

ESTUDIO ANUAL DE FUNDACIÓN CHILE UNIDO:

Identifican los beneficios más utilizados según grupo etario de trabajadores

Investigación “Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo”, realizada por la Fundación Chile Unido, evidencia las exitosas iniciativas para fidelizar a una fuerza laboral compuesta por generaciones con distintas necesidades y prioridades.

Con los años, las organizaciones se han tenido que adaptar a cambios importantes en el entorno laboral, como la incorporación de generaciones jóvenes de trabajadores, modificaciones en la legislación laboral y mayor preocupación por la salud mental, entre otros. Adecuándose a los tiempos y para ir siempre a la vanguardia, Fundación Chile Unido actualizó su estudio “Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo”, que realiza con apoyo de El Mercurio, para recoger la opinión de los distintos grupos etarios y conocer qué prácticas son más valoradas en las diferentes etapas del ciclo de la vida.

En el análisis de los resultados del estudio, en cuya última versión participaron más de 15.000 trabajadores, se consideraron tres segmentos: jóvenes con 29 años

o menos; madres y padres con hijos/as en etapa de crianza; y por último, personas adultas.

A través de las diversas versiones del estudio, se ha conformado un “Catálogo con 160 Buenas Prácticas Laborales en materia de Conciliación”, de las cuales, en la versión 2023 de esta medición, se evidenciaron aquellas que son más utilizadas y valoradas por cada segmento, lo que da una orientación a las organizaciones para revisar y ampliar su portafolio de beneficios.

“Los trabajadores necesitan apoyos diferenciados según su ciclo de vida. Los más jóvenes buscan conciliar su vida laboral y personal con mayor espacio para sus hobbies o estudios de perfeccionamiento. En cambio, para los trabajadores de entre los 30 y 50 años, que suelen estar en una etapa de formar familia, la conciliación debe facilitar la

Beneficios valorados por las distintas generaciones

Jóvenes



- Fomento al deporte (gimnasia o pausas activas y acceso a centros deportivos).
- Programa de reconocimiento mediante experiencias memorables.
- Pausas laborales con goce de sueldo para capacitaciones o desarrollo de proyectos personales.
- Actividades de voluntariado.
- Fondo concursable o financiamiento para iniciativas culturales, deportivas u otras.

Madres y padres



- Permiso para realizar trámites personales relacionados con los/as hijos/as.
- Bono por inicio del año escolar.
- Celebración de Navidad o Fiesta de Fin de Año para la familia.
- Permiso a la madre o al padre para asistir a controles médicos del niño/a.
- Día de la Mamá o del Papá del trabajador/a en la organización.

Adultos



- Cursos de capacitación y perfeccionamiento gratuitos.
- Permiso para acompañar al padre o madre a trámites personales (salud, jubilación u otros).
- Jubilación parcial (dar la posibilidad de jubilar, manteniendo un trabajo con jornada reducida).
- Programa de capacitación para la empleabilidad de adultos mayores.
- Apoyo o bolsa de trabajo para que el/la trabajador/a encuentre otro trabajo luego de su jubilación.

Fuente: Estudio “Mejores Organizaciones Para Integrar Vida Personal y Trabajo 2023”, Fundación Chile Unido

presencia de los padres en los momentos cruciales de la vida y educación de sus hijos. Pasados los 50 años, el foco de las necesidades va cambiando, pues a veces comienza el cuidado de los padres que se vuelven dependientes, o necesitan cuidar a los nietos mientras sus padres trabajan, y también quieren reformular sus carreras laborales pensando en la jubilación”, comenta **Catalina Delpiano, directora de Estudios Fundación Chile Unido.**

PRÁCTICAS CLAVE SEGÚN RANGO ETARIO

Entre las medidas que priorizan los colaboradores jóvenes con 29 años o menos, están las actividades relacionadas al deporte, con un 60% de uso. Estas incluyen gimnasia laboral o pausas activas y acceso a centros deportivos para realizar ejercicios, baile, yoga, entre otras, además de programas de reconocimiento mediante experiencias memorables (58%).

Es interesante constatar que, de acuerdo con los resultados del estudio, el segmento de madres y padres es el que mayor cantidad de beneficios utiliza. Con un 85% de uso, encabeza la lista la posibilidad de realizar trámites personales relacionados con sus hijos/as. Además, priorizan los bonos por inicio de año escolar (79% de uso) y actividades como la celebración de Navidad o fiesta de Fin de Año para la familia (75%).

En tanto, para los adultos



Las organizaciones han ido adaptando y flexibilizando su oferta de beneficios, como un sello organizacional y diferenciador. Definen apoyos transversales para todos los trabajadores y otros que las personas pueden elegir de acuerdo con sus necesidades e intereses. Así van dejando un legado en la vida de las personas y sus familias, apoyando lo que realmente es significativo para cada persona”, destaca Catalina Delpiano, directora de Estudios de Fundación Chile Unido.

destacan beneficios como cursos de capacitación y perfeccionamiento gratuitos, con un 75% de uso y apoyo o bolsa de trabajo para que el/la trabajador/a encuentre otro empleo luego de su jubilación. También tienen alta valoración en este grupo algunos temas de flexibilidad, como permisos ocasionales para acompañar a sus padres y madres a trámites personales (59%).

Estos grupos etarios son de especial relevancia, ya que se estima que un 40% de los trabajadores a nivel nacional tienen entre 30 y 44 años, y un 30% está en el tramo de 45 a 59 años.

UN REFERENTE EN CORRESPONSABILIDAD Y FLEXIBILIDAD LABORAL:

Scotiabank refuerza su compromiso con la calidad de vida y bienestar laboral

En una apuesta por seguir mejorando las condiciones de vida de sus colaboradores, Scotiabank ha implementado una serie de iniciativas pioneras en el ámbito del bienestar laboral.

Scotiabank ha reafirmado su compromiso con el bienestar y la calidad de vida de sus colaboradores mediante la implementación de una serie de iniciativas que buscan equilibrar la vida personal y profesional. Así, desde 2016 ha sido pionero en la adopción de un programa de trabajo remoto para facilitar la conciliación entre ambos aspectos y, en 2021, formalizó un modelo laboral híbrido que combina la presencialidad con el teletrabajo.

Como si fuera poco, en mayo de 2022, Scotiabank marcó un hito importante al convertirse en el primer banco en Chile en reducir su jornada laboral de 42 a 39 horas semanales, una medida que ha tenido un impacto positivo en la productividad y el bienestar de sus colaboradores.

Daniela Pardakhti, directora de Gestión de Personas y Calidad de Vida de Scotiabank, explica que esta cultura interna flexible ha permitido crear un círculo virtuoso que promueve la corresponsabilidad y el compromiso de los equipos.

“Gracias a estas políticas, en 2023 el banco logró reducir en un 36,7% el tiempo de trabajo extra; incrementar, en promedio, 7% la productividad en áreas clave; y disminuir en cerca del 50% el



ausentismo por razones de salud general o mental, en comparación con los niveles previos a la pandemia”, señala Pardakhti.

FOCO EN LAS PERSONAS

Scotiabank ha implementado beneficios adicionales que refuerzan su enfoque en el

bienestar de sus colaboradores. Entre ellos destacan el sistema de horarios Flex Time, que ofrece diez alternativas de ingreso y salida; el programa Scotia Flex y Tiempo Flex, que permite a los empleados gestionar tiempo y dinero según sus necesidades; y una jornada laboral reducida para madres que regresan del posnatal durante el

primer año de vida de sus hijos. La empresa también ha ampliado el permiso parental a 13 días, superando los cinco días establecidos por la normativa chilena.

Una de las iniciativas más innovadoras del banco es la Escuela de Corresponsabilidad, un espacio virtual donde los



Daniela Pardakhti, directora de Gestión de Personas y Calidad de Vida de Scotiabank.

Scotiabank ha implementado políticas y beneficios que apoyan directamente a colaboradores y sus familias.

colaboradores y sus familias pueden acceder a webinars enfocados en la distribución equitativa de roles en el hogar. Esta medida se complementa con el Decálogo para el Líder Corresponsable, un documento que busca sensibilizar a los líderes de la empresa en la promoción de la corresponsabilidad y la eliminación de sesgos de género en sus equipos de trabajo.

VIDA LABORAL Y PERSONAL

Scotiabank ha promovido la creación de espacios que faciliten la vida de las familias de sus colaboradores. Durante las vacaciones de invierno, se facilita

el trabajo remoto para padres con hijos en edad escolar y, durante las vacaciones, la compañía organiza las Escuelas de Verano ScotiKids, en la Región Metropolitana, donde los hijos de los empleados pueden participar en actividades y talleres. Asimismo, en invierno se realizan jornadas en las que los niños pueden visitar las oficinas de sus padres y participar en dinámicas recreativas.

En paralelo, se ha lanzado una campaña para sensibilizar a los líderes sobre la importancia de seguir el Procedimiento de Acogida Prevención y Derivación de Casos de Violencia de Género, mostrando el compromiso del banco con temas de gran relevancia social.

En un esfuerzo continuo por mejorar, Scotiabank ha implementado iniciativas como el Programa Silver Age, dirigido a empleados en la etapa previa a la jubilación, así como una plataforma de atención médica gratuita para sus colaboradores y sus familias.

Pardakhti afirma que todas estas acciones muestran cómo el banco lidera no solo en el sector financiero, sino también en la creación de una cultura laboral que promueve el bienestar, la corresponsabilidad y la calidad de vida de sus empleados.

“En Scotiabank trabajamos para ser un lugar donde las personas se sientan valoradas, apoyadas y empoderadas para alcanzar un verdadero equilibrio entre su vida personal y profesional”, concluye Daniela Pardakhti.

Cada generación, una oportunidad para innovar en beneficios que transforman los lugares de trabajo