



chile
unido
FUNDACIÓN



MEDIDAS PARA ATRAER Y FIDELIZAR A LAS NUEVAS GENERACIONES

PROMOVIENDO LA CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL Y TRABAJO

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 del Sondeo “**Medidas para atraer y fidelizar a las nuevas generaciones**”, realizado por el Departamento de Estudios de Fundación Chile Unido con el propósito de conocer el conjunto de beneficios que están entregando las organizaciones a sus trabajadores jóvenes en el ámbito de la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral.

Índice



01
Resumen
Ejecutivo

02
Metodología

03
Resultados

04
Conclusiones

05
Recomendaciones

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 Estudio en Capital Humano realizado por Fundación Chile Unido, entre los que se encuentra el Sondeo “**Medidas para atraer y fidelizar a las nuevas generaciones**” y el Estudio anual “**Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo**” que realiza la Fundación con apoyo de El Mercurio.

En un escenario donde se estima que los millennials y la generación Z constituirán el 75% de la fuerza laboral global en el año 2025, se comienza a transformar el mundo del trabajo con nuevas demandas y prioridades, con lo cual las empresas están enfrentando el desafío de adaptarse a nuevos estilos de trabajo y expectativas laborales. Entonces, conocer el conjunto de beneficios que están entregando las organizaciones a sus trabajadores jóvenes en el ámbito de la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral, fue el propósito de esta medición, realizada para contribuir a las medidas que adoptan las empresas y organismos públicos para atraer y fidelizar a las nuevas generaciones de trabajadores.

El sondeo contó con la participación de 45 organizaciones, tanto privadas como públicas, de diversos tamaños y sectores de la economía. Consultó a equipos de Recursos Humanos acerca de la presencia de 23 medidas y beneficios en tres dimensiones: Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral, Desarrollo Personal y Calidad de Vida y Desarrollo de la Carrera Profesional, las cuales fueron seleccionadas de un universo de 160 iniciativas que Fundación Chile Unido ha recopilado en los 21 años de trayectoria de su Programa Conciliación Vida Personal, Familia y Trabajo.

El primer hallazgo de esta medición da cuenta de los procesos de adaptación que han tenido las organizaciones en su oferta de beneficios, incorporando ayudas e iniciativas que buscan dar respuesta a los intereses de los jóvenes, donde la flexibilidad, propósito y desarrollo profesional son los ejes claves.



Así también, se constató que 12 medidas están presentes en más de la mitad de las organizaciones consultadas y, en general, hay coincidencia entre esas iniciativas y las ayudas que son más valoradas por los jóvenes, en opinión de los equipos de Recursos Humanos.

Otro resultado dice relación con que todavía hay margen para crecer e innovar en las iniciativas dirigidas a las nuevas generaciones, puesto que se compartieron pocas actividades diferentes a las consideradas por este estudio. Algunas de ellas fueron el cuidado de mascotas, actividades al aire libre, celebraciones de cumpleaños o programas para jóvenes trabajadores. Incluso algunas organizaciones no contaban hasta el momento con foco puesto en las necesidades particulares de los jóvenes.

Por lo mismo, se sugiere generar procesos de revisión de los beneficios actuales que se entregan, para construir una propuesta personalizada para los jóvenes, que considere medidas atractivas para ellos, junto a otras que son universales para todos los trabajadores.

Finalmente, los resultados de este Estudio dan cuenta de la necesidad permanente de innovar en las organizaciones, dado que incorporar a los Millennials y Centennials requiere adecuar la cultura organizacional para incluir sus estilos de trabajo y expectativas profesionales, lo cual no solo promueve la incorporación y permanencia de las nuevas generaciones de trabajadores, sino que también es una oportunidad para impulsar la innovación de nuevos procesos, productos y servicios, como así también seguir fomentando el equilibrio entre la vida personal y laboral, contribuyendo a un impacto positivo a la sociedad.





02. Metodología

Metodología



Objetivo

- Conocer el conjunto de beneficios que están entregando las organizaciones a sus trabajadores jóvenes en el ámbito de la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral.



Tipo de Estudio

- Estudio exploratorio y cuantitativo.
- Instrumento: Encuesta dirigida a Equipos de Recursos Humanos.



Participantes

- 45 organizaciones privadas y públicas, con presencia nacional y multinacional, de distintos tamaños y sectores de la economía.



Trabajo de
Campo

- 30 Octubre al 6 Noviembre 2024.



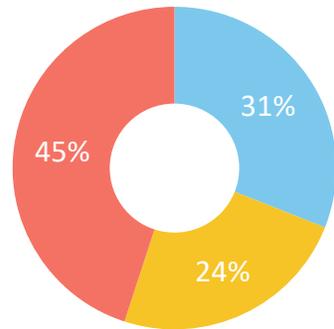
Análisis de
Información

- Análisis descriptivo.

Universo

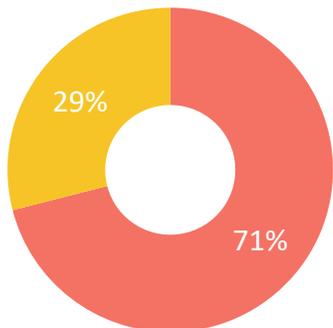
45 Organizaciones participantes

DISTRIBUCIÓN SEGÚN SU CATEGORÍA Y PRESENCIA

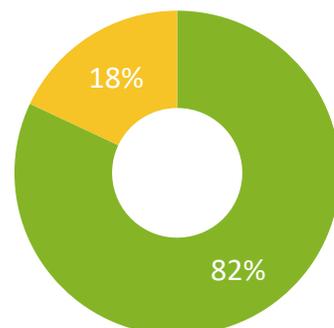


- Grandes Corporaciones (más de 1.000 trabajadores/as)
- Grandes Empresas (entre 200 y 999 trabajadores/as)
- PYMES (hasta 199 trabajadores/as)

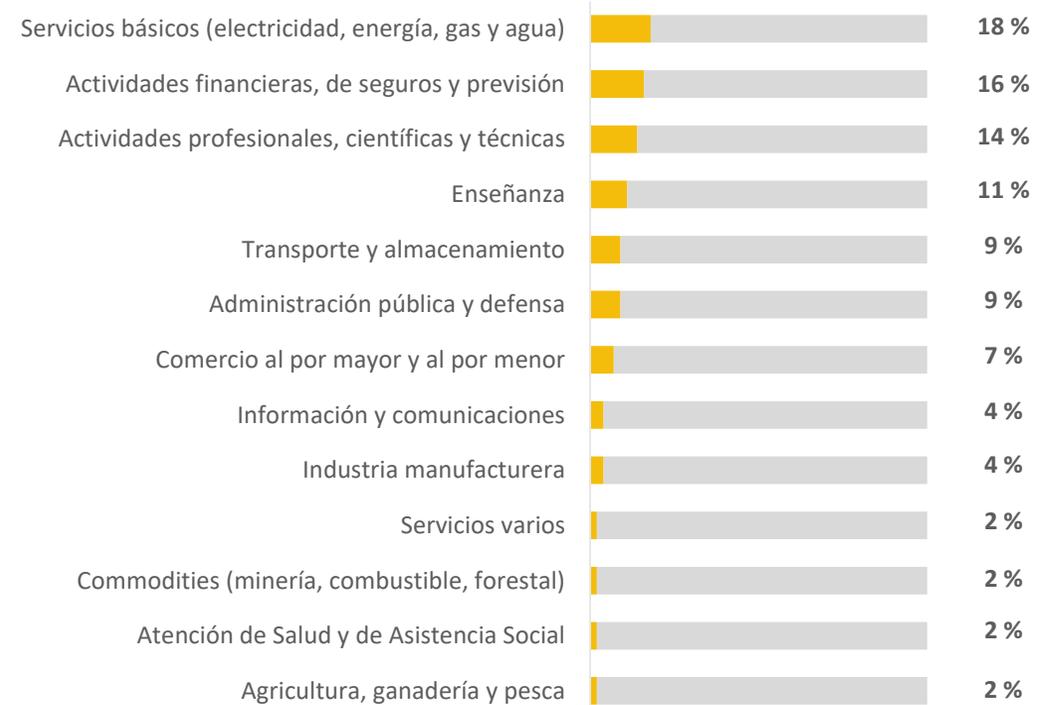
■ Nacional ■ Multinacional



■ Privada ■ Organismo público



DISTRIBUCIÓN SEGÚN SECTOR ECONÓMICO



Nuevas generaciones

¿Quiénes son?

El Sondeo “Medidas para atraer y fidelizar a las nuevas generaciones” realizado por el Departamento de Estudios de Fundación Chile Unido, consideró como “Nuevas generaciones” a:

Millennials

Personas de 28 a 43 años, nacidos entre 1981 y 1996.

Buscan empresas con propósito social, flexibilidad y un buen clima laboral.

Factores como el reconocimiento, el trabajo colaborativo y la conciliación entre vida laboral y personal son clave para su compromiso.

Aunque valoran beneficios como el teletrabajo o la salida anticipada los viernes, su mayor enfoque está en el desarrollo profesional, como por ejemplo, acceso a becas de estudio y cursos, además de tener espacios para nuevas ideas, entre otros.

También valoran mucho a las organizaciones que contribuyen positivamente a la sociedad.

Centennials

Personas de 27 años o menos años, nacidos entre 1997 y 2012.

También denominados la Generación Z, son digital por naturaleza, pragmáticos y enfocados en valores como la inclusión y la sostenibilidad.

Les atraen las empresas transparentes, tecnológicamente modernas y comprometidas con el bienestar emocional de sus trabajadores.

Evalúan cuidadosamente las políticas ambientales y sociales antes de unirse a una organización.

Entre sus fortalezas se incluyen la innovación, la proactividad y la autonomía, pero también esperan oportunidades de desarrollo profesional continuo y una cultura organizacional alineada con sus ideales.



Principales diferencias entre Millennials y Centennials

	Millennials (entre 28 y 43 años)	Centennials (menos de 28)
Flexibilidad laboral	Valoran el trabajo remoto, salir temprano los viernes y horarios flexibles.	Buscan horarios que les permitan equilibrar la vida personal y laboral.
Beneficios valorados	Fomento de ideas, becas de estudio y flexibilidad horaria para actividades personales (deportes, hobbies).	Cuidado de la salud física y mental, perfeccionamiento y desarrollo profesional, acceso a tecnología avanzada y al deporte.
Cultura organizacional	Prefieren un buen clima laboral, trabajo con sentido y organizaciones que contribuyan a la sociedad.	Valoran la diversidad e inclusión, una cultura alineada con sus valores y organizaciones con impacto social.
Tecnología	Habituados a internet y redes sociales, usan LinkedIn para buscar oportunidades laborales.	Nativos digitales: demandan acceso a tecnología moderna, herramientas digitales avanzadas y automatización.

Fuente: Elaborado con información de Fundación Chile Unido y Adecco Group Institute.





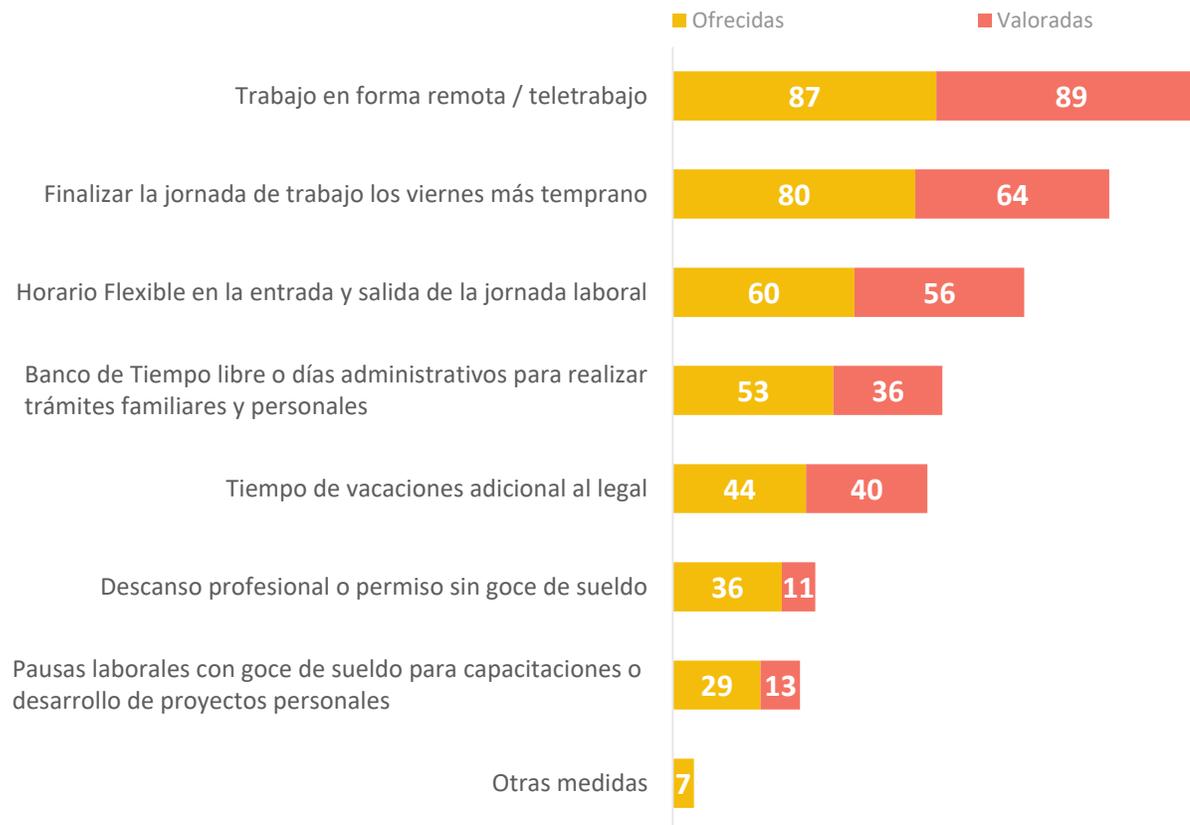
03. Resultados

04.1 Medidas de Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral

El primer análisis por determinar es **¿cuáles son las medidas que ofrecen las organizaciones y son más valoradas por los Millennials y Centennials en el ámbito de la Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral?**

El Sondeo indagó acerca de la presencia de 7 medidas en esta dimensión de la oferta de valor que brindan las organizaciones a sus trabajadores y cuáles de ellas son las más valoradas por las Nuevas generaciones.

Los resultados dan cuenta que trabajar de manera remota, finalizar los viernes más temprano la jornada laboral y tener un horario flexible con bandas horarias para ingresar y salir del trabajo, son las 3 medidas con mayor presencia en las empresas y, a la vez, son las más valoradas por los jóvenes.



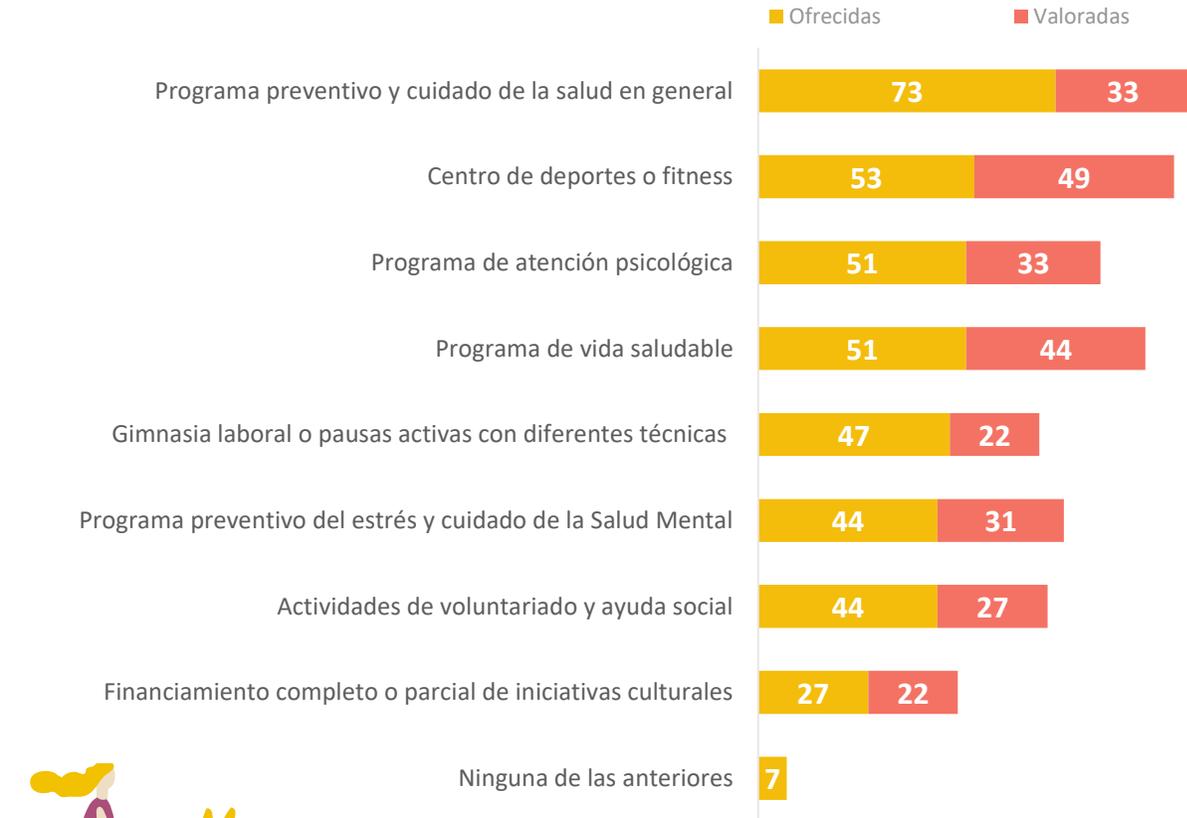
Porcentaje de organizaciones que ofrece cada una de las medidas y porcentaje de organizaciones que menciona que la medida es una de las tres más valoradas por las nuevas generaciones.

04.2 Medidas para el Desarrollo Personal y Calidad de Vida

En este Sondeo se consultaron ocho de las 20 medidas en Desarrollo Personal y Calidad de Vida que se incluyen en el Estudio “Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo” que lidera Fundación Chile Unido, por considerarse lo más utilizados y pertinentes a los intereses de los jóvenes.

Los resultados de esta medición evidencian que los Programas preventivos para el cuidado de la salud, que incluyen exámenes, vacunaciones, charlas u otras, son los más recurrentes en las empresas (73%) y se ubican en cuarto lugar de las preferencias de los Millennials y Centennials.

El fomento al deporte y la vida saludable es también un foco relevante, puesto que entre el 53% y 47% de las organizaciones ofrecen iniciativas en estos ámbitos y el acceso a centros deportivos o las iniciativas que fomentan la vida saludable se ubican en los primeros lugares de las preferencias de los jóvenes. Le siguen el cuidado de la salud mental con programas de atención psicológica y también preventivos del estrés con un 51% y 44% de presencia en la oferta de valor de las organizaciones, y de igual manera son importantes para este grupo etario.



Porcentaje de organizaciones que ofrece cada una de las medidas y porcentaje de organizaciones que menciona que la medida es una de las tres más valoradas por las nuevas generaciones.

04.3 Medidas para el Desarrollo de la Carrera Profesional

La última dimensión abordada por el Sondeo fue el Desarrollo de la Carrera Profesional, con el propósito de conocer **¿qué medidas ofrecen las organizaciones y cuáles son más valoradas por las nuevas generaciones?**

De las 7 medidas consultadas, 4 de ellas son ofrecidas por más de la mitad de las organizaciones, donde lo más recurrente son los cursos de perfeccionamiento, y le siguen el reconocimiento público cuando los jóvenes logran metas y/o desafíos de manera individual o grupal, las instancias para que ellos propongan nuevas ideas e innovaciones al interior de su organización, y la entrega de retroalimentación constructiva acerca del desempeño.

De todas ellas, las más valoradas por los jóvenes en opinión de RR.HH., son los momentos cuando se les reconoce públicamente haber alcanzado una meta y la posibilidad de desplegar sus talentos mediante la generación de nuevas ideas de procesos, productos y/o servicios.



Porcentaje de organizaciones que ofrece cada una de las medidas y porcentaje de organizaciones que menciona que la medida es una de las tres más valoradas por las nuevas generaciones.

EN RESUMEN

Las 12 medidas más valoradas por las nuevas generaciones en opinión de las áreas de RR.HH., en cada dimensión, son:

✓ Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral

1. Trabajo en forma remota / teletrabajo.
2. Finalizar la jornada de trabajo los viernes más temprano.
3. Flexibilidad en el horario de comienzo y término de la jornada laboral.
4. Banco de tiempo o cantidad de horas libres para realizar trámites familiares y personales



✓ Desarrollo Personal y Calidad de Vida

1. Centro de deportes o fitness (de la organización, convenio de pago o descuentos).
2. Programa de vida saludable (evaluación nutricional, alimentación sana, capacitación, u otros).
3. Programa de atención psicológica.
4. Programa preventivo y cuidado de la salud en general (exámenes, control médico, charlas u otros).



✓ Desarrollo de la Carrera Profesional

1. Reconocimiento a los logros obtenidos de manera individual y/o por el equipo de trabajo.
2. Fomento a la generación de nuevas ideas e innovaciones.
3. Programas de capacitación conforme a los requerimientos de los jóvenes.
4. Becas de estudios.



04.4 Otras medidas para las nuevas generaciones

El Sondeo “Medidas para atraer y fidelizar a las nuevas generaciones” preguntó a las organizaciones participantes **qué otras medidas se están llevando a cabo dirigidas a los jóvenes y pensando en el futuro** diferentes a las consultadas, y se evidenció que muy pocas son las iniciativas informadas, a saber:

- Pet Office, con la posibilidad de que la persona lleve a su mascota a su lugar de trabajo bajo condiciones especiales.
- Actividades deportivas outdoor.
- Celebración de festividades y cumpleaños.
- Programa de jóvenes profesionales.
- Reducción a 40 horas la jornada.
- Segmentación de beneficios por grupos etarios.
- Sistema de canje de puntos para elegir beneficios.





04. Conclusiones

Conclusiones



1.

Las organizaciones están enfrentando el desafío de adaptarse a los Millennials y Centennials

Con estimaciones para el 2025 que consideran que el 75% de la fuerza laboral estará constituida por jóvenes nacidos en 1981 en adelante, las empresas progresivamente han tenido que incorporar nuevos procedimientos y estilos de trabajo para atraer y fidelizar a las nuevas generaciones, donde la flexibilidad, propósito y desarrollo profesional son claves para lograrlo.



2.

Medidas en Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral, Desarrollo Personal y Calidad de Vida y para el Desarrollo de la Carrera Profesional son los más ofrecidos y valorados por los jóvenes.

Estos son los 12 beneficios que se sugiere considerar como prioritarios en las organizaciones:

1. Trabajo en forma remota / teletrabajo.
2. Finalizar la jornada de trabajo los viernes más temprano.
3. Flexibilidad en el horario de comienzo y término de la jornada laboral.
4. Banco de tiempo o cantidad de horas libres para realizar trámites familiares y personales.
5. Centro de deportes o fitness (de la organización, convenio de pago o descuentos).
6. Programa de vida saludable (evaluación nutricional, alimentación sana, capacitación, u otros).
7. Programa de atención psicológica.
8. Programa preventivo y cuidado de la salud en general (exámenes, control médico, charlas u otros).
9. Reconocimiento a los logros obtenidos de manera individual y/o por el equipo de trabajo.
10. Fomento a la generación de nuevas ideas e innovaciones.
11. Programas de capacitación conforme a los requerimientos de los jóvenes.
12. Becas de estudios.

Conclusiones



3.

Beneficios comunes y otro de libre elección, es una buena estrategia para personalizar la experiencia de las nuevas generaciones.

Los resultados del Sondeo realizado por Fundación Chile Unido dieron cuenta que son pocos los nuevos beneficios que las organizaciones están entregando, distintos a los considerados en esta medición, e incluso hay organizaciones que no contaban hasta el momento con iniciativas diseñadas para los jóvenes, dentro de su misma oferta de valor.

Entonces, es recomendable generar procesos de personalización o customizar los beneficios, de manera que respondan a las necesidades e intereses de cada grupo etario y en particular de los jóvenes. Una manera de hacerlo es identificar de la oferta actual de ayudas que brinda la organización, a cuáles pueden acceder todos los trabajadores, constituyendo un plan común de beneficios y otros que estén más dirigidos o sean de mayor interés para los jóvenes. Así se puede segmentar el grupo de ayudas y beneficios para ellos y se realiza una estrategia de comunicación para que sean conocidos especialmente por esta generación de trabajadores y se promueva su utilización, con lo cual se favorecerá la creación de valor en la experiencia de los Millennials y Centennials en su organización.

Al final de este reporte se encuentra disponible el **Catálogo con 160 Buenas Prácticas Laborales para Integrar Vida Personal y Trabajo** elaborado por Fundación Chile Unido, el cual se sugiere revisar para lograr la segmentación de beneficios.



4.

Fidelizar a los Millennials y Centennials es un desafío permanente que impulsa la innovación.

Incorporar a las nuevas generaciones requiere adecuar la cultura organizacional para incluir sus estilos de trabajo y expectativas profesionales, lo cual no solo promueve la incorporación y permanencia de las nuevas generaciones de trabajadores, sino que también es una oportunidad para impulsar la innovación de nuevos procesos, productos y servicios, como así también seguir fomentando el equilibrio entre la vida personal y laboral, contribuyendo a un impacto positivo a la sociedad.





05. Recomendaciones

¿Cómo atraer y fidelizar a las Nuevas Generaciones?

Algunas estrategias consideran lo siguiente:

- ✓ **Fomentar una cultura con propósito:** Misión clara y de compromiso social, aportando positivamente a la sociedad.
- ✓ **Involucrarlos en desafíos:** Proyectos atractivos, desafiantes, potenciando sus habilidades y destrezas.
- ✓ **Definir objetivos y metas:** Priorizando el trabajo, con instrucciones claras y ajustando expectativas de los entregables a presentar.
- ✓ **Brindar retroalimentación:** Aportando críticas constructivas para mejorar su desempeño.
- ✓ **Reconocimiento a los logros:** Con experiencias memorables, a nivel personal y/o del equipo de trabajo.
- ✓ **Priorizar el bienestar integral:** Políticas de salud mental, hábitos saludables, deporte y cargas laborales equilibradas.
- ✓ **Ofrecer flexibilidad laboral:** Horarios adaptables y trabajo remoto.
- ✓ **Personalizar beneficios:** De acuerdo con sus intereses y necesidades.
- ✓ **Invertir en desarrollo profesional:** Programas de formación, becas de estudios y planes de carrera.
- ✓ **Modernizar herramientas de trabajo:** Utilizando tecnología eficiente y actualizada.



Fuente: Elaborado con información de estudios de Fundación Chile Unido y de Adecco Group Institute.



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 y 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 de 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. Permiso para ir a la sala cuna y/o jardín infantil
95. Permiso 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.

