

Estudio de Prácticas de Calidad de Vida

¿Qué están haciendo las empresas chilenas para retener a sus colaboradores más allá del dinero?



Estudio patrocinado por **TOWERS WATSON** 

2014



Estudio Realizado por:

Sociedad Chilena de Gestión de Personas

contacto@scgp.cl

www.scgp.cl



Investigadores:

Shyla Toledo – shyla.toledo@lvg.cl

Gabriela Chávez – gabriela.chavez@lvg.cl

Rodrigo Ianišewski – rodrigo.ianiszewski@lvg.cl



TOWERS WATSON

Patrocinador



PRÓLOGO

El presente estudio tiene por objetivo dar a conocer la naturaleza de las principales prácticas de calidad de vida que las organizaciones están desarrollando en estos días. Éstas procuran potenciar entre sus colaboradores las diferentes dimensiones de la retribución no monetaria, como lo son la conciliación entre la vida personal y laboral, el desarrollo de actividades recreativas, condiciones en el lugar de trabajo y prácticas de vida saludable, entre otras.

Teniendo en cuenta que la Calidad de Vida es uno de los pilares fundamentales del concepto ampliado de la Compensación Total, que junto a la retribución monetaria, los beneficios, los planes de desarrollo y los programas de reconocimiento, resultan prácticas fundamentales que deben estar alineadas con los focos estratégicos de desarrollo por los que apuesta la organización y su modelo de negocios.

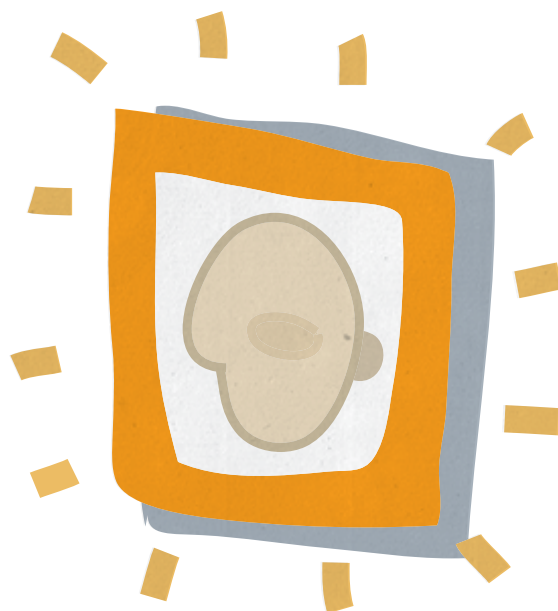
Es vital conjugar en forma creativa los intereses y necesidades de los colaboradores con los objetivos, cultura y posibilidades de las empresa, propiciando la generación de programas de calidad de vida balanceados, que se traduzcan en impactos reales en los objetivos.

En las próximas páginas lo invitamos a descubrir las principales prácticas que las empresas están implementando en Chile.



ÍNDICE

Sociedad Chilena de Gestión de Personas	05
Metodología y Composición de la Muestra	07
Metodología	08
Empresas	09
Composición de la muestra	11
Calidad de Vida	12
Prácticas relacionadas al Horario Flexible	14
Horario Flexible	15
Actividades Recreativas para el Colaborador	21
Actividades Recreativas	22
Acompañamiento al Colaborador	28
Acompañamiento al Colaborador	29
Condiciones Físicas en el Lugar de Trabajo	31
Condiciones en el Lugar de Trabajo	32
Conclusiones	34
Towers Watson	35



SCGP

La Sociedad Chilena de Gestión de Personas es una agrupación que tiene como objetivo generar espacios para el desarrollo de la disciplina de la Gestión de Personas en Chile.

Comenzó a finales del año 2012 y a la fecha ha realizado: Charlas gratuitas que han congregado a más de 800 personas relacionadas a la gestión de personas en Chile. Actividades gratuitas en regiones (Punta Arenas y Valparaíso).

Estudios sobre la realidad local de la Gestión de Personas en los cuales han participado más de 700 personas.



5.000 PARTICIPANTES



2.000 ORGANIZACIONES



www.scgp.cl



Charla Salario Emocional,
Centro de Extensión UC - Santiago



Encuentro de Compensaciones,
USACH - Santiago



Estudio Panorama de RRHH en
Chile, marzo 2014



Taller de Compensación Total,
U. de Magallanes - Punta Arenas



IV Cumbre Sudamericana de
Compensaciones y Beneficios en
Montevideo - Uruguay 2014



Charlas Talento y LTI, 2014.

METODOLOGÍA Y COMPOSICIÓN DE LA MUESTRA

METODOLOGÍA

El presente estudio se encuentra desarrollado en base a una muestra de 138 empresas de distintas industrias y tamaños.

El levantamiento de la información se realizó entre los meses de marzo y mayo del año 2014, aplicando una encuesta autoadministrada, la cual fue distribuida a través de correo electrónico a las áreas de calidad de vida, compensaciones y desarrollo organizacional de un total de 300 empresas, obteniendo una tasa de retorno del 46%. A través del cuestionario se relevaron las prácticas que las empresas actualmente poseen asociadas a Calidad de Vida Laboral.



EMPRESAS

- ACHS
- AES Gener
- AFP Provida
- Agrosuper
- Agunsa
- AIEP
- Ameco
- Anachemia Science
- Ancortecmin S A
- ARCOR
- ASIVA
- Atakama Labs
- Ausenco
- Autopista Central
- Banco Central
- Banco de Chile
- Banco Estado Microempresas
- Banco Falabella
- Banco internacional
- BBOSCH SA
- BBVA Chile
- Belltech
- BHP Billiton Cooper Exploration
- Boehringer Ingelheim
- Britt
- Cámara Chilena de la Construcción
- CAP
- Cardif
- Carozzi
- Castaño
- Chilquinta Energía
- Cial Alimentos S.A.
- Claro Chile
- Claro Vicuña Valenzuela
- Clic Educa
- Clínica Avansalud S.A.
- Clínica Las Condes
- Clinica Santa María
- Clínica Universidad de los Andes
- Colmena
- Consorcio Periodístico S.A
- Consultora RRHH
- Copefrut S.A.
- CorpBanca
- De la Sotta Consultores
- Denarius
- Derco
- Desarrollo Próximo
- Dipralsa
- DNZ Capital Humano
- Drillco
- Ecomac
- Emaresa
- Emin
- EFE
- Empresas Loga
- Empresas Schiappacasse
- Empresas Taylor
- Enaer
- Enaex
- Enjoy Santiago
- Favima
- Ferrocarril de Pacífico S.A.
- Finning
- Fiordo Austral
- Fresenius Medical Care
- Gasco Magallanes
- Gastronomía y Negocio
- Gendarmería de Chile
- GMC Global
- Golder Associates
- Goya Consultores
- Grupo Alfa
- Grupo Multioficina
- Habitat
- Hidronor
- Hogar de Cristo
- Hospital Gustavo Fricke

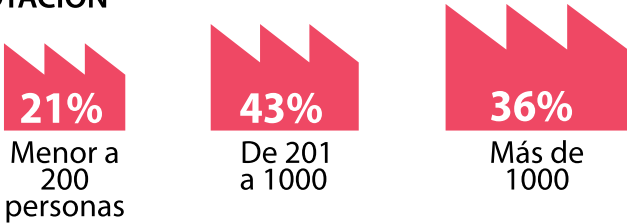
EMPRESAS

- Hospital Psiquiátrico El Peral
- Human Consult
- Iansa
- Indalum
- Instituto Igualdad
- Intellego
- IPS
- Ipsos
- Isapre Banmédica - Vida tres
- Kidzania
- La Araucana
- Laboratorio Chile
- LATAM
- Liberty
- Lipigas
- LSG Sky Chefs
- Manquehue Servicios Ltda.
- Market Line Chile S.A.
- Masisa S.A.
- MasVida
- Maui and Sons
- Mina Invierno
- Minvest
- Mosaic Chile
- Motivazione
- Multiservicios OK
- Municipalidad de Lo Barnechea
- Municipalidad de Recoleta
- Natura Cosméticos S.A.
- Nexus
- Ohio National
- Outotec
- Papeles Cordillera
- Pay Roll by ADP
- PentaVida
- Plan Vital
- Plásticos Hoffens
- Productos San Camilo
- PV Equip
- SAAM
- Salomon Sack
- Samsonite
- Santo Tomás
- SERNAC
- Servicio Impuesto Internos
- Servicio Nacional de Menores
- SII Group
- Siemens
- SKBERGE
- Soprole
- SQM
- Superintendencia de Educación Escolar
- Syngenta
- Talento Cercano
- TEK S.A.
- TJC Chile
- Turavión
- Unilever
- Universidad Viña del Mar
- Zofri SA.
- Zurich

COMPOSICIÓN DE LA MUESTRA

La composición de la muestra se grafica de la siguiente manera:

DOTACIÓN



INDUSTRIA

Industrial y Productiva	12%	Minería y Proveedores	11%	Servicios Financieros	11%	Industria de la Salud	9%
Consultoría	9%	Comercio	7%	Administración Pública	6%	Servicios de Transporte	5%
Industria Alimenticia	4%	Tecnología	4%	Energía	3%	Otros	20%

CALIDAD DE VIDA

CALIDAD DE VIDA

El concepto de Calidad de Vida se viene desarrollando desde hace varios años. Podemos encontrar algunas definiciones que buscan representar este concepto de forma genérica, tales como:

Levy y Anderson, 1980 – Calidad de Vida es una medida compuesta de bienestar físico, mental y social, tal como la percibe cada individuo y cada grupo, y de felicidad, satisfacción y recompensa.

Chaturvedi, 1991 – Por definición la Calidad de Vida es la sensación subjetiva de bienestar del individuo.

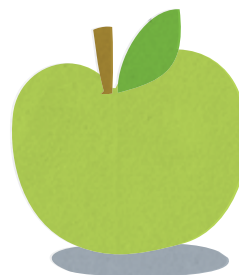
Quintero, 1992 – Es el indicador multidimensional del bienestar material y espiritual del hombre en un marco social y cultural determinado.

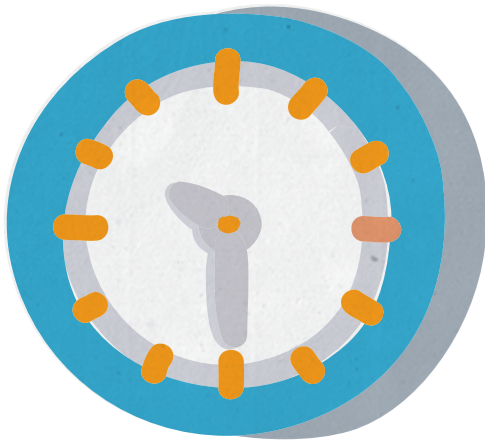
Al llevarlo al mundo del trabajo, podemos indicar que la Calidad de Vida laboral se refiere principalmente a las políticas y prácticas que son desarrolladas por la empresa, considerando las necesidades de los colaboradores según los objetivos de la organización, generando ambientes de trabajo justos, productivos y potenciadores. (Chiang y Krausse)

Tomando en cuenta lo anterior hemos definido cuatro dimensiones para indagar en las prácticas de las empresas relacionadas con la calidad de vida en el trabajo. Éstas son:

- Flexibilidad de horario
- Actividades de recreación
- Acompañamiento al colaborador
- Condiciones físicas en el lugar de trabajo

Si bien con este estudio logramos relevar las principales prácticas y actividades del mercado, aún queda un desafío pendiente en relación a esta temática, y que dice relación con la generación de indicadores de medición y seguimiento, que permitan evaluar periódicamente la calidad de vida en el trabajo.





PRÁCTICAS
RELACIONADAS
AL HORARIO FLEXIBLE



Horario Flexible

Cada vez más las empresas chilenas están comenzando a desarrollar alternativas flexibles en lo que respecta a la jornada laboral, principalmente enfocadas a contribuir a la conciliación trabajo, familia y vida laboral de sus colaboradores.

Las principales prácticas que podemos encontrar en las empresas encuestadas son:

- Jornada reducida los días viernes
- Horario escalonado
- Jornada laboral inferior al máximo legal
- Home office

Es importante aclarar que cuando hablamos de horario flexible no nos referimos necesariamente a trabajar menos horas, sino a mejorar la distribución de la jornada laboral, optimizando la gestión del tiempo, para de esa manera contribuir a la productividad de los trabajadores.

¿Qué se requiere considerar para implementar un programa de horarios flexibles?

- Primero considerar la cultura de la organización, ya que se requieren altos niveles de confianza para implementar estos tipos de programas.
- Identificar qué cargos pueden optar a estos beneficios (considerar horarios de atención a público, trabajos por turnos, entre otros).
- Educar y concientizar sobre la importancia del rendimiento y productividad.

Beneficios de implementar programas de estas características:

- Mejorar el clima laboral
- Aumentar el rendimiento de los trabajadores
- Reducir los niveles de ausentismo
- No implica un gasto extra para la organización
- Aumentar la satisfacción de los colaboradores

Jornada Laboral Reducida

El Código del Trabajo indica que en Chile la jornada de trabajo no puede exceder las 45 horas semanales como máximo legal, las cuales deben ser distribuidas en la semana en no menos de 5 días ni en más de 6 días. Además indica que no puede exceder las 10 horas diarias.

A continuación mostraremos cuántas horas semanales indicaron trabajar las empresas de la muestra.

Jornada semanal de las empresas de la muestra



¿Cómo es la situación en el mundo?

Promedio horas anuales trabajadas P/P¹:

Aumenta el nº de horas ↓	PAIS OCDE	HORAS ANUALES
	Holanda	1.383
	Alemania	1.393
	España	1.666
	Japón	1.740
	E. Unidos	1.725
	Chile	1.984
	México	2.106

Horas
VS
Productividad

Índice de productividad²:

PAIS OCDE	INDICE
E. Unidos	65,0
Holanda	60,4
Alemania	59,2
España	50,7
Japón	40,4
Chile	26,0
México	19,3

Disminuye la productividad
↓

¹ Estudio OCDE, información al año 2012. (http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=PDB_LV)

² Índice de productividad OCDE (US\$PPP/Hora trabajada).

Jornada Reducida día Viernes

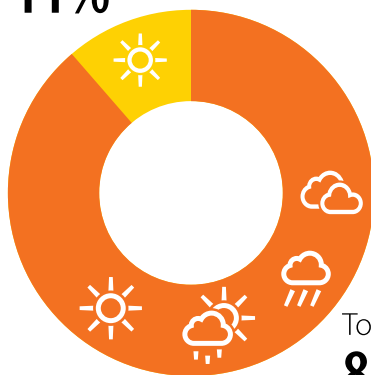
Una de las prácticas que han adquirido las empresas en los últimos años es la reducción de la jornada laboral los días Viernes.

68% de las empresas indicaron que otorgan este beneficio.

De las empresas que entregan el beneficio lo realizan:

Sólo en verano

11%



Todo el año

89%

28% de las empresas que sale más temprano los Viernes lo hace entre las 13:30 y las 15:30 horas

72% restante sale entre las 16:00 y las 17:35 hrs.



La práctica más utilizada por las empresas de la muestra es la salida a las 17:00 hrs.

Prácticas interesantes

Una de las industrias que ha implementado la jornada reducida el día Viernes es la industria financiera. El 87% de las empresas sale temprano y la práctica más utilizada en la industria es la salida a las 16:00 hrs

INDUSTRIA FINANCIERA

Horario Escalonado

El horario escalonado es otra de las prácticas con las cuales han ido incursionando las empresas chilenas.

Esta práctica consiste en dar la posibilidad de elegir entre diferentes horarios de entrada y salida, cumpliendo con los horarios diarios definidos.

Ejemplo:

Lunes a Jueves		Viernes	
de	a	de	a
07:30	17:00	07:30	14:30
08:30	18:00	08:30	15:30
09:00	18:30	09:00	16:00

68% de las empresas indicaron que otorgan este beneficio.

¿Qué beneficios han obtenido las empresas al implementar esas prácticas?

- Evitar atochamiento en los accesos de la empresa.
- Permitir a los colaboradores elegir los horarios más convenientes de acuerdo a sus intereses.
- Beneficioso para padres que tienen que ir a dejar a los hijos al colegio temprano.

¿Qué dice la legislación chilena?

De acuerdo al número 5 del artículo 10 del Código del Trabajo, pueden las partes acordar un horario flexible para el inicio y término de la jornada diaria, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará sujeto a lo dispuesto en el reglamento interno. La ley obliga a las partes a determinar una duración de la jornada ordinaria de trabajo, pero no prohíbe que las partes acuerden una franja horaria para el inicio y término de dicha jornada, siempre que se cumpla en este último caso con señalar una jornada específica, y no se trate de una cláusula abierta y genérica, cuya determinación quede en manos del empleador.

Días de vacaciones adicionales

El feriado anual es el descanso con remuneración íntegra que tienen los colaboradores con más de un año de servicio. (vacaciones). En el caso de nuestro país su duración es de 15 días hábiles.

Países y días de vacaciones pagadas:



Francia
30 días



Finlandia
25 días



Brasil
22 días



España
22 días



México
16 días



Canadá
16 días



Japón
10 días



EE.UU
0 días

Como práctica en algunas empresas se otorgan días libres adicionales a lo que dispone la ley. Estos son otorgados principalmente a cargos de nivel ejecutivo y promedian los 3 días anuales.

29% de las empresas otorgan el beneficio y principalmente lo hace a ejecutivos de primera línea

Fuente: European Economic and Employment Policy Brief N°3

Permiso sin goce de sueldo

Considerando el ingreso de las nuevas generaciones a las organizaciones, los líderes han debido adaptarse a los nuevos requerimientos de los trabajadores más jóvenes.

Hoy no nos extrañamos si alguien quiere tomarse algunos meses o incluso un año para ir a estudiar un idioma a otro país, o simplemente a recorrer el mundo.

El 46% de las empresas indicaron que otorgan este tipo de permisos, aunque no en todas las empresas está definido como política, por lo tanto se analiza caso a caso.

Principalmente este tipo de permiso se otorga para las siguiente situaciones:

- Estudios en el extranjero
- Viajes al extranjero
- Enfermedad de un familiar



Home Office

El acceso a la tecnología, y la disponibilidad de estar en línea todo el tiempo ha redefinido las posibilidades y formas de trabajo. La masificación y acceso a los computadores personales a principios de los noventa potenció que se realizara parte del trabajo en la propia casa.

Hoy en día el acceso a internet y a diferentes tecnologías ha permitido que esta tendencia se vaya expandiendo lentamente a distintas empresas nacionales.

A nivel latinoamericano, Argentina es uno de los países líderes en teletrabajo.

De la muestra de empresas participantes del estudio, el 13% indicó que tiene implementado esta forma de trabajo en sus organizaciones

¿Qué dice el tema legal en Chile?

Si bien al aprobarse la ley N° 19.759 se recoge la figura del teletrabajo, el Código del Trabajo no recoge ampliamente esta modalidad dejando de lado aspectos tales como la especificación de los tipos de contratos, la cantidad de horas de trabajo, prevención de riesgos y accidentes laborales, dejando en vulnerabilidad los derechos de los teletrabajadores y a las empresas sin un marco de acción clara.

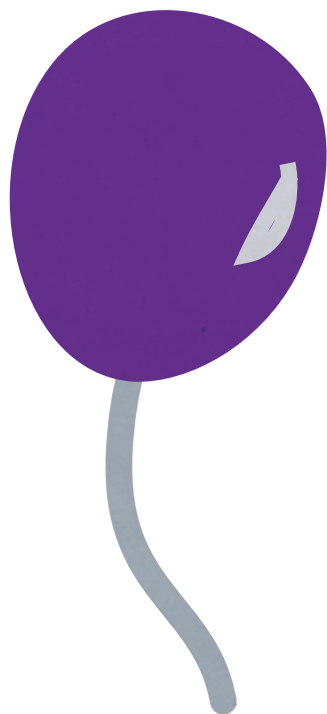
Algunos beneficios del teletrabajo

- Mejora la calidad de vida.
- Ahorra dinero y tiempo de traslado.
- Permite disponer de mayor tiempo para otras actividades extra laborales.
- Es apta para padres con hijos pequeños o para aquellas personas que por alguna razón deben estar más tiempo en sus hogares.

Prácticas interesantes

Siemens es una multinacional de gran prestigio y que trabaja fuertemente en acciones para mejorar la calidad de vida de sus colaboradores. En esta estrategia han desarrollado programas de **Home Office** (Trabajo remoto desde el hogar), **Horarios de Trabajo Flexible** y **Salida Temprano los días Viernes**. Todas estas iniciativas otorgan una experiencia única de equilibrio a la vida laboral de sus colaboradores.

SIEMENS



ACTIVIDADES
RECREATIVAS PARA LOS
COLABORADORES

ACTIVIDADES RECREATIVAS

Las actividades recreativas son aquellas que realizan las organizaciones principalmente con el fin de disminuir los niveles de estrés de los colaboradores y fomentar la sana convivencia.

Considerando los altos niveles de estrés laboral presentes en el país (30% de las licencias son por dolencias físicas o mentales y el 40% del ausentismo laboral tienen raíz en este mal, de acuerdo al Minsal), las empresas se encuentran desarrollando actividades que permitan lograr impactos como:

- **Mejorar el estado de ánimo**
- **Colaboradores con más energía**
- **Mejor control del estrés**
- **Trabajo en equipo**

Las actividades recreativas se pueden relacionar con acciones simples como la celebración de un día especial, hasta programas deportivos, programas de voluntariado corporativo, entre otros.

1. Celebración del Cumpleaños

La celebración de los cumpleaños es una de las prácticas que las empresas suelen realizar, cada una a su manera y de acuerdo a los presupuestos disponibles.

Principales Prácticas:

- **Saludo por mail corporativo.**
- **Desayuno con torta.**
- **Almuerzo con equipo de trabajo fuera de la oficina.**
- **Desayuno con Gerente General (Cumpleaños del mes)**
- **Presente / Giftcard**

En relación a los beneficios de horario para los colaboradores en el día de su cumpleaños, de las empresas encuestadas:

30% Le da el día libre de cumpleaños

10% Da la tarde libre

2. Celebración de fechas especiales

Las empresas participantes indicaron celebrar las siguientes festividades:

54% Día madre/padre

49% Día de la mujer /hombre

65% Día de la secretaria

18% Celebración especial

Para estas celebraciones las empresas indicaron que le entregan a los festejados tarjetas de saludo, un presente corporativo o un desayuno.

Específicamente para el día de las secretarias las empresas están optando por la opción de regalar una tarde de spa, un almuerzo fuera de la oficina, una cena, entre otras actividades.

FECHAS DE CELEBRACIONES 2014

Vie 14 Feb	Día de los enamorados
Sab 08 Mar	Día de la Mujer
Dom 20 Abr	Pascua de Resurrección
Dom 11 May	Día de la Madre
Dom 15 Jun	Día del Padre
Dom 10 Ago	Día del Niño
Jue 18 y Vie 19 Sep	Fiestas Patrias
Mie 03 Dic	Día de la Secretaria
Jue 25 Dic	Navidad
Vie 25 Dic	Año Nuevo

FECHAS CELEBRACIONES ESPECIALIDADES

10 Agosto	Día del Minero
02 Diciembre	Día del Médico
10 Mayo	Día de la Enfermera
16 Octubre	Día del Profesor

3. Actividades relacionadas con la salud

Actividades Deportivas

Las actividades deportivas han tomado relevancia en la vida cotidiana de la sociedad. Las empresas han incorporado programas formales para incentivar este tipo de actividades:

El 46% indicó que realiza actividades deportivas:

- Clubes de Running
- Clases de Yoga / Pilates
- Campeonatos Deportivos
- Cursos de Baile
- Clases de Aeróbica / Zumba

Las empresas también apoyan a sus empleados otorgándoles facilidades para que puedan inscribirse y asistir al gimnasio después del horario de trabajo.

El 53% de las empresas indicó que otorga descuentos para la mensualidad del gimnasio de los colaboradores.

El 18% de las empresas encuestadas indicó que poseen instalaciones deportivas en sus organizaciones, a las cuales pueden acceder los colaboradores.

Prácticas interesantes



CENTRO DEPORTIVO / La empresa Carozzi, preocupada por la calidad de vida de sus colaboradores construyó en sus instalaciones un centro deportivo, con camarines, canchas de tenis, futbolito y otros.



Gimnasia de pausa / Pausa activa

Actividad física realizada en un breve espacio de tiempo en la jornada laboral, orientada a que los colaboradores recuperen energías para un desempeño eficiente en el trabajo a través de ejercicios que compensen las tareas desempeñadas, revirtiendo de esta manera la fatiga muscular y el cansancio generado por el trabajo.

El 40% de las organizaciones indicó que cuenta con gimnasia de pausa para sus colaboradores.

Los beneficios de esta actividad son:

- Optimiza el estado de la salud
- Facilita la adaptación al puesto de trabajo
- Incrementa la producción
- Ameniza el clima organizacional
- Disminuye el nivel de quejas relativas al dolor
- Disminuye la tasa de ausentismo por dolencias



Gimnasia de pausa / Pausa Activa

La empresa SURA cuenta con un blog corporativo (Colombia) en el cual una de sus secciones está dirigida a dar consejos sobre temas relacionados a Calidad de Vida. Entre estos indican algunos ejercicios recomendados para pausas activas.

Ejemplo:

Ojos – Ejercicios que ayudarán a fortalecer **los músculos de los ojos**. Intenta mantener la cabeza recta mientras lo realizas.

- Parpadea varias veces, hasta que **los párpados se vuelvan húmedos**.

-Cubre tus ojos con las manos (sin presionar) y **mueve los ojos hacia la derecha, sostén la mirada por 6 segundos y vuelve al centro**.



4. Las celebraciones habituales

Algunas de las prácticas habituales son:



- Almuerzo con empanadas
- Esquinazo
- Celebración con grupos folclóricos



- Almuerzo con los equipos
- Regalo para hijos de empleados
- Giftcard para colaboradores
- Fiesta navideña para hijos de colaboradores
- Amigo Secreto

Fiestas Fin de Año y Aniversario de la empresa



Las empresas participantes de la muestra también indicaron que una de las celebraciones importantes en la compañía es la fiesta de fin de año y la fiesta de celebración por el aniversario de la empresa.

Las principales actividades son:

- Fiesta corporativa con cena y baile.
- Paseos de la empresa
- Fiesta con la familia

4. Otras actividades

Actividades para hijos de los colaboradores

Las empresas también comentaron sobre las actividades que realizan y que involucran a los hijos o familia de los colaboradores.

El 21% indicó que poseen el beneficio de campamento de verano / invierno para los hijos de los trabajadores.

Mientras que el 30% de las organizaciones realiza premiaciones por notas para los hijos de los trabajadores.

Otras de las actividades comentadas por las empresas son:

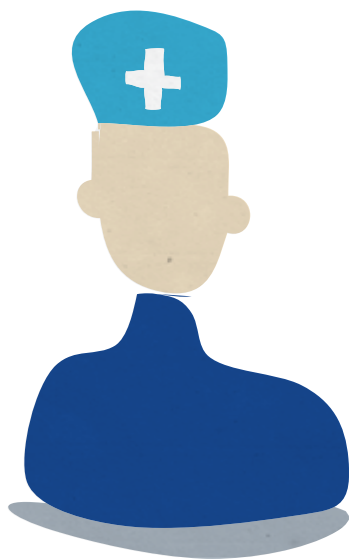
- Día de los hijos en el lugar de trabajo.
- Día de Cine para la familia (función cerrada para la empresa)
- Navidad para los hijos.
- Paseo con la familia a parque de diversiones

Programas de Voluntariados

El 30% de las organizaciones indicó que realizan programas de voluntariados, principalmente en apoyo a la comunidad.

Algunos de estos programas tienen alcance local, mientras otros están definidos de manera corporativa, pudiendo los colaboradores viajar a otros países a realizar actividades de voluntariado.

Esta es una de las prácticas más valoradas por los jóvenes (generación Y).



ACOMPañAMIENTO
AL COLABORADOR



ACOMPañAMIENTO AL COLABORADOR

Las empresas pueden apoyar al colaborador en distintos ámbitos ofreciéndole asesorías en temas específicos, programas de salud y otras iniciativas que ayuden a los trabajadores.

Programas de Salud

El 38% de las compañías indicó que tienen implementados programas de salud adicionales al seguro de salud complementario.

Algunas de las actividades que las empresas comentaron son:

Semana de la salud

Consiste en llevar durante una semana stands con profesionales de la salud para que los empleados puedan realizarse revisiones y exámenes.

Exámenes de salud

Esta práctica está orientada principalmente a altos ejecutivos y personas que trabajan en altura, y consiste en realizar de manera periódica exámenes en alguna institución de salud con la cual la empresa tenga convenio.

Campañas de Vacuna Influenza

Las empresas realizan anualmente campañas de vacunación para los colaboradores y en algunos casos para sus familias, enfocadas a prevenir enfermedades.

Estudios indican que vacunar a los colaboradores contra la influenza tiene un impacto significativo en los indicadores de ausentismo de la organización.

Apoyo psicológico

Otras organizaciones también brindan apoyo psicológico a sus colaboradores, contribuyendo con la entrega de herramientas para desarrollar fortalezas personales y consolidar la autogestión emocional.

Asesorías en temas tributarios, legales y otros.

El 31% de las empresas indicó que ofrece a sus colaboradores apoyo en distintas temáticas, a través de charlas o asesores a quienes pueden realizar consultas por casos personales.

Los temas más difundidos por las empresas son:

- Orientación tributaria
- Apoyo Legal
- Orientación Familiar
- Asesoría Financiera

Otras actividades de apoyo al colaborador

Algunas actividades adicionales indicadas por las organizaciones como apoyo a los trabajadores:

Mensajeros para trámites personales
Apoyo en búsqueda de Asesoras del hogar
Planes de ahorro compartido

Prácticas interesantes



MESA DE AYUDA PARA COLABORADORES / La empresa chilena Nexus cuenta con buenas prácticas relacionadas al acompañamiento del trabajador.

Desarrollaron una mesa de ayuda interna a la cual pueden acceder los colaboradores de manera gratuita y obtener ayuda en distintas temáticas de utilidad para los trabajadores.



CONDICIONES FÍSICAS
EN EL LUGAR
DE TRABAJO

CONDICIONES EN EL LUGAR DE TRABAJO

Estacionamiento bicicletas

Hoy en día en ciudades congestionadas como Santiago, el uso de la bicicleta se está haciendo cada vez más común.

Las organizaciones han sabido adaptarse a los cambios y podemos ver que la mitad de las organizaciones ya tienen implementado estacionamiento para aquellos colaboradores que llegan en bicicleta a trabajar.

Otros incluso se las han ingeniado para contar con disponibilidad de camarines (gimnasios u hoteles cercanos).

Estacionamiento para vehículos

Uno de los beneficios valorados por aquellos trabajadores que utilizan el auto para ir al trabajo es el estacionamiento.

El 64% de las organizaciones indicó que poseen este beneficio, pero que se encuentra enfocado principalmente a cargos de gerencia.

Sala de recreación o sala de descanso

El contar con un espacio que permita distraerse o relajarse es un plus para los colaboradores.

El 15% de las organizaciones indicó que poseen sala de recreación, mientras que el 20% de los encuestados posee sala de descanso.

Redes sociales desbloqueadas

Sólo el 40% de empresas indicaron que cuentan con las redes sociales desbloqueadas para el acceso de los colaboradores.

Las empresas indican que es importante, ya que tienen oficinas alrededor del mundo y por lo tanto es un buen canal de comunicación.



Máquina dispensadora de alimento

39% de las organizaciones de la muestra cuentan con máquina dispensadora.

En algunos casos la empresa cubre el 100% del costo de los productos otorgando tarjetas que se cargan mensualmente, mientras que otras veces financian un porcentaje de los productos (ejemplo: bebida en lata \$100 costo para el trabajador).

Snack Saludables

Otras organizaciones (24%), siguiendo una estrategia orientada a la vida saludable, incorporan dentro de los snack que entregan a los colaboradores, alimentos considerados saludables.

- Fruta fresca
- Snack de fruta deshidratada
- Barras de cereal

Comedor

Otro de los beneficios valorados por los colaboradores es contar con un espacio para almorzar.

El 70% de las empresas indicaron contar con este beneficio, en algunos casos sólo con el espacio físico para que los colaboradores lleven su almuerzo de la casa, o entregando la comida como parte del servicio.

CONCLUSIONES



CONCLUSIONES

Es indudable que estamos vivenciando un cambio profundo en los paradigmas de la compensación y en los factores que gatillan la motivación de las personas. El dinero ha perdido su centro como protagonista solitario en el comando del paquete de la Compensación Total y son las prácticas de Calidad de Vida las que han tomado, poco a poco, su posición como profundos elementos de diferenciación, a la hora de calificar como atractiva y motivadora la apuesta de retribución al colaborador de una organización.

Paradójicamente las prácticas de calidad de vida, son muchas veces intervenciones de alto impacto en gestión de personas y la cultura de la empresa, y que no necesariamente se asocian grandes inversiones económicas. Son de implementación rápida y flexible, fáciles de comunicar e internalizar en la organización.

La importancia de las prácticas de calidad de vida se incrementan día a día al interior de la organización, en consideración de las nuevas generaciones de colaboradores, definidos por la literatura como la generación Y.

Ellos no conciben una filosofía de la compensación que no integre espacios para las prácticas de calidad de vida, ya que ponderan cada vez más el dinero como sólo un

elemento higiénico a la hora de elegir su próximo desafío laboral, y tienen una visión cortoplacista del desarrollo personal. Lo quieren todo para hoy.

En el foco de la retención y atracción del talento, la compensación monetaria será el elemento real que sustentará que este individuo, consciente de sus infinitas posibilidades, siga eligiendo ser parte de la organización al pasar de los años.

Es fundamental el diálogo constante entre las directrices del modelo estratégico de la empresa y la estrategia asociada al paquete compensatorio. El desafío hoy es mantener un paquete de compensación que evolucione flexiblemente en el tiempo de acuerdo a los intereses de las personas y los requerimientos de la organización, potenciando la motivación y la retención de los colaboradores en el largo plazo, dimensión donde la retribución no monetaria, como las prácticas de calidad de vida, es fundamental y diferenciadora.



TOWERS WATSON

TOWERS WATSON

BENEFICIOS

La complejidad, los costos y riesgos asociados a los beneficios de los empleados constituyen una amenaza cada vez mayor para el desarrollo del negocio. Una estrategia implantada en todas las tareas de la empresa, para manejar tales beneficios, le proporcionará la estructura ideal para llevar a cabo programas que funcionen en sintonía y le ayuden a atraer y retener los talentos más calificados con un costo razonable. De esa manera, usted podrá ofrecer beneficios que le darán una ventaja competitiva y, al mismo tiempo, responder a las necesidades de sus empleados. Entre nuestros servicios se encuentran:

Jubilación: Combinamos nuestro conocimiento en la disciplina de jubilación e inversiones para ayudar a las organizaciones en el diseño, gestión, administración y comunicación de todo tipo de planes de pensiones.

Beneficios de Asistencia de Salud y Grupales:

Prestamos servicios de consultoría sobre estrategia, diseño, financiamiento, puesta en funcionamiento, gestión y comunicación de programas de asistencia de salud y grupales.

Soluciones de Tecnología y Administración:

Ofrecemos soluciones de tercerización con excelente relación costo-beneficio, integramos y automatizamos la gestión de talentos para reforzar el impacto en los recursos humanos.

SERVICIOS DE FINANZAS Y RIESGOS

En su afán por mejorar su desempeño en los negocios, las empresas asocian la gestión del riesgo con gestión financiera general. Towers Watson entiende el nexo esencial que existe entre riesgo, capital y valor, ya sea usted una empresa de seguros preocupada por la administración de capital, un Director Financiero que trata de manejar la creación de valor o un comité de gestión de inversiones que busca el equilibrio entre riesgo y retorno. Entre nuestros servicios se encuentran:

Consultoría en Seguros: Ofrecemos innovadores servicios de consultoría, que ayudan a los aseguradores a manejar riesgos y capital, a mejorar el desempeño de las empresas y a generar ventajas comparativas.

Inversiones: Como consultora líder a escala internacional, le ayudamos a manejar la complejidad de las inversiones, a establecer su límite de tolerancia al riesgo y a mejorar la gobernabilidad.

Reaseguros: Como empresa líder en el área de reaseguros, desarrollamos creativas soluciones de transferencia de riesgo que combinamos con consultoría de seguros de todo tipo y software de modelos financieros.

Software de Modelos Financieros: El conocimiento tanto técnico actuarial de Towers Watson, como del mercado y la experiencia con el software le ayudan a usted a medir valor, a manejar el riesgo y a salvaguardar su solvencia.

Gestión de Riesgos: Los especialistas en riesgo de Towers Watson pueden ayudarle a lidiar con los riesgos que afectan su capacidad de alcanzar metas estratégicas y a agregar valor para los accionistas.

GESTIÓN DE LOS TALENTOS Y COMPENSACIONES

Towers Watson le ayuda a poner en sintonía la estrategia de gestión de los talentos y compensaciones de su empresa con la de su negocio para sostener el éxito a largo plazo. Nos basamos en información, análisis y experiencia para identificar las necesidades de talentos y fuerza de trabajo general esenciales para el desempeño general de su empresa. Desarrollamos

estrategias, diseñamos e implantamos programas para responder a dichas necesidades, para mejorar el desempeño y garantizar el correcto retorno sobre su inversión en las personas. Con el respaldo de la mejor tecnología disponible en el mercado, información sobre la situación de la fuerza de trabajo mundial, investigación y percepción, le ayudamos a transformar rápidamente sus ideas en acciones. Nuestros servicios incluyen:

Compensación de Ejecutivos: Nuestro conocimiento y experiencia a escala mundial le pueden ayudar a tomar decisiones más sólidas sobre la composición y las prácticas de compensación de los altos ejecutivos de su empresa.

Gestión de los Talentos: Le ayudamos a desarrollar programas y procesos integrados para motivar y capacitar líderes y empleados, así como para alinear su comportamiento con los principales factores de desempeño de su organización.

Compensación de Empleados: Suministramos información, herramientas, estrategias, y soporte en el diseño y ejecución de programas de remuneración y recompensas que tengan una excelente relación costo-beneficio y generen el comportamiento que usted necesita de los empleados.

Comunicación y Cambio Organizacional: Combinamos nuestro conocimiento en gestión de cambios, comunicación y eficacia en la organización para impulsar el compromiso y desempeño de los empleados y ayudar a alinear su comportamiento con los resultados del negocio.

Encuesta de Empleados: Elaboramos y administramos encuestas de opinión de empleados. Asimismo, administramos datos de mercado y programas analíticos de avanzada para desarrollar la percepción y mejorar el compromiso de los empleados, desarrollar una cultura de alto desempeño y alcanzar el mejor retorno sobre las inversiones en talentos.

Compensación y Eficacia en Ventas: En estrecha colaboración con su empresa, fomentamos su crecimiento rentable, diseñando planes de incentivos, aumentando la productividad e identificando las características de los mejores vendedores.

Tecnología y eficacia de la Función de RR.HH: Le ayudamos a acelerar su transición hacia un área de RR.HH de alto rendimiento, aquella que añada valor mensurable para la Alta Dirección y las utilidades.

Servicios de Datos: Su centro global de excelencia en informaciones sobre prácticas de compensación, beneficios y empleos.

Fusiones y Adquisiciones: Towers Watson ayuda a las organizaciones de todos los sectores a evaluar y abordar los costos asociados a personas, riesgos y desafíos en las transacciones corporativas, desde *due diligence* hasta la plena integración. Empleamos nuestro conocimiento de alcance global en comunicaciones, cambio organizacional, gestión de los talentos, estrategia y diseño de planes de remuneración, liderazgo, cultura y gestión de proyectos. Nuestra área de consultoría en seguros, especializada en transacciones empresariales, hace uso de nuestro vasto conocimiento del mercado y conocimiento cuantitativo, enfocado en el aumento de capital, *due diligence* y reestructuración. También operamos en perfecta sintonía con otras consultorías en Fusiones y Adquisiciones, inclusive banqueros, abogados, contadores y consultores tributarios, para analizar todos los aspectos referentes a una transacción y aportar datos esenciales, percepción y perspectivas para la toma de decisiones y su ejecución.

TOWERS WATSON

Towers Watson es una empresa global líder en servicios profesionales. Ayuda a las organizaciones a mejorar su desempeño por medio de la gestión eficaz de personas, finanzas y riesgos. Contamos con 14.000 asociados alrededor del mundo, y ofrecemos soluciones en áreas de programas de beneficios para empleados, talentos y compensaciones, gestión del riesgo y capital.

