

Las organizaciones se encuentran en un contexto global de cambio. Nuevas tendencias -muchas ya instauradas- forman parte de una gran transformación social en la que se redefine la relación trabajo/empresa-persona.

Estamos viviendo una revolución en este vínculo; los colaboradores buscan entregar su conocimiento a desafíos que les hagan sentido y cada vez están menos dispuestos a transar su tiempo personal. Si bien son cambios que hace algunos años vienen impulsando los jóvenes

-primero los millennials y más recientemente la generación Z-, la búsqueda de flexibilidad y equilibrio "contagió" a las demás generaciones.

En este contexto, la transformación digital es una herramienta clave para promover el trabajo remoto y flexible. Veremos cada vez más cafeterías y co-works llenos de trabajadores que desarrollan sus funciones a distancia, desde sus hogares o cualquier otro lugar alejado de la oficina.

Por otro lado, cada vez será más común convivir en espacios de trabajo con personas de diferentes

orígenes, edades, costumbres, religiones y necesidades físicas, entre otras.

En este contexto, el desafío es contar con una diversidad que enriquezca a la organización y promueva la innovación mediante la inclusión de diferentes miradas.

Soluciones más creativas e innovadoras a los problemas y una mayor preparación para un mercado cada vez más diverso, son algunos de los beneficios que obtienen las organizaciones que incorporan estos desafíos en su fuerza laboral.

## Empleadores Empresas

Nº de empresas

**1.074.040**

Nivel Nacional

Nº de trabajadores **8.908.454** personas

89,3% contrato directo

10,7% subcontratado

CONTEXTO

EQUILIBRIO

VIDA

TRABAJO

En regiones	Nº de empresas	Nº de trabajadores dependientes informados
Arica y Parinacota	1,4%	52.897
Tarapacá	1,8%	101.882
Antofagasta	2,9%	183.567
Atacama	1,5%	84.179
Coquimbo	3,8%	196.223
Valparaíso	9,8%	621.161
Metropolitana	43%	5.569.955
O'Higgins	5,2%	368.688
Maule	6,6%	368.460
Biobío	10,1%	604.714
Araucanía	4,8%	257.899
Los Ríos	2,1%	92.875
Los Lagos	5,1%	310.950
Aysén	0,8%	29.517
Magallanes	1,1%	65.317

Sectores económicos que concentran el mayor número de empresas



Comercio



Manufactura



Transporte



Almacenamiento

Ocupados según grupo ocupacional

Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados **20,8%**

Ocupaciones elementales **20%**

Profesionales, científicos e intelectuales **13,1%**

Artesanos y operarios de oficios **12,2%**

Técnicos y profesionales nivel medio **10,4%**

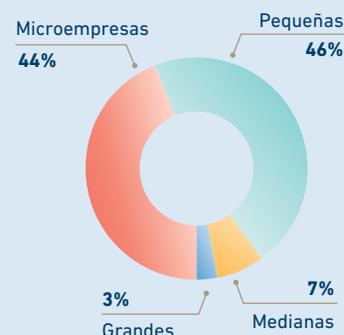
Personal de apoyo administrativo **8,8%**

Personal de apoyo administrativo **6,7%**

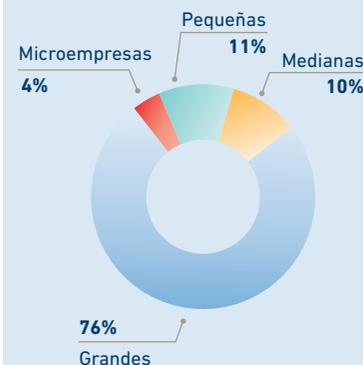
Directores, gerentes y administradores **4,3%**

Agricultores y trabajadores calificados, agropecuarios, forestales y pesqueros **3,3%**

Empresas según tamaño



Empresas según ingresos



Empresas según ventas anuales

Microempresas  
UF500 – UF 2.400  
(1 a 5 trabajadores)

Medianas  
UF25.001 – UF100.000  
(51 a 400 trabajadores)

Pequeñas  
UF2.401 – UF25.000  
(6 a 50 trabajadores)

Grandes  
UF100.001 o más  
(401 o más trabajadores)

Fuente: Boletín Estadístico: empleo trimestral marzo-mayo, 2019

DIVERSIDAD E  
INCLUSIÓN LABORAL

## Diversidad social y cultural de la fuerza de trabajo chilena

La diversidad corporativa responde a una estructura de talentos diferentes y necesarios para el funcionamiento óptimo de una compañía y es el primer paso para llegar a la inclusión. Con frecuencia se establecen categorías por género, edad, raza, etc. Sin embargo, cuando se eliminan estas etiquetas y se pone el foco en los conocimientos, experiencias, valores, actitudes y genuinidad de las personas, aparece la verdadera diversidad, aquella que es realmente interesante para las empresas.

Fuente: Adecco, 2018

### ■ Género: mayor incorporación de la mujer al trabajo

Aunque la participación laboral femenina\* en Chile ha evolucionado, sigue siendo baja si se compara con América Latina, con los países en vías de desarrollo y la OCDE. La mayor tasa a nivel mundial la tiene Islandia.

**3.881.508** son las mujeres que están fuera de la fuerza laboral (versus 2.103.550 hombres)

**36%** dice estarlo por razones familiares permanentes



### ■ Discapacidad

La población en situación de discapacidad que vive en Chile, alcanza los 2,5 millones de personas, cifra que abarca todos los tipos y grados de discapacidad que comúnmente se encuentran invisibles en nuestra sociedad y que forman parte de la diversidad humana.

Se espera que con la reserva de empleos del 1% para personas en situación de discapacidad, las compañías sean capaces de conformar equipos de trabajo cada vez más diversos y heterogéneos, y que esta pluralidad de actores que debiera comenzar a integrarse efectivamente en las empresas considere otros componentes de la diversidad de la fuerza de trabajo.

Fuente: Fundación Nacional de Discapacitados.



### ■ Creciente envejecimiento de la población y mayor expectativa de vida

Expectativa de vida



Profesionales senior (más de 25 años de experiencia) han visto en los trabajos temporales una buena fórmula para conciliar la vida personal y profesional, además de seguir vigentes.

Fuente: Superintendencia de Pensiones.

### ■ Profesionales senior

En 2019, **15%** opta por emprender (hace una década era el 5%)

### ■ Significativo incremento de la población inmigrante

**1.251.225** personas residentes en Chile de otros países



El **60%** está activo laboralmente (20-39 años)

## Pride Connection Chile

Pride Connection Chile es una red de 48 empresas, fundada y patrocinada por Fundación Iguales, que busca promover espacios de trabajo inclusivos para la diversidad sexual y generar lazos para la atracción de talento LGBTI a las distintas organizaciones que la componen.



### Objetivos y ámbitos temáticos:

- Concientizar sobre la inclusión de miembros de la comunidad LGBTI.
- Crear lugares de trabajo donde los colaboradores LGBTI y sus aliados se sientan seguros, valorados y respetados, permitiendo así que alcancen su máximo potencial.
- Conectar a todos aquellos interesados en fomentar el respeto a los derechos humanos, el respeto a la persona y apoyar su desarrollo profesional.
- Favorecer un entorno laboral seguro y libre de agresiones o conductas que demeriten a cualquier persona con base en su orientación sexual y/o identidad de género.



**ACCION EMPRESAS**  
Por un Desarrollo Sostenible

## +Diversidad

El programa +Diversidad forma parte de las soluciones de negocios del plan global Action 2020 del Consejo Mundial para el Desarrollo Sostenible.

Su objetivo es que las empresas valoren la diversidad como un activo para el negocio, promoviendo prácticas concretas para instalar cambios laborales inclusivos y meritocráticos que permitan a las personas desplegar todo su talento.

# Alianza por la Previsión Sustentable



Esta iniciativa, liderada por AFP Capital en colaboración con Fundación PROhumana, busca generar un movimiento entre empleadores para que tomen un rol activo en la construcción de las pensiones de sus colaboradores.

El futuro de los trabajadores es un tema estratégico para las compañías, siendo el ahorro y la pensión elementos clave, es por eso que los equipos de recursos humanos de las organizaciones participan de un programa de formación, en donde se les entrega apoyo y diversas herramientas para poder implementar un plan de gestión previsional al interior de sus empresas.

Una forma de aportar al bienestar de las personas es a través de la educación previsional, ya que un mayor conocimiento sobre el sistema contribuye en forma importante a mejorar las pensiones futuras.

## Trabajadores y el ahorro

**88%**  
de los trabajadores considera relevante ahorrar



**47%**  
dice ahorrar efectivamente.



**28%**  
cuenta con un APV



Las razones para ahorrar entre los menores de 30 años son la compra de un bien raíz, viajar o la realización de un emprendimiento personal.



Los mayores de 46 años y los altos ejecutivos son los grupos más sensibilizados con el ahorro



**7 de cada 10 mujeres**



**6 de cada 10 hombres**

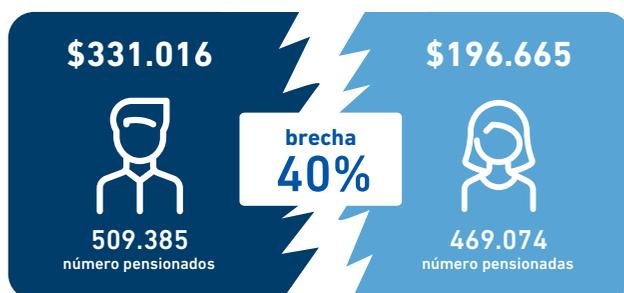
Fuente: Estudio realizado a más de 4.000 trabajadores de 27 empresas, Alianza por la Previsión Sustentable, 2019.

cree que tendrá que seguir trabajando después de la edad legal del retiro

Pensión promedio sistema previsional

**978.459**  
pensionados a noviembre 2019

**\$266.517**  
pensión promedio recibida



Quienes cotizan entre:

30-40 años	\$540.204	19%
10-20 años	\$261.494	31%
1-5 años	\$166.727	6%

Quienes cotizan entre:

30-40 años	\$375.625	11%
10-20 años	\$170.711	29%
1-5 años	\$119.566	11%

## Total afiliados sistema de capitalización individual

Total personas **10.950.865**

Hombres  
**5.835.002**

Mujeres  
**5.115.863**

Fuente: SP, cifras al 11 noviembre de 2019.

## VENTAJAS DE UN TRABAJO FLEXIBLE

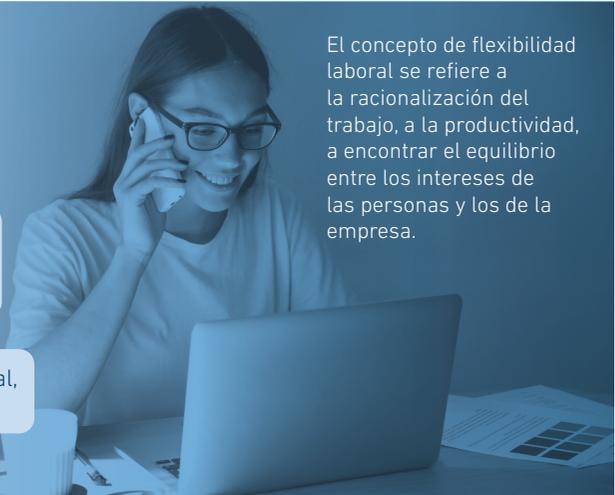
Para las empresas, adoptar una verdadera **flexibilidad laboral** supone un cambio de mentalidad en el que el presentismo pase a un segundo plano haciendo foco en la productividad

- Aumento en la productividad, reducción de ausentismo, mejora del clima laboral, más eficiencia en la gestión interna y la atracción y retención del talento.

- Posibilita la reducción de costos en término de infraestructura y gasto de mantenimiento, y, a su vez, los empleados ahorran tiempo en desplazamientos y gastos de transporte.

- Permite mayor conciliación entre vida personal y profesional, así como autonomía, compromiso y sentido de pertenencia.

El concepto de flexibilidad laboral se refiere a la racionalización del trabajo, a la productividad, a encontrar el equilibrio entre los intereses de las personas y los de la empresa.



Fuente: Smart Coach, Randstad Chile, Cámara Nacional de Comercio, El Mercurio, 2019.

## Modernidad laboral - 2° proyecto en el marco de la Reforma Laboral

### Iniciativa del gobierno busca conciliación entre trabajo y familia, y fomentar la inclusión

#### Los pilares de este proyecto son:



#### Jornadas laborales adaptables

Algunos puntos que contempla este pilar:

- **Jornada mensual** de 180 horas a nivel individual que podrán ser distribuidas en forma diferente cada semana.
- **Jornada semanal** distribuida en no menos de 4 días ni más de 6.  
De este modo, los trabajadores podrían prestar servicios de lunes a jueves, y descansar viernes, sábado y domingo.
- **Bolsa de horas extraordinarias** Se propone establecer bolsas de horas extraordinarias, semanales o mensuales, según sea la jornada elegida por cada persona, en que el límite estará dado por la semana o el mes y no por el día como es actualmente.



#### Protección a los trabajadores en los nuevos empleos del siglo XXI

Principales puntos que contempla este pilar:

- **Contrato de formalización**, el cual busca incentivar la formalización del trabajo en eventos extraordinarios, ocasionales o no permanentes, pero que según ciertas características, constituyen relación laboral.
- **Regulación de las economías de plataforma:** el proyecto incentiva que se formalicen los servicios prestados por personas a través de plataformas digitales de intermediación, con el fin de asegurar el acceso a protección social.



#### Respeto, dignidad e inclusión para todos en el mundo laboral

Principales puntos que contempla este pilar:

- Fortalecer acciones relacionadas con la erradicación del trabajo infantil y adolescente protegido.
- Se aumentan las multas asociadas al trabajo infantil.
- Aunque se mantiene el máximo semanal de 30 horas en la jornada laboral de adolescentes, se reduce la jornada diaria en período escolar de 8 a 6 horas diarias.
- Políticas de género y medidas en pos de la inclusión femenina.
- El proyecto busca obligar a empresas a incluir en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, sus políticas de buenas prácticas laborales. Entre estas se podrán abordar materias como sus políticas de género y de inclusión laboral.

Fuente: [www.gob.cl/modernizacionlaboral](http://www.gob.cl/modernizacionlaboral)