

Guía

# Buenas prácticas empresariales

“conciliación trabajo y familia durante la pandemia”



# Guía sobre buenas prácticas empresariales

## En conciliación trabajo y familia durante la pandemia

---

Esta guía fue diseñada por la Red de Empresas Unidas por la Infancia Chile (UPPI), en colaboración con UNICEF y el Sistema de protección Integral a la infancia “Chile Crece Contigo” de la Subsecretaría de la Niñez.

### **Diseño:**

Agencia Argumental Films

### **Redacción y Revisión:**

Andrea Gallardo, Directora Ejecutiva, Red de Empresas Unidas por la Infancia –UPPI.

Claudia Zamora, Sistema de Protección Integral a la Infancia Chile Crece Contigo.

Daniela Ortega, Consultora CRB, UNICEF.

Año: 2020.

# Índice

---

Presentación de Autoridades	4
Agradecimientos especiales	7
Quiénes Somos	8
Introducción	9
Resultados generales de la encuesta	11
Acciones e iniciativas empresariales	14
<b>17</b> 1. Teletrabajo y horario flexible.	
<b>19</b> 2. Medidas Sanitarias.	
<b>23</b> 3. Ayuda económica.	
<b>26</b> 4. Acuerdo vacaciones.	
<b>27</b> 5. Extensión Post-Natal adicional a lo legal.	
<b>29</b> 6. Reducción de jornada para padres/madres con niños menores de 12 años	
<b>31</b> 7. Plataformas educativas gratuitas para niños, niñas y adolescentes.	
<b>34</b> 8. Portales educativos gratuitos para profesionales y comunidad.	
Recomendaciones generales a empresas	36

# Presentación de Autoridades

---



**Carol Bown**  
*Subsecretaria de la Niñez*

La presente guía refleja la capacidad de innovación y adaptación rápida de instituciones, que han sido capaces de acoger las necesidades de conciliación trabajo-familia de sus trabajadores(as) durante esta compleja pandemia e implementar medidas oportunas y efectivas en un contexto que no habíamos vivido nunca antes.

Mediante soluciones coherentes, según el tipo de empresa, rubro y modelo de negocios, en esta guía se describen ejemplos que nos demuestran lo que se puede lograr con voluntad y convicción de que una de las mejores maneras de fortalecer la productividad de los trabajadores y trabajadoras, es implementando estrategias que faciliten la combinación adecuada de los desafíos múltiples del trabajo y la crianza. Son conocidos también los efectos positivos que tienen estas medidas de apoyo en la reducción del estrés de los adultos a cargo de niños y niñas, generando también resultados positivos sobre el ambiente familiar en que crecen y se desarrollan. Esto es particularmente destacable en función de las vivencias de incertidumbre, ansiedad y/o temor que ha generado la pandemia, así como la mayor vulnerabilidad de niños y niñas a consecuencias en su salud mental.

Por todo lo anterior, felicitamos a UPPI por realizar este esfuerzo de visibilizar y sistematizar estas buenas prácticas e invitamos a todas las instituciones públicas y privadas, a conocer estas iniciativas y animarse a replicarlas para favorecer entornos más propicios para niños, niñas y sus familias.

# Presentación de Autoridades

---



**Paolo Mefalopulos**  
*Representante UNICEF en Chile*

Desde hace varios años UNICEF viene promoviendo la necesidad de que las empresas adopten políticas favorables a las familias, dado que el bienestar de los padres, madres y cuidadores/as impacta directamente en el desarrollo de niños, niñas y adolescentes. Así, por ejemplo, jornadas flexibles de trabajo, políticas de corresponsabilidad, promoción de la lactancia y cuidado infantil de calidad son un factor clave para el desarrollo de la infancia.

El COVID-19 ha planteado nuevos desafíos importantísimos para las familias, como hacer frente a las dificultades económicas, sobrecarga de trabajo por asumir labores de cuidado y apoyo escolar de los niños y niñas dada la suspensión de los colegios, las labores de la casa que deben realizarse junto con el teletrabajo, el cuidado de la salud y la incertidumbre sobre el futuro. Por otro lado, durante estos meses de crisis, los niños, niñas y adolescentes han tenido serias dificultades que no muchas veces son visibilizadas por la sociedad, como el aumento de la violencia en sus hogares, los obstáculos para seguir con sus procesos escolares y el estar alejados de sus amigos y amigas.

En este contexto, el rol de las empresas es crucial para permitir a las familias abordar estos desafíos y permitirles sobrellevar los efectos de la crisis. Esta guía da cuenta de que las formas de apoyo pueden ser diversas, desde ayuda financiera, flexibilidad horaria, hasta la entrega de contenidos pedagógicos. En esta guía se muestran prácticas que provienen de empresas de diversos tamaños y

# Presentación de Autoridades

---

sectores, lo que corrobora que las políticas favorables a las familias no necesariamente deben provenir de las más grandes y que siempre puede revisarse la forma en que se organiza el trabajo para permitir que sus trabajadores y trabajadoras puedan hacerse cargo de sus responsabilidades con sus hijos e hijas, sobre todo en estos tiempos tan difíciles. Desde UNICEF hacemos un llamado al sector privado a adoptar todas las medidas posibles dentro de su realidad para apoyar a las familias a sobrellevar los efectos de la crisis sanitaria.



## **Olga Alarcón Benavides**

*Gerente Fundación Telefónica Movistar  
Presidenta de la red UPPI*

Nuestro compromiso como **Red de Empresas Unidas por la Infancia (UPPI)**, es contribuir a fomentar el diálogo y la reflexión sobre la importancia fundamental de la niñez como una etapa primordial en el desarrollo del ser humano, para ello, nos articulamos colaborativamente entre los distintos actores, instalando la relevancia del rol, no solo económico de las empresas, sino que socialmente comprometidas, indispensable en el modelo de sociedad a la que aspiramos.

Por ello, resulta importante que las empresas puedan desarrollar, en primera instancia, políticas corporativas que beneficien a sus colaboradores y familias. Siendo estas iniciativas una de las formas más directas de vínculo con la niñez, las cuales pueden incidir positivamente en sus vidas. Adicionalmente, comprometiéndose en medidas de políticas de negocio responsable, aplicando y resguardando el cumplimiento de medidas preventivas frente a riesgos de vulneración de derechos.

# Agradecimientos especiales

Agradecemos a todas las empresas que participaron en primera instancia de la encuesta desarrollada por la red UPPI. Sabemos que este año ha sido sumamente complejo, pero también sabemos que pese a las dificultades, cientos de empresas desarrollaron iniciativas para velar por el bienestar de sus colaboradores.

También agradecemos al Sistema de protección integral de la Infancia “Chile Crece Contigo”, con quienes integramos una alianza público privada en materia de “empresas y derechos de la niñez, y también a UNICEF por su asesoría y apoyo.

De la misma manera, queremos destacar a la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), y la Organización Internacional del Trabajo para el Cono Sur - OIT, quienes nos apoyaron en difundir esta iniciativa entre sus empresas socias.

Esperamos que esta guía sea el reflejo de las acciones que diferentes empresas, tanto públicas como privadas, de diversos tamaños y rubros; han podido realizar en beneficio de sus colaboradores durante la crisis sanitaria.

Atentamente,

Directorio de Red de Empresas Unidas por la Infancia Chile - UPPI



# Quiénes somos

**Red de empresas Unidas por la Infancia - UPPI**, es una alianza multisectorial, liderada por empresas, con la misión de instalar en el sector empresarial, la importancia de la niñez en el desarrollo integral de nuestra sociedad, generando así instancias de comunicación, difusión, entrega de conocimientos y vínculos con los distintos actores sociales.

La red UPPI está conformada por 21 empresas y ha generado un impacto positivo en la niñez de más de un millón de niños, niñas y adolescentes, que han sido beneficiados mediante los distintos programas sociales y/o con el desarrollo de políticas empresariales con enfoque de derechos.

## Integrantes de la Secretaría Ejecutiva Red UPPI

**Deloitte**





# Introducción

---

Sin duda la pandemia ha afectado a nuestra sociedad en diferentes dimensiones: políticas, legislativas, económicas y sociales; y por sobre todo esta serie de cambios que ha provocado la emergencia sanitaria ha resultado especialmente compleja para los niños, niñas y adolescentes. Debido a esto, se ha hecho visible el aumento de violencia al interior de los hogares, además del aumento del trabajo informal de los adultos, el confinamiento de las familias, la educación a distancia y una serie de causales que han repercutido de alguna manera en la vulneración a los derechos fundamentales establecidos en la Convención sobre los derechos del niño, de la que Chile hoy conmemora 30 años desde su ratificación.

En el marco de las actuales políticas públicas en materia de infancia, de la agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS N° 17) y de los 30 años en que Chile ratificó la convención sobre los derechos de la niñez, se ha vuelto fundamental el trabajo colaborativo que deben realizar los distintos actores sociales: las instituciones públicas, la sociedad civil, el sector empresarial, los gremios y la comunidad, ya que no es tan solo una responsabilidad del Estado el resguardo y la protección, promoción y restitución de los derechos de la infancia y adolescencia, sino de todos en nuestro rol como "ciudadanos responsables".

Desde este marco, el rol que nos compete como Red de Empresas Unidas por la Infancia (UPPI) es poder propiciar espacios de diálogo y sensibilización dirigidos al sector empresarial público y privado, destacando la importancia sobre la responsabilidad que las empresas pueden ejercer en la protección de los derechos de la niñez y adolescencia, desde su vínculo y campo de acción más cercano: el bienestar de sus colaboradores, de manera que se logren conciliar de mejor manera el trabajo y la familia, durante la pandemia.

# Introducción

---

No obstante lo anterior, hacemos eco de las consideraciones que han promovido organismos como UNICEF, OIT y ONU MUJERES (1) respecto a las medidas que creemos que son necesarias que promuevan las empresas con sus colaboradores, en particular con el tema que hoy nos convoca: la conciliación trabajo y familia, donde la modalidad del teletrabajo se ha vuelto imprescindible.

En el marco del aniversario n°30 de la ratificación por parte del estado chileno de la Convención sobre los derechos de la niñez, es que queremos lanzar esta guía de buenas prácticas empresariales en conciliación trabajo y familia, durante la pandemia, ya que creemos que es fundamental que se visibilicen las iniciativas y acciones que las empresas pueden desarrollar en beneficio de sus colaboradores, sobre todo en tiempos de crisis sanitaria, social y económica, donde hoy más que nunca es importante adoptar medidas para resguardar la seguridad y bienestar de las familias.

Esta **Guía de Buenas Prácticas Empresariales** en conciliación trabajo y familia, durante la pandemia es una iniciativa que surge producto del catálogo realizado junto al Sistema de Protección Integral a la Infancia Chile Crece Contigo durante el año 2019, donde diferentes empresas públicas y privadas, de distintos tamaños, compartieron con nosotros sus buenas prácticas en esta materia, las cuales repercutían positivamente en la niñez y adolescencia. A diferencia del año anterior, la guía actual se enmarca en el contexto de crisis sanitaria, así como en las nuevas iniciativas y/o acciones que ha desarrollado el sector empresarial.

---

*(1) Políticas que favorecen a las familias y otras buenas prácticas laborales en el contexto del covid-19: Principales medidas que los empleadores pueden poner en práctica*

# Resultados Generales de la encuesta

La encuesta, de carácter online, fue desarrollada durante los meses de agosto y septiembre del 2020, donde participaron 16 empresas, tanto públicas como privadas, de diferentes rubros y tamaños, quienes gentilmente quisieron innovar y participar contándonos cuáles han sido las iniciativas que han realizado en conciliación trabajo y familia durante la pandemia y que, por sobre todo, estas acciones incidieran positivamente en los niños, niñas y adolescentes.

A continuación presentamos las diferentes acciones y/o iniciativas que han realizado diferentes empresas públicas y privadas en beneficio de sus colaboradores y sus familias durante la pandemia.



94%



**Implementación de acuerdos de trabajo flexible** (Teletrabajo cuando no hay cuarentena, flexibilidad horaria, flexibilidad de ubicación para realizar el trabajo, revisión de la carga de trabajo, permisos pagados por enfermedad o cuidados, entre otros).



69%



**Resguardo medidas sanitarias** en lugar de trabajo.

# Resultados Generales de la encuesta



61%



**Realización de Webinar / Charlas Gratuitas** sobre Corresponsabilidad, crianza, cuidados para el COVID-19, entre otras



50%



**Bonos de emergencia** para colaboradores que requieren ayuda especial (pérdida de un familiar directo, bono por nacimiento de hijo(a), alimentación u otro).



22%



**Acuerdo de vacaciones o permisos remunerados** para el cuidado de sus familias (adicional a las legales).



17%



**Extensión de post natal** como beneficio de la empresa para el cuidado de su hijo(a) (adicional a lo legal).

# Resultados Generales de la encuesta

---



**12%**



**Reducción de Jornada** para padres, madres y cuidadores que tengan niños menores de 12 años.



**11%**



Incorporación de **plataformas y/o herramientas educativas gratuitas** para niños, niñas y adolescentes.



**5%**



**Incorporación de Portales educativos gratuitos** para colaboradores, profesionales y comunidad.

# Acciones e Iniciativas empresariales

69%



## Sistema de monitoreo de las acciones

Más de la mitad de las empresas que participaron en la encuesta online, declararon contar con sistemas de monitoreos para así evaluar sus acciones e impactos.

Para ello, se requiere utilizar métodos de evaluación y monitoreo, que garanticen que las acciones y/o nuevas políticas que se estén desarrollando producto de la pandemia, se ejecuten de manera eficaz y eficiente. Así, el monitoreo permite analizar el avance y proponer acciones a tomar para lograr los objetivos; Identificar los éxitos o fracasos reales o potenciales lo antes posible y hacer ajustes oportunos para su correcta ejecución.

Algunos de los sistemas de monitoreos que se reflejaron en la encuesta fueron:

- Realización de encuesta con preguntas cerradas y abiertas haciendo referencia a los planes implementados en pro de la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- Realización de charlas donde los colaboradores pueden compartirnos sus experiencias sobre el teletrabajo, crianza ,corresponsabilidad, entre otros.
- Establecer canales de comunicación directa con los líderes de áreas de las empresas.
- Llamados telefónicos desde el área de RRHH a todos los colaboradores para recoger sus experiencia y eventuales necesidades.
- Generación de Informe seguimiento de métricas totales en la implementación de las acciones específicas, las cuales son compartidas con los responsables de la compañía.
- Atención psicológica online para los colaboradores que requieren ayuda especial.

## Empresas

Walmart Chile

Scotiabank

SANTILLANA

XEROX

M

Argumental

AVERY DENNISON

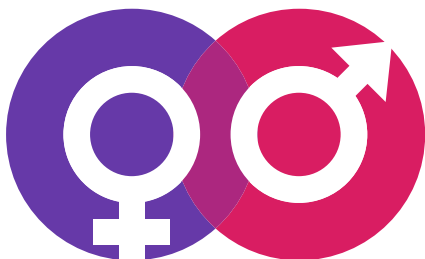
CPT EMPRESAS MARITIMAS

ms  
Ejecución de proyectos

in coseg

Deloitte

# Acciones e Iniciativas empresariales



## Paridad de Género

en el acceso a los beneficios y acciones al interior de las empresas durante la pandemia.

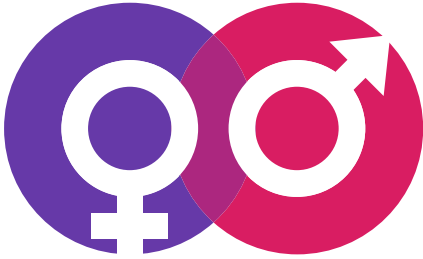
Pese a que en nuestro país ha aumentado la participación de las mujeres en diferentes esferas del mundo social, aún existe una deuda pendiente en el mundo del trabajo.

Chile es uno de los cuatro países con más baja participación laboral femenina en comparación con las 36 naciones que forman parte de la OCDE. También está entre los diez países peor evaluados en materia de igualdad salarial, ocupando el lugar 126 de los 136 países considerados en el último Informe Global Gender Gap realizado por el Foro Económico Mundial en 2019.

La paridad de género significa igualar la cancha entre hombres y mujeres, asegurarles los mismos derechos, oportunidades y una participación equilibrada en los distintos espacios de nuestra sociedad. En ese sentido, la paridad de género, no es una obligación tan solo del Estado, sino también de los diferentes actores sociales, como las empresas que van generando espacios de igualdad y equidad entre hombres y mujeres.

Según los resultados de la encuesta online realizada por la red UPPI, muchos de los beneficios que proporcionan las empresas y que, tienen relación con charlas sobre teletrabajo y crianza, corresponsabilidad, entre otras, muestran una tendencia de mayor participación femenina. En otros casos, la implementación de trabajo flexible, ha sido un beneficio que la gran mayoría de las empresas han adoptado producto de la pandemia y donde se ha reflejado una mayor paridad de género.

# Acciones e Iniciativas empresariales



## Paridad de Género

en el acceso a los beneficios y acciones al interior de las empresas durante la pandemia.

### ¿Qué pueden hacer las empresas para promover la paridad de género?

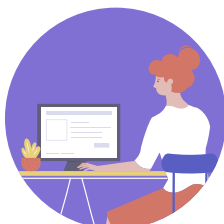
- Comprometer a los liderazgos con este propósito y contar con equipos sensibilizados y conscientes sobre por qué ocurren estas discriminaciones arbitrarias hacia las mujeres y cómo podemos prevenirlas.
- Identificar los espacios e instancias en que los sesgos de género se están transformando en situaciones de discriminación y exclusión de las mujeres, revisando así las políticas de reclutamiento y promoción, y desarrollando pautas de evaluación y perfiles de cargos objetivos y exhaustivos.
- Democratizar las oportunidades de capacitación y formación, que permitan a las mujeres adquirir habilidades y competencias para el negocio.
- Implementar políticas de conciliación y de corresponsabilidad que permitan que la maternidad y la paternidad no sean vistos como obstáculos para el desempeño de un determinado rol dentro de la organización.

<https://.latercera.com/paula/paridad-de-genero-en-el-trabajo>.



# Acciones e Iniciativas empresariales

94%



## Teletrabajo y Flexibilidad horaria

La gran mayoría de las empresas declararon haber implementado la modalidad de teletrabajo para sus colaboradores durante la pandemia. Actualmente existen empresas que están 100% con modalidad de teletrabajo, mientras que otras, ya han vuelto de forma paulatina o en su totalidad trabajar presencialmente.

Sin duda el trabajo remoto ha llegado para quedarse en muchas empresas y ello, nos presenta el desafío de resolver nuevas tensiones conciliatorias entre la vida laboral y personal, es decir, que tanto hombres como mujeres puedan equilibrar las necesidades de atención familiares y personales, y al mismo tiempo, cubrir las demandas laborales. Lo que no ha resultado fácil en muchos contextos donde los espacios para trabajar se vuelven limitados, debido a las demandas de las labores del hogar, cuidado de niños, adultos mayores, entre otras. Pese a ello, la gran mayoría de las empresas, ha implementado el teletrabajo dentro del contexto pandemia, como una forma de operar para seguir funcionando.

Asimismo, existen empresas que debido a la naturaleza del negocio y/o por brindarles mayor flexibilidad a sus colaboradores, han implementado la modalidad de "home office" como una forma de trabajo continuo dentro de sus políticas corporativas.

Si bien es cierto, la mayoría de las empresas que participaron en la encuesta online declararon haber incorporado el teletrabajo. En esta acción, queremos destacar a 2 empresas: Movistar y Deloitte, han implementado esta modalidad hace ya un par de años, obteniendo excelentes resultados, logrando una gran adherencia por parte de sus colaboradores.

### Empresas



**Deloitte.**



## Teletrabajo y Flexibilidad horaria

“Soy consciente de que la pandemia nos encontró en una situación privilegiada, contando con ayuda doméstica y trabajo estable, por lo que mi experiencia de teletrabajo ha sido bastante buena afortunadamente. Si bien al comienzo fue un poco difícil para todos adaptarse a la nueva modalidad y coordinar los horarios y actividades de todos en la casa, con el paso del tiempo logramos una buena dinámica familiar.

Mi marido y yo somos argentinos y no tenemos familia cerca en la que podamos apoyarnos para el cuidado de las niñas, así que tener ayuda en casa ha sido un gran alivio. Pero, lo que realmente marcó una diferencia, fue el apoyo y flexibilidad ofrecida por Deloitte. Personalmente, me acogí al **Programa de Flexibilidad Laboral**”

Victoria Villagrán  
Senior Advisor de Asuntos Corporativos

# Acciones e Iniciativas empresariales

69%



## Medidas sanitaria en lugar de trabajo

Un gran porcentaje de las empresas encuestadas declaró tomar medidas sanitarias en sus lugares de trabajo, para así disminuir los riesgos de contagio de COVID-19 y lograr apoyar a los padres y madres que trabajan, brindándoles opciones seguras y apropiadas para el cuidado de la niñez y de su familia.

Sin duda, el cuidado de la niñez en tiempos de pandemia ha resultado ser una preocupación de las actuales políticas públicas en materia de niñez y resguardo. En el contexto de la crisis sanitaria, el cierre generalizado de los establecimientos educacionales, ha generado una real preocupación para nuestra sociedad. En este marco los empleadores pueden ofrecer un apoyo importante a los padres y madres que enfrentan opciones limitadas o nulas al cuidado de la niñez.

A continuación copartimos algunas recomendaciones de UNICEF, OIT y ONU Mujeres, contenidas en su documento “Políticas que favorecen a las familias y otras buenas prácticas laborales en el contexto del covid-19”:

- Identificar y mitigar todas las exposiciones al riesgo de los trabajadores y otras personas relacionadas con el lugar de trabajo procedentes del COVID-19 en materia de infección de una persona a otra o de contacto con superficies u objetos contaminados.
- Elaborar un protocolo sobre qué hacer si se identifica un caso confirmado o sospechoso del COVID-19 en el lugar de trabajo, incluyendo reporte, notificación, monitoreo, reorganización del trabajo y desinfección.

# Acciones e Iniciativas empresariales

- Promover la higiene en el lugar de trabajo y aplicar los principios relevantes para asegurar el distanciamiento físico en el lugar de trabajo (ver Orientaciones de la OMS).
- Garantizar la disponibilidad de las infraestructuras para el lavado de manos con jabón y mantener y limpiar con regularidad las tiendas, instalaciones y los lugares de trabajo.
- Las condiciones para el lavado de manos deben de localizarse próximas a las zonas en las que esta acción es fundamental (ej. servicios sanitarios, centros de salud, entradas a los edificios, zonas de reunión, cafeterías/comedores).



# Acciones e Iniciativas empresariales

62%



## Webinars / Charlas

para colaboradores y/o comunidad educativa.

Frente a la crisis sanitaria, más del 50% de las empresas declaró haber implementado charlas y/o webinars para sus colaboradores, de manera de lograr orientarlos y capacitarlos frente posibles problemáticas que pudieran enfrentar en el trabajo desde casa o ante el posible contagio de Covid -19.

La incorporación de actividades virtuales de charlas y webinars han tomado real relevancia durante la pandemia, ya que ha sido uno de los principales mecanismos de comunicación y retroalimentación para las empresas con sus colaboradores.

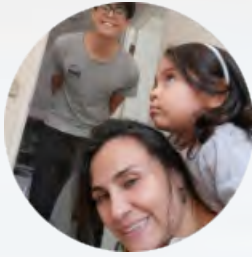
Frente a la crisis sanitaria hoy muchas empresas han desarrollado actividades y programas "online" como parte de sus acciones, con el fin de poder acercarse de forma más eficiente y saber cuales son las necesidades reales de sus colaboradores.

Estas instancias han sido tremendamente valoradas al interior de la organización por los colaboradores, ya que según algunos resultados de la encuesta, dentro de las temáticas a abordar por las empresas encontramos:

- La corresponsabilidad en tiempos de pandemia.
- Manejo de emociones en padres y madres.
- La parentalidad positiva.
- Teletrabajo y crianza.
- El manejo de habilidades socioemocionales en la niñez.
- Cuidados para el COVID – 19 dentro del hogar.
- La incorporación del juego activo con niños y niñas en confinamiento, entre otras.

## Empresas





Testimonio empresa Santillana

## Webinars / Charlas

para colaboradores y/o comunidad educativa.

Soy Jeannette, soy madre de Agustín (14 años), y de Amparo (1,10 meses). Soy esposa, dueña de casa, y trabajo como Psicóloga Educacional en Santillana.

En los últimos 9 meses mi vida, como la de todos, ha dado un vuelco importante. Estoy cumpliendo con todos mis roles en un mismo lugar y al mismo tiempo. Es así como me he visto levantándome temprano, abriendo el computador, revisando y contestando correos laborales, corriendo a la cocina a picar verduras, carnes, entre otros, para la comida que por supuesto, tiene que estar lista temprano pues la bebé come a las 12:00 hrs. Al dejar todo cocinando corro a ver a mi bebé que está instalada, muy a mi pesar viendo monitos en la TV, lo que no me gusta, pero es la única forma para poder hacer lo demás. Abro la puerta de la habitación de mi hijo quien está en sus clases on line, veo que todo esté bien y vuelvo al computador. Cada 10 o 15 minutos vuelvo al recorrido, miro a la bebé, miro a mi hijo, y voy a la cocina para que nada se queme. Luego cambio pañal, doy comida, sirvo comida a los demás, hago dormir la siesta, y almuerzo rapidito para en la tarde poder avanzar en el trabajo para terminar a una hora que me permita conversar con mi hijo adolescente que siempre tiene algo que contar, y jugar con mi hija. Eso sin mencionar el aseo y el orden de la casa.

Sin embargo y más allá de lo agotador que es, ha sido una gran oportunidad para ver crecer a mis hijos, compartir con ellos 24/7, y ser parte de todos esos espacios que suelen perderse por estar fuera de casa.

Psicóloga Educacional, Instructora Certificada del Programa de Prevención del Bullying KiVa, en Santillana desde hace 3 años y medio.

# Acciones e Iniciativas empresariales

50%



## Ayuda económica para colaboradores

La mitad de las empresas encuestadas declaró haber realizado algún tipo de ayuda económica o bono de emergencia a sus colaboradores durante la pandemia.

La actual crisis sanitaria, sumada de la crisis económica, ha repercutido fuertemente en las familias. Por ello varias empresas han instaurado “bonos de emergencia y/o ayuda económica”, con el fin de asegurar el bienestar de sus colaboradores y sus familias.

Resulta importante que las empresas busquen mecanismos donde puedan detectar las necesidades de sus colaboradores con el fin de apoyar a quienes más lo puedan requerir. Como así también, brindar colaboración por la pérdida de algún familiar directo, donde la empresa también puede apoyar.

### Empresas





Testimonio empresa Walmart

## Apoyo económico para colaboradores

Buenas tardes, mi nombre es Rafael Mella, soy primer ayudante de recepción del Líder 51 de Tobaraba, y paso a contarles los difíciles momentos que viví desde el mes de mayo. Contraí el virus COVID-19, por el cual estuve hospitalizado 42 días en la UCI del Hospital Luis Tisné, con ventilación mecánica. Lo pasé muy mal por no poder ver a mi familia, pero estoy muy agradecido de la empresa, porque conté con su apoyo en todo momento. Se preocuparon 100% de mí y de mi familia.

Llevo 18 años en la empresa y la llevo en la piel, por ello quiero agradecer la preocupación a través de mercadería, visitas, llamados de parte de la administración, el Servicio persona, la Administradora Ángela y compañeros de trabajo; todos muy preocupados por mi salud. En estos momentos ya llevo cuatro meses en casa, pero me quedaron muchas secuelas a nivel pulmonar y físico, por lo que no estoy en condiciones de volver a trabajar todavía, pero estoy muy agradecido, esta es una nueva oportunidad que me dio Dios, estoy de vuelta a la vida y para seguir luchando por todos.



Durante este tiempo todos los colaboradores diagnosticados por COVID, han recibido apoyo permanente por parte de la Compañía. El equipo de Asistentes Sociales se contacta diariamente con ellos y/o su grupo familiar para entregarles contención, conocer sus necesidades y gestionar el apoyo correspondiente, orientarlos en los trámites médicos, o algún otro que requieran.

Así como muchos colaboradores, Rafael recibió beneficios especiales generados por COVID, que contemplan, además de un aporte económico, un kit de alimentación, ya que entendemos que frente a una situación salud compleja e inesperada se generan gastos adicionales para el grupo familiar.

Rafael Andrés Mella González, 60 años.  
Primer ayudante de Recepción (Jornada Completa). Express de Lider 51, Tobalaba.  
Ingresó a la Compañía Enero 2003, Antigüedad 17 años 11 meses.

# Acciones e Iniciativas empresariales

24%



## Acuerdo Vacaciones para colaboradores

Sólo 3 empresas declararon establecer este beneficio de acordar vacaciones o permisos remunerados para el cuidado de sus familias, adicional a las legales.

Si bien es cierto que las vacaciones son un derecho laboral de todo trabajador(a), donde por acuerdo hace uso de su feriado anual, hoy producto de la pandemia, muchas familias han requerido permisos adicionales, ya sea para el cuidado de sus hijos(as), por enfermedades de algún familiar directo o bien para el cuidado de algún adulto mayor en casa. Pese a que no muchas empresas han incorporado esta iniciativa, queremos destacar en esta guía a las empresas que han incorporado esta iniciativa que está por sobre el marco legal, beneficiando así a sus colaboradores.

### Empresas



Deloitte



Walmart Chile



# Acciones e Iniciativas empresariales

---

19%



## Extensión Post-Natal

adicional a la ley Post natal de emergencia

Como ya es de conocimiento público, en Chile ya se aprobó la ley que extiende la licencia de postnatal de emergencia hasta por 90 días, en período de pandemia, para trabajadores dependientes, independientes y funcionarios públicos. Este beneficio aminora, en parte, las dificultades que están teniendo las madres y los niños y niñas lactantes. Por otro lado, como resultado de la encuesta, existen empresas que han incorporado este beneficio de post natal adicional a lo legal, para aquellas colaboradoras que han requerido el cuidado de sus hijos(as).

### Empresas

**Scotiabank**

pleno  
INTERNACIONAL





Testimonio empresa Scotiabank

## Jornada Especial Parental

“La verdad, considero que la jornada reducida es uno de los mejores beneficios de Scotiabank, sin duda alguna, es algo envidiable cuando uno lo comenta en su círculo cercano. En mi caso particular, tener una jornada reducida fue una tremenda ayuda tanto para hacer más llevadero el proceso de crianza, como también, para fomentar el vínculo madre-hijo. La verdad es que los niños son un mundo y cada día aprenden algo nuevo entonces, poder contar con más tiempo para disfrutar cada uno de sus logros, estar presente en más hitos de su desarrollo y aprovechar cada minuto con ellos es impagable. Por último, destacaría el apoyo de mi equipo de trabajo. Si bien el beneficio lo entrega el banco, contar con el respaldo de tus pares y jefatura es vital para poder aprovechar al 100% el beneficio, sin descuidar el cumplimiento de los resultados. La capacidad de empatizar con uno en este nuevo y lindo rol de mamá es trascendental, lo cual se agradece un montón”.

Trinidad Márquez Eguiguren, Analista de Selección,  
Scotiabank Chile

# Acciones e Iniciativas empresariales

---

12%



## Reducción Jornada

para colaboradores con niños y niñas menores a 12 años

El escenario de los establecimientos educacionales, producto de la pandemia, ha acarreado un sinnúmero de incertidumbres para padres, madres y/o cuidadores que, pese a las dificultades, deben seguir trabajando. Por ello, se ha vuelto fundamental que las empresas puedan desarrollar, desde sus áreas de recursos humanos, calidad de vida y/o bienestar, iniciativas y/o nuevas políticas que estén por sobre el marco legal y que beneficien a aquellos colaboradores que tienen hijos e hijas menores de 12 años. La reducción de jornada es, sin duda, es un aliciente para aquellos colaboradores que requieren mayor tiempo con sus hijos(as), para desarrollar actividades educacionales, recreativas, salud o otras.

### Empresas

Walmart  Chile





Testimonio empresa HMS



## Reducción de jornada laboral

Soy papá de Simón, de 3 años y 9 meses. La pandemia nos cambió la vida: Sin jardín y con las redes de apoyo en suspenso, en casa tuvimos que organizarnos, a ensayo y error, para alcanzar una 'normalidad' que nos permitiera estar más tranquilos. Afortunadamente en el trabajo me dieron la oportunidad de teletrabajar y adaptar mis horarios a las necesidades de la familia. A nosotros nos ha resultado intercalar tandas de trabajo, de dos o tres horas, con espacios de dedicación exclusiva a nuestro hijo y las cosas de la casa. Mi horario favorito es bien temprano, así avanzo concentrado, y cuando se levanta Simón, tomamos desayuno y jugamos sin distracciones. Eso le ayuda a empezar el día con un buen pie y saber que él es lo más importante.

Aunque no siempre es fácil, y él está viendo más tele de la que me gustaría, estoy seguro que en el futuro vamos a mirar en retrospectiva y agradecer todo este tiempo que hemos podido estar cerca en familia.

Rodrigo Loayza Donoso  
Gestor de Proyecto

# Acciones e Iniciativas empresariales

12%



## Plataformas educativas

online para niños, niñas y adolescentes

En la encuesta online, destaca a empresa Movistar que, mediante su Fundación, han desarrollado proyectos en alianza público – privada disponiendo de forma gratuita plataformas educativas online que beneficien a docentes y por ende, a niños, niñas y adolescentes

Hoy hemos tenido que cambiar los paradigmas y modelos establecidos, e innovar en plataformas, metodologías y maneras de educar a niños, niñas y adolescentes de manera online, en un contexto mundial en el que más de 1500 millones de estudiantes sin poder asistir a clases por la pandemia del coronavirus, según la Unesco. En ese marco, los centros educativos de forma particular o los países de forma general intentan ofrecer plataformas de educación online para seguir educando de forma remota.

Si bien desde el Ministerio de Educación se han hecho referencias a protocolos y condiciones sanitarias que permitirían un eventual regreso a clases presenciales, lo cierto es que esto sigue siendo una incertidumbre mientras no existan medidas concretas que aseguren el bienestar de los estudiantes y de toda la comunidad educativa, por lo que se estipula que las clases online se mantendrán en muchos de los establecimientos durante el resto del año.

En este sentido, se destaca a la empresa que ha desarrollado, en alianza público – privada, plataformas educativas online que beneficien a cientos de niños, niñas y adolescentes, ya que muchos de ellos se encuentran en situación de vulnerabilidad, apoyando a sus colaboradores y beneficiando a la comunidad.

Empresas





Testimonio empresa Movistar

## Plataformas educativas

para niños, niñas y adolescentes

Después de haber terminado el curso sobre Creación de páginas Web con la plataforma Wordpress, me di cuenta que al navegar por Internet veo las cosas con un poco más de profundidad, ahora que sé lo que es un servidor web, plugins, hosts, dominios, etc.

Puedo entender mejor cómo opera la información en Internet y de qué manera crear una página Web de calidad con pocos recursos. Aunque, como estudiante, aún no logro dimensionar todo lo que abarca el conocimiento aprendido, ya que los fundamentos sólidos adquiridos, no solo servirán para mí, sino que, también, para todo aquel que pueda necesitar mi conocimiento, como lo dice mi profesor: “estudiar es para comprender el mundo que te rodea y mejorar la calidad de vida de los demás”.

Me siento agradecido de que nuestra Corporación de Estudio, tome iniciativas como estas, que, en plena contingencia nacional, se hayan ocupado de la Educación Integral de sus estudiantes, en el sentido de brindar complementos adicionales a nuestra formación, los cuales añaden un plus que nos destacará el día de mañana a quienes lo tomamos en serio.

Puedo decir sin ninguna duda que represento al resto de mis compañeros de curso al afirmar que esta capacitación significará una gran herramienta para mi futuro y el de todos los alumnos que participaron de estas jornadas.

Docente: Jeremías Jara M, docente automatización.  
Alumno: Benjamín Ulloa, 3ero A.





Testimonio empresa Movistar

## Plataformas educativas

para niños, niñas y adolescentes

La educación técnica profesional siempre ha requerido del apoyo de las diversas empresas que aporten significativamente al proceso de enseñanza - aprendizaje.

El vínculo empresa y educación es clave para potenciar el desarrollo de los estudiantes bajo una visión compartida, es por esto que, destacamos el trabajo que realiza Telefónica por medio de su fundación, abordando el tema de capacitación permanente en los ámbitos de desarrollo social y tecnología.

Para los estudiantes del CFT Lota Arauco y Liceo Bicentenario Industrial Fundación Federico W. Schwager, ser parte de los programas formativos de "Conecta Empleo" por medio de plataformas amigables, han permitido en pandemia actualizar y validar su perfil de técnico.

Romina Pacheco Pastor,  
Jefa de Carrera Computación e Informática  
Centro de Formación Técnica Lota Arauco.

# Acciones e Iniciativas empresariales



## Portales educativos

para colaboradores, profesionales y comunidad en temáticas de infancia

En este sentido, destacamos la importante labor que ha desarrollado la empresa Arcor mediante su Fundación, poniendo a disposición un portal educativo y formativo dirigido a todas aquellas personas que se vinculan con la niñez y al público en general interesado en la temática de infancia. Este es un camino formativo que contribuye a promover mejores oportunidades para las niñas, niños adolescentes, sobre todo en los difíciles tiempos de pandemia.

El cierre de establecimientos educacionales provocado por la pandemia de COVID-19 ha relevado el rol de los recursos o materiales educativos de apoyo al aprendizaje y la enseñanza para hacer frente a este contexto y su impacto. Sumado a ello, el rol que han tenido que enfrentar los educadores en tiempos de pandemia no ha sido una labor fácil, aumentando sus exigencias.

En este periodo, el trabajo profesional y doméstico se difumina en un solo ambiente, afectando de forma más directa las mujeres, quienes conforman el 75% de la planta docente del país.

En tiempos de “crisis sanitaria y educación de emergencia”, se requiere apoyar y fortalecer la labor de los docentes, de las comunidades y las familias. Por ello se valora que iniciativas empresariales desarrollen proyectos ligados a robustecer la formación de todos aquellos profesionales ligados a la niñez.

Empresas





Testimonio empresa Arcor

## Portales educativos

para colaboradores, profesionales y comunidad en temáticas infancia

Mi nombre es Valeska Sarmiento Riveros, tengo 32 años y soy madre.

Me desempeño como Educadora Pedagógica de JUNJI en la Sala Cuna y Jardín Infantil “Rayito de Sol”, de la comuna de Cerrillos. Me ofrecieron participar de un Seminario “Promotores de Vida Activa para la Primera Infancia”, dictado por Fundación ARCOR, desde el mes de julio 2020. Dadas las circunstancias actuales de la pandemia mundial, la actividad se realizó totalmente en formato online. La experiencia vivida fue MARAVILLOSA, muy lúdica, muy participativa, con aprendizajes desde el juego, teorías y conocimientos anclados a nuestra labor como profesionales de la educación inicial.

Actualmente, el curso me ha ayudado a complementar conocimientos, los cuales mantengo arraigados a mi desempeño en todo aspecto de mi vida, en lo personal con mi hijo, en mi proyecto de vida junto a Despertar Musical y, por supuesto, a mis niñas y niños junto a sus familias a través de mi unidad educativa JUNJI, creando entretenidas cápsulas educativas para movernos y jugar en casa.

Valeska Sarmiento Riveros  
Educadora de Párvulos en JUNJI  
Lic. en Ciencias de la Educación  
Asesora técnica y Relatora en Despertar Musical

# Recomendaciones hacia las empresas

---

Producto de la pandemia, el trabajo remoto ha llegado para quedarse en muchas empresas y ello, presenta el desafío de resolver nuevas tensiones conciliatorias, es decir, que tanto hombres como mujeres puedan equilibrar las necesidades de atención familiares y personales, y al mismo tiempo, cubrir las demandas laborales.

Es importante que las empresas puedan mantener el contacto e identificar las necesidades de sus colaboradores. Es recomendable conocer cómo viven los trabajadores y, en especial, las trabajadoras, si tienen hijos pequeños o con alguna discapacidad. En este sentido se requiere hoy más que nunca liderazgos flexibles y con capacidad de adaptación, que sean empáticos con las situaciones diversas que viven sus colaboradores.

Por otro lado, se valora enormemente todas aquellas iniciativas que han impulsado las empresas, por lo que creemos que es importante que se considere lograr incorporar de manera gradual o continua algunas de las acciones que se iniciaron producto de la pandemia, como un beneficio permanente hacia los colaboradores. Como por ejemplo: “La incorporación del teletrabajo según la naturaleza del negocio y el desempeño del colaborador”.

A continuación, detallamos algunas recomendaciones realizadas por UNICEF para las empresas:

# Recomendaciones hacia las empresas

---

## **1. Conocer la situación en la que se encuentran los trabajadores y trabajadoras de la empresa a fin de enfocar adecuadamente las políticas a las necesidades de los trabajadores. Para tales efectos se recomienda:**

- Elaborar y mantener actualizada la situación de los trabajadores y trabajadoras, para conocer, por ejemplo, si tienen hijos o hijas, cuántos, si tienen alguna condición especial que requiera cuidados especiales y si cuentan con apoyo de otra persona para el cuidado de ellos.
- Identificar las necesidades más apremiantes de los trabajadores y sus familias, entablando un diálogo social significativo en el contexto del COVID-19. Para tales efectos se recomienda dialogar con los y las trabajadoras y sus representantes (por ejemplo, sindicatos) sobre las necesidades inmediatas de los trabajadores.
- Concentrarse de forma específica en las medidas con enfoque de género y en los grupos vulnerables y/o marginalizados. Entre otros, esto puede incluir mujeres embarazadas o lactantes, jefes o jefas de hogares monoparentales.

## **2. Apoyar a los trabajadores que sufren estrés durante el brote del COVID-19, mediante algunas de estas medidas:**

- Publicación periódica de información en base a datos concretos sobre la situación del virus y las medidas sanitarias que deben adoptarse por fuentes confiables.
- Proporcionar a los trabajadores, especialmente a las mujeres, información, consejería y acceso a los servicios de salud, policial y de apoyo. Las mujeres enfrentan riesgos incrementales ante la violencia de género durante esta crisis dado que los hogares y las familias están bajo una tensión creciente, sumada a la restricción de movimiento y dificultades para pedir ayuda o denunciar. Es importante ofrecerles a las trabajadoras la información de los canales de denuncia y apoyo disponibles.
- Entregar información sobre el estrés, sus riesgos y formas de poder manejarlo, tanto para personas adultas como para niños, niñas y adolescentes. Por ejemplo, a través de charlas e información escrita sobre manejo de estrés, de crianza respetuosa, corresponsabilidad.

# Recomendaciones hacia las empresas

---

## **3. Para trabajadores y trabajadoras que teletrabajan:**

- Proporcionar a los padres y madres el tiempo y los recursos que necesitan para cuidar a sus hijos e hijas. Esto también incluye brindar las herramientas y material que aliente al diálogo, el juego y otras formas de estímulos que los hijos e hijas necesitan.
- Proporcionar a los padres y madres el tiempo y los recursos necesarios para realizar las labores de apoyo en las actividades escolares.
- Aplicar la flexibilidad horaria, de manera que los padres y madres que teletrabajan puedan hacerlo en el momento y lugar más conveniente para ellos.
- Ajustar expectativas, acordando con los y las trabajadoras las tareas prioritarias a fin de permitirles ser lo más productivos posible considerando sus responsabilidades familiares.
- Permitir tiempos de desconexión laboral.

## **4. Para los y las trabajadoras que realizan trabajos presenciales:**

- En la medida que pueda garantizarse la continuidad de las operaciones de la empresa, otorgar horarios o turnos flexibles. Para tales efectos, se recomienda realizar una evaluación organizacional a fin de determinar qué tipo de horario flexible o turno cubriría mejor las necesidades de los trabajadores, especialmente de aquellos que son padres o madres, y aquellos con otras responsabilidades familiares, tales como cuidar a los adultos mayores.
- Apoyar a los padres y madres en el cuidado de los hijos. Esto puede adoptar diversas formas de acuerdo con su viabilidad en el contexto del COVID-19 y las necesidades de los trabajadores/as. De esta forma pueden adoptarse medidas como incluir centros de atención infantil in situ o mediante proveedores externos, u otorgar subsidios para los cuidados de niños, niñas y adolescentes en el hogar, por ejemplo, en el caso de las familias monoparentales o en aquellas en que padre y madre tienen que trabajar fuera del hogar.

## **5. Garantizar que las medidas se apliquen de forma consistente en la empresa, informando y sensibilizando a las jefaturas sobre ellas y medir la efectividad de las medidas que se adopten.**

# Empresas

---



Guía

# Buenas prácticas empresariales

“conciliación trabajo y familia durante la pandemia”

Síguenos en



/UPPI Unidos por la infancia



@uppi\_cl

Descarga la guía en

[ww.uppi.cl](http://ww.uppi.cl)

