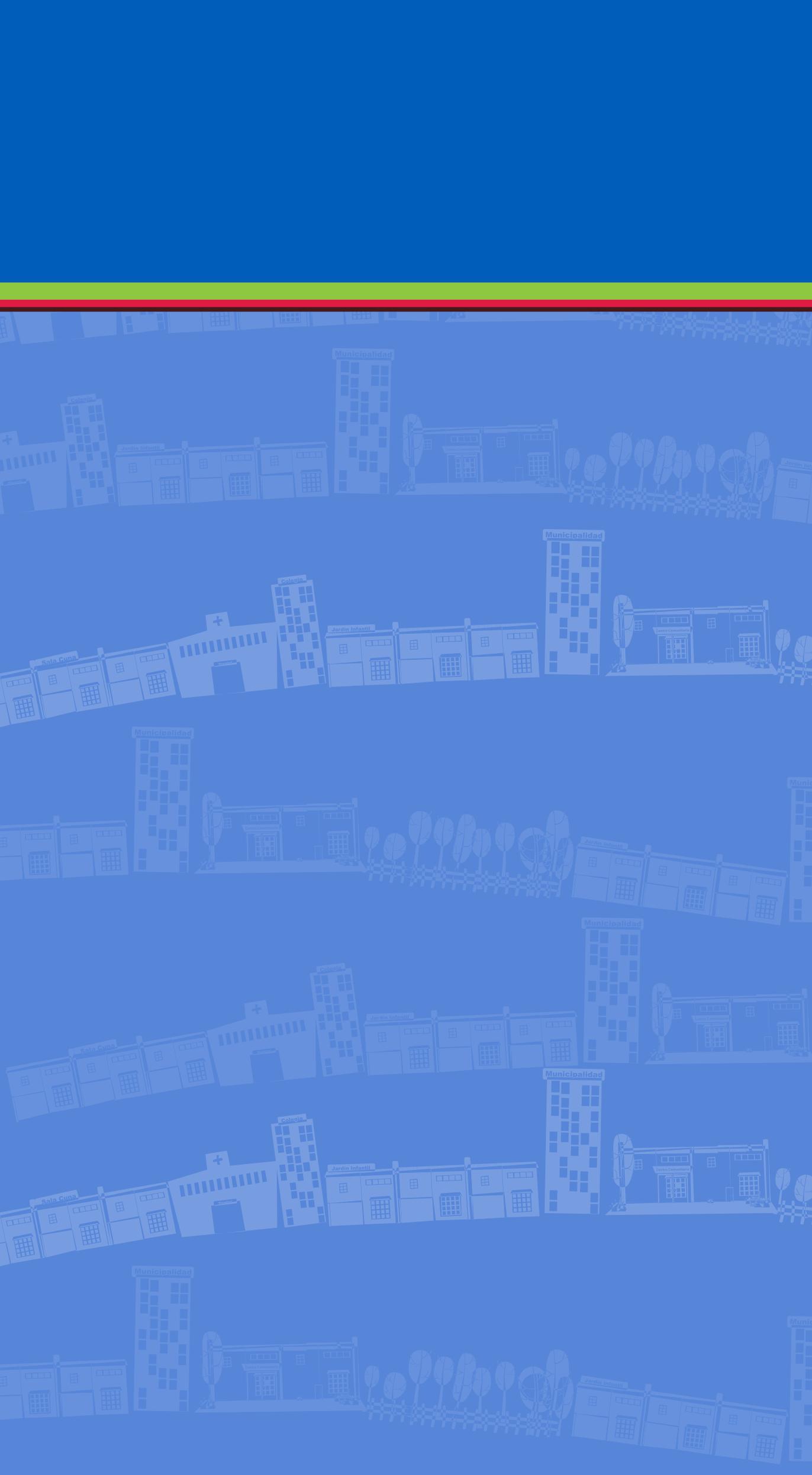


Cuando Copiar es Bueno 6

Catálogo de Buenas prácticas
Conciliación Familia - Trabajo

Chile Crece Contigo - UPPI





Cuando Copiar es Bueno⁶

Catálogo de Buenas prácticas
Conciliación Familia - Trabajo

Chile Crece Contigo - UPPI



Empresa	Buena práctica	pág.
INAPI	Teletrabajo, para funcionarios públicos	6
Natura	40 días de Postnatal para padres	10
Walmart	Cuida a los tuyos, 1 mes de permiso por enfermedad o accidente familiar	12
Dafa SPA	Fomentando la Paternidad Activa, permiso a padres para controles prenatales y del niño(a)	14
Codelco	Sala cuna parental	16
Lipigas	Ayuda para familias con necesidades especiales	18
Scotiabank	Jornada maternal reducida	20
Movistar	Programa Uno	22
Deloitte	Alternativas de flexibilidad laboral	24
Nestlé	5 días permiso uso personal	26
Grupo Prisma	Sala Oasis	28
Metro	Reintegración parcial del postnatal, Aumento del permiso de alimentación, Permiso para asistir a controles de salud del niño y niña.	30
Bagó	Salidas pactadas para atención de necesidades familiares	32
eClass	Tiempos libres , Días adicionales eClass, Apoyo en momentos difíciles	34
Falabella	Modalidades de 40 y 35 horas semanales	36
P&G	Flex @ work	38

Sistematización de información:

Andrea Gallardo V.
Directora Ejecutiva
UPPI - Empresas Unidas por la Infancia.

Claudia Zamora R.
Sistema de Protección Integral a la Infancia Chile Crece Contigo
Subsecretaría de la Niñez
Ministerio de Desarrollo Social y Familia

Diseño y diagramación:

Paula Zapata D.
Sistema de Protección Integral a la Infancia Chile Crece Contigo
Subsecretaría de la Niñez
Ministerio de Desarrollo Social y Familia



Existe consenso en que una de las principales variables asociadas al buen desarrollo de niños y niñas son las interacciones con sus cuidadores significativos y que la inmensa mayoría de familias se esfuerza día a día por hacer lo mejor con sus hijos e hijas. También sabemos que el estrés tiene efectos negativos sobre la capacidad de los adultos para poder interactuar positivamente con nuestros hijos(as), responder a sus necesidades tanto físicas como emocionales y resolver los desafíos cotidianos de la crianza sin recurrir a la violencia.

Asimismo, la mayor incorporación de las mujeres al trabajo remunerado fuera del hogar tiene efectos altamente positivos

sobre la economía familiar y desarrollo personal de la mujer, pero ha mostrado también poder generar en algunos casos efectos negativos sobre su salud mental y física, asociados a los requerimientos de “doble presencia” en casa y trabajo simultáneamente. Paralelamente, vemos que los padres de hoy cada vez quieren ser más partícipes de la crianza de sus hijos e hijas y se observan notables avances en los discursos de promoción de la paternidad activa, pero aún los datos nos muestran que la distribución del cuidado de niños y niñas está fuertemente ligada a las mujeres y en donde el facilitar la participación de los padres en las labores cotidianas de crianza sigue siendo algo poco habitual en algunos espacios.

Todo lo anterior se traduce en que madres, padres y cuidadores que trabajan fuera del hogar se ven altamente beneficiados de iniciativas para facilitar la conciliación familia – trabajo, con efectos positivos sobre sus niveles de estrés, en sentirse más eficaces como padres/madres y disfrutar más de la interacción cotidiana en familia. Lo que es también interesante es que existen efectos positivos demostrados sobre la disminución de la rotación laboral, menores licencias médicas, un mayor compromiso con la empresa o institución y aumentos positivos en las variables de clima organizacional. ¡Aquí ganamos todos!

Es esperanzador por ello, el ir observando que múltiples empresas e instituciones han avanzado en los últimos años significativamente en la implementación de buenas prácticas de conciliación para sus trabajadores y trabajadoras, mostrándonos que para avanzar muchas veces sólo se requiere visión y voluntad. En el esfuerzo de construcción de este Catálogo de Buenas Prácticas en alianza estratégica con la Red de Empresas Unidas por la Infancia UPPI, conocimos una variedad de experiencias positivas que denotan la preocupación y compromiso de muchas empresas con sus colaboradores(as) y su bienestar. El presente documento sintetiza una selección de las más innovadoras y con altos impactos positivos sobre niños, niñas y sus familias.

Les invito a conocer, inspirarse, difundir y replicar en sus diversos ámbitos de acción las iniciativas que se presentan aquí y hacer concreta la frase que guía esta serie: “Cuando copiar es bueno”

Carol Bown S.
Subsecretaria de la Niñez
Ministerio de Desarrollo Social y Familia



Hace aproximadamente una década, recuerdo que hablar de “conciliación familia y trabajo” era una frase muy lejana para nuestra realidad chilena. Con el pasar de los años, nuestra sociedad ha sufrido profundas transformaciones: pasamos de la familia patriarcal y biparental, a familias monoparentales, hombres y mujeres como jefes del hogar. Otro fenómeno importante ha sido la fuerte incorporación de la mujer en el mundo laboral, sin dejar de lado las responsabilidades de su vida familiar. Parte de estos acontecimientos, sin duda, han llevado a replantearnos de cómo poder compatibilizar la vida personal, familiar y laboral.

El rol del sector público y privado ha sido importante en la redefinición de nuevas estrategias que estén acordes a los tiempos que vivimos. Hoy las **“personas” están al centro de la sociedad** y debemos encausar y direccionar nuestro accionar para así ir construyendo una CULTURA ORGANIZACIONAL que apoye y valore el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.

Hoy existen empresas que han abocado sus esfuerzos mejorando sus buenas prácticas corporativas con especial tilda en la “conciliación familia y trabajo”. Muchas de ellas, han permeabilizado dentro de su cultura grandes cambios dentro de la organización, beneficiando a sus colaboradores y sus familias; como por ejemplo: la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, la flexibilidad dentro la organización que se traduce en tiempo para compatibilizar las diversas responsabilidades, potenciar la equidad de género como una política de conciliación, el apoyo de los mandos directivos y de los compañeros, estas son algunas de las buenas prácticas que queremos transmitirles en este catálogo.

La misión de nuestra **red UPPI** es lograr **instalar la importancia que tiene la niñez tanto en el sector privado como público**, por eso, haber propiciado estos espacios de encuentros entre las empresas y el Sistema de Protección Integral a la infancia **Chile Crece Contigo**, no tan sólo habla de lo importante que es generar alianzas público - privadas para poder contribuir a una mejor sociedad; sino también connota lo relevante que resulta poner en valor el trabajo colaborativo por sobre el individual.

Este catálogo sintetiza el gran trabajo de empresas tanto públicas como privadas, quienes nos abrieron sus puertas y quisieron compartir sus buenas prácticas; pero sin duda sabemos que debajo de esta punta del Iceberg, existen cientos de empresas en nuestro país, de distintos rubros y tamaños, que tienen la clara visión sobre lo primordial que resulta poder establecer políticas corporativas que favorezcan tanto la vida familiar como la laboral y; en particular porque muchas de estas prácticas empresariales indiquen positivamente en mejorar la calidad de vida miles de niños, niñas y adolescentes de nuestro país.

Andrea Soledad Gallardo Villaseca
Directora Ejecutiva UPPI
Red de Empresas Unidas por la Infancia Chile.
www.uppi.cl

CONTACTO

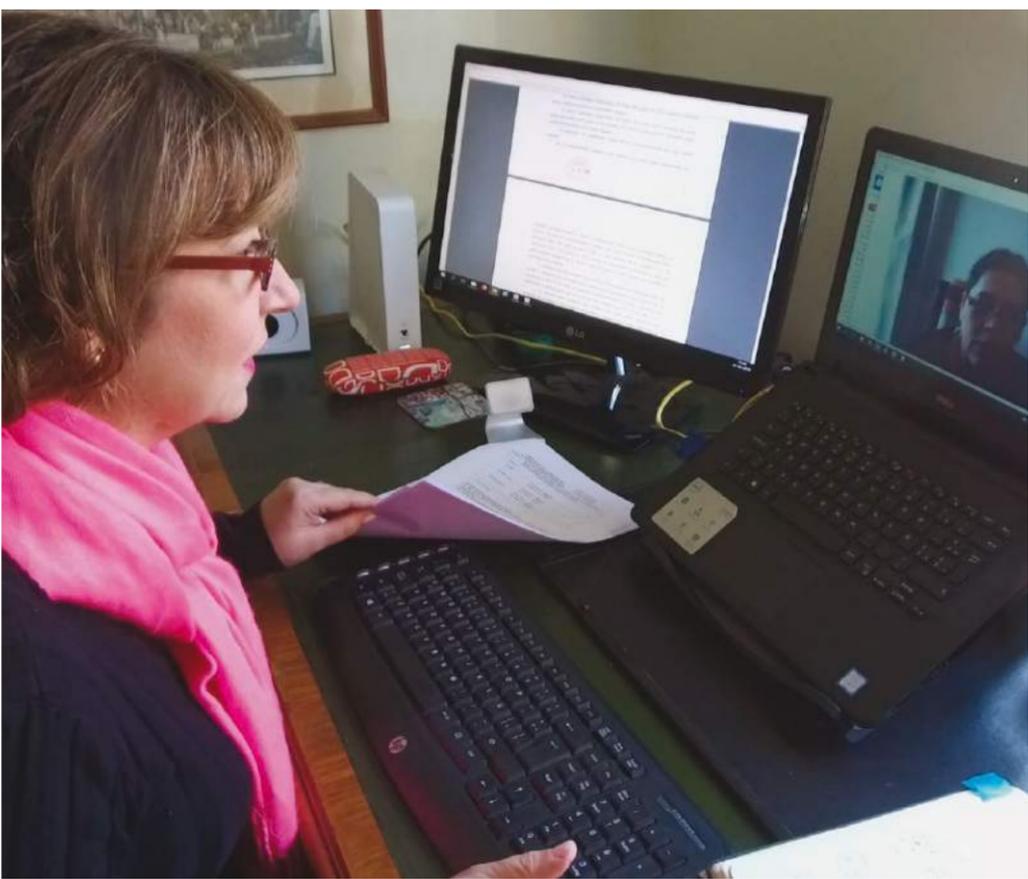
Empresa: Instituto Nacional de Propiedad Industrial (INAPI)
 Rubro: Administración Pública
 Contacto: Carla Vanelli Alarcón
 Cargo: Jefa de Depto. de Gestión y Desarrollo de Personas
 e-mail: cvanelli@inapi.cl
 Teléfono: 56 22 887 04 21

Dotación total empresa: 178 personas
43% hombres y 57% mujeres

¿Cuál es la buena práctica?

Teletrabajo

para **FUNCIONARIOS PÚBLICOS**



Mediante la constatación de que las prácticas laborales contemporáneas han ido cambiando y que el trabajo tradicional que exigía presencia física en una oficina, con horario y jornada fija, hoy no necesariamente da cuenta de las necesidades de trabajadores(as) e instituciones, es que el **INAPI innova incorporando la opción de teletrabajo para sus funcionarios(as).**

Esta práctica es especialmente destacable, ya que corresponde a **la primera institución pública en implementarla**, reflejando liderazgo y una visión centrada en el futuro y bienestar de los trabajadores(as), que permite conciliar de mejor manera las necesidades de los ámbitos laboral y familiar.

Consiste en que el trabajador **puede elegir la distribución de su jornada laboral en la oficina o en su domicilio, con un rango que va desde 1 en oficina / 4 en domicilio a 1 en domicilio / 4 en oficina.** Lo que se ha observado en la experiencia de implementación es que **la mayoría de los funcionarios(as) ha optado por laborar 1 día en la oficina y 4 días desde su casa.**



¿Quiénes pueden acceder?

Todos los trabajadores(as) que quieran postular al beneficio, deben oficializar la solicitud completando un formulario específico para ello. En la evaluación de quienes pueden acogerse a esta modalidad se considera el desempeño laboral previo y que existan indicadores de productividad auditables asociados a su cargo.



Asimismo, un prevencionista de riesgo debe acreditar que el domicilio del trabajador(a) cumple la normativa vigente de higiene y seguridad laboral.

¿Cómo se evalúa y qué resultados han obtenido?

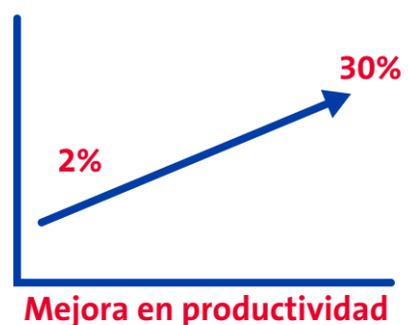
La evaluación es altamente positiva, tanto en ámbitos cuantitativos como cualitativos.

El resultado más importante es la mejora significativa en la conciliación de vida laboral, familiar y personal, lo que se ha visto tanto el año 2018 y mantenido durante el año 2019., reportando mayor satisfacción laboral y personal.

En lo cuantitativo uno de los resultados más llamativos ha sido la **reducción de licencias médicas.** Durante el año 2018 se presentaron 100 licencias médicas menos en los trabajadores(as) que utilizan teletrabajo, en comparación con el año 2017. Asimismo, mejorar el desempeño laboral era uno de sus



objetivos, por lo cual existen indicadores específicos para esta dimensión, los cuales han mostrado un **aumento de la productividad en los trabajadores(as) que han ingresado a esta modalidad, en rangos que van desde un 2% al 30%.**



Finalmente, es relevante mencionar que esta iniciativa se está evaluando también de manera independiente por **Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda**, obteniéndose resultados positivos a la fecha, que se han traducido en la incorporación de más funcionarios(as) de la institución.

¿Qué recomendaciones harían para que otra empresa pueda replicar?

- Incorporar tecnologías de información en los trabajadores** que faciliten la comunicación y el trabajo en equipo.
- Contar con buenas metodologías para medir la productividad** asociada a cada cargo y con plataformas digitalizadas de documentación.
- Contar con medición de calidad de vida y conciliación de vida laboral**, familiar y personal para detectar los cambios en el bienestar de las personas y tomar medidas oportunas en vista de ello.

Breve testimonio

“Gracias al Teletrabajo he podido estar más tiempo con mis hijos”

Mario Morales, Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas de INAPI



Para ver video
leer el código QR



CONTACTO

Empresa: Natura
Rubro: Cosmética
Contacto: María Sol de Cabo
Cargo: Gta. Recursos Humanos
e-mail: MariaSoldeCabo@natura.net



Dotación total empresa: 222 personas
18% hombres y 82% mujeres

¿Cuál es la buena práctica?

40 días de Posnatal para padres



¿Por qué 40 días?

Tomando las evidencias actualizadas en torno a la importancia del rol paterno sobre la crianza de desarrollo en niños y niñas y el creciente compromiso de los hombres en torno a la paternidad activa y corresponsable, la empresa innova incorporando este **permiso posnatal pagado extendido, hasta los 40 días desde el nacimiento de la guagua.**

Este permiso **es 8 veces mayor** a lo que actualmente establece la ley chilena. Permite a los padres mayor tiempo para estar con sus hijos(as) y también **se asocia fuertemente con el período puerperal de la mujer**, en donde es también esencial para su bienestar el que puedan compartir la crianza cotidiana de su hijo(a). Ello es sincrónico también con el respeto y conexión de la marca con los ciclos naturales y biológicos de los seres humanos y con la noción de la importancia de fortalecer los vínculos afectivos desde el nacimiento.

40 días

Postnatal
Natura

5 días

Código del Trabajo
LEY Nº 20.545

¿Quiénes pueden acceder?

Todos los padres que trabajen en la empresa. Considerando también la diversidad en tipos de familia, se incluyen también a padres de **hijos o hijas adoptivos**, sensibilizando con las necesidades de vinculación que son transversales a la composición familiar.

¿Cómo se evalúa y qué resultados han obtenido?

Desde su implementación, el **100%** de los nuevos padres han hecho uso del beneficio.

¿Qué recomendaciones harían para que otra empresa pueda replicar?

- Que sea transversal a cargos y jerarquías:** Se observó como relevante asegurar y comunicar que lo puedan tomar con igual libertad los cargos de menor y mayor responsabilidad. Ello refuerza la idea de que la empresa valora y promueve esta práctica y las acciones que fortalezcan el compromiso paterno con la crianza.
- Que inicialmente se **acompañe el proceso de planificación para el reemplazo** de las tareas asociadas al padre que se toma el permiso. Esto facilita evitar eventuales dificultades con compañeros y equipos.

Breve testimonio

“En esta compañía el colaborador está en el centro desde la escucha y motivación, con el fin de generar en cada uno de ellos una experiencia que les permita alinear su propósito de vida y profesional. Por eso y porque entienden y valoran el rol del padre, estoy muy orgulloso de pertenecer a Natura”.

Gustavo Cruz de Moraes



Para ver video
leer el código QR

CONTACTO

Empresa: Walmart
 Rubro: Retail
 Contacto: Nancy Ríos
 Cargo: Subgerente de Beneficios y calidad de Vida
 e-mail: Nancy.rios@walmart.com
 Teléfono: 56 22 591 62 29

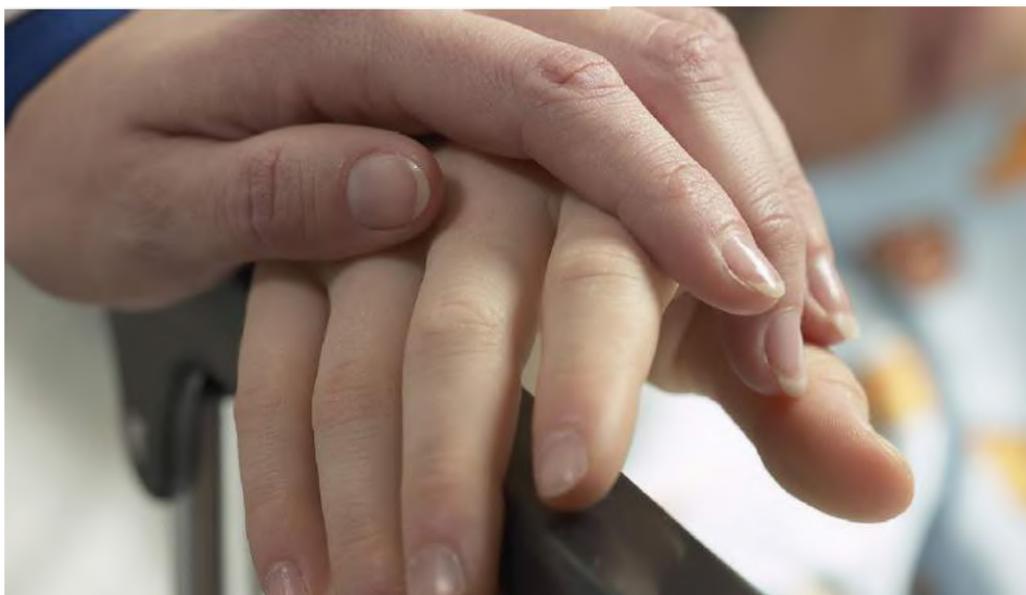

 Dotación total empresa: 48.000 personas
 43,5% hombres y 56,5% mujeres

¿Cuál es la buena práctica?

“Cuida a los tuyos”



de **PERMISO**
 por Enfermedad o
 Accidente Grave



Uno de los grandes temores de madres, padres y/o cuidadores que trabajan fuera del hogar, es qué hacer en caso de enfermedad o accidente de alguno de sus seres queridos. Sintonizando con esta necesidad, la empresa innova **implementando un permiso especial de hasta 1 mes, con goce de sueldo**, para quienes tengan **familiar directo, con una enfermedad o accidente grave**.

Como la idea es que sea una ayuda a las familias y se ajuste a sus necesidades en este complejo momento, **también puede tomarse en 2 meses trabajando medio día** (sólo a los trabajadores de Soporte).

¿Quiénes pueden acceder?

Todos los trabajadores(as) de la empresa, tanto en áreas de soporte como en operaciones, luego de una evaluación realizada por Asistente Social de la empresa y habiendo hecho ya uso de los días de permisos y vacaciones legales.



¿Cómo se evalúa y qué resultados han obtenido?



La evaluación ha sido muy positiva porque acoge necesidades de las familias en momentos de mucha angustia y estrés. A la fecha 180 trabajadores(as) han hecho uso del beneficio y es una iniciativa conocida por todos quienes trabajan en la empresa y en la cual se reconoce la especial sensibilidad para apoyar a los trabajadores(as) en momentos de especial vulnerabilidad.

¿Qué recomendaciones harían para que otra empresa pueda replicar?

- Mantener **simple el procedimiento de acreditación del accidente o enfermedad**. Se tiende al mito del eventual abuso del beneficio y la realidad demuestra que ello no ocurre.
- Socializar con jefaturas y directivos el impacto que tienen estas y otras medidas de apoyo a la conciliación, **en la atracción y retención de talentos en la empresa**.

Breve testimonio



“Mi hijo tuvo un grave accidente, y tanto la empresa como mis compañeros me apoyaron muchísimo, teniendo un goce de sueldo por 30 días, mientras yo cuidaba a mi hijo hospitalizado”

Leticia Toledo, Reponedora de Lider



Para ver video
 leer el código QR



Expertos en redes de **incendio**

CONTACTO

Empresa: Dafa SPA
Rubro: Construcción
Contacto: Wladimir Flores
Cargo: Gerente Comercial
e-mail: wflores@dafa.cl
Teléfono: 95 002 86 87



Dotación total empresa: 20 personas
90% hombres y 10% mujeres

¿Cuál es la buena práctica?

Fomentando la Paternidad Activa

Permisos para acompañar a los hijos(as), pareja o señora a controles médicos de la gestación, controles de salud de los niños(as), ausencia laboral en caso de enfermedad de los niños(as) o de alguien del núcleo familiar.

La empresa **no realiza ningún tipo de descuento ni obligación de recuperar las horas de ausencia en los casos señalados.**



Esta iniciativa surge al tomar conciencia de que las facilidades para conciliar familia y trabajo eran parte de las necesidades sentidas por parte de los trabajadores(as) de la empresa y que la asistencia a controles de salud corresponde a una práctica favorecedora del bienestar de la trabajadora embarazada, de los niños(as) y del grupo familiar. Asimismo, el saber de antemano que existe este tipo de permisos y también los de urgencia en caso de enfermedad de uno de los miembros de la familia, constituye una tranquilidad significativa para sus trabajadores(as) mitigando la incertidumbre y estrés que se puede generar cuando el empleador(a) no lo permite.

¿Quiénes pueden acceder?

Todas las personas contratadas y a honorarios, sean hombres o mujeres, lo cual es especialmente relevante porque el recurso humano es en su mayoría hombres. Ello destaca la innovación de esta empresa, aumentando la cercanía y empatía con sus trabajadores(as) y al mismo tiempo fomentando la paternidad activa y la corresponsabilidad en la crianza.

¿Cómo se evalúa y qué resultados han obtenido?

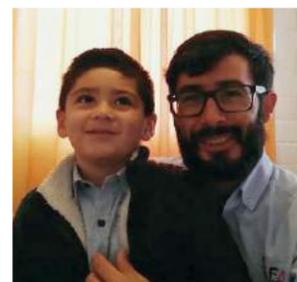
No existe una metodología de evaluación específica pero la empresa tiene un **porcentaje mínimo de licencias médicas y de rotación de sus talentos**. Ello permite inferir que esta práctica ha sido positiva para la empresa, y tal como se señala en el testimonio de uno de sus trabajadores, es tremendamente valorada por ellos.



¿Qué recomendaciones harían para que otra empresa pueda replicar?

- Generar espacios de conversación y diálogo de manera horizontal**, para poder **saber con más certeza las necesidades** de nuestros trabajadores.
- Otorgar flexibilidad** a los trabajadores, hace que **sea retribuido con el gran compromiso** que se demuestra con la empresa.
- Generar espacios de esparcimiento** entre todos los trabajadores y sus familias, hace **generar sentido de pertenencia** en la empresa.

Breve testimonio



“Me da tranquilidad y me permite acompañar el crecimiento y desarrollo de mis hijos.

Esta práctica crea también lazos de confianza entre mi familia y la empresa. ¡La apoyo!”

David Aravena, Jefe de área.



Para ver video
leer el código QR

CONTACTO

Empresa: Vicepresidencia de Proyectos de Codelco
Rubro: Minería
Contacto: Roberto Núñez Videla
Cargo: Director de Personas y Bienestar (I)
e-mail: Rnune017@codelco.cl
Teléfono: 56 22 250 61 63



Dotación total empresa: 930 personas
80% hombres y 20% mujeres

¿Cuál es la buena práctica?

Sala Cuna Parental

Con el fin de apoyar la corresponsabilidad parental y las acciones que favorecen la conciliación laboral, familiar y personal, se implementa desde este año la iniciativa de “Sala Cuna Parental”, que permite acceder a este beneficio a los padres cuyas **madres no trabajen o no accedan al derecho legal por estar empleadas en empresas de 20 o menos trabajadoras.**



El beneficio **cubre la mensualidad de la sala cuna con un tope de 15 UF más el costo de la matrícula para los padres que elijan esta opción.**

Es interesante relevar, que dado que la fuerza laboral de la empresa está compuesta mayoritariamente por hombres, cobra mayor relevancia aún el que haya sido una solicitud desde los mismos trabajadores, mostrando un avance cultural en torno al ejercicio de la paternidad activa y la necesidad de dar respuesta a temáticas familiares en las acciones de innovación en la empresa.

¿Quiénes pueden acceder?

Todos los trabajadores que sean padres de hijos(as) cuya madre no acceda al derecho legal de sala cuna previsto y regulado en el artículo 203 del Código del Trabajo u otro análogo que lo reemplace. Para este efecto el padre trabajador deberá acreditar que la madre del hijo(a) menor de 2 años no está recibiendo el beneficio respecto de otro empleador o Codelco, mediante declaración. Ello permite **incluir también a familias en las cuales la madre no se encuentre trabajando fuera del hogar.**

¿Cómo se evalúa y qué resultados han obtenido?

La instalación es reciente pero ha sido muy bien evaluada por los trabajadores de la empresa. Si bien es un beneficio incipiente, se pretende evaluar a fin de año con una encuesta de satisfacción y usabilidad para toda la Vicepresidencia de Proyectos.

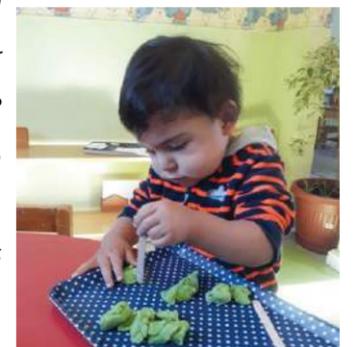
¿Qué recomendaciones harían para que otra empresa pueda replicar?

- Proyectar el impacto** que puede significar este beneficio exclusivo para los hombres (en este caso es muy significativo ya que la empresa tiene una dotación masculina mayoritaria del 80%).
- Hacer una **revisión legal sobre los documentos** de respaldo necesarios que **sustenten el otorgamiento del beneficio.**

Breve testimonio

“Mi hijo Raimundo cumple este viernes 17 de septiembre 1 año y 10 meses. Usamos este beneficio desde marzo de 2019 y pude acceder a la modalidad de reembolso, ya que existía la posibilidad de elegir el lugar y privilegamos una sala cuna que quedara cerca de la casa y del colegio de los hermanos, para facilitar la logística diaria. La gestión de RRHH fue muy expedita y ha sido una súper buena experiencia... Es un aporte muy importante que ayuda a los niños y a toda la familia en general. Se agradece tener esta oportunidad para que tu hijo asista a la sala cuna y también la posibilidad de que la mamá utilice el tiempo en que el hijo está en el jardín, para realizar algunos emprendimientos personales...¿Lo recomendaría? Claro que sí, este beneficio es un apoyo importante que va en beneficio de los hijos, y de toda la familia.”

Rodrigo López, Especialista avanzado de Sustentabilidad y Asuntos Externos de la Vicepresidencia de Proyectos de Codelco



CONTACTO

Empresa: Empresas Lipigas S.A.
 Rubro: Energía
 Contacto: Mylene Iribarne
 Cargo: Gerente de personas
 e-mail: miribarne@lipigas.cl
 Teléfono: 56 22 650 35 10



¿Cuál es la buena práctica?

Ayuda para familias con necesidades especiales

para hijos(as), padres o hermanos que viven y dependen económicamente del trabajador(a).

Cuando en una familia existe un hijo o hija con necesidades especiales, sus miembros viven un proceso complejo de mucho estrés emocional, incertidumbre por el futuro, presiones financieras, sobre exigencia en los roles de cuidado, entre otros factores. Por esta razón y con el fin de apoyar a sus trabajadores en sus necesidades, la empresa innova incorporando un beneficio de apoyo específico a madres y padres trabajadores que se encuentren en esta situación.

Se hace cargo de mirar que detrás de un trabajador(a) que llega todos los días, muchas veces hay historias difíciles y mucho estrés familiar que no se ve y en donde



este apoyo que entrega la empresa entrega una fuerte señal de preocupación y apoyo al bienestar general de sus trabajadores(as).

El beneficio consiste en dos tipos de apoyo:

- **Un apoyo monetario** que tiene por objetivo ayudar al trabajador(a) a solventar los gastos derivados de los cuidados y atenciones especiales que se le deben brindar a un miembro directo de la familia que presenta alguna discapacidad, capacidades diferentes y/o dependencia física y/o psicológica.
- **Reducción de la jornada a 40 horas semanales**, para facilitar la asistencia a controles de salud, terapias o simplemente para poder pasar mayor tiempo con su hijo o hija.



¿Quiénes pueden acceder?

- Trabajadores o trabajadoras que tengan un **hijo/ hija o cualquier familiar directo (hermano/a o padres) con necesidades especiales, que dependen del trabajador según situación socio-económica.**
- La empresa define un **cupo máximo de 12 familias beneficiarias por año**, el cual a la fecha nunca se ha completado. El beneficio es de renovación anual.

¿Cómo se evalúa y qué resultados han obtenido?

Desde su instalación, la evaluación de quienes han utilizado este beneficio es más que positiva, en donde además de valorarlo como un apoyo en circunstancias de mucha angustia y vulnerabilidad, se reconoce también que es algo muy innovador de esta empresa y que no es frecuente en otros entornos laborales. Ello ha generado también un sentimiento importante de compromiso y fidelización con la empresa y el trabajo en la misma.

¿Qué recomendaciones harían para que otra empresa pueda replicar?

- Abrir espacios de conversación con los trabajadores para conocer sus necesidades familiares y entregar asesoría y orientación a los trabajadores en temáticas de salud, beneficios sociales y estatales, entre otros.
- Ofrecer cobertura en seguro de salud que permita solventar los gastos.
- Concientizar a la empresa de la importancia de generar redes de apoyo a los trabajadores que por diversos motivos son pilar fundamental para familiares con necesidades especiales.

Breve testimonio

“Este apoyo va más allá de sólo lo económico, es también sentir la preocupación, que te preguntan cómo está tu hija y que se dan cuenta lo que es tener un hijo con necesidades especiales y el apoyo en eso”

Roberto, papá de niña con Sd Down



Para ver video leer el código QR

CONTACTO

Empresa: Scotiabank
 Rubro: Banca
 Contacto: Rafael Hormazábal
 Cargo: Manager, Calidad de Vida
 e-mail: rafael.hormazabal@scotiabank.c
 teléfono: 56 22 692 6736



Dotación total empresa: 6.965 personas
 44,7% hombres y 55,3% mujeres

¿Cuál es la buena práctica?

Jornada maternal reducida



Considerando que la vuelta al trabajo luego del posnatal suele ser una situación difícil y estresante para las madres que trabajan fuera del hogar, y que los padres también buscan oportunidades de un mayor vínculo con su bebé, surge esta buena práctica, que permite **a las madres tener una jornada laboral especial de 8:45 a 14:30 hrs**, la cual se extiende desde el regreso del posnatal hasta que el/la hijo/a cumple un año de vida, **manteniendo íntegra la remuneración (sin topes)**. Además, **entrega 2 horas y 30 minutos adicionales al permiso legal de lactancia**. Cabe destacar también que como manera de **apoyar la paternidad activa**, la empresa también entrega un beneficio de **horario reducido (hasta las 14:30 hrs) a los padres durante el primer mes de vida de su hijo/a**.



¿Quiénes pueden acceder?

- Todos/as los/las trabajadores/as de la empresa**, independiente de su área de desempeño y tipo de cargo.
- En casos de **madres adoptivas**, luego de su regreso del postnatal legal, pueden hacer uso de la jornada reducida por **6 meses, y los padres por 1 mes**, desde la llegada de su hijo/a al hogar e **independiente de la edad del/la niño/a**.



¿Cómo se evalúa y qué resultados han obtenido?

- Cantidad de colaboradores/as que hacen uso del beneficio anualmente. En los últimos 12 meses, 66 colaboradoras y 13 colaboradores se beneficiaron con esta medida. (Este indicador se refiere sólo a colaboradores/as con control de asistencia)
- En las encuestas de clima y cultura organizacional que se aplican anualmente, se evalúan dimensiones relativas a la conciliación vida trabajo y engagement. En la última encuesta ScotiaPulso (Clima laboral y engagement) se obtuvieron altos índices de compromiso (85%) y orgullo (90%); mientras que en el ranking Great Place to Work, el Banco alcanzó el lugar número 8.

¿Qué recomendaciones harían para que otra empresa pueda replicar?

- Considerando que uno de los aspectos importantes de este beneficio es que el/la colaborador/a mantiene su renta íntegra, **es importante que la empresa defina con claridad los aspectos relativos a la remuneración, en especial si hay un porcentaje de renta variable**.
- También **es fundamental que el beneficio no requiera autorización de la jefatura, es decir, que sea una decisión del/la colaborador/a y que solo deba informarla**. Con esto, se garantiza **el derecho del/la colaborador/a de hacer uso** de este beneficio y se crea una cultura de apoyo en los equipos.

Breve testimonio

“Es maravilloso poder estar más tiempo con mi hijo, especialmente en sus etapas iniciales, que es cuando el niño más cambia, crece y se desarrolla. Agradezco mucho al banco esta oportunidad y el respaldo de mi equipo, lo que me permite aprovechar este beneficio al 100%.”

Isabel Margarita Marshall, Diseñadora Gráfica



Para ver video leer el código QR

CONTACTO

Empresa: Telefonica
 Rubro: Comunicaciones
 Contacto: Lissette Darrouy
 Cargo: Gerente de Área Desarrollo Organizacional y Aprendizaje
 e-mail: lissette.darrouy@telefonica.com
 Teléfono: 56 22 691 32 02



Dotación total empresa: Más de 4.000 personas
 68% hombres y 32% mujeres

¿Cuál es la buena práctica?

Canasta de beneficios flexibles para utilizar según necesidades o intereses de cada persona

Programa “Uno”

La cultura de la empresa enfatiza la necesidad de abordar el bienestar de sus trabajadores(as) con el fin de atraer y desarrollar talentos diversos y fomentar una cultura inclusiva en la organización.

En este contexto y para favorecer la conciliación familiar y laboral entre otras variables, incorpora el programa “Uno” desde el año 2010, convirtiéndose en una práctica pionera en el país en ese momento. El espíritu del programa es asegurar que todos los trabajadores(as) de la empresa estén presentes en los momentos memorables de sus seres queridos.



Consiste en un conjunto de más de **40 beneficios** que se valorizan en “créditos” y en donde cada trabajador(a) **cuenta con 1.000 créditos anuales para utilizar libremente**. Algunos de los conceptos que giran en torno a estos 40 beneficios son:

Mamá vuelve tranquila:	Retorno paulatino al trabajo luego del posnatal.
Más tiempo con mi hijo:	5 días adicionales para el posnatal masculino que establece la ley.
A todas con mi regalón:	Permisos para asistir a actividades de tus hijos(as) en jardín, colegio, etc.
Celebrando con mi peque:	Medio día libre para el cumpleaños de tu hijo(a).
Acompañando a mi regalón especial:	Permisos permanentes para acompañar a controles, exámenes y/o tratamientos, a niños(as) con alguna discapacidad.
Adaptando mi sueño de papá:	1 hora menos de jornada durante el primer mes de vida de tu hijo.
Acompañando a mis papás en sus años dorados:	Estar presente con alguno de los padres en algún momento por su avanzada edad.

¿Quiénes pueden acceder?

Todos los **trabajadores(as) de la empresa**, independiente del área de desempeño. Es relevante destacar que al ser un beneficio que se **gestiona de manera 100% digital**, elimina barreras de información y acceso asociadas a la burocracia en papel o a la discrecionalidad.



¿Cómo se evalúa y qué resultados han obtenido?

El programa “Uno” recibe periódicamente una evaluación altamente positiva, en donde no sólo se destacan los beneficios en sí mismos sino también la manera en que opera, reconociendo y sincerando las situaciones cotidianas de la crianza y la vida personal. Se ha observado que **es una inversión en compromiso emocional, ya que se generan fans dentro de la compañía** y ello se traduce en atracción y retención de talentos. Asimismo, se **disminuyen las ausencias**, ya que las personas no mienten y pueden decir abiertamente que están ocupando su tiempo con quienes más quieren.

¿Qué recomendaciones harían para que otra empresa pueda replicar?

- **Incorporar la medición de satisfacción en calidad de vida** en la encuesta de clima organizacional.
- **Co-construir cualquier propuesta con los mismos trabajadores(as)**, quienes saben lo que necesitan e incorporar a toda la diversidad de grupos que forman parte de la organización.

Breve testimonio

“Cualquier minuto adicional que se pueda estar con la familia se valora muchísimo, la compañía vela por la salud y bienestar de sus trabajadores”

Alvaro Gazmuri

Para ver video leer el código QR



CONTACTO

Empresa: Deloitte
Rubro: Auditoría y asesorías financieras, tributarias y legales.
Contacto: Pamela Jamarne
Cargo: Líder de relaciones laborales
e-mail: pjamarne@deloitte.com
Teléfono: 56 22 729 84 67



Dotación total empresa: 2.143 personas
52,42% hombres y 47,58% mujeres

¿Cuál es la buena práctica?

Deloitte Flex Alternativas de flexibilidad laboral

La aspiración de Deloitte es ser reconocidos por ofrecer una experiencia de talento que promueva el alto rendimiento, la inclusión, y oportunidades únicas de aprendizaje y desarrollo para su gente. Es por esto, que brindar alternativas innovadoras y flexibles de trabajo es una parte fundamental de la oferta de valor de la empresa para atraer y retener a los mejores profesionales del mercado.



Por ello, se implementa el proyecto “**Deloitte Flex**”, el cual entrega 4 alternativas para conciliar de mejor manera el trabajo y la vida personal de las personas:

Teletrabajo:	Modalidad laboral 100% desde el hogar:
Home Office:	Modalidad flexible que permite cumplir parte de las funciones en el hogar. (por medios días, días, semanas, etc)
Horario fijo variable:	Posibilidad de elegir el horario de ingreso y salida de la jornada laboral.
Permiso para cumplir tus sueños:	Permiso sin goce de sueldo por un máximo de 5 meses.

¿Quiénes pueden acceder?

- **Teletrabajo:** Aquellos cargos cuya función pueda ser realizada 100% desde la casa.
- **Home Office:** Aquellos cargos cuya función pueda ser realizada desde la casa.
- **Horario fijo variable:** Cargos que contemplan jornada tradicional de trabajo.
- **Permiso para cumplir tus sueños:** Cargos con contrato indefinido y con al menos 1 año de antigüedad.

¿Cómo se evalúa y qué resultados han obtenido?

Del grupo de alternativas posibles, la mayoría ha preferido la modalidad de “Home Office”, en la cual se encuentra el 94% de los trabajadores que han optado por este proyecto. Dado que la mayoría de las personas que trabajan en Deloitte son menores de 35 años, les ha parecido muy valorable y natural esta diversidad de alternativas para realizar su trabajo.

¿Qué recomendaciones harían para que otra empresa pueda replicar?

La empresa establece algunas recomendaciones que pueden guiar a otras empresas que quieran replicar, por ejemplo:

- Implementar por etapas las alternativas de flexibilidad, de manera de lograr una mejor adherencia.
- Mantener las mismas metas de productividad para el día de trabajo sea en casa o en oficina.
- Asegurar el cumplimiento de las políticas de seguridad de la información de la empresa.
- Formalizar modalidad suscribiendo anexo de contrato de trabajo que refleje la alternativa elegida y el consentimiento respecto a sus condiciones.
- Establecer algún mecanismo de registro y término de jornada en los casos de teletrabajo y home office (p.ej: mediante correo electrónico al supervisor).

Breve testimonio

Deloitte Flex me ha permitido conciliar la vida laboral con la personal y familiar. Poder contar con la posibilidad de trabajar un día a la semana desde mi casa, me dio la oportunidad de compartir más tiempo con mis hijos, desayunar y acompañarlos al colegio en la mañana, y en la tarde encontrarnos a su regreso en casa ya es parte del programa familiar.

Martín Gutiérrez



CONTACTO

Empresa: Nestlé
 Rubro: Alimentos
 Contacto: Paula Lichtenberg
 Cargo: D&I Specialist
 e-mail: Paula.Lichtenberg@cl.nestle.com
 Teléfono: 56 22 338 4263



Dotación total empresa: 7.000 personas
 66,2% hombres y 33,8% mujeres

¿Cuál es la buena práctica?

5 días al año de permiso para uso personal

Nestlé se caracteriza por una cultura de mucha flexibilidad para poder apoyar a sus trabajadores(as), en donde en general existen facilidades para asistir a controles de salud, actividades de los hijos(as), etc. Se levantó la necesidad de poder establecer con mayor claridad el uso de 5 días al año para uso personal de cada trabajador(a) y no se establecen causales específicas de uso porque se considera que todas las necesidades personales son atendibles y se confía en la autonomía de decisión de cada persona en ello.

¿Quiénes pueden acceder?

Todos los trabajadores y trabajadoras quiénes tienen una modalidad de contrato sin registro diario de asistencia. Como estos días son de uso personal no se requiere dar una causal. El único requisito es que no tengan días pendientes del período anterior (vacaciones legales del período anterior).



Estos 5 días se suman a otros beneficios de tiempo que ya entrega la empresa, que se detallan en cuadro a continuación:

Otros Beneficios	Quiénes pueden acceder
Salida días viernes a las 14:00	Todas las áreas con exclusión de turnos de línea de producción
5 días extra por matrimonio o unión civil	Todas las áreas
5 días extra por nacimiento al padre:	Todas las áreas
1 tarde libre al trimestre para colaboradores con hijos con discapacidad	Todas las áreas.
Día libre para el cumpleaños:	Todas las áreas.

¿Cómo se evalúa y qué resultados han obtenido?

En la evaluación realizada por la empresa respecto a las prácticas promotoras de la conciliación familia – trabajo, se ha observado entre otros resultados que:

- Aumenta la retención del talento calificado.
- Ayudan a disminuir ausentismo laboral
- Mejora el clima laboral

CONTACTO

Empresa: Grupo Prisma
 Rubro: Inversiones
 Contacto: Anne Traub
 Cargo: Gerente Asuntos Corporativos
 e-mail: atraub@gprisma.cl
 teléfono: 56 22 887 04 21



Dotación total empresa: 16 personas
 50% hombres y 50% mujeres

¿Cuál es la buena práctica?

Sala Oasis Construyendo comunidad de crianza en el entorno laboral

Esta empresa se caracteriza por tener una cultura altamente centrada en las personas y su bienestar como mecanismo clave para obtener buenos resultados.

Por ello y en razón de que la mayoría del equipo de trabajo en esta empresa son padres y madres de niños(as) entre 0 y 6 años y que el trabajo en inversiones involucra mucha pantalla, números y a veces es un tanto árido, y considerando también que la crianza muchas veces se vive en solitario y que no existen muchos espacios en donde compartir las alegrías, desafíos, temores y tristezas respecto a este proceso, es que la empresa innova estableciendo esta “Sala Oasis”.



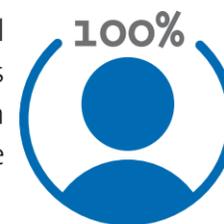
¿Cómo funciona?

La empresa establece dentro de sus políticas, una **pausa diaria todos los días a las 11:00 am, en donde se dispone de una sala especialmente acondicionada y un coffee break, para poder generar un espacio de distensión y vinculación entre el personal más allá de las temáticas estrictamente laborales.**

En la experiencia de incorporación de esta pausa, se observó que se fue dando naturalmente el conversar mucho sobre las experiencias personales, especialmente sobre las familias, sobre las cosas buenas y difíciles que ocurren cuando se es padre o madre y sobre las diferencias o desafíos que implican los niños. Se destaca el que este espacio cotidiano genera empatía entre colegas y también que en este espacio se intercambian experiencias, consejos y datos en relación a los problemas comunes de crianza, que son altamente valorados por los participantes.

¿Quiénes pueden acceder?

Todas las personas que trabajan en la empresa. Se destaca el que sea un tiempo y espacio efectivamente abierto a todos sin distinción de estamento y el que la empresa establece un horario definido dentro de la jornada laboral, para facilitar que se haga parte de la rutina cotidiana de la empresa.



¿Cómo se evalúa y qué resultados han obtenido?

Se realizan entrevistas y encuestas periódicas de satisfacción entre los trabajadores de la empresa y además de salir muy bien evaluada, llama la atención el que en la última encuesta fue la práctica más valorada, incluso por sobre un beneficio de 6 días administrativos que la empresa también ofrece. Ello refleja la sintonía de esta iniciativa con las necesidades de quienes trabajan en ella y la sensibilidad de la cultura empresarial para acogerlas.

¿Qué recomendaciones harían para que otra empresa pueda replicar?

- Realizar esta pausa ha mejorado el ambiente laboral, porque **nos hemos dado la oportunidad de concernos más allá de nuestras responsabilidades.**
- Este tipo de instancias de bajo costo para la empresa, es muy valorada por los equipos y creemos que **es una oportunidad que humaniza el trabajo y sin duda nos une como equipo.**

Breve testimonio

“Es bueno encontrar este espacio donde todos, independiente de nuestra labor, podemos compartir nuestras distintas experiencias desde el ámbito familiar. No es sólo compartir un café sino mucho más, arreglar el mundo e incluso compartir datos caseros de pañales, disfraces para el cumpleaños, etc. Resulta un espacio fantástico para participar entre todos”...

Loreto Iriarte, Asistente



Para ver video
 leer el código QR

CONTACTO

Empresa: Metro
 Rubro: Transporte
 Contacto: Sandra González
 Cargo: Jefa Calidad de Vida
 e-mail: sgonzalezc@metro.cl
 Teléfono: 56 22 937 33 54



Dotación total empresa: 4.707 personas
 78% hombres y 22% mujeres

¿Cuál es la buena práctica?

✓ Reintegro parcializado del posnatal

✓ Aumento del permiso de Alimentación

✓ Permiso para asistir a controles de salud del niño y niña

En función del interés permanente de la empresa por generar buenas condiciones laborales para sus trabajadores(as) y a través del diálogo en mesas bipartitas entre representantes del sindicato y de la empresa, han ido surgiendo múltiples beneficios para facilitar la conciliación familia - trabajo. Es interesante también el



que estas temáticas se han ido haciendo cada vez más relevantes en los petitorios, destacando también el tema de corresponsabilidad y paternidad activa como necesidad sentida de los trabajadores.

Por ello acogiendo este nuevo perfil de necesidades en donde se le otorga mucho valor al tiempo, es que Metro han implementado una política de flexibilidad con diversas prácticas promotoras de la conciliación, entre las cuales destacan las siguientes:

- **Reintegro parcializado** luego del postnatal:



- **Permiso de medio día** para asistir a los controles de salud de niños y niñas, una vez al mes, hasta el año de vida.

¿Quiénes pueden acceder?

- **Reintegro parcializado luego del postnatal:** Todas las trabajadoras independiente de cargo y área de desempeño, luego de su postnatal parental.
- **Permiso de medio día al mes para asistir a los controles de salud de niños y niñas:** Madres o padres de niños(as) menores de 1 año.
- **Permiso de alimentación de 2 horas:** Madres de niños(as) menores de 2 años.

¿Cómo se evalúa y qué resultados han obtenido?

La empresa realiza periódicamente una “Encuesta de beneficios”, en la cual se ha observado alta valoración de estas prácticas y en donde destaca que un 86,8% del personal percibe que este tipo de beneficios contribuye a su calidad de vida.

¿Qué recomendaciones harían para que otra empresa pueda replicar?

- **Basar cualquier propuesta de beneficios en diagnósticos internos** (levantamiento de necesidades, encuestas, benchmarking, indicadores, etc.).
- Enfatizar que más allá del beneficio puntual, **es importante comprender que esto ayuda a la tranquilidad de los trabajadores(as)** y refuerza también su compromiso con la empresa y su labor.
- **Tener un modelo de trabajo de beneficios anclado en los lineamientos estratégicos** de la empresa, lo cual facilita la implementación de nuevos beneficios.

Breve testimonio

“El reintegro parcializado post natal y el pago de sala cuna a mi hijo han sido grandes beneficios, no tan sólo para mí sino para toda mi familia”

Diana Lavín



Para ver video leer el código QR

CONTACTO

Empresa: Bagó
Rubro: Productos farmacéuticos
Contacto: Maritza Briones Gajardo
Cargo: Asistente Social
e-mail: mbriones@bago.cl
Teléfono: 56 22 368 27 00



Dotación total empresa: 510 personas
47% hombres y 53% mujeres

¿Cuál es la buena práctica?

Salidas pactadas... ... para atención de necesidades familiares o administrativas

La empresa implementa diversas prácticas de promoción de la Conciliación Familia - Trabajo, destacando que para hacerlas posibles es clave contar con el apoyo de la gerencia, los directivos y los accionistas. También destacan la responsabilidad de los equipos profesionales al informarse de sus beneficios y el compromiso de sus jefaturas como aspectos fundamentales.

Dentro de sus prácticas se destaca este **permiso que permite a padres y madres acompañar a sus hijos(as) a controles de salud, actividades del jardín infantil, colegio u otro tipo de actividad importante para la familia.**

La institucionalización de esta práctica específica surge dado que al realizar el Diagnóstico Organizacional con perspectiva de género, la línea base arrojó que este era un beneficio muy apreciado por el personal, pero era discrecional. Actualmente **está institucionalizado y es parte de otras medidas de conciliación con corresponsabilidad** que implementa la organización (RH-DOC-14), lo cual permite eliminar eventuales arbitrariedades en el otorgamiento de estos permisos y favorecer la tranquilidad de los padres y madres trabajadores(as) que saben que cuentan con estos permisos para acompañar a sus hijos(as) y convivir en familia.

¿Quiénes pueden acceder?

Todos(as) quienes trabajan en la empresa. Tanto esta práctica como otras ligadas a conciliación (flexibilidad laboral, día adicional de posnatal para padres, convenios, entre otras), se encuentran formalizadas en políticas de la empresa y se difunden permanentemente también a través de sus canales de comunicación para asegurar que el personal las conozca y las pueda utilizar adecuadamente.



¿Cómo se evalúa y qué resultados han obtenido?

La empresa lleva un **registro mensual desagregado por género y tipo de permiso**, para ir caracterizando los usos más frecuentes y **orientar posibles mejoras.** Asimismo, la empresa ha participado en diversas evaluaciones tanto internas como externas entre las que se encuentran las realizadas por Fundación Chile Unido, Best Place to Work y Encuestas de dimensiones de género.

¿Qué recomendaciones harían para que otra empresa pueda replicar?

- Realizar un **autodiagnóstico** centrado en variables como género y grupo etario, transversal a todos quienes laboran en la empresa.
- Una vez realizado, **documentar el beneficio para institucionalizarlo y posteriormente socializar** las medidas con las jefaturas y todo el personal de la organización.

Breve testimonio



“La implementación del Sistema de Igualdad de Género ha permitido que se haga una distinción entre los beneficios legales y las Buenas Prácticas Laborales. En mi caso lo que más valoro son los Permisos Pactados, dado que me permite tomar el tiempo necesario cuando tengo que atender un problema urgente o inesperado de mi familia y pactar su devolución con mi jefatura directa”.

Ximena Carmona A.

eClass

CONTACTO

Empresa: eClass
Rubro: Educación digital
Contacto: Eugenia Ramos
Cargo: Gerente de Personas
e-mail: eramos@eClass.cl
Teléfono: 56 22 950 89 94


Dotación total empresa: 297 personas
24% hombres y 76% mujeres

¿Cuál es la buena práctica?

- ✓ **Tiempos libres**
- ✓ **Días adicionales eClass**
- ✓ **Apoyo en momentos difíciles**

La empresa establece como pilares fundamentales de su acción: la familia, el desarrollo y bienestar de sus trabajadores(as). En ese contexto y en la actualidad, una de las necesidades principales de los colaboradores es poder contar con más



tiempo y flexibilidad para estar presentes en los momentos importantes de sus seres queridos y compatibilizar las tareas de la vida familiar con la jornada laboral. Por ello, en eClass innovan incorporando distintos beneficios que apuntan a este objetivo. A continuación detallamos algunos ejemplos destacables:

- **Tarde libre para el cumpleaños:** Este beneficio es válido para el cumpleaños del trabajador(a), de sus hijos(as) y también de su pareja (si la tiene), permitiendo que el grupo familiar disfrute estas instancias con sus más cercanos.
- **½ Día libre, una vez al mes:** Este beneficio permite al trabajador(a) compatibilizar controles de salud de sus hijos(as), entrevistas o actividades escolares, trámites u otras necesidades.
- **Días adicionales eClass:** 1 día de uso personal por semestre, que puede utilizarse sin expresión de causal permitiendo que cada trabajador(a) lo destine a lo que necesite. Estos días también se pueden adicionar a los días de vacaciones.
- **Apoyo en momentos difíciles:** 3 días en caso de hospitalización o urgencias graves, de un familiar cercano.

Estos beneficios son solo algunos de los múltiples que provee la empresa a su equipo, los que se encuentran agrupados en un manual de conocimiento público en el que se establece que todos los contratados por eClass pueden hacer libre uso de estos, lo que les entrega tranquilidad para planificar adecuadamente según sus necesidades.

¿Quiénes pueden acceder?

Todos los trabajadores(as) contratados, incluyendo a quienes tengan contrato a plazo fijo.



¿Cómo se evalúa y qué resultados han obtenido?

Estos beneficios **son utilizados por prácticamente el 100% de los trabajadores(as)**, lo que confirma que se encuentran alineados con sus necesidades e intereses. Estas prácticas permiten compatibilizar la vida familiar y laboral lo que es percibido de manera positiva por el equipo.

¿Qué recomendaciones harían para que otra empresa pueda replicar?

- Levantar necesidades/intereses** con trabajadores de distintas áreas. Son ellos quienes mejor pueden transmitir a la organización lo que los mueve.
- Fomentar que exista convencimiento** respecto a los fundamentos y beneficios de estas prácticas en los diversos estamentos, incluyendo directorio. Hacer bajadas efectivas para que el equipo conozca lo que ofrece la organización.

Breve testimonio

“Siempre me ha llamado la atención que esta empresa es PRO FAMILIA y la mayoría de estos beneficios que ofrecen son pensados en ello”.

Cecilia Morales

Para ver video
leer el código QR





CONTACTO

Empresa: Falabella
Rubro: Retail
Contacto: Pamela Salazar Solís
Cargo: Jefa Calidad de Vida
e-mail: psalazar@falabella.cl
Teléfono: 56 22 587 82 39



Dotación total empresa: 1.635 personas
44% hombres y 56% mujeres

¿Cuál es la buena práctica?

Jornada laboral de 40 o 35 horas semanales

Con el fin de facilitar la conciliación familia – trabajo y de dar opciones para que cada trabajador(a) pueda ver qué se acomoda mejor a sus necesidades, la empresa innova incorporando alternativas de jornada laboral de 40 o 35 horas.



Esta opción está disponible para quienes quieran aceptar una remuneración proporcional al horario que elijan:

- Jornada laboral de 40 horas: 10% del sueldo base
- Jornada laboral de 35 horas: 20% del sueldo base

Cabe mencionar que ello no afecta a los premios o bonos que recibe el personal, los cuales constituyen un porcentaje relevante de la renta anual de cada trabajador(a).

Un aspecto importante es que este beneficio se encuentra escrito en la política de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de la empresa, lo cual hace que disminuyan las barreras de acceso a la información y los grados de discrecionalidad en la autorización de esta modalidad de trabajo, que puede ser elegida por quienes la quieran adoptar y cumplan con los requisitos.

¿Quiénes pueden acceder?

Todos los trabajadores(as) de Falabella Retail y empresas asociadas, en oficina central, que cuenten con:

- ✓ **Antigüedad laboral mínima de 1 año** en el cargo y contrato indefinido.
- ✓ **Evaluación de desempeño** en las categorías de satisfactorio o sobresaliente.
- ✓ Requiere también **aprobación de la jefatura** como hito administrativo. Sin embargo, a la fecha no ha ocurrido que una solicitud haya sido rechazada.

¿Cómo se evalúa y qué resultados han obtenido?

La evaluación de esta posibilidad **ha sido evaluada muy positivamente** al interior de la empresa. Es relevante destacar que de las personas que han optado por esta modalidad, no hay ninguna que haya vuelto a solicitar el horario de la jornada de 45 horas. Ello se relaciona con los análisis que plantean que en estos días el tiempo es un bien preciado y que ello incluso puede primar más que la consideración única del salario al momento de decidir.

Breve testimonio

... Desde que Feña nació supe que llegaría un momento en que debería optar a ser mamá 100 % del tiempo o buscar equilibrio mi vida profesional con la tarea de ser mamá. Mientras estuviese en la sala cuna o en el jardín no sería tema, teníamos horarios a la par, pero llegó el colegio y ahí no habría horario que compatibilizara... no contaba aun con las nuevas políticas de jornadas reducidas y el panorama no se veía bien. Mi cachorro tendría que andar por largas horas en el transporte escolar y mi madre o una persona de mucha confianza se haría cargo del tesoro más preciado, mi hijo. Pero apareció la opción de reducir la jornada; hasta hoy veo compañeros sorprendidos, es lo ideal para las mamás dicen. Yo lo disfruto sobre todo con quién y por quien tomé este beneficio... Mi hijo Fernando.

Marina Cayun, asistente de remuneraciones



CONTACTO

Empresa: Procter & Gamble
 Rubro: Consumo Masivo
 Contacto: Catalina Vigna
 Cargo: HR Ventas y Marketing
 Teléfono: 56 22 816 50 00



Dotación total empresa: 271 personas
 62% hombres y 38% mujeres

¿Cuál es la buena práctica?

Flex @ work

Flexibilizando jornadas y lugares de trabajo para facilitar la conciliación



¿En qué consiste?

Práctica que permite que todo trabajador(a) **en acuerdo con su manager pueda alinear la forma de trabajo que le permita contar con flexibilidad**, ya sea para trabajar de forma remota y/o contar con horario flexible tanto de entrada como salida.

¿Quiénes pueden acceder?

Pueden acceder al beneficio todos los trabajadores(as) en **horario administrativo** (se excluyen turnos rotativos).



¿Cómo se evalúa y qué resultados han obtenido?

Anualmente se realiza una encuesta corporativa la que cuenta con un módulo que mide la experiencia y valoración de los trabajadores(as) en materia de flexibilidad. De acuerdo a los resultados, **Flex @ work es una práctica valorada positivamente por los colaboradores.**

Por otra parte, a través de las evaluaciones de desempeño periódicas de los colaboradores se puede monitorear el cumplimiento de los objetivos de negocio.

¿Qué recomendaciones harían para que otra empresa pueda replicar?

- Contar con objetivos claros y medibles** es fundamental.
- La disciplina y planificación son habilidades importantes** para asegurar el cumplimiento de los objetivos propuestos.
- Ayudarse de tecnologías disponibles** facilita el cumplimiento de los objetivos.
- La flexibilidad individualizada permite agregar valor** tanto a las personas como a la organización.

Breve testimonio

“A nivel personal me permite compartir más con mi familia y además mis hijos me ven en un ámbito distinto al de madre. Me parece entretenido que te vean trabajando e interactuando de una manera distinta. Me permite también optimizar los tiempos porque evito los traslados y me da más flexibilidad para participar en actividades de colegio porque puedo administrar mi tiempo. A nivel profesional, creo que con el ritmo de trabajo actual hay que ser flexible, hay que estar disponible en otros horarios o períodos de trabajo con mayor intensidad, pero de vuelta también puedo pedir la misma flexibilidad cuando yo tengo una situación familiar. Creo que adaptarse al ritmo de trabajo me ha ayudado laboralmente. Para mí y mis hijos ha sido importantísimo porque nos ha permitido hacer un cambio muy grande en nuestra vida, que fue volver a la V región donde está todo nuestro núcleo familiar”

Valeska Mancilla, Líder Operación Servicio al Cliente

Para consultas generales sobre temas de desarrollo y crianza, visita y explora el sitio web de Chile Crece Contigo, escucha nuestros programas de radio "Creciendo Juntos" o busca el grupo de amigos en Facebook, síguenos en Twitter y mira nuestro canal en Youtube.

www.crececontigo.cl

 @CreceContigo

 chrececontigo

 Chile Crece Contigo

 Chile Crece Contigo

 Talleres Educativos

 Programa Creciendo Juntos

Apoyo psicológico gratuito para la crianza

Fonoinfancia
800 200 818
Llama o chatea de lunes a viernes de 8:30 a 21:00 hrs.



LOS NIÑOS PRIMERO



Chile Crece Contigo, forma parte del Sistema Intersectorial de Protección Social, coordinado por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia. Su objetivo es promover el desarrollo integral y el bienestar de los niños y niñas desde el comienzo de la vida.

Una iniciativa del Estado de Chile que busca avanzar hacia una sociedad donde la familia sea el eje fundamental de la política social.