



chile
unido
FUNDACIÓN



2° ESTUDIO

CLAVES PARA AUMENTAR LA SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES

ANÁLISIS DEL PROPÓSITO CORPORATIVO, CULTURA Y OFERTA DE VALOR

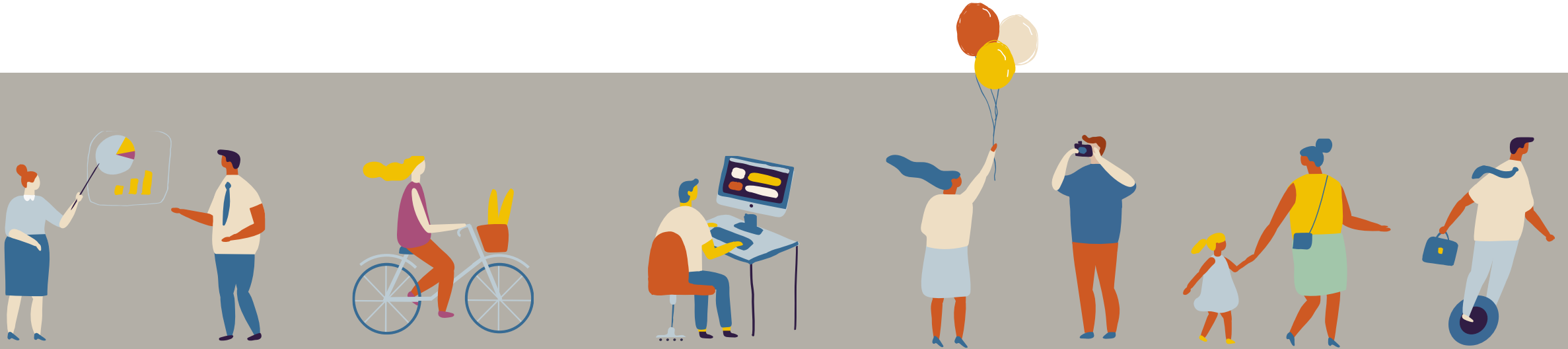
Departamento de Estudios
Fundación Chile Unido
2024



Fundación Chile Unido con 26 años de trayectoria, desde el año 2003 acompaña a organizaciones privadas y públicas en sus procesos de transformación, desarrollando Estudios que buscan contribuir a humanizar los lugares de trabajo, con estadísticas, experiencias e información, en temas acerca de la integración entre la Vida Personal, Familiar y Laboral.

En particular, este informe analiza los resultados de la versión 2024 del Estudio **“Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo”**, con el propósito de indagar en los factores que inciden en la satisfacción de las personas con las organizaciones donde trabajan.

Índice



01

Resumen
Ejecutivo

02

Presentación
Estudio

03

Metodología

04

Resultados

- Radiografía general
- Oferta de valor
- Ambiente laboral
- Factores clave en la satisfacción
- Realidad en contexto de trabajo híbrido

05

Conclusiones

06

Catálogo de Buenas
Prácticas

Para Integrar Vida Personal y
Trabajo



01. Resumen Ejecutivo

Resumen Ejecutivo

Centrar la mirada en las personas, buscando su bienestar y felicidad, es una tendencia creciente en las organizaciones. Así lo ha constatado cada versión del **Estudio “Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo”** que realiza Fundación Chile Unido con el apoyo de El Mercurio.

A partir de los resultados de la medición 2023, este Estudio analiza cuáles son los factores que más se asocian a la satisfacción de las personas con su organización, indagando específicamente en la oferta de buenas prácticas y beneficios que la organización les entrega y, en factores del ambiente laboral relacionados con el bienestar de los/as trabajadores/as, el liderazgo de las jefaturas, la cultura organizacional y el propósito corporativo.

Considerando los factores mencionados anteriormente, los resultados obtenidos en el análisis indican que el 88,8 de las personas están satisfechas con su organización. De igual manera, un 82,7% con seguridad recomendaría su organización a una persona que esté buscando desempeñarse en un lugar de trabajo donde pueda integrar mejor su vida personal y laboral.

El indicador que más influye al analizar la satisfacción de las personas con su organización y en la decisión de recomendar su lugar de trabajo, es la satisfacción que se tiene con la Oferta de Valor y beneficios que se le ofrece. Específicamente con las medidas en Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral, seguidas por las ayudas para el Desarrollo

Personal y Calidad de Vida. En segundo lugar, incide la percepción que tenga la persona acerca de si su empresa se preocupa por el bienestar y felicidad de los trabajadores, seguido por la opinión que tenga la persona de la cultura organizacional, específicamente si se fomenta el equilibrio de la vida personal y laboral, como así también si las autoridades y directivos promueven que las personas puedan integrar mejor los ámbitos de su vida.



Otro hallazgo importante dice relación con los apoyos que brindan las organizaciones durante los diferentes momentos del ciclo de vida de las personas, mediante beneficios pertinentes a sus realidades y necesidades, lo cual es valorado positivamente por los trabajadores. Al analizar las 79 prácticas consideradas por la versión 2023 de este Estudio, se obtuvo que 15 medidas son las que inciden en mayor proporción en la satisfacción de las personas con su organización. De este modo, las organizaciones pueden analizar y evaluar la posible incorporación de algunas de estas iniciativas dentro de su portafolio de beneficios.

Ahora bien, al analizar en profundidad los factores organizacionales que inciden en mayor medida en la satisfacción de las personas con su empresa y su disposición a recomendarla, además de los mencionados anteriormente, este Estudio releva la importancia que la persona perciba que se valora y respeta la dignidad e individualidad de cada trabajador/a, que exista la confianza para el buen uso y cuidado de beneficios, y finalmente que cada persona pueda compatibilizar su vida personal y laboral.

Finalmente, este Estudio también constata la importancia de comunicar a la plana ejecutiva la percepción que tienen los trabajadores acerca de la organización, por cuanto en la mayoría de los indicadores analizados, existe una brecha entre la mirada de los ejecutivos en comparación con la mirada general de las personas, siendo la de los ejecutivos más positiva respecto de las condiciones laborales, beneficios y conocimiento del propósito, entre otros aspectos analizados.





02. Presentación Estudio

Presentación Estudio

Las organizaciones han ido evolucionando en un entorno con permanentes cambios. El desafío de reinventarse y adaptarse a las necesidades ha significado para las organizaciones buscar una nueva forma de sinergia y enriquecimiento mutuo al conciliar sus intereses con las aspiraciones de las personas.

Así lo ha constatado el Estudio **“Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo”** realizado por Fundación Chile Unido con el apoyo de El Mercurio. Una medición renovada y actualizada de sus primeras versiones iniciadas en el año 2003, cuando entonces se denominaba las “Mejores Empresas para Madres y Padres que Trabajan”.



Uno de los propósitos de este Estudio ha sido identificar el nivel de conocimiento, uso y valoración de las prácticas y beneficios que contribuyen a Integrar mejor la Vida Personal, Familiar y Laboral, ofrecidas por las organizaciones a sus trabajadores. Así, en estos 21 años de trayectoria, se ha observado cómo las empresas y organismos públicos han ido ampliando su oferta de valor, buscando entregar diferentes ayudas concretas y pertinentes a las necesidades que emergen según el momento del ciclo de vida de las personas.

De este modo, si en un comienzo los beneficios estaban más orientados a brindar apoyos económicos complementarios a la remuneración, realizar actividades para integrar a las familias de trabajadores/as en actividades corporativas, y entregar ayudas durante los primeros años de la maternidad y paternidad; actualmente las prácticas también se enfocan, con un creciente protagonismo, en el desarrollo personal y la calidad de vida de las personas, así como también en ofrecer distintas modalidades de flexibilidad y adaptabilidad laboral.

Entonces, cabe preguntarse cuáles son aquellos beneficios y prácticas que se asocian a una mayor satisfacción de las personas con la organización, y también cuáles son los factores que inciden en que trabajadores/as recomienden su lugar de trabajo a una persona que busca desempeñarse en un entorno laboral donde pueda integrar mejor su vida personal y laboral. Estas preguntas son algunas de las que se responderán en este informe, a partir de los resultados obtenidos en la medición 2023 del Estudio **“Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo”**.

Así también, es de interés conocer cómo el propósito corporativo, la cultura organizacional y el rol de las jefaturas incide en la satisfacción de las personas, puesto que son temáticas que progresivamente las organizaciones están midiendo y monitoreando, para hacer de su lugar de trabajo, un espacio donde las personas pueden crecer profesionalmente en armonía con sus proyectos de vida, otorgándole sentido a su trabajo y aportando constructivamente al propósito corporativo de la empresa u organismo público donde se desempeña.

Por último, se analizará si las diferentes modalidades de trabajo, presencial, híbrido o teletrabajo, inciden en el nivel de conocimiento del propósito de la organización, en la percepción de las personas acerca de su lugar de trabajo y su relación con las jefaturas.

Esperamos que los resultados de este Estudio contribuyan a las políticas corporativas orientadas al bienestar y felicidad de las personas. Es un desafío que nos moviliza como Fundación Chile Unido, siendo un aliado estratégico de las organizaciones que centran su preocupación en las personas y avanzan en humanizar sus lugares de trabajo.





03. Metodología

Objetivos del Estudio

Objetivo **General**

Indagar acerca de los factores organizacionales que influyen en la satisfacción de los/as trabajadores/as, dando continuidad a la medición anterior el 2023 para establecer posibles diferencias.

Objetivos **Específicos**

1. Identificar los beneficios que mayor incidencia tienen en la satisfacción de los/as trabajadores/as, diferenciado según cargo, tipo de empresa, edad y ciclo de vida.
2. Analizar el rol que tiene el propósito corporativo y la cultura organizacional en la satisfacción de las personas.
3. Explorar la tendencia actual asociada al trabajo híbrido en las empresas y su influencia en el ambiente laboral y satisfacción de los/as trabajadores/as.
4. Indagar diferencias significativas respecto a la medición del año 2022 y posibles cambios en los indicadores y su relevancia.



Metodología

Tipo de Estudio

- Cuantitativo y estadísticamente representativo. Se solicitó cumplir con una tasa mínima de respuestas de trabajadores/as a cada organización participante.
- Instrumentos: Encuesta para las organizaciones y Encuesta para trabajadores/as.

Participantes

- 54 organizaciones privadas y públicas, con presencia nacional y multinacional, de distintos tamaños y sectores de la economía.
- 15.026 trabajadores/as de las distintas organizaciones participantes, los cuales fueron segmentados en función de distintos atributos vinculados a su ciclo vital y cargo.

Trabajo de Campo

- Junio a Octubre de 2023

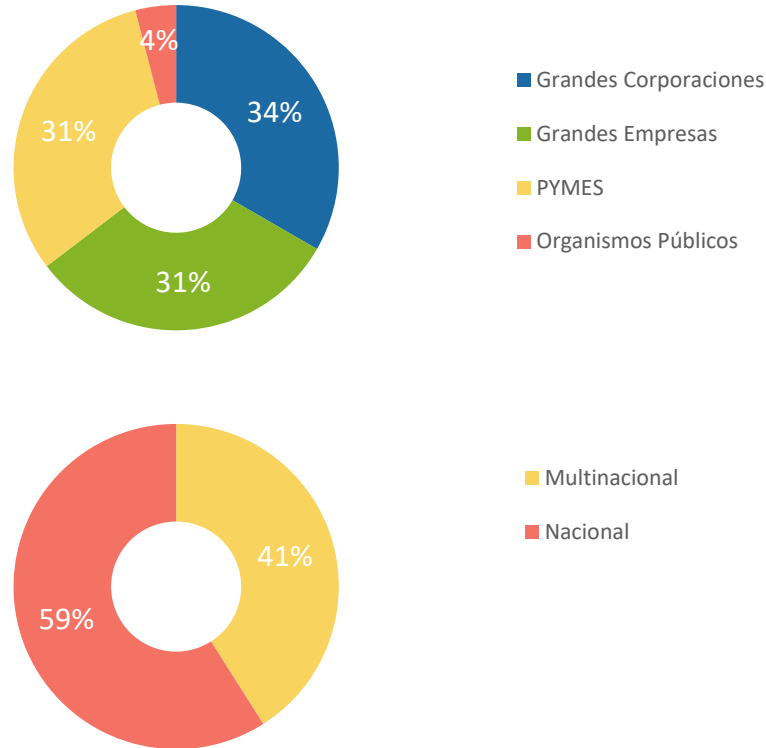
Análisis de Información

- Análisis descriptivo (univariado y bivariado) y de regresiones.

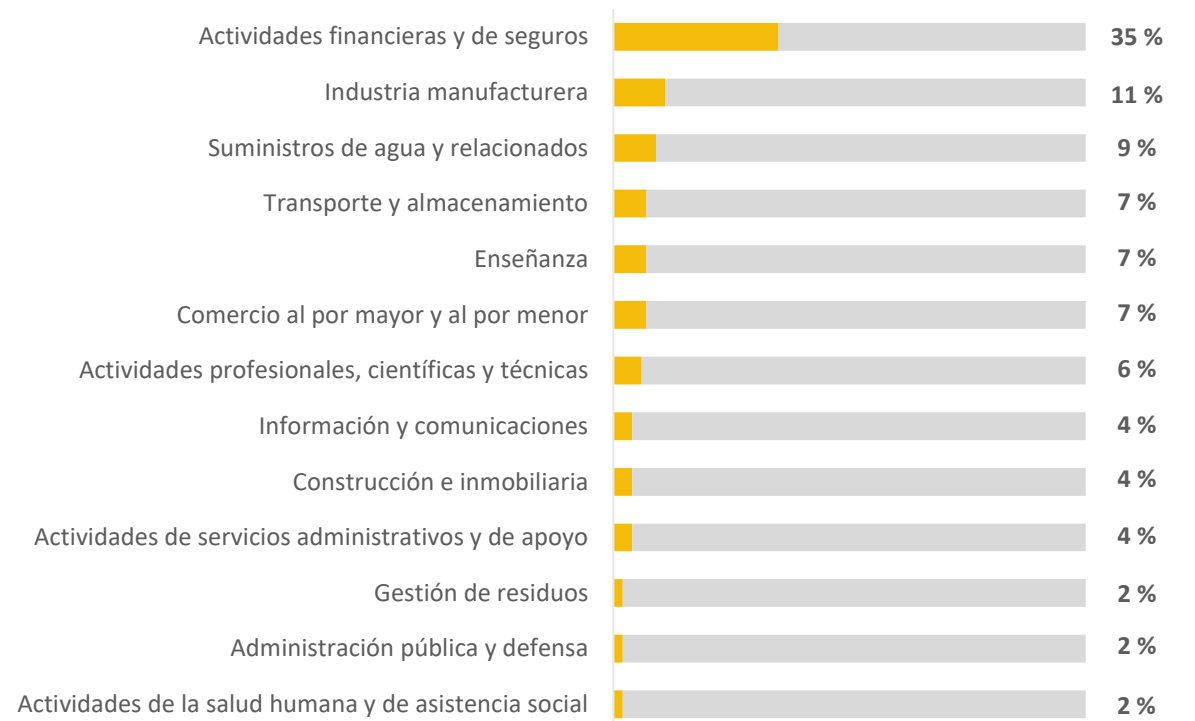
Universo

54 Organizaciones participantes

DISTRIBUCIÓN SEGÚN SU CATEGORÍA Y PRESENCIA

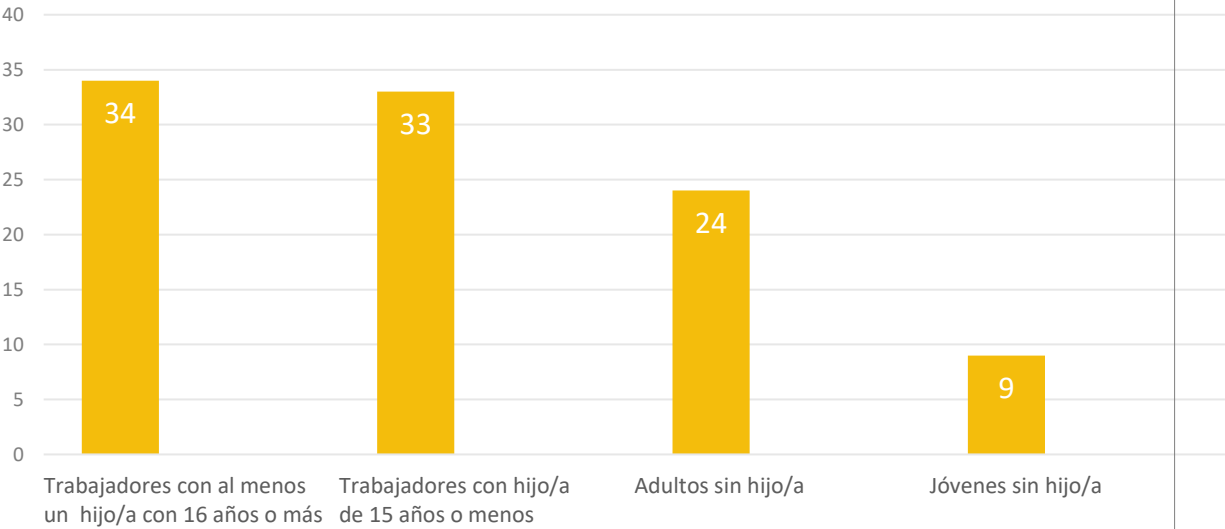


DISTRIBUCIÓN SEGÚN SECTOR ECONÓMICO

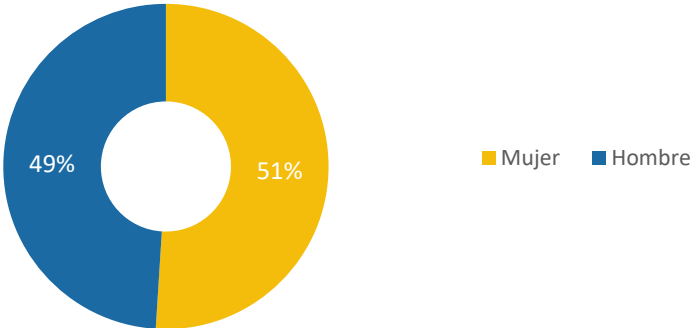


Universo | **15.026** Personas

DISTRIBUCIÓN SEGÚN CICLO DE VIDA



DISTRIBUCIÓN SEGÚN SEXO





04. Resultados

0.4.1 Radiografía General

Nivel de satisfacción con la organización

El Estudio “Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo”, liderado por Fundación Chile Unido con el apoyo de El Mercurio, indaga entre otros temas, acerca del nivel de satisfacción de las personas con su organización, cuyos resultados de la versión 2023 concluyeron lo siguiente:

¿Qué tan **satisfechos están los/as trabajadores/as con la organización** en la que trabajan?

¿Qué proporción **recomendaría su lugar de trabajo a alguien** que está buscando conciliar su vida laboral y personal?

88,8%

De los/as trabajadores/as están satisfechos/as o muy satisfechos/as con su organización en general, y se observa un aumento significativo respecto del año 2022 (82,5%).

82,7%

De los/as trabajadores/as, con seguridad Sí recomendaría su organización a una persona que está buscando trabajo y quiera integrar mejor su vida laboral y personal. Esta recomendación también aumenta significativamente respecto del año anterior (77,8%).



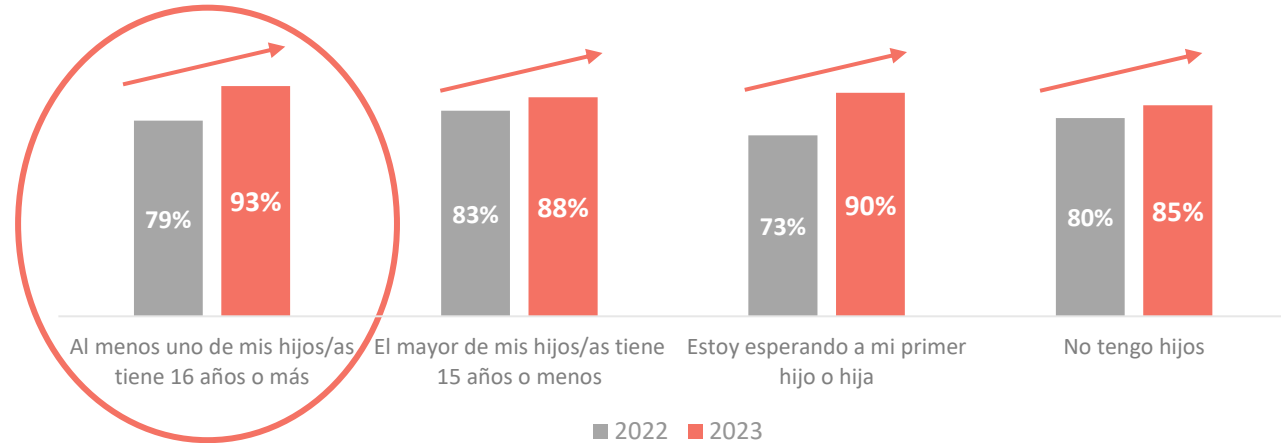
¿Existen diferencias en el nivel de satisfacción según ciertas características del/la trabajador/a, como la etapa de crianza, edad, cargo o tipo de organización en la cual trabaja?

Si bien se observa que, en términos generales, casi un 90% de trabajadores/as está satisfecho con su organización, ésta varía según ciertas características de la persona.

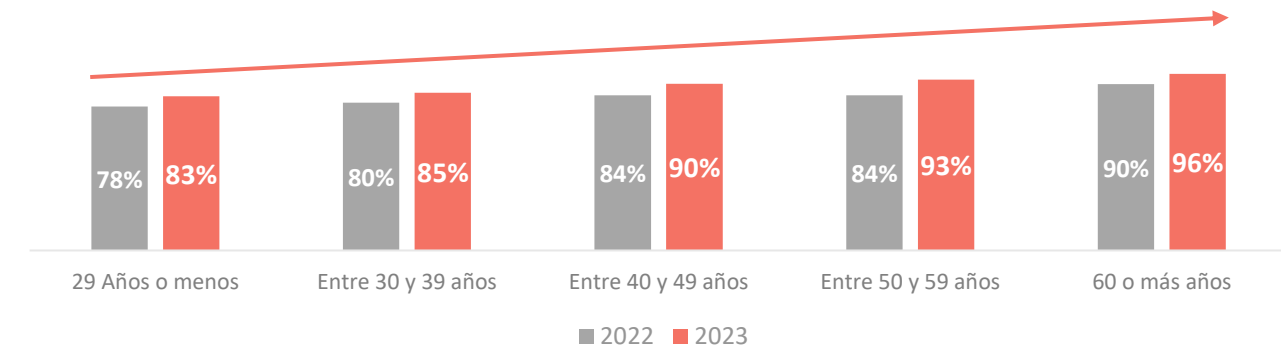
Por ejemplo, en relación con la etapa de crianza en que está el/la trabajador/a, aquellas personas que tienen hijos de 16 años o más son las que expresan mayor satisfacción con su organización con un 93% y se observa un aumento de 14 puntos de ese segmento respecto de la medición 2022 (fue de un 79%). Por el contrario, las personas que no tienen hijos son quienes presentan una menor satisfacción en comparación a los que si tienen o están esperando a su primer hijo o hija.

Además, se mantiene la tendencia del año 2022 respecto a la edad puesto que, a mayor edad de la persona, existe una mayor satisfacción con la organización. Así, del total de trabajadores/as que son mayores de 60 años, los resultados 2023 dan cuenta que el 96% está satisfecho/a o muy satisfecho/a, mientras que del total de las personas que tienen menos de 30 años, el 83% de ellos tiene este alto nivel de satisfacción.

SATISFACCIÓN GENERAL CON LA ORGANIZACIÓN SEGÚN ETAPA DE CRIANZA DEL/LA TRABAJADOR/A



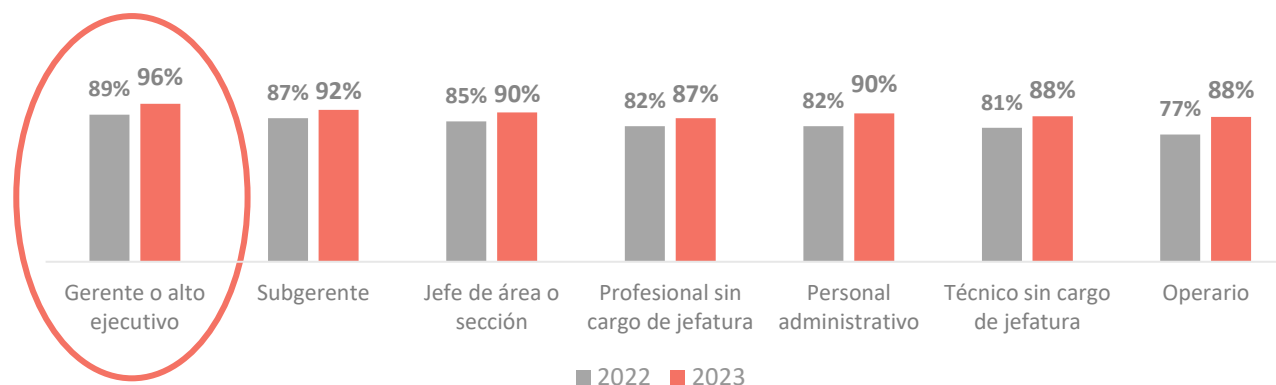
SATISFACCIÓN GENERAL CON LA ORGANIZACIÓN SEGÚN EDAD DEL/LA TRABAJADOR/A



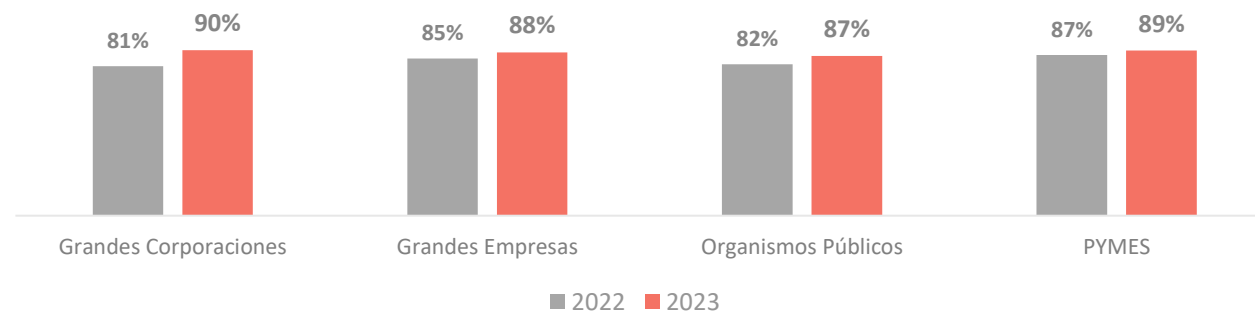
A su vez, el nivel de satisfacción difiere según el cargo que tiene el/la trabajador/a, siendo los gerentes o altos ejecutivos los que en mayor proporción están satisfechos o muy satisfechos con la organización (96%). Por el contrario, trabajadores/as que tienen roles de profesionales y técnicos sin jefaturas, y operarios son los que en menor proporción están satisfechos (87% a 88%), dando cuenta del desafío que tienen las áreas de Recursos Humanos con este segmento de trabajadores/as.

Por último, cabe mencionar que, respecto del año 2022, la satisfacción con las organizaciones ha cambiado levemente, puesto que el año pasado, las personas que trabajaban en una PYME estaban más satisfechos/as (87%) y en la medición 2023, son los/as trabajadores/as de Grandes Corporaciones quienes expresan sentirse más satisfechos/as con su organización. Sin embargo, es importante destacar que los resultados 2023 evidencian que la satisfacción por distintos tipos de organización está bastante equiparada, no habiendo mayores diferencias entre categorías.

SATISFACCIÓN GENERAL CON LA ORGANIZACIÓN SEGÚN CARGO



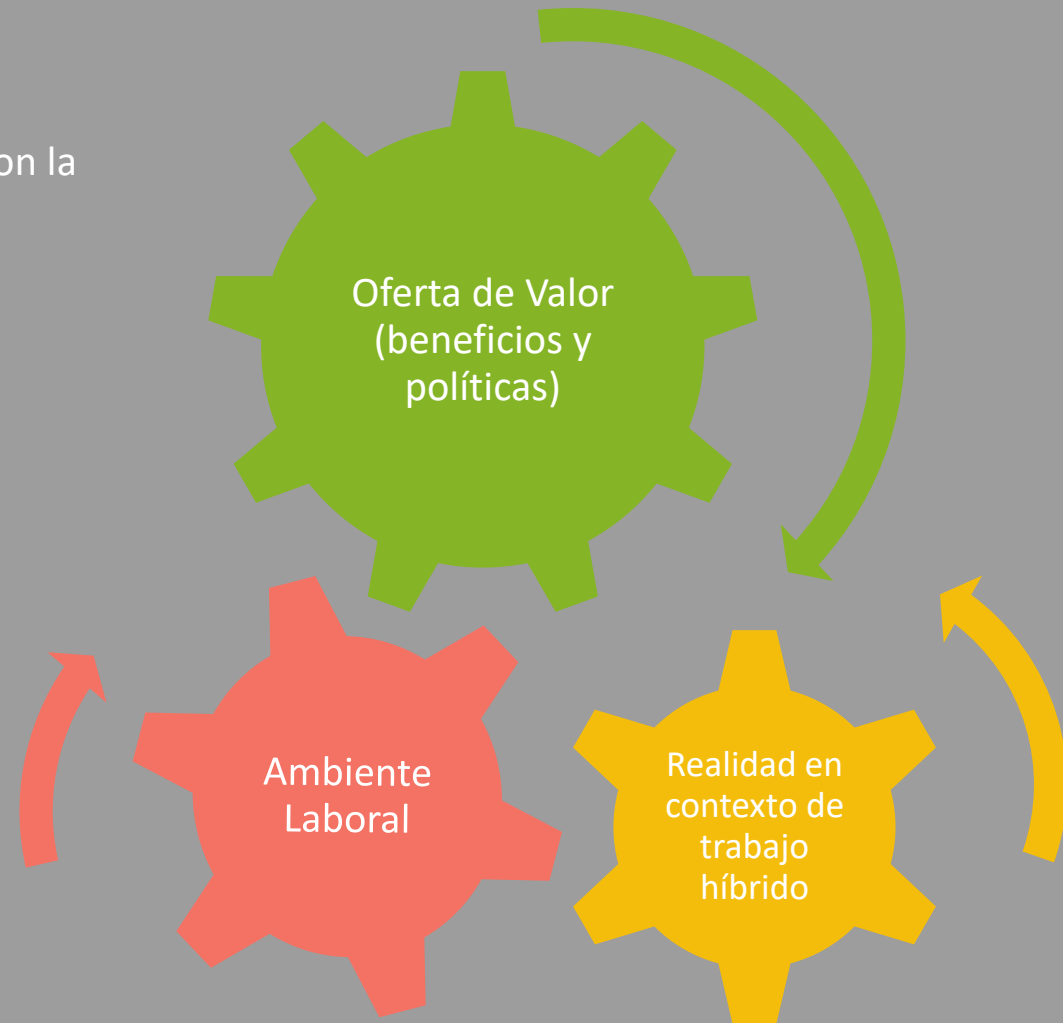
SATISFACCIÓN GENERAL SEGÚN TIPO DE ORGANIZACIÓN



Si las áreas de RR.HH. tienen por objetivo seguir aumentando la satisfacción de sus trabajadores/as con la organización...

¿Cuáles son los factores organizacionales que más se asocian a la satisfacción de las personas con su organización?

Se responderá esta pregunta analizando las siguientes dimensiones:



0.4.2 Oferta de Valor

(Beneficios y Políticas)

El Estudio “Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo” en su versión 2023 analiza el nivel de conocimiento, uso y satisfacción de trabajadores/as acerca de 79 prácticas y beneficios ofrecidos por las organizaciones y que contribuyen a Integrar mejor la Vida Personal y Laboral.

Esa Oferta de valor se ha agrupado en las siguientes dimensiones:



79 Beneficios agrupados en 7 dimensiones

Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral (13)

Desarrollo Personal y Calidad de Vida (20)

Desarrollo de la Carrera Profesional (6)

Apoyos Económicos (10)

Ayudas a la Maternidad y Paternidad (14)

Cuidado de hijos y personas dependientes (8)

Integración Familiar (8)

Análisis Oferta de Valor

(Beneficios y Políticas)

El primer análisis por determinar es **¿cuáles son las dimensiones de beneficios donde los/as trabajadores/as están más satisfechos?**

El siguiente diagrama ordena las dimensiones según el nivel de satisfacción que expresan las personas en el Estudio, utilizando una escala de 1 a 5.

Los resultados 2023 y 2022 evidencian que las medidas de Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral son las que producen, en promedio un mayor nivel de satisfacción en las personas. Luego, las siguientes dimensiones varían su posición entre un año y otro.



		Nivel de satisfacción en una escala del 1 al 5		
		2023	2022	Dif año anterior
Más satisfechos ↑ ↓ Menos satisfechos	1º Flexibilidad Laboral y Adaptabilidad Laboral.....	4,08	3,8 (2º)	+1
	2º Apoyos Económicos	4,03	3,82 (1º)	-1
	3º Desarrollo Personal y Calidad de Vida	3,75	3,42 (6º)	+3
	4º Desarrollo de la Carrera Profesional.....	3,69	3,45 (3º)	-1
	5º Ayudas a la Maternidad y la Paternidad	3,61	3,44 (4º)	-1
	6º Integración Familiar	3,6	3,43 (5º)	-1
	7º Cuidado de Hijos y Personas Dependientes	3,41	3,22 (7º)	0

En segundo lugar, **este Estudio concluye que existe una asociación positiva y significativa entre la satisfacción con la oferta de valor que reciben los/as trabajadores/as y la satisfacción general con su organización.**

Por lo tanto, si las áreas de Recursos Humanos buscan aumentar el nivel de satisfacción de las personas con la organización, una forma efectiva de hacerlo es analizando la oferta de beneficios que se entrega y el nivel de satisfacción de las personas con ésta. Así, en la medida en que aumenta la satisfacción con los beneficios, también aumentará la satisfacción con la organización.



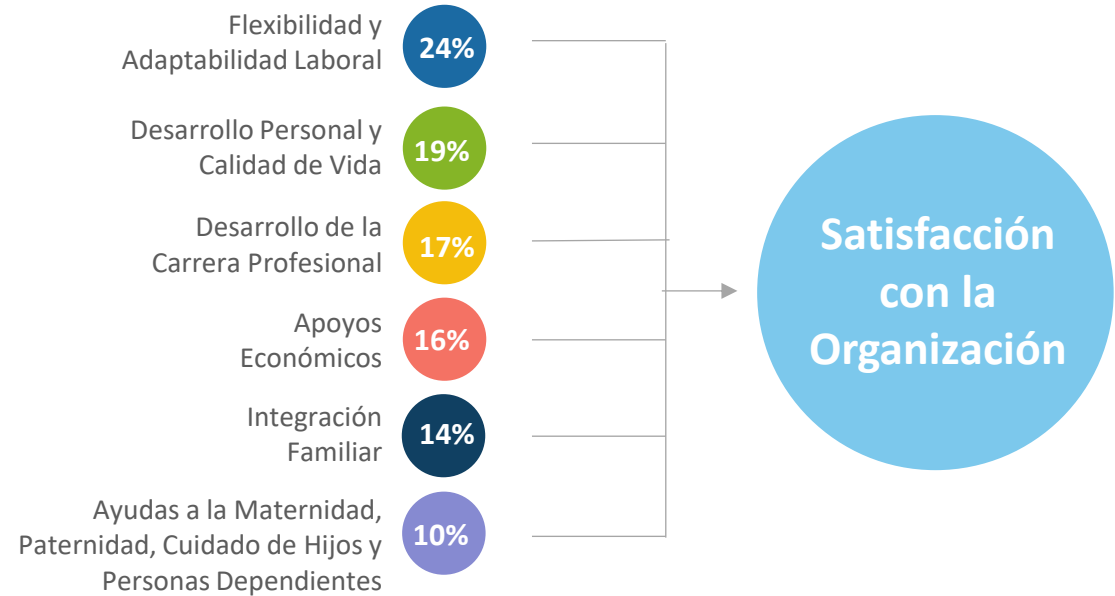
Entonces, **¿cuál es la dimensión de beneficios que más se asocia a que la persona esté satisfecha con la organización? Según el análisis...**

La satisfacción con los beneficios y políticas de FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD LABORAL es la que más se asocia a la satisfacción con la organización en general.

En concreto, el 24% de la variación en la satisfacción general que se tiene con la organización puede explicarse por la variación en la satisfacción que existe con las medidas de **Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral**. En la medición 2022, la dimensión Desarrollo Personal y Calidad de Vida fue la que más explicaba la satisfacción general, siendo 19% de la variación.

En segundo lugar, se ubica la dimensión Desarrollo Personal y Calidad de Vida, seguido por Desarrollo de la Carrera Profesional, luego de Apoyos Económicos e Integración Familiar. Y, por último, la menos influyente es la satisfacción con las dimensiones de Ayudas a la Maternidad y Paternidad, junto a los Apoyos a trabajadores con persona a su cuidado, probablemente porque estas dimensiones son beneficios más focalizados a esos grupos de personas.

SATISFACCIÓN CON LA OFERTA DE VALOR



% de la variación en la satisfacción general con la organización, que se puede explicar por la variación en la satisfacción con cada dimensión de beneficios, obtenido por un análisis de correlación entre estas variables.

Mencionado lo anterior, se puede decir que una manera de aumentar el nivel de satisfacción de los trabajadores/as con la organización, es trabajar para aumentar la satisfacción de las personas con la oferta de valor que le ofrece la empresa.

Entonces, ¿cuáles son los beneficios o ayudas específicas que tienen mayor incidencia en la satisfacción de las personas con la organización, en cada una de las dimensiones de la Oferta de Valor? O en otras palabras, **¿en qué medidas y beneficios debería estar el foco?**

Para responder a esta interrogante, se ha realizado un análisis de regresión a partir del porcentaje de conocimiento de cada una de las medidas, para definir qué beneficios tienen mayor correlación con la satisfacción con la organización. Se han definido dos prácticas en cada una de las seis dimensiones (excepto para el cuidado de hijos y personas dependientes que se ha definido solo uno).



Las medidas y beneficios más influyentes en la satisfacción de las personas con su organización, en cada dimensión, son:

✓ Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral

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.

✓ Desarrollo Personal y Calidad de Vida

3. Programa preventivo y cuidado de la salud en general. 🔄
4. Programa preventivo del estrés y cuidado de la salud mental. 🔄

✓ Desarrollo Carrera Profesional

5. Cursos de capacitación y perfeccionamiento gratuitos, impartidos por la misma organización u otra entidad. 🔄
6. Cursos de Liderazgo. 🔄

✓ Ayudas a la Maternidad, Paternidad, Cuidado de Hijos y Personas Dependientes

Mujeres:

7. Flexibilidad horaria previo al descanso prenatal.
8. Permiso para asistir a controles médicos del niño o niña. 🔄

Hombres:

9. Permiso para acompañar a la pareja/cónyuge, o llevar al recién nacido, a los controles médicos. 🔄
10. Acciones específicas para favorecer que los trabajadores hagan uso de los 5 días de descanso Postnatal. 🔄

Trabajador/a con persona a su cuidado:

11. Ayuda en flexibilidad de horarios laborales. 🔄

✓ Apoyos Económicos

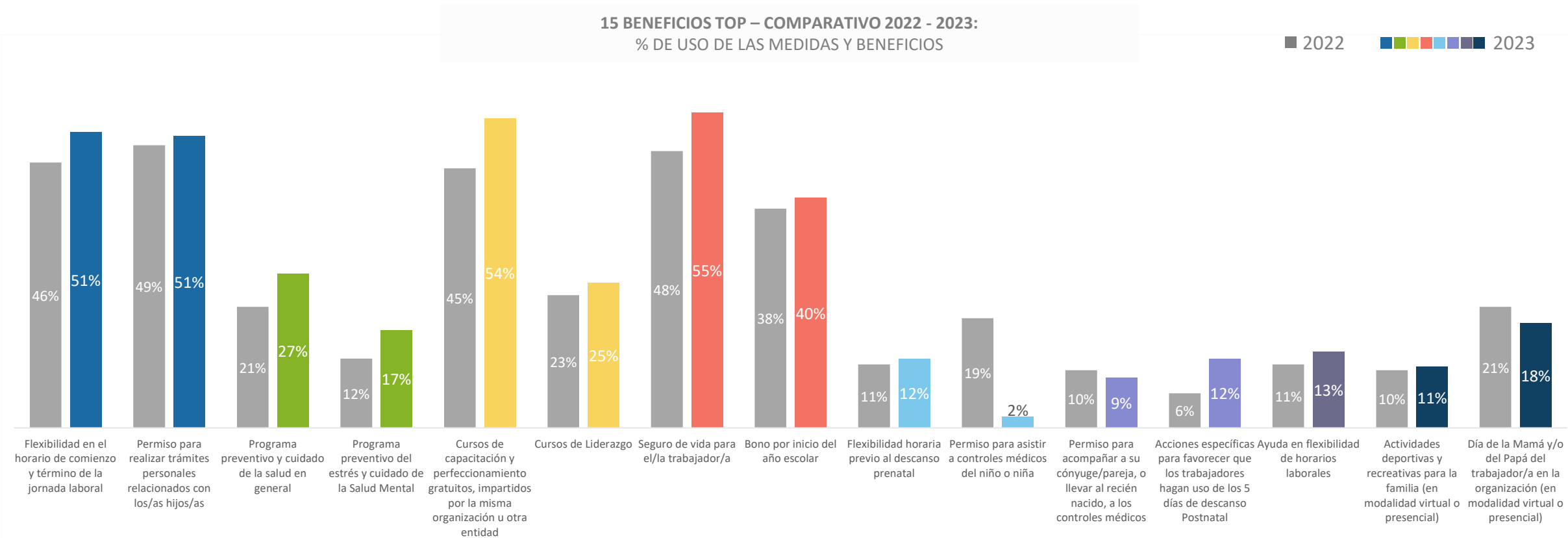
12. Bono por inicio de año escolar de hijos/as. 🔄
13. Seguro de vida para el/la trabajador/a. 🔄

✓ Integración Familiar

14. Actividades deportivas y recreativas para la familia (en modalidad virtual o presencial). 🔄
15. Día de la Mamá y/o del Papá del trabajador/a en la organización (en modalidad virtual o presencial).

🔄 Medidas y beneficios que también fueron altamente influyentes en la satisfacción de las personas con la organización, en el año 2022.

En relación con las 15 medidas y beneficios más influyentes... ¿cuál es su porcentaje de uso entre trabajadores/as?

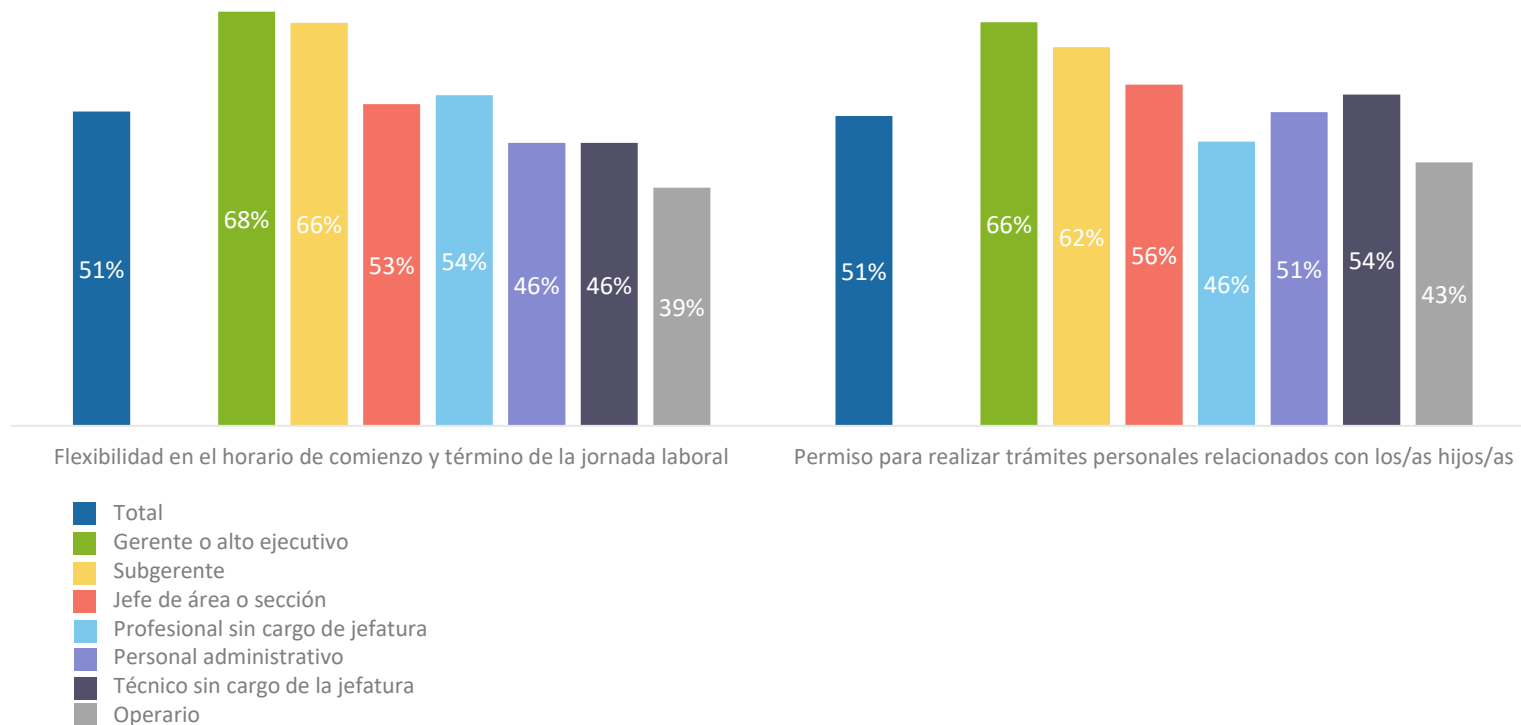


- Medidas de Flexibilidad y Adaptabilidad
- Medidas para el Desarrollo Personal y Calidad de Vida
- Medidas para el Desarrollo de la Carrera Profesional
- Medidas en Ayudas Económicas
- Ayudas a la Maternidad
- Ayudas a la Paternidad
- Ayudas a personas a su cuidado
- Medidas en Integración Familiar

Entonces, ahora cabe preguntarse **¿cuál es el porcentaje de uso de estas medidas?**
Y si difiere por el tipo de cargo, etapa de crianza y edad del/la trabajador/a...

En relación con las 15 medidas y beneficios más influyentes...

BENEFICIOS DE FLEXIBILIDAD LABORAL:
% DE USO SEGÚN CARGO DEL/LA TRABAJADOR/A



✓ Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral

Los dos beneficios de Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral que mayor incidencia tienen en la variación de la satisfacción con la organización son la flexibilidad en el horario de comienzo y término de la jornada laboral junto al permiso para realizar trámites personales relacionados con los/as hijos/as.

Ahora bien, ¿existen diferencias de uso según ciertas características del trabajador/a?

Por un lado, se observa que la tasa de uso de estos beneficios difiere según el cargo de las personas, donde los gerentes y subgerentes, son quienes en mayor proporción utilizan estos beneficios en comparación con otros cargos.

Los resultados 2023 dan cuenta que el uso del beneficio de flexibilidad en el horario de comienzo y término de la jornada laboral ha aumentado respecto de la medición anterior que era de un 46% en comparación a este año con un 51% de uso.

En relación con las 15 medidas y beneficios más influyentes...

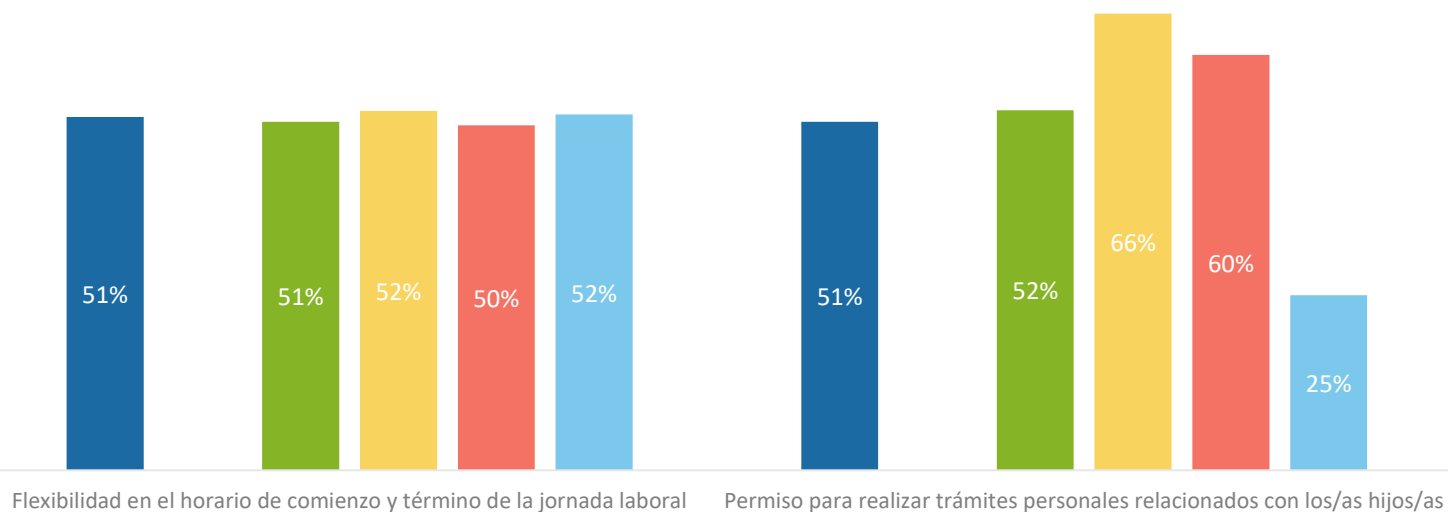
✓ Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral

Por otro lado, no existen diferencias significativas en el uso del beneficio de flexibilidad en el horario de comienzo y término de la jornada laboral según la etapa de crianza del trabajador/a, que se ubica en torno al 51%.

Sin embargo, si se pueden apreciar diferencias en los permisos para realizar trámites personales relacionados con hijos, siendo mayor su uso entre los que tienen hijos (entre 66% a 60%) en comparación con otros/as trabajadores/as.

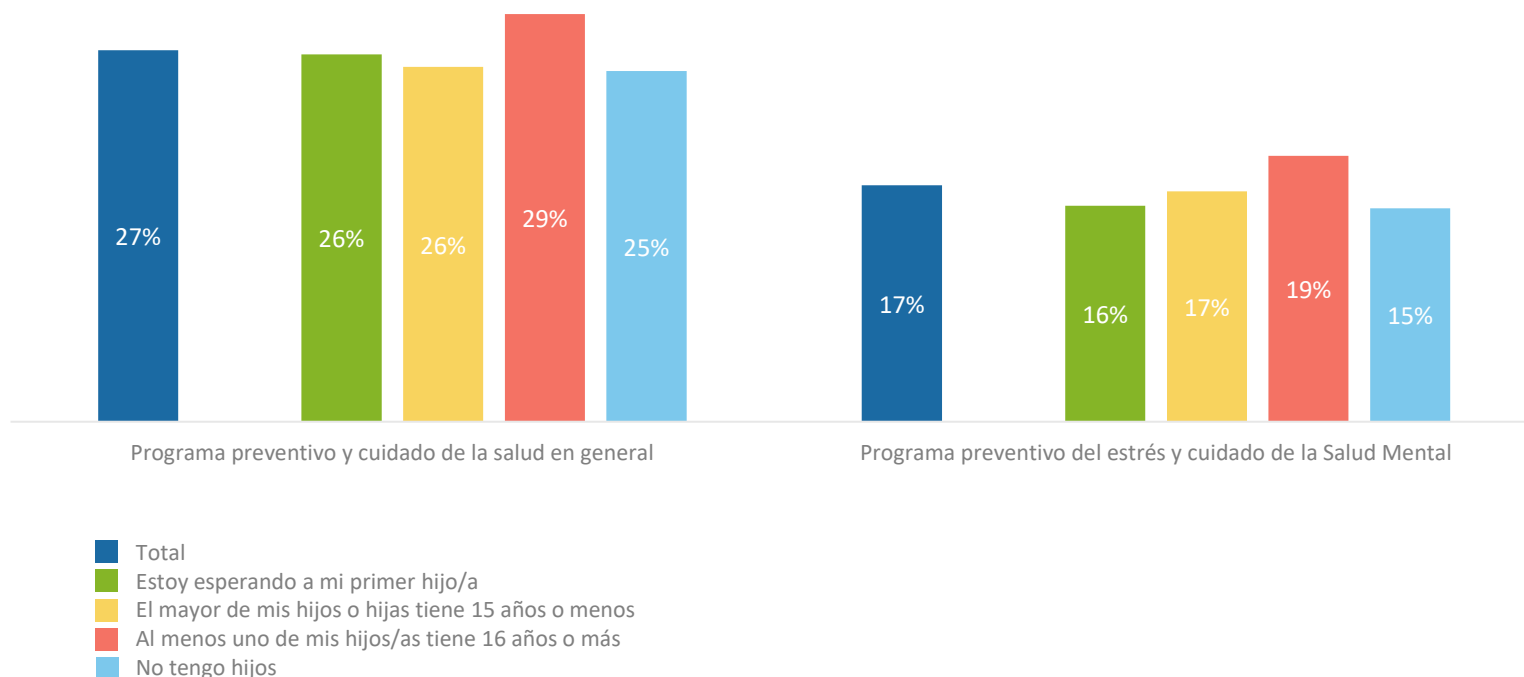
- Total
- Estoy esperando a mi primer hijo/a
- El mayor de mis hijos o hijas tiene 15 años o menos
- Al menos uno de mis hijos/as tiene 16 años o más
- No tengo hijos

BENEFICIOS DE FLEXIBILIDAD LABORAL:
% DE USO SEGÚN ETAPA DE CRIANZA DEL/LA TRABAJADOR/A



En relación con las 15 medidas y beneficios más influyentes...

BENEFICIOS DE DESARROLLO PERSONAL Y CALIDAD DE VIDA:
% DE USO SEGÚN ETAPA DE CRIANZA DEL/LA TRABAJADOR/A



✓ Desarrollo Personal y Calidad de Vida

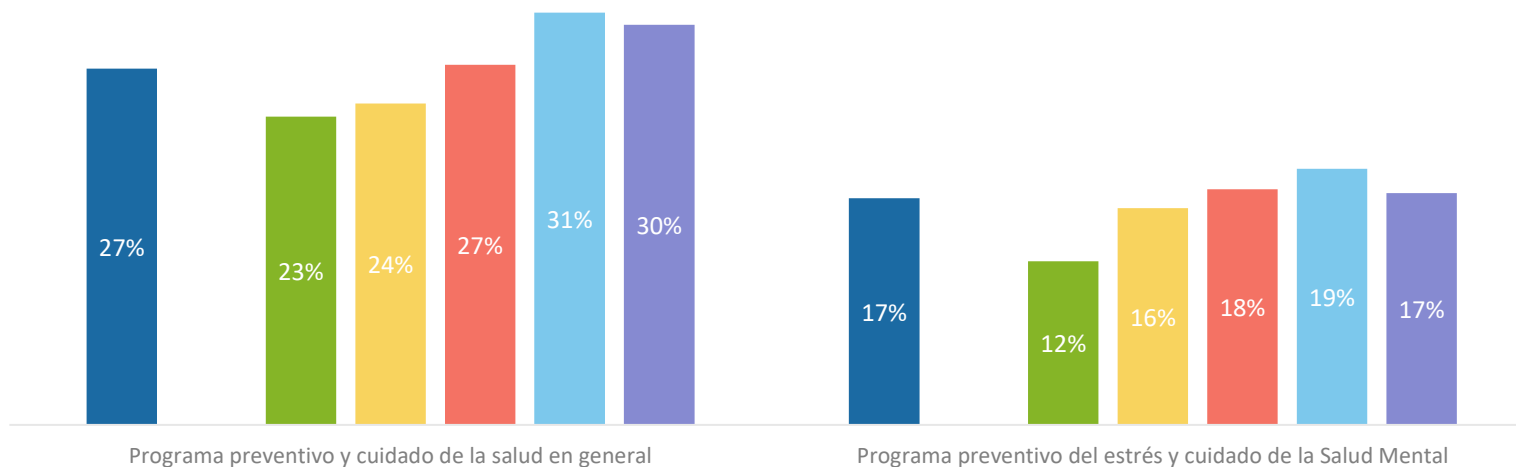
Cerca de un 30% de las personas hace uso de los programas preventivos y cuidado de la salud y tan solo un 17% utiliza los programas preventivos del estrés y cuidado de la salud mental.

Sin embargo, es interesante notar que estos beneficios son utilizados por todos los trabajadores/as, independientemente de su etapa de crianza.

Es importante destacar que se aprecia un aumento significativo respecto al uso de estos programas preventivos respecto de la medición 2022, donde el programa preventivo de salud general aumenta de 21% a un 27% y el programa preventivo de salud mental aumenta de 12% a 17% en la medición del 2023.

En relación con las 15 medidas y beneficios más influyentes...

BENEFICIOS DE DESARROLLO PERSONAL Y CALIDAD DE VIDA:
% DE USO SEGÚN EDAD DEL/LA TRABAJADOR/A



✓ Desarrollo Personal y Calidad de Vida

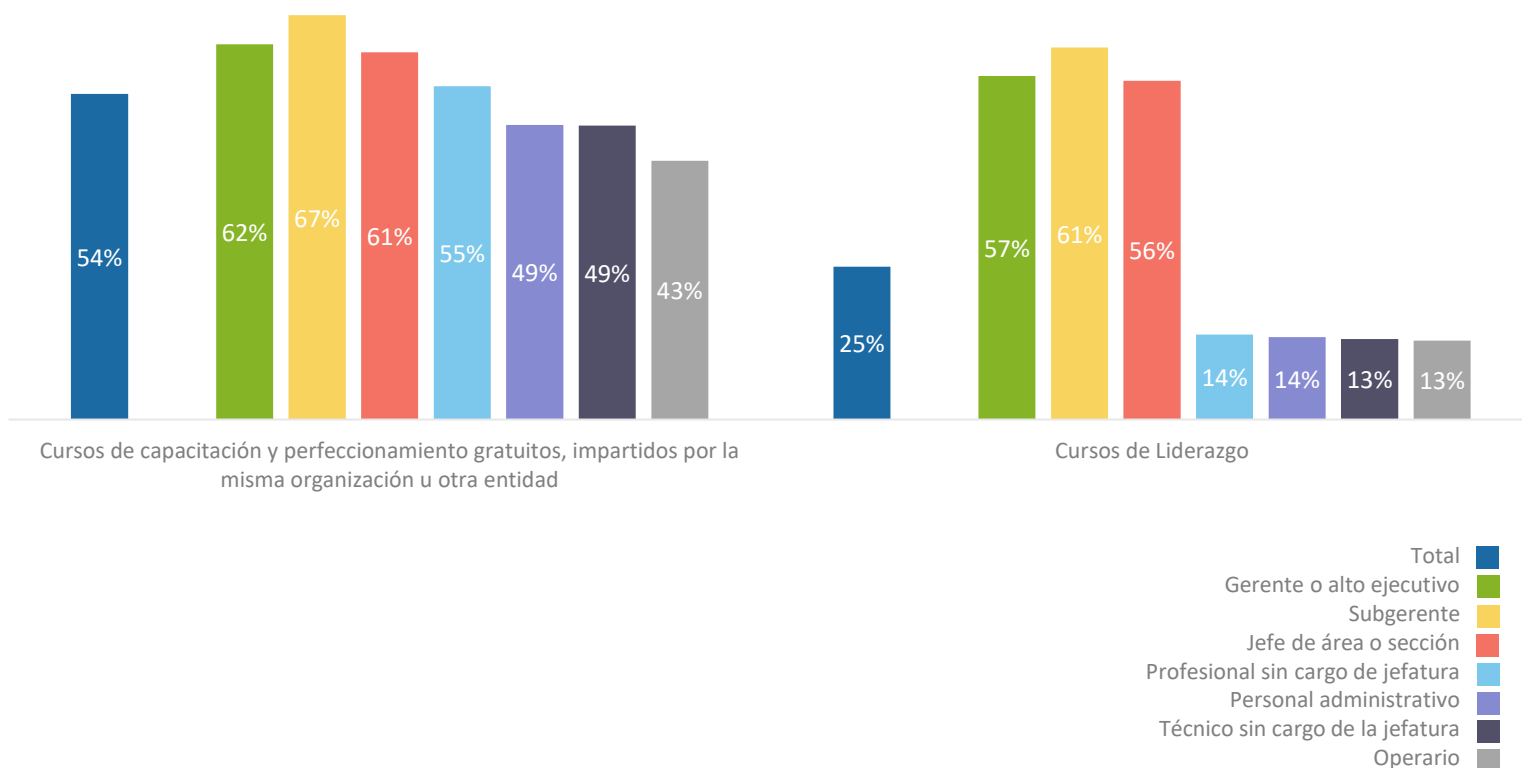
Por otro lado, en relación con la edad de las personas, se observa una tendencia en que ambos beneficios son más demandados en la medida en que aumenta la edad, pues el 31% de los trabajadores/as entre 50 y 59 años han utilizado el Programa preventivo, mientras que sólo el 23% de los menores de 29 años lo han ocupado.

Similar ocurre con el Programa preventivo del estrés y cuidado de la salud mental, donde un 19% de las personas entre 50 y 59 años lo han utilizado, mientras que solo un 12% de los más jóvenes han hecho uso de éste.

- Total
- 29 años o menos
- Entre 30 y 39 años
- Entre 40 y 49 años
- Entre 50 y 59 años
- 60 años o más

En relación con las 15 medidas y beneficios más influyentes...

BENEFICIOS DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL:
% DE USO SEGÚN CARGO DEL/LA TRABAJADOR/A



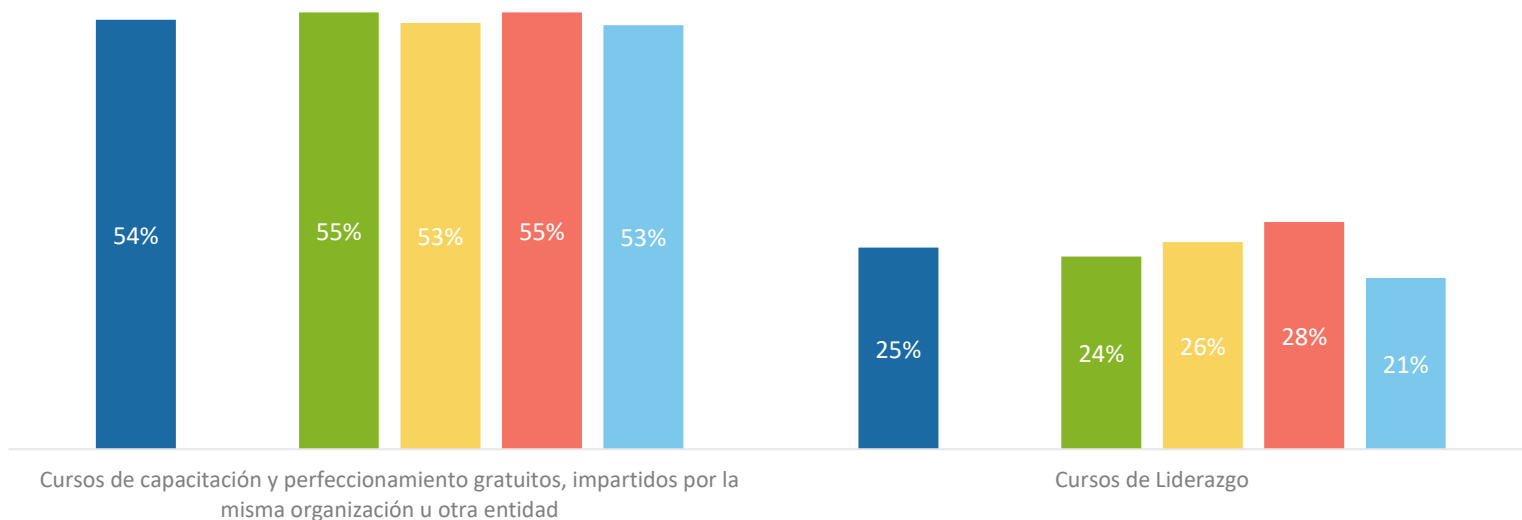
✓ Desarrollo de la Carrera Profesional

En general, los cursos de perfeccionamiento gratuitos para el desarrollo profesional son más utilizados en comparación con los cursos de liderazgo, probablemente porque el primero está dirigido a todos los trabajadores/as, mientras que los cursos de liderazgos son más focalizados a quienes tienen personas a su cargo. Se puede apreciar un aumento significativo del uso de los cursos de capacitación respecto a la medición 2022, donde un 45% declaró utilizar este beneficio, mientras este año más de la mitad lo ha ocupado (54%).

Lo anterior se puede ver representado en las personas que en mayor proporción usan estos beneficios. Por ejemplo, según cargo, se observa que los cursos de perfeccionamiento gratuito –si bien son utilizados principalmente por gerentes, subgerentes y jefes de área- también lo ocupan profesionales sin cargo de jefatura, personal administrativo y técnicos sin cargo de jefatura.

En relación con las 15 medidas y beneficios más influyentes...

BENEFICIOS DE DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL:
% DE USO SEGÚN ETAPA DE CRIANZA DEL/LA TRABAJADOR/A



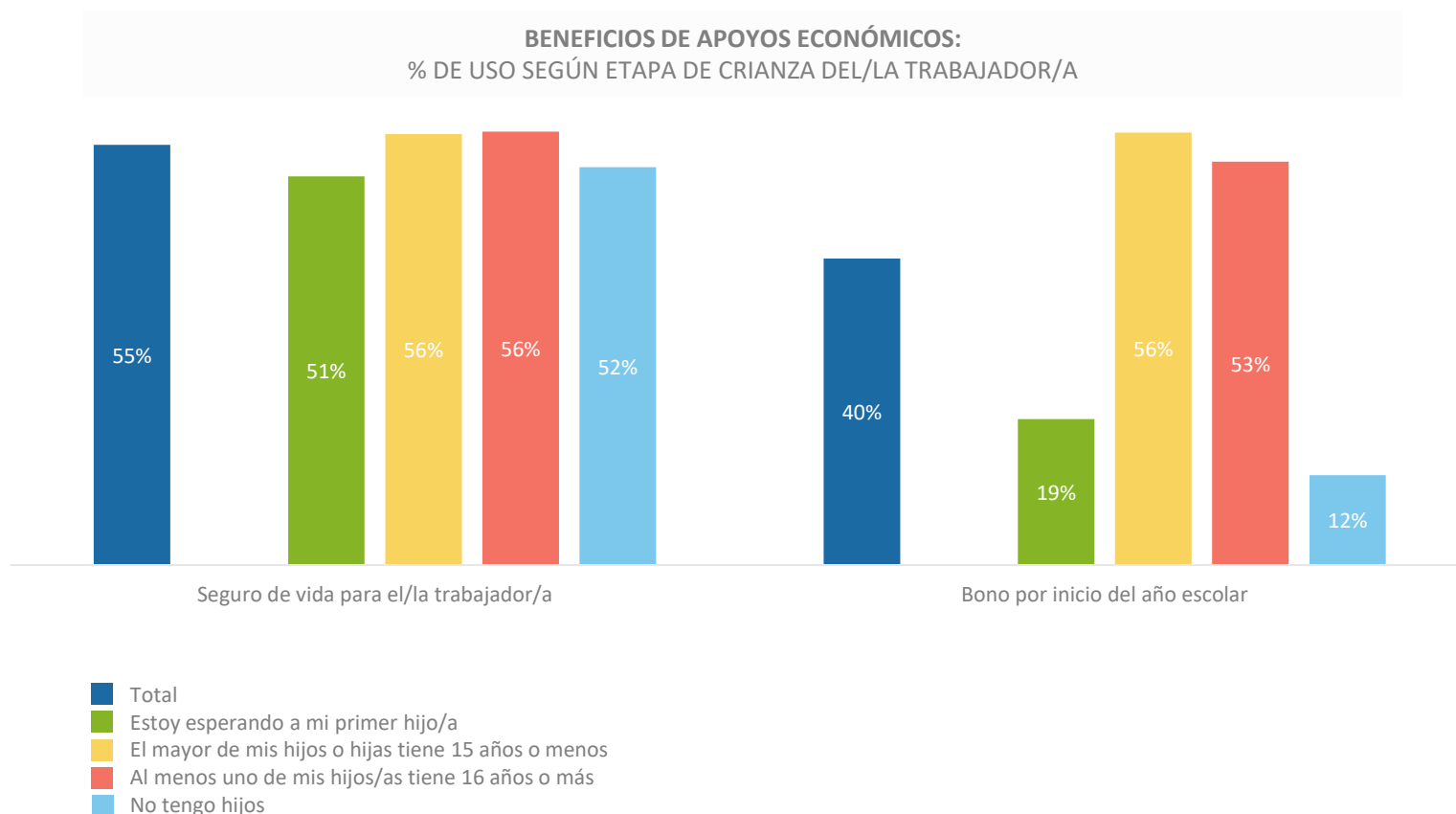
✓ Desarrollo de la Carrera Profesional

En relación con la etapa de crianza de la persona, no se observan mayores diferencias en el uso de los cursos de perfeccionamiento y cursos de liderazgo, dando cuenta que estos beneficios atraen a los trabajadores/as, independiente de si tienen hijos/as y sus edades.

No obstante, entre quienes no tienen hijos (21%) y tienen hijos mayores de 16 años (28%) sí se puede ver una diferencia significativa en el uso de los cursos de liderazgo.

- Total
- Estoy esperando a mi primer hijo/a
- El mayor de mis hijos o hijas tiene 15 años o menos
- Al menos uno de mis hijos/as tiene 16 años o más
- No tengo hijos

En relación con las 15 medidas y beneficios más influyentes...



Apoyos Económicos

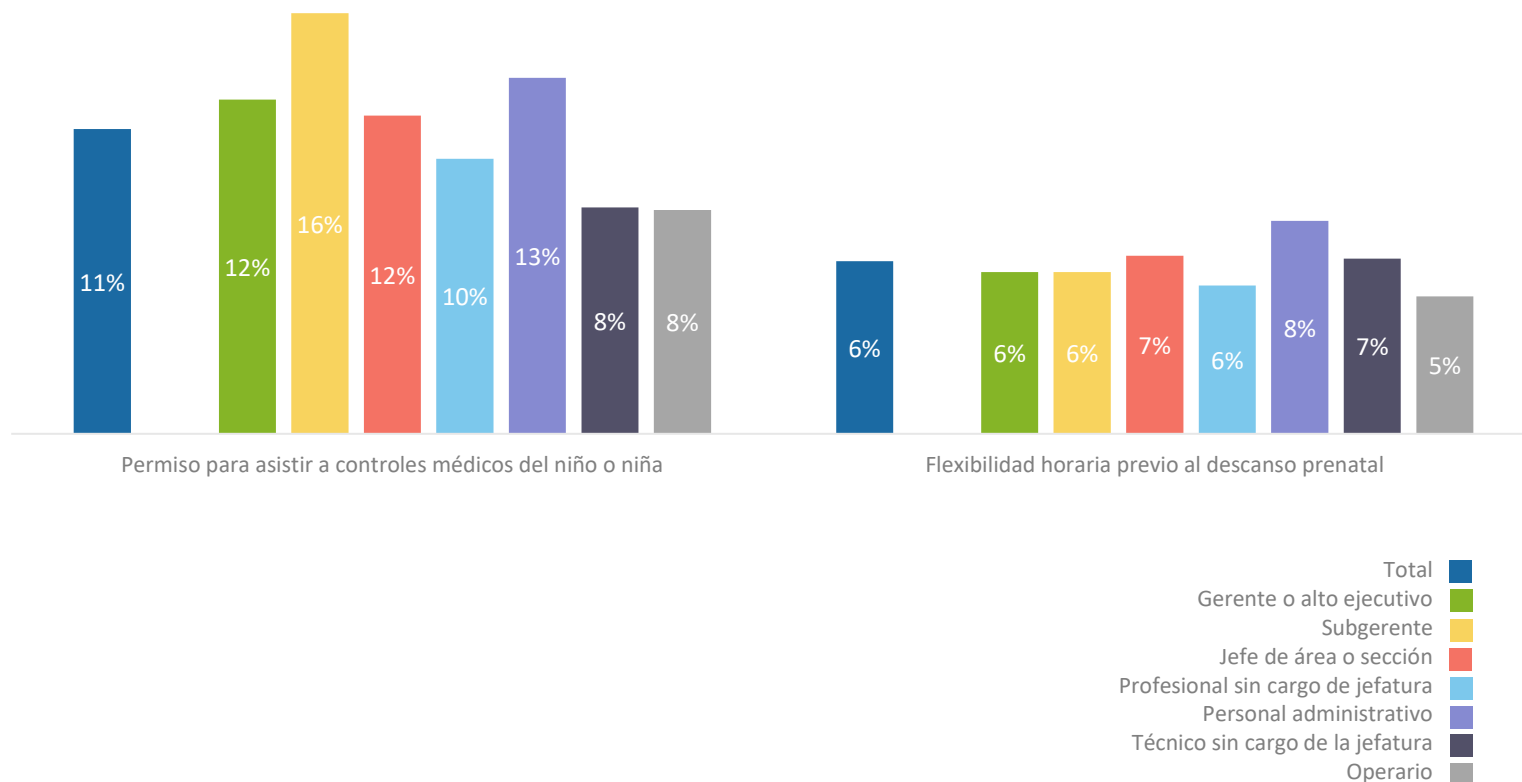
Respecto a los Apoyos Económicos, los beneficios que más se asocian a una satisfacción con la organización son los seguros de vida para el/la trabajador/a y el bono por inicio del año escolar.

En términos generales, más de la mitad (55%) de las personas tiene un seguro de vida, sin existir diferencias significativas según la etapa de crianza del trabajador/a. Así, trabajador/a con o sin hijos, valoran el seguro de vida. Respecto al año 2022, aumentó un 7% el uso de este beneficio, incrementándose de 48% a un 55% el 2023.

En relación con el bono por inicio del año escolar, el 40% del total de trabajadores/as hace uso de este beneficio, siendo un apoyo focalizado para trabajadores/as con hijos/as. Así, como es esperable, éste es más utilizado por quienes tienen hijos/as en etapa escolar (más del 56% de estos trabajadores/as hacen uso de este bono).

En relación con las 15 medidas y beneficios más influyentes...

BENEFICIOS DE AYUDA A LA MATERNIDAD:
% DE USO SEGÚN CARGO DE LA TRABAJADORA



Ayudas a la Maternidad

Para las mujeres, uno de los beneficios que más se asocia con su satisfacción con la organización es tener permiso para asistir a controles médicos del niño/a. Ahora bien, estas políticas asociadas a la maternidad son beneficios focalizados por lo que el uso de éstos difiere según sexo, etapa de crianza y edad de la persona.

¿Sin embargo, existen diferencias según el cargo de la trabajadora?

En general, el 11% de las mujeres usa el permiso para asistir a controles médicos del niño/a, sin embargo, se puede ver que la proporción de uso es más alta en subgerentes (16%) y más baja en operarias y técnicas sin cargo de jefatura (8%).

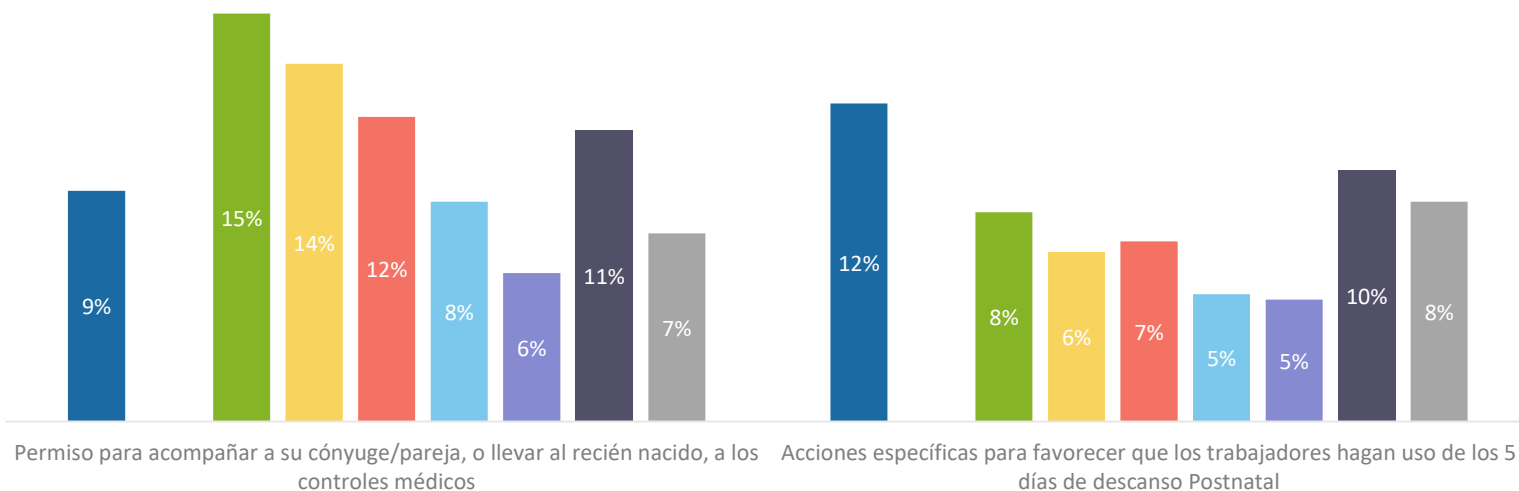
Por otra parte, el 6% de las mujeres utiliza la flexibilidad horaria previo al descanso prenatal y esta proporción es similar según el cargo que tiene, evidenciando que esta política beneficia a todas las mujeres por igual.

El uso del permiso para asistir a controles médicos del niño o niña disminuye 8 puntos en la versión 2023 del Estudio, dado que en la medición anterior un 19% hacía uso de este beneficio y este año, solo un 11% lo ocupa.



En relación con las 15 medidas y beneficios más influyentes...

BENEFICIOS DE AYUDA A LA PATERNIDAD:
% DE USO SEGÚN CARGO DEL TRABAJADOR



- Total
- Gerente o alto ejecutivo
- Subgerente
- Jefe de área o sección
- Profesional sin cargo de jefatura
- Personal administrativo
- Técnico sin cargo de la jefatura
- Operario



Ayudas a la Paternidad

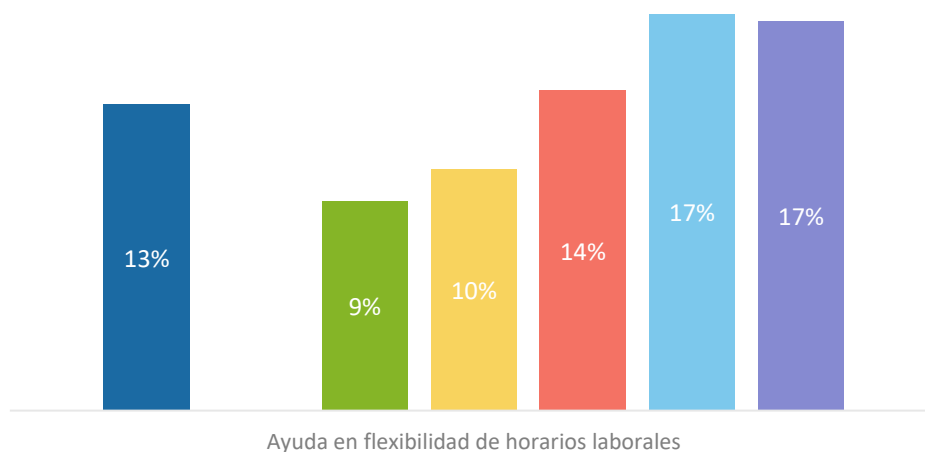
Con respecto a los hombres, también uno de los beneficios que más se asocia con su satisfacción con la organización es tener permiso para asistir a controles médicos de su cónyuge/pareja o del recién nacido.

El 9% de los trabajadores/as utiliza el permiso para acompañar a su pareja o a llevar al recién nacido a los controles médicos, aumentando entre los cargos más altos (gerentes y subgerentes). De forma similar, el 12% de los hombres hacen uso de acciones específicas para favorecer que ellos ocupen los 5 días legales para el descanso postnatal paternal, sin existir diferencias según cargo y, por ende, es un beneficio que no discrimina por esa variable.

Respecto a la medición 2022, el permiso disminuye solo 1% y el uso de acciones específicas para favorecer que los trabajadores utilicen el postnatal aumenta de un 6% a un 12% el 2023.

En relación con las 15 medidas y beneficios más influyentes...

APOYOS PARA EL CUIDADO DE HIJOS/AS Y PERSONAS DEPENDIENTES:
% DE USO SEGÚN EDAD DEL/LA TRABAJADOR/A



Apoys para el Cuidado de Hijos/as y Personas Dependientes

En esta dimensión, el beneficio que más se asocia a una satisfacción con la organización es contar con flexibilidad en los horarios laborales, en caso de que algún familiar del trabajador/a tenga una enfermedad grave o discapacidad.

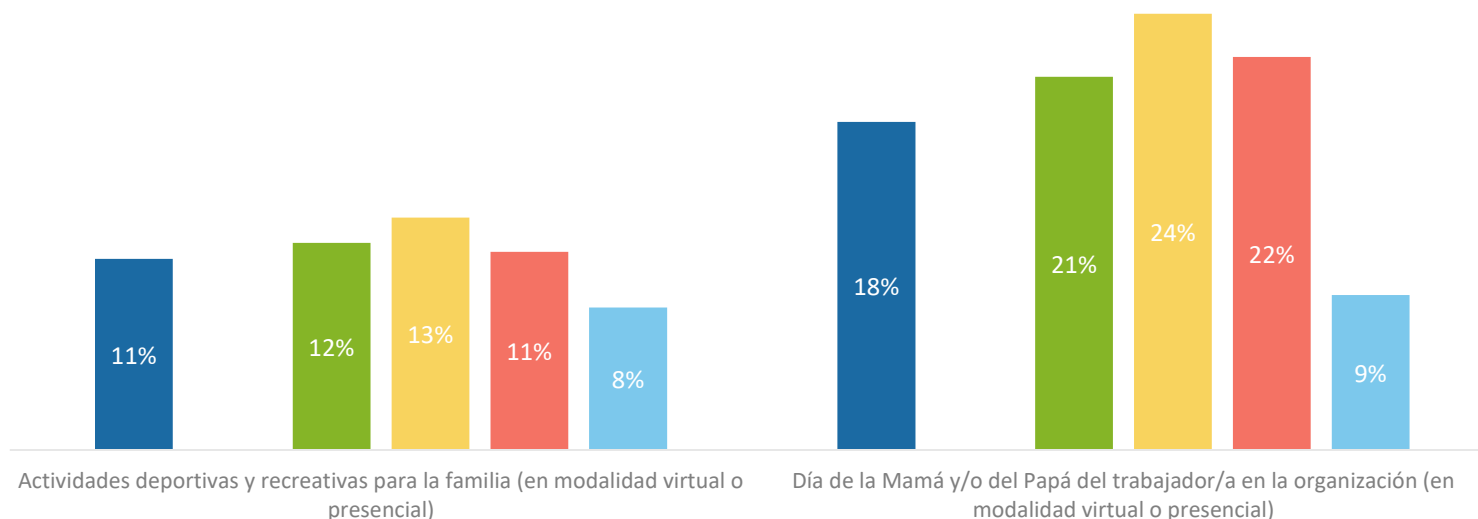
Así, el 13% de trabajadores/as hacen uso de este beneficio, aumentando un 2% respecto a la medición 2022 que fue un 11%.

Se puede observar que a medida que aumenta la edad, este beneficio es más utilizado, siendo los mayores de 50 años quienes hacen más uso de este beneficio de flexibilidad en los horarios laborales, lo cual replica la tendencia del 2022.

- Total
- 29 años o menos
- Entre 30 y 39 años
- Entre 40 y 49 años
- Entre 50 y 59 años
- 60 años o más

En relación con las 15 medidas y beneficios más influyentes...

BENEFICIOS DE INTEGRACIÓN FAMILIAR:
% DE USO SEGÚN ETAPA DE CRIANZA DEL/LA TRABAJADOR/A



Integración Familiar

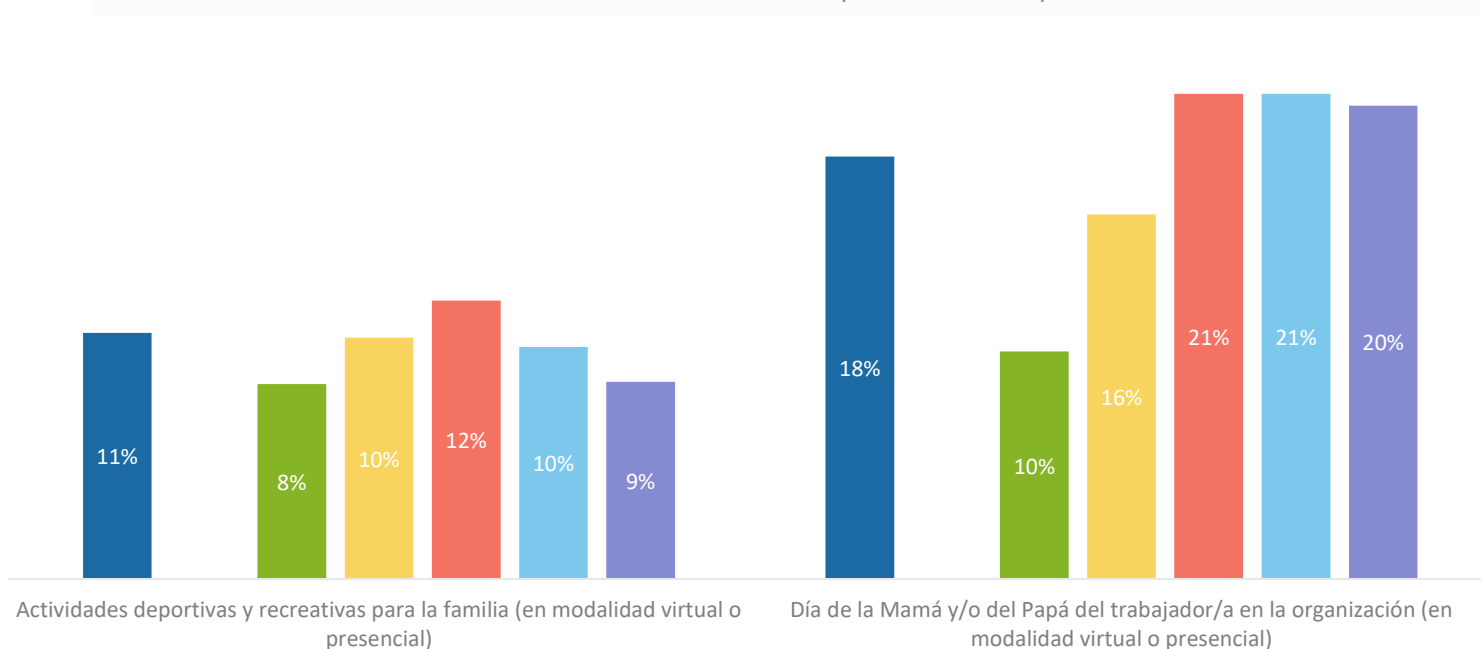
En general, este Estudio concluye que las modalidades de integración familiar son poco utilizadas por los trabajadores/as. Por un lado, el 11% de las personas participa en actividades deportivas y recreativas para la familia, siendo este beneficio uno transversal, pues su uso no difiere según la edad del trabajador/a o la etapa de crianza en la que están.

Por otro lado, el 18% ha participado en las celebraciones del día de la mamá o del papá del trabajador en la organización y en mayor proporción (24%) los que tienen un hijo/a de 15 años o menos.

- Total
- Estoy esperando a mi primer hijo/a
- El mayor de mis hijos o hijas tiene 15 años o menos
- Al menos uno de mis hijos/as tiene 16 años o más
- No tengo hijos

En relación con las 15 medidas y beneficios más influyentes...

BENEFICIOS DE INTEGRACIÓN FAMILIAR:
% DE USO SEGÚN EDAD DEL/LA TRABAJADOR/A



Integración Familiar

En cuanto a la edad, se observa que las actividades deportivas y recreativas para la familia convocan más al tramo de edad entre 40 a 49 años.

Por su parte, la Celebración del Día de la Mamá y del Papá es más utilizado entre personas con 40 años o más.

- Total
- 29 años o menos
- Entre 30 y 39 años
- Entre 40 y 49 años
- Entre 50 y 59 años
- 60 años o más

Resumen Análisis Oferta de Valor

(Medidas y Beneficios)



01 Uso de las medidas y beneficios de la Oferta de Valor:

- Las medidas de Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral, Desarrollo de la Carrera Profesional y Apoyos Económicos son las más utilizadas por trabajadores/as, probablemente porque en mayor medida son transversales a toda la organización.
- Los beneficios para el Desarrollo Personal y Calidad de vida son menos utilizados, sin embargo, la satisfacción con estas ayudas son las que más se asocian con una mayor satisfacción con la organización en general.

02 Satisfacción con la Oferta de Valor:

- Los beneficios asociados a los Apoyos Económicos y la Flexibilidad Laboral son los que producen más satisfacción en las personas.
- No obstante, hay una menor satisfacción con los beneficios de Desarrollo Personal y Calidad de Vida, y considerando que ésta es la que más se asocia con una satisfacción con la organización, se concluye que las empresas aún tienen que avanzar en la oferta de valor para esta dimensión.

03 Satisfacción con la organización en general:

- Un 89% de trabajadores/as afirma estar satisfecho o muy satisfecho con su organización y el 83% de las personas la recomendaría a alguien que esté buscando integrar de mejor manera su vida laboral y personal.
- Sin embargo, existen diferencias en el nivel de satisfacción según edad, etapa de crianza, cargo y tipo de organización. En este sentido, es recomendable enfocarse en aquellos grupos que presentan menor satisfacción, en específico las personas menores de 30 años y quienes no tienen hijo/a.

0.4.3 Ambiente Laboral

La dimensión Ambiente Laboral en el Estudio “Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo” considera 23 indicadores agrupados de la siguiente manera:

Bienestar de la persona

6 indicadores

- Le gusta el trabajo.
- Orgullo de su trabajo.
- Se siente integrado.
- Compromiso.
- Compatibiliza vida personal y laboral.
- Sentido del trabajo.



Liderazgo

4 indicadores

- Buena comunicación con jefatura.
- Confianza con jefatura.
- Jefe motiva a hacer uso de beneficios.
- Jefe da ejemplo de uso de beneficios.



Cultura organizacional

8 indicadores

- Preocupación por bienestar de trabajadores/as.
- Respeto a la dignidad e individualidad de trabajadores/as.
- Cultura fomenta la conciliación.
- Igualdad de oportunidades.
- Directivos promueven uso de beneficios.
- Apoyo y gestión de RR.HH.
- Flexibilidad en el uso de beneficios.
- Fomento de confianza para uso beneficios.

Propósito Corporativo

5 indicadores

- Comunicación del propósito.
- Impacto positivo en la Sociedad.
- Propósito y sentido del trabajo
- Personas conocen el propósito
- Conocimiento del sentido y dirección de la organización

Bienestar de la persona: Una mirada general

En términos generales, considerando los distintos aspectos que influyen en el bienestar de las personas en su trabajo, la mayoría de los trabajadores/as de las organizaciones participantes en la versión 2023 del Estudio de Fundación Chile Unido, expresa buenos resultados. Por un lado, 9 de cada 10 trabajadores/as entiende el sentido que tiene su trabajo, lo que provee de propósito a la labor que realiza en el día a día, esto se mantiene respecto de la medición 2022. Por otro lado, el 88% de las personas les gusta el lugar donde trabajan, aumentando 1% desde el 2022 y el 85% siente que entrega su máximo potencial al trabajar, al igual que el año pasado.

A su vez, un 84% de trabajadores/as se siente orgulloso de su organización y un 82% siente que está integrado en su lugar de trabajo, lo que refleja la existencia de un sentido de pertenencia con la organización, ambos aspectos mejoran en 1% desde el año pasado. Por último, el 72% considera que logra compatibilizar su vida personal y laboral en su organización, aumentando un 3% respecto del 2022, cuando fue mencionado por un 69% de los encuestados.

89%

De los trabajadores/as entiende el sentido de su trabajo en la organización
89% el 2022

85%

De los trabajadores/as menciona que está dando su máximo potencial en la organización
85% el 2022

82%

De los trabajadores/as se siente completamente integrado en su lugar de trabajo
81% el 2022

88%

De los trabajadores/as le gusta el lugar donde trabajan
87% el 2022

84%

De los trabajadores/as declara su orgullo por ser parte de su organización
83% el 2022

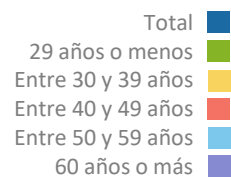
72%

De los trabajadores/as considera que logra compatibilizar su vida personal y laboral en su organización
69% el 2022

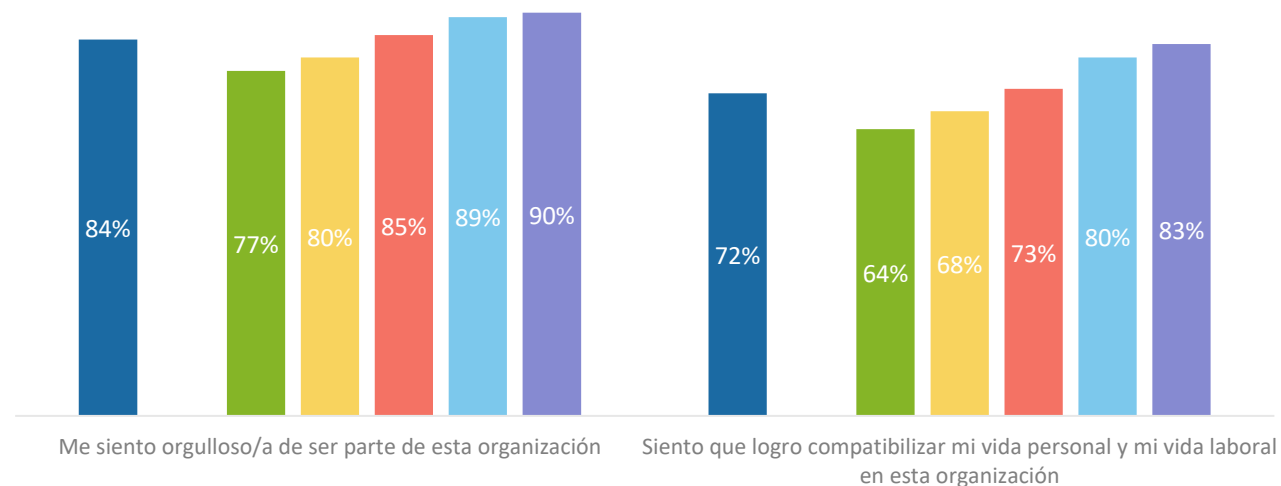


En relación con los 6 indicadores relacionados al Bienestar de las personas, no existen diferencias significativas según el tipo de organización a la cual pertenece la persona. No obstante, si se aprecian diferencias en algunas de las afirmaciones en relación con la edad y la etapa de crianza de los trabajadores/as.

Específicamente, el sentimiento de orgullo y de logro en poder compatibilizar la vida personal y laboral aumenta progresivamente con la edad de la persona.

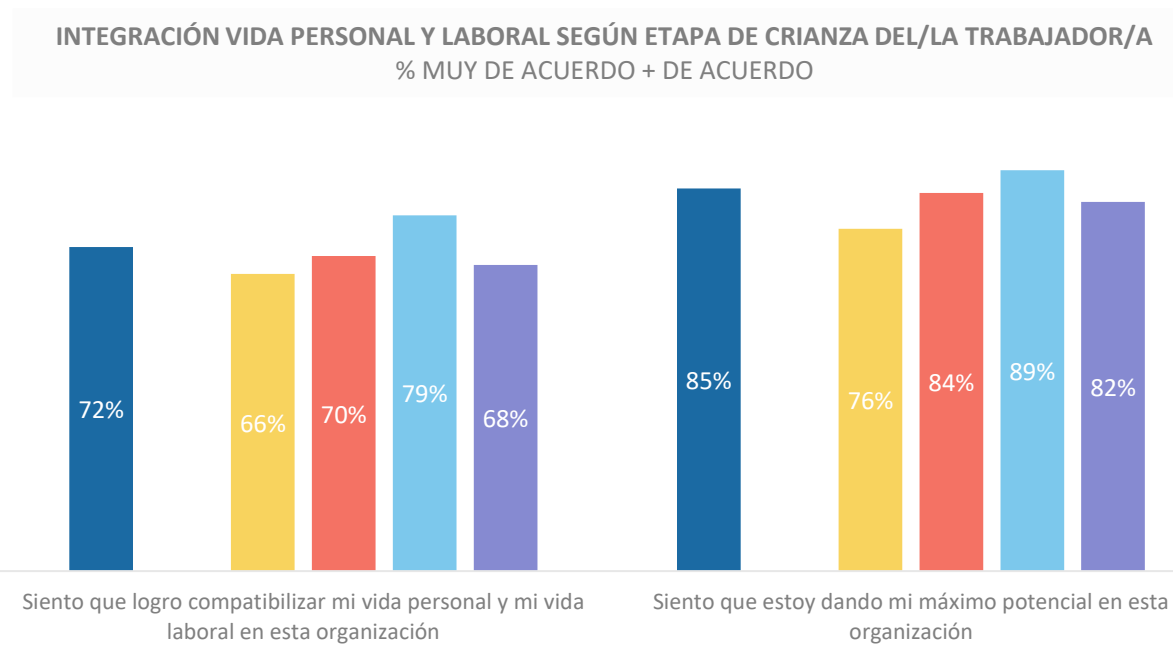
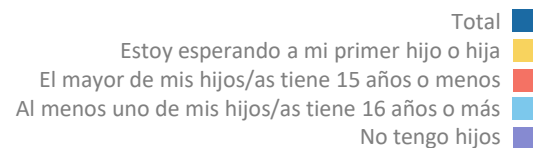


INTEGRACIÓN VIDA PERSONAL Y LABORAL SEGÚN EDAD DEL/LA TRABAJADOR/A
% MUY DE ACUERDO + DE ACUERDO



Por otra parte, destaca que la posibilidad de conciliar la vida personal y laboral es significativamente mayor entre quienes tienen hijos mayores de 16 años (79%), en comparación a quienes están esperando a su primer hijo (66%).

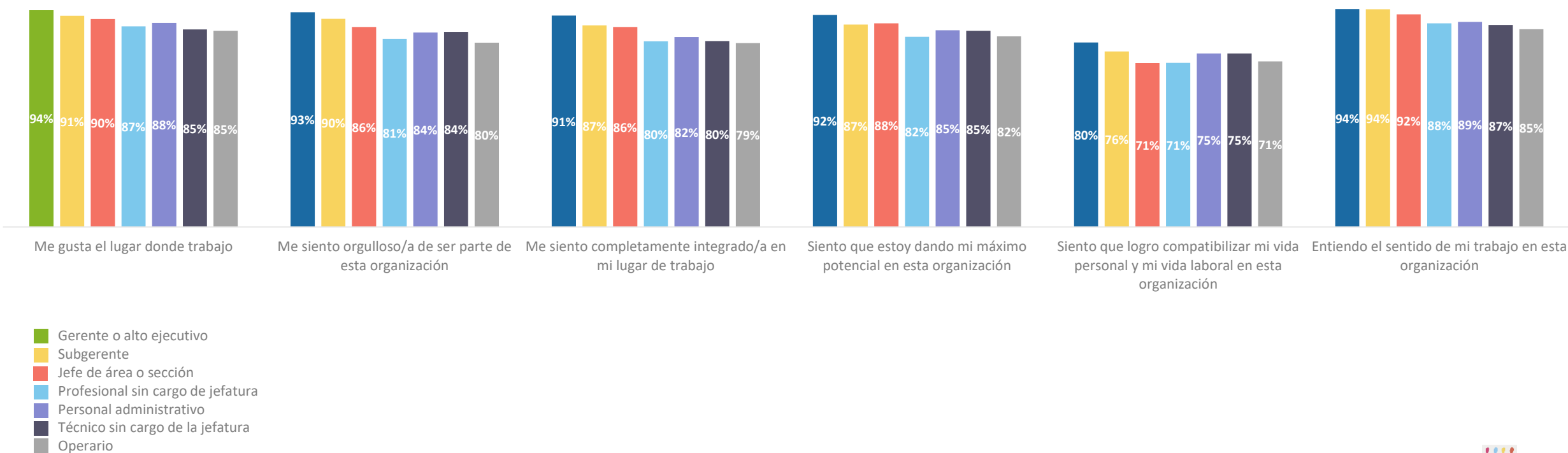
Similar situación ocurre respecto a la disposición a dar el máximo potencial, donde las personas con hijos mayores lo mencionan en mayor proporción (89%) respecto de quienes están comenzado el proceso de crianza de hijos/as (76%).



Los resultados de la medición 2023 del Estudio dan continuidad a los hallazgos del 2022, y evidencian que una mayor proporción de personas que ejercen roles de gerentes o altos ejecutivos señalan que les gusta donde trabajan, se sienten orgullosos e integrados, perciben que dan su máximo potencial y logran compatibilizar su vida laboral y personal, en comparación con otros cargos, tales como profesionales sin cargo de jefatura u operarios, siendo éstos últimos los que menor satisfacción expresan en las dimensiones mencionadas.

Así, a partir de esta evidencia se presenta el desafío de reflexionar acerca de cómo lograr una mayor satisfacción en aquellas personas que ocupan cargos profesionales sin jefatura y operarios, pues son ellos quienes en menor proporción mencionan que pueden compatibilizar su vida personal y familiar y, además, son quienes se sienten menos integrados en su lugar de trabajo.

INDICADORES DE BIENESTAR SEGÚN CARGO DEL TRABAJADOR/A
% MUY DE ACUERDO + DE ACUERDO



Liderazgo:

Una mirada general

Con respecto a la relación que tienen los trabajadores/as con sus jefaturas o líderes, se puede constatar que más del 76% de las personas considera que existe una buena comunicación con su jefe o jefa, aumentando tan solo 1% desde la medición 2022 (75%) y, un 74% menciona que puede confiar en él o ella en caso de existir problemas familiares o personales que lo conflictúan en su ámbito laboral, aumentando 2% desde la medición anterior (72%). Así, estas dos cifras son positivas pues la relación entre trabajador/a y jefatura es clave, tanto para el bienestar de una persona, como también para la productividad y fidelización del talento.

Sin embargo, al analizar en qué medida la jefatura influye en que una persona haga uso de los beneficios que ofrece la organización, los datos son menos alentadores. En particular, un poco más de 3 de cada 5 trabajadores/as afirma que su jefe lo anima a utilizar los beneficios para integrar vida laboral y personal, aumentando desde un 58% el 2022 a un 62% el 2023 y, un 56% de los trabajadores expresa que su jefe da el ejemplo utilizando los beneficios que se ofrecen, también aumentando un 4% desde el año anterior. De esta manera, considerando que el rol de la jefatura es importante para que un trabajador/a se “sienta cómodo y en confianza” para usar los beneficios de su organización, evidencia que aún se puede avanzar en este ámbito, promoviendo desde el área de RR.HH. o Personas que las mismas jefaturas promuevan y sean ejemplo para que sus equipos se sientan con la confianza para hacer uso de los beneficios que le entrega la organización.

76%

De los trabajadores/as cree que existe una buena comunicación desde los/as jefes/as hacia los trabajadores/as

75% el 2022

62%

De los trabajadores/as afirma que su jefe/a lo anima a usar los beneficios que contribuyen a integrar la vida laboral y personal

58% el 2022

74%

De los trabajadores/as considera que puede confiar en su jefe/a los problemas familiares o personales que le conflictúan en el ámbito laboral

72% el 2022

56%

De los trabajadores/as menciona que su jefe/a da el ejemplo utilizando los beneficios que ofrece la organización a sus trabajadores/as, se ve un aumento desde la medición anterior (52%)

52% el 2022

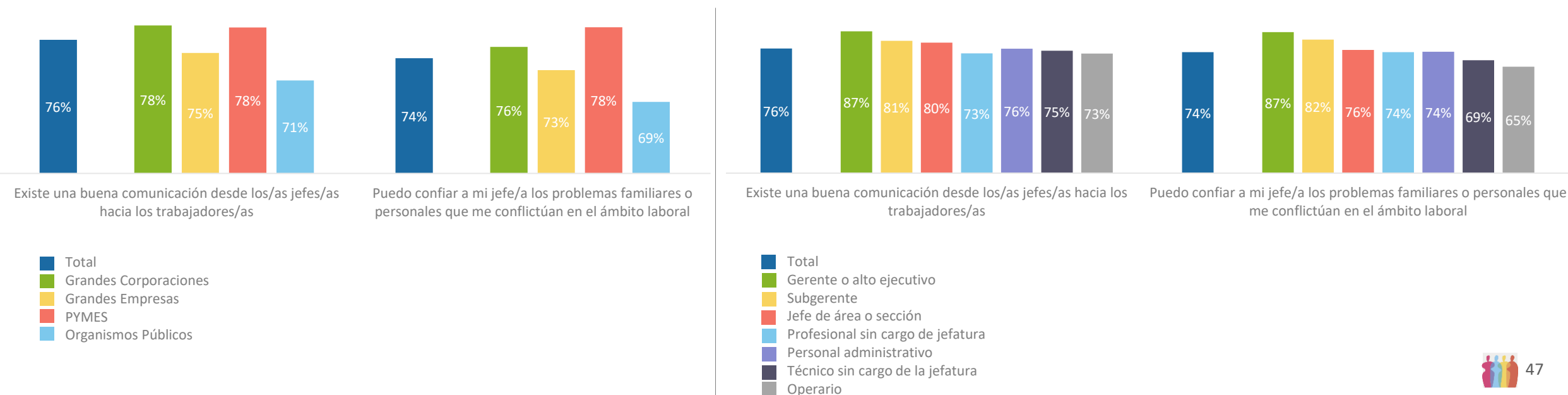


En términos generales, un grupo mayoritario de trabajadores/as percibe que existe una buena comunicación desde los/as jefes/as hacia las personas y que existe la confianza de ellos para con sus jefes. En general, no existen grandes diferencias en estas percepciones según la edad y etapa de crianza de las personas. Sin embargo, se pueden apreciar diferencias según el tipo de organización donde se trabaja y el cargo que se ocupa.

En concreto, la confianza y la comunicación con las jefaturas es mayor en las Grandes Corporaciones y Pymes, no así en los Organismos Públicos, con lo cual es relevante reforzar esa relación al interior de ese tipo de organizaciones, por parte de RR.HH.

Al analizar estos aspectos según el cargo del/la trabajador/a, se aprecia una mayor comunicación y confianza en los rangos más altos y disminuye esta percepción en los cargos sin jefatura y operarios.

PERCEPCIÓN SOBRE LA COMUNICACIÓN Y CONFIANZA ENTRE JEFATURA Y TRABAJADOR/A, SEGÚN TIPO DE ORGANIZACIÓN Y DE CARGO
% MUY DE ACUERDO + DE ACUERDO



Cultura Organizacional:

Una mirada general

En general, ¿las culturas organizacionales están centradas en las personas? ¿cuál es la percepción de los trabajadores/as con relación a esto? Este Estudio concluye que en general, la mayoría de los encuestados considera que su organización sí está centrando la mirada en las personas, valorando su individualidad y preocupándose por su bienestar. En particular, el 81% menciona que se valora y respeta la dignidad e individualidad de cada trabajador/a, aumentando significativamente desde la medición del año 2022 (78%) y, el 67% considera que existe una preocupación por el bienestar y felicidad de las personas, porcentaje que aumenta desde el año anterior que fue un 64%. En este sentido, aún se ve una brecha en la cual las organizaciones pueden seguir avanzando para que sus trabajadores/as sientan una genuina preocupación por ellos, repercutiendo no sólo en su bienestar sino también en su compromiso.

Por último, 2 de cada 3 trabajadores/as percibe que la cultura de su organización fomenta el equilibrio de la vida personal y laboral, aumentando de 59% en el año 2022 a 63% en esta medición, con lo cual aún existe un desafío importante para varias organizaciones, en generar las condiciones laborales para que las personas vivan en una cultura organizacional que centra su preocupación en ellos y puedan armonizar los diferentes ámbitos de su vida.

81%

De los trabajadores/as menciona que en su organización se valora y respeta la dignidad e individualidad de cada trabajador/a

78% el 2022

67%

De los trabajadores/as considera que en su organización existe una preocupación por el bienestar y la felicidad de los/as trabajadores/as

64% el 2022

63%

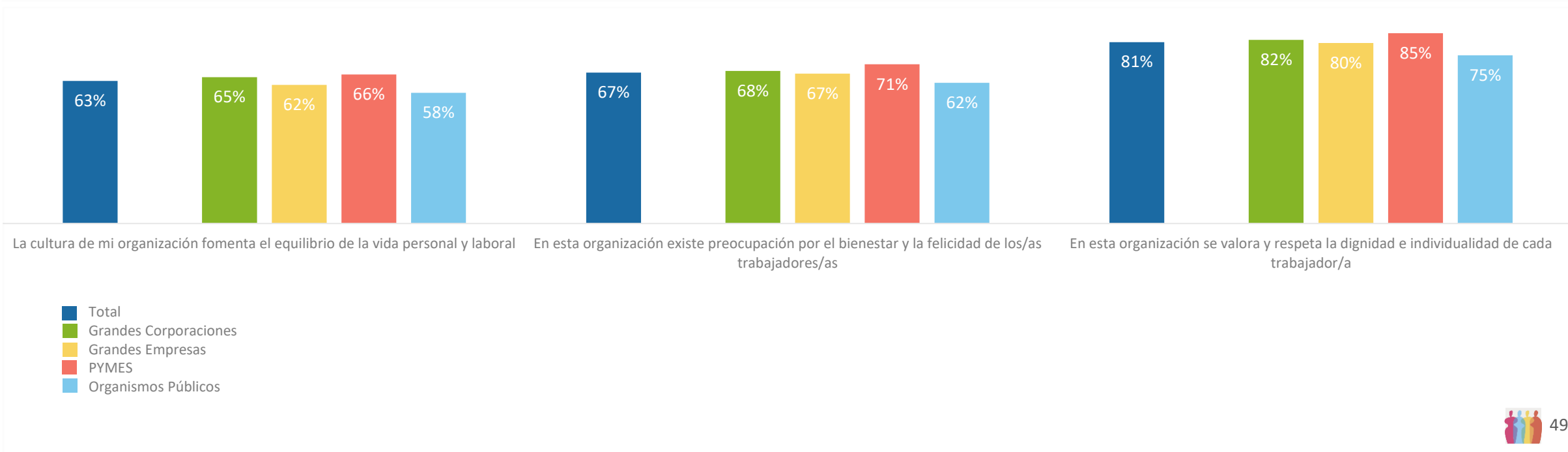
De los trabajadores/as percibe que la cultura de su organización fomenta el equilibrio de la vida personal y laboral

59% el 2022

En relación con la cultura organizacional, considerando si esta fomenta el equilibrio entre vida personal y laboral, si se da a conocer el sentido y dirección a largo plazo de la organización, si se valora y respeta la dignidad e individualidad de cada trabajador/a y si se preocupa por el bienestar y felicidad de los trabajadores/as, no existen diferencias significativas en la percepción de las personas según su etapa de crianza. Sin embargo, si existen diferencias según el tipo de organización en la cual trabaja la persona y según el cargo que desempeña.

De acuerdo al tipo de organización, se aprecian diferencias principalmente entre quienes trabajan en una PYME y quienes lo hacen en un organismo público, siendo mejor evaluada la cultura organizacional en las PYMES.

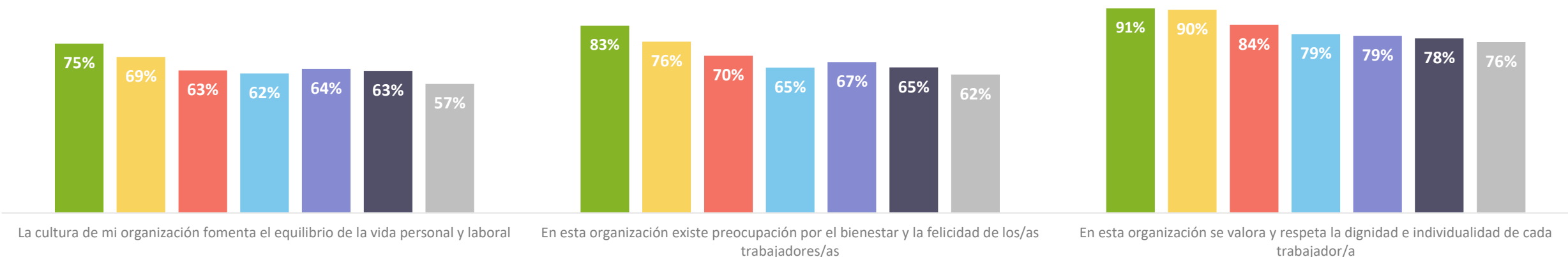
PERCEPCIÓN GENERAL SOBRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL SEGÚN TIPO DE ORGANIZACIÓN
% MUY DE ACUERDO + DE ACUERDO



Al analizar según el cargo del trabajador/a, se observa que en el grupo de personas con roles de gerencia o altos cargos comparado con los otros cargos, presenta una mayor proporción de personas que evalúan positivamente las distintas dimensiones asociadas a la cultura organizacional.

De esta manera, al igual que para el análisis respecto a la percepción de las personas con las jefaturas, se observa que proporcionalmente, los gerentes y altos ejecutivos tienen una mejor percepción respecto a la cultura de la organización, en comparación con trabajadores/as que tienen otros cargos.

PERCEPCIÓN GENERAL SOBRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL SEGÚN CARGO EN LA ORGANIZACIÓN
% MUY DE ACUERDO + DE ACUERDO



- Gerente o alto ejecutivo
- Subgerente
- Jefe de área o sección
- Profesional sin cargo de jefatura
- Personal administrativo
- Técnico sin cargo de la jefatura
- Operario

Cultura Organizacional: Percepciones sobre el área de RR.HH. y beneficios

En cuanto a la cultura de las organizaciones y el uso de los beneficios que se ofrecen, el 78% de los trabajadores/as considera que existe flexibilidad para solicitar beneficios en la fecha y modalidad en que los necesita, aumentando 4 puntos desde el año pasado (74%), un 73% expresa que se fomenta el valor de la confianza para el buen uso de éstos y un 70% siente que existe igualdad de oportunidades para hacer uso de los beneficios, aumentando un 3% cada uno desde la medición anterior. Así, se puede concluir que más del 70% de las personas tiene una buena percepción respecto al uso de los beneficios.

No obstante, cuando se analiza el rol que tienen los equipos de RR.HH. y los directivos o autoridades en que las personas hagan uso de los beneficios y puedan conciliar su vida laboral y personal, los resultados son menos positivos. En particular, cercano a un 59% de los encuestados percibe que el área de RR.HH. y directivos colaboran y promueven la Conciliación, y en comparación con los resultados 2022 aumenta el compromiso del equipo de RR.HH. a un 59% y los directivos a un 57% el 2023.

70%

De los trabajadores/as expresa que en su lugar de trabajo existe igualdad de oportunidades entre los/as trabajadores/as para hacer uso de beneficios

67% el 2022

78%

De los trabajadores/as menciona que en su organización existe la flexibilidad para solicitar beneficios en las fechas y en la modalidad que se necesita

74% el 2022

73%

De los trabajadores/as considera que en su organización se fomenta el valor de la confianza para el buen uso y cuidado de los beneficios que se ofrecen

70% el 2022

59%

De los trabajadores/as opina que el equipo de RRHH está comprometido y colabora para que las personas hagan uso de las ayudas que entrega la organización para integrar vida personal y trabajo

55% el 2022

57%

De los trabajadores/as cree que los directivos y/o autoridades de la organización promueven que los/las trabajadores/as puedan integrar mejor su vida laboral y personal

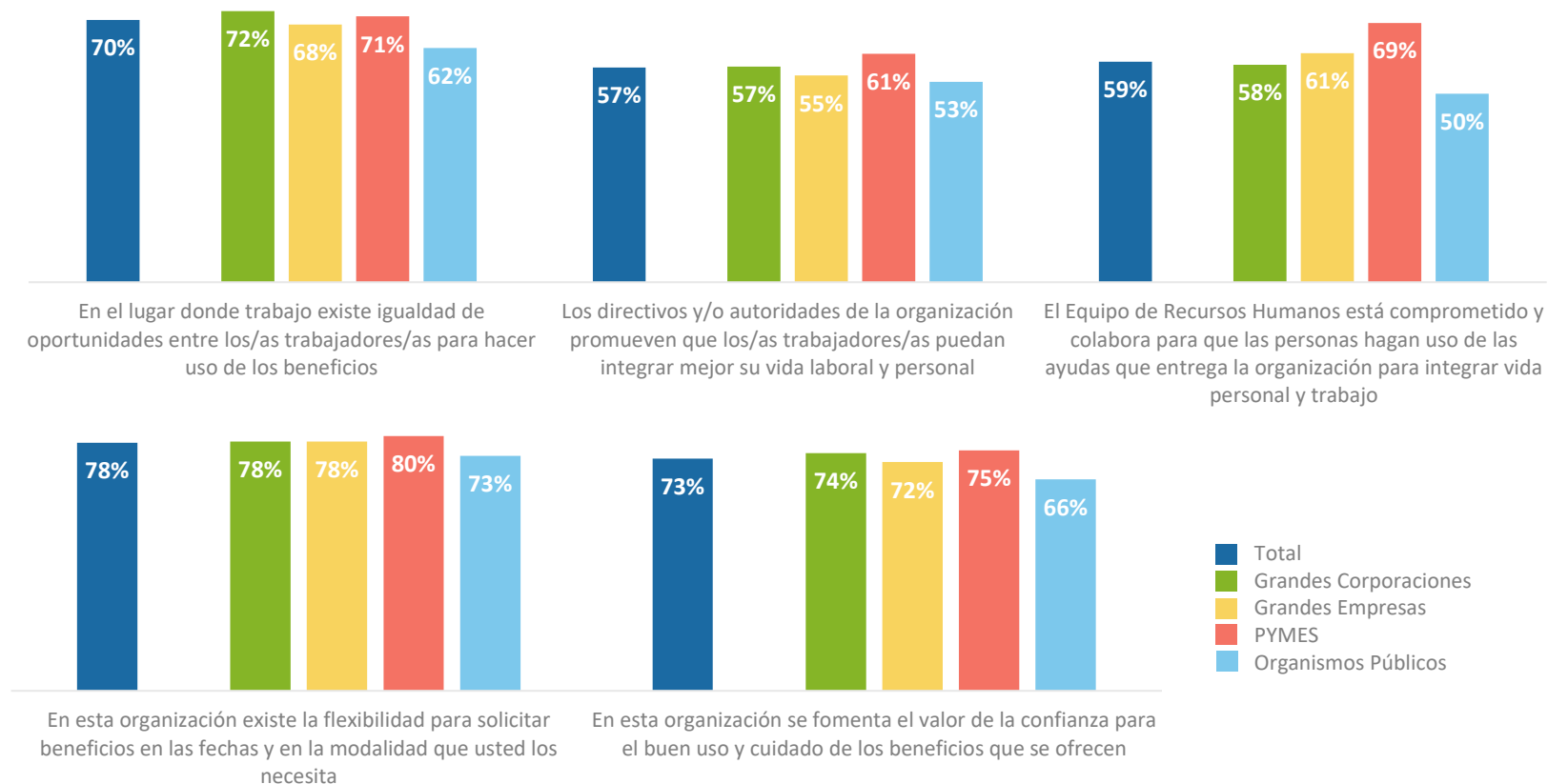
52% el 2022



Por otro lado, al analizar la cultura organizacional y específicamente la percepción respecto al trabajo del área de RR.HH. y la oferta de beneficios, se puede ver que proporcionalmente, son las personas trabajando en Grandes Corporaciones y PYMES las que en mayor proporción sienten que existe igualdad de oportunidades para hacer uso de beneficios (72% y 71% respectivamente), y a la vez, las que en mayor proporción consideran que los directivos y/o autoridades promueven que los/as trabajadores/as puedan integrar mejor su vida laboral o personal (61% en las PYMES).

Es importante mencionar que quienes trabajan en Organismos Públicos son los más críticos respecto a la gestión de RR.HH. y al apoyo a las medidas de Conciliación para que se vivan al interior de las organizaciones.

PERCEPCIÓN GENERAL SOBRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL, ESPECÍFICAMENTE EN TEMÁTICAS DE RR.HH. Y BENEFICIOS, SEGÚN TIPO DE ORGANIZACIÓN % MUY DE ACUERDO + DE ACUERDO



Propósito Corporativo: Una mirada general

El Estudio de Fundación Chile Unido concluye que el 84% de los trabajadores/as considera que su organización, mediante sus productos y/o servicios tiene un impacto positivo en la sociedad y un 81% de personas menciona que el propósito de su organización le da sentido al trabajo que realizan, aumentando ambos indicadores un 1% desde la medición anterior. A su vez, el 80% de las personas afirma conocer el sentido y dirección a largo plazo de la organización, lo que da cuenta que una proporción importante de personas entienden el porqué de la organización y de su propio trabajo.

Por otro lado, en relación con el propósito corporativo de su organización, el 72% de los trabajadores/as afirma que existe un fuerte conocimiento del propósito, aumentando un 2% desde la medición anterior y, un 73% afirma que este se comunica exitosamente entre trabajadores/as, aumentando desde un 70% del año anterior. Si bien esta proporción es bastante alta, es importante destacar que aún hay trabajadores/as que desconocen el propósito de su organización, por lo que aún se puede seguir avanzando en comunicar este propósito para que todas las personas entiendan el porqué de su organización y por consiguiente aumente también los indicadores de satisfacción y recomendación.

84%

De los trabajadores/as menciona que su organización a través de sus productos y/o servicios tiene un impacto positivo en la sociedad

83% el 2022

73%

De los trabajadores/as señala que su organización comunica exitosamente el propósito entre los/as trabajadores

70% el 2022

80%

De los trabajadores/as considera que conoce el sentido y dirección a largo plazo de la organización

78% el 2022

81%

De los trabajadores/as siente que el propósito de su organización le da sentido al trabajo que realizan las personas que la conforman

80% el 2022

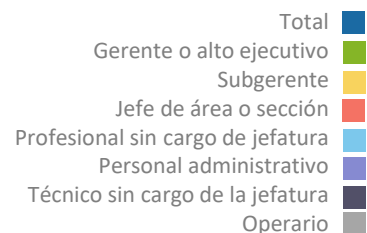
72%

De los trabajadores/as expresa que las personas tienen un fuerte conocimiento del propósito de la organización

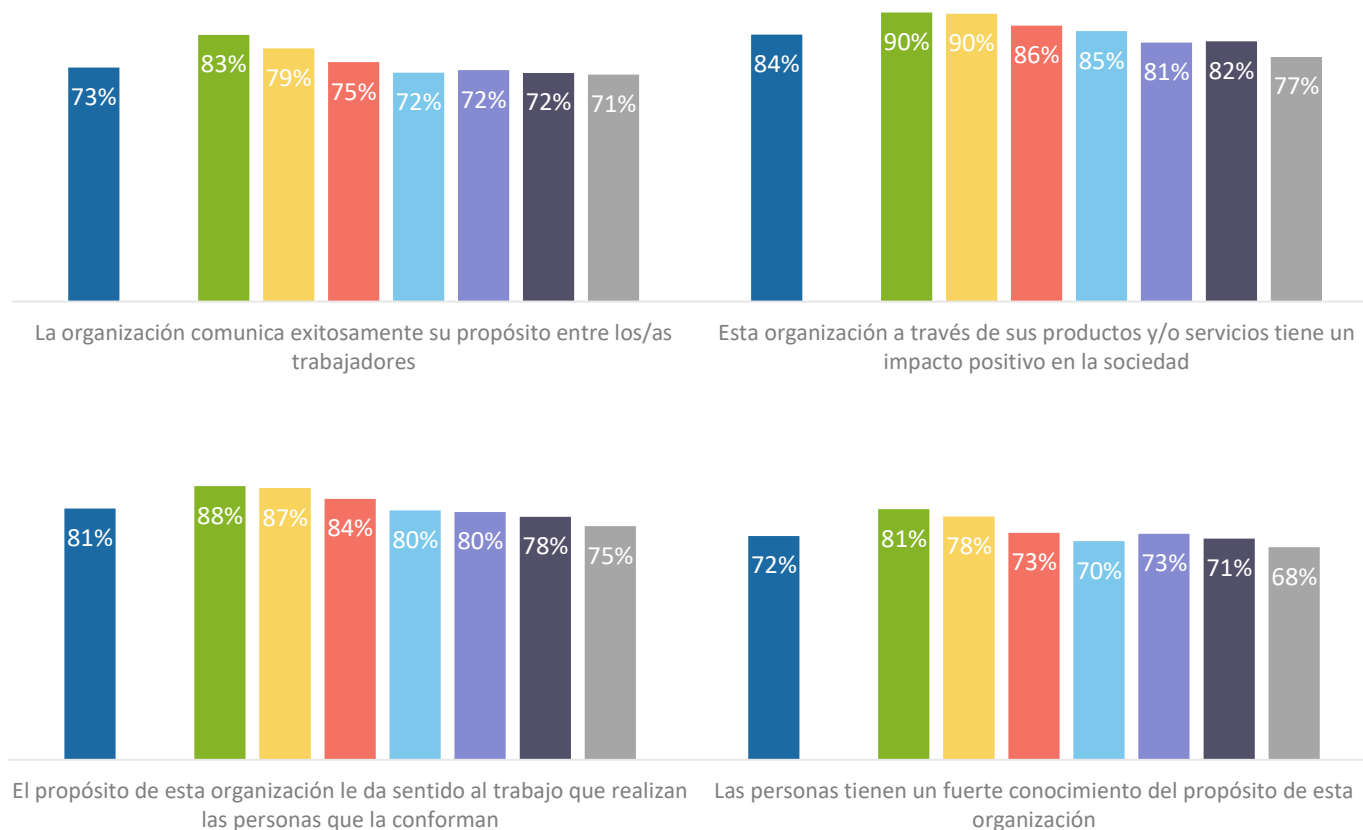
70% el 2022

Las percepciones antes mencionadas en torno al propósito corporativo no varían significativamente según el tipo de organización, no obstante, si hay diferencias según los cargos que ocupan los trabajadores/as.

Al igual que en otras dimensiones analizadas por este Estudio, se aprecia una mejor valoración del propósito corporativo entre los altos cargos y, disminuye en la medida que las personas no tienen jefaturas ni personal a cargo. Con lo cual se evidencia el desafío comunicacional que tienen las organizaciones de comunicar su propósito corporativo a todos los segmentos de trabajadores/as, así como también su impacto y contribución a la sociedad.



PERCEPCIÓN GENERAL SOBRE EL PROPÓSITO DE LAS ORGANIZACIONES, SEGÚN EL CARGO
% MUY DE ACUERDO + DE ACUERDO



0.4.4 Factores claves en la satisfacción con la organización

Una vez conocida la satisfacción de las personas con la Oferta de Valor y con las dimensiones de Ambiente Laboral analizadas, entonces....



¿Cuáles son los factores organizacionales que más se asocian a la satisfacción de las personas con su organización?



Factores organizacionales claves en la satisfacción con la organización

1.

El indicador más influyente a la hora de analizar la varianza en la satisfacción de los trabajadores/as con su organización es el **nivel de satisfacción con la oferta de valor y beneficios que ésta ofrece.**

En particular, dentro de la oferta de valor, el 24% de la variación en la satisfacción general de la persona con su empresa, se debe a las medidas de **Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral**, seguido por la satisfacción con los beneficios para el Desarrollo Personal y Calidad de Vida, Desarrollo de la Carrera Profesional y Apoyos Económico. Respecto del año anterior, el indicador más influyente en la satisfacción de trabajadores/as con la organización fue la percepción que tienen las personas sobre el nivel de preocupación que tiene la organización por el bienestar y la felicidad de sus trabajadores/as.

2.

Luego, en segundo lugar, la satisfacción de los trabajadores/as con su organización está determinada por los indicadores asociados a la **Cultura Organizacional.**

En particular si la organización se preocupa por el bienestar y la felicidad de sus trabajadores/as, si se fomenta el equilibrio entre la vida personal y laboral, la promoción de los directivos y/o autoridades a integrar la vida personal y laboral de las personas, el respeto a la dignidad e individualidad de cada trabajador/a y el fomento del valor de la confianza para el buen uso y cuidado de los beneficios. En el año 2022 el segundo lugar lo ocupó el nivel de satisfacción con la oferta de valor y beneficios que ofrecía la organización.

3.

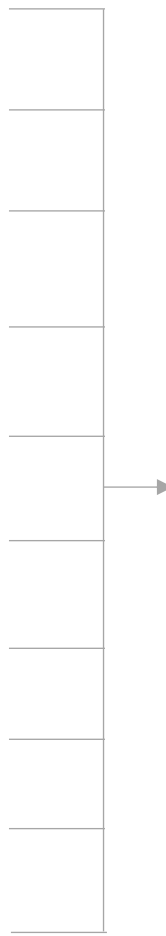
Y, en tercer lugar, los indicadores que influyen en la satisfacción del trabajador/a con la organización son aquellos asociados al **Bienestar del trabajador/a.** En concreto, que los trabajadores/as sientan que logran compatibilizar la vida personal con su desarrollo laboral.

El año anterior, el tercer lugar lo ocuparon los indicadores referidos a la cultura organizacional, haciendo énfasis en el valor de la confianza para el buen uso de los beneficios.



ORDEN DE LOS FACTORES QUE INCIDEN EN LA SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS CON SU ORGANIZACIÓN

- Satisfacción con la oferta de valor en Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral **1**
- Satisfacción con la oferta de valor en Desarrollo Personal y Calidad de Vida **2**
- Percepción de que la organización se preocupa por el bienestar y felicidad de trabajadores/as **3**
- Satisfacción con la oferta de valor en Desarrollo de la Carrera Profesional **4**
- Percepción de que la cultura organizacional fomenta el equilibrio de vida personal y laboral **5**
- Percepción de que directivos/autoridades promueven que los trabajadores/as puedan integrar mejor su vida personal y laboral **6**
- Satisfacción con la oferta de valor en Apoyos Económicos **7**
- Percepción de que la organización valora y respeta la dignidad e individualidad de cada trabajador/a **8**
- Percepción de que se fomenta el valor de la confianza para el buen uso y cuidado de beneficios **9**
- Sentimiento de logro de compatibilizar la vida personal y la vida laboral en las organizaciones **10**



Satisfacción con la Organización

- Indicadores asociados a la Oferta de Valor
- Indicadores asociados a la Cultura Organizacional
- Indicadores asociados al Liderazgo
- Indicadores asociados al Propósito Corporativo
- Indicadores asociados al Bienestar del trabajador/a

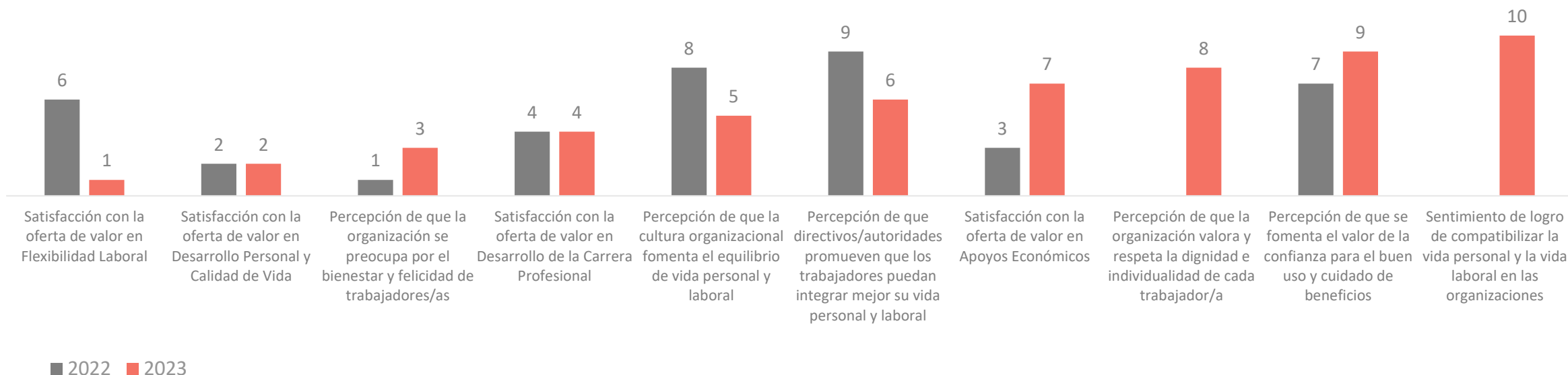


Al realizar un análisis comparativo de la incidencia que tienen los distintos factores organizaciones con la satisfacción de las personas con la organización donde se desempeñan, se puede concluir que cambia el orden de los factores entre las mediciones 2022 y 2023. Este año, el indicador más influyente fue la satisfacción con la oferta de valor en Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral, el cual el año anterior estuvo en la 6° posición.

En esa misma línea, el año pasado el indicador más influyente fue la percepción de que la organización se preocupa por el bienestar y felicidad de los trabajadores/as, mientras que este año, ese indicador ocupa la posición 3.

Otros indicadores que este año están dentro de los 10 primeros lugares, el año pasado no lo estaban, como ocurre con la percepción de que la organización respeta y valora la dignidad e individualidad de cada trabajador y el sentimiento de lograr compatibilizar la vida personal y laboral en las organizaciones.

COMPRATIVO DEL ORDEN DE LOS FACTORES ORGANIZACIONALES CLAVES EN LA SATISFACCIÓN DE TRABAJADORES/AS
 NÚMEROS CORRESPONDEN A LA POSICIÓN QUE OCUPAN/OCUPARON EN CADA MEDICIÓN 2022 Y 2023



Factores organizacionales claves en la motivación a recomendar la organización

1.

Respecto a los factores organizacionales que más se asocian a que una persona esté dispuesta a recomendar su organización a otra persona que esté buscando trabajo y quiera integrar mejor su vida laboral y personal, es la **oferta de valor y beneficios que entrega la organización a sus trabajadores/as**.

En concreto, ¿qué aspectos de la oferta de valor y beneficios son los más influyentes?

Primero, la satisfacción con las medidas en Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral, seguido por la satisfacción con beneficios para el Desarrollo Personal y Calidad de Vida, luego la satisfacción con las medidas para el Desarrollo de la Carrera Profesional y los Apoyos Económicos. El año 2022 el factor más influyente fueron los indicadores relacionados a la cultura organizacional

2.

En segundo lugar, se ubican los aspectos relacionados con la **Cultura organizacional**. En concreto, ¿qué aspectos de la cultura organizacional son los más influyentes en la disposición de las personas a recomendar su organización?

Primero, que la organización se preocupe por el bienestar y felicidad de los/as trabajadores/as. Segundo, que la organización fomente el equilibrio entre vida personal y laboral. Tercero, que los directivos y altos ejecutivos promuevan de manera transversal la cultura de la conciliación, seguido de fomentar el valor de la confianza para hacer un buen uso de los beneficios y, por último, la percepción de que la organización respeta y valora la dignidad e individualidad de cada trabajador. El año 2022 en segunda posición estaba la percepción del trabajador/a en poder compatibilizar su vida laboral y personal.

3.

Otro **elemento diferenciador es la percepción del trabajador/a respecto a si él o ella logra compatibilizar su vida personal y vida laboral**, por lo que la experiencia que tiene el trabajador/a respecto al balance de estos ámbitos de la vida incide al momento de recomendar (o no) a su organización a otra persona.

El año pasado la tercera posición estuvo determinada por el sentimiento de orgullo a pertenecer a la organización



ORDEN DE LOS FACTORES QUE INCIDEN EN LA MOTIVACIÓN A RECOMENDAR A LA ORGANIZACIÓN

Satisfacción con la oferta de valor en Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral	1
Percepción de que la organización se preocupa por el bienestar y felicidad de trabajadores/as	2
Satisfacción con la oferta de valor en Desarrollo Personal y Calidad de Vida	3
Percepción de que la cultura organizacional fomenta el equilibrio de vida personal y laboral	4
Percepción de que directivos/autoridades promueven que los trabajadores/as puedan integrar mejor su vida personal y laboral	5
Satisfacción con la oferta de valor en Desarrollo de la Carrera Profesional	6
Percepción de que se fomenta el valor de la confianza para el buen uso y cuidado de beneficios	7
Satisfacción con la oferta de valor en Apoyos Económicos	8
Sentimiento de logro de compatibilizar la vida personal y la vida laboral en las organizaciones	9
Percepción de que la organización valora y respeta la dignidad e individualidad de cada trabajador/a	10

Recomendaría a la Organización

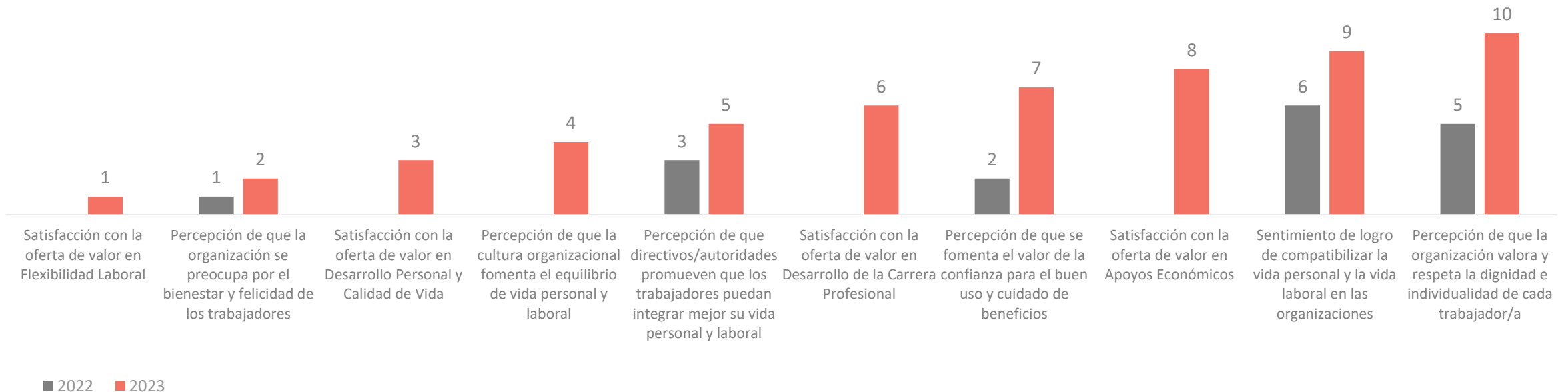
- Indicadores asociados a la Oferta de Valor
- Indicadores asociados a la Cultura Organizacional
- Indicadores asociados al Liderazgo
- Indicadores asociados al Propósito Corporativo
- Indicadores asociados al Bienestar del trabajador/a



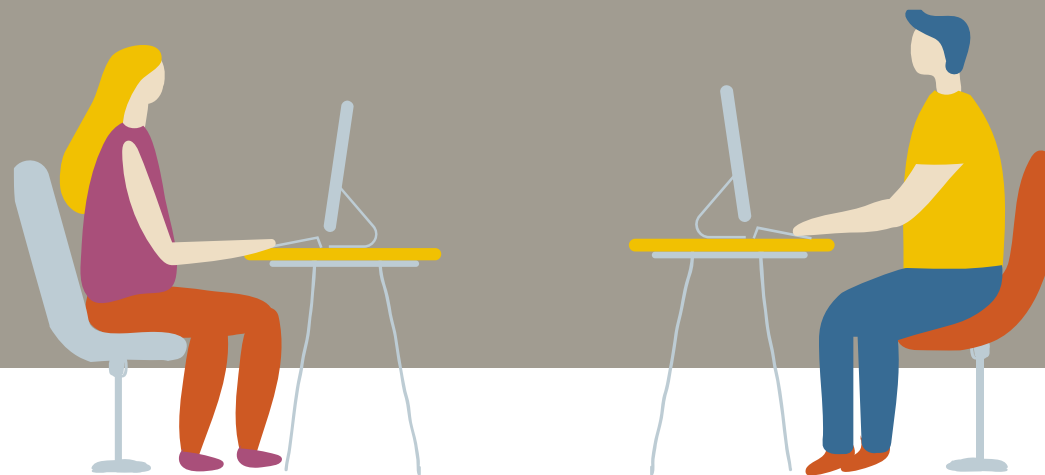
Respecto de la medición anterior (2022), cambia el orden de los factores organizacionales claves en la recomendación de los trabajadores/as. Este año, el indicador más influyente para recomendar a la organización fue la satisfacción con la oferta de valor en Flexibilidad Laboral y el año anterior no estaba dentro de los 10 principales factores. En esa misma línea, el año pasado el indicador más influyente fue la percepción de que la organización se preocupa por el bienestar y felicidad de los trabajadores/as y este año, ese indicador ocupa la posición 2.

Otros indicadores que este año están dentro de los 10 factores más importantes, el año pasado no estuvieron. Estos fueron; satisfacción con la oferta de valor en Desarrollo Personal y Calidad de Vida, percepción de que la cultura organizacional fomenta el equilibrio de la vida personal y laboral, satisfacción con la oferta de valor para el Desarrollo de la Carrera Profesional y la satisfacción con la oferta de valor en Apoyos Económicos.

COMPRATIVO ORDEN DE LOS FACTORES ORGANIZACIONALES CLAVES EN QUE UN TRABAJADOR/A RECOMIENDE A SU ORGANIZACIÓN
 NÚMEROS CORRESPONDEN A LA POSICIÓN QUE OCUPAN/OCUPARON CADA MEDICIÓN 2022 Y 2023



0.4.5 Realidad en contexto de trabajo híbrido

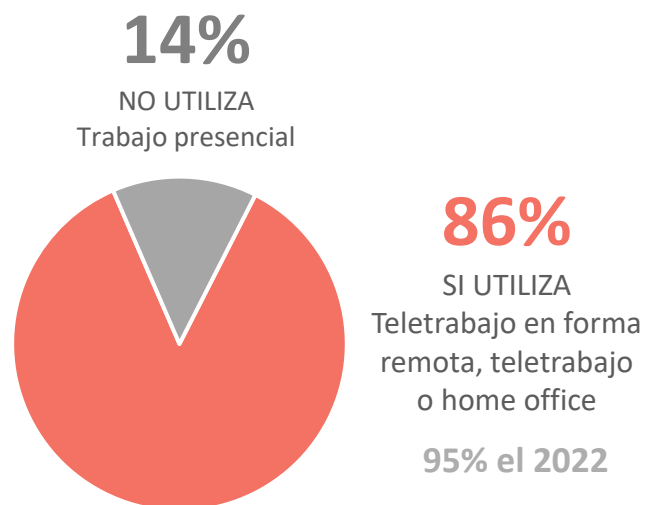


Contexto: Trabajo Híbrido

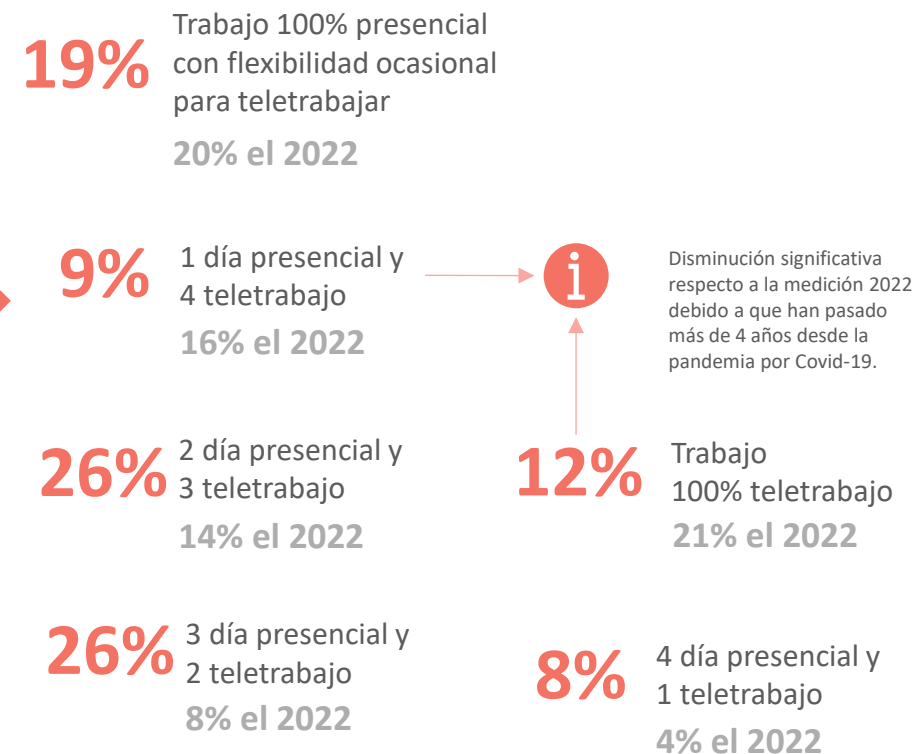
El 93% de las organizaciones participante en la versión 2023 del Estudio “Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo”, ofrece modalidades de trabajo a distancia a sus trabajadores/as.

A su vez, 11.038 personas conocen este beneficio que ofrece la organización y de ellas 9.490 lo utilizan (86%), a quienes se les consultó en qué modalidad está trabajando y señalaron:

USO DE ESTE BENEFICIO EN LA ORGANIZACIÓN*



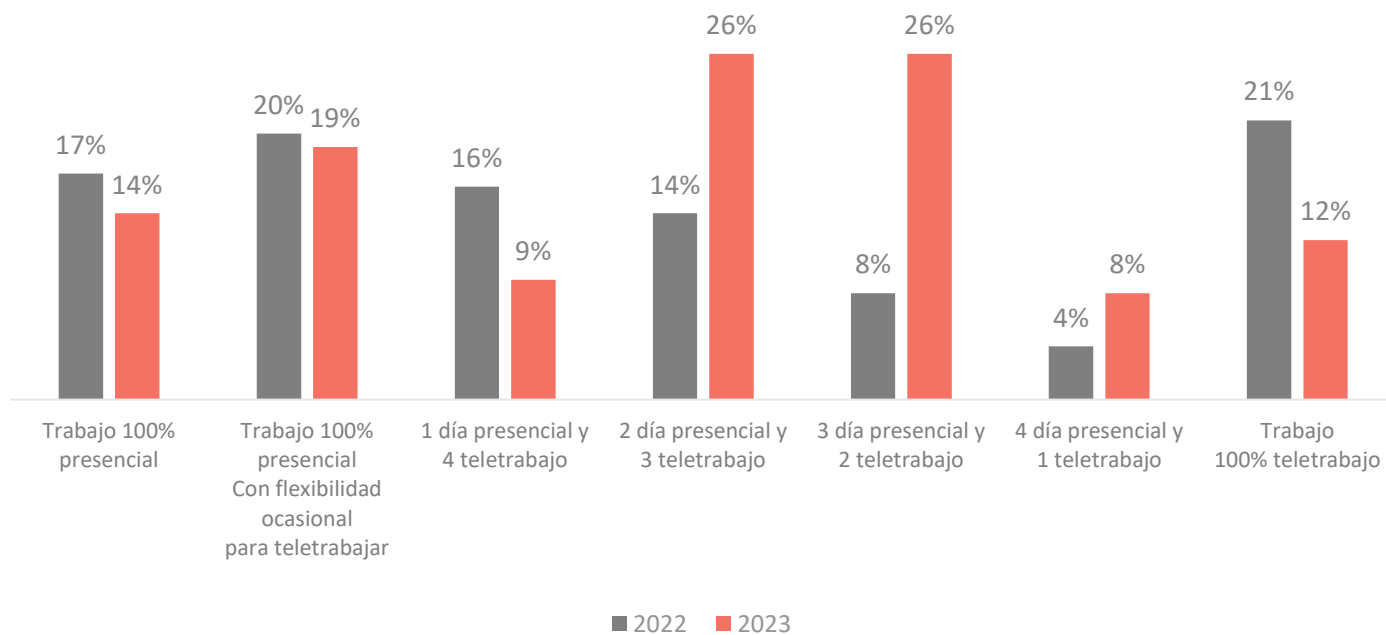
DEL TOTAL DE QUIENES HACEN TELETRABAJO EN FORMA REMOTA**



*11.038 personas conocen el beneficio de trabajo a distancia y/o teletrabajo ofrecido en su organización, a quienes se les consultó si lo utilizan o no.

**9.490 personas utilizan alguna de las modalidades de trabajo a distancia medidas por este Estudio.

COMPRATIVO UTILIZACIÓN DE LAS MODALIDADES DE TRABAJO A DISTANCIA
% DE USO DE CADA MODALIDAD



Al realizar un análisis comparativo entre las mediciones 2022 y 2023, se observa un aumento del trabajo híbrido y retorno al trabajo presencial en el 2023. El año pasado lo que predominaba eran los dos extremos (o 100% presencial o 100% remoto), a 3 años de la pandemia por Covid-19, el retorno al trabajo presencial se ha visto en aumento y el trabajo híbrido se ha establecido como la forma de trabajar en la mayoría de las personas (69%).



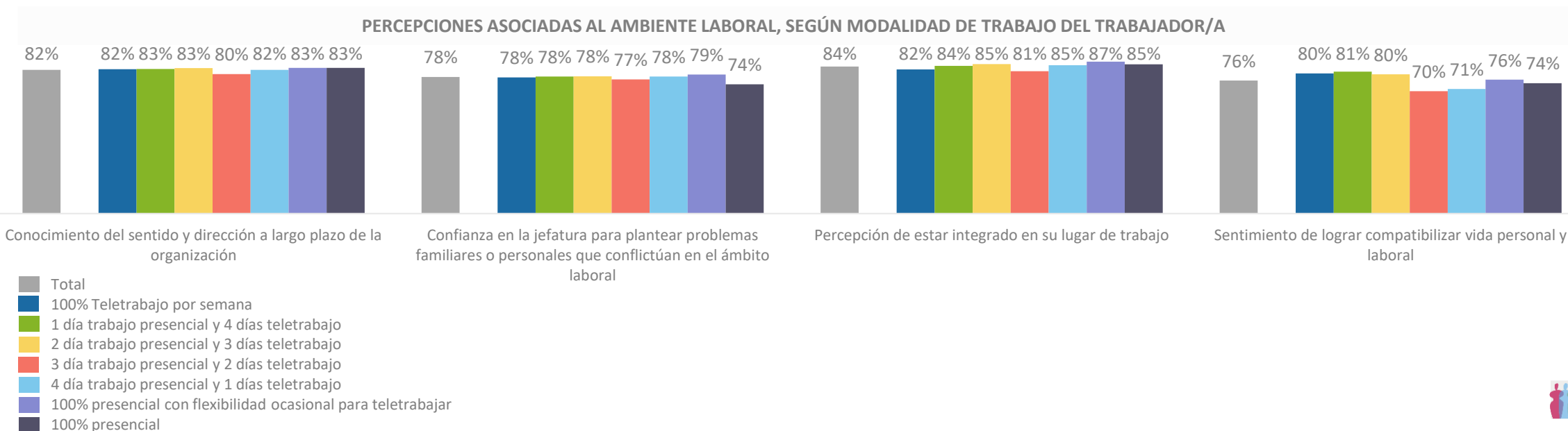
Modalidad de trabajo y ambiente laboral

En general, se puede observar que en relación con el ambiente laboral que perciben los trabajadores/as, no existen grandes diferencias según modalidad de trabajo. Más específicamente, los datos muestran que la presencialidad no necesariamente se traduce en un mayor conocimiento del propósito o mayor confianza con la jefatura.

Por ejemplo, del total de personas que trabajan en modalidad 100% presencial, el 83% considera que conoce el sentido y dirección de la organización, proporción similar a la que existe en el grupo donde el 100% hace teletrabajo (82%).

Así también se observa que no existen diferencias significativas en relación con la confianza que tiene un trabajador/a con su jefe en caso de tener algún problema que lo esté conflictuando en el ámbito laboral, que un 78% de encuestados menciona. Ahora bien, donde si se pueden apreciar algunas diferencias es dentro de cada modalidad de trabajo, al analizar las percepciones que tienen las personas del ambiente laboral.

Es así como las personas que trabajan en modalidad híbrida (con 3 días presencial) son quienes en menor proporción se sienten integrados en sus lugares de trabajo y logran compatibilizar vida personal y vida laboral.



Modalidad de trabajo, satisfacción de trabajadores/as y recomendación

La versión 2023 del Estudio da cuenta de algunas diferencias en la satisfacción de las personas con su organización y en la disposición a recomendarla, según la modalidad de trabajo que tiene el trabajador/a. Así, en general, se observa que las personas que no utilizan teletrabajo están levemente más satisfechas con su organización (93%) respecto de quienes si lo utilizan (91%).

A su vez, de la muestra de trabajadores/as que acceden al teletrabajo, quienes están 100% en modalidad de teletrabajo expresan su mayor contento con la organización (94%), y le siguen quienes asisten 2 días presencial o 100% presencial con flexibilidad ocasional para trabajar, con un 93% de satisfacción.

Esta misma tendencia sucede en relación con la proporción de trabajadores/as que recomendaría a su organización. En general, el 87% de las personas que no utilizan teletrabajo sí recomendaría su organización y quienes sí lo utilizan, lo expresan en un 86% de los casos. Dentro de quienes sí teletrabajan, la disposición a recomendar es igual, con un 88%, entre quienes están 100% teletrabajando, en modalidad híbrida con 3 o 4 días teletrabajando y entre quienes están asistiendo en forma presencial a su lugar de trabajo y pueden teletrabajar en forma ocasional.

Satisfacción con la organización y recomendación de ésta, según modalidad de trabajo del trabajador/a





05. Conclusiones

Conclusiones



1.

Aumento de la satisfacción y recomendación de las personas con su organización

Un hallazgo importante de este Estudio es que aumentó la satisfacción de las personas con su lugar de trabajo y su disposición a recomendarla a otra persona que busque integrar su vida laboral y personal. En concreto, un 88,8% de los trabajadores están satisfechos o muy satisfechos con su organización, lo que da cuenta de un aumento de 6 puntos desde la medición del año 2022 (82,5%).

Ahondando un poco más, se aprecia que esta satisfacción de un 89% es más relevante entre quienes tienen hijos mayores a 16 años (93%), en personas mayores de 60 años (96%) y quienes tienen cargos de gerentes o altos ejecutivos (96%) y subgerentes (92%).

Otro indicador importante es la recomendación de la organización por parte de sus trabajadores/as, donde también se aprecia un aumento significativo dado que en el 2023 un 82,7% de personas con seguridad sí lo haría, mientras que en el 2022 fue un 77,8% de trabajadores/as.



2.

Medidas y beneficios en Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral y Desarrollo Personal y Calidad de Vida son los más determinantes en la satisfacción de las personas con sus organizaciones.

Vinculado a lo anterior, el Estudio muestra que la satisfacción con la oferta de valor en Flexibilidad y Adaptabilidad laboral, así como también en Desarrollo Personal y Calidad de Vida, son las dimensiones que más se asocian con la satisfacción de las personas con la organización. En la medición 2022, el aspecto más determinante fue la preocupación de la organización por el bienestar y la felicidad de sus trabajadores/as junto a las medidas en Desarrollo Personal y Calidad de Vida.

De esta manera, se concluye que, si se desea aumentar la satisfacción de los/as trabajadores/as, una forma es enfocándose en la oferta de valor, dar a conocer las políticas y beneficios en Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral y seguir potenciando aquellas para el Desarrollo Personal y Calidad de Vida de manera que sean más utilizadas por las personas.

Así, se comprende la relevancia que han ido adquiriendo las políticas de bienestar y *well being* desarrolladas por las organizaciones, que tienen una mirada integral de la persona, abordando su salud física, mental y emocional.



3.

Las 15 medidas y beneficios más influyentes en la satisfacción de las personas con su organización.

La versión 2023 del Estudio “Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo” analiza 79 medidas y beneficios que conforman la Oferta de Valor que brinda la organización a sus trabajadores/as. En este informe se determinó cuáles son las ayudas que mayor incidencia tienen en la satisfacción de las personas con su organización y se identificaron las siguientes 15 medidas:

- Flexibilidad en el horario de comienzo y término de la jornada laboral.
- Permiso para realizar trámites personales relacionados con los/as hijos/as.
- Programa preventivo y cuidado de la salud en general.
- Programa preventivo del estrés y cuidado de la salud mental.
- Cursos de capacitación y perfeccionamiento gratuitos, impartidos por la misma organización u otra entidad.
- Cursos de Liderazgo.
- Flexibilidad horaria a la mujer embarazada previo al descanso prenatal.
- Permiso a la madre para asistir a controles médicos del niño/a recién nacido.
- Permiso al padre para acompañar a su pareja/cónyuge, o llevar al recién nacido, a los controles médicos.
- Acciones específicas para favorecer que los trabajadores hagan uso de los 5 días de descanso Postnatal.
- Flexibilidad de horarios laborales a quienes tienen un familiar con una enfermedad grave o discapacidad.
- Bono por inicio de año escolar de hijos/as.
- Seguro de vida para el/la trabajador/a.
- Actividades deportivas y recreativas para la familia.
- Día de la Mamá y/o del Papá del trabajador/a en la organización.



4.

Directivos y Jefaturas deben ser ejemplo en el uso de los beneficios y promover la conciliación vida personal y laboral

El 62% de los trabajadores/as afirma que su jefe/a lo anima a utilizar los beneficios que contribuyen a integrar la vida personal y laboral, aumentando 4 puntos desde el año anterior (58%). Además, un 56% de las personas considera que su jefe/a da el ejemplo utilizando los beneficios que brinda la organización a sus trabajadores/as, lo que es un aumento respecto al año pasado (52%).

En este sentido, todavía entre un 38% y un 44% de trabajadores/as puede estar teniendo dificultades para utilizar los beneficios ofrecidos por la organización, debido a que su jefatura no promueve su uso.

Complementario a lo anterior, un 57% de trabajadores/as expresa que los directivos y/o autoridades de la organización promueven que las personas puedan integrar mejor su vida laboral y personal, aumentando 5% desde el año 2022 (52%), lo que también se relaciona con el ejemplo y la promoción de la Conciliación entre la vida laboral y personal al interior de las organizaciones.

Por lo tanto, se sugiere fortalecer que las autoridades y líderes den el ejemplo, comunicando y utilizando los beneficios para así poder motivar a los trabajadores/as a que los ocupen y se avance en una cultura organizacional que impulse el balance vida personal, familiar y laboral.



5.

El trabajo híbrido se mantiene con alta presencia en las organizaciones y no incide significativamente en la satisfacción y recomendación de la organización.

El 93% de las organizaciones participante en la versión 2023 del Estudio ofrece modalidades de trabajo a distancia a sus trabajadores/as, y de los 11.038 encuestados que conoce este beneficio, un 86% lo utiliza. Con ello se evidencia un leve descenso desde el 2022, cuando un 95% de las personas trabajaba con alguna modalidad de teletrabajo y por ende se evidencia que algunas organizaciones han vuelto progresivamente a la presencialidad, como era antes de la pandemia por Covid-19.

Es importante destacar que aumentó significativamente la combinación de trabajo presencial con teletrabajo, siendo 2 días presencial y 3 días de teletrabajo y viceversa, las formas más recurrentes (26% cada una en el 2023), mientras que el año pasado las modalidades de trabajo híbrido con 2 días presenciales y 3 días de presencialidad lo utilizaban el 14% y el 8% de personas, respectivamente.

Se mantiene la tendencia de no existir grandes diferencias en la percepción de las personas acerca de su organización según la modalidad de trabajo. Quienes están en modalidad remota, híbrida o presencial, expresan que conocen el sentido y dirección a largo plazo de su organización (entre un 83% a un 82% de las personas). Similar es lo que ocurre cuando se consulta por la confianza para plantear problemas a la jefatura ante situaciones personales o familiares (en torno a un 77% a un 79%), por mencionar algunos indicadores.





06. Catálogo

160 Buenas Prácticas Laborales para Integrar Vida Personal y Trabajo

Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral

1. Trabajo en forma remota, teletrabajo, *home office*
2. Flexibilidad en el horario de comienzo y término de la jornada laboral
3. Trabajo a tiempo parcial
4. Trabajo según objetivos y metas
5. Jornada laboral reducida
6. Finalizar la jornada de trabajo los viernes más temprano
7. Semana laboral comprimida para tener un día libre, por ejemplo, los viernes en época estival
8. Días de permiso por matrimonio, acuerdo de unión civil y/o muerte de un familiar directo
9. Banco de tiempo o días libres para trámites familiares y personales
10. Días compensatorios por una actividad extraordinaria o viaje realizado fuera de la jornada laboral
11. Día sándwich o interferiado, especialmente para Semana Santa, Fiestas Patrias, Navidad, Año Nuevo u otra festividad
12. Días libres entre Navidad y Año Nuevo
13. Día o tarde libre por el cumpleaños del/la trabajador/a y/o de sus hijos/as
14. Día o tarde libre por celebraciones nacionales o religiosas no incluidas en los feriados nacionales
15. Día libre por mudanza
16. Día o medio día libre para el cuidado de la mascota o por su fallecimiento
17. Llegar más tarde al trabajo el primer día de clases de los/as hijos/as
18. Permiso ocasional para acompañar a los padres o adulto mayor dependiente a trámites personales (salud, jubilación u otros)
19. Flexibilidad de horario para realizar estudios
20. Pausas laborales con goce de sueldo para capacitaciones, estudios, entre otros.
21. Descanso profesional o permiso sin goce de sueldo, para viajar, desarrollo de proyectos personales u otros, conservando su puesto.
22. Posibilidad de viajar para hacer un posgrado y regresar a la organización
23. Tiempo de vacaciones adicional al legal

Desarrollo Personal y Calidad de Vida

24. Programa preventivo y cuidado de la salud, fomentando el control médico, exámenes preventivos, charlas u otros.
25. Programa de prevención y rehabilitación de adicciones (drogas, alcohol, juego u otra)
26. Programa de prevención de violencia intrafamiliar
27. Programa preventivo del estrés y cuidado de la salud mental
28. Programa de atención psicológica
29. Infografías y consejos prácticos sobre salud mental, manejo del estrés, ansiedad u otros
30. Canal de comunicación para atender preocupaciones y requerimientos de las personas en materia de salud mental
31. Encuestas y/o contacto telefónico para conocer el estado emocional y bienestar de las personas y sus necesidades
32. Proceso de acompañamiento en el duelo por fallecimiento de un familiar cercano
33. Escuela para padres, madres y corresponsabilidad parental
34. Cursos para el desarrollo personal y calidad de vida (autocuidado, gestión del tiempo, primeros auxilios psicológicos u otro)
35. Cursos sobre conciliación vida personal, familia & trabajo
36. Programa de nivelación de estudios escolares
37. Asesoramiento legal
38. Asesoramiento financiero
39. Asesoramiento social
40. Asesoría previsional
41. Programa de endeudamiento
42. Atención médica en la oficina y/o domiciliaria
43. Operativo oftalmológico y dental
44. Programa de vacunación para el trabajador y su familia
45. Programa de vida saludable (evaluación nutricional, alimentación sana, capacitaciones u otros)

Desarrollo Personal y Calidad de Vida

46. Entrega de snack saludable
47. Talleres recreativos y ramas deportivas
48. Campeonatos u olimpiadas deportivas
49. Centro de deportes o fitness (de la organización, convenio de pago o descuento)
50. Gimnasia laboral o pausas activas con diferentes técnicas (ejercicios, bailes tipo zumba, masajes, yoga, etc.)
51. Programa cuenta pasos que fomenta el caminar
52. Actividades de voluntariado
53. Celebración de cumpleaños de los/as trabajadores/as
54. Programa de reconocimiento mediante experiencias memorables (gift card, salidas a comer, Spa u otra)
55. Trabajo en el extranjero o pasantías en otras oficinas de la organización
56. Jubilación parcial: dar la posibilidad de jubilar, manteniendo un trabajo con jornada reducida en la organización
57. Programa de capacitación para la empleabilidad de adultos mayores
58. Apoyo o bolsa de trabajo para que la persona encuentre otro trabajo luego de su jubilación
59. Compra de útiles escolares y marcado de ropa
60. Convenio para la compra de mercadería y verduras a domicilio
61. Transporte de acercamiento al lugar de trabajo
62. Sucursal bancaria dentro de la organización
63. Feria de beneficios y productos para los/as trabajadores/as

Ayudas a la Maternidad y Paternidad

Beneficios para trabajadoras que están embarazadas

- 64. Información sobre el proceso gestacional
- 65. Colación especial para la embarazada
- 66. Asesoría nutricional
- 67. Flexibilidad horaria previo al descanso prenatal
- 68. Trabajo desde la casa en forma ocasional
- 69. Regalo para el/la recién nacido/a

Beneficios en el período postnatal para las madres

- 70. Descanso maternal de acuerdo con la ley
- 71. Descanso maternal adicional al legal
- 72. Retorno paulatino con modificación temporal de la jornada laboral, al término del permiso postnatal parental
- 73. Trabajo desde la casa por un período de tiempo
- 74. Bono postnatal parental
- 75. Inducción y reuniones de actualización luego del descanso maternal
- 76. Coaching a la mujer para favorecer su reincorporación luego de su postnatal
- 77. Sala de lactancia o lactario
- 78. Colación durante el amamantamiento
- 79. Tiempo adicional para el amamantamiento, por sobre lo legal

Ayudas a la Maternidad y Paternidad

Beneficios en el período postnatal para los padres

80. Descanso paternal de acuerdo con la ley
81. Descanso paternal por más días a lo dispuesto por la ley
82. Jornada laboral reducida a partir del término del postnatal
83. Permiso para acompañar a la madre y/o llevar al recién nacido a los controles médicos
84. Programa de corresponsabilidad, con charlas, decálogo de derechos, información, u otros.
85. Acciones específicas para favorecer que los trabajadores hagan uso de los 5 días de descanso postnatal parental

Beneficios para el cuidado y educación inicial de hijos

86. Programa de ayuda a la fertilidad
87. Sala cuna para hijos/as de trabajadores
88. Bono para el traslado a la sala cuna
89. Bono para el cuidado de hijos/as en el domicilio
90. Jardín Infantil para hijos/as de trabajadores/as
91. Bono para cubrir el costo total o parcial del jardín infantil
92. Programa después del colegio, con acceso a lugares que cubren la diferencia horaria entre la jornada escolar y la laboral, o bono para cubrir este costo.
93. Servicio de guardería durante viajes de trabajo u horas extras
94. Permisos para ir a la sala cuna y/o jardín infantil
95. Permisos para hacer trámites personales relacionados con hijos/as

Ayudas a la Maternidad y Paternidad

Beneficios para los trabajadores con hijo/a o familiar directo que tiene alguna Enfermedad grave o Discapacidad

96. Ayuda para acceder a programa de salud con coberturas especiales o asesoría en estos temas
97. Ayuda económica o fondo de salud para tratamientos, equipamientos, educación especializada u otros.
98. Ayuda para financiar transporte y/o traslados lejanos
99. Ayuda en flexibilidad de horarios laborales
100. Ayuda psicológica para el/la trabajador/a y su grupo familiar
101. Beca escolar para hijo/a en colegio especial
102. Día especial para compartir con el/la hijo/a
103. Actividades solidarias para ayudar a trabajadores en situaciones difíciles

Apoyos Económicos para el/la trabajador/a y su familia

- 104. Bono por matrimonio, acuerdo de unión civil y natalidad, entre otros
- 105. Bono por defunción y servicio funerario
- 106. Bono o aguinaldo de Fiestas Patrias
- 107. Bono o aguinaldo de Navidad
- 108. Bono de vacaciones
- 109. Seguro complementario de salud para el/la trabajador/a y su familia
- 110. Seguro catastrófico de salud
- 111. Seguro de vida
- 112. Pago de días no cubiertos por licencias médicas
- 113. Regalo de fin de año para los/as hijos/as y/o cargas
- 114. Canasta de Navidad o de Fin de Año
- 115. Bono por inicio del año escolar
- 116. Entrega de útiles escolares
- 117. Bono para la escolaridad de los/as hijos/as
- 118. Seguro de estudios para hijos/as de un/a trabajador/a fallecido/a
- 119. Bono para reforzamiento escolar
- 120. Copago de actividades extra programáticas para hijos/as
- 121. Bono por excelencia académica de hijos/as o dependientes (escolares y/o universitarios)
- 122. Bono para hijos/as que estudian en preuniversitario
- 123. Bono para hijo/a con mejor puntaje en la PAES
- 124. Beca de excelencia deportiva
- 125. Beca de intercambio para hijos que van a estudiar al extranjero

Apoyos Económicos para el/la trabajador/a y su familia

126. Bono o Beca para trabajadores/as que estudian
127. Bono para trabajadores/as que finalizan sus estudios de educación superior
128. Bono para trabajadores/as cuyo cónyuge esté estudiando
129. Incentivo al ahorro habitacional
130. Ayuda para la compra de la primera vivienda (subsidio, bono o préstamo)
131. Bono para equipamiento o mejoramiento habitacional
132. Préstamos de emergencia
133. Bono, ticket o servicio de alimentación
134. Convenio de descuento con empresas
135. Fondo concursable o financiamiento para iniciativas deportivas, culturales, recreativas u otras.
136. Plan de ahorro para la pensión
137. Bono de incentivo al ahorro previsional (APV)
138. Programa de retiro voluntario, jubilación y acompañamiento en esta etapa
139. Convenio con empresas de servicios y apoyo a labores domésticas
140. Entrega de teléfono y/o diario

Integración Familiar

141. Lugares de recreación para la familia (propios o convenios)
142. Lugares de vacaciones (propios o convenios)
143. Actividades deportivas, culturales y recreativas para la familia
144. Concursos con la participación de la familia para diferentes festividades
145. Biblioteca abierta a la familia
146. Día de la Madre y Día del Padre
147. Día con Hijos/as o familiares del/la trabajador/a en la organización
148. Día de la Mamá y/o del Papá del/la trabajador/a en la oficina
149. Programa de vacaciones (verano/invierno) para hijos/as o familiares de trabajadores/as
150. Hijos/as pueden ser monitores y anfitriones en actividades corporativas
151. Jornadas vocacionales para hijos/as de trabajadores
152. Introducción al mundo laboral para hijos/as de trabajadores/as
153. Práctica profesional para hijos/as de trabajadores/as
154. Celebración Fiestas Patrias, con almuerzo, fonda, juegos típicos, bailes, regalos u otros.
155. Concursos de pintura infantil para Navidad
156. Celebración de Navidad o Fiesta de Fin de Año para la familia
157. Celebración Fiesta Anual
158. Cena de reconocimiento por años en la organización
159. Videos de la familia o familiar significativo para actividad de reconocimiento al/la trabajador/a
160. Celebración Bodas de Plata y de Oro de trabajadores/as



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

Directorio

Heriberto Urzúa S.
María Soledad Altamirano B.
Jaime Bellolio R.
Juan Carlos Eichholz C.
Martín Subercaseaux S.

* Se agradece de manera especial el trabajo realizado como Asesora Metodológica del Estudio a Antonia Gómez, Socióloga de la Pontificia Universidad Católica de Chile.



chile
unido
FUNDACIÓN



 @ChileUnidoFundacion

 @FundaChileUnido

 @chileunidofundacion

 Fundación Chile Unido

 2 2817 9400

 fundacionchileunido@chileunido.cl

 www.chileunido.cl