

EL MERCURIO REVISTA YA - STGO-CHILE		*9338520*	14.08.2007
22.32x28.41	1	Pág. 46	9338520-0



RANKING YA - CHILE UNIDO

10 MEJORES EMPRESAS PARA MADRES Y PADRES QUE TRABAJAN 2007

ANÁLISIS HISTÓRICO DEL RANKING:

El secreto del éxito de las empresas

Descanso maternal y paternal y aumentos en los beneficios del jardín infantil son las políticas que más rápidamente han progresado en las empresas desde la creación, en 2003, del ranking de Las 10 Mejores Empresas para Madres y Padres que trabajan. "Esto refleja la preocupación de las instituciones en las distintas etapas de crecimiento de los hijos de los trabajadores", señala Leyla Salamé, gerente general de Opina, la compañía que ha elaborado la encuesta en los últimos tres años.

Por **KARIM GÁLVEZ**

Madres y padres se están incorporando de manera igualitaria al mundo del trabajo, especialmente en las generaciones jóvenes. Y ambos, cada vez más, aspiran a equilibrar su vida familiar y profesional.

Éste ha sido el principio que ha inspirado a los participantes del ranking "Las 10 Mejores Empresas para Madres y Padres que trabajan", que El Mercurio, a través de Revista Ya, y Fundación Chile Unido vienen realizando desde hace cinco años.

Los especialistas aseguran con propiedad que hoy las empresas ganadoras pueden usar un apellido: "son familiarmente responsables", con una cultura propia y única.

¿Cuál ha sido el secreto de su éxito?

Leyla Salamé, gerente general de Opina, la empresa de investigación de mercado que ha realizado la encuesta en los últimos tres años, comenta: "Las instituciones que participan quieren saber cómo han progresado sus políticas, además de tener directrices hacia dónde se está avanzando en los temas de conciliación familia-trabajo".

Hay tres grandes áreas que han progresado en los últimos años: descanso maternal, descanso paternal y el beneficio de jardín infantil: "En descanso maternal ha aumentado notoriamente el otorgamiento de la opción de retorno paulatino, con goce total de sueldo, y también ha aumentado el descanso paternal, que el año pasado se incorporó a la medición. Se han creado más días, según se solicite, con goce total de sueldo. El beneficio del jardín infantil también se ha visto implementado en mayor proporción. Este año, por ejemplo, entre las 10 ganadoras fue de 50 por ciento versus 20 por ciento del año pasado, lo cual refleja

la preocupación de las empresas en las distintas etapas de crecimiento de los hijos de los trabajadores".

Leyla Salamé destaca que las empresas se están esforzando por ampliar cada vez más sus beneficios, y eso se ha ido notando. "Se han creado bancos de horas, implementado la tarde libre cuando el trabajador y el hijo estén de cumpleaños y campamentos de verano para los hijos de los trabajadores".

Entre los aspectos que más rápidamente se han desarrollado destaca la flexibilidad horaria: "las ganadoras la practican en al menos una de las modalidades".

Por qué la flexibilidad es una buena apuesta

En esta área hay varias alternativas: horario flexible, semana comprimida, teletrabajo, bancos de horas, jornadas parciales y postnatal flexible. "Las empresas se han dado cuenta de que, si bien la flexibilidad implica un esfuerzo, es también una apuesta de continuidad de la empresa para su funcionamiento", comenta Olga Pizarro, académica de Facultad de Economía y Negocios de la Universidad del Desarrollo e investigadora del CEEM (Centro de Estudios Empresariales de la Mujer).

Según cifras de Hewlett Packard, desde que instauraron la flexibilidad laboral han aumentado sus ingresos en un 27% y se ha contribuido a la estabilidad de los empleados: más del 60% trabaja hace más de cinco años en la empresa. Rodrigo Rojas, gerente de personas de BancoEstado Microempresas asegura: "Mientras más contentas están las personas, aumenta la eficiencia de la empresa y la satisfacción de los clientes".

Otro aspecto central en estos cinco años

EL MERCURIO REVISTA YA - STGO-CHILE		*9338521*	14.08.2007
22.32x28.41	1	Pág. 47	9338521-1



ganadoras



tiene que ver con entender el verdadero concepto de conciliación. "Hemos progresado en cuanto a entender el problema no sólo por parte de las mujeres, sino que cada vez más por los hombres", plantea Carolina Eterovic, directora de Mujeres Empresarias.

Para los especialistas, Chile vive una transición, buscando su propia fórmula para lograr un mayor equilibrio entre familia y trabajo. Claro que hay obstáculos; uno de los principales, según Olga Pizarro, es que todavía en Chile muchas mujeres no deciden ingresar al mercado laboral, tras analizar la conveniencia del sueldo al que pueden aspirar, o bien, porque saben que no siempre lograrán compatibilizar. "La conciliación es situacional, dependiendo de las características familiares de la mujer, el ciclo de vida que esté viviendo, y también el nivel que tenga dentro de la organización".

Plantea que muchas veces se da una confusión respecto al real alcance y significado de la conciliación. "La mujer que sigue conectada con el trabajo en su casa no ha conciliado, sino simplemente ha ajustado los horarios. Una verdadera conciliación exige tranquilidad para la mujer, que tanto en la casa como en el trabajo la entiendan y respeten, y eso no se ha logrado".

Entre las ganadoras la conciliación es esencial, señala Leyla Salamé: "Saben que no basta con dar un gran descanso maternal o paternal, sino que la idea es perpetuar las facilidades a medida que la familia crece. Además, quieren que los trabajadores permanezcan con ellos, y reconocen que mientras mayor sea el grado de conciliación, mayor es la probabilidad de retenerlos".

Desde la mirada de Carolina Eterovic, de Mujeres Empresarias, aún queda una gran deuda: implementar acciones concretas para favorecer la conciliación y "que finalmente no sea una traba para que más mujeres preparadas entren al mundo laboral".

Contratar mujeres ejecutivas es rentable

Según investigaciones del CEEM, gran parte de las ejecutivas busca desarrollo profesional, autorrealización e identificación de los equipos de trabajo. Sin embargo, siguen percibiendo un techo en el crecimiento profesional. Lo ha constatado la académica Olga Pizarro. "La mayoría está capacitada para acceder a cargos de mayor responsabilidad y ese desafío le parece interesante, pero no siempre se siente considerada".

En el ranking, si bien se refleja la tendencia general chilena de una disminución de la participación femenina a medida que aumenta el cargo en la empresa, este año se nota especialmente en las tres empresas ganadoras una mayor presencia de mujeres en cargos altos: el 16.8% ocupa cargos en el directorio, 34,6% son gerentes y casi el 29% es subgerente (ver gráfico).

Según los estudios de CEEM, en general las ejecutivas consideran que el resultado de su trabajo depende de su esfuerzo personal, y además confían en sus habilidades para sacar adelante las tareas que se proponen. Y estudios internacionales lo confirman: Una investigación estadounidense a 353 empresas de la lista Fortune 500 mostró que las empresas con más mujeres en cargos gerenciales obtuvieron un retorno sobre su patrimonio un 35% más alto que aquellas con menos mujeres en esos puestos.

Carolina Eterovic, sin embargo, ha visto el fenómeno de la salida de las mujeres desde el mundo laboral para priorizar la familia y el cuidado de los niños: "Es algo que pasa bastante, sobre todo en los estratos más altos, en el caso de Chile". El problema es que la reinserción posterior no es fácil, porque se ha perdido el training de trabajo,

EL MERCURIO REVISTA YA - STGO-CHILE		*9338522*	14.08.2007
19.32x12.1	1		Pág. 48



Carlos Portales, Carolina Eterovic y Olga Pizarro, si bien destacan los logros de las empresas, piensan que aún faltan muchas por sumarse.

“La mujer que sigue conectada con el trabajo en su casa no ha conciliado, sino simplemente ha ajustado los horarios. Una verdadera conciliación exige tranquilidad para ella”, asegura la académica Olga Pizarro.

tal vez el cargo, las condiciones de sueldo y seguramente han accedido al mercado profesional igual de preparados, pero con más disponibilidad de tiempo.

Empoderar a la familia

Desde hace mucho tiempo, se plantea la defensa de la familia como un espacio de afecto y de cuidado de los hijos y de sus padres. Según la experta española Nuria Chinchilla, profesora del IESE Business School, de la Universidad de Navarra, existe un triángulo entre familia, empresa y per-

sona, y al medio está la persona, “quien va conformándose cada vez más como madura o inmadura dependiendo de las decisiones que tome y lo que vive”.

Para las empresas ganadoras del ranking, las políticas pro familia han estado presentes desde el inicio, con programas de lactancia o bonos especiales por nacimiento y discapacidad hasta otras más nuevas, como el día libre del cumpleaños del hijo o trabajador. Coinciden en que han empoderado cada vez más esta área. En el grupo Santander Chile, por ejemplo, hace cuatro años crearon una mesa sobre trabajo y fa-

milia, y en IBM Chile desde 2004 existe un fondo mundial para desarrollar proyectos relacionados con equilibrio familiar.

Otras políticas pro familia que han destacado son las fiestas de Navidad, día de los niños en la oficina o programas de verano para empleados e hijos (ver gráficos). “Las más recurrentes son las celebraciones de Navidad o fin de año. Las empresas ganadoras están conscientes de la necesidad de estas actividades y eso se refleja en los altos porcentajes presentes”, dice Leyla Salamé.

El académico Carlos Portales, profesor de la Escuela de Administración de la

EL MERCURIO REVISTA YA - STGO-CHILE			*9338524*	14.08.2007
19.32x10.22	1	Pág. 49		9338524-4

Universidad Católica y socio director de Más Humano Consultores, ha demostrado en sus estudios que es rentable para las empresas preocuparse de las familias de sus empleados: "Liberas a las personas de una tremenda carga emocional, una tensión y un sentido de culpabilidad de no estar desarrollando adecuadamente su rol como padre o madre. En los datos que yo manejo basados en más de 100 empresas, más del 50% de las mujeres siente esa culpa. Nuestra sociedad pone un peso mayor sobre ellas, lo cual además de ser injusto es ineficiente. Este debería ser un tema de familia. Muchas mujeres dejan sus trabajos, o no desarrollan todas sus capacidades, simplemente porque la solución sistémica (padre-madre-resto de la familia y ahora empresa) de conciliación no se ha planteado así, sino desde la perspectiva de que es un problema de la mujer".

Está consciente de que el hombre hoy también pide medidas de conciliación porque quiere desarrollar relaciones afectivas más profundas con sus hijos e influir en su educación y, al mismo tiempo, tener tiempo libre para cultivar su relación de pareja y

hacer cosas para él mismo. "El desarrollo de los afectos en la familia y la educación de los hijos no son sólo problemas de calidad de tiempo, sino de cantidad de tiempo".

Políticas corporativas consecuentes

Otro punto que ha unido a las empresas participantes y ganadoras en los rankings de los últimos años es su compromiso con valores corporativos como liderazgo, puntualidad, planificación del trabajo, profesionalismo, integridad y respeto y valoración del otro. "Valoran el trabajo bien hecho a la primera; la coincidencia entre lo que se declara y realmente se hace al interior de la organización. Hay un discurso coherente con la práctica en materias de aplicación real de políticas de conciliación trabajo-familia, y también respeto y valoración por el otro, comenzando por las jefaturas y gerencias. Existe el principio de que las ineficiencias y desórdenes propios no se los puedo traspasar a otros", explica Carlos Portales.

Todas las empresas coinciden en que

para lograr cambios duraderos ha sido necesario el compromiso de los altos ejecutivos. "Una vez al año hacemos una reunión de gerentes de área y recursos humanos para analizar cómo implementar más políticas de conciliación familia y trabajo", dice Oscar Von Chrismar, director de Recursos Humanos del Grupo Santander Chile.

Sin embargo, según Carlos Portales, aún falta mucho por profundizar, porque un verdadero equilibrio familia-trabajo no pasa sólo por instaurar flexibilidad horaria. "Somos uno de los países que más horas trabaja en el mundo, pero no los más eficientes, y sigue imperando la cultura de que el que se va más tarde es el más comprometido. Por lo tanto, la primera y más efectiva política de conciliación es una adecuada planificación y organización del trabajo. ¿Cuánto duran las reuniones? ¿Cuán bien se preparan? ¿Qué nivel de delegación existe en la toma de decisiones, para tener control sobre mis tareas? ¿Se respetan los horarios de salida? En mi experiencia, al implementar múltiples esquemas de conciliación trabajo-familia, siempre empezamos por ahí". ya

EL MERCURIO REVISTA YA - STGO-CHILE		*9338525*	14.08.2007
22.32x28.41	1	Pág. 50	9338525-5

RANKING YA - CHILE UNIDO

10 MEJORES EMPRESAS PARA MADRES Y PADRES QUE TRABAJAN 2007

Sub rankings 2007

Estos sub rankings muestran cómo las empresas materializan sus políticas de conciliación. El puntaje máximo es igual a 100, y lo obtuvieron aquellas que contaban con todos los beneficios consultados en la encuesta.

DESCANSO
MATERNAL/PATERNAL

Empresas	Ranking Final
BancoEstado Microempresas S.A.	91,7%
Unilever Chile	91,7%
Hewlett-Packard Chile	79,2%

HORARIO FLEXIBLE

Empresas	Ranking Final
Hewlett-Packard Chile	90%
BancoEstado Microempresas S.A.	80%
Banco Security S.A.	80%

PERMISOS

Empresas	Ranking Final
BancoEstado Microempresas S.A.	87,6%
Asociación Chilena de Seguridad	87,6%
Banco Security S.A.	87,6%

DISCAPACITADOS

Empresas	Ranking Final
BancoEstado Microempresas S.A.	100%
Codelco Chile Casa Matriz	100%
Endesa Chile	100%

ACTIVIDADES
PRO FAMILIA

Empresas	Ranking Final
Endesa Chile	100%
Banco Security S.A.	83,4%
Grupo Santander Chile	83,4%
Hewlett-Packard Chile	83,4%
Codelco Chile Casa Matriz	83,4%

PROGRAMAS
EXTRALABORALES

Empresas	Ranking Final
Banco Security S.A.	100%
Grupo Santander Chile	100%
Banco de Chile (*)	100%

(*) Banco de Chile quedó porque el factor que discrimina este sub ranking es el programa de prevención de violencia intrafamiliar. Las tres empresas que quedan como primer lugar tienen este programa.

Fuente Opina

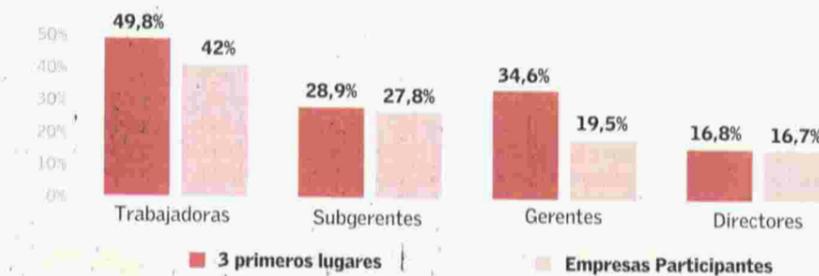
RUBRO DE EMPRESAS PARTICIPANTES
(67 EVALUADAS)



Fuente Opina

PARTICIPACIÓN FEMENINA TOTAL

EMPRESAS PARTICIPANTES (67 EVALUADAS) VERSUS 3 PRIMEROS LUGARES DEL RANKING



Fuente Opina

EL MERCURIO REVISTA YA - STGO-CHILE			
7.38x24.78	2	Pág. 52	*9339083*
14.08.2007	9339083-5		

Ranking por años

Ganadores 2003

- 1 Aguas Andinas S.A.
- 2 Asociación Chilena de Seguridad
- 3 Banco Security S.A.
- 4 IBM de Chile S.A.C.
- 5 Procter&Gamble Chile

En 2003 se realizó por primera vez el ranking, premiándose a las 5 mejores empresas.

Ganadores 2004

- 1 Asociación Chilena de Seguridad
- 2 Banco Security S.A.
- 3 Universidad de Concepción
- 4 Procter&Gamble Chile
- 5 Unilever Chile
- 6 Banco Crédito Inversiones
- 7 Tuxpan Ingeniería Ltda.
- 8 3M Chile S.A.
- 9 Instituto de Medicina Reproductiva
- 10 Grupo Santander Chile

Ganadores 2005

- 1 Banco Security S.A.
- 2 Grupo Santander Chile
- 3 Asociación Chilena de Seguridad
- 4 IBM
- 5 Hewlett-Packard
- 6 Unilever Chile
- 7 Universidad de Concepción
- 8 Ferouch
- 9 BCI
- 10 Premio a la Innovación: IBM Chile

Ganadores 2006

- 1 Hewlett-Packard
- 2 Banco Security S.A.
- 3 Asociación Chilena de Seguridad
- 4 BancoEstado Microempresas S.A.
- 5 Tuxpan
- 6 Grupo Santander Chile
- 7 Universidad de Concepción
- 8 Unilever Chile
- 9 Procter&Gamble Chile
- 10 Enersis

Ganadores 2007

- 1 BancoEstado Microempresas S.A.
- 2 Hewlett-Packard Chile
- 3 Banco Security S.A.
- 4 Grupo Santander Chile
- 5 Unilever Chile
- 6 Universidad de Concepción
- 7 Asociación Chilena de Seguridad
- 8 Endesa Chile
- 9 Bandedesarrollo Microempresas S.A.
- 10 Banco de Chile

Fuente Opina