer los principios fundamentales para un trabajo y ambiente respetuoso y protocolos para

prevenir cualquier forma de discriminación, violencia y acoso laboral. Desde el año 2019, se vienen implementando talleres donde se ejemplifican estos principios y es importante resaltar que el esfuerzo se ha puesto en que asistan todos los líderes en una primera instancia. En ese sentido, también lanzaron una guía para dar apoyo a los colaboradores víctimas de violencia doméstica o acoso.

SALUD Y BIENESTAR

Uno de los focos que han sido prioridad este año en Nestlé guarda relación con la salud y el

bienestar de sus colaboradores, a través de la prevención y el cuidado en los lugares de trabajo, reconociendo el impacto positivo que esto tiene en su calidad de vida y tiempo. Consideran que si promueven desde las empresas la masificación del examen preventivo, será posible ayudar a detectar oportunamente enfermedades y, de esa forma, actuar inmediatamente a través de su control y tratamiento, como es el caso de hipertensión, diabetes mellitus, obesidad y cáncer, entre otras.

Para ello han implementado una innovadora “Expo Personas”, iniciativa que consiste en ferias presenciales con sus principales proveedores de convenios y beneficios, dentro de las cuales, además, se llevan a cabo operativos oftalmológicos, dentales, nutricionales y preventivos, entre otros. A la fecha, se ha implementado en 13 locaciones, beneficiando a más de 4.000 colaboradores.

Adicional a esto, la compañía cuenta con un programa de vacunación y charlas educativas para todos los colaboradores y sus familiares. Y, desde el punto de vista del seguimiento, ha implementado plataformas digitales con el objetivo de que cada colaborador pueda hacer seguimiento a su salud posterior a sus exámenes preventivos.

Flexibilidad, apoyo y bienestar:
las claves para humanizar las organizaciones