



Estudio Desempeño Social de Empresas en Chile

INFORME FINAL

Sección 1 Cuerpo del Informe

22 de septiembre de 2017

Contenido

1.	Introducción	4
2.	Desempeño Social de Empresas - Marco Referencial.....	6
2.1.	De la responsabilidad social a la sostenibilidad empresarial	6
2.2.	El estado del arte: Derechos Humanos y Empresa	7
2.3.	Desarrollo Sostenible y Desempeño Social de las Empresas	8
2.4.	Desarrollo Social Inclusivo.....	9
3.	Metodología.....	11
3.1.	Plan de Levantamiento de Datos	11
3.2.	Cuestionarios utilizados	12
3.3.	Consolidado de reporte de seguimiento de muestra y revisión interna	16
3.4.	Reportes parciales.....	17
3.5.	Estrategias para evitar la falsificación.....	17
3.6.	Plan de edición y validación de datos	18
3.7.	Elaboración y documentación bases de datos.....	18
4.	Plan de Análisis.....	18
4.1.	Análisis y Presentación de Información Cualitativa	18
4.2.	Análisis y Presentación de Información Cuantitativa.....	20
4.2.1.	Preguntas de Escala.....	21
4.2.2.	Preguntas Dicotómicas y de Selección Múltiple	25
5.	Informe de Análisis de Resultados	26
5.1.	Datos de Caracterización.....	26
5.1.1.	Composición de la muestra.....	26
5.1.2.	Análisis brechas de género en datos de caracterización de las empresas.....	31
5.1.3.	Diversidad e Inclusión:	33
5.1.4.	Infracciones	34
5.1.5.	Área RSE, bienestar, sostenibilidad.....	35
5.2.	Resultados Totales	36
5.3.	Ámbito Interno.....	41
5.3.1.	Ámbito Interno: Resumen	41
5.3.2.	Dimensión Oportunidades y Condiciones Laborales: Sub- Dimensión Empleo	44
5.3.3.	Dimensión Oportunidades y Condiciones Laborales: Sub Dimensión Educación, Formación y Capacitación	67

5.3.4.	Dimensión Oportunidades y Condiciones Laborales: Sub Dimensión Salud y Seguridad.....	75
5.3.5.	Dimensión Oportunidades y Condiciones Laborales: Sub Dimensión Clima Laboral	81
5.3.6.	Dimensión Participación e Incidencia: Sub Dimensión Participación Laboral	88
5.3.7.	Dimensión Condiciones y Derechos: Sub Dimensión Derechos Humanos	99
5.3.8.	Dimensión Condiciones y Derechos: Sub Dimensión Diversidad e Inclusión.....	107
5.3.9.	Dimensión Sostenibilidad: Sub Dimensión Institucionalización de la Sostenibilidad. ..	114
5.4.	Ámbito Externo	117
5.4.1.	Ámbito Externo: Resumen	117
5.4.2.	Dimensión Oportunidades y Condiciones Laborales: Sub- Dimensión Empleo	121
5.4.3.	Dimensión Oportunidades y Condiciones Laborales: Sub Dimensión Educación, Formación y Capacitación	128
5.4.4.	Dimensión Oportunidades y Condiciones Laborales: Sub Dimensión Salud y Seguridad.....	131
5.4.5.	Dimensión Participación e Incidencia: Sub Dimensión Participación Comunitaria	133
5.4.6.	Dimensión Condiciones y Derechos: Sub Dimensión Medioambiente	142
5.4.7.	Dimensión Condiciones y Derechos: Sub Dimensión Diversidad e Inclusión.....	150
5.4.8.	Dimensión Sostenibilidad: Sub Dimensión Inversión Social.....	153
5.4.8.	Dimensión Sostenibilidad: Sub Dimensión Alianzas y Colaboración Pro Desarrollo Social.	164
5.5.	Análisis Preguntas Abiertas	170
6.	Análisis Integrado y Conclusiones	177
7.	Recomendaciones de mejoras para futuras aplicaciones del estudio	182

SECCION Nº 2: ANEXOS

1. Introducción

En los últimos años el Desarrollo Sostenible se ha instalado como una preocupación central en el ámbito operativo de muchas empresas que, a través de políticas de sostenibilidad, han buscado orientar sus acciones a la creación de valor compartido entre las partes interesadas. En esta línea se comprende el Desempeño Social de las Empresas como aquellas acciones que realiza la empresa y que inciden en el desarrollo social, especialmente de los grupos más vulnerables. Estos esfuerzos, traducidos en políticas y acciones -tanto internas a la empresa como externas-, permiten avanzar hacia un desarrollo social inclusivo y sostenible a largo plazo al incorporar las expectativas de los distintos actores a la operación del negocio.

El accionar responsable y transparente de las empresas en temas medioambientales, laborales, de inversión social, empleabilidad, trabajo multisectorial, derechos humanos, salud y educación, entre otras, ofrecen una diversidad de resultados sociales positivos que complementan los esfuerzos estatales. Al comprender la responsabilidad y el potencial que tienen las empresas para impactar positivamente en la promoción del desarrollo social de las personas se evidencia la necesidad de desarrollar políticas públicas orientadas a fomentar la colaboración público-privada en estas materias. De este modo un estudio que dé cuenta del desempeño social de las empresas permitirá caracterizar los ámbitos de acción e inversión social del sector privado, conocer su efecto en el desarrollo social inclusivo y las variables que inciden en el bienestar de sus grupos de interés, especialmente los más vulnerables. Lo que constituye un valioso insumo para políticas públicas que fomenten el desempeño social de las empresas.

En este contexto se desarrolla el Estudio de Desempeño Social de Empresas en Chile que tiene como objetivo principal medir el grado de institucionalización de prácticas de desempeño social de empresas en Chile, a partir del estudio de sus acciones y estado de situación que favorecen el desarrollo social inclusivo. De este objetivo principal se desprenden los siguientes objetivos específicos:

- Determinar el grado de implementación de las acciones y estados de situación definidas como favorables al desarrollo social inclusivo en el conjunto de empresas de las muestras según sector de actividad económica y tamaño de la empresa.
- Determinar las características que poseen las acciones que las empresas realizan del conjunto definido como favorable al desarrollo social inclusivo.

La unidad estadística que se utiliza es:

- Empresas privadas pertenecientes a Acción Empresas¹: Personas jurídicas de derecho privado constituidas de conformidad a la legislación vigente en territorio chileno.
- Empresas del Estado: Incluye empresas públicas creadas por Ley y aquellas sociedades del Estado en las que éste tenga aporte mayoritario o de sus organismos en el capital social o en igual proporción, representación en el directorio.

La población objetivo son empresas privadas que pertenecen a Acción Empresas y empresas del Estado que desarrollan actividad productiva, comercial o de servicio dentro de los límites territoriales del país, que tienen más de 20 trabajadores/as. El muestreo es de tipo intencionado y corresponde al universo de 111 empresas socias de Acción Empresas y 19 empresas SEP más Codelco, en donde los informantes son representantes de la empresa, de la línea gerencial o directiva y representantes de los trabajadores de la empresa (Presidente de Sindicato, miembro de la directiva de sindicato, presidente del comité paritario o miembro del comité). De las 111 empresas de Acción respondieron la encuesta 61, y de las 19 empresas SEP respondieron 17.

El estudio contempló una primera etapa que corresponde a la Prueba de Campo cuyo objetivo fue verificar el funcionamiento de los ítems del cuestionario y perfeccionar la estructura y fraseo de preguntas y categorías de respuesta, de modo de evaluar la claridad y pertinencia de las preguntas incluidas en el cuestionario. A su vez, mediante el Pre test se probaron y evaluaron aspectos operativos del trabajo en terreno, identificando aquellos que presentaron mayores problemas de modo de otorgar solución antes del levantamiento final de los datos. En definitiva, constituyó una prueba de todas las actividades del trabajo de campo de la encuesta, pero a una escala menor, permitiendo identificar los puntos críticos o dificultades que se pudieran esperar en el levantamiento final, así como las estrategias a ser implementadas para evitarlos.

Se consideró una muestra pre test para la prueba de terreno con un “n” del 23% del universo posible. Al ser la totalidad del universo de 111 empresas socias de Acción Empresas y 19 empresas SEP más Codelco), el 23% corresponde a 30 casos. Se definió entonces que la muestra de la prueba de campo es de 28 empresas privadas (no miembros de Acción Empresas) y 2 empresas SEP y con un tamaño de 50 o más trabajadores con contrato indefinido.

En el presente informe se presentan los principales resultados del Estudio de Desempeño Social de Empresas en Chile, precedidos de un acercamiento teórico al concepto de Desempeño Social de Empresas y de la profundización en los aspectos metodológicos del estudio.

¹ Acción Empresas es una organización sin fines de lucro que agrupa a empresas socias y entidades colaboradoras comprometidas con la Responsabilidad Social Empresarial y el Desarrollo Sostenible en nuestro país.

2. Desempeño Social de Empresas - Marco Referencial

A continuación, se presentará el marco teórico referencial sobre el cual se sitúa el estudio de Desempeño Social de Empresas.

2.1. De la responsabilidad social a la sostenibilidad empresarial

Hace décadas atrás, la emergencia y popularización del concepto de “*Responsabilidad Social Empresarial*” (RSE) vino a reconocer a) la existencia de impactos negativos de la actividad económica en la sociedad y el medioambiente, y b) la urgencia de desarrollar una *ciudadanía corporativa*, desde la cual el sector privado se pudiera hacer cargo de sus impactos negativos y potenciar su aporte al entorno en donde se insertan.

Así, la identificación de los grupos de interés con los que interactúa la empresa a lo largo de su cadena de valor se convirtió en un ejercicio crucial para la obtención de la llamada *licencia social para operar* (LSO), especialmente en el contexto de las empresas del sector primario, en donde los impactos ambientales de sus operaciones afectaron la vida cotidiana de los habitantes del área de influencia.

En un primer momento, las actividades de RSE se conceptualizaron como “compensatorias” de los impactos de la actividad económica y como tales, se diseñaron desde una mirada filantrópica, sin lograr conectar la operación de la empresa (*core business*), con la naturaleza del impacto real y percibido, y la medida mitigatoria pertinente.

Con el pasar de los años, la maduración de las políticas públicas y el consiguiente aumento de la vigilancia ciudadana sobre los sectores públicos y privados, demandó del primero una mayor coherencia entre los impactos generados y la mitigación implementada, mientras que del segundo requirió un mayor acceso a la discusión de las políticas sociales que van en directa intervención y beneficio de la realidad social.

Esta demanda, generó una nueva conceptualización de lo que se entendía por responsabilidad social, tal como lo expresa la Norma ISO 26.000 de Responsabilidad Social: “la responsabilidad de una organización ante los impactos de sus decisiones y actividades en la sociedad y el medio ambiente, por medio de un comportamiento transparente y ético, que sea consistente con:

- Desarrollo sustentable, la salud y el bienestar general de la sociedad;
- Considere las expectativas de sus partes interesadas;
- Esté en cumplimiento con la legislación aplicable y sea consistente con normas internacionales de comportamiento;
- Y esté integrada a través de toda la organización”.²

² www.iso.org

La Norma ISO 26.000 establece ciertas materias como fundamentales en lo referente a desarrollo sustentable de una compañía, las cuales son tomadas en diversas políticas como “ámbitos estratégicos de sustentabilidad” y son las siguientes:

1. Gobernanza de la organización
2. Derechos humanos
3. Prácticas laborales
4. Medioambiente
5. Prácticas justas de operación
6. Asuntos de consumidores
7. Participación activa y desarrollo de la comunidad

En este marco, el término **sostenibilidad o sustentabilidad** ha remplazado en buena parte a la RSE como concepto, por cuanto éste define con mayor propiedad el ámbito temático del cual es parte.

2.2. El estado del arte: Derechos Humanos y Empresa

En los últimos años la gestión de sostenibilidad ha tenido un cambio de foco instalándose en el marco de los Derechos Humanos, así, Naciones Unidas establece los **Principios Rectores** que son un conjunto de directrices acordadas por la comunidad internacional como una guía que orienta tanto a los Estados en su labor de protección de los derechos humanos, como a las empresas en su deber de respetarlos. Dichos principios fueron aprobados el año 2011 por unanimidad del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas.

Los Principios Rectores son 31 principios estructurados en 3 pilares:

1° Pilar: Deber del Estado de Proteger

2° Pilar: Deber de las empresas de respetar

3° Pilar Acceso efectivo a mecanismos de reparación:

La operacionalización del pilar N°2 se basa en criterios ambientales, sociales y de gobierno corporativo, es decir, *Environmental, Social and Governance* (ESG). Estos son un conjunto de estándares para las operaciones de una empresa que los inversionistas socialmente conscientes usan para proyectar inversiones. Los criterios ambientales miran cómo una compañía realiza impactos en el ambiente natural. Los criterios sociales examinan cómo una empresa gestiona las relaciones con sus empleados, proveedores, clientes y las comunidades donde opera. La gobernanza se ocupa del liderazgo de una empresa, la remuneración de los ejecutivos, las auditorías y los controles internos, y los derechos de los accionistas. Finalmente, los inversionistas que quieren comprar títulos que han sido seleccionados por criterios ESG pueden hacerlo a través de fondos mutuos socialmente responsables y fondos negociados en bolsa.

En este contexto, el Estudio de Desempeño Social de Empresas incorpora, como una sub dimensión a indagar, el estado de institucionalización e instalación de la temática de Derechos Humanos en las empresas, entendiendo que será, bajo este marco que se desarrollará la sostenibilidad.

2.3. Desarrollo Sostenible y Desempeño Social de las Empresas

El Desarrollo Sostenible es impulsado desde las empresas a través de Políticas de RSE o Políticas de Sostenibilidad que deben orientarse hacia la Creación de Valor Compartido, pues cuando hablamos de sostenibilidad, nos proyectamos en el largo plazo, no nos quedamos en estrategias acotadas con fecha de término, ubicamos el Desarrollo Sostenible en el centro del negocio y desde ahí apostamos por un trabajo colaborativo entre todos los sectores que tienen responsabilidad con un determinado territorio.

A partir de este desarrollo, el sector privado a nivel global ha avanzado e invertido en acciones que, en coherencia con el quehacer de la empresa y los impactos que produzca, generen valor para los grupos de interés, lo que conocemos como el desempeño social de las empresas. Este desempeño es el resultado del conjunto de acciones que realiza una organización con el objetivo de incidir positivamente en el desarrollo y bienestar social de sus grupos de interés, especialmente de los más vulnerables.

En específico y en lo que respecta a los actores sociales del área de influencia de la empresa, el creciente empoderamiento ciudadano, ha generado un espacio para un diálogo en donde las partes se conocen y reconocen intereses y demandas sociales que en muchos casos su solución requiere de un trabajo multisectorial, en donde el mundo público se suma a los esfuerzos del privado por mitigar impactos y mejorar la calidad de vida de los habitantes de su entorno.

De manera paralela a la consolidación de esta nueva forma de relacionamiento entre el privado y la sociedad civil, la democracia moderna se ha enfocado en generar y validar espacios de diálogo ciudadano, como una manera de dar respuesta al creciente interés de la sociedad civil por ser partícipes de la discusión y diseño de las políticas públicas, especialmente de aquellas cuyos beneficiarios son los grupos más vulnerables del país.

Finalmente, nos parece relevante destacar que el desarrollo sostenible y particularmente el desempeño social de las empresas se encuentran en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Estos 17 Objetivos se basan en los logros de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, incluyendo nuevas esferas como el cambio climático, la desigualdad económica, la innovación, el consumo sostenible y la paz y la justicia, entre otras prioridades.

Como se especifica en punto 3.2 del presente informe, el concepto de Desempeño Social de las Empresas se compone de diversas dimensiones y subdimensiones, algunas de ellas se encuentran en directa relación con los ODS, entre ellos destacamos que dentro de la dimensión Oportunidades – Condiciones Laborales, la subdimensión “Empleo” apunta directamente al ODS 8 que refiere a “Trabajo Decente y Crecimiento Económico”; la subdimensión “Salud y Seguridad” al ODS 3 “Salud y Bienestar” y la subdimensión “Educación, Formación y Capacitación” apunta al ODS 4 “Educación de Calidad”. En relación a la dimensión Condiciones y Derechos, la subdimensión Derechos Humanos apunta al total de los ODS, ya que cada uno de estos es en sí un componente de los Derechos Humanos; la subdimensión “Medioambiente” se relaciona directamente con el ODS 6, 7, 12, 13, 14 y 15, que corresponden todos a diferentes ámbitos del medioambiente; la subdimensión

“Diversidad” apunta al ODS 10 “Reducción de las Desigualdades”. Finalmente, en la dimensión “Sostenibilidad”, la subdimensión “Alianzas y Colaboración Pro Desarrollo Social” apunta al ODS 17 “Alianzas para lograr los Objetivos”. Vemos entonces que al indagar sobre el nivel de institucionalización de prácticas de Desempeño Social en las empresas, estamos también indagando sobre el nivel de avance y desarrollo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en éstas.

2.4. Desarrollo Social Inclusivo

La participación ciudadana en el desarrollo de políticas sociales no solo es deseable por ser la expresión de un sistema democrático robusto, sino también porque su opinión es la que permite que estas políticas respondan efectivamente a la realidad ciudadana, permitiendo llegar de mejor manera a grupos vulnerables, promoviendo movilidad e integración social.

En este contexto es donde la División de Cooperación Público – Privada del Ministerio de Desarrollo Social es una entidad clave en la promoción del desarrollo inclusivo de las personas y grupos vulnerables, buscando sumar esfuerzos y generar sinergias con otras entidades públicas y con el sector privado y sus estrategias de responsabilidad social y sostenibilidad.

El aporte de instituciones públicas y privadas es crucial para avanzar hacia un Chile más justo, inclusivo y sostenible, tal como el Gobierno lo ha ratificado en su participación en la Agenda 2013 para el Desarrollo Sostenible (ODS), agenda que permitirá seguir avanzando en las líneas de trabajo definidas en años anteriores en los Informes Nacionales de logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM).

En esta agenda, el desarrollo social inclusivo se impuso como concepto clave para abordar la pobreza y desigualdad social en Chile, ambos factores críticos e imperativos éticos en el desarrollo de políticas sociales en un contexto económico desfavorable como es el escenario actual.

En este contexto se reconoce que la colaboración público-privada contribuye al desarrollo de la inclusión social, ofreciendo mejores resultados sociales que la sola actuación del Estado. Hoy, esta colaboración se reviste de carácter urgente, pues permitirá que la estabilidad y solidez de nuestro modelo económico se acompañe con una reducción de las brechas sociales que aún persisten en nuestro país.

Realizar un estudio que dé cuenta del desempeño social de las empresas permite caracterizar los ámbitos de acción e inversión social del sector privado, permitiendo conocer su efecto en el desarrollo social inclusivo y las variables que inciden en el bienestar de sus grupos de interés, especialmente los más vulnerables.

En presente estudio mide el desempeño social de empresas previamente seleccionadas por el Ministerio de Desarrollo Social a partir de un conjunto de acciones que tienen el potencial de

impactar positivamente en el desarrollo social inclusivo, determinando en qué grado las empresas han avanzado en materias medioambientales, laborales, inversión social, empleabilidad, trabajo multisectorial, derechos humanos, salud, educación, entre otras.

3. Metodología

3.1. Plan de Levantamiento de Datos

El levantamiento de los datos se realizó mediante la aplicación de tres cuestionarios:

- Cuestionario Empresas Privadas pertenecientes a Acción Empresas
- Cuestionario Empresas SEP
- Cuestionario Datos de Caracterización

La aplicación, tanto del Cuestionario Empresas Privadas como del Cuestionario Empresas SEP, se realizó mediante entrevistas presenciales las que fueron serán realizadas por profesionales de Focus que forman parte del equipo que realiza el Estudio De Desempeño Social de Empresas en Chile y que, por lo tanto, participaron de la capacitación en torno al instrumento a aplicar. Ambos cuestionarios fueron aplicados tanto a un representante de la empresa como a un representante de los trabajadores/as. La selección del primer representante quedó a elección de la empresa, pero, generalmente en el caso de empresas grandes, éstos fueron Gerentes de Sustentabilidad, Sostenibilidad, RSE, Recursos Humanos o símil. Para el caso del representante de los trabajadores, se estableció que es prioritario generar el contacto de la forma más independiente posible para evitar sesgos, así, en primer lugar, se establece un orden prioritario de posibles entrevistados:

1. Presidente del o algún sindicato
2. Directivo del o algún sindicato
3. Presidente del Comité Paritario
4. Directivo del Comité Paritario
5. Trabajador/a con antigüedad en la empresa.

Se pidió el contacto directo (nombre, teléfono y mail) de quien corresponda de la lista anterior para generar la entrevista de forma individual con el representante de los trabajadores/as y de esta forma evitar lo más posible el sesgo de que sea alguien elegido por la empresa y, al contrario, esperamos que se sienta en confianza para responder libremente el cuestionario.

Se resalta la relevancia y originalidad de utilizar como informantes igualmente válidos, tanto a los representantes de la empresa como a los de los trabajadores. Este estudio representa una innovación en este punto ya que normalmente sólo se considera a una parte o a la otra, cuando se habla de las empresas normalmente se utiliza como informantes a los directivos o plana gerencial, mientras que a los trabajadores se los considera para hablar de tema como condiciones laborales y sindicalización.

Para la aplicación del cuestionario Datos de Caracterización, el encuestador a cargo de concertar las entrevistas, estuvo también a cargo de contactar a la persona indicada para responder dicho cuestionario, quien fue, en la mayoría de los casos, un analista de Recursos Humanos o alguien de este mismo departamento o del departamento de personal. Se contactó directamente a esta persona y se le pidió contestar el cuestionario y entregarlo en la fecha de la entrevista, el encuestador fue el encargado también de realizar un recordatorio un par de días antes de la fecha concertada para asegurarse que el cuestionario esté completado. En el momento de la entrevista, el encuestador pidió el cuestionario Datos de Caracterización y revisó su correcto llenado, en caso

de errores o de que no esté completo, el encuestador debió completarlo junto con la persona antes señalada.

3.2. Cuestionarios utilizados

Considerando los resultados de la Prueba de Campo y en base a los cuestionarios originales desarrollados por el Ministerio de Desarrollo Social, se generan 3 cuestionarios: uno de Datos de Caracterización, aplicado tanto a empresas de Acción como a empresas SEP, un segundo cuestionario, y el más relevante, para medir la implementación e institucionalización de prácticas de desempeño social en las empresas de Acción, y un tercer cuestionario para las empresas SEP, basado en el anterior pero que no cuenta con las sub dimensiones “Alianzas Pro Desarrollo Social” e “Inversión Social” y de las preguntas N°2, N°9, N°10, N°10.1, N°37 y N°41.1. Es importante aclarar que la mayoría de las preguntas que no se incluyen en el cuestionario SEP, fueron retiradas del instrumento ya que no aplican en el caso de dichas empresas.

Las dimensiones y sub dimensiones abarcadas en el cuestionario principal se especifican en el siguiente cuadro. Se genera esta operacionalización con el objetivo de dar un orden conceptual concordante con los conceptos que hoy se relevan como los más importantes dentro del Desempeño Social de las empresas, pero respetando el objetivo central del estudio, de la misma forma que se busca medir los mismos elementos presentados por la contraparte técnica en el cuestionario original. La conceptualización del concepto de Desempeño Social en dimensiones y subdimensiones responde a la relevancia de identificar los elementos que componen este concepto y agruparlos de forma coherente para reducir la complejidad que comprende este concepto.

Es importante señalar que el cuestionario principal está dividido en dos secciones, la Sección I se refiere al ámbito interno, es decir, acciones, programas y políticas dirigidas a los trabajadores/as de la empresa y la Sección II: Ámbito Externo, se refiere a las acciones, programas o políticas dirigidas a la comunidad, sociedad o al medio ambiente. Este cuestionario fue contestado tanto por representante de la gerencia / dirección de la empresa, como por el representante de los trabajadores.

Concepto	Dimensiones	Subdimensiones	Ámbito
Desempeño social de empresas	1. Oportunidades – Condiciones Laborales	1.1 Empleo	Interno
		1.2 Salud y Seguridad	Interno
		1.3 Educación, Formación y Capacitación	Interno
		1.4. Clima Laboral	Interno
	2. Participación e incidencia	2.1 Participación laboral	Interno
		2.2 Participación comunitaria	Externo
	3. Condiciones y derechos	3.1 Derechos Humanos	Interno
		3.2 Medioambiente	Interno / Externo
		3.3 Diversidad	Interno / Externo

	4. Sostenibilidad	4.1 Institucionalización de la sostenibilidad	Interno
		4.2 Ámbitos de inversión social	Externo
		4.3 Alianzas y colaboración pro desarrollo social con instituciones públicas y/o privadas	Externo

En términos generales las dimensiones fueron organizadas para dar una mayor fluidez temática al cuestionario, respetando el número de dimensiones planteadas originalmente (4). Esto permitió reordenar aquellas preguntas que la prueba de campo sugirió rephrasear, fusionar o eliminar, ya sea por duplicación o por no seguir el orden temático buscado.

Las definiciones de las sub dimensiones son las siguientes:

Ámbito Interno

Sub Dimensión Empleo: Elementos asociados al trabajo remunerado como herramienta de desarrollo social e inclusión para las personas.

Sub-dimensión Formación, Capacitación y Educación: Oportunidades para la formación, capacitación y educación permanente de las personas.

Sub - Dimensión Clima Laboral: Conjunto de atributos o propiedades relativamente estables de un ambiente de laboral que son percibidas o experimentadas por las personas que forman parte de la organización y que influyen sobre su conducta

Sub-dimensión Salud y Seguridad: Aspectos que involucran el mantenimiento de la salud física y mental que inciden directamente en el desarrollo de las capacidades de las personas.

Sub-dimensión participación laboral: Toma de parte e incidencia de los/as trabajadores/as al interior de la empresa. Está compuesta por indicadores que revelan el respeto y fomento de la organización de los trabajadores/as a través de sindicatos e instancias afines, alineados con los compromisos y recomendaciones internacionales.

Sub-dimensión Derechos Humanos: Se entiende por potencial impacto de las empresas en Derechos Humanos a todo posible efecto positivo o negativo que pueda causar la empresa producto de sus actividades en alguno de los ámbitos anteriormente mencionados.

Sub-dimensión Diversidad e Inclusión: Elementos asociados a los efectos positivos que acarrea la diversidad al interior de las organizaciones. También aborda la capacidad de las empresas para promover y fomentar la inclusión de grupos tradicionalmente excluidos, especialmente los grupos considerados vulnerables. Incluye iniciativas de inclusión y respecto a la diversidad; por ejemplo, comunicación al interior de la empresa que evite estereotipos, prejuicios, etc.

Sub-dimensión Institucionalización de la sostenibilidad: Comprende aquellas acciones que realiza la empresa en materia de sostenibilidad y/o Responsabilidad Social Empresarial como, por ejemplo, reportabilidad social y medioambiental.

Ámbito Externo

Sub-dimensión Empleo: Elementos asociados a las condiciones de trabajo de grupos de interés externos de la empresa como, por ejemplo, proveedores

Sub-dimensión Formación, Capacitación y Educación: Oportunidades para la formación, capacitación y educación permanente de las personas, especialmente de los grupos vulnerables (recursos).

Sub-dimensión Salud y Seguridad: Aspectos que involucran el mantenimiento de la salud física y mental que inciden directamente desarrollo de las capacidades de las personas.

Sub-dimensión participación comunitaria: Se refiere a la vinculación de la empresa con la o las comunidades, está compuesta por indicadores que dan cuenta de la existencia y nivel de institucionalización que tienen los procesos de diálogo que sostienen las empresas con las comunidades, sobre todo con comunidades pertenecientes a grupos vulnerables.

Sub-dimensión Medioambiente: Disposición de un medio ambiente limpio y libre de contaminación, considerando que usualmente quienes sufren las externalidades negativas medioambientales son grupos vulnerables.

Sub-dimensión Diversidad e Inclusión: Elementos asociados a la riqueza que acarrea la diversidad al interior de las organizaciones. También aborda la capacidad de las empresas para promover y fomentar la inclusión de grupos tradicionalmente excluidos, especialmente los grupos vulnerables prioritarios. Incluye iniciativas para abordar la brecha de género; por ejemplo, campañas publicitarias que incentiven la diversidad.

Sub-dimensión Inversión Social: Comprende las acciones o iniciativas que realiza la empresa y que están relacionadas con grupos vulnerables; por ejemplo, la mantención de alguna fundación u obra corporativa.

Sub-dimensión Alianzas Pro Desarrollo Social: Se refiere a aquellas relaciones que puede establecer la empresa con diversos organismos públicos y de la sociedad civil con el fin de contribuir al desarrollo social de personas y/o grupos vulnerables; por ejemplo, el empleo de incentivos públicos como franquicias, subsidios, etc.

Los cuestionarios están conformados por diferentes tipos de preguntas, cada una de ellas tiene una modalidad diferente para la exposición de sus resultados (lo que se explicitará en el Plan de Análisis), estos tipos de preguntas son:

- Preguntas de escala
- Preguntas de selección múltiple

- Preguntas abiertas
- Preguntas abiertas numéricas
- Preguntas de escala numéricas (Nota de 1 a 7)
- Preguntas dicotómicas

En relación a las preguntas de escala, es importante señalar que se define, en conjunto con la contraparte técnica, la utilización de la siguiente escala:

La empresa ¿cuenta con Acciones y/o Políticas para...	
1	<i>No existen acciones ni políticas o éstas son aisladas o circunstanciales</i>
2	No existen Acciones o éstas son aisladas o circunstanciales, pero hay una Política
3	Existen Acciones regulares y sistemáticas, pero no hay una Política.
4	Existen Acciones regulares y sistemáticas, y también una Política.
5	No sabe
6	No aplica

El objetivo de utilizar esta escala es, por un lado, ofrecer al encuestado opciones sencillas, con frases simples y fáciles de recordar, y además permitir, sobre todo en términos del análisis de las respuestas, poder graduar en qué estadio de institucionalización del Desempeño Social se encuentran las empresas para cada una de las preguntas, sub dimensiones y dimensiones. Se agrega, además, para evitar confusión, una definición de Acciones y Políticas al comienzo del cuestionario.

En la construcción de esta escala se acordó con la contraparte que la opciones 1 y 2 se considerarían como una ausencia de institucionalización de la práctica aludida mientras que las opciones 3 y 4 como presencia de ésta. Así podemos caracterizar cada estadio de la escala como se señala a continuación:

- Entre 1 y 1.5: insatisfactorio, inexistencia o existencia muy vaga de la acción o política referida
- Entre 2 y 2.5: insuficiente, existencia poco constante e institucionalizada de la acción o política referida
- Entre 2.5 y 3.5: suficiente, existencia permanente de la acción o política referida.

- Entre 3.6 y 4: Satisfactorio, existencia e institucionalización destacada de la acción o política referida.

Los cuestionarios utilizados se anexan a este informe.

Finalmente es importante relevar que, dado que la muestra se conforma por empresas de Acción Empresas y del sistema SEP, al momento del análisis hay que considerar ciertos elementos, lo primero es que el hecho de que sean empresas que ya participan en Acción Empresas nos indica que ya hay un avance o una disposición a desarrollar e implementar prácticas de desempeño social, lo que es importante de tener en cuenta en la interpretación de los resultados en cuanto a circunscribirlos a empresas de Acción, no a la realidad de las empresas en Chile. En relación a la muestra de las empresas SEP, es importante tomar en cuenta que son sólo 17 empresas, por lo tanto, los resultados de este tipo de empresas sólo representan un porcentaje pequeño de la muestra.

3.3. Consolidado de reporte de seguimiento de muestra y revisión interna

Al igual que para la prueba de campo, se designó un profesional que fue el encargado de coordinar, supervisar y corroborar el correcto desarrollo del trabajo de campo. Las actividades que desarrolla en torno a este ítem son:

- Monitorear diariamente el trabajo de encuestadores, presencial o telefónicamente, controlando el avance del trabajo de campo, resolviendo dudas y solicitando información relevante en cada momento.
- Revisar que cada profesional encuestador cuente con el material y recursos necesarios para desempeñar su trabajo adecuadamente
- Detectar a tiempo las debilidades, falencias y necesidades del grupo de profesionales que encuestarán su cargo.
- Elaborar informe quincenal a la contraparte con los avances del trabajo de campo.

El seguimiento de la muestra lo realizó este profesional quien, en concreto, revisó cada una de las encuestas realizadas al momento en que estas fueron entregadas por el encuestador, en esta revisión el supervisor de trabajo de campo debió:

- Corroborar que los datos de identificación coinciden con los de aquella persona con la que se hizo el contacto y se acordó la entrevista.
- Comprobar que el encuestador trae los tres cuestionarios aplicados en cada empresa, es decir, cuestionario de Datos de Caracterización, cuestionario para representantes de la empresas y cuestionario para representantes de los trabajadores.

- Comprobar que los tres cuestionarios están correctamente completados, que no existen incoherencias y que puedan ser leídos fácilmente por los profesionales que luego digitarán los resultados en la base de datos.

3.4. Reportes parciales

Se reportó a la contraparte técnica cada quince días el avance de las encuestas, en dicho informe se incluyó la siguiente información:

- Empresas contactadas
- Empresas que han respondido
- Empresas que expresan que no participarán en el estudio
- Entrevistas agendadas (Total)
- Entrevistas agendadas con representantes de la empresa
- Entrevistas agendadas con representantes de los trabajadores
- Estrategias a seguir para revertir los rechazos

En relación a la estrategia para revertir los rechazos, sin perjuicio de que se evaluó caso a caso y las acciones variaron según las probabilidades de contacto directo que tuvimos con dichas empresas, existen dos acciones establecidas que se realizaron:

- Llamada directa a la persona que recibió la invitación, con el fin de preguntar directamente porqué deciden no participar, si hay alguna manera de hacer más sencilla la aplicación, resolver posibles dudas o aprensiones, etc.
- Se pidió a través de Acción Empresas que ellos se comunicasen con la empresa en cuestión y que incentivasen a la participación en el estudio por parte de ésta.

3.5. Estrategias para evitar la falsificación

La principal estrategia para evitar la falsificación es que las encuestas son realizadas de forma presencial y única y exclusivamente por profesionales de Focus integrantes del equipo del Estudio de Desempeño Social de Empresas, no terciarizamos la aplicación del instrumento, lo que sin duda reduce al mínimo la posibilidad de falsificación. Además, todos los contactos con las empresas y la calendarización de entrevistas son centralizados por una persona del equipo quien utiliza una cuenta de mail que es de libre acceso para todos y, por lo tanto, todas las entrevistas agendadas son de conocimiento de todo el equipo.

A pesar de que se considera que las acciones anteriormente mencionadas son los mecanismos más efectivos para evitar la falsificación, durante las últimas dos semanas de aplicación del instrumento se realizaron, por parte de un profesional de Focus que no participó en el estudio, llamadas al 20% de los encuestados para verificar que la encuesta se realizó a la persona indicada y en la fecha señalada en el cuestionario.

3.6. Plan de edición y validación de datos

La validación de la base de datos se realiza una vez que se han digitado todos los cuestionarios. Esta etapa busca detectar y corregir errores de rango y consistencia que se hayan producido al momento del encuestaje o la digitación de información. De esta manera se realiza un análisis detallado de todas las variables. Mediante la construcción de tablas de frecuencias, para validar rangos, valores extremos y saltos, y de tablas cruzadas para confirmar la consistencia de la información.

La edición y validación de datos estuvo a cargo de un profesional, sociólogo, experto en análisis estadístico, quien realizó pruebas de frecuencias y otros tipos de análisis univariados en SPSS y también en Excel, para corroborar la exactitud de los datos.

Junto con esto se realizó una revisión manual del 10% de la muestra.

3.7. Elaboración y documentación bases de datos

Una vez que tuvimos la versión definitiva de los cuestionarios, se realizaron las bases de datos tanto en Excel como en SPSS. En este último programa, esto se acompañó con la elaboración del correspondiente libro de códigos.

El llenado de las bases de datos fue realizado por profesionales del equipo del estudio a medida que se fueron realizando las encuestas.

4. Plan de Análisis

Se presenta un análisis cuantitativo y un análisis cualitativo de los resultados obtenidos, los que se utilizan como insumo para un análisis conclusivo y de conjunto.

4.1. Análisis y Presentación de Información Cualitativa

Tanto en el ámbito interno como en el ámbito externo del cuestionario, se introdujeron dos preguntas abiertas para aplicar tanto a representantes de la gerencia de la empresa como al representante de los trabajadores.

Las preguntas tienen por objetivo identificar las líneas de acción en materia de sostenibilidad o RSE que identifica el encuestado como las principales o claves para la empresa, tanto en la dimensión interna como en la dimensión externa.

Además, dado que la aplicación de la empresa es presencial, en cada una de las empresas visitadas se aprovechó de realizar observaciones y entrevistas semi – estructuradas que apunten a clarificar y profundizar en aquellas acciones o políticas más relevantes que desarrollen las empresas en el ámbito del Desempeño Social. Toda la información fue vaciada en una matriz de análisis para realizar posteriormente un análisis de contenido cuyo objetivo es organizar la información recogida en base a códigos que permitan reunir las diferentes fuentes de producción de datos (entrevistas y observaciones), en base a códigos comunes y a discursos con representaciones sígnicas.

Los resultados obtenidos en la indagación cualitativa se presentan mediante un cuadro resumen en dónde se indica:

- Ámbito (interno o externo)
- Categoría
- Descripción de la categoría
- Frecuencia para representantes de la empresa
- Frecuencia para representantes de los trabajadores/as
- Frecuencia para empresas privadas
- Frecuencia para empresas SEP

Como se presenta en el siguiente ejemplo:

Ámbito	Categoría	Descripción	Frec. Rep. Empresa	Frec. Rep. Trab.	Frec. Emp. Privada	Frec. Emp. SEP
Interno	Beneficios	Refiere a las iniciativas que tiene la empresa por otorgar facilidades a sus trabajadores en servicios para su bienestar, pueden ser convenios ya existentes, como visibilización de beneficios de Caja de Compensación, hasta seguros complementarios.	x	x	x	x

Luego se realiza un análisis destacando aquellas categorías que obtuvieron frecuencias más significativas, destacando las prácticas más relevantes en cada una de ellas.

La relevancia de la incorporación de estas preguntas abiertas, en las que sin mayor preámbulo se le pregunta a los informantes por las acciones o políticas que ellos destacan en su empresa, es relevar aquellas prácticas que son más auténticamente valoradas por los informantes y las que ellos perciben como destacables dentro del desempeño social de sus empresas. Los resultados de estas preguntas abiertas complementan los resultados cuantitativos en cuanto responden a respuestas espontáneas y permiten relevar aquellas acciones o políticas que las empresas relevan autónomamente de su desempeño social.

4.2. Análisis y Presentación de Información Cuantitativa

La información consignada en el cuestionario es traspasada a una base de datos para su validación y análisis. El procedimiento consiste en dos etapas: digitación de los cuestionarios y validación de la base de datos.

Para el análisis de los datos se realizan los siguientes procedimientos: análisis descriptivo univariado y análisis bivariado, para establecer relaciones entre variables y diferencias estadísticamente significativas entre éstas.

- **Análisis descriptivo univariado:** Tiene como propósito revisar la distribución de las variables contenidas en la base de datos, de manera de contar con una primera aproximación a la población en estudio. Para ellos, dependiendo del nivel de medición de las variables en cuestión, se generan los siguientes procedimientos:
 - Tablas de frecuencia
 - Medias de tendencia central (moda, mediana y media)
 - Medidas de dispersión (rango, desviación estándar)
- **Análisis bivariado:** Tiene como propósito identificar la existencia de relaciones entre variables – y la intensidad de ésta -. Este tipo de análisis sólo permite identificar relación, no así causalidad. El análisis bivariado será el primer paso en la revisión de asociación entre variables, para lo cual se realizarán.
 - Tabla cruzada
 - Test de hipótesis para medias y proporciones
 - Correlación, Chi-cuadrado
 - Análisis de correspondencia

Los análisis anteriormente señalados están guiados por los siguientes elementos:

- Análisis dividido y comparativo entre representantes de la empresa y representantes de los trabajadores/as.
- Análisis dividido y comparativo entre empresas privadas de Acción Empresas y empresas SEP.
- Análisis dividido y comparativo por tamaño de empresa (empresa pequeña: entre 20 y 50 trabajadores; Empresa mediana: entre 51 y 200 trabajadores; Empresa Grande: 201 trabajadores y más)
- Análisis dividido y comparativo por sector económico
- Análisis de las sub – dimensiones planteadas en el marco metodológico.

Es importante señalar que la división por tamaño de las empresas, según número de trabajador/as, es el utilizado por SOFOFA, y que consideramos adecuado para el análisis de este estudio ya que, en general, las empresas de 201 trabajadores hacia arriba tienen características similares.

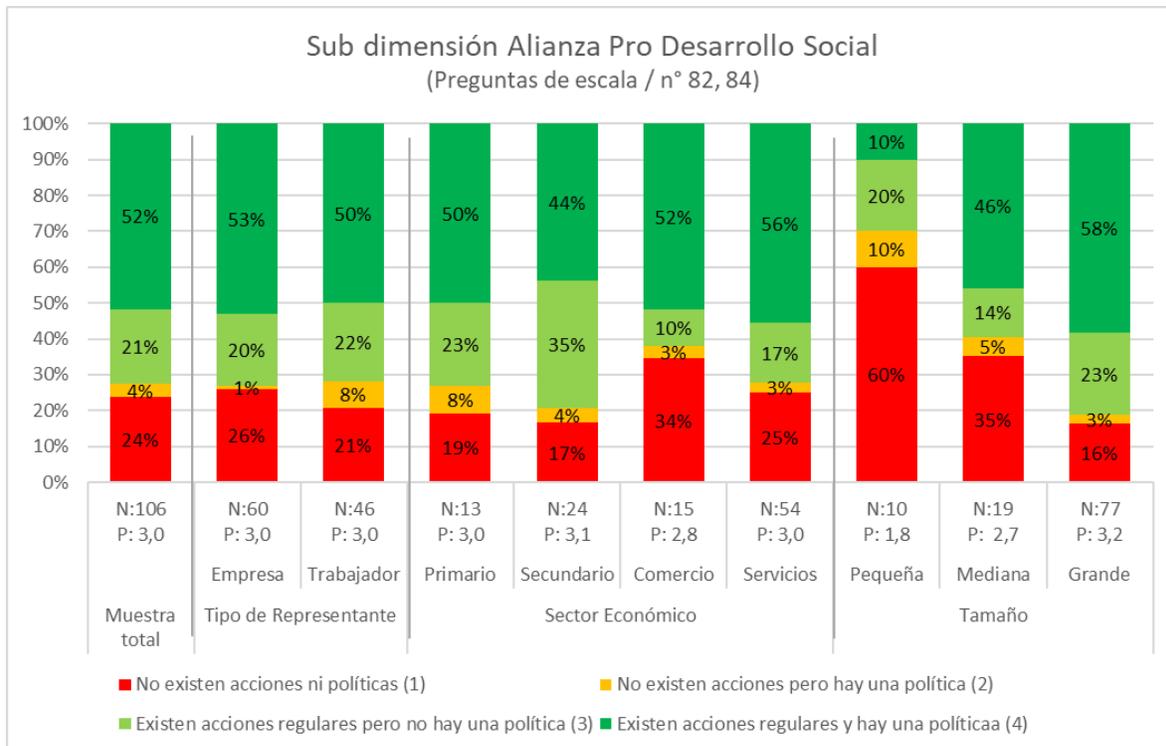
Para el análisis Cuantitativo, en primer lugar, se presentan los resultados obtenidos en el cuestionario de Datos de Caracterización, en donde el N máximo posible es de 78, ya que este es el número total de empresas que respondieron dicho cuestionario. Luego, se analizan los principales resultados obtenidos en la totalidad de la muestra, es decir, tanto en el ámbito interno como externo del cuestionario principal, para luego pasar al análisis del ámbito interno, con las sub dimensiones correspondientes y finalmente los resultados del ámbito externo. Para estos últimos resultados, el N máximo posible es 156, ya que en cada empresa contestaron 2 informantes.

Es importante mencionar que en el análisis de cada una de las sub dimensiones, se profundiza y se grafica en aquellas preguntas y cruces específicos en los que se encuentran diferencias estadísticamente significativas, estas diferencias fueron obtenidas luego de una prueba de chi cuadrado al que sometimos a toda la base de datos con sus respectivos cruces.

Para cada uno de los tipos de pregunta se plantearon formas diferentes de mostrar los resultados, lo que se detalla a continuación:

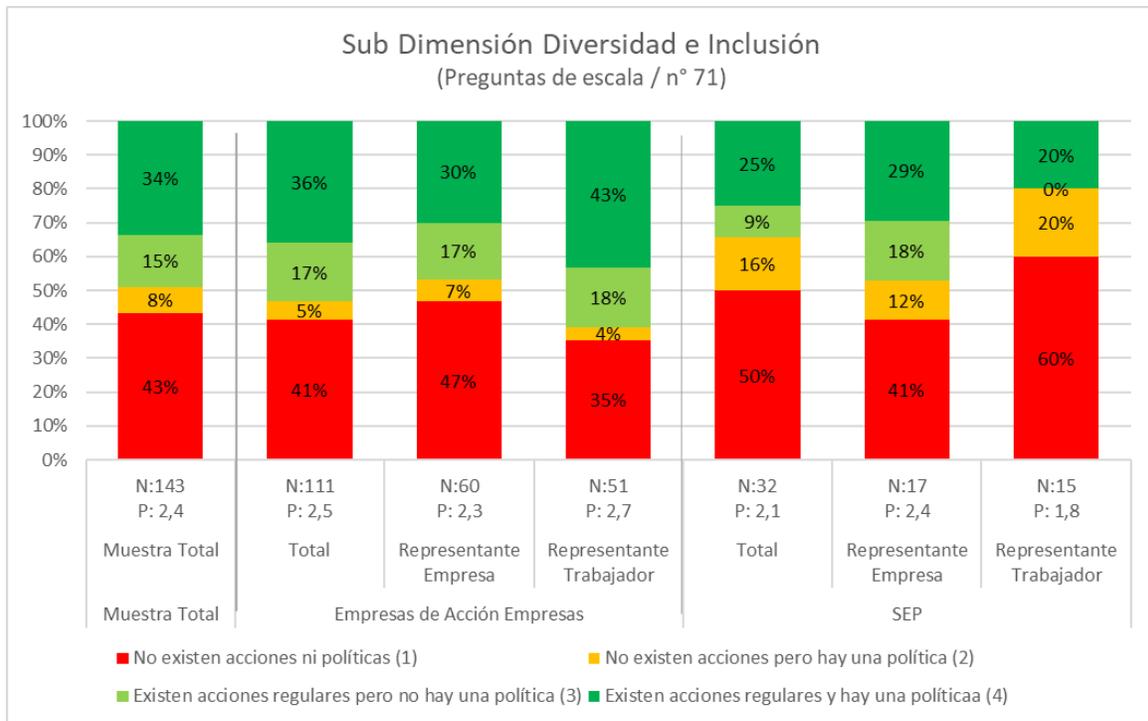
4.2.1. Preguntas de Escala

Para las preguntas de escala se muestra un primer gráfico en donde se agrupan los resultados de todas las preguntas de este tipo que están presentes en la dimensión a analizar. En este primer gráfico se analizan los resultados, en primer lugar, de las sub dimensión completa, luego diferenciando los resultados de representante de empresa y representante de trabajadores/as, en segundo lugar, se diferencia por sector económico y finalmente por tamaño de la empresa, como se muestra en este gráfico de ejemplo.



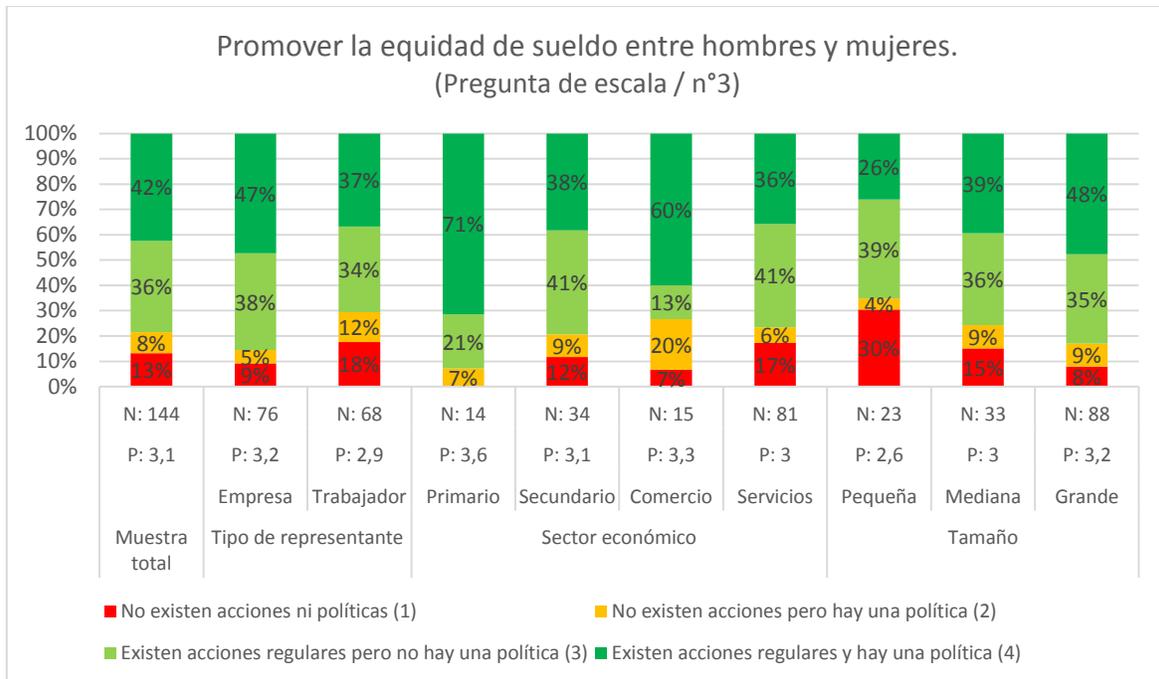
Cada una de las barras nos entrega 3 informaciones:

- La distribución de las respuestas: así, por ejemplo, en la barra de representante de la empresa podemos decir que el 26% de los representantes de empresa que contestaron esta sub dimensión, optaron por la opción 1, marcada en rojo, y que, como lo indica la leyenda, significa que “No existen acciones ni políticas”, el 1% de los representantes de la empresa optaron por la opción 2, marcada en amarillo y que significa que “No existen acciones, pero hay una política”, el 20% de los representantes de la empresa optan por la opción 3, marcada en verde claro, que significa “Existen acciones regulares, pero no hay una política”, y finalmente, un 53% de los representantes de la empresa optan por la opción 4, marcada en color verde oscuro, y que significa que “Existen acciones regulares y hay una política”.
- N: corresponde al N promedio de todas las preguntas de escala que están presentes en esta sub dimensión, así, podemos decir, por ejemplo, en la barra de empresas pequeñas, que, en promedio contestaron 10 representantes de empresas pequeñas.
- Promedio de “nota” (P): Cada encuestado optó por una de las 4 opciones de la escala, P nos indica el promedio de todas las opciones marcadas por los entrevistados, así, por ejemplo, podemos decir que, entre los representantes del sector de empresas primarias, el promedio es de 3,0



Este gráfico sigue la misma lógica del primero de la sub dimensión, sin embargo, y respondiendo a la relevancia que tiene para este estudio las respuestas obtenidas por los representantes de la empresa y representante de los trabajadores, así como los resultados obtenidos por empresas privadas Acción y SEP, se presentan acá los resultados del cruce de ambas categorías de diferenciación. Así, podemos decir, por ejemplo, que, en las empresas privadas de Acción, el 46% de sus representantes de empresa optaron por la opción 1, mientras que en los representantes de las empresas SEP, este porcentaje es sólo de 41%.

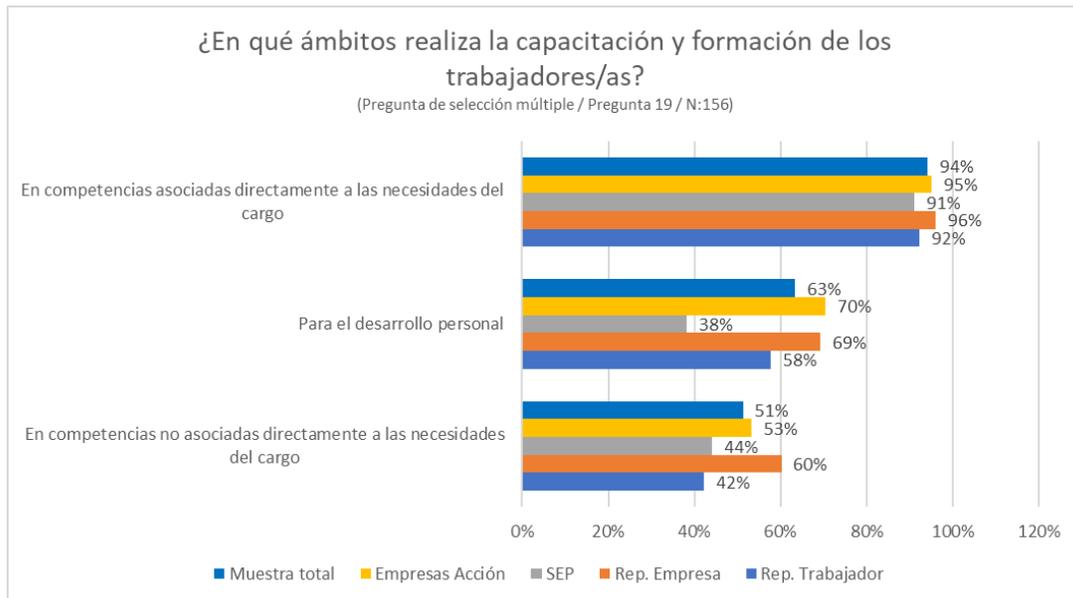
Además, se incluye en los anexos de este informe, un cuadro que entrega el detalle por cada una de las preguntas de escala, diferenciando todas las categorías de diferenciación que mencionamos anteriormente.



Este es un tercer tipo de gráfico de pregunta de escala que grafica los resultados de una sola pregunta de escala, es decir, sin agregar preguntas de alguna subdimensión. Como en los gráficos anteriores se releva en primer lugar el resultado total de la pregunta y luego se especifican los resultados obtenidos por tipo de representante, sector económico y tamaño de la empresa.

4.2.2. Preguntas Dicotómicas y de Selección Múltiple

Los resultados de las preguntas dicotómicas y de selección múltiple se presentarán en gráficos de barras horizontales (ya que en algunos casos son muchas variables) diferenciando resultados de representantes de empresa y trabajadores/es y los resultados de empresas privadas de Acción y empresas SEP, como se observa en el siguiente ejemplo.



En el gráfico anterior podemos decir, por ejemplo, que un 63% del total de la muestra indica que en su empresa se realizan capacitaciones en temas de desarrollo personal, mientras que en el caso de los representantes de empresas SEP, sólo un 38% indica lo anterior.

En el caso de las preguntas dicotómicas se indica el porcentaje de opciones “sí”, para cada una de las categorías de diferenciación indicadas.

5. Informe de Análisis de Resultados

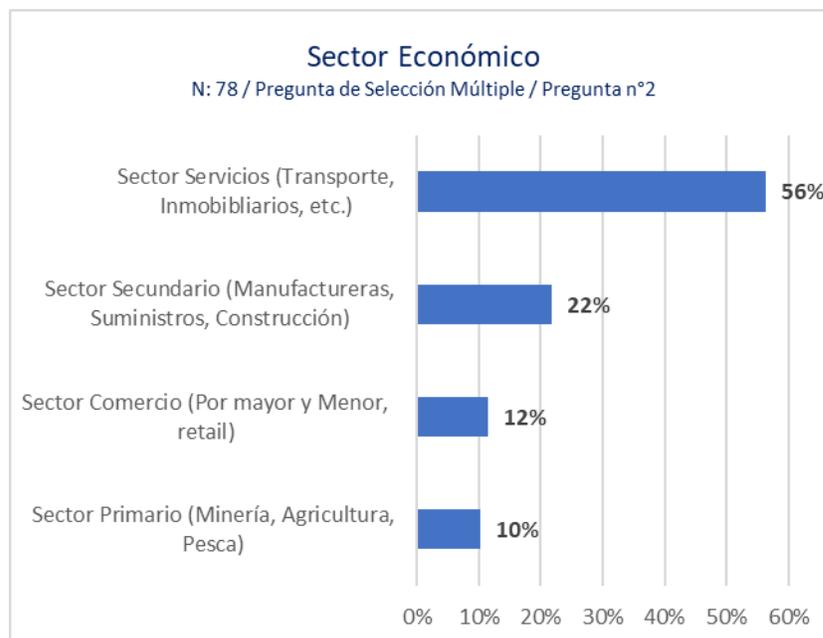
5.1. Datos de Caracterización

5.1.1. Composición de la muestra

A continuación, se presenta a través de datos estadísticos la composición de la muestra.

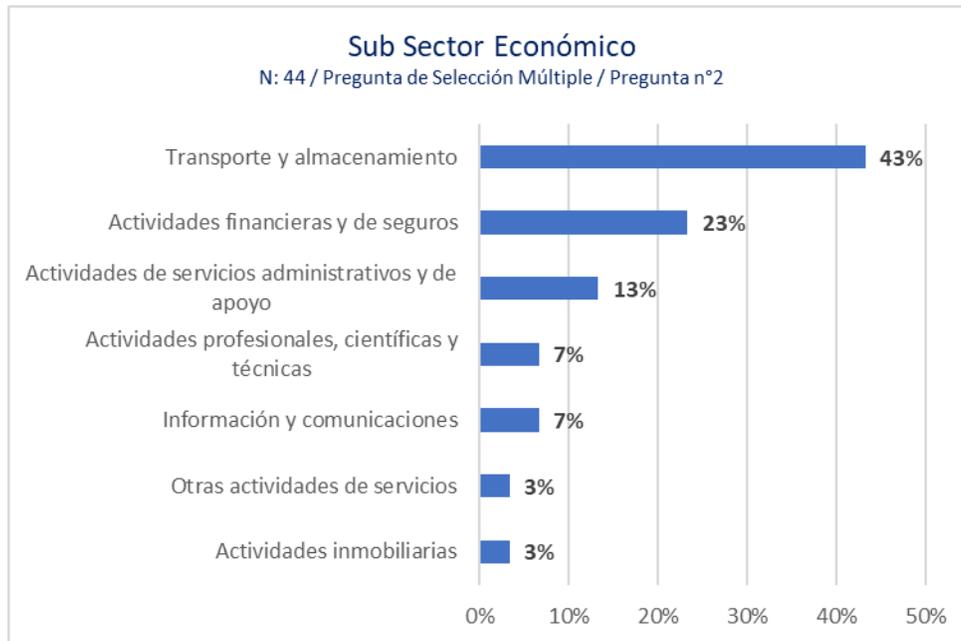
- Empresa pública SEP / empresa privada de Acción Empresas.
Un 20% de la muestra está conformado por empresas públicas SEP mientras que un 80% corresponde a empresas privadas.
- Sector económico
El 56% de la muestra corresponde a empresas del sector servicios, lo que corresponde al área de transportes, inmobiliarias, entre otras, un 22% de las empresas pertenecen al sector secundario, 12% al sector comercio y sólo un 10% al sector primario, lo que se observa en el gráfico N°1:

GRÁFICO N°1



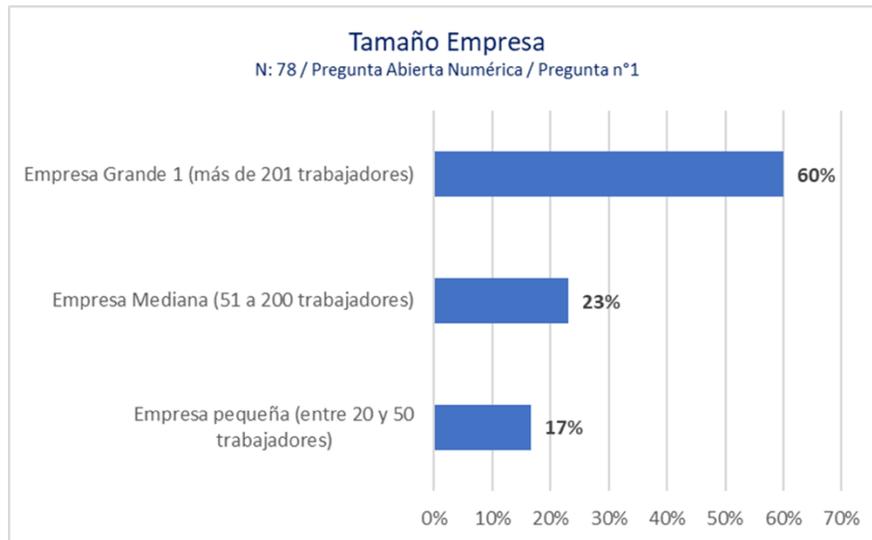
Dentro del sector servicios las empresas con mayor presencia en la muestra son aquellas del sub sector transporte y almacenamiento que corresponden a un 43% de las empresas de servicios tal como se muestra en el gráfico N°2:

GRÁFICO N°2



- Tamaño de empresa:
Tal como lo muestra el gráfico N°3, del total de las empresas de la muestra, 60% son empresas grandes (más de 201 trabajadores), mientras que un 23% corresponde a empresas medianas y un solo un 17% a empresas pequeñas.

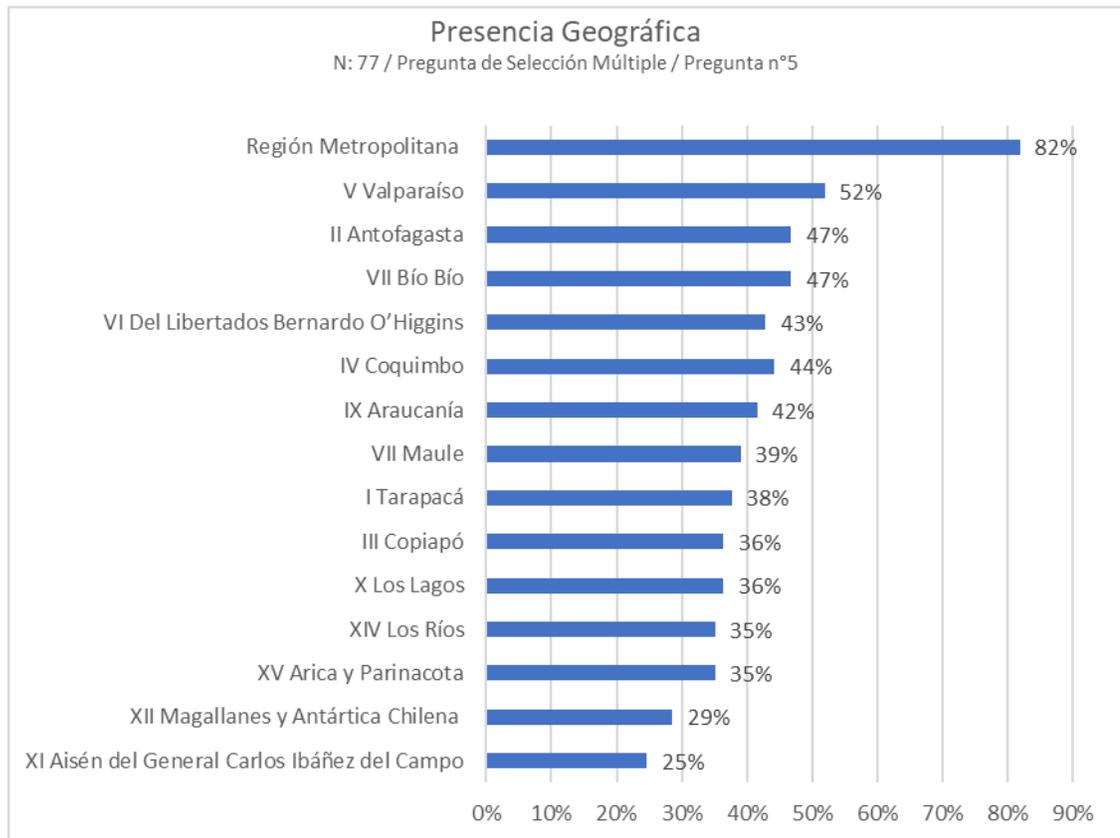
GRÁFICO N°3



- Distribución geográfica:

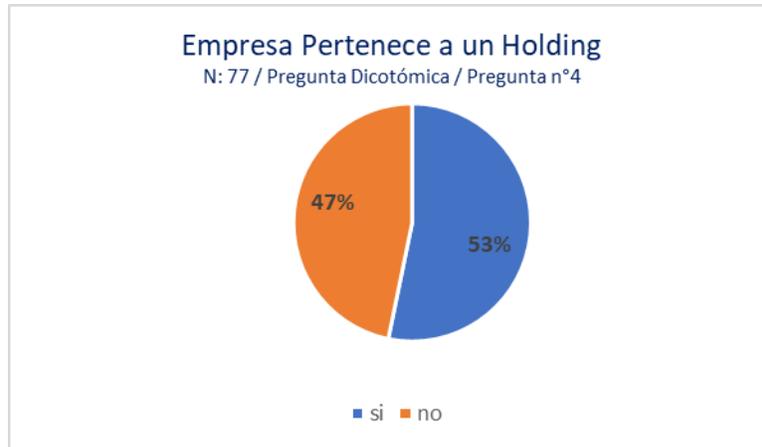
En relación a las regiones en dónde tienen presencia las empresas encuestadas, es decir, regiones en donde desarrollan su actividad productiva, un 83% de las empresas tiene presencia en la Región Metropolitana mientras que un 52% tienen presencia en la Región de Valparaíso y un 47% en la región de Antofagasta y Bío Bío, tal como lo podemos observar en el gráfico N°4.

GRÁFICO N°4



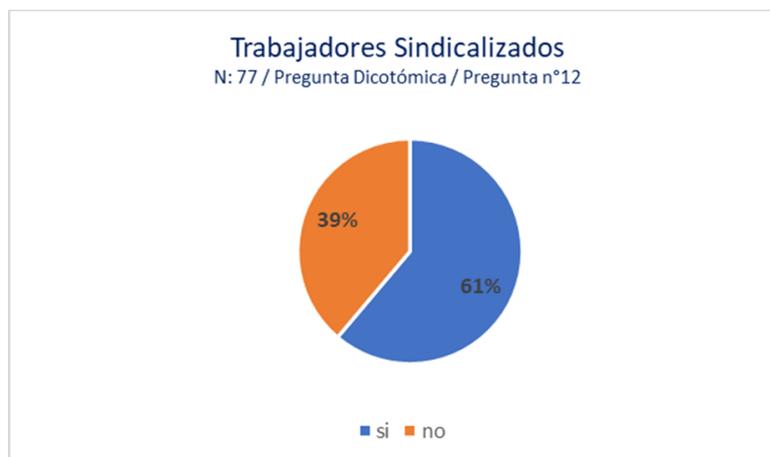
Como se observa en el gráfico N°5, un 53% de las empresas que participaron del estudio pertenecen a un Holding.

GRÁFICO N°5



Finalmente, el 61% de los trabajadores/as de las empresas que participaron en el estudio, están sindicalizados, tal como lo muestra el gráfico N°6.

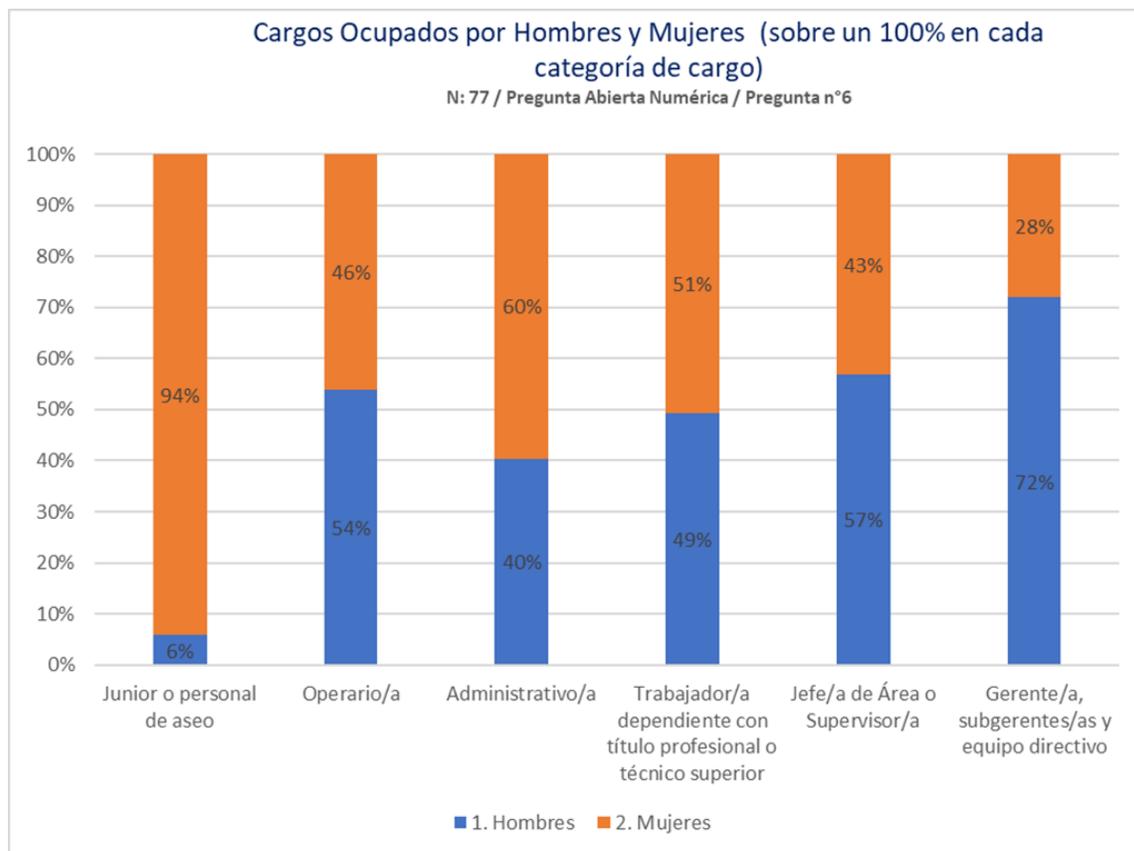
GRÁFICO N°6



5.1.2. Análisis brechas de género en datos de caracterización de las empresas

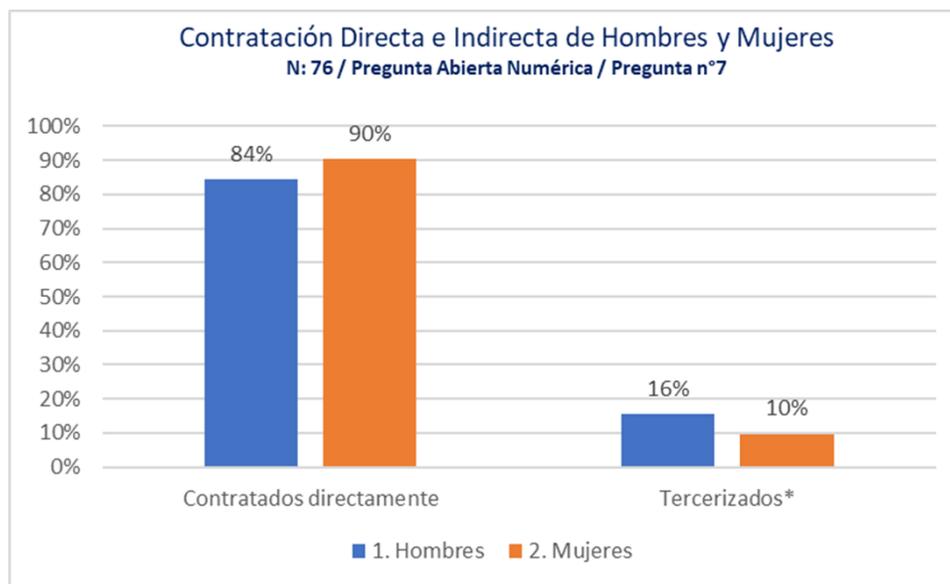
El presente análisis muestra los principales resultados obtenidos a través del cuestionario de “Datos de Caracterización” que se relacionan con las brechas de género. Se incluyen en este análisis el porcentaje de hombres y mujeres que ocupan diferentes tipos de cargos dentro de las empresas, el tipo de contrato que tienen y las diferencias salariales.

GRÁFICO N°7



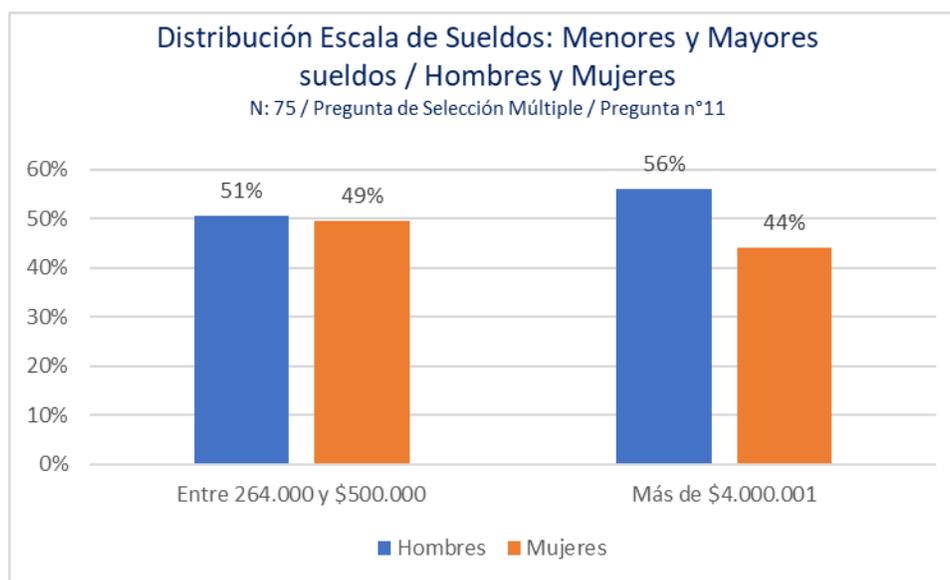
El gráfico N°7 nos indica el porcentaje de hombres y mujeres que ocupan distintos tipos de cargo. Destaca que, a nivel gerencial, sub gerencial y directivo, sólo un 28% corresponde a mujeres ocupando esos cargos, brecha que va disminuyendo a medida que analizamos cargos con menos responsabilidades. Por el contrario, en cargos de junior o personal de aseo, un 94% de estos cargos es ocupado por mujeres, lo que nos muestra una brecha significativa de género en esta temática.

GRÁFICO N°8



En relación al tipo de contratación, y como se observa en el gráfico N°8, de las mujeres trabajadoras de la muestra, sólo un 10% son terciarizadas, en el caso de los hombres este porcentaje aumenta 6 puntos porcentuales, sin embargo, no se observan entonces diferencias significativas.

GRÁFICO N°9

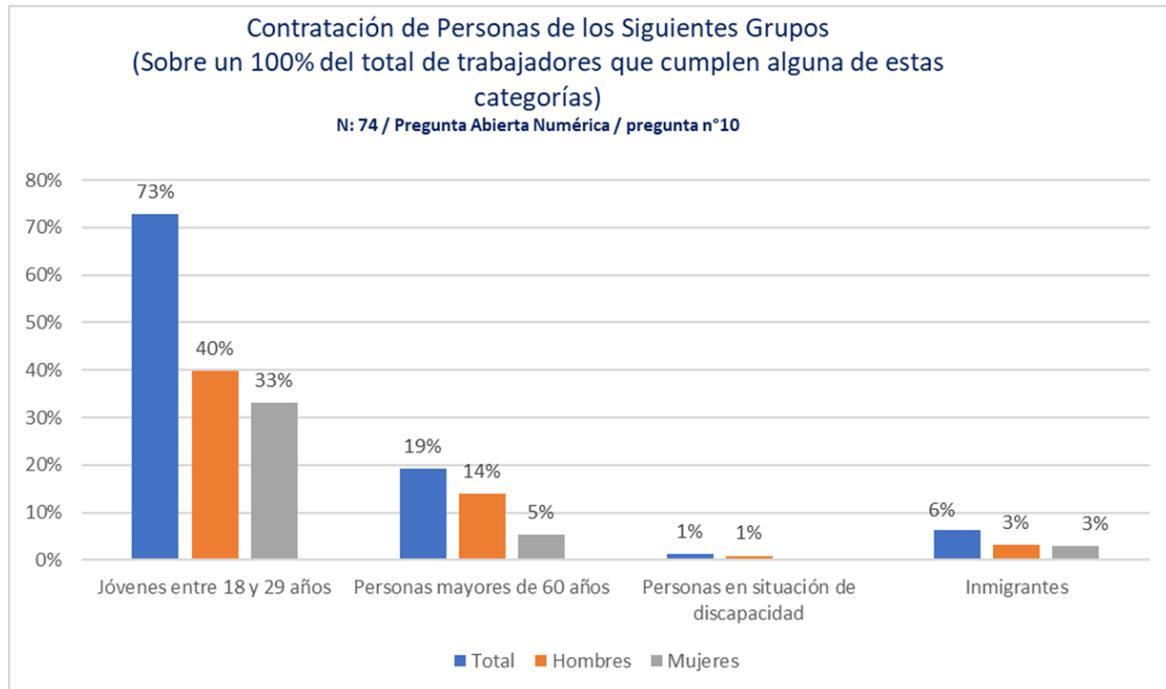


De los menores sueldos pagados un 51% corresponde a hombres y un 49% a mujeres, es decir, a nivel de bajos sueldos no se observan diferencias de género, sin embargo, en los sueldos más altos

la diferencia es de 12 puntos porcentuales, siendo los hombres quienes en proporción reciben el mayor porcentaje de estos sueldos.

5.1.3. Diversidad e Inclusión:

GRÁFICO N°10

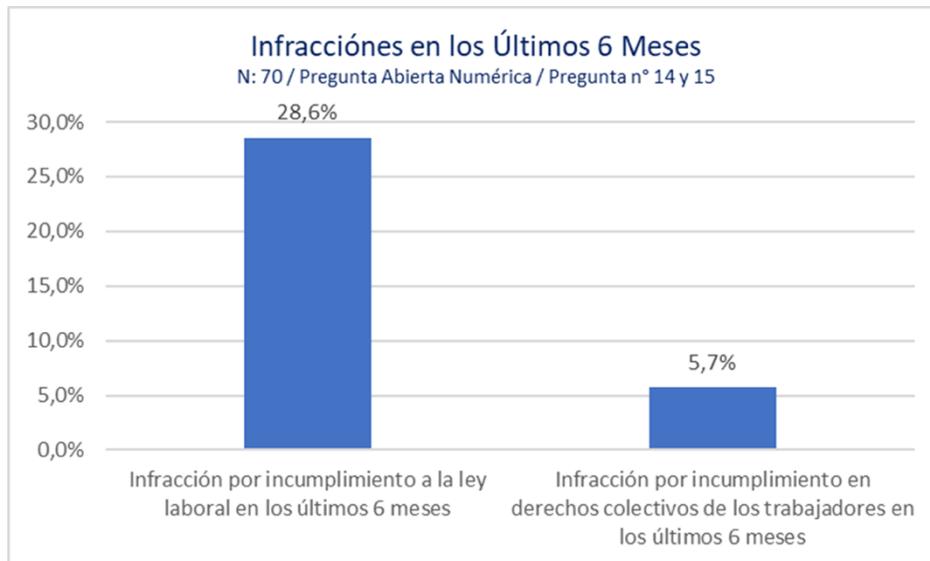


En relación a la temática de diversidad e inclusión, en el gráfico N°10 se observa que la contratación de jóvenes hombres es bastante alta por lo que podríamos pensar que este grupo no es considerado como un grupo con dificultades de contratación. Destaca un 19% de personas mayores de 60 años contratadas, un 6% de inmigrantes y un 1% de personas en situación de discapacidad.

5.1.4. Infracciones

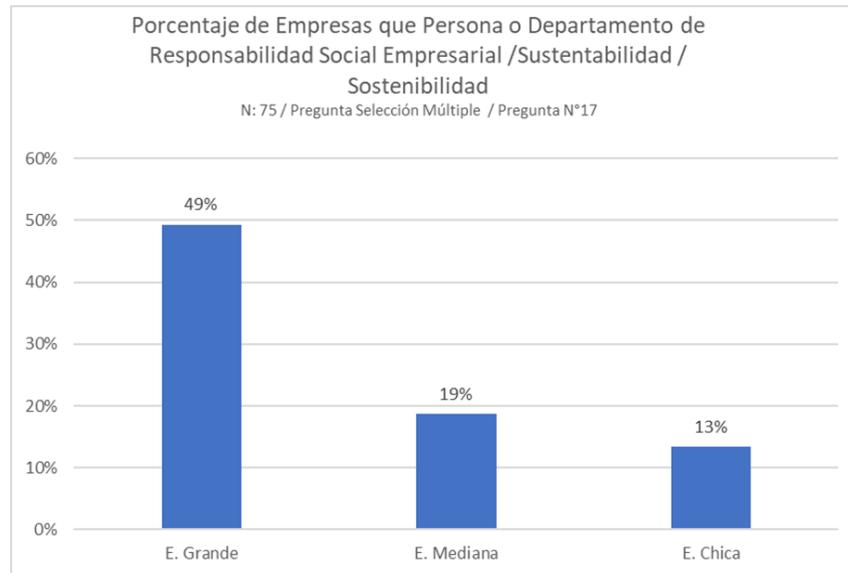
En el gráfico N°11 se observa que un 29% de las empresas registra alguna infracción por incumplimiento a la ley laboral, mientras que, sólo un 6% registra infracciones en los últimos 6 meses por incumplimiento en derechos colectivos.

GRÁFICO N°11



5.1.5. Área RSE, bienestar, sostenibilidad

GRÁFICO N°12

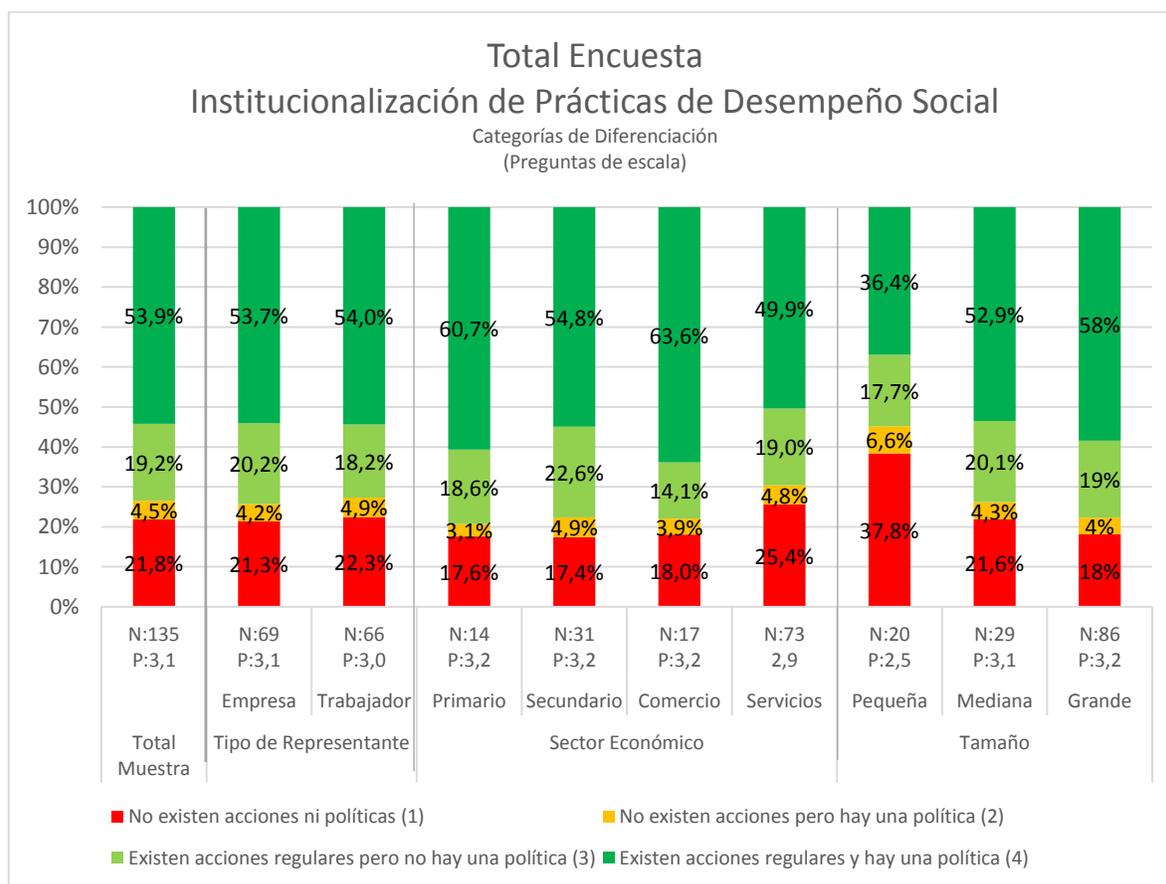


En el gráfico N°12 se observa que alrededor del 50% de las empresas grandes de la muestra tienen una persona, un departamento o área de Responsabilidad Social Empresarial, sustentabilidad o sostenibilidad, porcentaje que baja a 19% en el caso de las empresas medianas y a 13% para las empresas pequeñas.

5.2. Resultados Totales

A continuación, se presentan los resultados obtenidos a partir del análisis del cuestionario aplicado a empresas, que busca medir el nivel de institucionalización de Prácticas de Desempeño Social que éstas poseen. Para una mayor comprensión, se presentan en primer lugar los resultados agregados para el total de las respuestas a las preguntas de escala, distinguiendo según las Categorías de Diferenciación. Luego, se muestra de forma independiente el análisis agrupado de las preguntas asociadas al Ámbito Interno y las preguntas asociadas al Ámbito Externo.

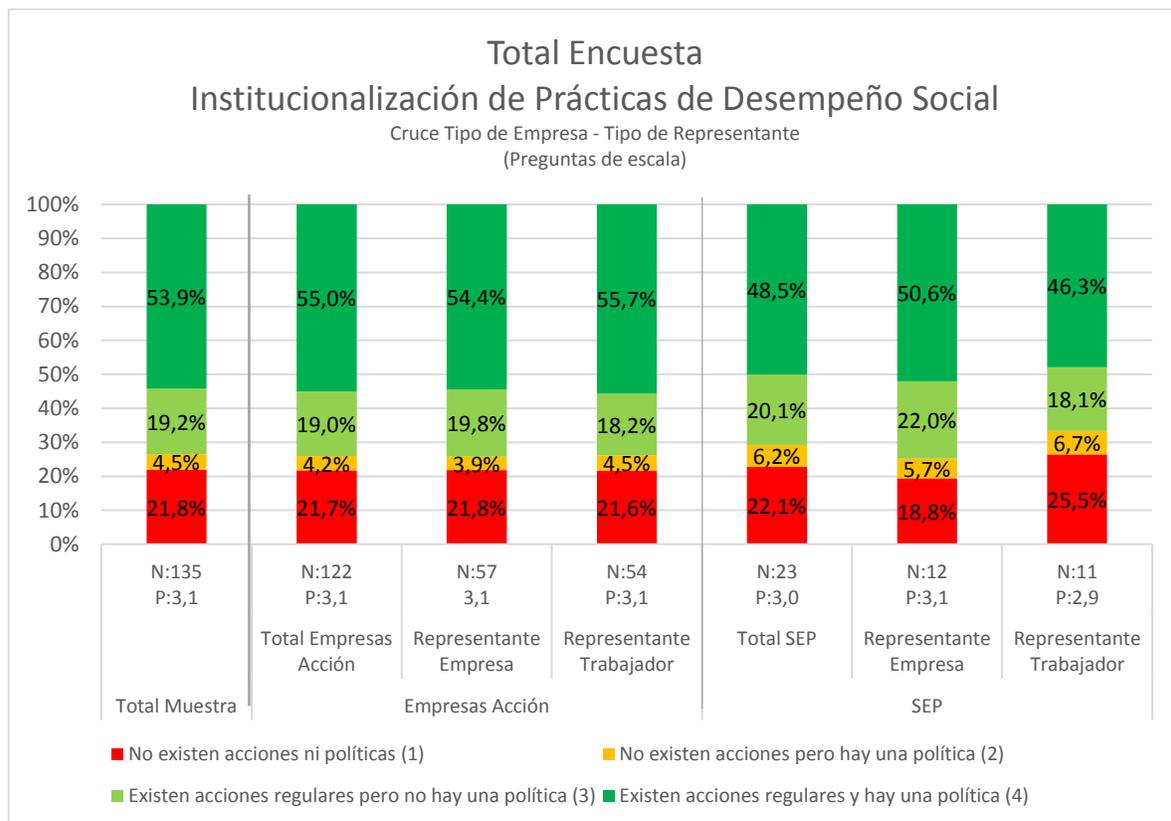
GRÁFICO N°13



Al promediar todas las preguntas de escala del cuestionario aplicado, a nivel agregado es posible observar que poco más de la mitad de la muestra manifiesta la existencia de acciones regulares junto una política que las sustenta, un 19% señala contar con acciones regulares sin tener una política, un 5% señala no contar con acciones, pero sí tener política y un 22% señala no tener políticas ni realizar acciones. No se observan grandes diferencias según tipo de representante, ni en la distribución de las respuestas ni en el promedio estimado. Al observar posibles diferencias según Sector Económico, el sector Servicios muestra un porcentaje mayor de respuestas asociadas a la inexistencia de acciones y políticas, y al mismo tiempo, un menor porcentaje de respuestas asociadas a la existencia de acciones regulares y políticas asociadas a desempeño social, generando,

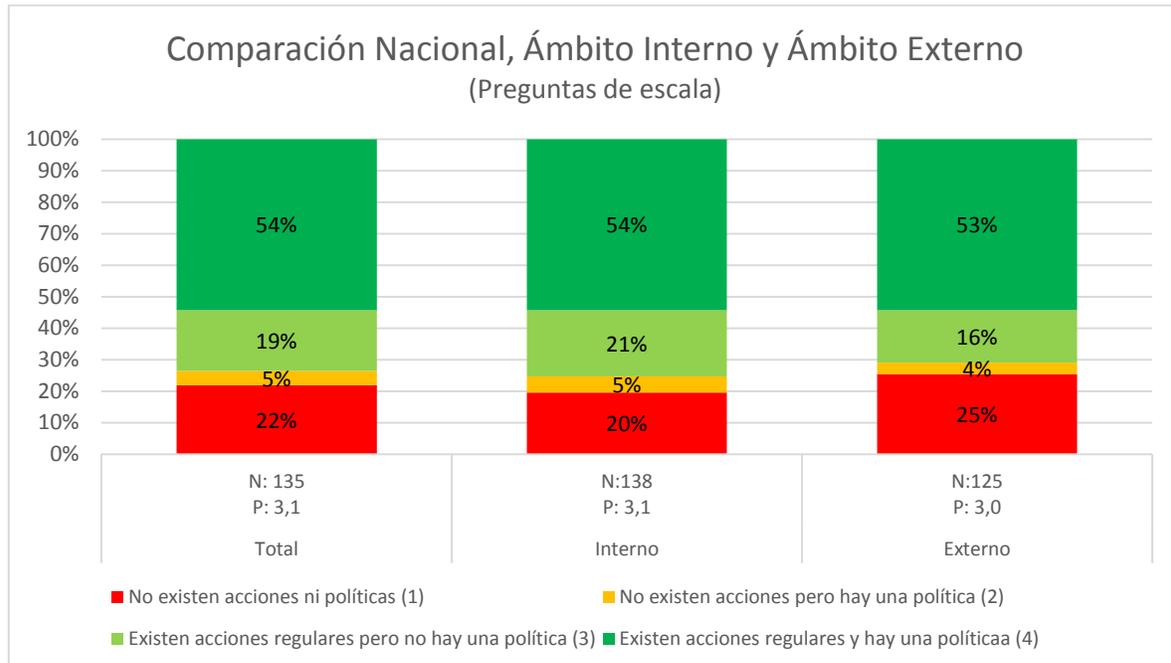
por lo tanto, un promedio 3 décimas menor que los otros sectores. Finalmente, al analizar diferencias según tamaño de empresa, se observa que empresas pequeñas muestran un nivel más bajo de institucionalización de prácticas de desempeño social, pues muestran un promedio estimado a partir de las distribuciones inferior al observado en empresas medianas y grandes, explicado por el significativo menor porcentaje de empresas pequeñas que señalan contar con acciones y políticas, y el mayor porcentaje de empresas que declaran inexistencia de acciones y políticas.

GRÁFICO N°14



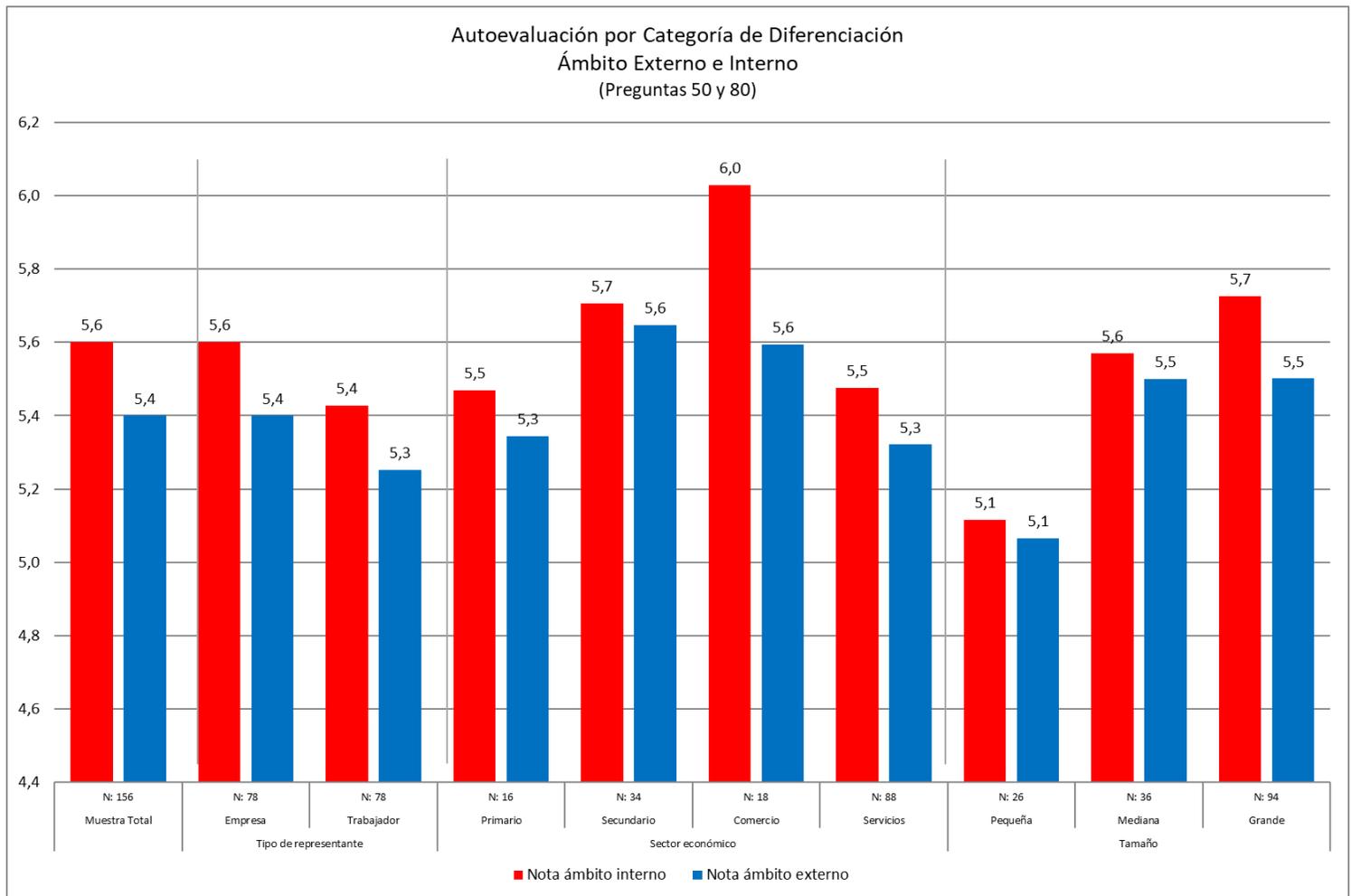
Al observar diferencias según tipo de empresa para el total del cuestionario, es posible observar que empresas de Acción muestran una mayor existencia de acciones regulares y una política que las sustenta, respecto a empresas SEP. Al comparar según tipo de representantes para cada tipo de empresa, no se ven diferencias importantes en empresas de Acción, pero si se ven algunas diferencias para empresas SEP, donde los representantes de los trabajadores, al compararlo con los representantes de las empresas, muestran una menor percepción de existencia de acciones regulares y políticas, junto a una mayor percepción de inexistencia de acciones y políticas.

GRÁFICO N°15



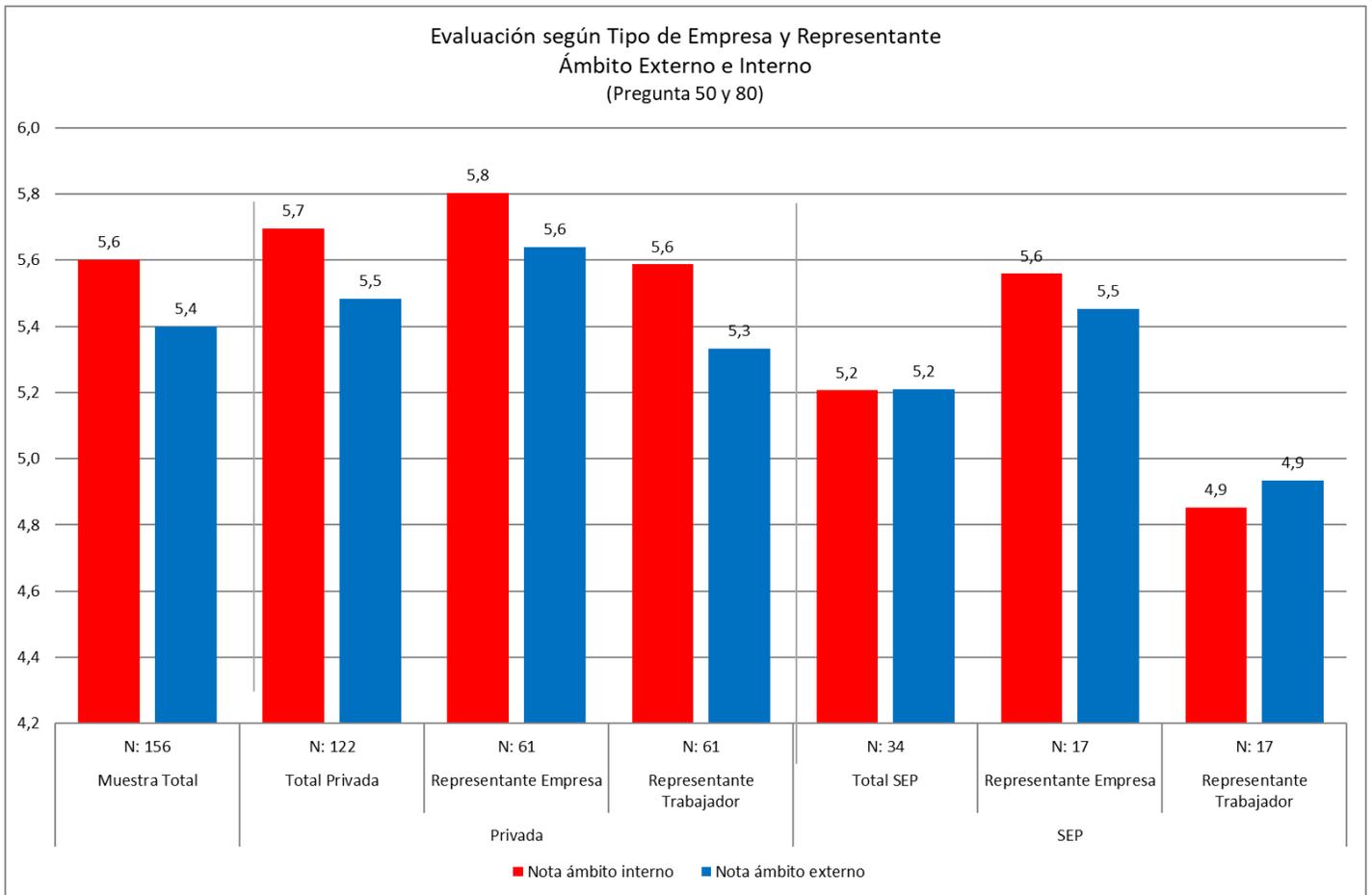
Al observar el promedio de las distribuciones de las respuestas de escala para el Ámbito Interno y el Ámbito Externo, se aprecia un nivel similar respecto a la presencia conjunta de acciones y una política que las sustenta, sin embargo, en el Ámbito Externo se observa una leve mayor proporción de respuestas que manifiestan la ausencia de acciones y políticas, respecto al Ámbito Interno. Esta diferencia es apenas perceptible a partir de la observación del promedio calculado a partir de la distribución de cada Ámbito, apreciándose una diferencia.

GRÁFICO N°16



Al final de la sección ámbito interno, así como del ámbito externo, se le pidió a los encuestados que calificaran con una nota de 1 a 7 el desempeño de sus empresas en relación a acciones y políticas de sostenibilidad internas y externas. Los resultados se observan en el gráfico anterior, del cual se desprende, en primer lugar, que las calificaciones del ámbito interno son siempre más altas que las del ámbito externo. Además, se observa que los representantes de los trabajadores califican con notas más bajas que los representantes de las empresas. Destaca la alta calificación (6,0) que realizan las empresas de comercio en relación al ámbito interno. Finalmente, y como ha sido la tendencia de este estudio, las empresas pequeñas evalúan con las notas más bajas.

GRÁFICO N°17



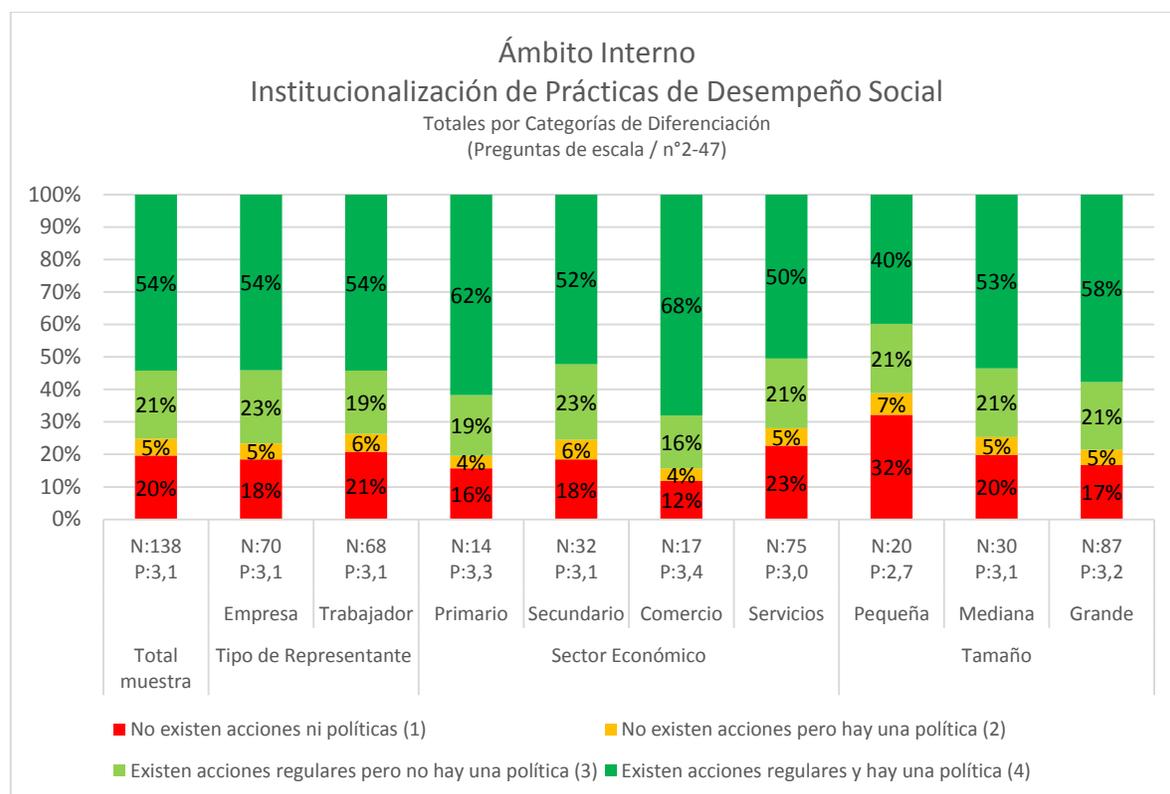
Al realizar el cruce entre tipo de empresa y tipo de representante obtenemos que las calificaciones son significativamente más altas en el caso de las empresas privadas, pero la tendencia de que las calificaciones son más bajas para el caso de los representantes de los trabajadores/as se mantiene, y, se acentúa en el caso de las empresas SEP, donde las calificaciones de los representantes de los trabajadores no alcanzan la nota 5.

5.3. Ámbito Interno

5.3.1. Ámbito Interno: Resumen

A continuación, se muestran con mayor detalle los resultados del Ámbito Interno. Para ello, se presentan los resultados para el total de dimensiones que componen este ámbito, especificando para las diferentes categorías de diferenciación. Adicionalmente, se muestra un resumen de las distribuciones de las preguntas de escala de las siete sub-dimensiones que componen el Ámbito Interno, es decir: Empleo, Formación y Capacitación; Clima Laboral, Participación Laboral, Diversidad e Inclusión; Salud y Seguridad y Derechos Humanos. Luego se exponen los resultados obtenidos para cada una de las sub-dimensiones de forma independiente, distinguiendo por las categorías de diferenciación. Finalmente, se complementa el análisis de cada sub-dimensión con los resultados obtenidos a partir de las preguntas de selección múltiple, preguntas dicotómicas y preguntas con diferencias significativas.

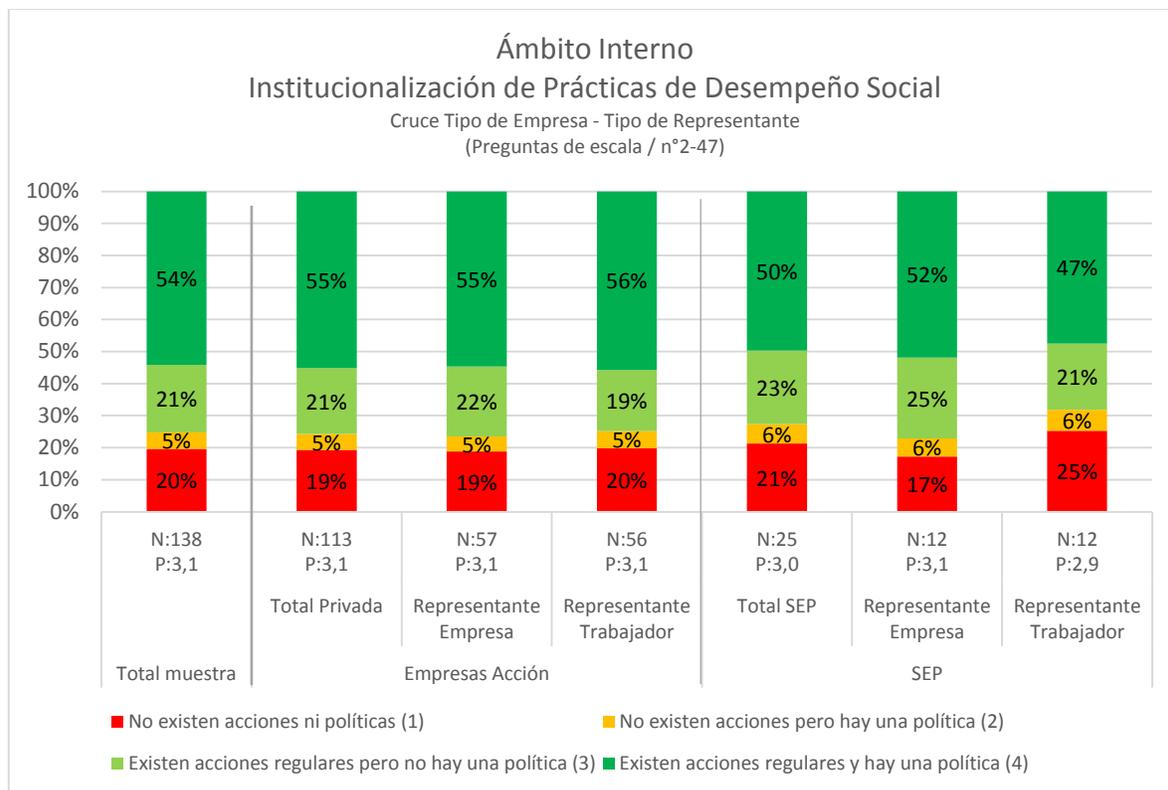
GRÁFICO N°18



Al analizar diferencias según las diferentes categorías de diferenciación para el Ámbito Interno, no se observan diferencias importantes según tipo de representante, pero sí se observan algunas

diferencias según Sector Económico y según tamaño. Al comparar empresas según Sector Económico, las empresas de los sectores Servicios y Secundario, muestran una menor Institucionalización de Prácticas y Políticas de Desempeño Social, entendido como una menor proporción de empresas que manifiestan tener acciones regulares y una política, y una mayor proporción de empresas que no cuentan ni con acciones ni con políticas. Por otro lado, empresas del sector Comercio muestran, en promedio, el mayor nivel de institucionalización en relación a los otros sectores, con la proporción más alta de empresas con acciones regulares y políticas. Análogo a lo que se aprecia para el total del cuestionario, empresas pequeñas, al compararlas con empresas medianas y grandes, manifiestan con mayor frecuencia ausencia de acciones regulares y políticas. Esto se refuerza al analizar el promedio alcanzado a partir de la distribución observada, pues empresas pequeñas muestran un promedio 7 décimas menor que empresas medianas y 9 décimas menor que empresas grandes. A su vez, empresas grandes muestran el nivel de institucionalización más alta para el Ámbito Externo, pues señalan en mayor medida la presencia conjunta de acciones regulares y políticas, y señalan en menor medida la ausencia de acciones y políticas.

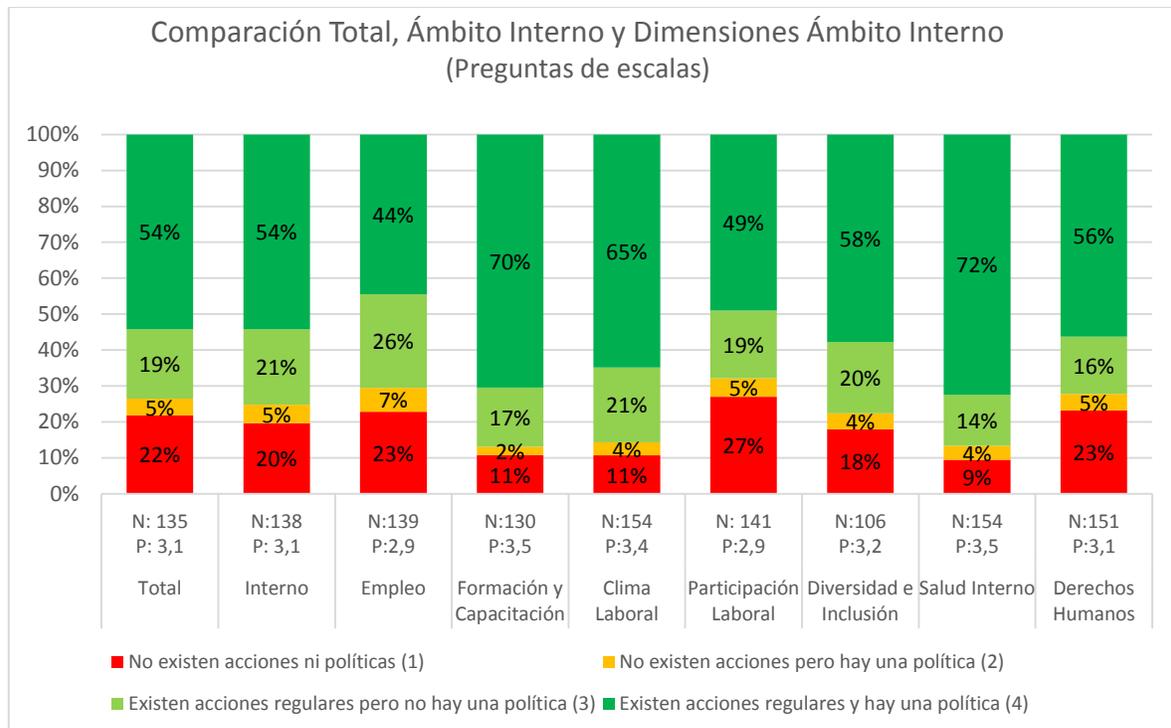
GRÁFICO N°19



Al comparar los resultados obtenidos en el Ámbito Interno según tipo de empresa, similar a lo que se observa al analizar el promedio del total del cuestionario, empresas de Acción manifiestan con mayor frecuencia la presencia de acciones regulares y políticas que empresas SEP. Al mismo tiempo, si bien casi no se observan diferencias según tipo de representante para empresas de

Acción, sí es posible observar que representantes de los trabajadores de empresas SEP muestran una menor percepción de institucionalización de prácticas de desempeño social respecto a representantes de las empresas, donde los trabajadores señalan con menor frecuencia la existencia conjunta de prácticas regulares y políticas, y con mayor frecuencia la inexistencia de prácticas y políticas.

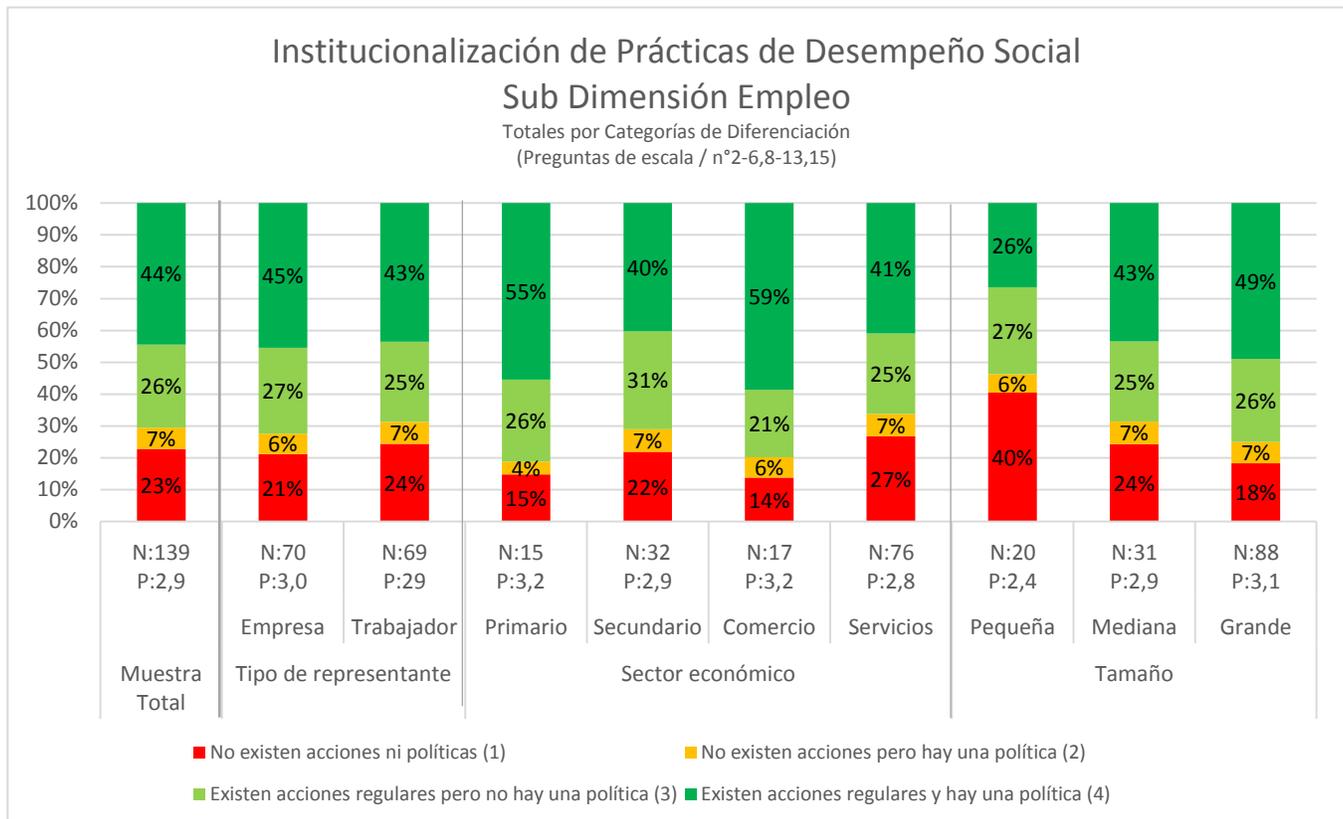
GRÁFICO N°20



Al profundizar en las sub-dimensiones que incluye el Ámbito Interno, es posible observar diferencias importantes entre ellas. Las sub-dimensiones con mayor nivel de institucionalización declarada de Prácticas de Desarrollo Social son Salud y Seguridad, Formación y Capacitación y Clima Laboral, mostrando con mayor frecuencia la alternativa “Existen acciones regulares y hay una política”, y mostrando en menor proporción la respuesta “No existen acciones ni políticas”. Esto es reforzado por los promedios obtenidos por éstas sub-dimensiones, mostrando los valores más altos en comparación a las otras sub-dimensiones analizadas en el presente estudio. Llama la atención que en la dimensión Formación y Capacitación un 70% de los encuestados señala que “Existen acciones regulares, hay una política” en esta temática. Por otro lado, las sub-dimensiones que muestran niveles más bajos de institucionalización son: Participación Laboral, Empleo y Derechos Humanos. Para estas tres últimas dimensiones, las empresas señalan con mayor frecuencia la inexistencia de acciones regulares y una política.

5.3.2. Dimensión Oportunidades y Condiciones Laborales: Sub- Dimensión Empleo

GRÁFICO N°21

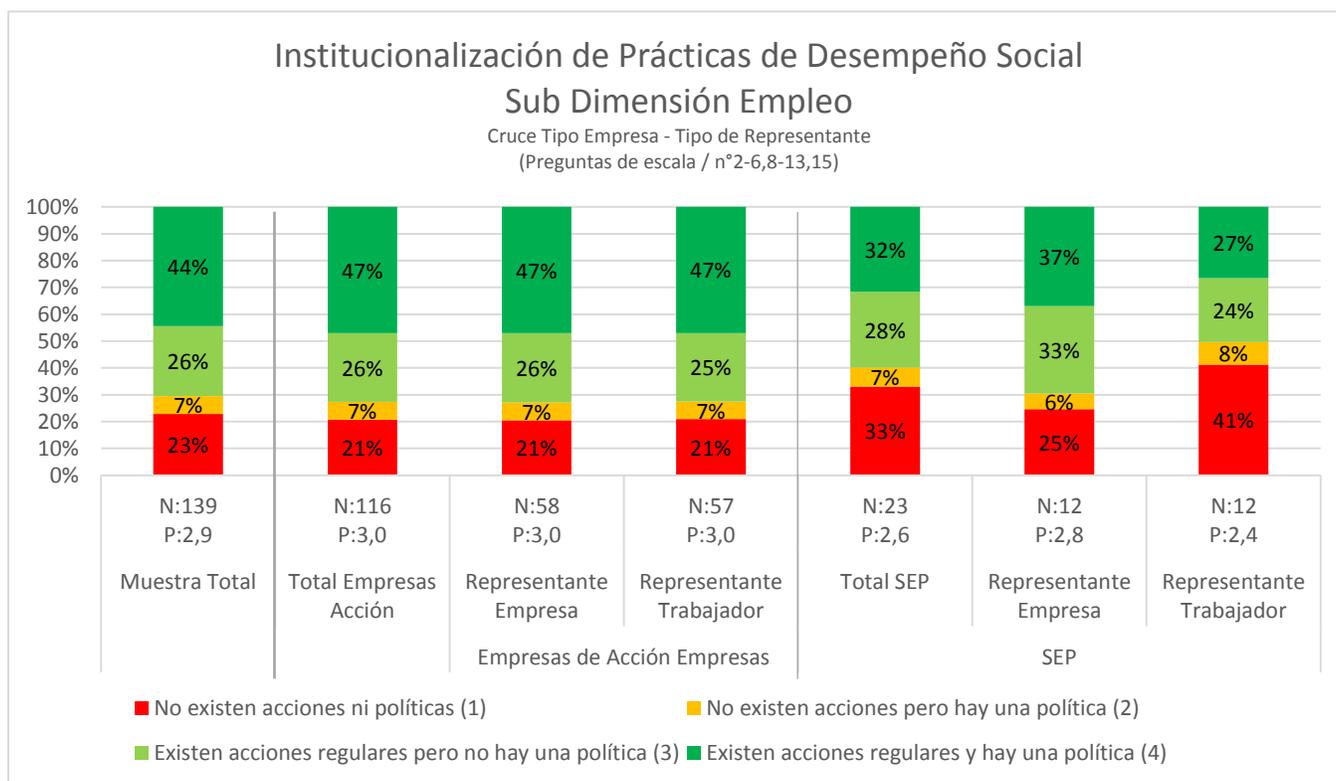


Al analizar la Sub dimensión Empleo por las Categorías de Diferenciación, se encuentra que, para Tipo de Representante casi no existen diferencias en las proporciones de respuesta. Si bien los Representantes de Trabajador son levemente más críticos, la diferencia es ínfima. En cuanto al análisis por Sector Económico, se observa que el sector Primario y Comercio presentan los promedios más altos de la Sub dimensión, donde casi el 60% de los encuestados declaran que “Existen acciones regulares y hay una política”, contrastando con el 15% existente para la categoría opuesta “No existen acciones ni políticas”. Por otro lado, el sector Secundario y Servicios no presentan mayores diferencias, pero es este último el que obtiene el promedio más bajo, lo que se explica por la mayor proporción de encuestados que establecen que para este sector “No existen acciones ni políticas” (27%).

Por último, al analizar por Tamaño se presentan diferencias claras, siendo las empresas pequeñas las peor evaluadas, donde tan solo el 26% declara que “Existen acciones regulares y hay una política”, contrastando con la gran mayoría que señala que en sus empresas “No existen acciones ni políticas” (40%).

políticas” (40%). Finalmente, son las Grandes empresas las que tienen el promedio más alto (3,1), dado por la alta proporción observada en la categoría “*Existen acciones regulares y hay una política*”, concentrando la mitad de las respuestas.

GRÁFICO N°22

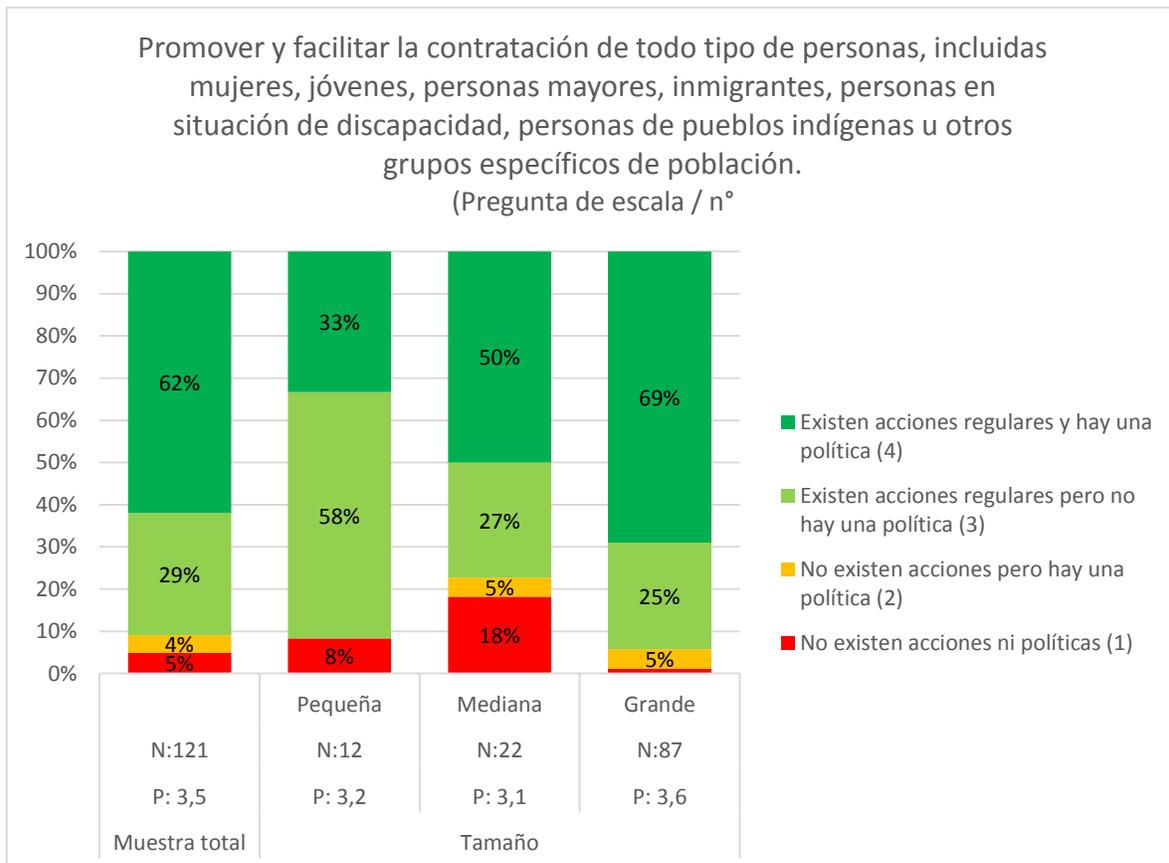


Al analizar la institucionalización de prácticas de desempeño social para la sub dimensión empleo, se observan diferencias entre las empresas SEP y las empresas pertenecientes a Acción, donde las primeras presentan un promedio 4 décimas más bajo que las segundas. Es decir, en las empresas de Acción existen, en mayor proporción, “*Acciones regulares y políticas*” en la materia (47%), contrastando con las empresas SEP, donde solo un 32% de las respuestas se sitúa en esta categoría y el 33% declara que no “*Existen acciones ni políticas*”. En cuanto al análisis por tipo de representante, no se presentan diferencias en las respuestas de ambos representantes en las empresas de Acción (ambos tienen el mismo promedio y coincide con el total para empresas Acción).

Sin embargo, en las empresas SEP si hay diferencias, revelando que los Representantes de la Empresa evalúan más positivamente las acciones y prácticas de sus empresas, situándose por sobre el promedio total de Empresas SEP. Por otro lado, el 41% de los Representantes de los Trabajadores establece que “*No existen acciones ni políticas*” y solo el 27% declara que “*Existen acciones regulares*”

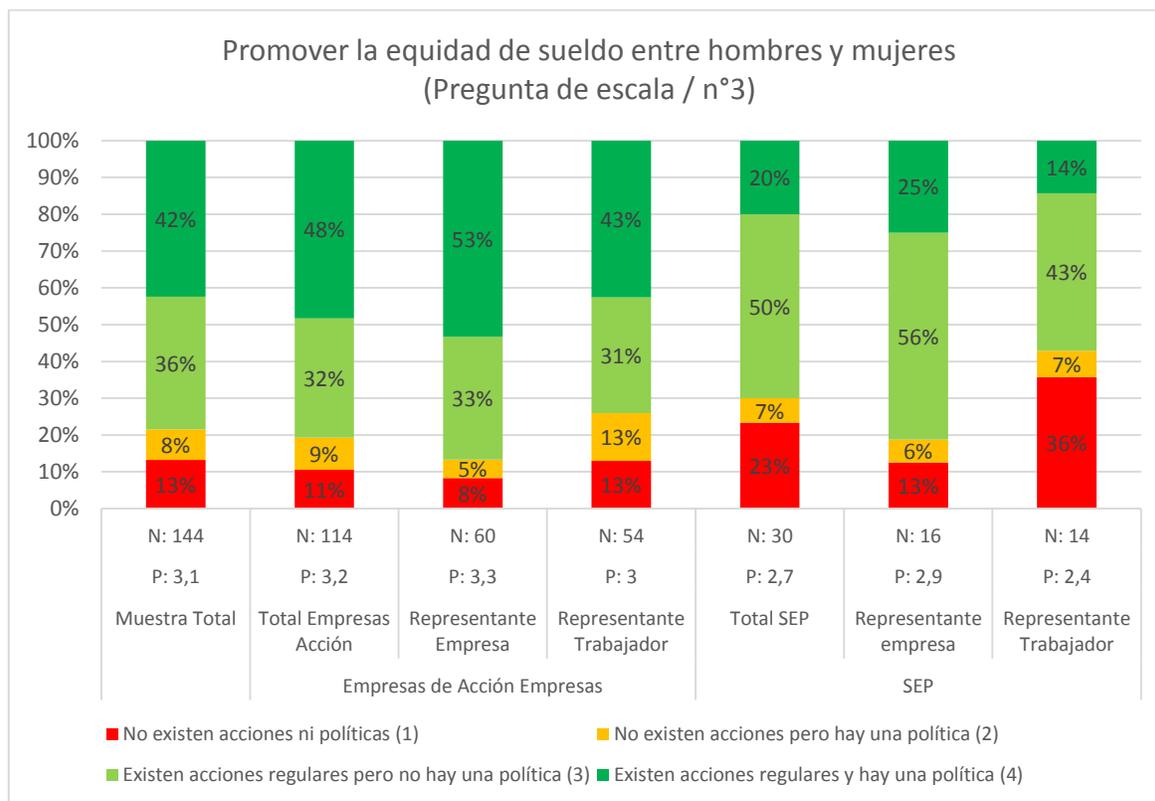
y hay una política”, derivando en que el promedio para este tipo de representante sea inferior al del total SEP y Representante Empresa SEP.

GRÁFICO N°23



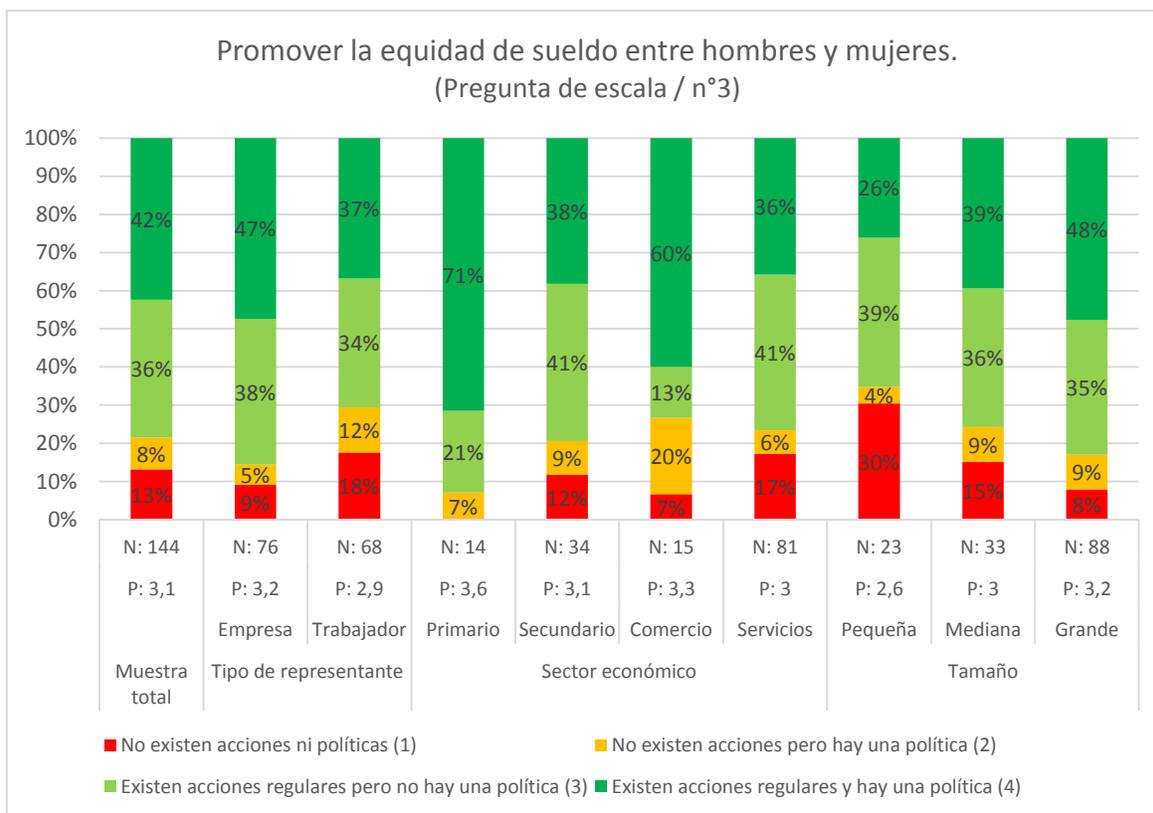
En la pregunta de acciones o políticas para promover y facilitar la contratación de todo tipo de personas, realizada únicamente a empresas de Acción, se observan diferencias estadísticamente significativas según Tamaño de Empresa, donde las Pequeñas son las que declaran un menor grado de institucionalización de estas prácticas. La tendencia aumenta junto al Tamaño, llegando a que las Grandes son las que señalan con mayor frecuencia contar con acciones regulares y políticas. Pero también llama la atención que entre las pequeñas empresas una gran proporción (58%) indica contar con acciones regulares, a pesar de que no estén formalizadas en una política.

GRÁFICO N°24



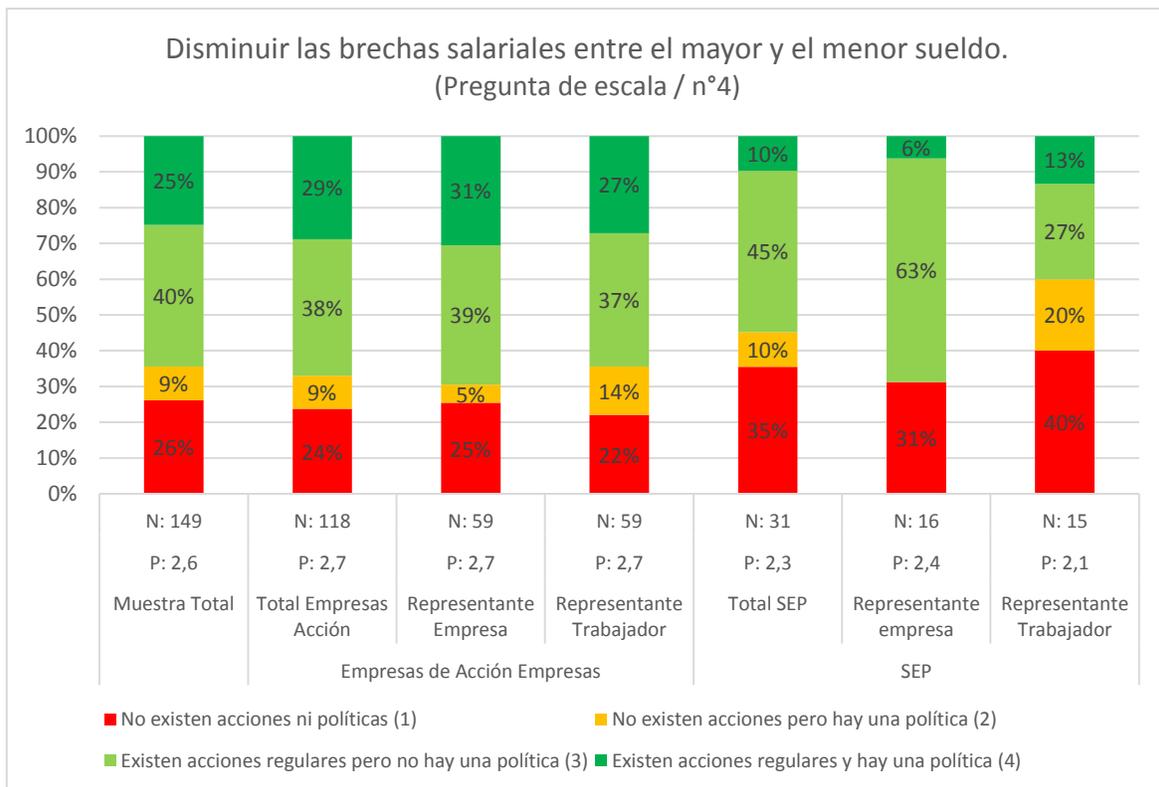
Respecto a las acciones y políticas para promover la equidad de sueldo entre hombres y mujeres existen diferencias significativas entre las respuestas de Empresas de Acción y SEP, donde las primeras presentan un mayor grado de institucionalización; mientras un 48% de sus encuestados declara que “Existen acciones regulares y hay una política”, el valor de dicha categoría desciende a un 20% entre las Empresas SEP. Por otro lado, entre las empresas de Acción se aprecian diferencias mínimas en las distribuciones de las respuestas de ambos representantes; donde los representantes de los trabajadores señalan en menor proporción que “Existen acciones regulares y hay una política” en comparación a los representantes de la empresa, alcanzando los 10 puntos porcentuales de diferencia. Estas diferencias se agudizan entre representantes de las empresas SEP; mientras que un 13% de los representantes de estas empresas indica que “No existen acciones ni políticas”, un 36% de los representantes de los trabajadores señala la misma categoría.

GRÁFICO N°25



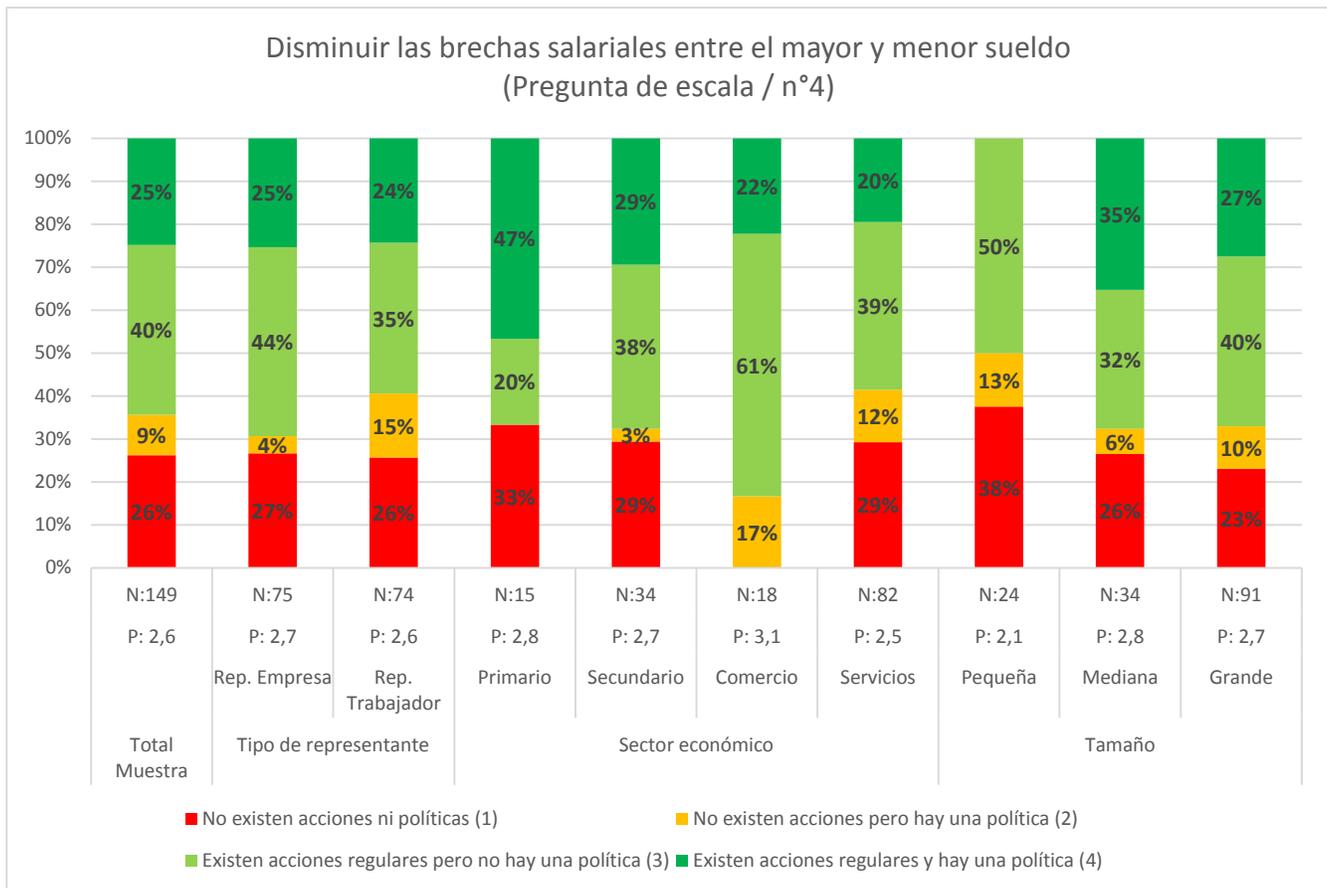
En cuanto a las acciones y políticas para promover la equidad de sueldo entre hombres y mujeres, las diferencias en las distribuciones según tipo de representantes pueden atribuirse, en gran medida, a las respuestas más críticas que señalan los representantes de los trabajadores de las empresas SEP indicadas anteriormente. Según sector económico, se observa que las empresas del sector Primario y aquellas dedicadas al Comercio son quienes tienen un mayor grado de institucionalización de estas prácticas, donde un 71% y un 60% señala que “Existen acciones regulares y hay una política”, respectivamente. Le siguen las empresas del sector Secundario y Servicios, donde un 38% y un 36% señala esta misma categoría. Finalmente, las empresas grandes declaran una mayor institucionalización en la materia, seguidas por las empresas medianas, donde ambas destacan por sobre las pequeñas empresas.

GRÁFICO N°26



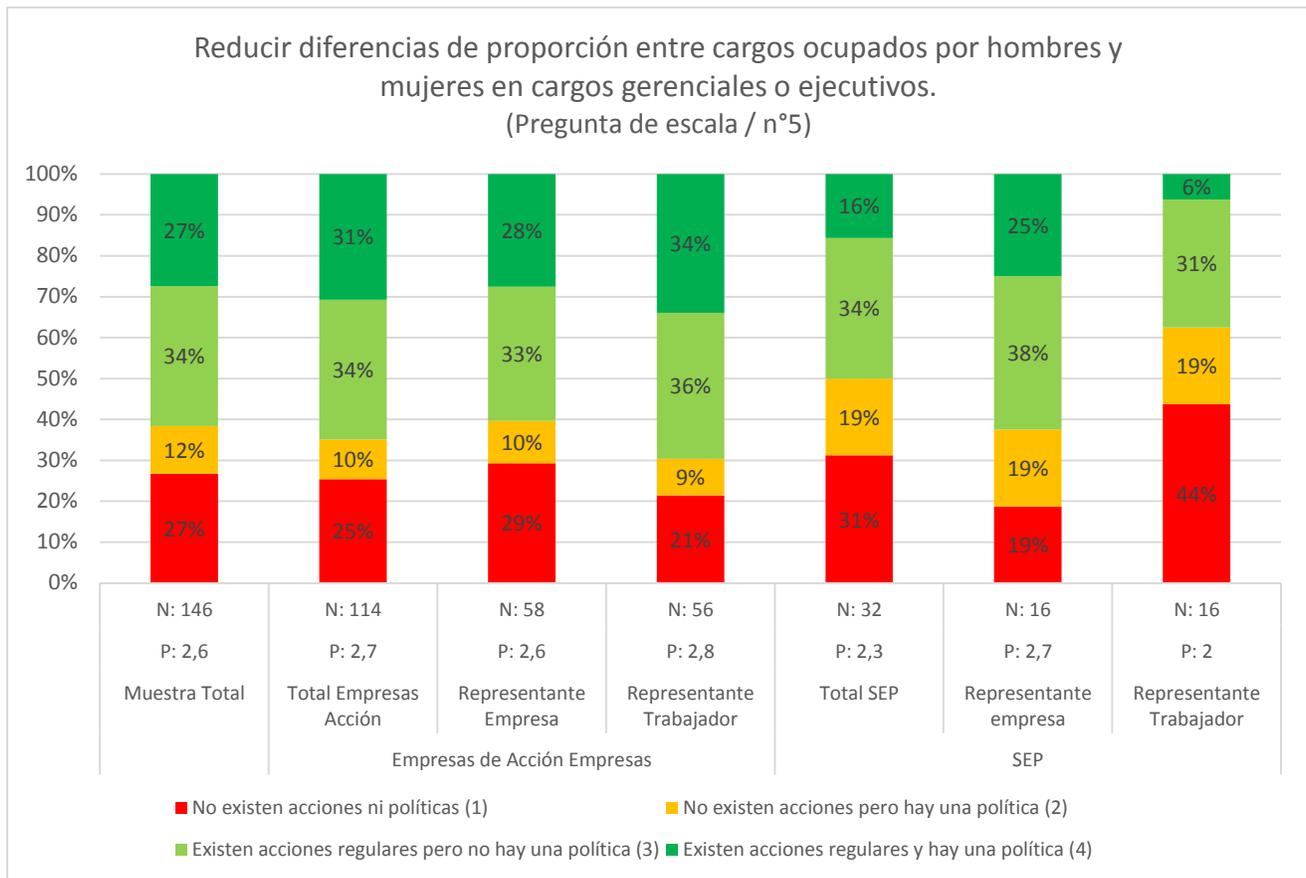
Al analizar las respuestas respecto a disminuir las brechas salariales entre el mayor y el menor sueldo, se aprecia que las empresas de Acción tienen un mayor grado de institucionalización en comparación a las empresas SEP. Entre las primeras un 29% de los encuestados señala que “*Existen acciones regulares y hay una política*” en la materia, categoría que representa solo el 10% entre las empresas SEP. Por otro lado, en las empresas de Acción no se aprecian diferencias importantes en las distribuciones de las respuestas según tipo de representante, donde ambos coinciden en torno a un promedio de 2,7. Sin embargo, entre las empresas SEP sí se advierten diferencias importantes: mientras un 63% de los representantes de estas empresas señala la categoría de “*Existen acciones regulares, pero no hay una política*”, esta cifra desciende a un 27% entre los representantes de los trabajadores. Además, un 20% de los representantes de trabajadores SEP indica que “*No existen acciones, pero hay una política*”, categoría que no es mencionada por ninguno de los representantes de estas empresas.

GRÁFICO N°27



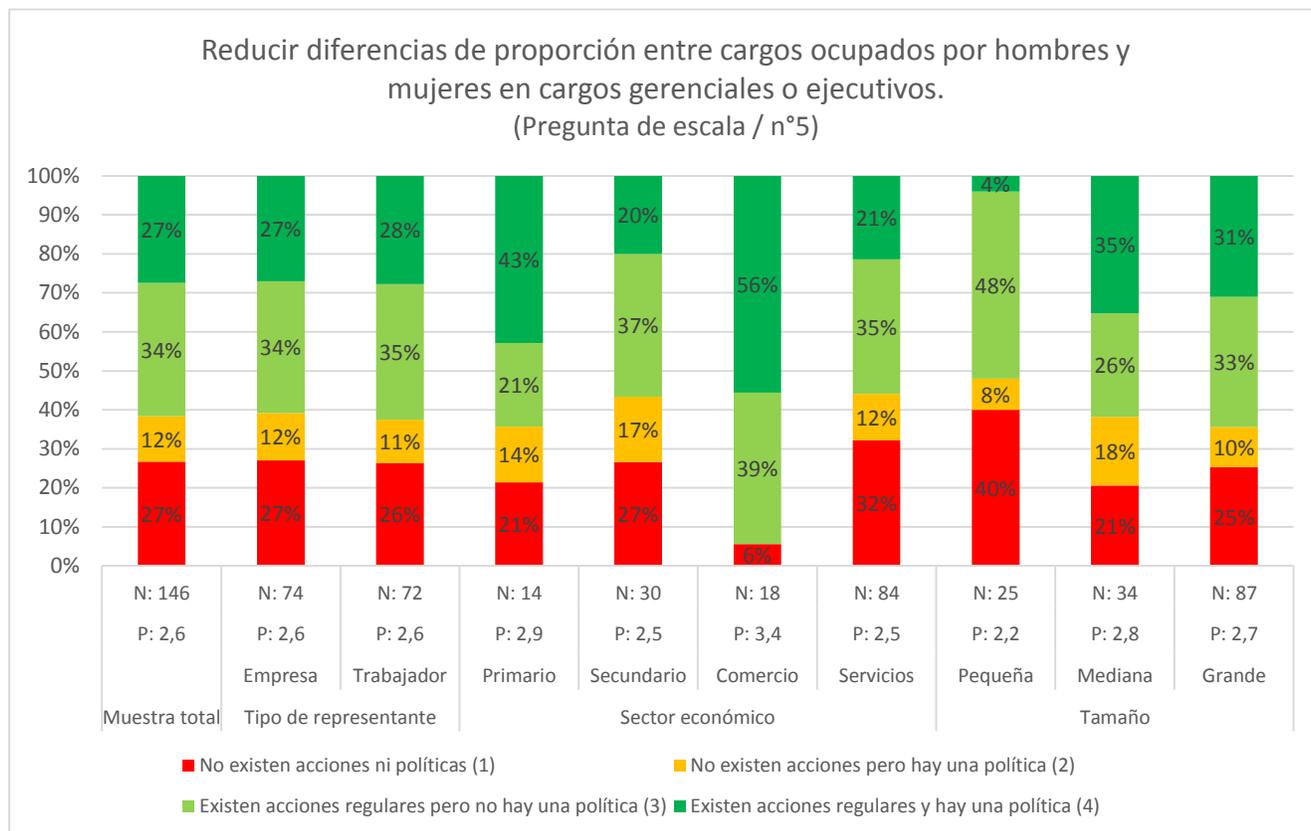
Al controlar por sector económico destacan las empresas del Comercio, entre las cuales un 61% declara que “Existen acciones regulares, pero no hay una política” para disminuir las brechas salariales entre el mayor y el menor sueldo, y un 22% señala que “Existen acciones regulares y hay una política”. Luego le siguen las empresas del sector Primario, que tendrían una mayor institucionalización formal de estos temas, donde un 47% dice que “Existen acciones regulares y hay una política”, categoría que desciende a un 29% entre las empresas del sector Secundario. Según tamaño de las empresas se aprecia que no hay diferencias importantes en las distribuciones de las respuestas de empresas medianas y grandes, pero que estas declaran un mayor grado de institucionalización en esta materia que las empresas pequeñas. Mientras que la categoría de “Existen acciones regulares y hay una política” representa un 27% en las grandes empresas y entre las medianas asciende a un 35%, esta no fue mencionada por ningún encuestado de empresas pequeñas. Cabe destacar que, a pesar de esto, la mitad de las empresas pequeñas indica que “Existen acciones regulares, pero no hay una política”.

GRÁFICO N°28



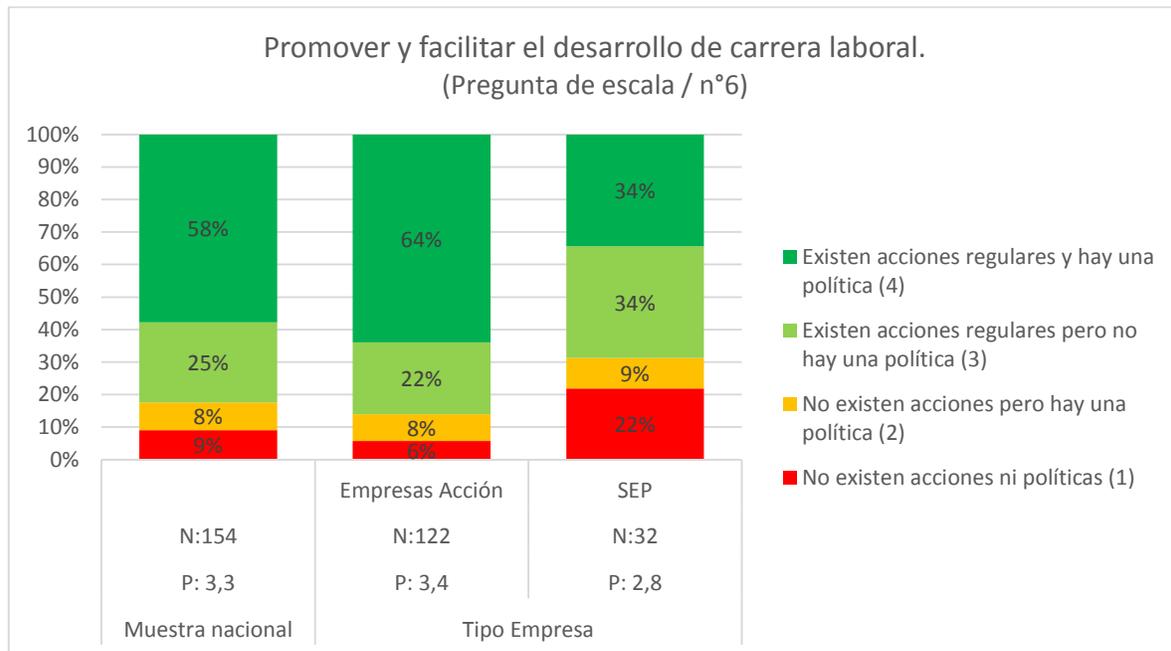
En cuanto al reducir diferencias de proporción entre cargos ocupados por hombres y mujeres en cargos gerenciales o ejecutivos, se aprecian diferencias importantes entre empresas de Acción y SEP. Donde los encuestados de empresas de Acción declaran tener un mayor grado de institucionalización, con un 31% que señala que “Existen acciones regulares y hay una política”, cifra que se reduce a un 16% entre las empresas SEP. Al comparar las respuestas según tipo de representantes se observa que, entre las empresas de Acción, los representantes de los trabajadores perciben una mayor institucionalización que los representantes de estas empresas, resultando en un promedio 2 décimas mayor. Resulta interesante que esta relación se invierte en las empresas SEP, donde los representantes de los trabajadores son más críticos que los representantes de estas empresas respecto a la institucionalización de tales prácticas, con un promedio 7 décimas menor.

GRÁFICO N°29



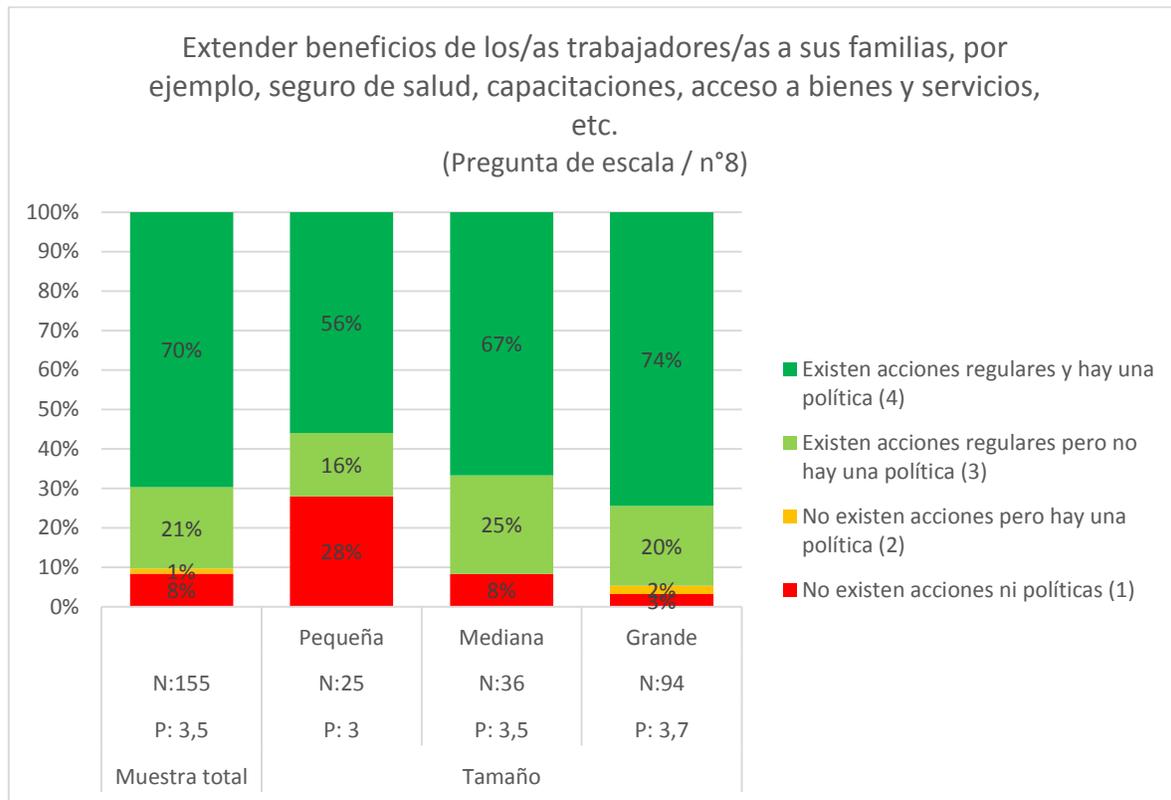
Como se aprecia en el gráfico, al no controlar por tipo de empresa se ocultan las diferencias señaladas anteriormente entre las respuestas de ambos representantes. Por otro lado, las empresas del sector económico Comercio destacan por un muy alto grado de institucionalización en prácticas para reducir diferencias de proporción entre altos cargos ocupados por hombres y mujeres, donde más de la mitad de los encuestados (56%) señala que “Existen acciones regulares y hay una política”, y otro 39% que “Existen acciones regulares, pero no hay una política”, lo que resulta en un promedio de 3,4. Le siguen las empresas del sector primario con un promedio 3 décimas superior al del total (2,9), y por último los sectores Secundario y Servicios (2,5). Según el tamaño de las empresas, no se advierten diferencias importantes entre la grande y mediana empresa, donde cerca de un tercio de ambas señala que “Existen acciones regulares y hay una política”. Sin embargo, ambas se distancian de la pequeña empresa, donde esta categoría de máxima institucionalización representa apenas el 4% de las respuestas. Por otro lado, cabe destacar que entre las empresas pequeñas casi la mitad (48%) señala que “Existen acciones regulares, pero no hay una política”, lo que sugiere que se trataría de un tema relevante a pesar de no estar formalizado.

GRÁFICO N°30



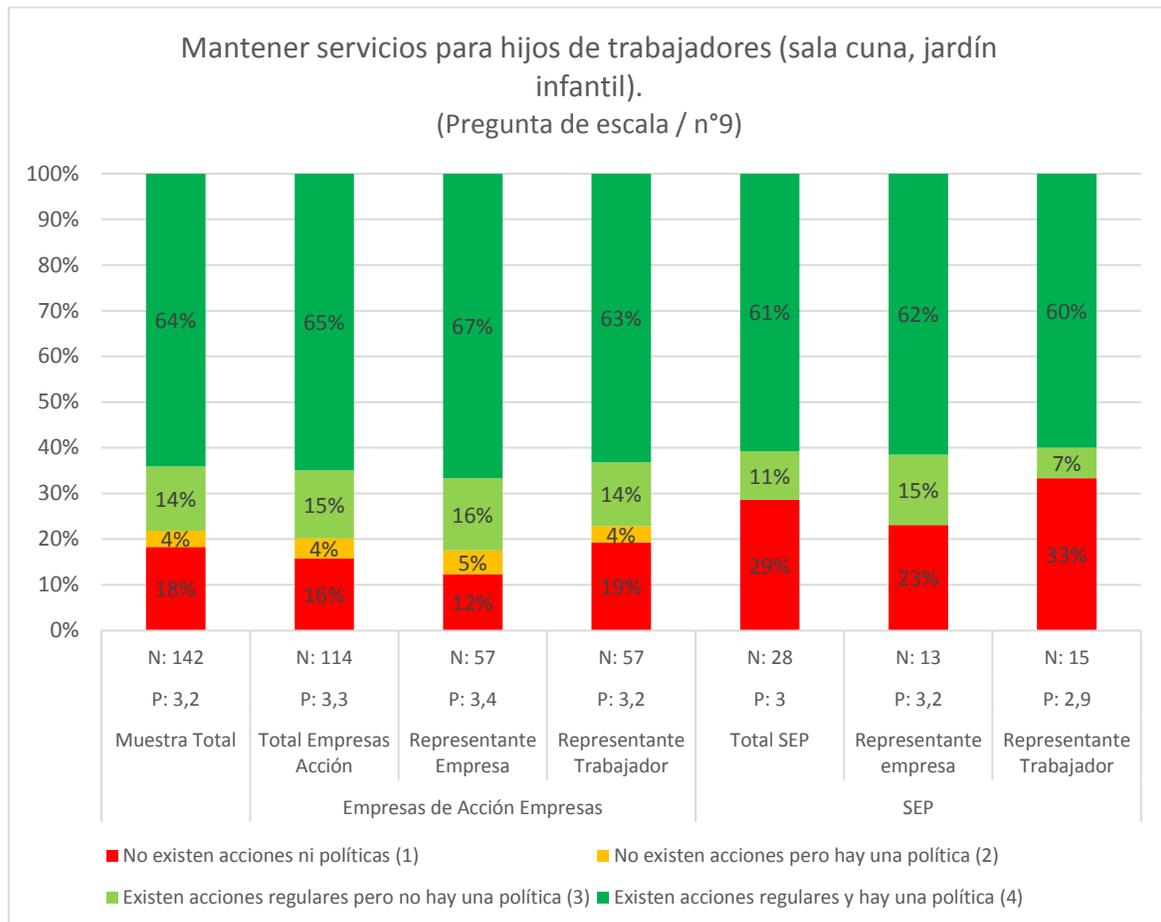
Es posible observar diferencias significativas entre empresas Acción y SEP en relación con las acciones y políticas para promover y facilitar el desarrollo de la carrera laboral de sus trabajadores, siendo las primeras las que señalan tener un mayor nivel de institucionalización. De este modo, mientras entre las empresas de Acción un 64% declara contar con “acciones regulares y una política”, esta cifra se reduce a un 34% entre las respuestas de empresas SEP.

GRÁFICO N°31



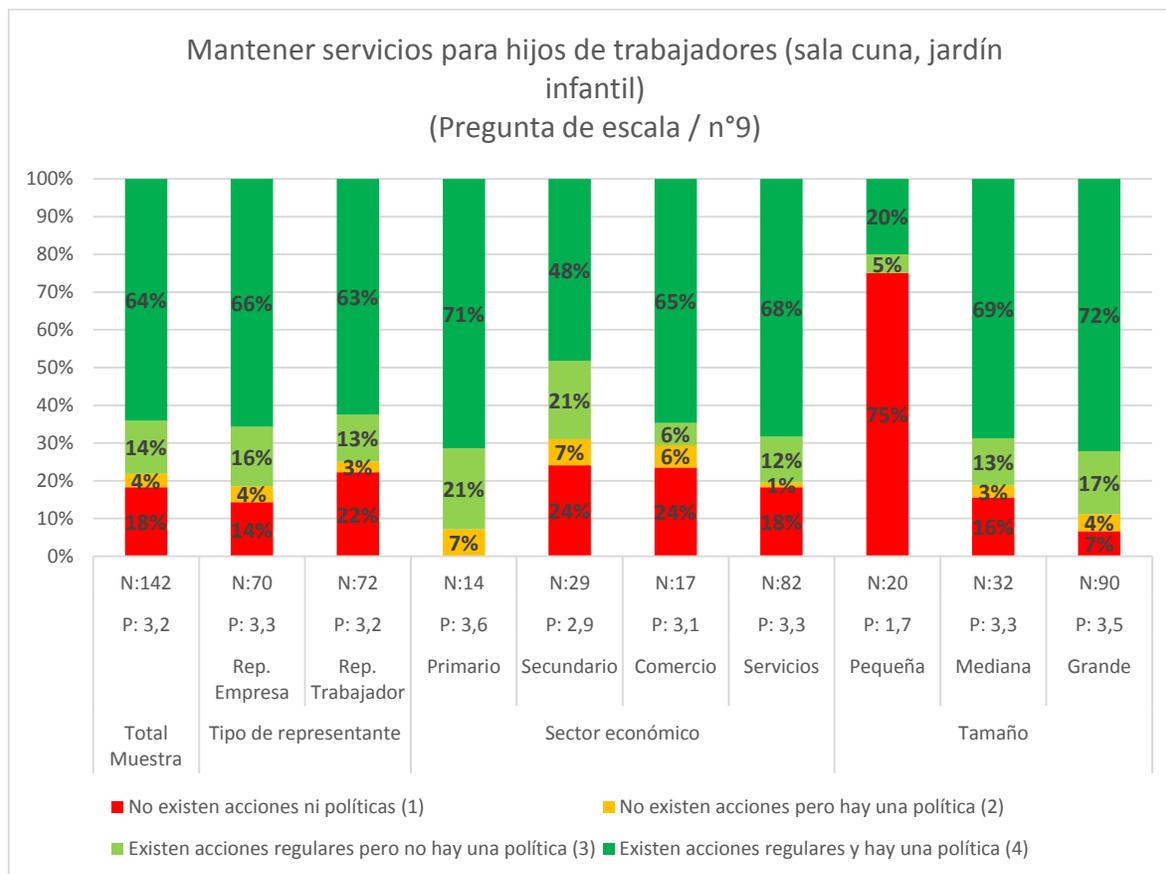
En relación con extender beneficios de los trabajadores a sus familias se observan diferencias importantes entre empresas según su tamaño, donde las empresas pequeñas declaran con mayor frecuencia la inexistencia de acciones y políticas, mientras que en las medianas y grandes una gran proporción señala contar tanto con acciones regulares como con una política.

GRÁFICO N°32



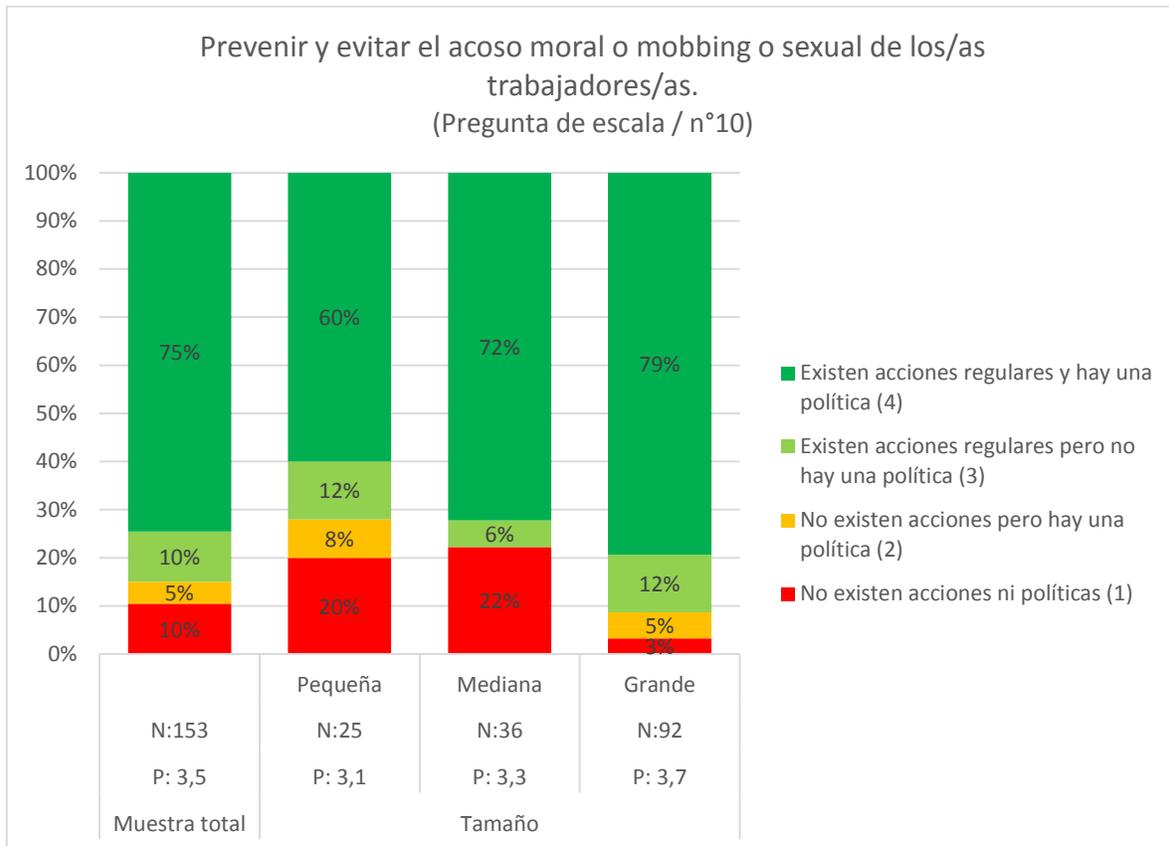
Se observan pequeñas diferencias entre empresas de Acción y SEP respecto al mantener servicios para hijos de trabajadores, donde las primeras tendrían una mayor institucionalización en la materia con un promedio 3 décimas mayor a las empresas SEP. Por otro lado, no se observan diferencias importantes en las respuestas según tipo de representante tanto al interior de las empresas Acción como de las empresas SEP.

GRÁFICO N°33



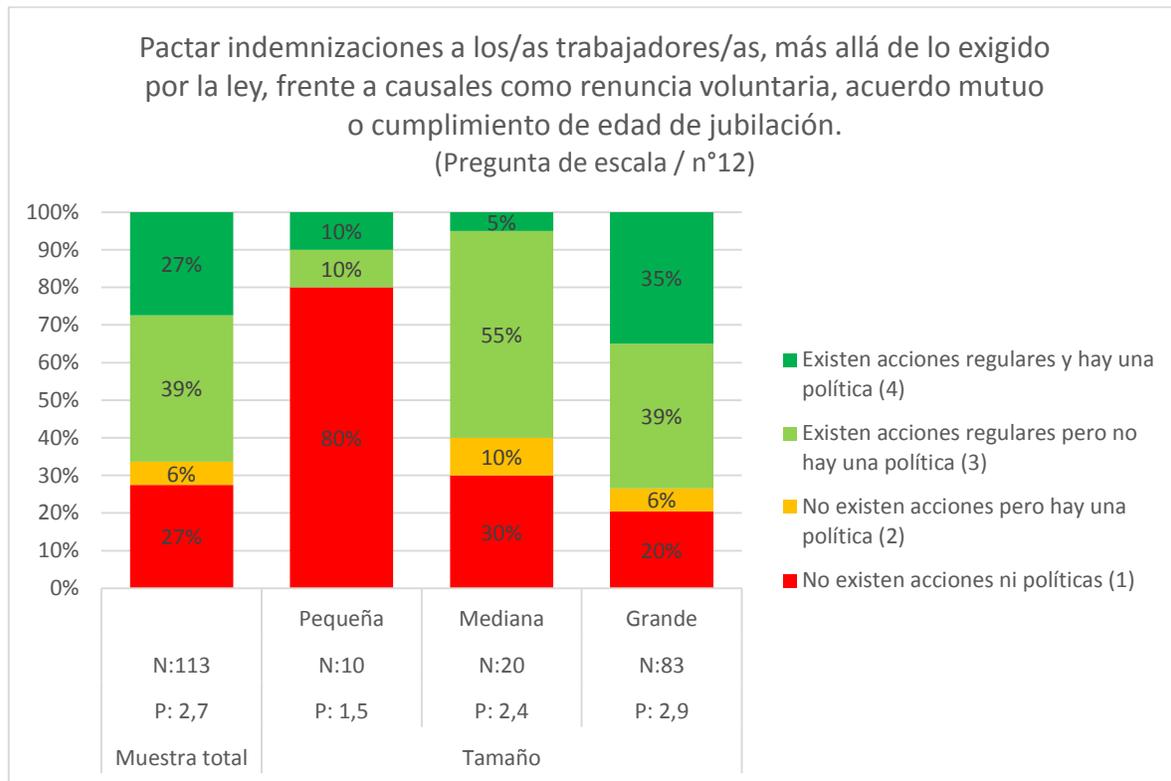
Al diferenciar las respuestas según sector económico destacan las empresas del sector Primario, donde casi tres cuartos de los encuestados (71%) señala que “Existen acciones regulares y hay una política” en esta materia, y con un alto promedio de respuestas que asciende a un 3,6. Con un menor grado de institucionalización figuran las empresas del sector Servicios y Comercio (promedios de 3,3 y 3,1 respectivamente), y por último el sector Secundario, con un promedio inferior al del total de la muestra (2,9) y donde sólo un 45% señala que “Existen acciones regulares y hay una política”. Al atender las distribuciones según el tamaño de las empresas se aprecian que las empresas pequeñas tienen un nivel muy inferior de institucionalización en esta materia respecto al declarado por empresas medianas y grandes, con diferencias que resultan estadísticamente significativas. Mientras la categoría de “Existen acciones regulares y hay una política” representa alrededor del 70% de las respuestas en empresas medianas y grandes, en las empresas pequeñas desciende significativamente a apenas un 20%. En la misma línea, un 75% de los encuestados de empresas pequeñas declara que “No existen acciones ni políticas” en lo referente a contar con servicios para hijos de trabajadores.

GRÁFICO N°34



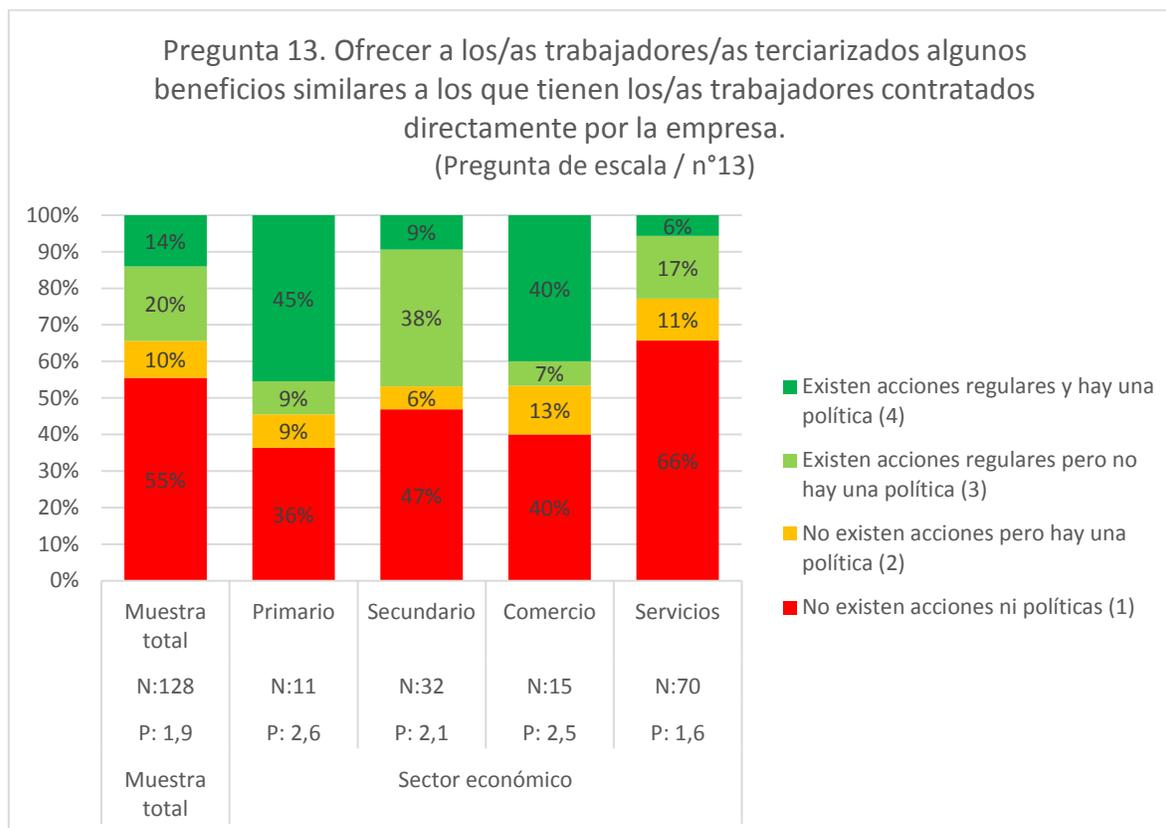
El tamaño de la empresa también resulta determinante al analizar la pregunta sobre la prevención del acoso moral o sexual de los trabajadores, donde hay diferencias significativas en el nivel de institucionalización, las que favorecen a las empresas grandes en comparación al resto. Se observa que entre las empresas pequeñas y medianas cerca de un quinto de los representantes señala la inexistencia de políticas y acciones en esta materia, alternativa que alcanza apenas un 3% entre las empresas grandes. Por otro lado, la categoría “*Existen acciones regulares y hay una política*”, que representa el 79% entre las empresas grandes, se reduce a un 72% y 60% entre las medianas y pequeñas respectivamente.

GRÁFICO N°35



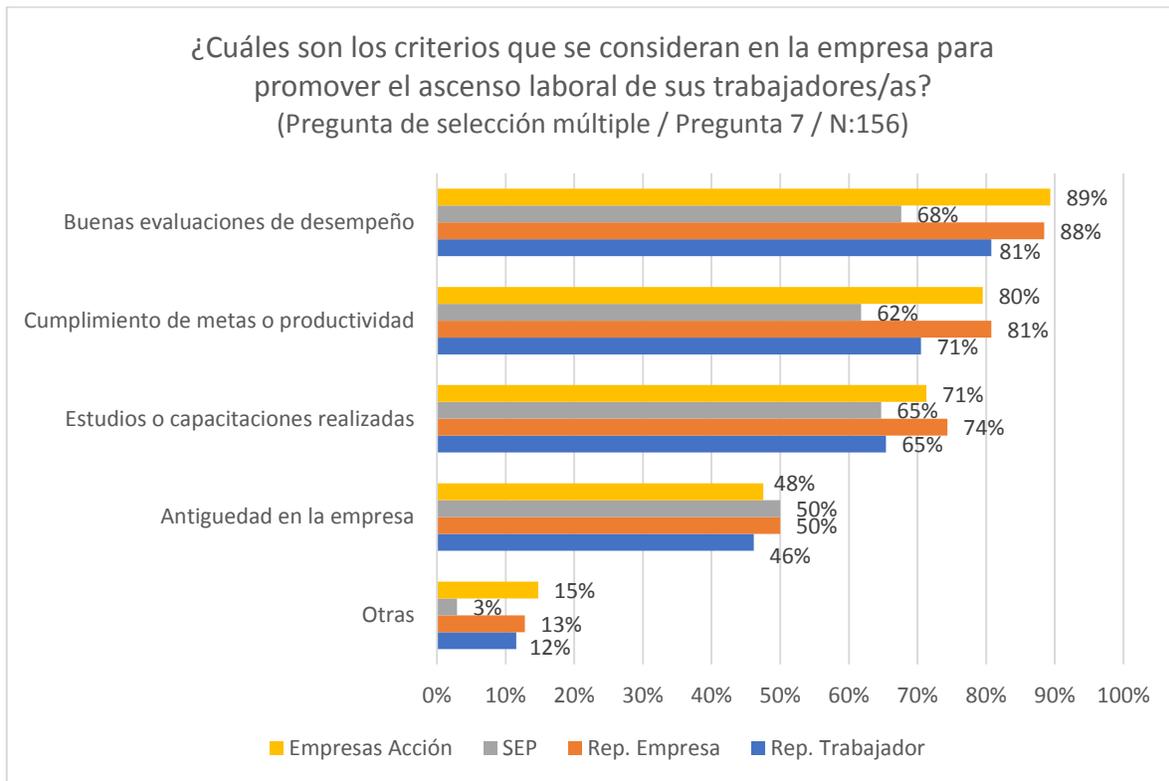
En la pregunta sobre el pactar indemnizaciones a los trabajadores más allá de lo exigido por la ley, realizada únicamente a las empresas de Acción, se aprecian diferencias significativas según tamaño de la empresa. Las empresas grandes muestran un mayor nivel de institucionalización que empresas medianas, y ambas muestran un mayor nivel de institucionalización que las pequeñas. Mientras que la alternativa “No existen acciones ni políticas” representa un 80% de las respuestas de las empresas pequeñas, proporción mucho mayor al 30% y 20% que se aprecia para la misma respuesta entre las empresas medianas y grandes respectivamente. Por otro lado, destaca que en las empresas grandes un tercio señala que “Existen acciones regulares y hay una política”, categoría que alcanza apenas un 5% de las respuestas entre las medianas.

GRÁFICO N°36



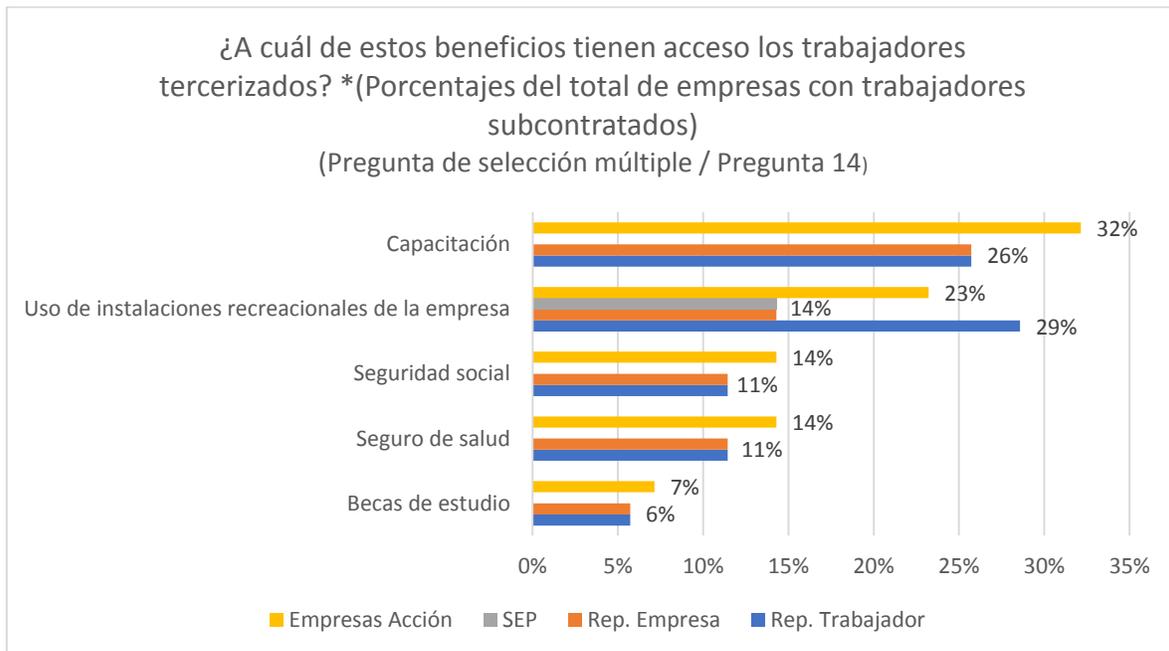
En relación a ofrecer a los trabajadores terciarizados beneficios similares a los que tienen trabajadores contratados directamente, se aprecian diferencias significativas según sector económico, donde empresas del sector primario y comercio declaran un mayor nivel de institucionalización. Empresas del sector primario y comercio señalan con mayor frecuencia la existencia de acciones y políticas (entre 31% y 39% superior a los sectores secundario y servicios), y con menor frecuencia la inexistencia de políticas y acciones. A pesar de esto, llama la atención la alta proporción respuestas “*Existen acciones regulares, pero no hay una política*” en las empresas del sector secundario, la que alcanza un 38%. Por último, también es destacable el 66% que representa la alternativa de “*No existen acciones ni políticas*” entre las empresas del sector servicios, lo que da cuenta de su menor nivel de institucionalización en estas materias.

GRÁFICO N°37



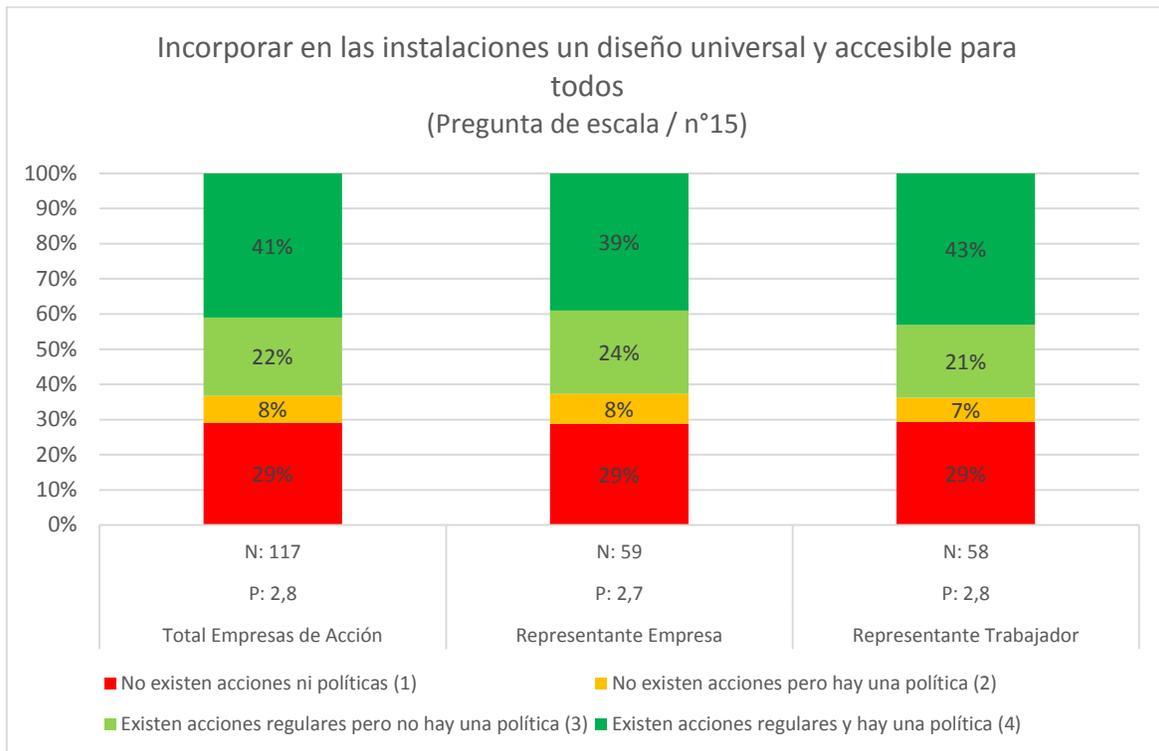
Respecto a los criterios que se consideran en la empresa para promover el ascenso laboral de sus trabajadores, la alternativa más seleccionada son las “*buenas evaluaciones de desempeño*”, seguidas por el “*cumplimiento de metas o productividad*” y los “*estudios o capacitaciones realizadas*”. Al comparar según tipo de empresas se advierte que entre las de Acción estos tres criterios son señalados con mayor frecuencia que en empresas SEP. Al atender las respuestas de ambos representantes se puede apreciar que son los representantes de las empresas quienes en mayor proporción señalan estos criterios.

GRÁFICO N°38



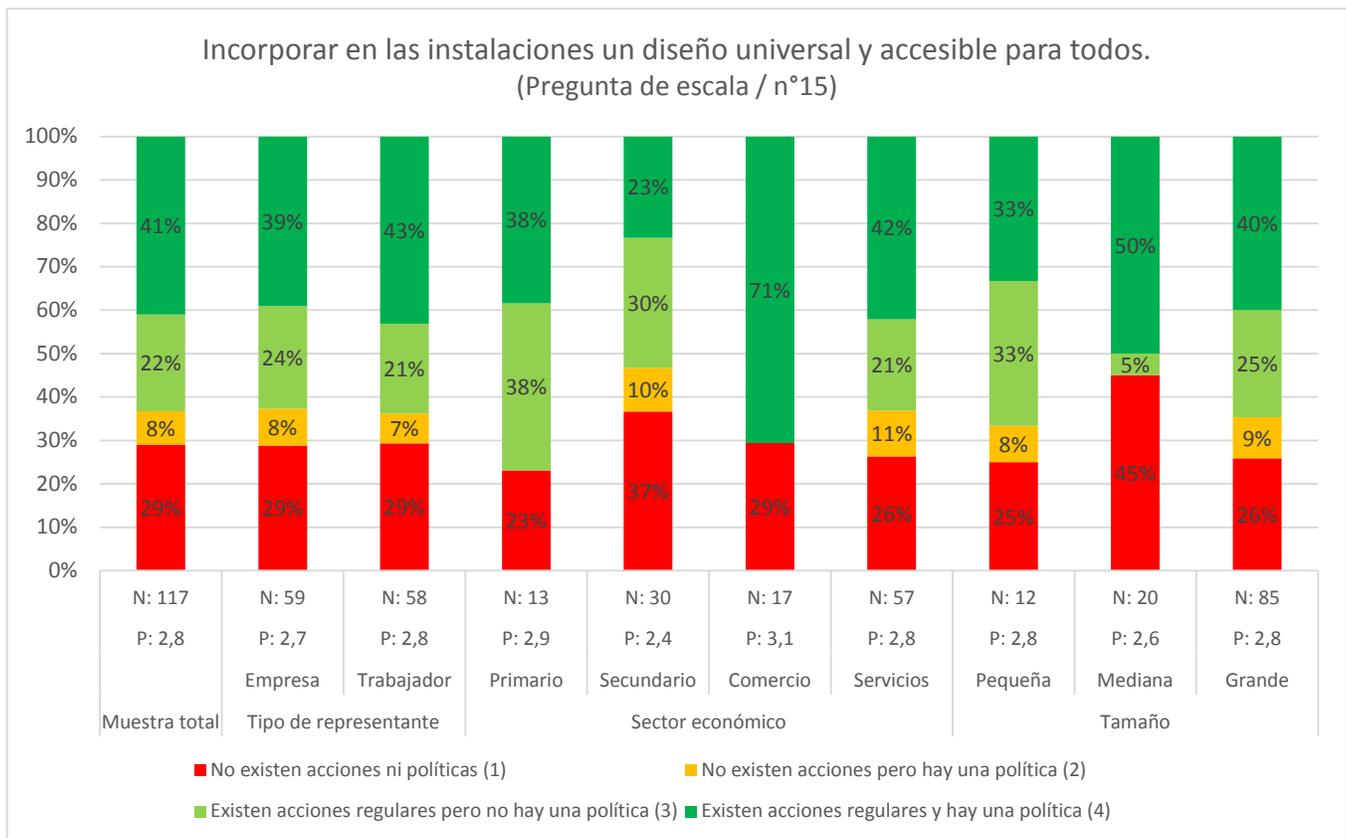
Para la pregunta sobre los beneficios a los que trabajadores terciarizados tendrían acceso se restringió la muestra a las empresas que declararon contar con al menos un trabajador terciarizado en el cuestionario de caracterización. Al analizar las respuestas se aprecia que entre las empresas de Acción los beneficios más señalados corresponden a *capacitaciones* (32%) y el *uso de instalaciones recreacionales de la empresa* (23%), mientras que en las empresas SEP solo se indica el *uso de instalaciones recreacionales* (14%). En cuanto a las respuestas de ambos representantes existe coincidencia en todas las alternativas salvo en aquella respecto al *uso de las instalaciones recreacionales de la empresa*, donde representantes de los trabajadores la seleccionan con mayor frecuencia que los representantes de la empresa (29% versus 14%).

GRÁFICO N°39



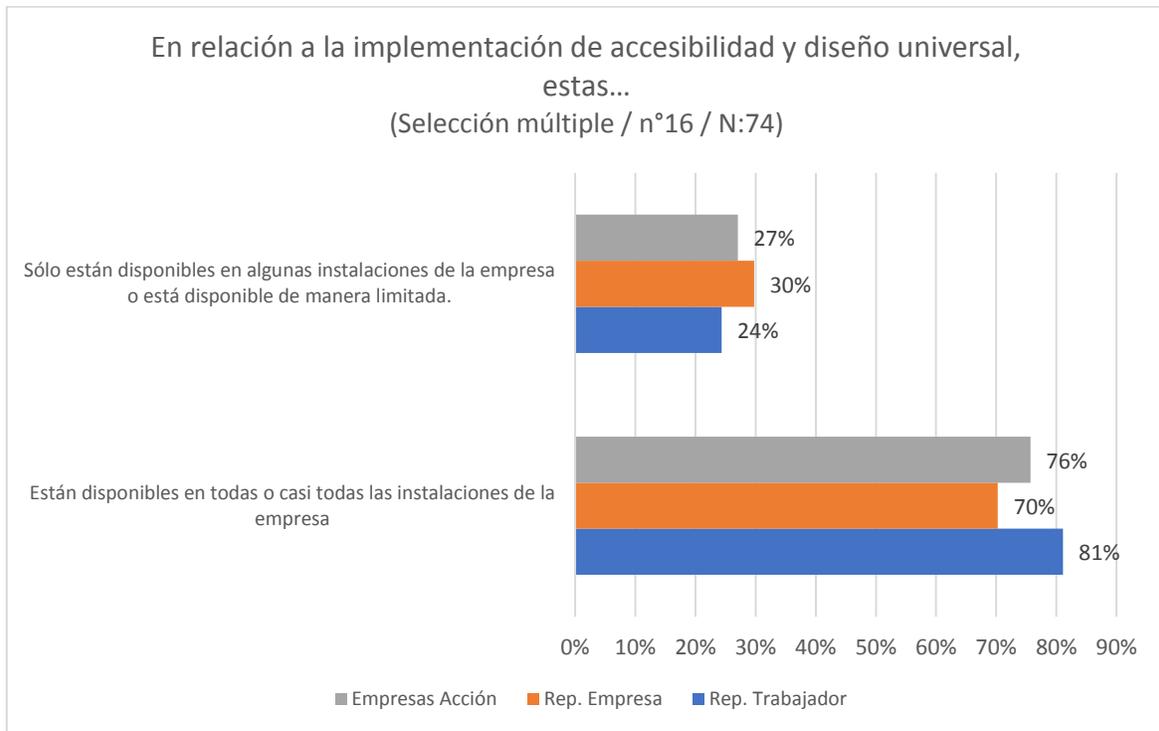
En la pregunta sobre la incorporación de un diseño universal y accesible para todos en las instalaciones, realizada únicamente a las empresas de Acción, no se observan diferencias en las distribuciones de respuestas según tipo de representantes.

GRÁFICO N°40



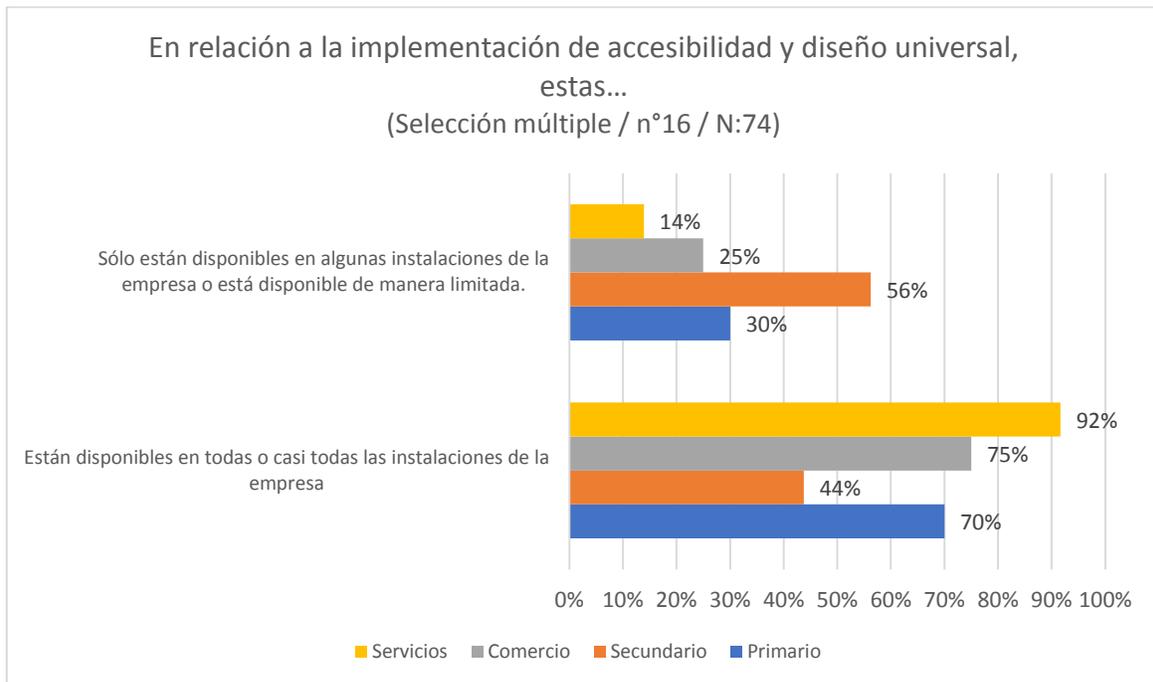
Al analizar las tendencias de la pregunta referida a las acciones o políticas para incorporar en las instalaciones un diseño universal y accesible para todos, se observa que no hay grandes diferencias según tipo de Representante; promedio de 2,8 para representantes de Trabajador y de 2,7 para representantes de Empresa. Por otro lado, existen diferencias en las distribuciones según Sector Económico, siendo las Empresas del Sector Comercio las que poseen el mayor grado de institucionalización de prácticas en esta materia (71% para la categoría “Existen acciones regulares y hay una política”), le siguen Sector Comercio (42%), Sector Primario (38%) y, en último lugar, Sector Secundario (23%). En cuanto a las diferencias por Tamaño, son las Empresas Medianas las que poseen la frecuencia más alta en la categoría “Existen acciones regulares y hay una política”, sin embargo, también presentan el mayor valor en la categoría inferior, lo que repercute en que tengan el promedio más bajo. Las Grandes y Pequeñas Empresas poseen el mismo promedio, pero las primeras presentan un valor 7 puntos porcentuales más alto en la categoría superior.

GRÁFICO N°41



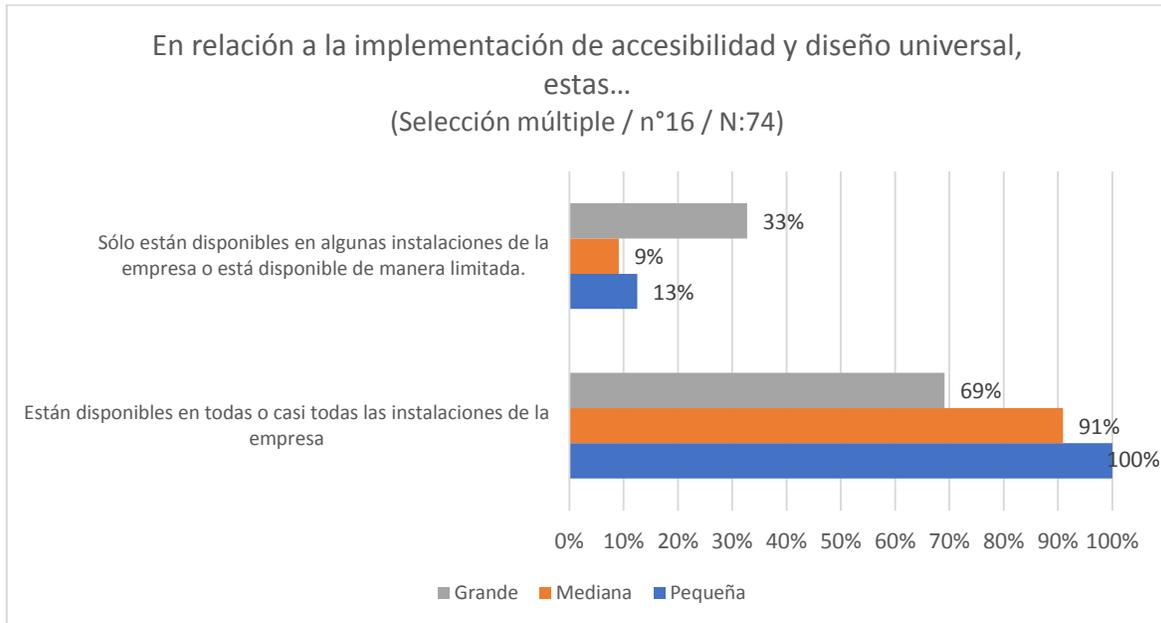
Entre las empresas de Acción 3 de cada 4 representantes señala que, con relación a la implementación de accesibilidad y diseño universal, *están disponibles en todas o casi todas las instalaciones de la empresa*, mientras que un 27% indica que *solo están disponibles en algunas instalaciones o de manera limitada*. Por otro lado, al comparar las respuestas de ambos representantes se puede apreciar que los representantes de la empresa son más críticos respecto al estado de implementación de estas medidas en comparación a los representantes de los trabajadores.

GRÁFICO N°42



Al comparar las tendencias según Sector Económico, se aprecia que los entrevistados del sector Servicio declaran en mayor medida que el diseño universal *Está disponible en todas o casi todas las instalaciones de la empresa*. Al contrario, las Empresas del sector Secundario son las que menos hacen en relación a estas medidas, declarando en mayor proporción que estas *sólo están disponibles en algunas instalaciones de la empresa o está disponible de manera limitada*.

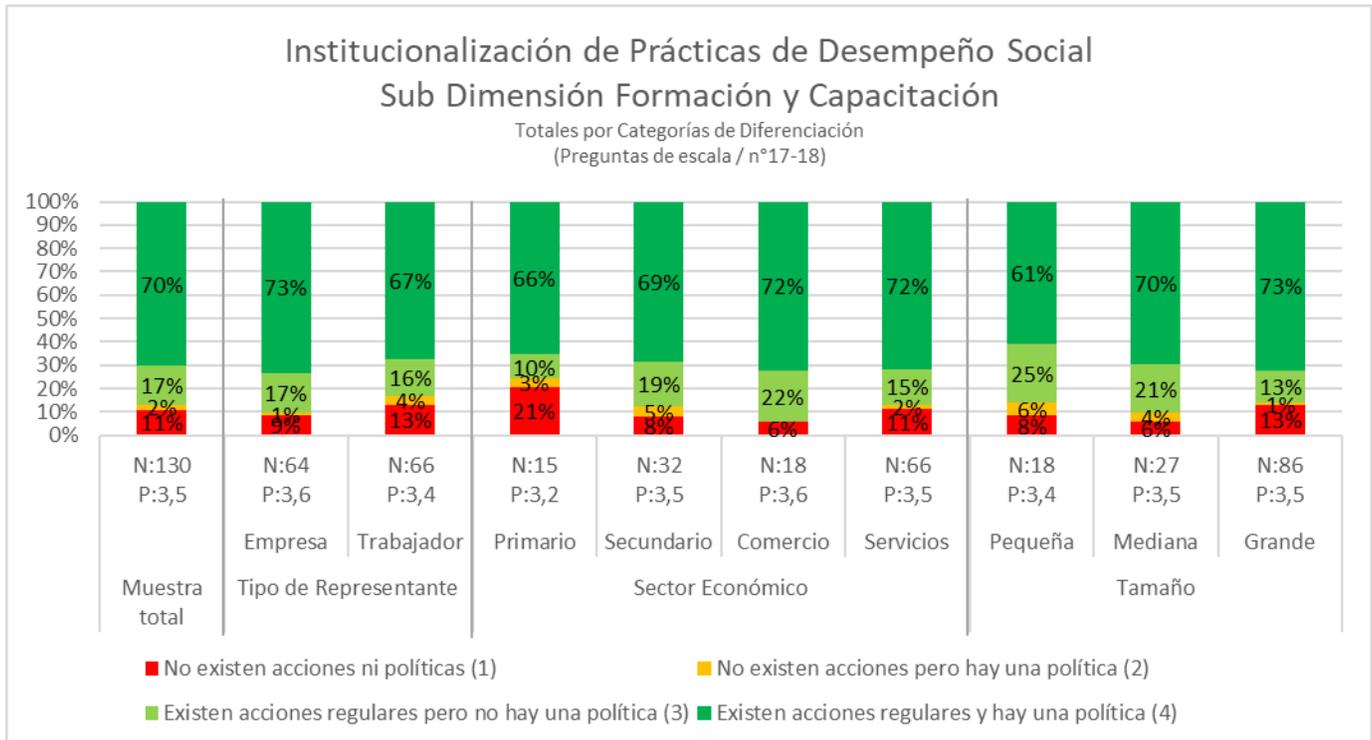
GRÁFICO N°43



Atendiendo a las diferencias según tamaño, se aprecia que el total de encuestados de las empresas pequeñas y el 90% de las medianas indica que el diseño universal y accesible *está disponible en todas o casi todas las instalaciones de la empresa*, cifra que se reduce al 69% entre las empresas grandes.

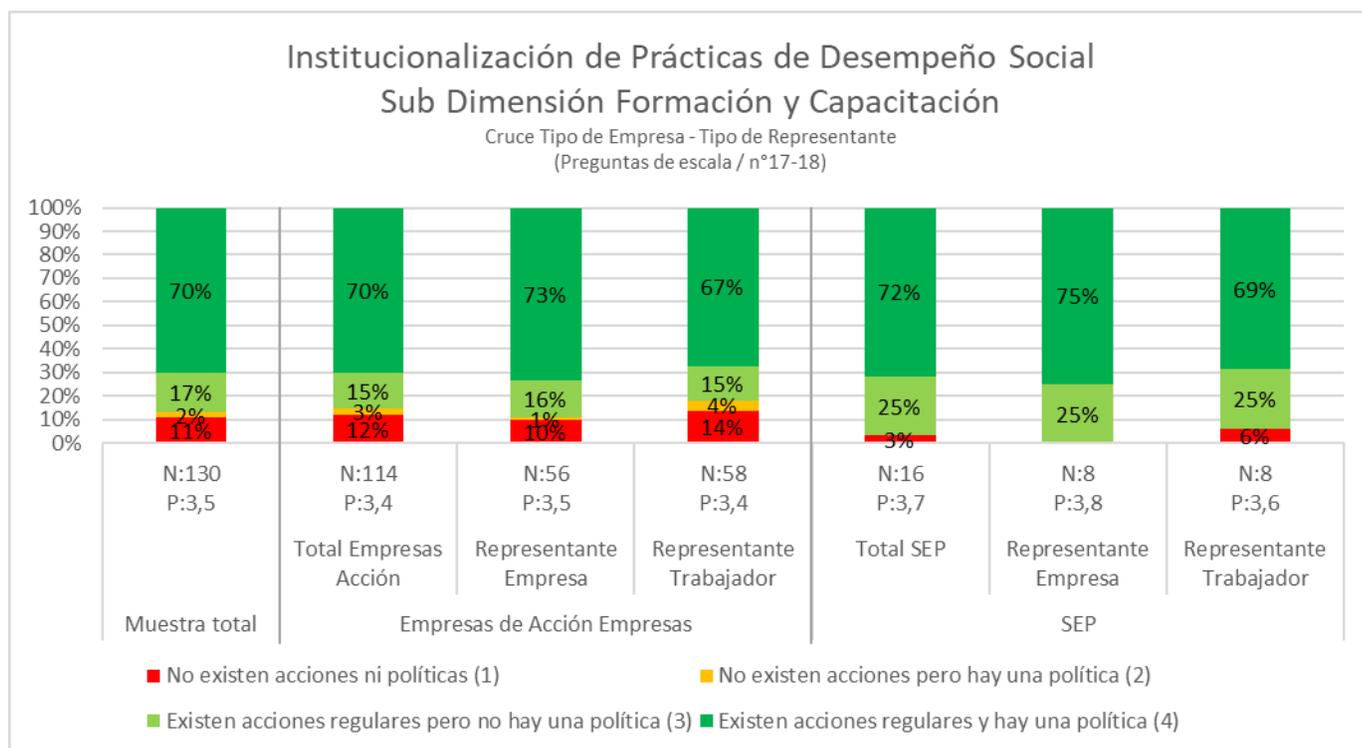
5.3.3. Dimensión Oportunidades y Condiciones Laborales: Sub Dimensión Educación, Formación y Capacitación

GRÁFICO N°44



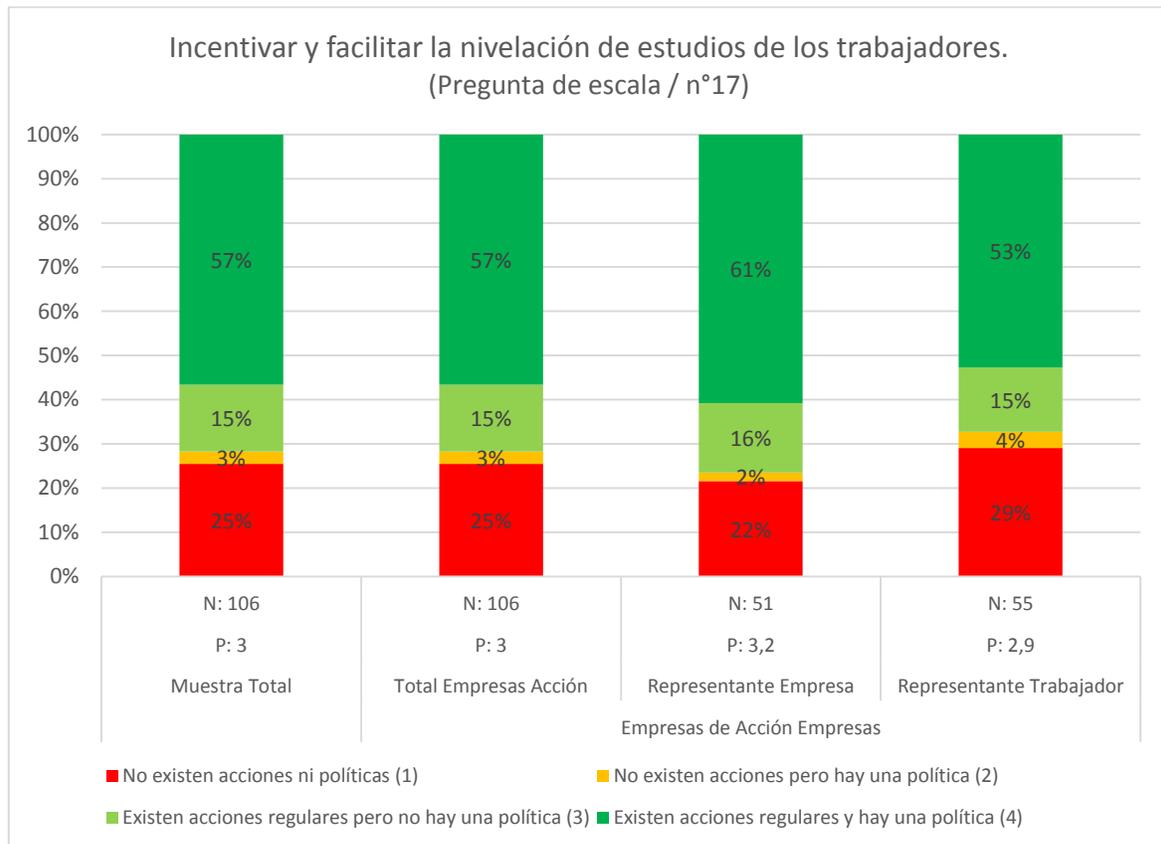
Al analizar la Sub dimensión por las Categorías de Diferenciación no se observan grandes diferencias. Para la variable Tipo de Representante las proporciones divergen en las categorías de los extremos, donde casi tres cuartos de los Rep. de Empresa señalan que “*Existen acciones regulares y hay una política*”, disminuyendo a 67% para los Rep. de Trabajadores. Por otro lado, el 13% de los Rep. de Trabajadores señalan que “*No existen acciones ni políticas*”, lo que, sumado a lo anterior, explican la caída del promedio a 3,4. En cuanto al análisis por Sector Económico, es el sector Primario el que presenta las tendencias más bajas. Donde un quinto de los entrevistados señala que “*No existen acciones ni políticas*”, siendo la proporción más alta en esta categoría (lo explica la caída en el promedio). Para el resto de los Sectores no se aprecian grandes diferencias, pero es el Sector Comercio el que mejor evaluación presenta (promedio de 3,6), donde casi tres cuartos de los entrevistados establecen que “*Existen acciones regulares y hay una política*” y solo el 6% señala que “*No existen acciones ni políticas*”. Finalmente, son las Pequeñas Empresas las que peor evaluación presentan, sin embargo, la diferencia es pequeña y se debe a la menor proporción existente en la categoría “*Existen acciones regulares y hay una política*” (60%), donde las Medianas y Grandes Empresas superan el 70% en esta categoría.

GRÁFICO N°45



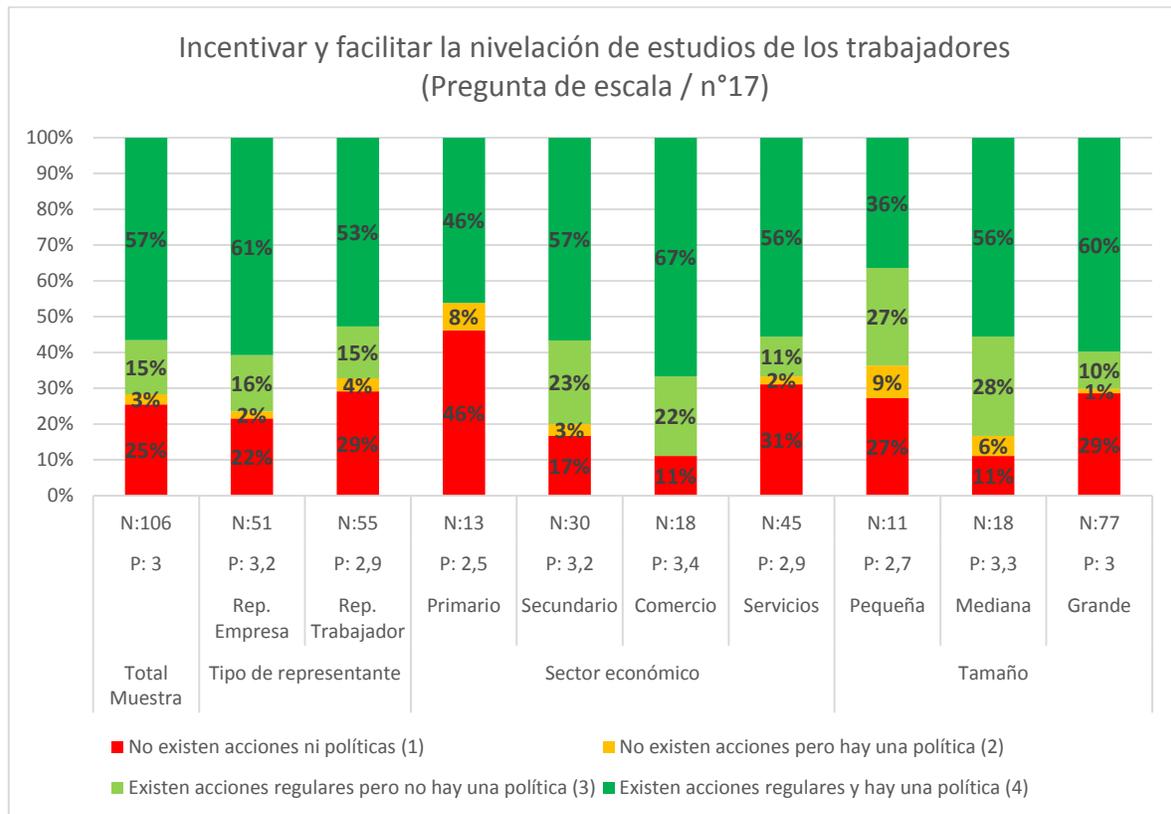
Al analizar las distribuciones para la Sub dimensión Formación y Capacitación por Tipo de Empresa se observa que las Empresas SEP poseen una evaluación más alta que las Empresas pertenecientes a Acción. Si bien en ambas el 70% de los encuestados declara que “*Existen acciones regulares y hay una política*”, es en las categorías inferiores donde ocurre la diferencia que eleva el promedio de las Empresas SEP, donde solo el 3% dice que “*No existen acciones ni políticas*” y el 25% restante se sitúa en la categoría “*Existen acciones regulares, pero no hay una política*”. En las Empresas de Acción la proporción restante de respuestas se distribuye homogéneamente entre las categorías antes mencionadas, presentando valores cercanos al 15%. Analizar las tendencias por Tipo de Representante permite comprender las distribuciones por Tipo de Empresa. Los Representantes de Empresa SEP se sitúan completamente en las categorías superiores de respuesta, mientras que para los Representantes de Empresa solo el 6% declara que “*No existen acciones ni políticas*”. Por otro lado, los Representantes de Acción son más críticos respecto a la institucionalización de prácticas de Formación y Capacitación. Si bien no se observan grandes diferencias entre Representantes de Empresa y Trabajadores en las proporciones de los tramos medios, es en los extremos donde no convergen. Se observa que el 67% de los Representantes de Trabajadores señala que “*Existen acciones regulares y hay una política*”, inferior al 73% observado para los Representantes de Empresa. Finalmente, en la categoría “*No existen acciones ni políticas*”, los Representantes de Trabajadores presentan una proporción más alta que los Representantes de Empresa (14% y 10% respectivamente).

GRÁFICO N°46



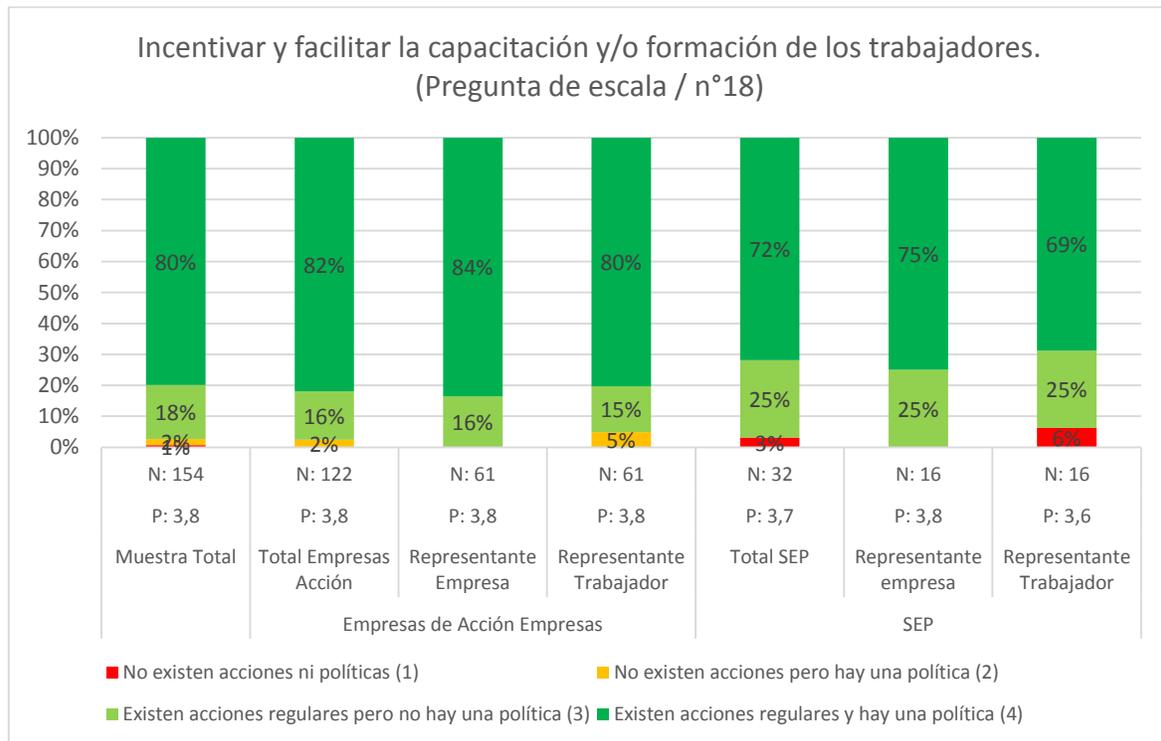
Al consultar por acciones y políticas destinadas a incentivar y facilitar la nivelación de estudios de los trabajadores, son los representantes de las empresas de Acción quienes declaran un mayor grado de institucionalización de estas prácticas, con un 61% para la categoría “Existen acciones regulares y hay una política”, 8 puntos porcentuales por sobre las respuestas de los representantes de Trabajadores de Acción para esta categoría.

GRÁFICO N°47



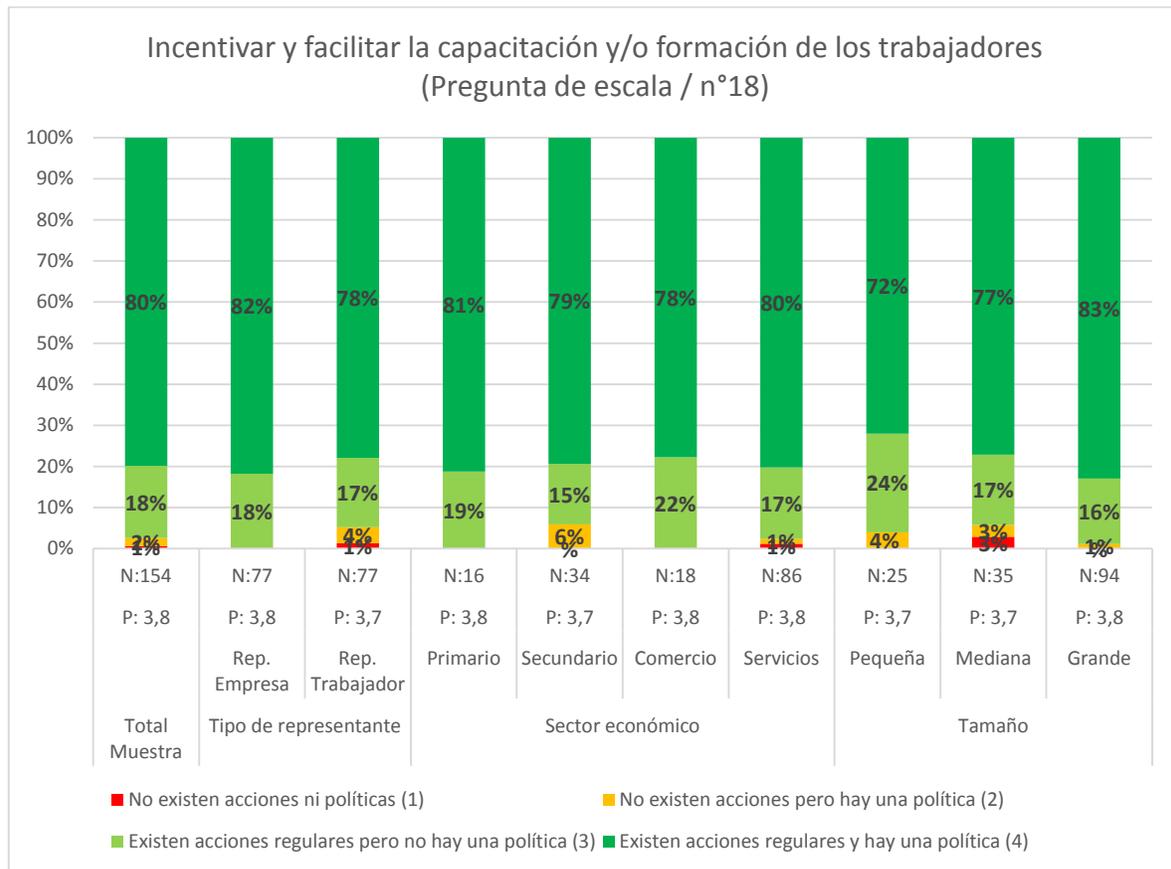
Según sector económico son las empresas dedicadas al sector Secundario y al Comercio quienes declaran un mayor grado de institucionalización en cuanto a incentivar y facilitar la nivelación de estudios de sus trabajadores, con un promedio de respuestas de 3,2 y 3,4 respectivamente. Las empresas del sector Primario serían las menos desarrolladas en este ámbito, con un promedio de 2,5 y donde casi la mitad de sus encuestados (46%) declara que “No existen acciones ni políticas” en la materia. Por último, según tamaño se aprecia que las empresas medianas tienen un mayor grado de institucionalización que las empresas grandes y pequeñas, con un promedio de respuestas de 3 a 6 décimas mayor respectivamente.

GRÁFICO N°48



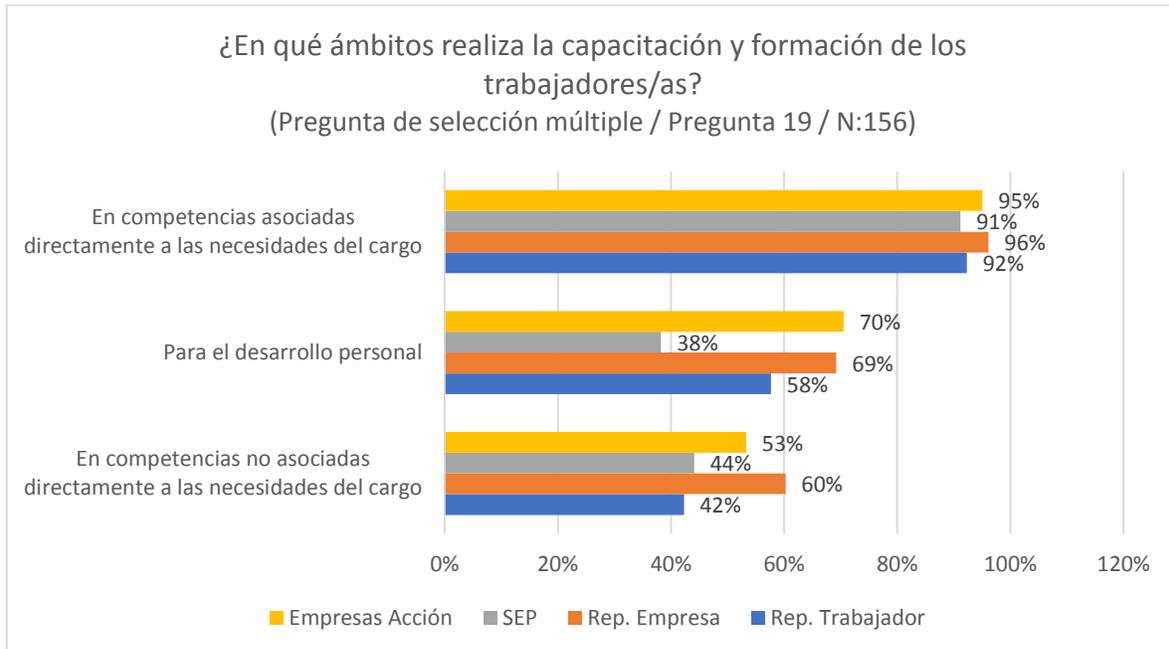
En la pregunta referida a las acciones y políticas para incentivar y facilitar la formación de los trabajadores, se observa un alto grado de institucionalización total, lo que se mantiene al agregar variables al análisis, pero con algunas leves diferencias. Las Empresas Acción poseen mayor institucionalización que las Empresas SEP y son los representantes de Empresa quienes poseen valores más altos para la categoría de respuesta “Existen acciones regulares y hay una política”, tanto si son de Empresas Acción o SEP.

GRÁFICO N°49



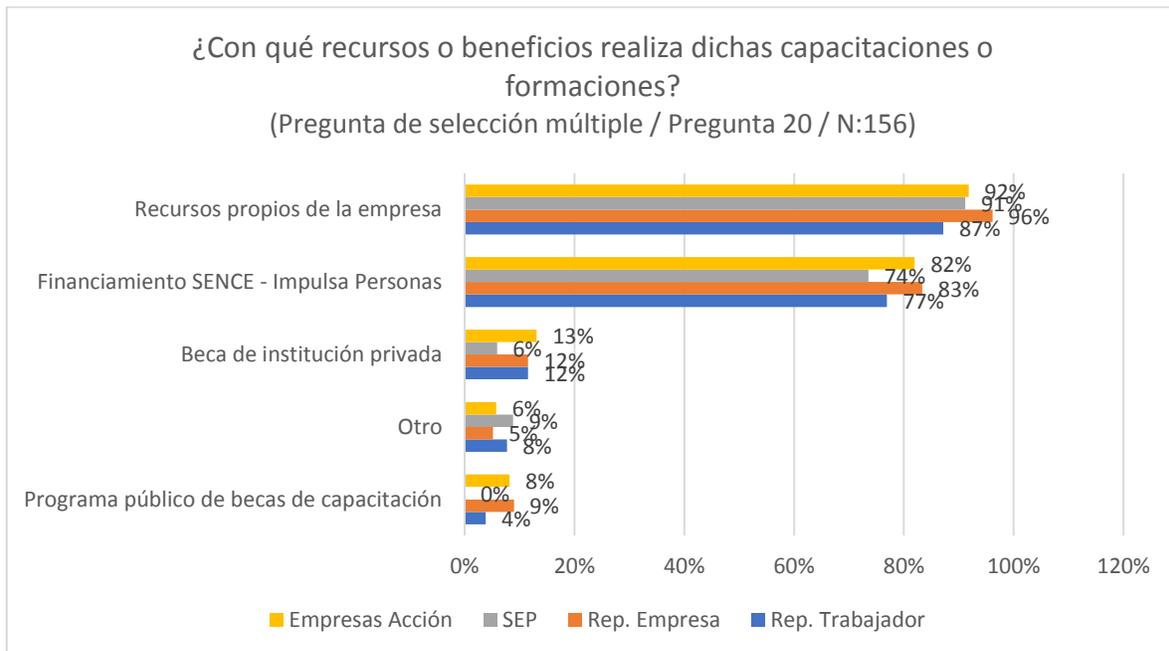
No se observan diferencias entre las distribuciones y los promedios de las respuestas de los encuestados al controlar según sector económico y tamaño de las empresas.

GRÁFICO N°50



Al analizar los ámbitos en que se realiza la capacitación y formación de los trabajadores, se puede apreciar que el más frecuente corresponde a la categoría *en competencias asociadas directamente a las necesidades del cargo*, que representa sobre el 90% de las respuestas. A esta alternativa le siguen la de *para el desarrollo personal* y la opción de *en competencias no asociadas directamente con las necesidades del cargo* que son señaladas en menor proporción, pero donde se advierten diferencias según tipo de empresa y entre tipos de representantes. Mientras entre las empresas de Acción un 70% declara que se realizan capacitaciones y formaciones *para el desarrollo personal*, esta cifra desciende a un 38% entre empresas SEP. Por otro lado, los representantes de la empresa señalan con mayor frecuencia las categorías de capacitaciones *para el desarrollo personal* y *en competencias no asociadas directamente a las necesidades del cargo*, con diferencias de entre 11% y 18% por sobre los representantes de los trabajadores.

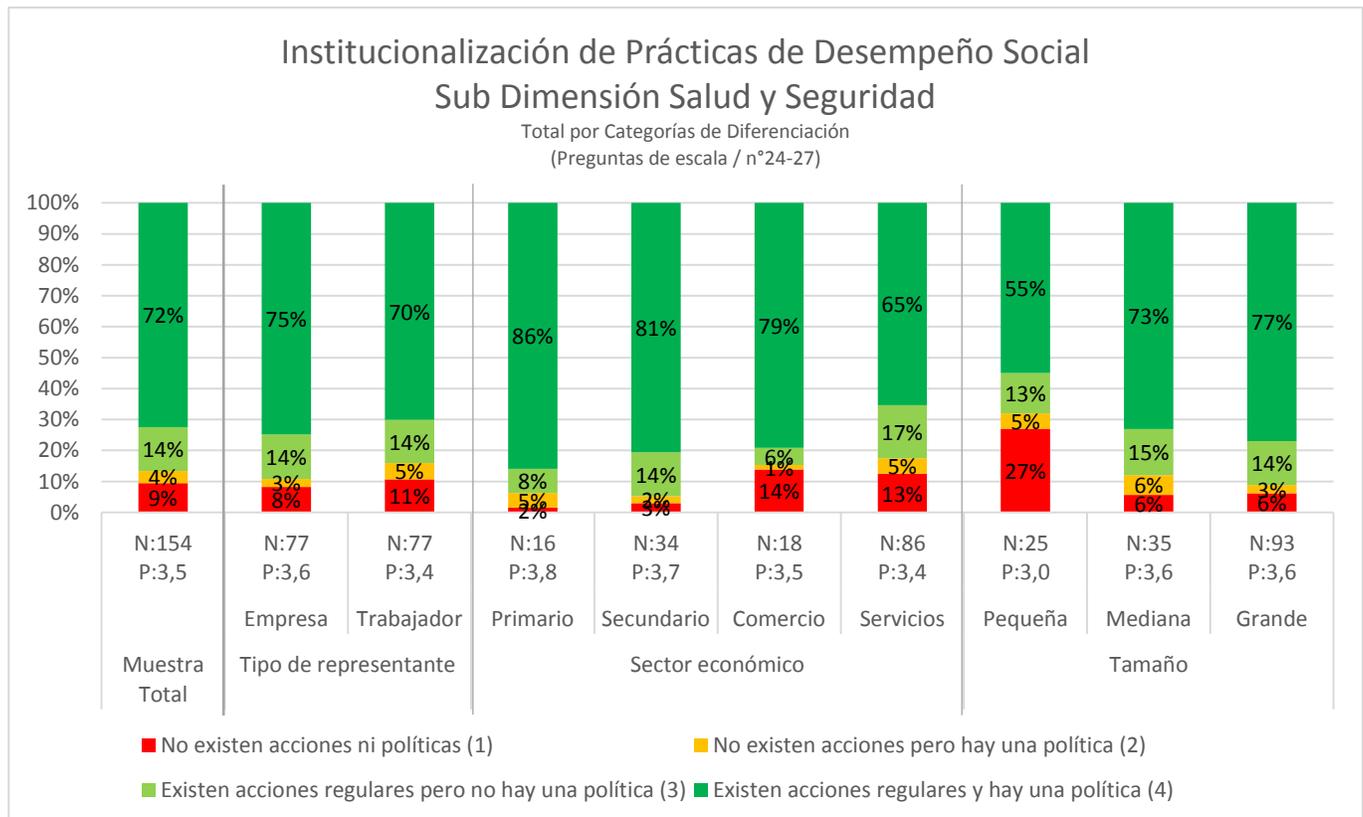
GRÁFICO N°51



Respecto al financiamiento de las capacitaciones o formaciones, cerca del 90% de los encuestados declara que se realizan con *recursos propios de la empresa* y alrededor del 80% señala utilizar *financiamiento SENCE*. También se aprecia que estas categorías son señaladas por un mayor porcentaje de representantes de empresas que de trabajadores.

5.3.4. Dimensión Oportunidades y Condiciones Laborales: Sub Dimensión Salud y Seguridad

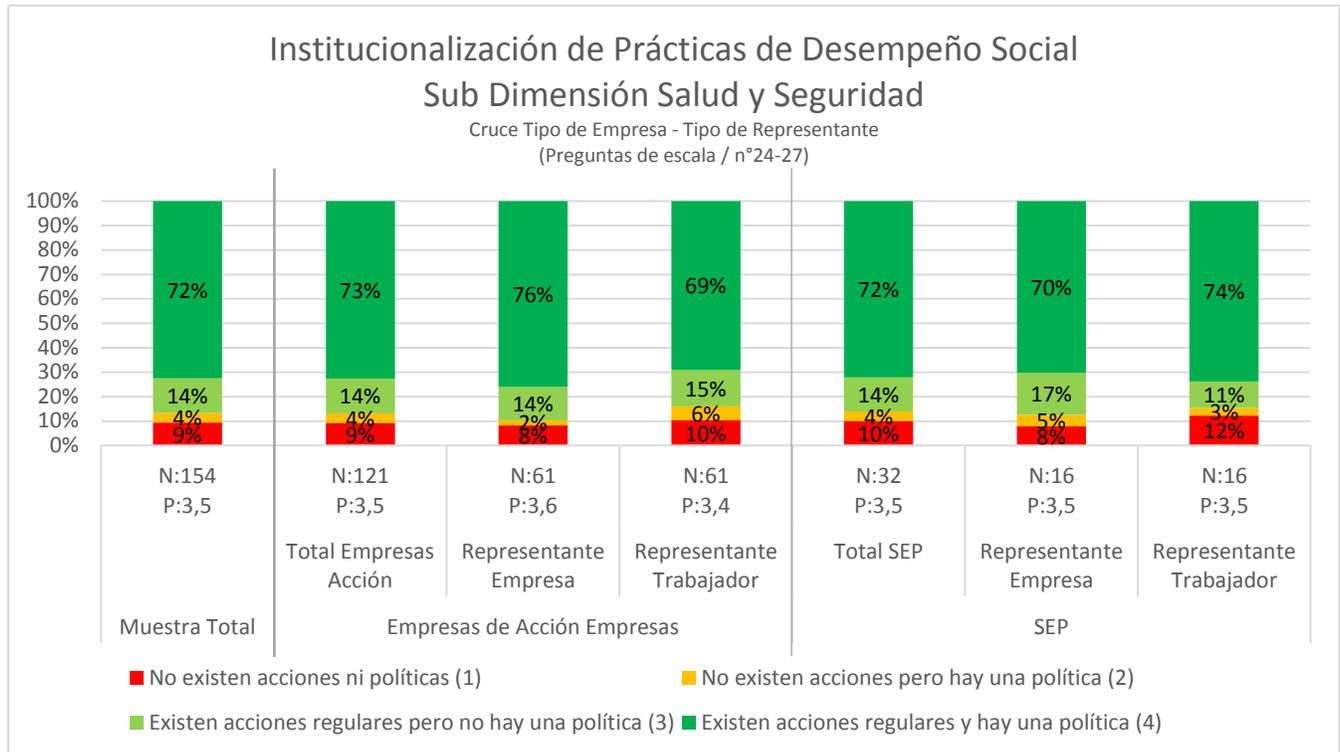
GRÁFICO N°52



En la sub-dimensión Salud y Seguridad se muestran diferencias en las distribuciones para todas las categorías de diferenciación. Según tipo de representante es posible observar que los representantes de empresas perciben un mayor nivel de institucionalización, donde tres cuartos de ellos señalan que *Existen acciones regulares y hay una política*, mientras que la misma categoría de respuesta es señalada por un 70% de los representantes de trabajadores. Al comparar las distribuciones según sector económico llama la atención el mayor nivel de institucionalización de prácticas en los sectores Primario y Secundario, ya que estas empresas señalan con mayor frecuencia que *Existen acciones regulares y hay una política* en materias de Salud y Seguridad. Esto también se evidencia en los promedios estimados, donde empresas del sector Primario y Secundario obtienen un promedio de 2 a 4 décimas mayor que los demás sectores. Finalmente, no se aprecian mayores diferencias entre empresas grandes y medianas, pero ambas muestran un nivel de institucionalización significativamente mayor que las empresas pequeñas. Mientras que la alternativa “*No existen acciones ni políticas*” representa un 27% de las respuestas entre empresas pequeñas, esta cifra desciende a apenas un 6% para empresas medianas y grandes. Del mismo

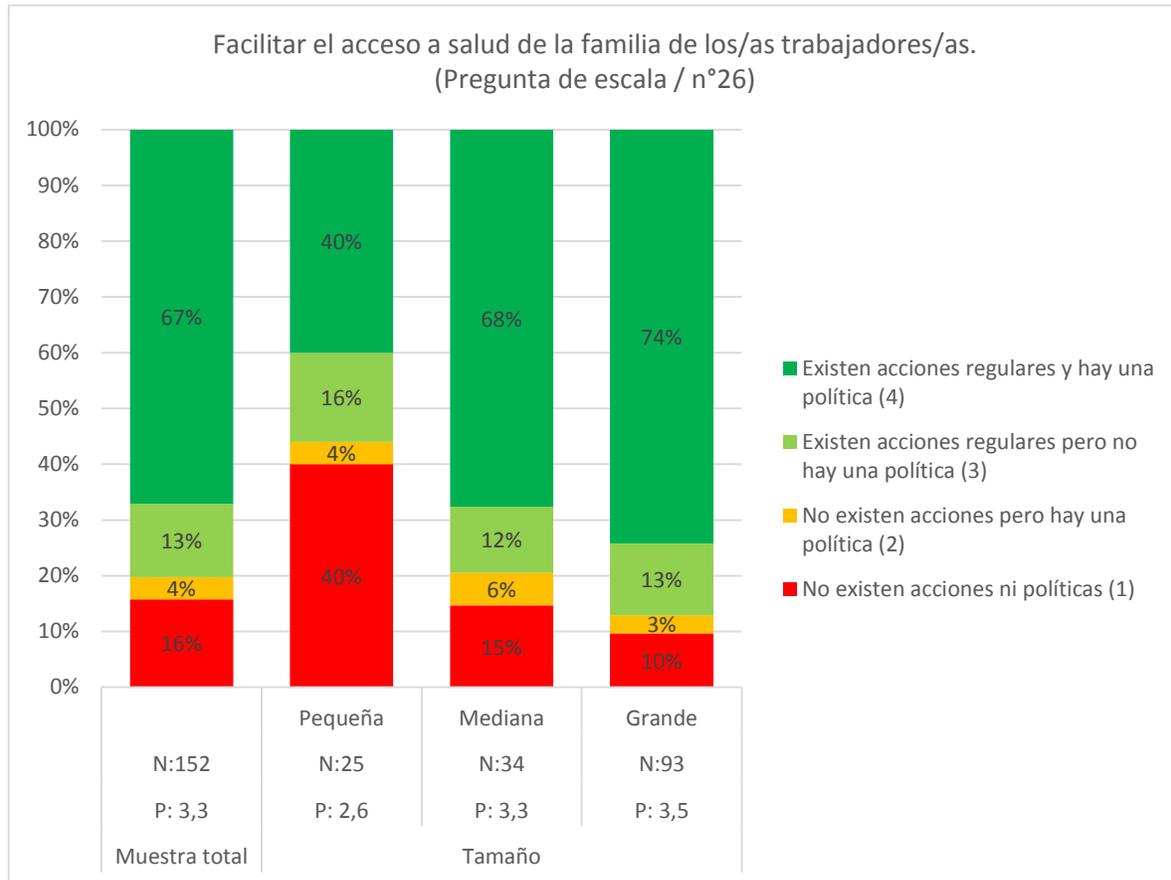
modo, el promedio para empresas pequeñas es 6 décimas menor que el promedio obtenido por empresas de mayor tamaño.

GRÁFICO N°53



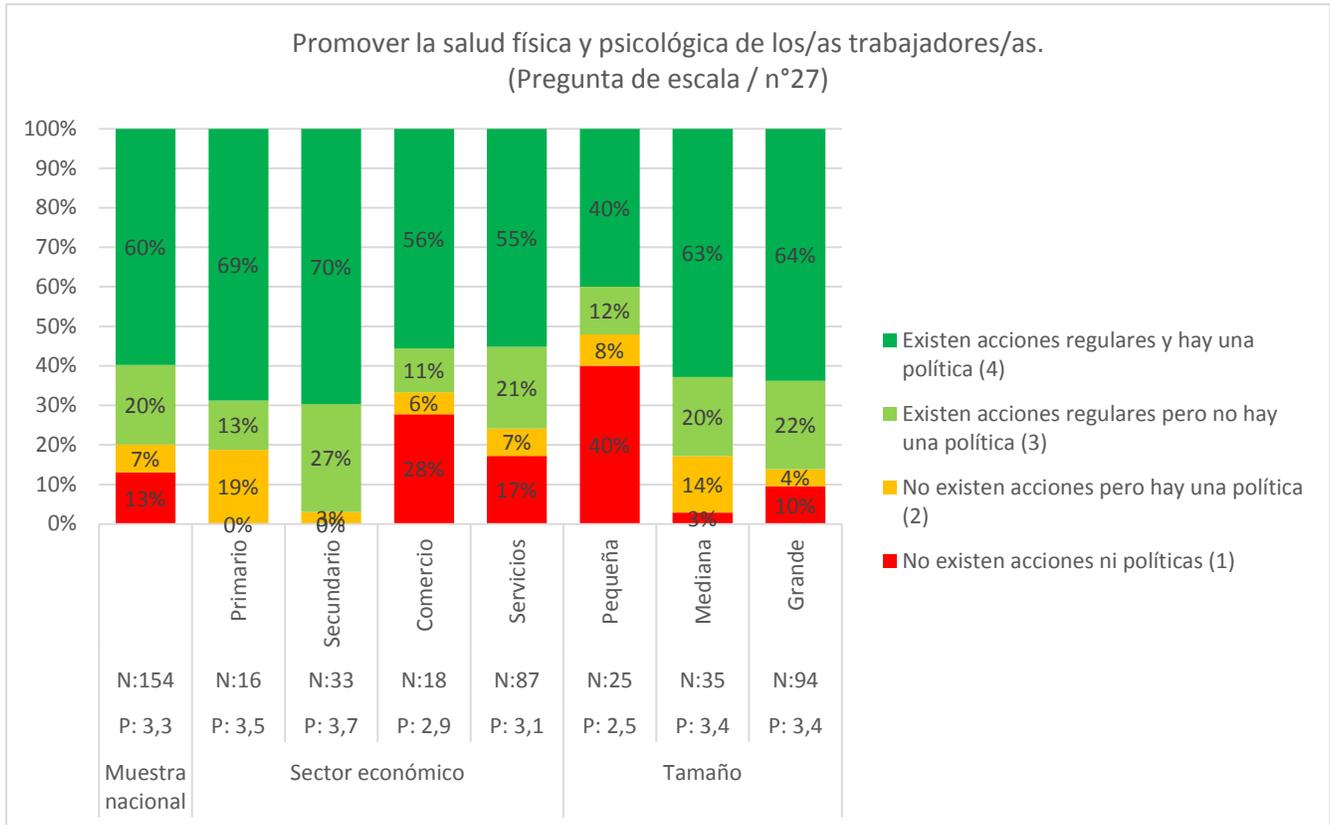
Al analizar la sub-dimensión Salud y Seguridad del ámbito interno, se aprecia un nivel de institucionalización similar entre empresas de Acción y empresas SEP. Por otro lado, al comparar las respuestas según tipo de representante solo se observan pequeñas diferencias para empresas de Acción, donde representantes perciben un mayor nivel de institucionalización al indicar en mayor proporción que *Existen acciones regulares y hay una política* respecto a los representantes de los trabajadores (76% y 69% respectivamente). Esta tendencia en las empresas de Acción es reforzada por el promedio estimado de las respuestas, pues los representantes de la empresa muestran un promedio 2 décimas mayor que el obtenido por representantes de trabajadores. En cuanto a las empresas SEP no se aprecian diferencias importantes entre los tipos de representantes.

GRÁFICO N°54



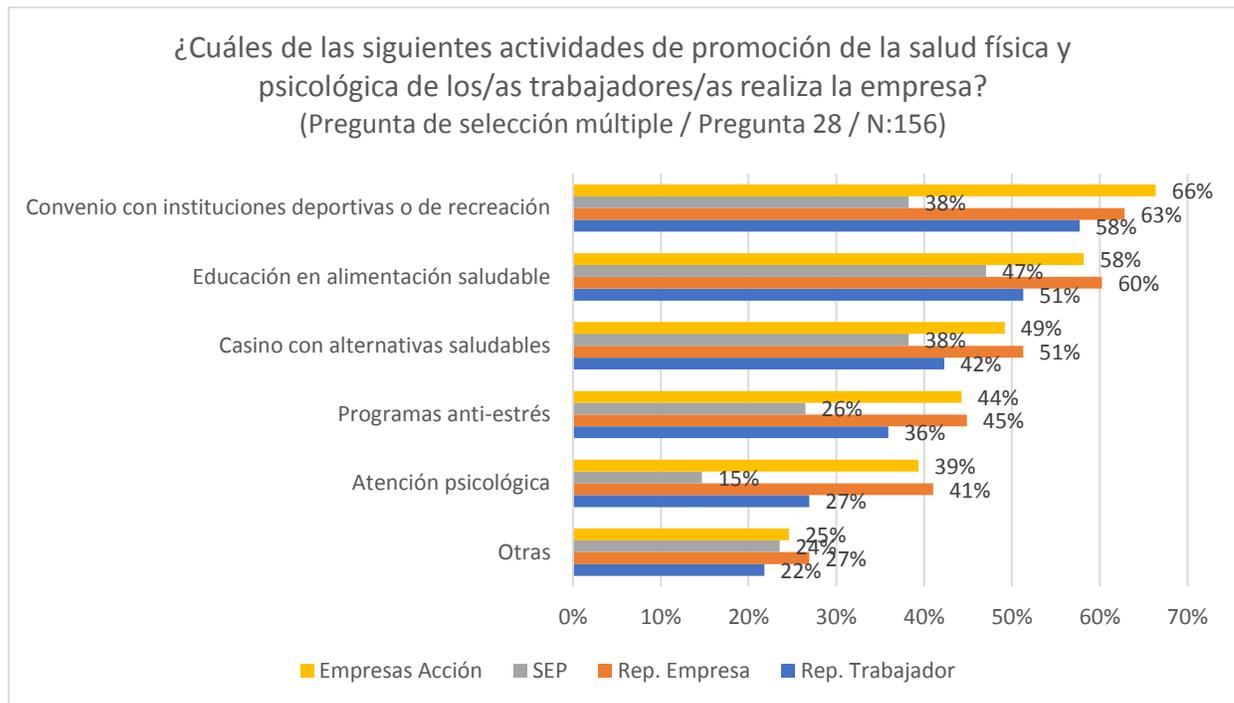
Se observan diferencias estadísticamente significativas en Acciones y políticas para facilitar el acceso a salud de la familia de los trabajadores según el Tamaño de Empresa, existiendo una diferencia de 30 puntos porcentuales entre las Pequeñas y Grandes Empresas para las categorías extremas; “Existen acciones regulares y hay una política” (40% y 74%, respectivamente) y “No existen acciones ni políticas” (40% y 10%, respectivamente).

GRÁFICO N°55



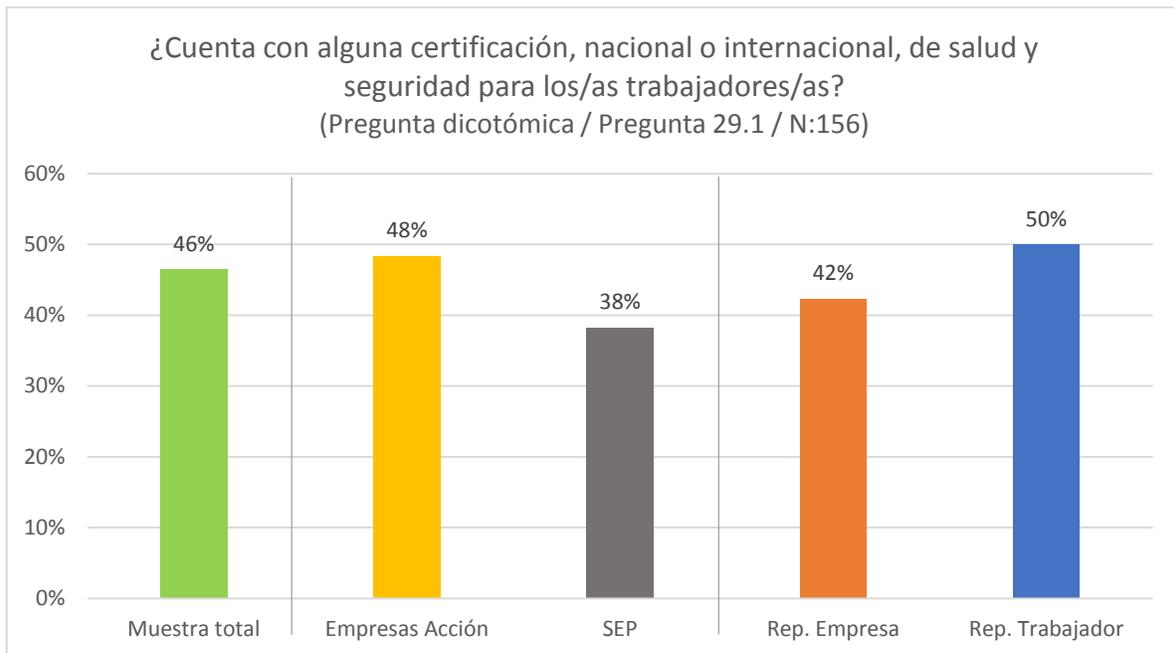
Se presentan diferencias estadísticamente significativas en las acciones y políticas para promover la salud física y psicológica de los trabajadores. Es el Sector Secundario el que posee un mayor grado de institucionalización de prácticas; 70% de los entrevistados se posiciona en la categoría “Existen acciones y hay una política”, además, nadie menciona la categoría “No existen acciones ni políticas”. En cuanto al Tamaño, son las Pequeñas Empresas las que menor grado de institucionalización poseen (40% para la categoría “No existen acciones ni políticas”).

GRÁFICO N°56



Al observar las actividades de promoción de salud que realizan las empresas se puede apreciar que las más frecuentes entre empresas de Acción corresponden a *convenios con instituciones deportivas o de recreación* (66%), seguida de *educación en alimentación saludable* (58%). Entre empresas SEP, en tanto, destaca *educación en alimentación saludable* (47%), *convenio con instituciones deportivas o de recreación* (38%) y *casino con alternativas saludables* (38%). Además, cabe señalar que las empresas de Acción declaran en mayor proporción realizar estas actividades que las empresas SEP, reportando diferencias de hasta 28 puntos porcentuales. Según tipo de representante también se observan diferencias, donde los representantes de la empresa señalan con mayor frecuencia la existencia de este tipo de actividades. Al respecto, destaca la brecha respecto a la *atención psicológica*; alternativa que es señalada por un 41% de representantes de empresa, pero solo por un 27% de representantes de trabajadores.

GRÁFICO N°57

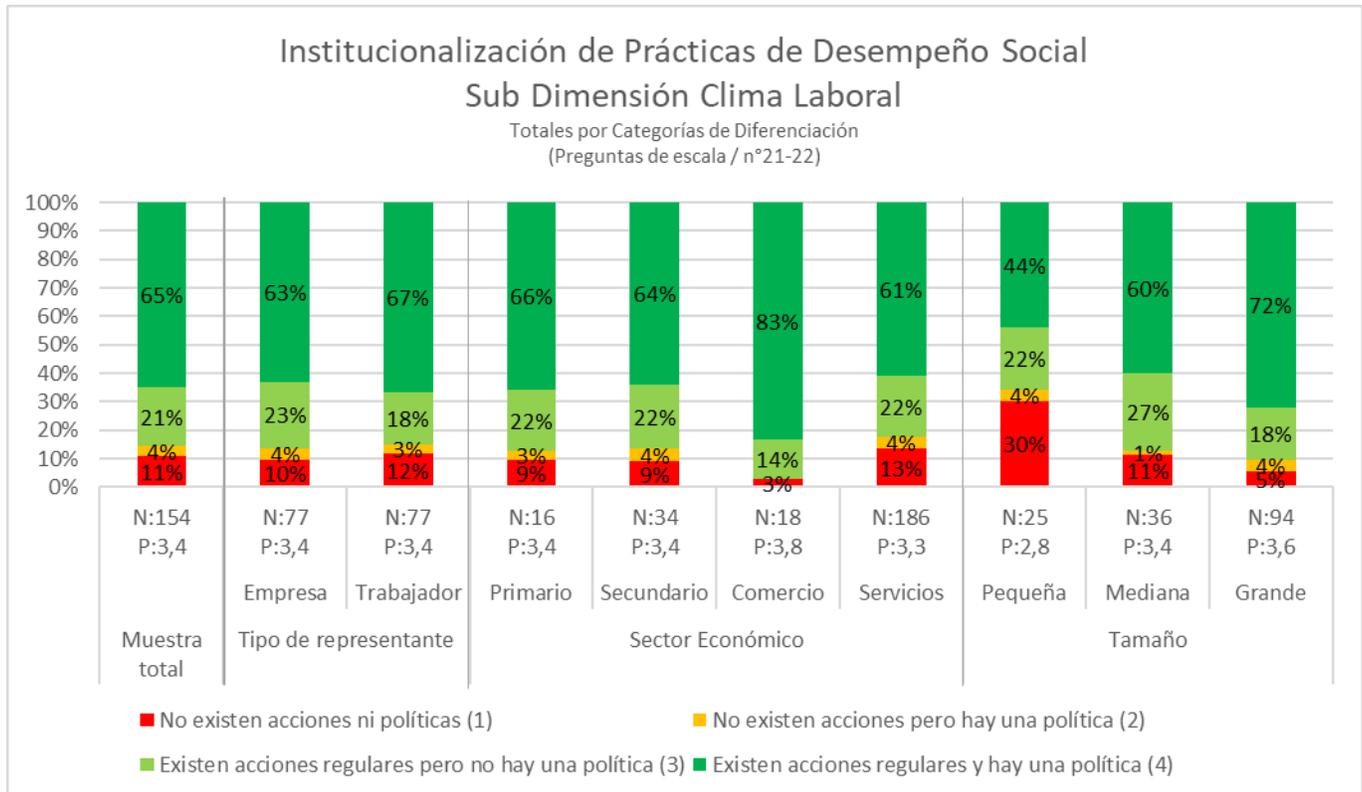


Del total de la muestra, un 46% señala que su empresa cuenta con alguna certificación de salud y seguridad para los trabajadores. Al analizar las respuestas se aprecia que las empresas de Acción declaran en mayor proporción contar con este tipo de certificación en relación a las SEP, mientras los representantes de empresa indican esta opción con menor frecuencia que los representantes de los trabajadores.

En la especificación de este tipo de certificaciones, destacan las normas ISO (9001 y 14001 principalmente) y la OHSAS 18001 entre las más frecuentes, seguidas por algunas menciones de la ACHS y la Mutua de la CChC.

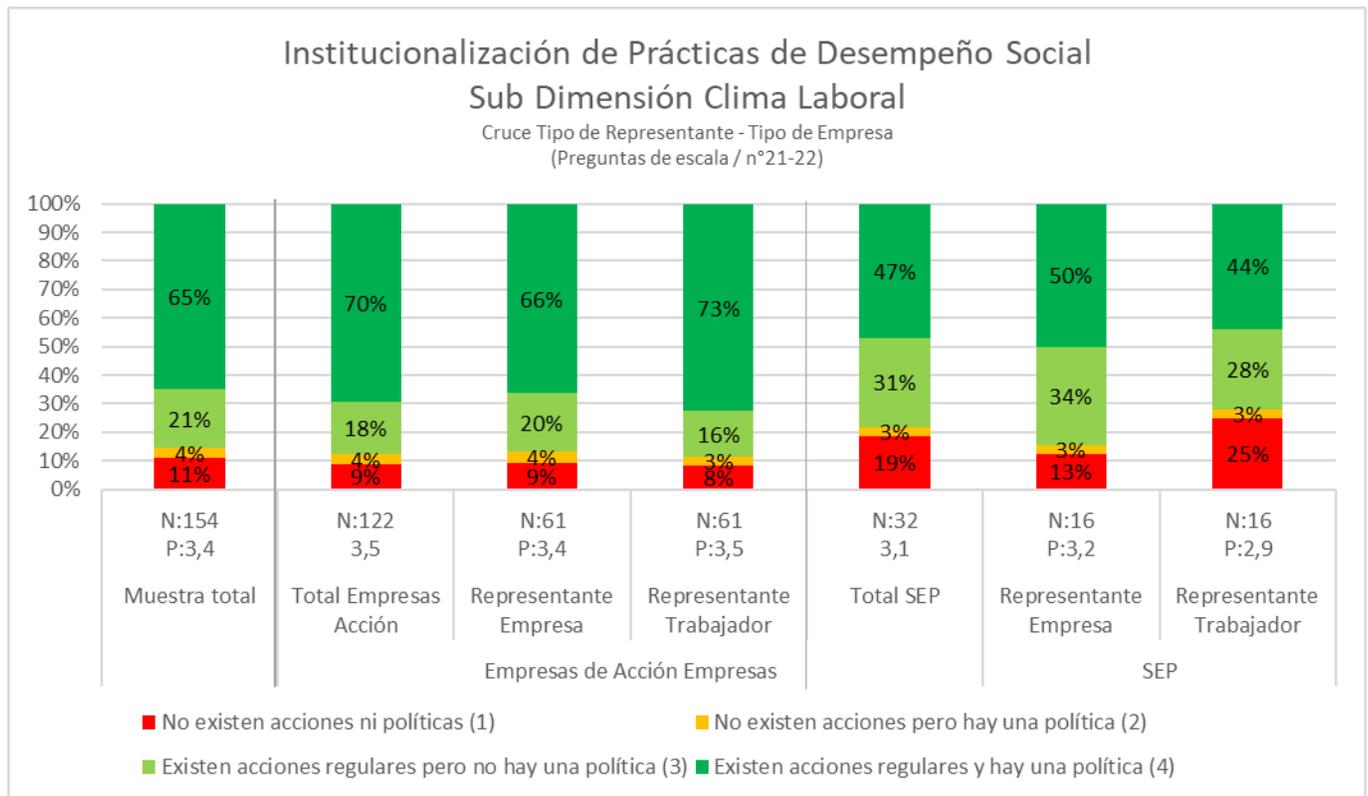
5.3.5. Dimensión Oportunidades y Condiciones Laborales: Sub Dimensión Clima Laboral

GRÁFICO N°58



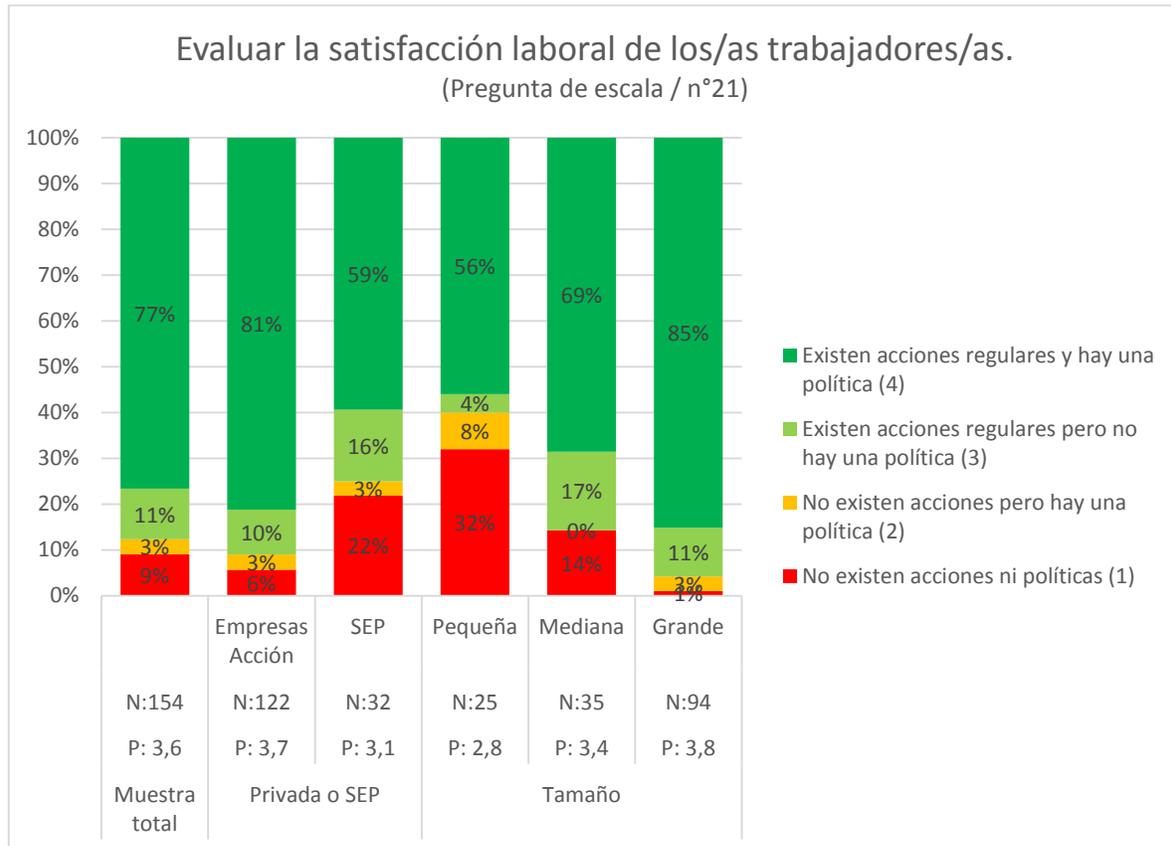
Al analizar las distribuciones de la Sub dimensión por las Categorías de Diferenciación se observa, claramente, que no hay diferencias significativas según Tipo de Representante, pero si hay diferencias según Sector Económico y Tamaño. Son las empresas del Sector Comercio las que presentan el promedio más alto (3,8) y se debe a la gran proporción presente en la categoría “*Existen acciones regulares y hay una política*”, ascendiendo al 83%. Al contrario, solo el 3% del Sector Comercio establece que “*No existen acciones ni políticas*”. El resto de los Sectores Económicos se distribuyen de manera similar, siendo el Sector Servicio el que presenta el menor promedio (3,3), dado por las pequeñas diferencias existentes en las categorías extremas, donde señalan en menor proporción que “*Existen acciones regulares y hay una política*” y en mayor medida que “*No existen acciones ni políticas*”. En lo referente al Tamaño, son las Pequeñas Empresas las que presentan menor institucionalización de prácticas en materias de Clima Laboral, donde el 30% de los entrevistados señala que “*No existen acciones ni políticas*” y solo el 44% se sitúa en la categoría “*Existen acciones regulares y hay una política*”. Finalmente, son las Grandes Empresas las que poseen la proporción más alta en la categoría “*Existen acciones regulares y hay una política*”, posicionandolas con el promedio más alto (3,6) en la diferenciación por Tamaño.

GRÁFICO N°59



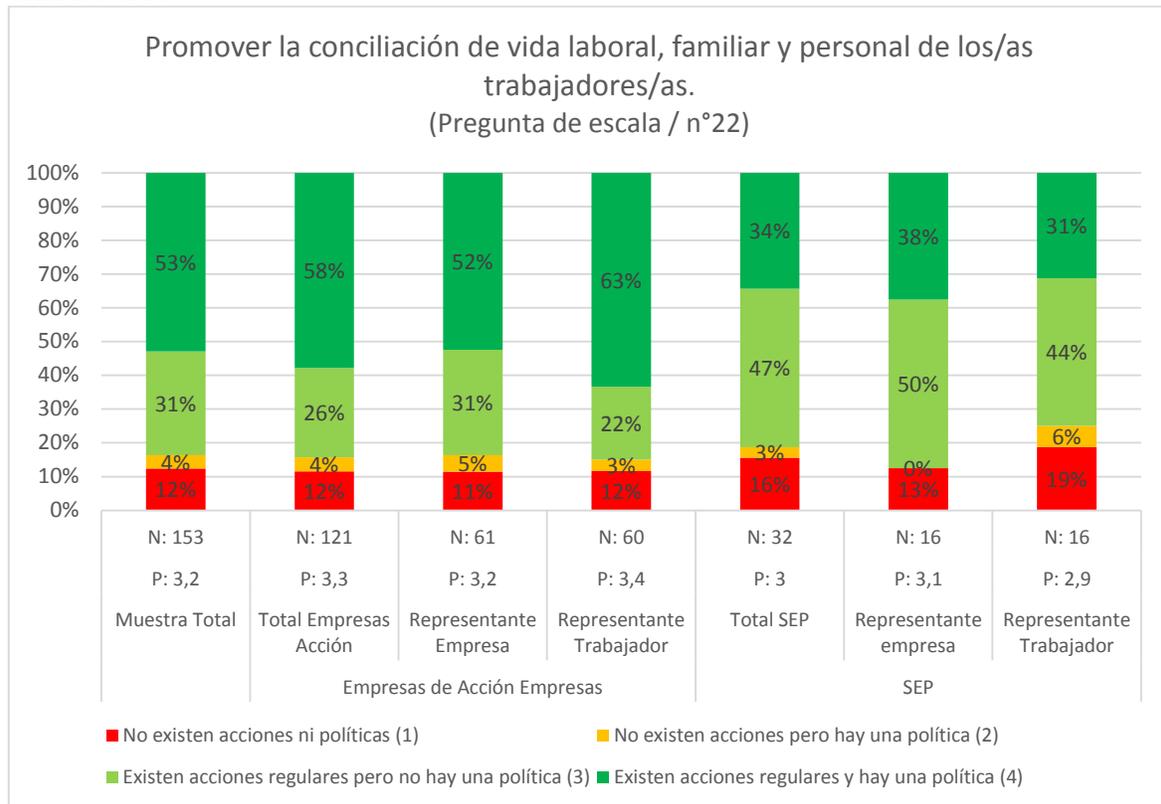
Al analizar la Sub dimensión Clima Laboral se observan grandes diferencias según Tipo de Empresa. Las Empresas de Acción poseen un promedio más alto que las Empresas SEP, claramente definido por la divergencia de proporción en las respuestas de la categoría “Existen acciones regulares y hay una política” (70% y 47% respectivamente). Esta tendencia se mantiene al desagregar por Tipo de Representante. Para las Empresas de Acción, los Rep. de Trabajadores evalúan más positivamente la institucionalización de las prácticas de la Sub dimensión, donde tres cuartos de los entrevistados señalan que “Existen acciones regulares y hay una política”, valor que disminuye a un 66% para los Rep. de Empresa. El resto de las categorías se distribuyen homogéneamente, por lo que la diferencia de promedio se entiende a partir de la categoría superior. En cuanto a las Empresas SEP, los Rep. de los Trabajadores evalúan más negativamente esta Sub dimensión, donde un cuarto de los entrevistados establece que “No existen acciones ni políticas” en la materia, muy superior al 13% observado para los Rep. de Empresa y al promedio general de Empresas SEP (19%).

GRÁFICO N°60



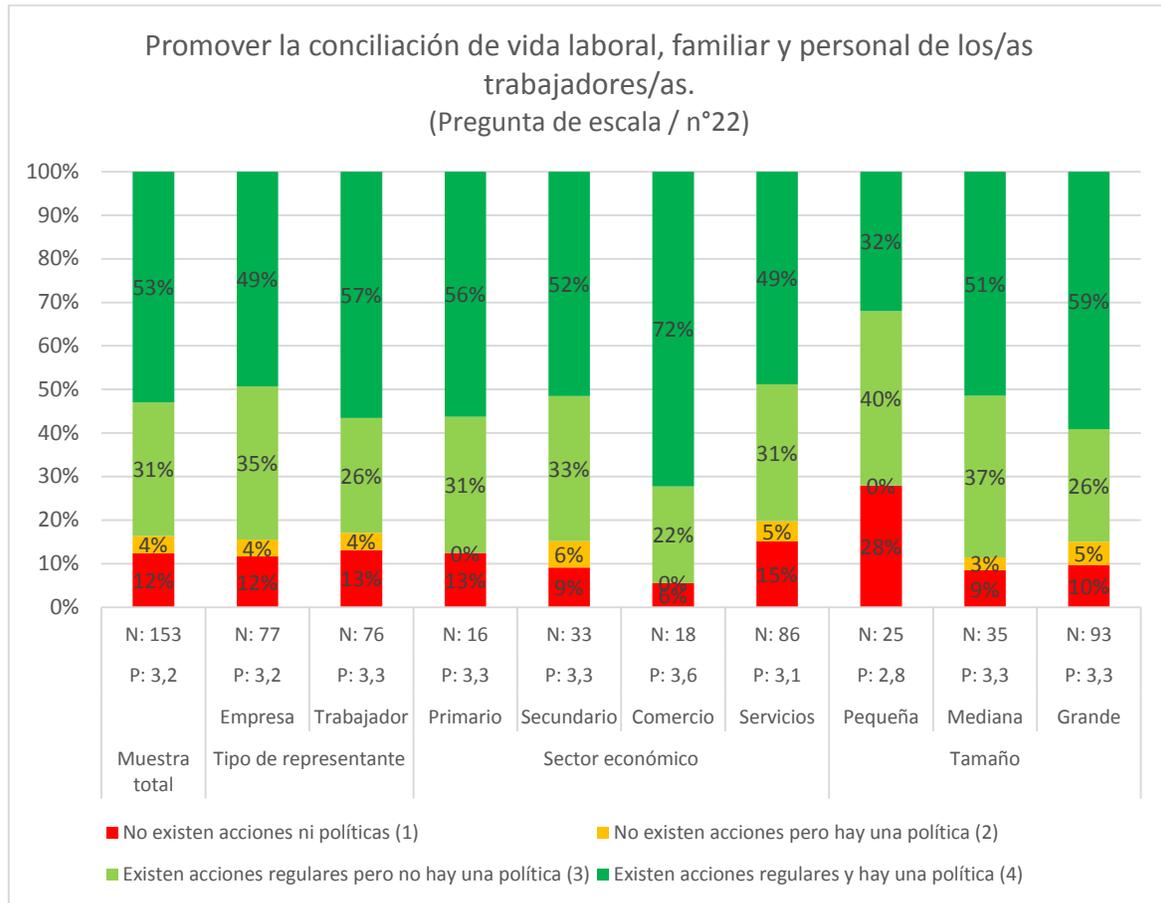
Se observan diferencias estadísticamente significativas para la pregunta n°21, según Tipo de Empresa y Tamaño. Las Empresas SEP presentan menor grado de institucionalización de prácticas en relación a Evaluar la satisfacción laboral de los trabajadores, con un 22% para la categoría “No existen acciones ni políticas”. En esta línea, son las Pequeñas Empresas las que menor institucionalización tienen, y las Grandes las que más (85% para la categoría “Existen acciones regulares y hay una política”).

GRÁFICO N°61



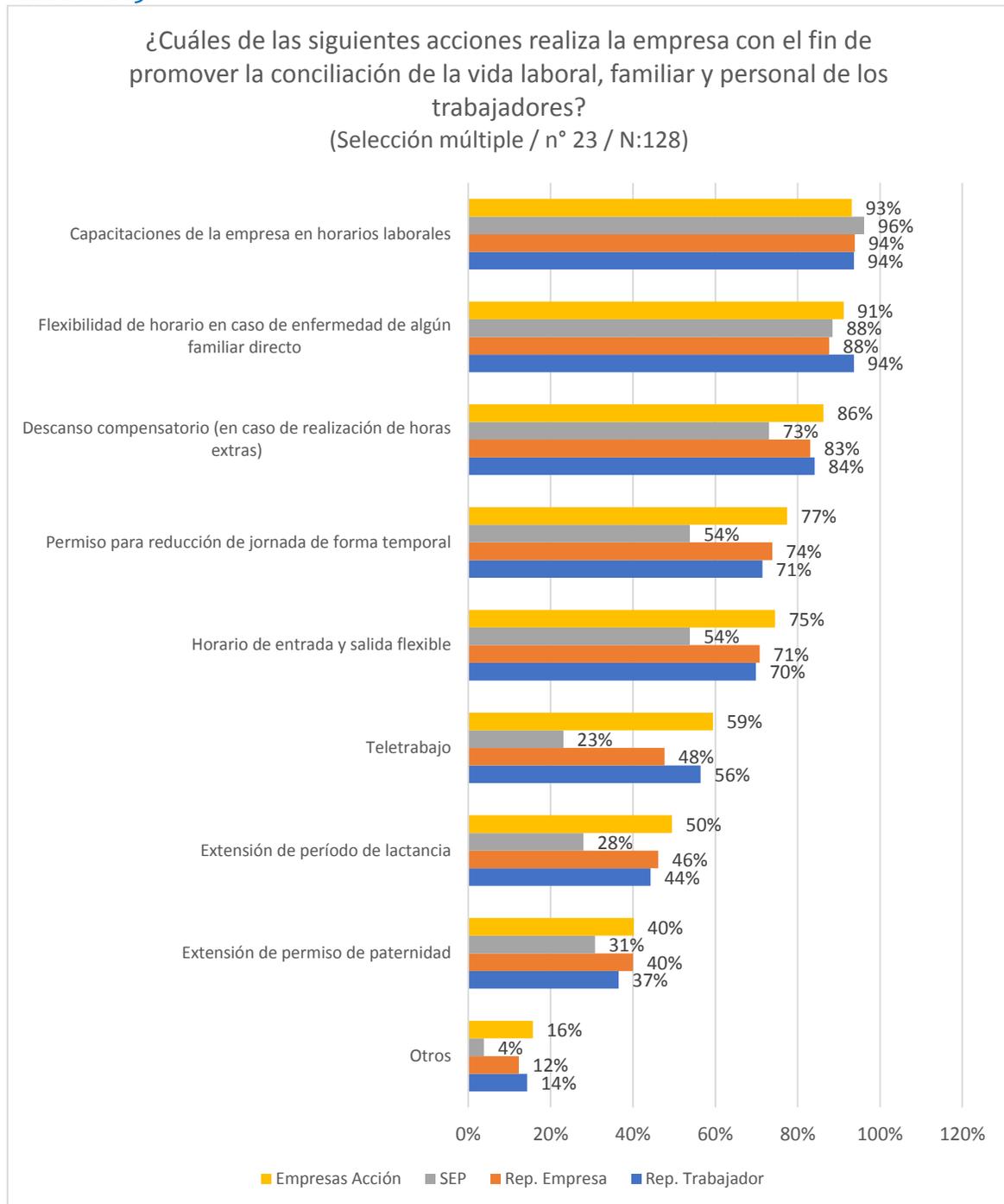
Al desglosar el análisis por tipo de Representante y tipo de Empresa, se observan diferencias importantes entre las Empresas SEP y Acción; las primeras presentan menor grado de institucionalización de estas prácticas (diferencia de 24% en la categoría “Existen acciones regulares y hay una política”). Sin embargo, se debe destacar que ambos tipos de Empresa concentran sobre el 80% de las preferencias en las dos categorías superiores de respuesta. Ahora, al analizar por tipo de representante, se aprecia que los representantes de Trabajador de Acción evalúan más positivamente esta pregunta que sus homólogos. Al contrario, son los representantes de Empresa SEP quienes mejor evalúan esta temática en cuanto al grado de institucionalización.

GRÁFICO N°62



En relación a las prácticas para promover la conciliación de vida laboral, familiar y personal de los trabajadores, se observa que los representantes de Trabajador señalan en mayor medida que “Existen acciones regulares y hay una política” (diferencia de 8 puntos porcentuales). En cuanto al Sector Económico, son las Empresas del Sector Comercio las que poseen un mayor grado de institucionalización de prácticas, seguidas por las del sector primario. Sector secundario y Servicios poseen niveles muy similares de institucionalización y son las que menos declaran realizar en este tópico. Finalmente, y siguiendo la tendencia general, son las Grandes Empresas las que mayor grado de institucionalización poseen y las Pequeñas las que menos (diferencia del 27%).

GRÁFICO N°63

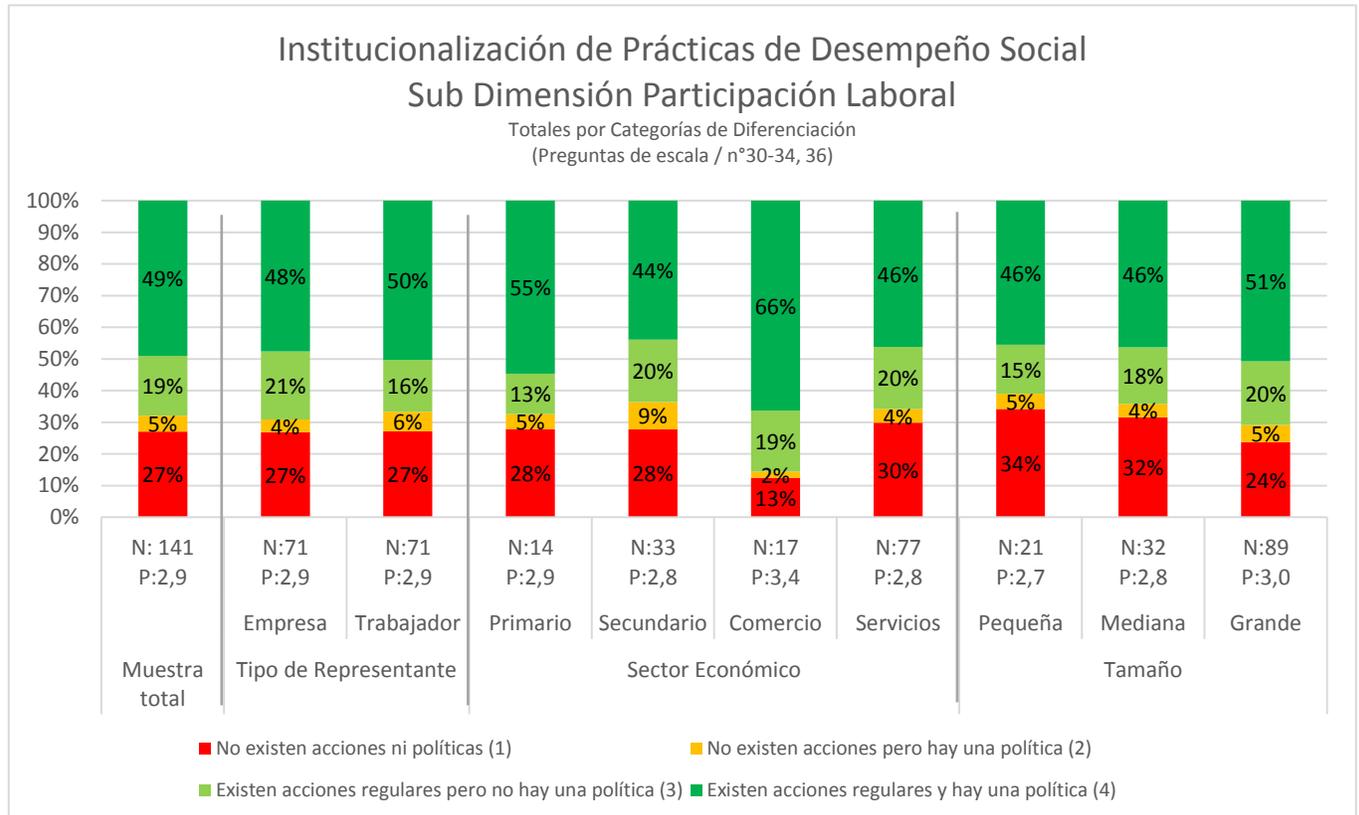


En cuanto a acciones para promover la conciliación de vida laboral, familiar y personal de los trabajadores, se aprecia que las más frecuentemente declaradas corresponden a las *capacitaciones realizadas en horario laboral, flexibilidad de horario en caso de enfermedad de un familiar* y el *descanso compensatorio*. Según tipo de empresa, y a excepción de *capacitaciones realizadas en horario laboral*, se advierte que los encuestados de las empresas de Acción señalan en mayor proporción contar con acciones sobre la conciliación de vida laboral, familiar y personal de los

trabajadores en comparación a SEP, llegando a diferencias de hasta 36 puntos porcentuales para la alternativa de *teletrabajo*. Por otro lado, no se observan diferencias importantes ni sistemáticas entre las respuestas según tipo de representante.

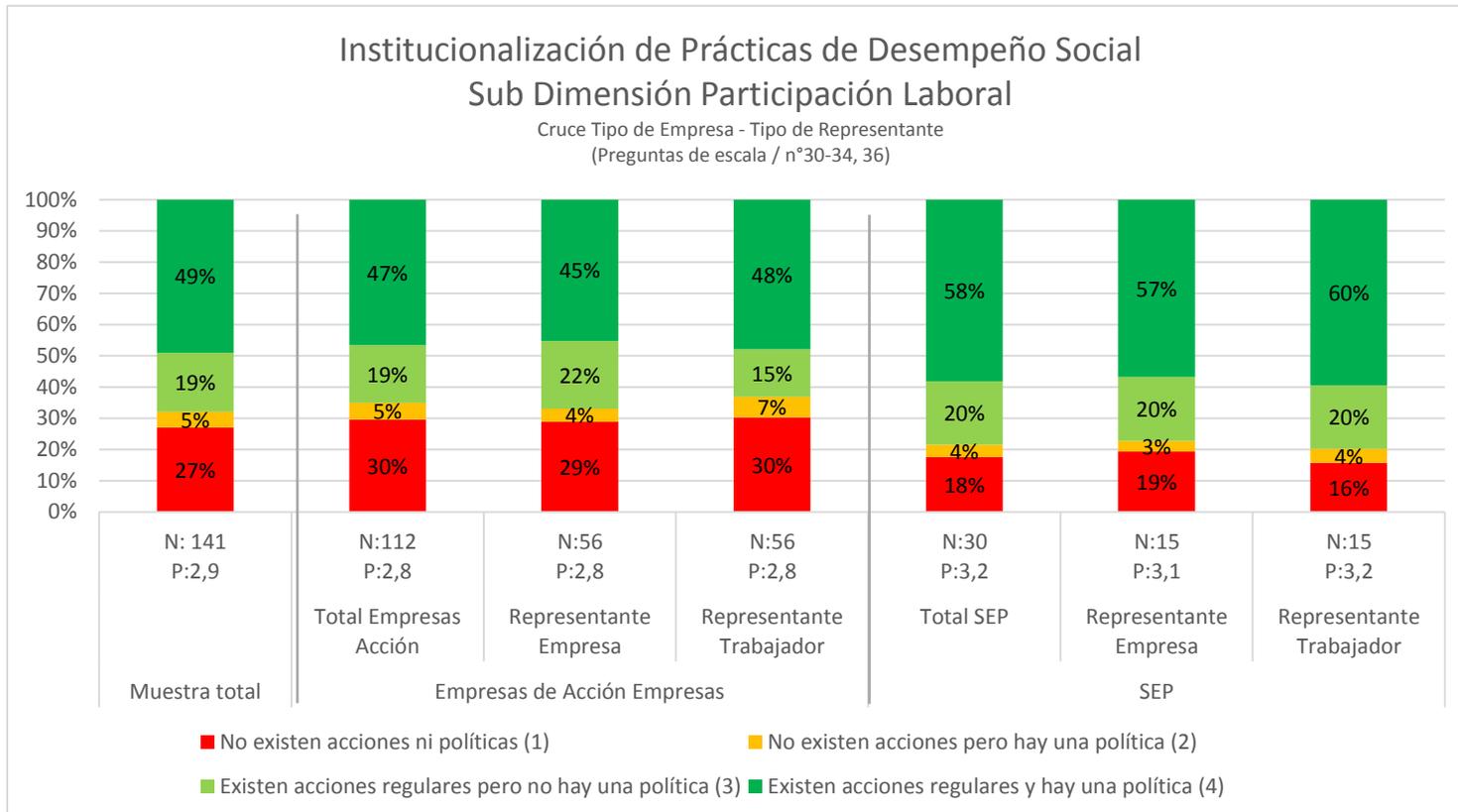
5.3.6. Dimensión Participación e Incidencia: Sub Dimensión Participación Laboral

GRÁFICO N°64



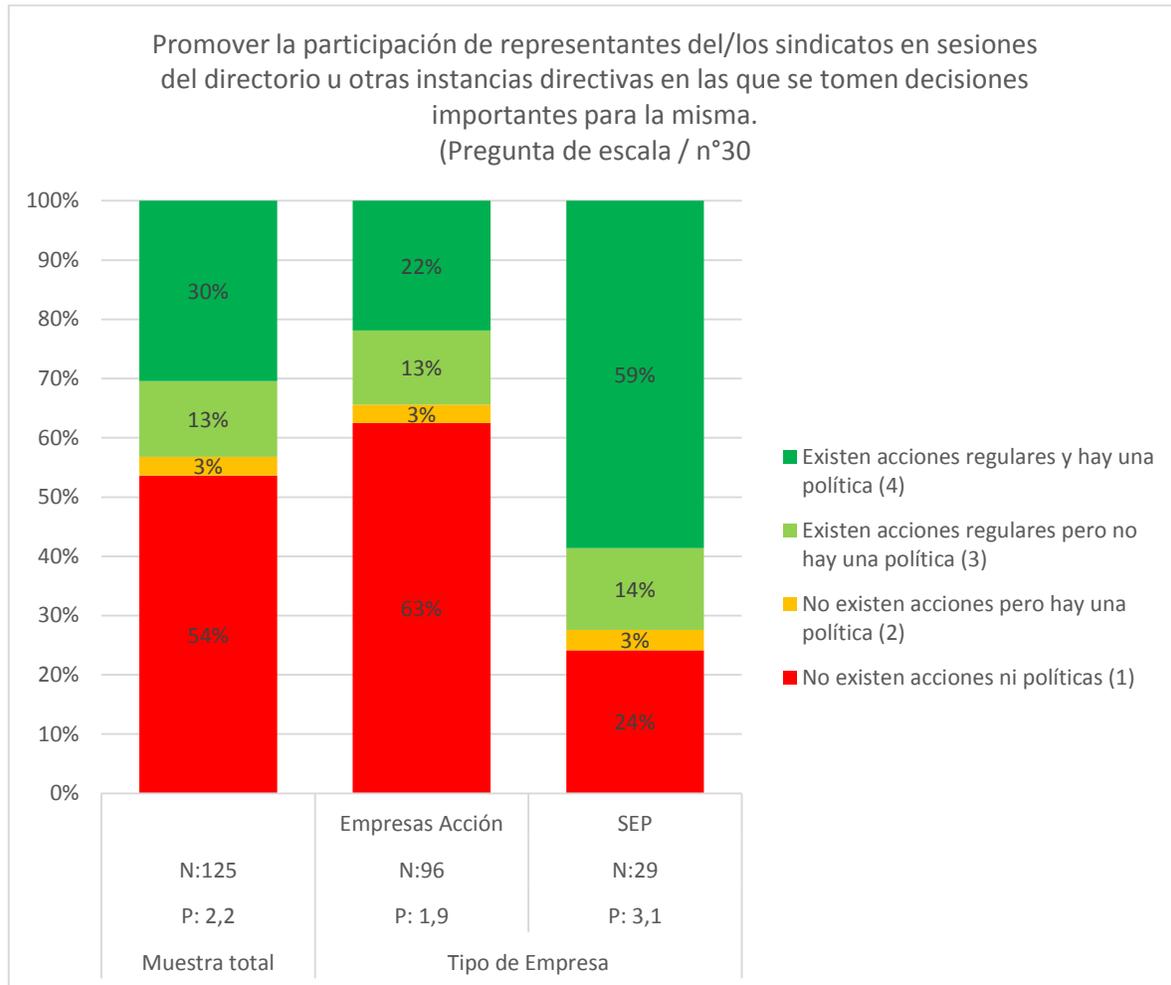
Al analizar la Sub dimensión no se aprecian grandes diferencias en las Categorías de Diferenciación. Practicamente no hay diferencias en las respuestas por Tipo de Representante; ambos promedian 2,9 y la distribución de las proporciones en las categorías de respuestas es casi idéntica. En cuanto al desglose por Sector Económico, destaca el Sector Comercio con el promedio más alto y muy por sobre la media (3,4). Esto se debe a que un 66% de los entrevistados declara que “*Existen acciones regulares y hay una política*” y tan solo el 13% dice que “*No existen acciones ni políticas*”. Los otros Sectores se distribuyen de forma homogénea, observándose un promedio levemente más alto en el Sector Primario, el cual también presenta mayor proporción de respuestas en la categoría superior de la distribución. Finalmente, son las Grandes Empresas las que en mayor medida han institucionalizado sus prácticas de Participación Laboral, donde solo un cuarto señala que “*No existen acciones ni políticas*”, 10 puntos porcentuales bajo las Empresas Pequeñas y Medianas. El resto de las proporciones se mantienen similares, por lo que la diferencia ocurre en la categoría inferior de la distribución.

GRÁFICO N°65



Al analizar la Sub dimensión se observan según el Tipo de Empresa. Son las Empresas SEP las que presentan mayor grado de institucionalización de prácticas en Participación Laboral, observando que casi dos tercios de los entrevistados señalan que “*Existen acciones regulares y hay una política*” al respecto. Al desglosar el análisis por Tipo de Representante, esta tendencia se mantiene en las Empresas SEP casi sin variación; los Rep. de Trabajadores evalúan más positivamente la situación que sus homólogos, pero las diferencias en las proporciones son muy leves (3 puntos porcentuales en las categorías “*Existen acciones regulares y hay una política*” y “*No existen acciones ni políticas*”). En cuanto a las Empresas de Acción, menos de la mitad de los entrevistados declara que “*Existen acciones regulares y hay una política*” y el 30% establece que “*No existen acciones ni políticas*”. Por último, al desagregar por Tipo de Representante, la distribución de las proporciones es similar, existiendo mayor variación en las categorías centrales de respuesta (“*Existen acciones regulares, pero hay una política*” y “*No existen acciones, pero hay una política*”).

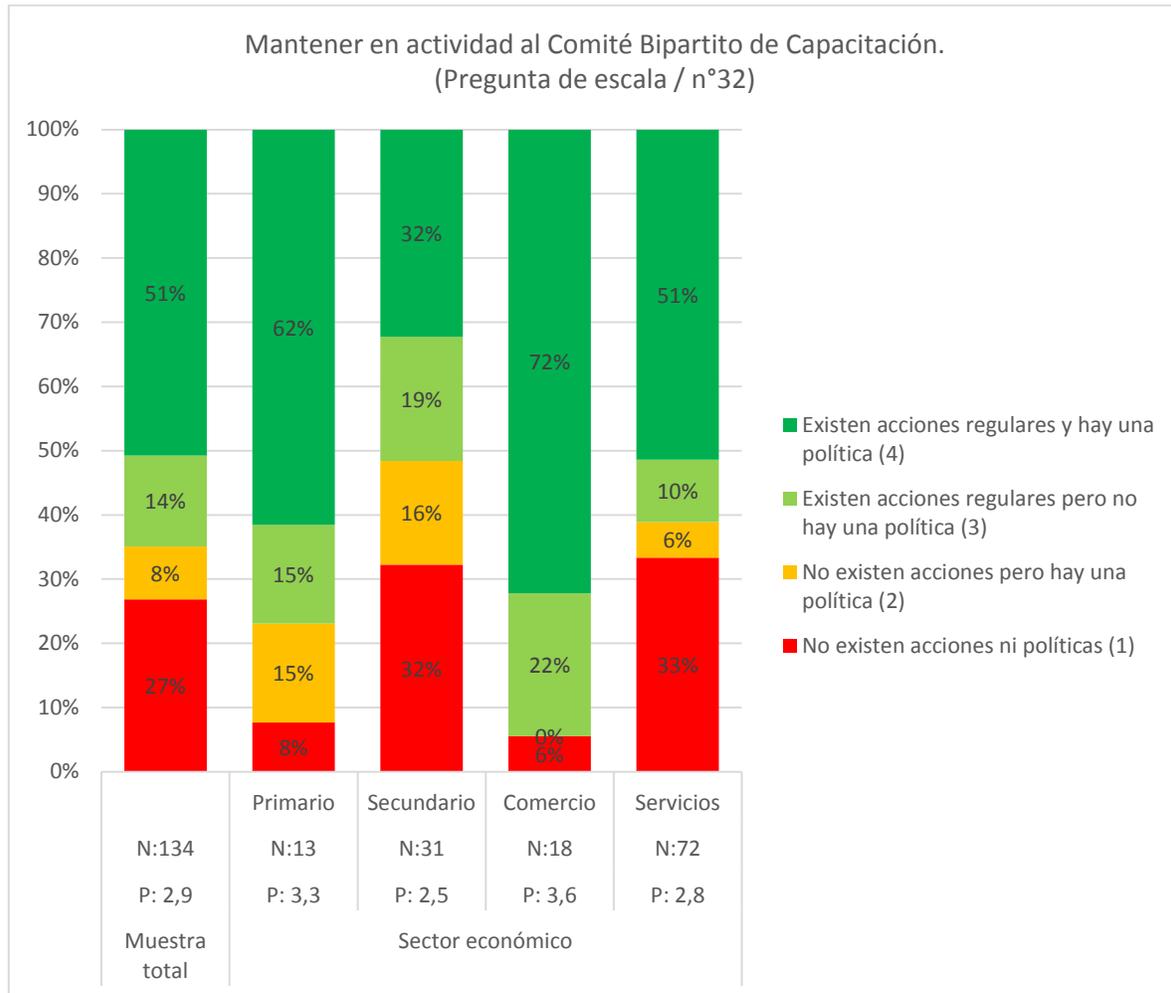
GRÁFICO N°66



Existen diferencias estadísticamente significativas en la pregunta n°30 según Tipo de Empresa, donde son las Empresas SEP las que mayor grado de institucionalización de prácticas poseen, con un 59% para la categoría “Existen acciones regulares y hay una política”, valor que desciende a un 22% para las Empresas de Acción.

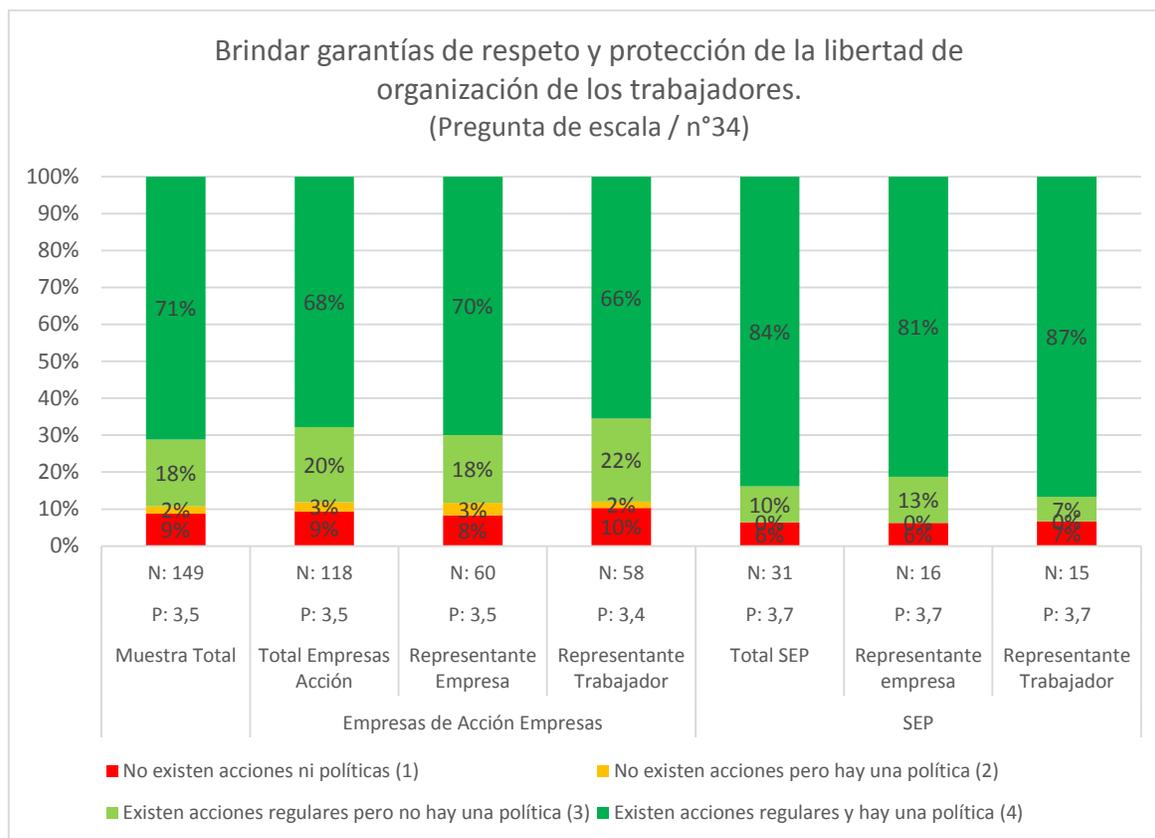
GRÁFICO N°67

GRÁFICO N°68



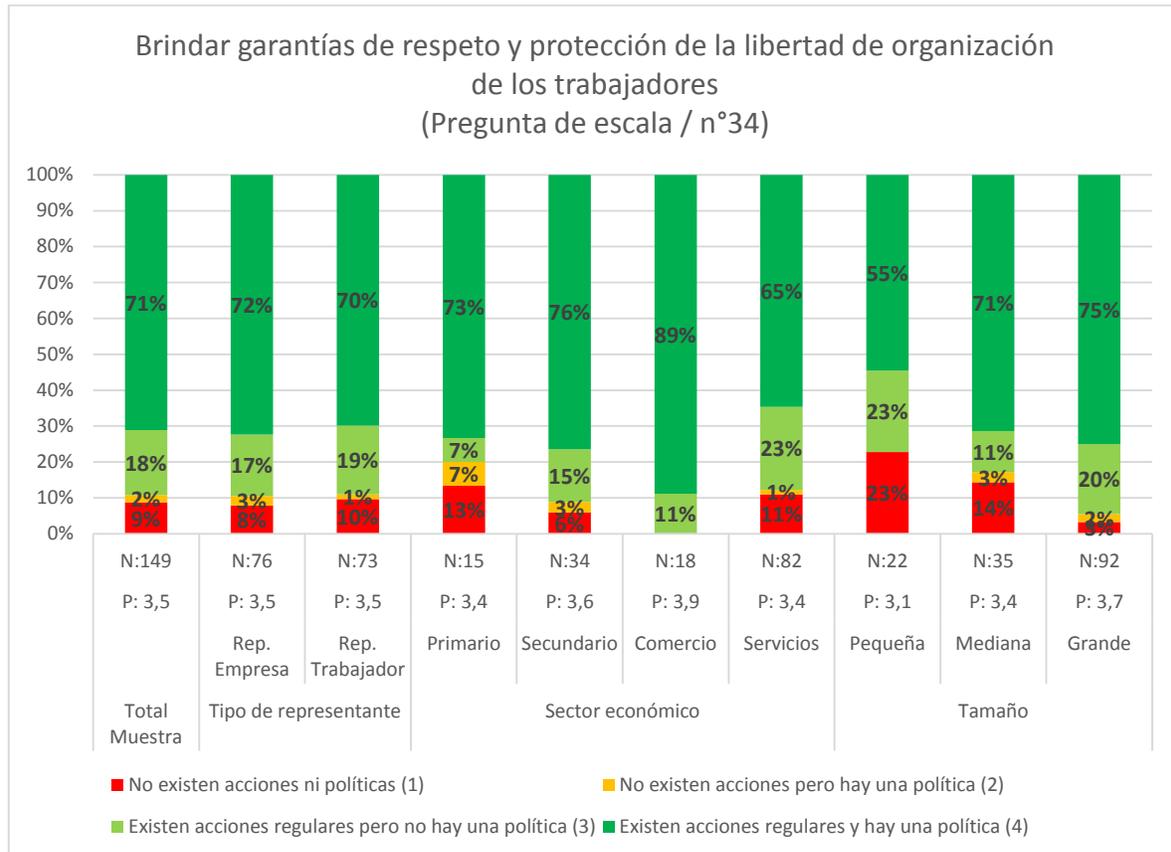
Se presentan diferencias estadísticamente significativas en relación a las acciones y políticas para mantener en actividad al comité bipartito de capacitación, siendo las Empresas del Sector Comercio las que mayor grado de institucionalización poseen (72% para la categoría “No Existen acciones regulares y hay una política”). Al contrario, son las empresas del sector Secundario las que poseen valores más bajos para esta pregunta, con un 32% para las categorías extremas (“Existen acciones regulares y hay una política” y “No existen acciones ni políticas”).

GRÁFICO N°69



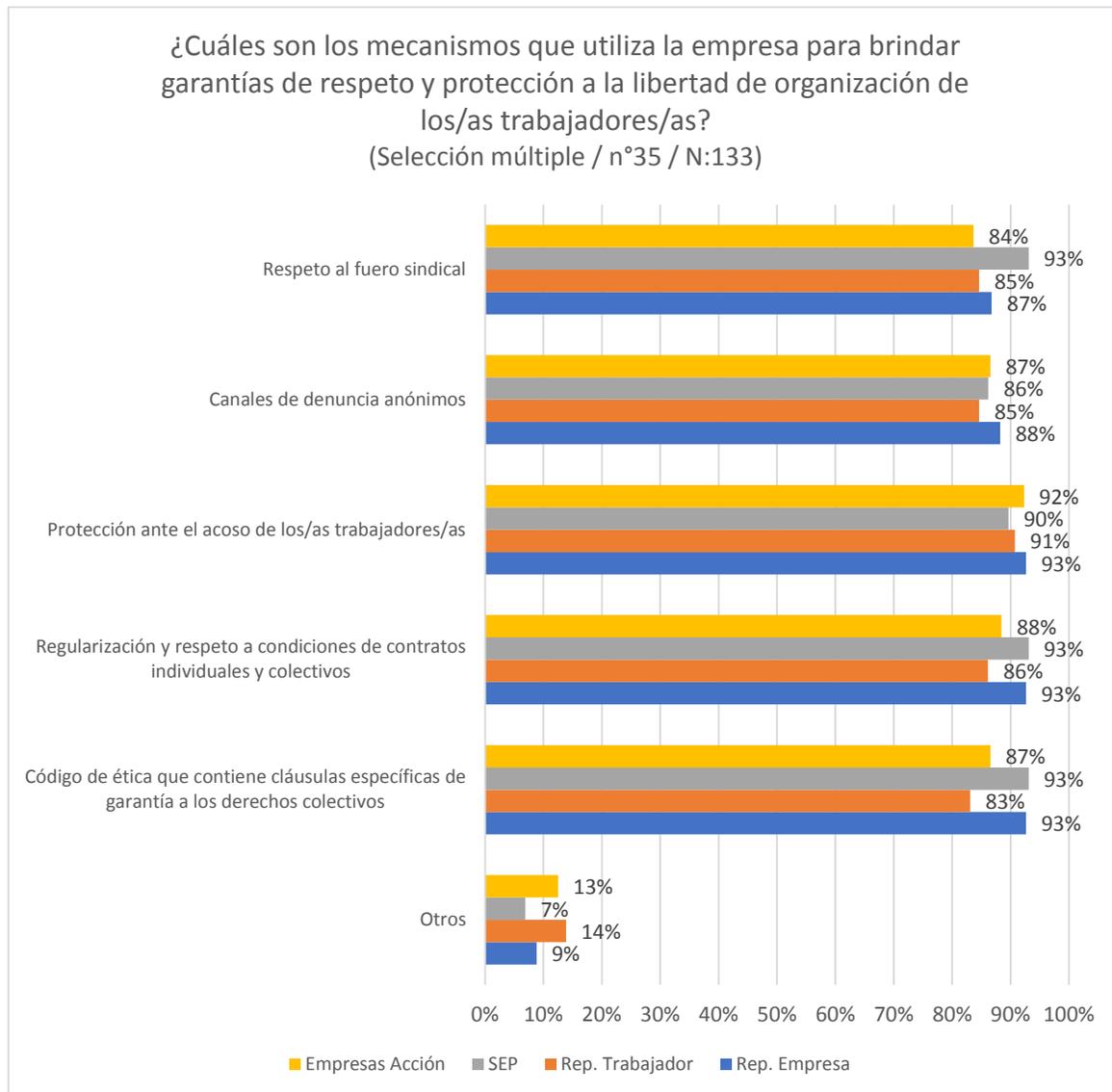
Sobre las acciones y políticas para brindar garantías de respeto y protección de la libertad de organización de los trabajadores, las Empresas SEP presentan un mayor grado de institucionalización que las Empresas Acción, con un 84% y 68% para la categoría “Existen acciones regulares y hay una política”, respectivamente. En cuanto a las tendencias según tipo de Representante, no se observan grandes diferencias en las Empresas Acción, pero son los representantes de Empresa quienes perciben mayor institucionalización en esta temática. Finalmente, tampoco se observan diferencias destacables según tipo de representantes en Empresa SEP, sin embargo, la tendencia aquí es a la inversa, ya que los representantes de Trabajador evalúan más positivamente la institucionalización de estas acciones.

GRÁFICO N°70



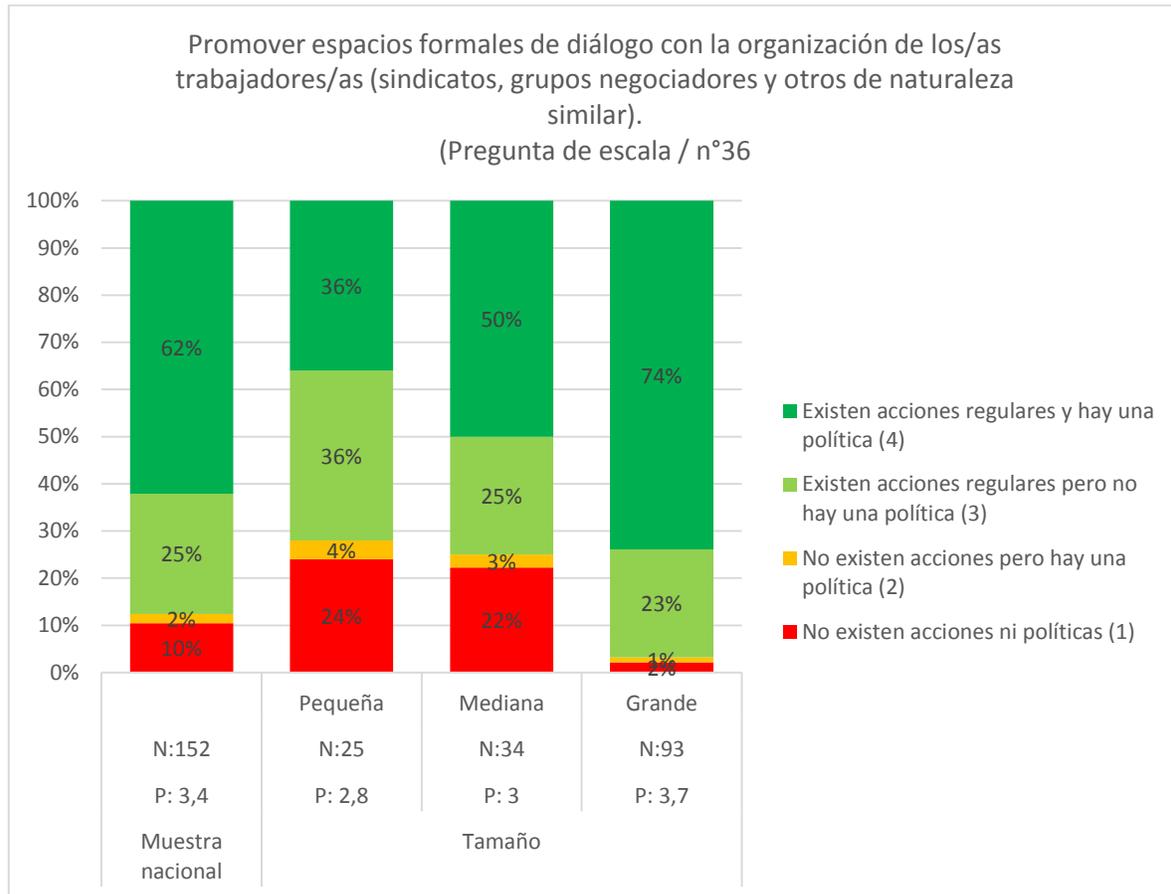
Al comparar por sector económico destaca el mayor nivel de institucionalización en esta materia de las empresas dedicadas al Comercio, donde un 89% de los encuestados declara que “Existen acciones regulares y hay una política” y con un promedio de respuestas 4 décimas superior al general (3,9). Por su parte, el tamaño de la empresa estaría relacionado con el desarrollo de estas garantías de respeto y protección de la libertad de organización de los trabajadores, donde su grado de institucionalización aumenta junto con el tamaño. De este modo, mientras que entre las pequeñas un 55% indica que “Existen acciones regulares y hay una política”, esta cifra asciende a un 71% entre las medianas y a un 75% entre las grandes empresas.

GRÁFICO N°71



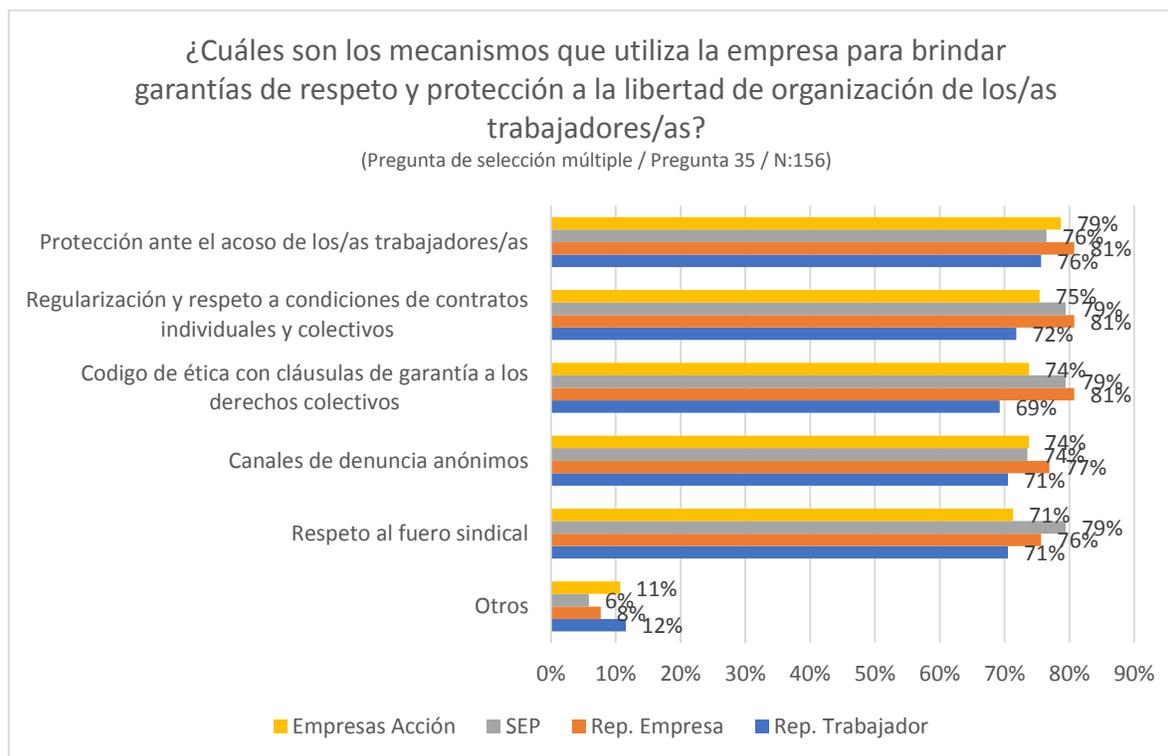
Al observar las respuestas respecto a los mecanismos para brindar garantías de respeto y protección a la libertad de organización de los trabajadores, no se aprecian diferencias significativas entre ellas. Si bien no se aprecian diferencias importantes entre empresas de Acción y SEP, sí se observan matices para algunas respuestas según tipo de representante, donde los representantes de empresas señalan en mayor proporción estos mecanismos en comparación a los representantes de los trabajadores, destacando los casos de la *regularización y respeto a condiciones de contratos individuales y colectivos*, y *código de ética con cláusulas de garantía a los derechos colectivos*.

GRÁFICO N°72



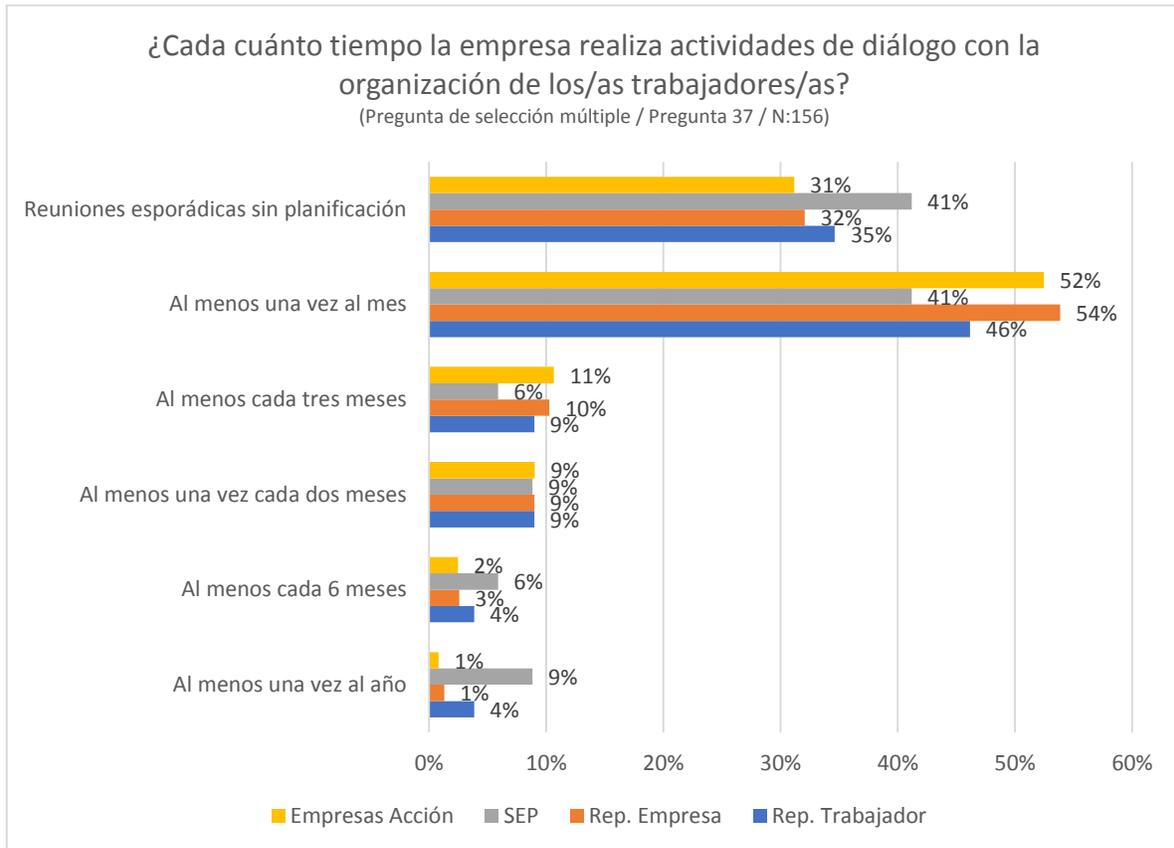
Se aprecian diferencias estadísticamente significativas según Tamaño de Empresa en la pregunta n°36, donde las Grandes Empresas poseen un mayor grado de institucionalización de prácticas referentes a promover espacios formales de diálogo con la organización de los trabajadores; tres tercios de los entrevistados responden que “Existen acciones regulares y hay una política” en la materia, valor que se reduce a casi la mitad para las Pequeñas Empresas (36%).

GRÁFICO N°73



Al observar las respuestas respecto a los mecanismos para brindar garantías de respeto y protección a la libertad de organización de los trabajadores no se aprecia ninguno que destaque de manera significativa por sobre el resto. No se aprecian diferencias importantes entre empresas de Acción y SEP, pero sí entre las respuestas de ambos tipos de representantes. Donde los representantes de empresas señalan en mayor proporción estos mecanismos en comparación a los representantes de los trabajadores, destacando los casos de la *regularización y respeto a condiciones de contratos individuales y colectivos* (81% versus 72%) y *código de ética con cláusulas de garantía a los derechos colectivos* (81% versus 69%).

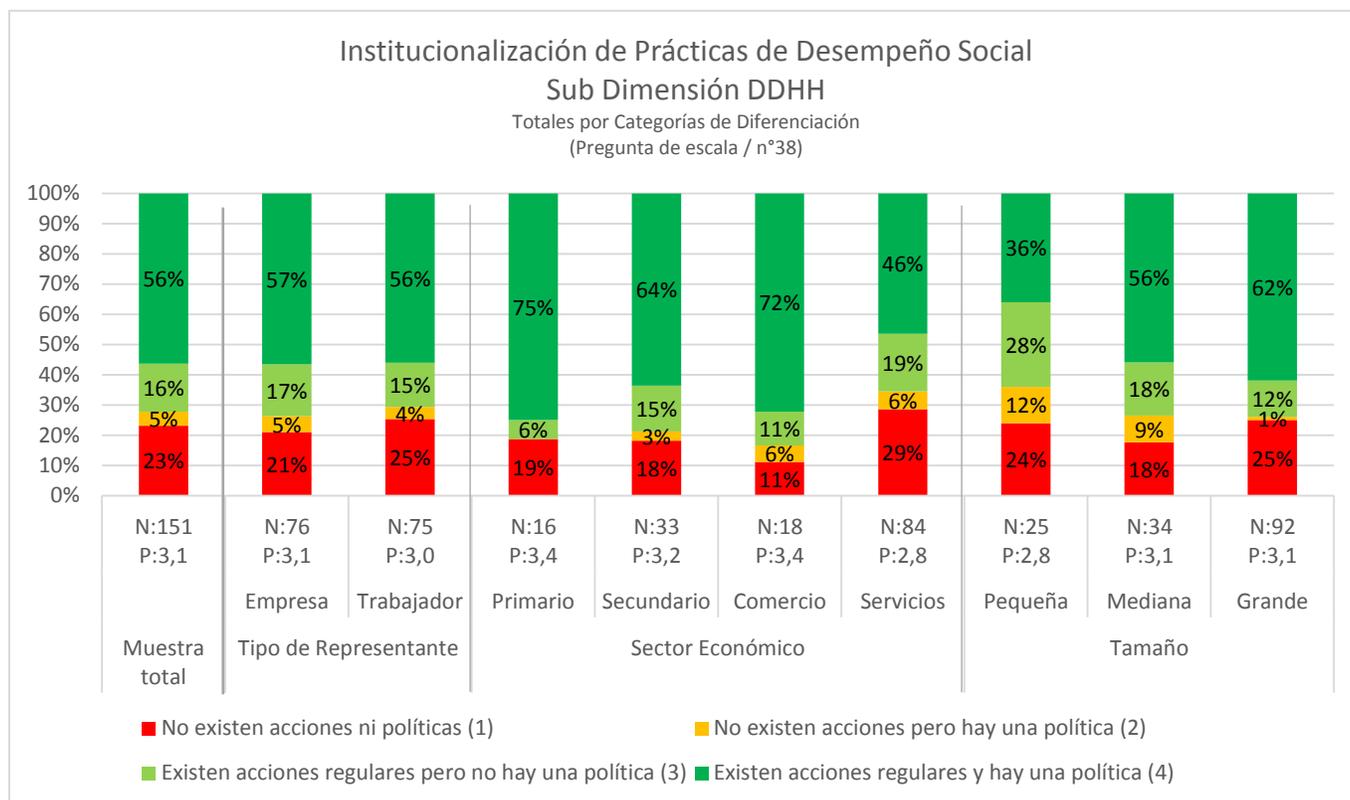
GRÁFICO N°74



Respecto a la frecuencia con que se realizan las actividades de diálogo con la organización de los trabajadores, las alternativas más señaladas son las de *reuniones esporádicas sin planificación* y *al menos una vez al mes*. También se advierte que las reuniones esporádicas son más frecuentes entre las empresas SEP, mientras que las reuniones mensuales son las recurrentes entre las empresas de Acción.

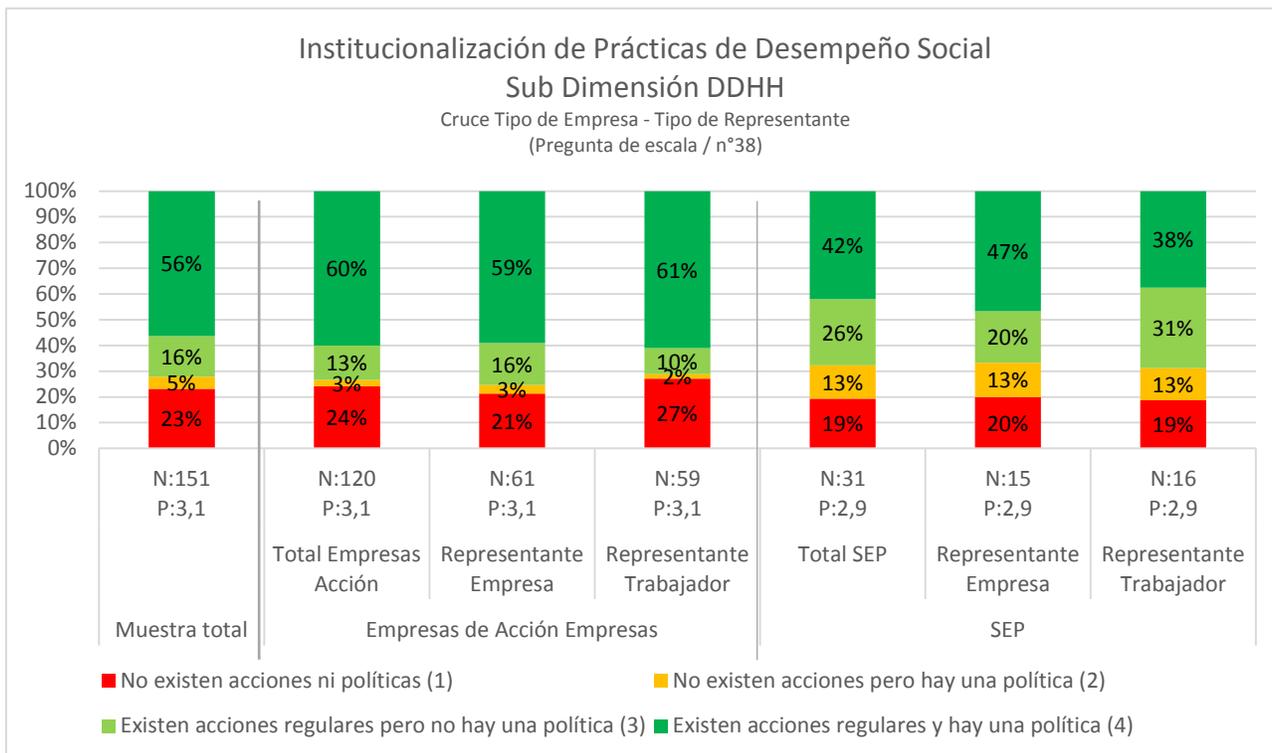
5.3.7. Dimensión Condiciones y Derechos: Sub Dimensión Derechos Humanos

GRÁFICO N°75



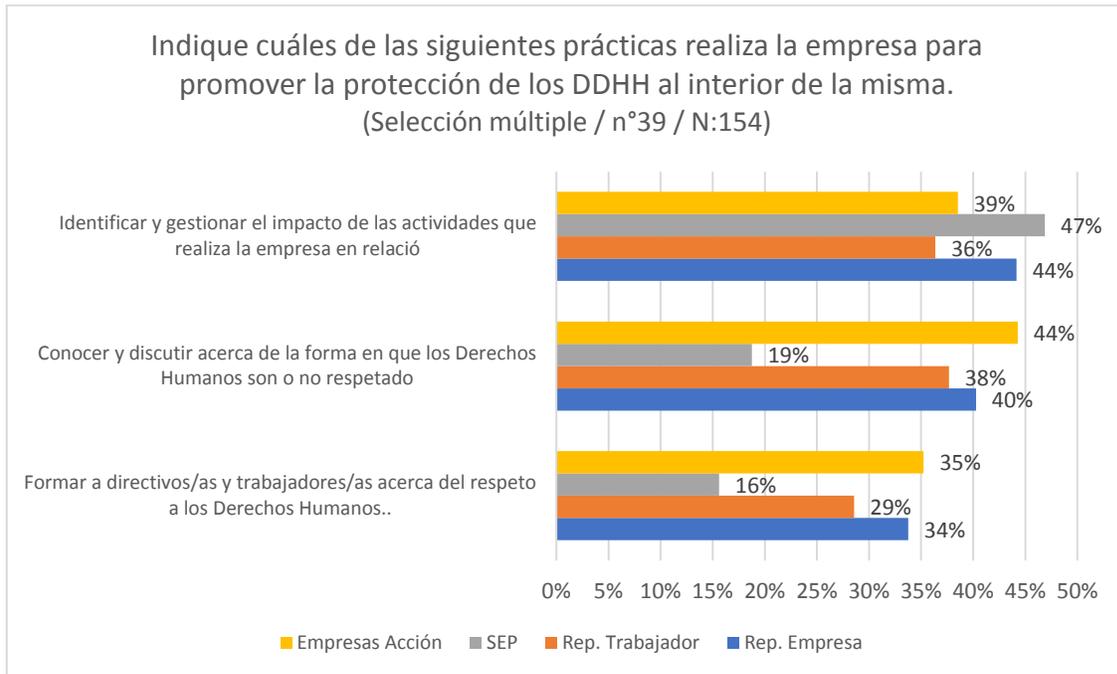
La sub-dimensión DDHH muestra diferencias en las distribuciones según sectores económicos y tamaño de las empresas. Al comparar las respuestas según sector económico los sectores Primario y Comercio destacan por tener un mayor nivel de institucionalización, donde alcanzan un promedio de 3,4 y cerca de tres cuartos de sus representantes señalan que *Existen acciones regulares y hay una política*. Mientras las empresas de Servicios reportan un promedio de apenas 2,8 y un 29% de sus casos indica que *no existen acciones ni una política*. Finalmente, las empresas grandes declaran una mayor institucionalización de prácticas respecto a DDHH seguidas por las empresas medianas, donde ambas destacan por sobre las pequeñas empresas, las que se encuentran por debajo del promedio. Así, la alternativa “*Existen acciones regulares y una política*” representa el 62% de las respuestas de empresas grandes, el 56% de las medianas y el 36% de las pequeñas. Por otro lado, llama la atención que, para las empresas pequeñas y medianas, las categorías intermedias de *no existen acciones, pero hay una política* y *Existen acciones regulares, pero no hay una política* ganan relevancia, llegando a corresponder al 40% de las respuestas entre las pequeñas empresas.

GRÁFICO N°76



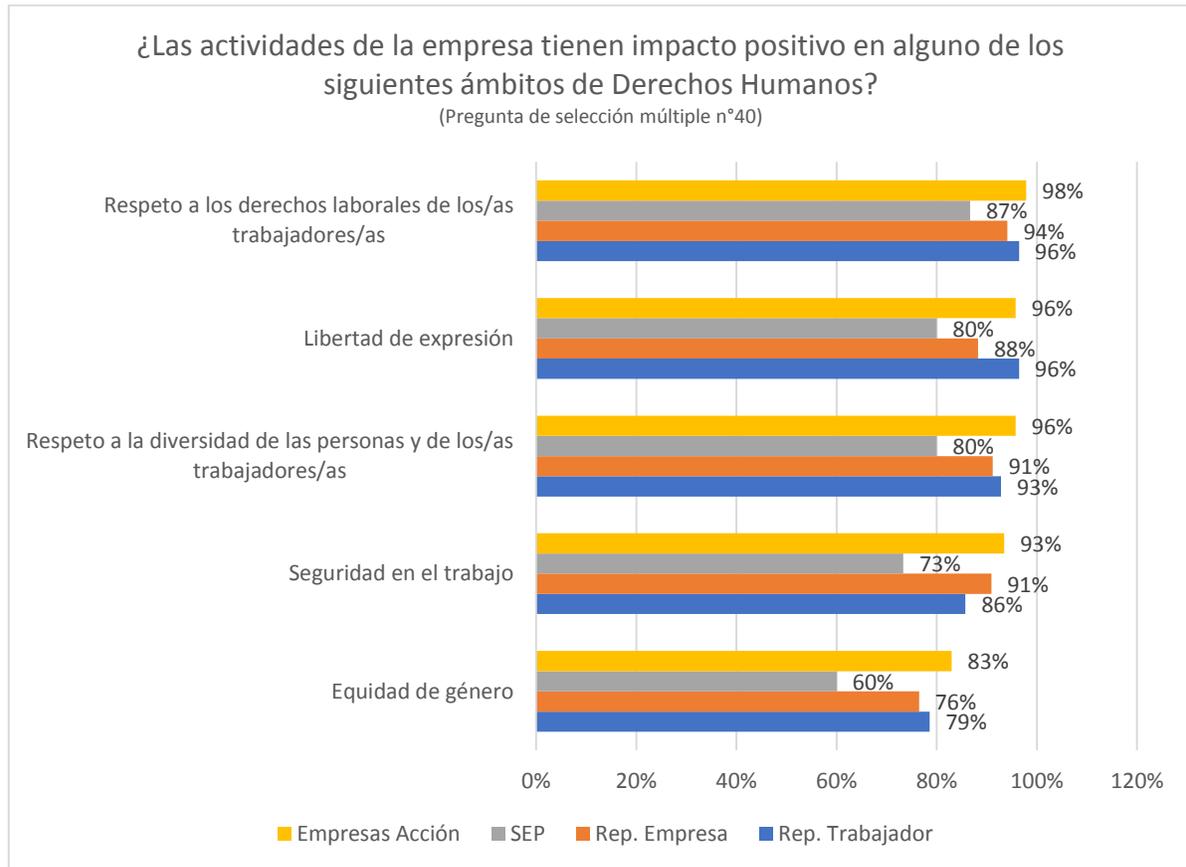
Al analizar la sub-dimensión DDHH, se observa un mayor nivel de institucionalización entre las empresas de Acción respecto a empresas SEP. En empresas de Acción un 60% de los casos manifiesta contar con acciones regulares y una política en la materia, cifra que se reduce a un 42% entre los casos de empresas SEP para esta misma categoría. Por otro lado, llama la atención que empresas de Acción señalan en mayor proporción no contar con acciones ni políticas en comparación con empresas SEP (24% versus 19%), pero entre estas últimas destacan las categorías de institucionalización intermedias de *Existen acciones regulares, pero no hay una política* (26%) y *no existen acciones, pero hay una política* (13%). Para empresas de Acción no se aprecian diferencias importantes entre ambos tipos de representantes, pero para empresas SEP si se observan distintas percepciones, específicamente en las dos categorías de mayor institucionalización. En el caso de las empresas SEP un 47% de representantes de empresa señalan contar *con acciones regulares y una política*, lo que se reduce a un 38% entre representantes de trabajadores. Por su parte, los representantes de trabajadores SEP se dicen en mayor proporción contar con *acciones regulares, pero sin una política*, sobrepasando a representantes de la empresa por 11 puntos porcentuales.

GRÁFICO N°78



Respecto a las prácticas para promover la protección de los DDHH al interior de la empresa, se aprecia que entre las empresas de Acción se señala en mayor proporción *Conocer y discutir acerca de la forma en que los DDHH son o no respetados al interior de las mismas* y *Formar a sus directivos/as y trabajadores/as acerca del respeto a los DDHH*, reportando diferencias con las empresas SEP de 25 y 19 puntos porcentuales en estas preguntas respectivamente. Por su parte, las SEP aventajan por una pequeña diferencia a las empresas de Acción respecto a *identificar y gestionar el impacto de sus actividades con relación a los DDHH*, con 8 puntos porcentuales de diferencia. Finalmente, los representantes de empresa declaran en mayor proporción que representantes de trabajadores que se identifica y gestiona el impacto en los DDHH (44% vs 36%).

GRÁFICO N°79



La pregunta sobre los impactos que tendría la empresa en una variedad de ámbitos fue aplicada a quienes señalaron que en sus empresas se identifica y gestiona el impacto de sus actividades en relación a los DDHH (pregunta 39.a). La gran mayoría de los encuestados señala que su empresa tiene un impacto positivo en los ámbitos de derechos laborales, libertad de expresión, respeto a la diversidad, seguridad en el trabajo y equidad de género. Se advierten que entre las empresas de Acción hay una mayor proporción que declara tener impactos positivos en estos ámbitos en comparación con SEP, diferencias que alcanzan entre los 11 y 23 puntos porcentuales. Respecto a las respuestas según tipo de representante no se aprecian diferencias importantes.

¿Las actividades de la empresa tienen impacto

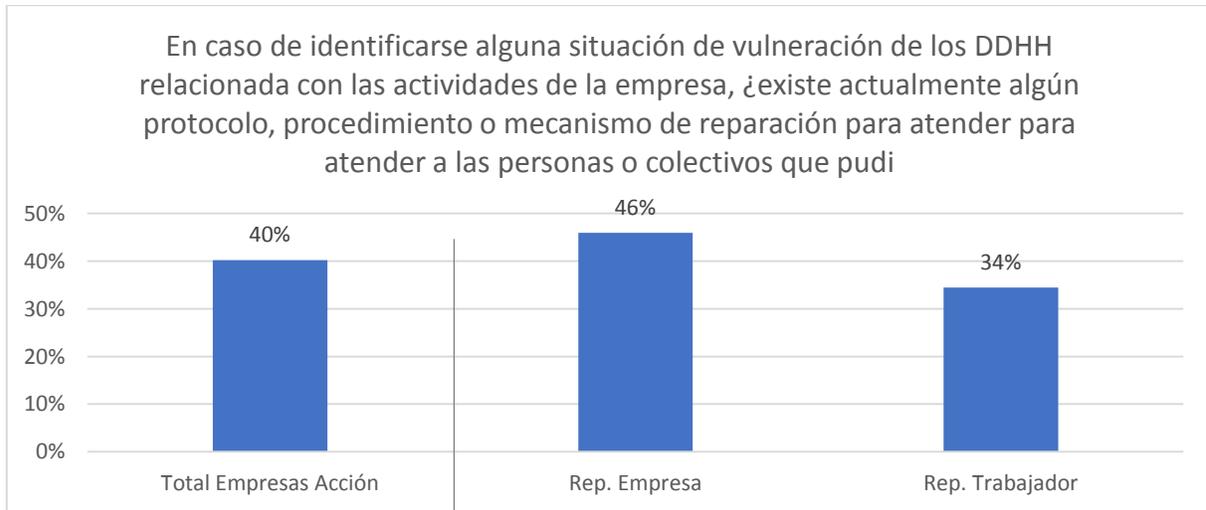
¿La empresa desarrolla acciones o se

	positivo o negativo en alguno de los siguientes ámbitos de Derechos Humanos? (Pregunta n°40 / Recuento)	responsabiliza por el eventual impacto negativo que producen sus actividades enunciadas en la pregunta anterior? (Pregunta n°41 / Recuento de "Sí")
Equidad de género	Positivo	48
	Negativo	4
	Ninguno	10
Respeto a la diversidad de las personas y de los/as trabajadores/as	Positivo	57
	Negativo	0
	Ninguno	5
Libertad de expresión	Positivo	57
	Negativo	0
	Ninguno	5
Respeto a los derechos laborales de los/as trabajadores/as	Positivo	59
	Negativo	1
	Ninguno	2
Salud	Positivo	44
	Negativo	1
	Ninguno	3
Medioambiente	Positivo	36
	Negativo	6
	Ninguno	5
Asociación y/o sindicalización	Positivo	34
	Negativo	2
	Ninguno	11
Tierra y propiedad (por ejemplo, terrenos históricamente ocupados por grupos indígenas)	Positivo	15
	Negativo	0
	Ninguno	31
Seguridad en el trabajo	Positivo	54
	Negativo	3
	Ninguno	4
Trabajo infantil	Positivo	26
	Negativo	0
	Ninguno	20
Etapas de la cadena de valor	Positivo	36
	Negativo	2
	Ninguno	9
Derechos de las personas con discapacidad	Positivo	37
	Negativo	0
	Ninguno	10
Otros	Positivo	2
	Negativo	2
	Ninguno	0

En la pregunta anterior (n°40) se constató el posible impacto percibido que tendría la empresa, ya sea positivo, negativo o ninguno, en diversos ámbitos de los Derechos Humanos. Se aprecia que, en los ámbitos de *equidad de género*, *respeto a la diversidad de las personas*, *libertad de expresión*, *salud*, *medioambiente*, *asociación y/o sindicalización*, *seguridad en el trabajo*, *etapas de la cadena de valor*, y *derechos de las personas con discapacidad*, una mayor proporción de los encuestados señalan que la su empresa tiene un impacto positivo. Las excepciones son los ámbitos de *tierra y propiedad* y *trabajo infantil*, donde destaca el número de encuestados que indican la categoría de ningún impacto (31 y 20 menciones respectivamente). Por su parte, los ámbitos donde más se reconocen impactos negativos son *equidad de género*, *medioambiente*, y *seguridad en el trabajo*, con 4, 6 y 3 menciones respectivamente. A quienes señalaran algún tipo

de impacto negativo producto de las actividades de su empresa se consultaba si se desarrollaban acciones para responsabilizarse de estos potenciales efectos negativos (pregunta n°41). Entre quienes señalaron la presencia de efectos negativos en alguna temática, todos indican que se realizan acciones o se responsabilizan de tales efectos, a excepción de los ámbitos de *equidad de género y asociación y/o sindicalización*, donde sólo la mitad de los encuestados declara lo mismo.

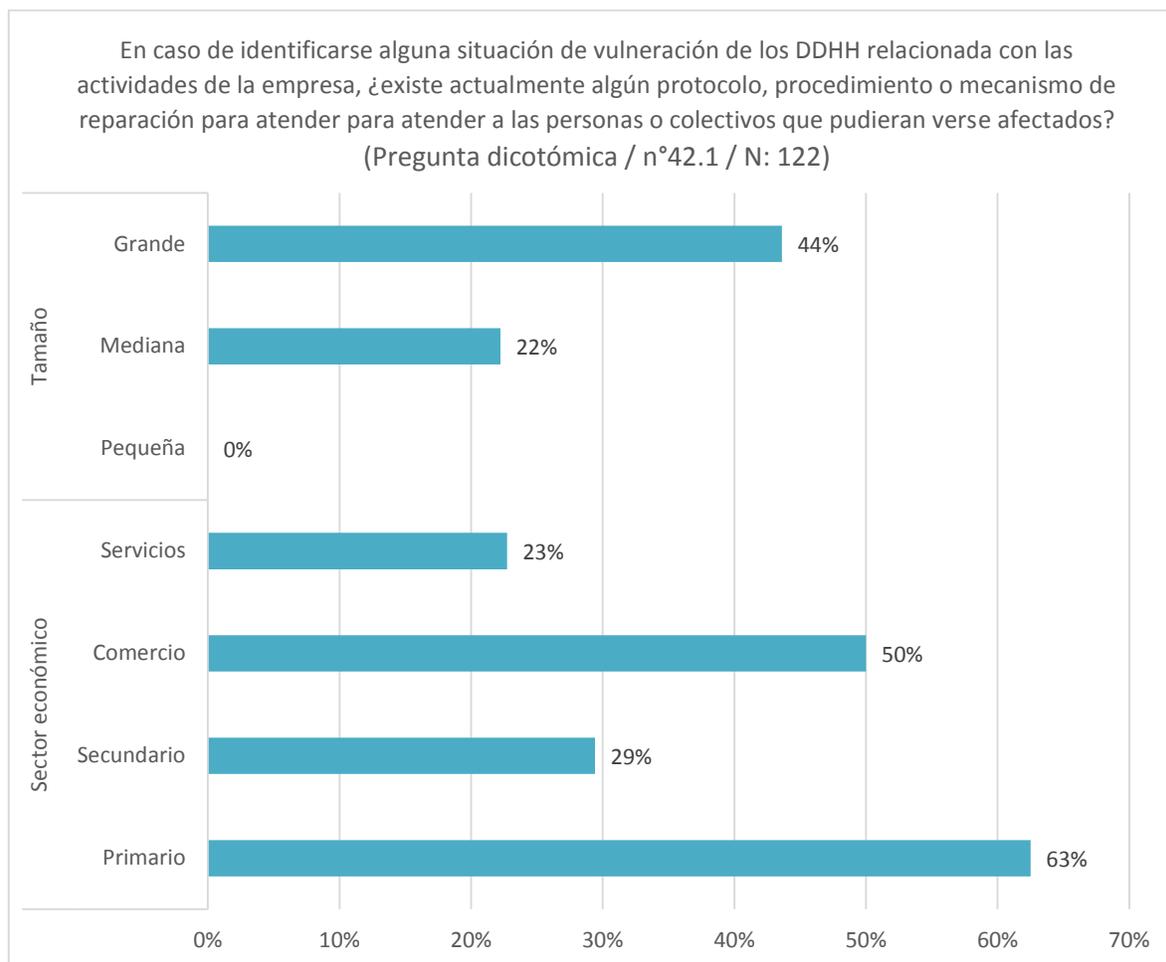
GRÁFICO N°8o



Entre las empresas de Acción, un 40% declara contar con algún protocolo, procedimiento o mecanismo de reparación para atender a las personas o colectivos que pudieran verse afectados por una eventual vulneración de los DDHH relacionada con las actividades de la empresa. Este porcentaje de afirmación entre los representantes de la empresa es 10 puntos porcentuales mayor al reportado entre representantes de trabajadores.

Entre los protocolos, procedimientos o mecanismos de reparación más frecuentes en la pregunta abierta se encuentran aquellas relacionadas con un comité y/o código de ética (12 menciones), y las referentes a la existencia de canales de denuncia o procedimientos de reclamos (11 menciones).

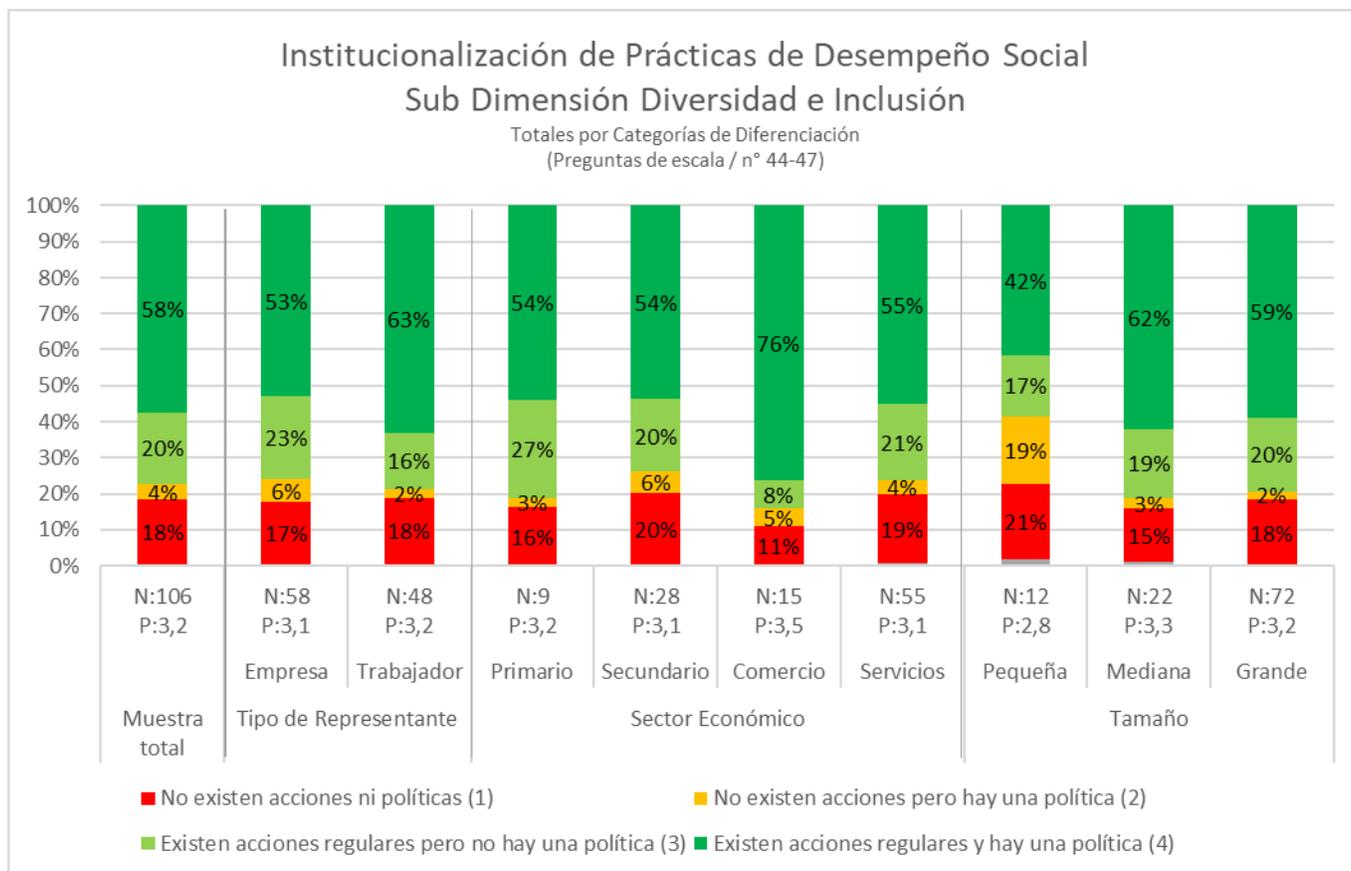
GRÁFICO N°81



Al preguntar por la existencia de un protocolo o procedimiento para atender a los involucrados en situaciones de vulneración de DDHH producto de la actividad de la empresa, se observan diferencias por Sector y Tamaño. Las Grandes Empresas son las que en mayor medida poseen estos canales de respuesta o asistencia (44%), esto se reduce a la mitad para las Medianas Empresas y no se constatan protocolos o procedimientos de ayuda en Empresas Pequeñas. En cuanto al Sector Económico, las Empresas del Sector Primario señalan en mayor medida la existencia de estas prácticas (63%), seguidas por las del Sector Comercio (50%), Secundario (29%) y Servicios (23%).

5.3.8. Dimensión Condiciones y Derechos: Sub Dimensión Diversidad e Inclusión

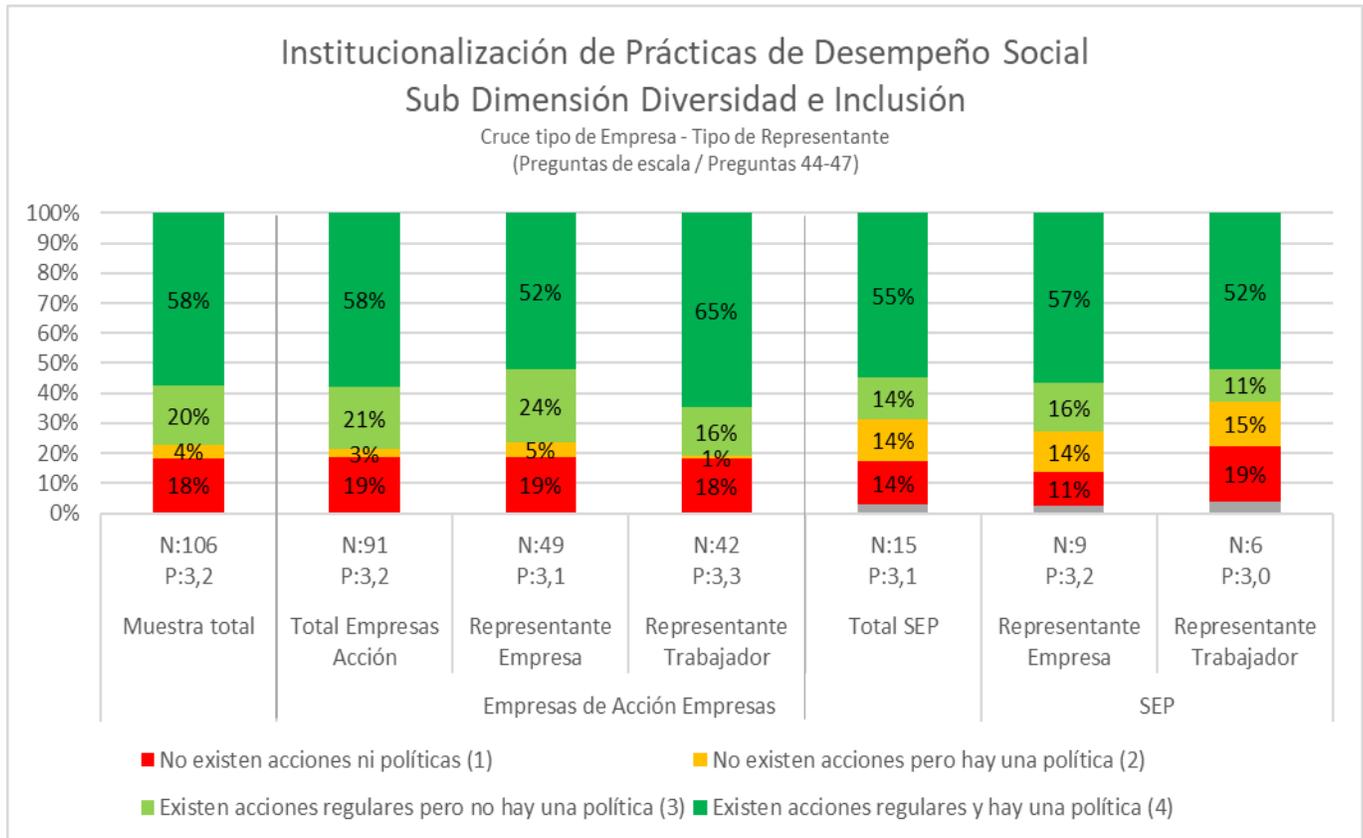
GRÁFICO N°82



En la Sub dimensión Diversidad e Inclusión no existen diferencias significativas según Tipo de Representante, pero son los Rep. de Trabajador quienes evalúan más positivamente la existencia de prácticas de Desempeño Social; 63% de los entrevistados declara que “*Existen acciones regulares y hay una política*” en la materia, superando en 10 puntos porcentuales a los Rep. de Empresa para la misma categoría de respuesta. En cuanto a Sector Económico, son las empresas pertenecientes al Sector Comercio las que poseen el promedio más alto en acciones y políticas de Diversidad e Inclusión, donde tres cuartos de los entrevistados se sitúan en la categoría “*Existen acciones regulares y hay una política*”, superando ampliamente al resto de Sectores (20 puntos porcentuales de diferencia), los que se comportan de forma similar, sin variaciones destacables. Por último, las Grandes y Medianas Empresas presentan mayor promedio que las Pequeñas y mantienen tendencias convergentes; aproximadamente dos tercios de los entrevistados señalan que “*Existen acciones regulares y hay una política*”, mientras que en las Empresas Pequeñas solo el 42% se sitúa

en esta categoría. Para estas Empresas, destaca que el 40% de las respuestas se distribuyen entre las categorías inferiores (“No existen acciones ni políticas” y “No existen acciones, pero hay una política”), lo que explica que presenten el promedio más bajo de las Categorías de Diferenciación (2,8). El área gris del gráfico corresponde al porcentaje “Sin Respuesta”, inferior al 1% de los casos.

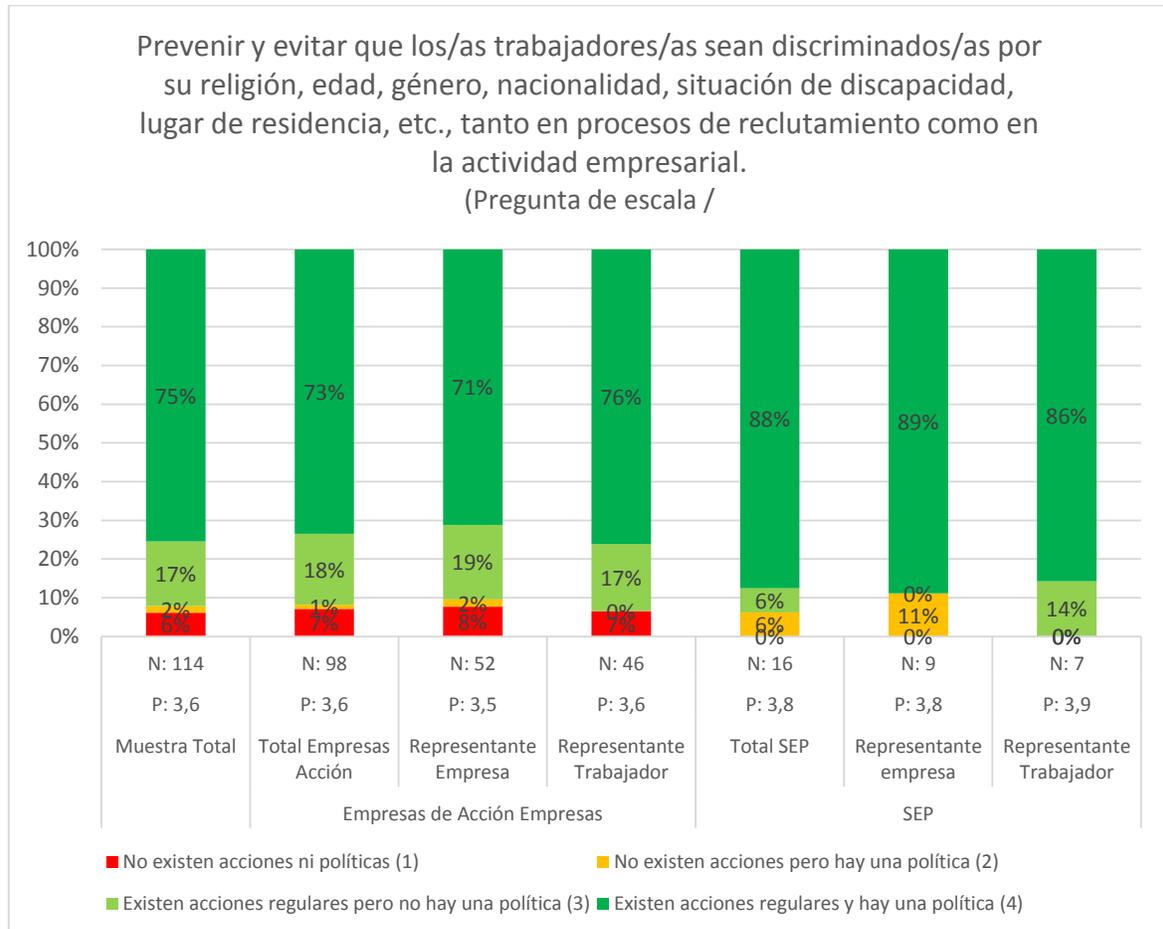
GRÁFICO N°83



Al analizar la Sub dimensión no se aprecian grandes diferencias en el promedio de las Empresas de Acción y SEP, sin embargo, la distribución de las respuestas de las categorías intermedias (“No existen acciones, pero hay una política” y “Existen acciones regulares, pero no hay una política”) es distinta, lo que repercute en el promedio inferior de las Empresas SEP, a pesar de poseer una menor proporción en la categoría “No existen acciones ni políticas” (14% versus 19%). En cuanto a la distribución por Tipo de Representante, en las Empresas de Acción son los Rep. de Trabajadores quienes evalúan más positivamente la institucionalización de prácticas, donde un 65% señala que “Existen acciones regulares y hay una política” (diferencia de 13 puntos porcentuales con los Rep. de Empresa para esta categoría). En los Representantes SEP la tendencia es inversa; los Rep. de Empresa evalúan de forma más positiva las prácticas de Diversidad e Inclusión. Se observa que un 57% de los entrevistados señala que “Existen acciones regulares y hay una política” y tan solo el 11% dice que “No existen acciones ni políticas”, contrastando con el 52% y 19% existente para ambas

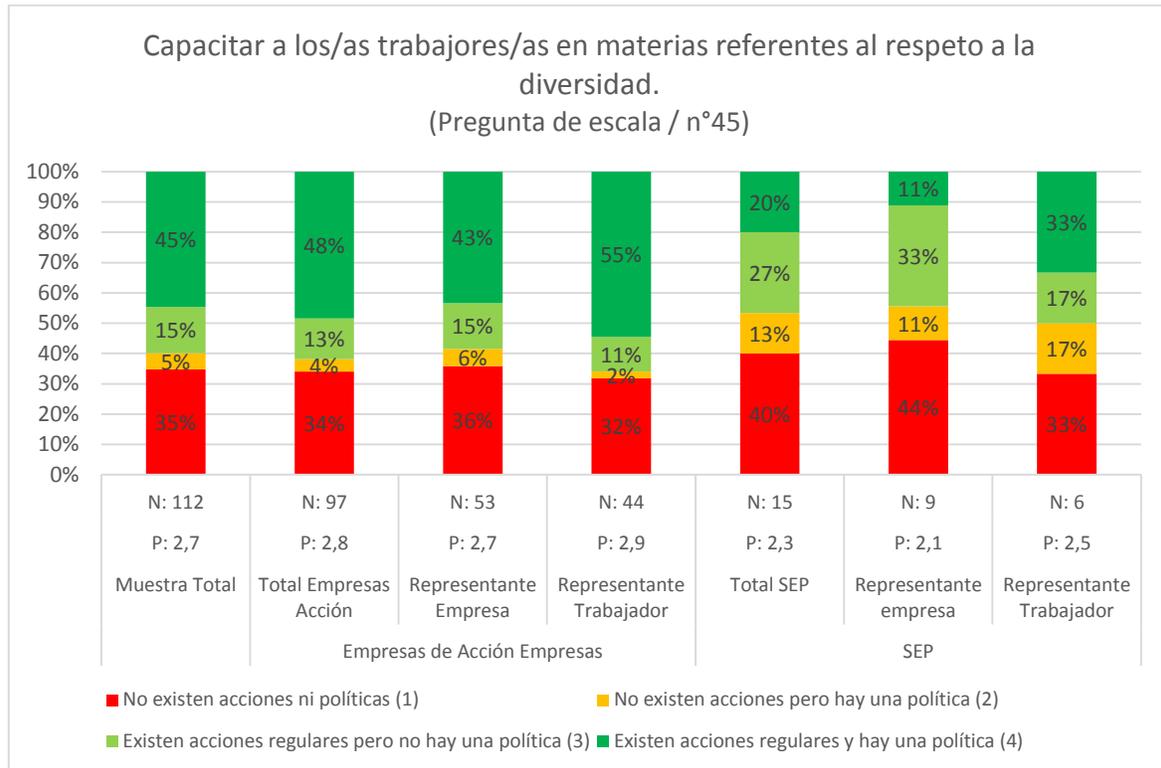
categorías en los Rep. de Trabajadores. El área gris del gráfico corresponde al porcentaje “Sin Respuesta”, el cual no supera el 3% de los casos.

GRÁFICO N°84



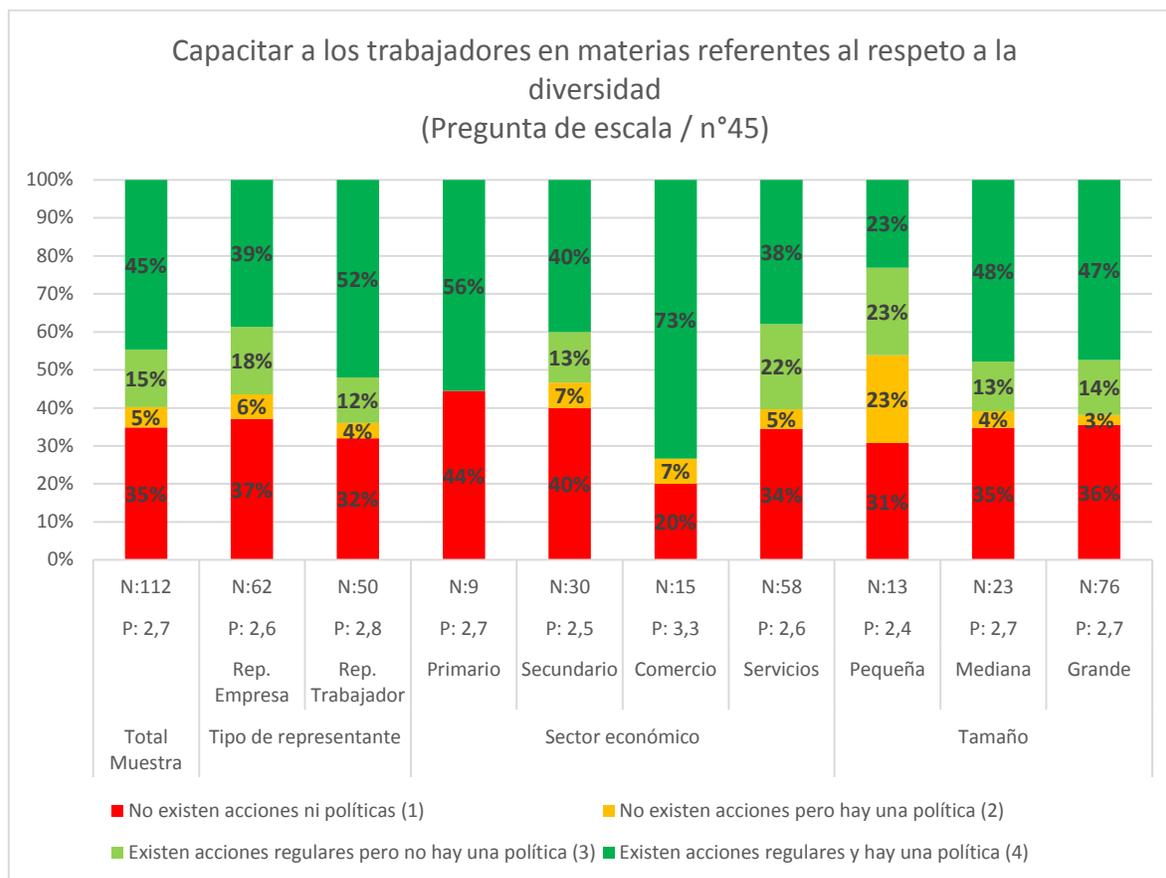
Al consultar por acciones y políticas para prevenir y evitar que los trabajadores sean discriminados no se observan grandes diferencias en la distribución de las respuestas. Las Empresas SEP poseen un mayor grado de institucionalización que las Empresas Acción, con promedios de 3,8 y 3,6, respectivamente. En cuanto a las tendencias según tipo de Representante, no se observan diferencias entre las percepciones de representantes de Empresa y Trabajador, tanto en Empresa SEP como Acción.

GRÁFICO N°85



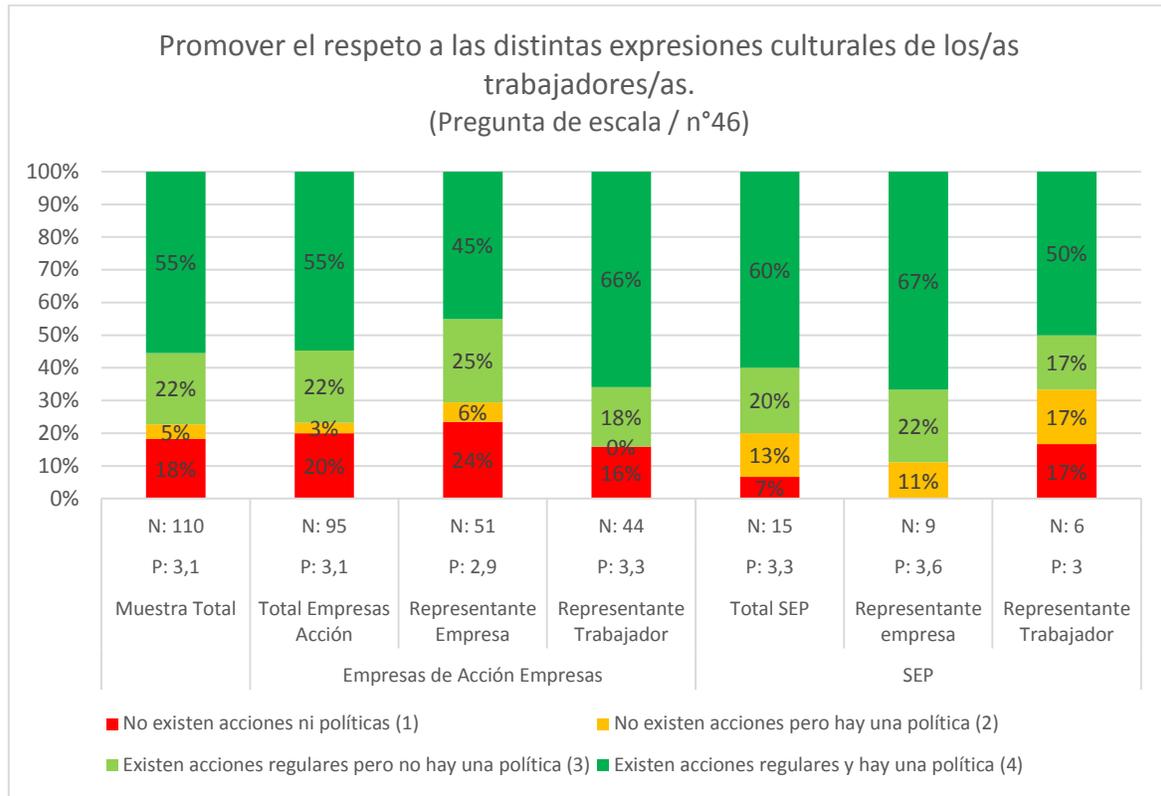
En cuanto a las prácticas destinadas a capacitar a los trabajadores en materias referentes al respeto a la diversidad, se observan grandes diferencias entre Empresas SEP y Acción. Mientras el 61% de los encuestados de Acción se posicionan en las dos primeras categorías de respuesta, mientras que menos de la mitad de los respondientes SEP señala estas categorías (47%). Al analizar las tendencias por tipo de Representante, tanto en Empresas SEP como en Acción los representantes de Trabajador perciben un mayor grado de institucionalización de prácticas. Es importante señalar que todos los representantes poseen más de la mitad de las respuestas para las dos categorías superiores de respuesta, salvo los representantes de Empresa SEP, lo que influiría negativamente en la distribución final de Empresas SEP.

GRÁFICO N°86



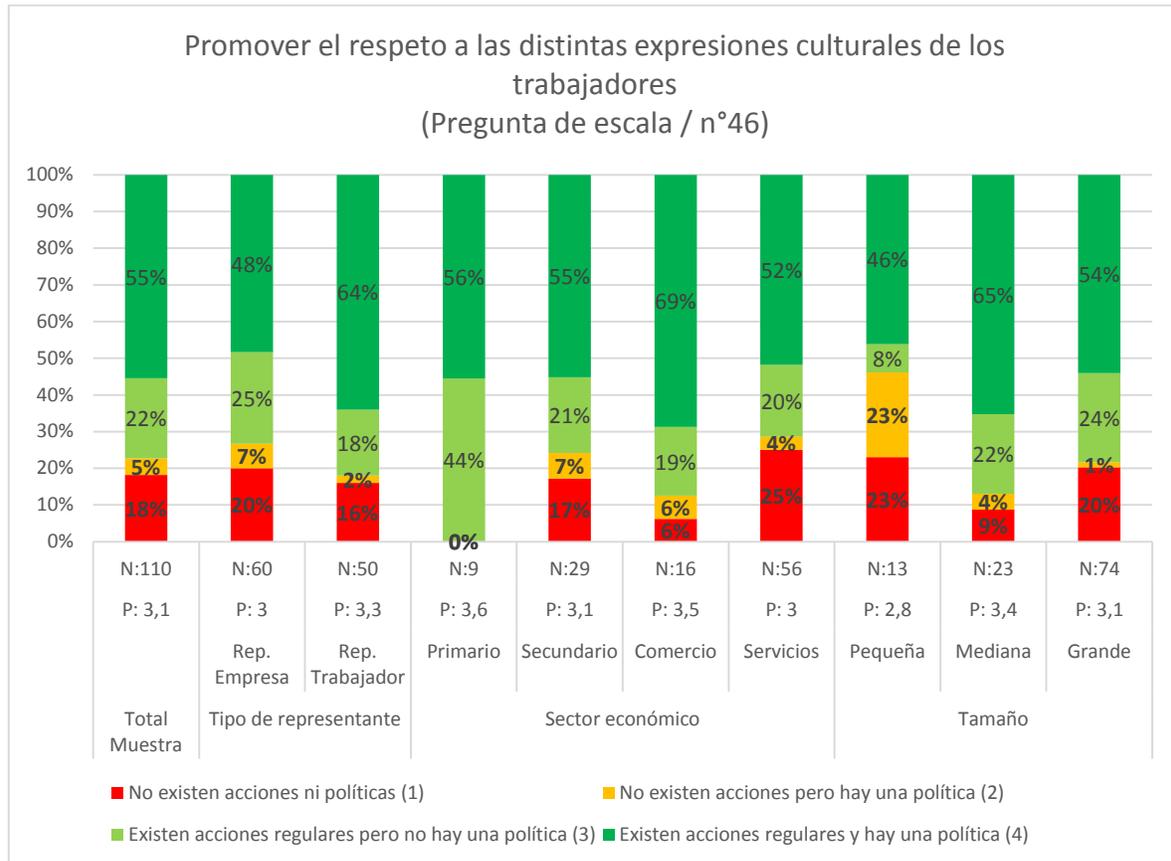
En cuanto a la capacitación referente a temas de diversidad, son las empresas del sector Comercio las que declaran un mayor grado de institucionalización, donde un 73% de los encuestados responde que “Existen acciones regulares y hay una política”, y el promedio de las respuestas supera por 6 décimas el promedio de la muestra total (3,3). Por su parte, las empresas de los sectores Primario, Secundario y Servicios tienen un nivel bastante cercano, con promedios de respuestas que van de los 2,5 a los 2,7. Según tamaño, las empresas medianas y grandes distribuciones de respuestas similares, donde cerca de la mitad de los encuestados (48% y 47% respectivamente) señala que “Existen acciones regulares y hay una política”, cifra que desciende a un 23% entre las empresas pequeñas.

GRÁFICO N°87



Se observan diferencias leves en las respuestas de los encuestados según Empresa para la pregunta referente a acciones y políticas para promover el respeto a las distintas expresiones culturales de los trabajadores. Las Empresas SEP muestran un mayor grado de institucionalización al presentarse diferencias en las categorías extremas de respuesta, con un 60% de las preferencias para la categoría superior (5% mayor que las Empresas Acción), y 7% para la inferior (13% menor que las Empresas Acción). En cuanto a las respuestas por tipo de Representante, se aprecian tendencias contrarias según tipo de Empresa. Los representantes de Empresa SEP señalan mayor grado de institucionalización que los representantes de Trabajador (diferencia de 17 puntos porcentuales). Por otro lado, los representantes de Trabajador de Empresa Acción señalan en mayor medida que "Existen acciones regulares y hay una política" (diferencia de 21 puntos porcentuales).

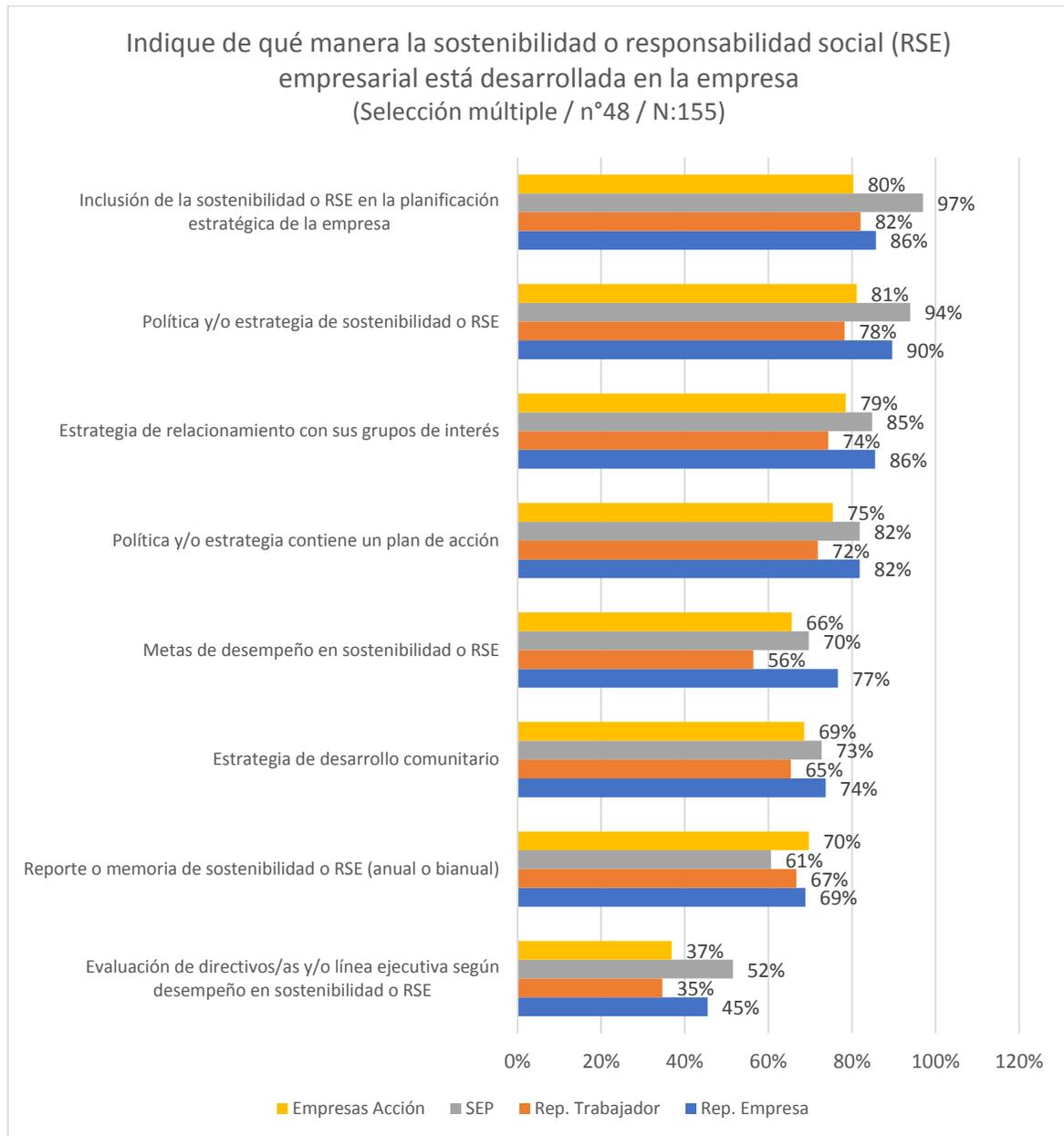
GRÁFICO N°88



Al analizar las tendencias según Tipo de Rep., Sector Económico y Tamaño para las acciones y políticas para promover el respeto a las distintas expresiones culturales de los trabajadores, se observa que los Rep. de Trabajador perciben un mayor grado de institucionalización, superando en 16 puntos porcentuales en la categoría “Existen acciones regulares y hay una política” a los Rep. de Empresa. En cuanto a la variable Sector Económico, son las empresas del Sector Primario las que mayor institucionalización poseen en este ámbito (100% de las respuestas en las dos categorías superiores) y las del Sector Secundario las que menos acciones regulares realizan. Finalmente, las Empresas Medianas son las que mayor grado de institucionalización poseen, con el 65% de las respuestas para la categoría “Existen acciones regulares y hay una política”. Por otro lado, las Pequeñas Empresas son las que menos hacen en este ámbito.

5.3.9. Dimensión Sostenibilidad: Sub Dimensión Institucionalización de la Sostenibilidad.

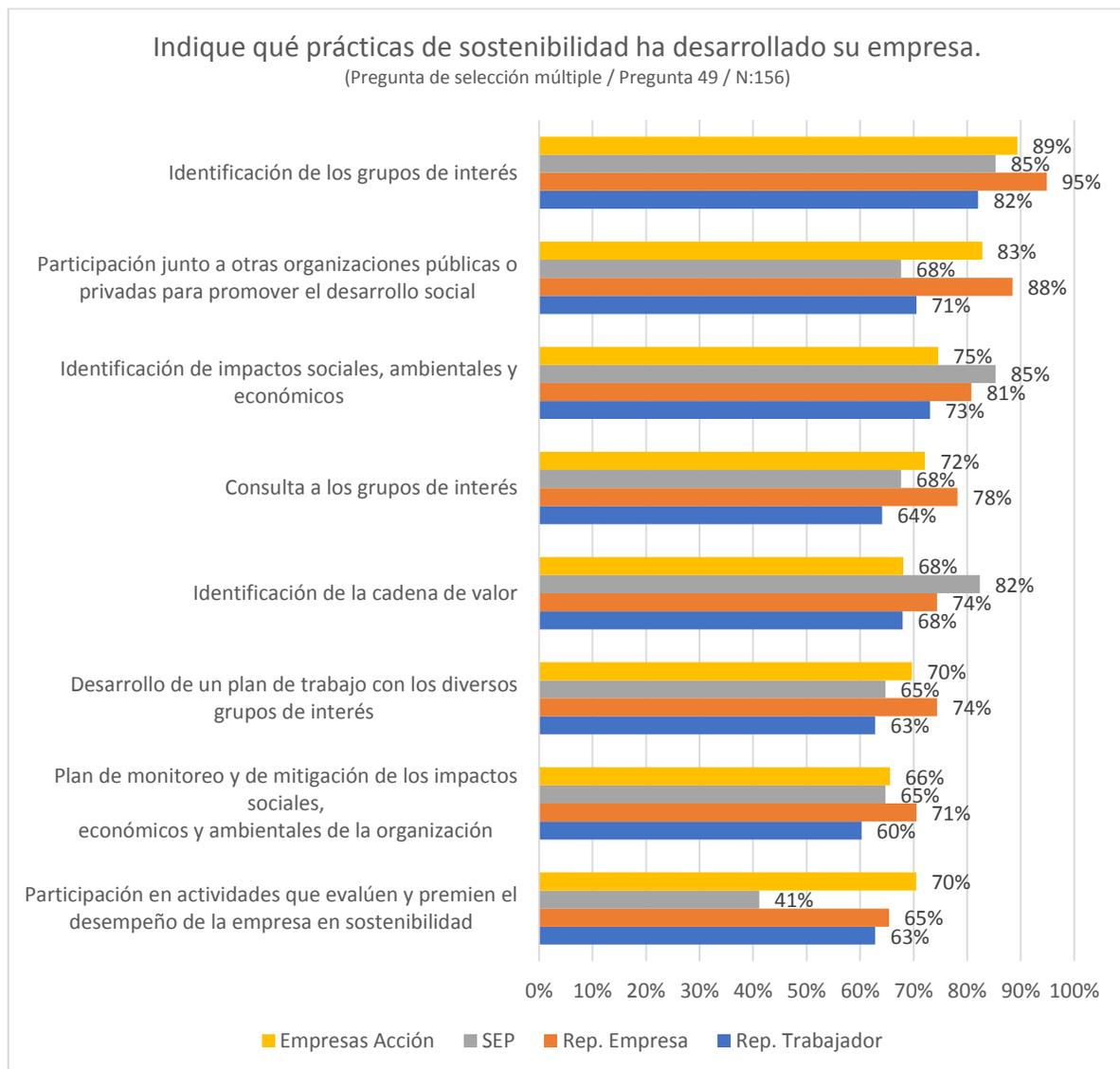
GRÁFICO N°89



En relación a las maneras en que la sostenibilidad o responsabilidad social empresarial (RSE) se desarrolla en la empresa, se pueden apreciar diferencias importantes entre las empresas de Acción y SEP. Se advierte que las empresas SEP declaran en mayor proporción contar con una política y/o estrategia de sostenibilidad o RSE, incluir de la sostenibilidad o RSE en la planificación estratégica, y evaluar a directivos y/o línea ejecutiva según desempeño en sostenibilidad o RSE, esto en comparación a las empresas de Acción.

Por su parte, las empresas de Acción señalan con mayor frecuencia realizar reportes o memorias, con diferencias de 11 puntos porcentuales respecto a SEP. También se evidencia que representantes de la empresa declaran en mayor proporción realizar este tipo de prácticas en comparación con los representantes de trabajadores, donde las diferencias más destacables se dan en tener una política y/o estrategia (90% versus 78%), contar con metas de desempeño en sostenibilidad (77% versus 56%), y realizar evaluaciones de directivos o línea ejecutiva según desempeño en esta materia (45% versus 35%).

GRÁFICO N°90



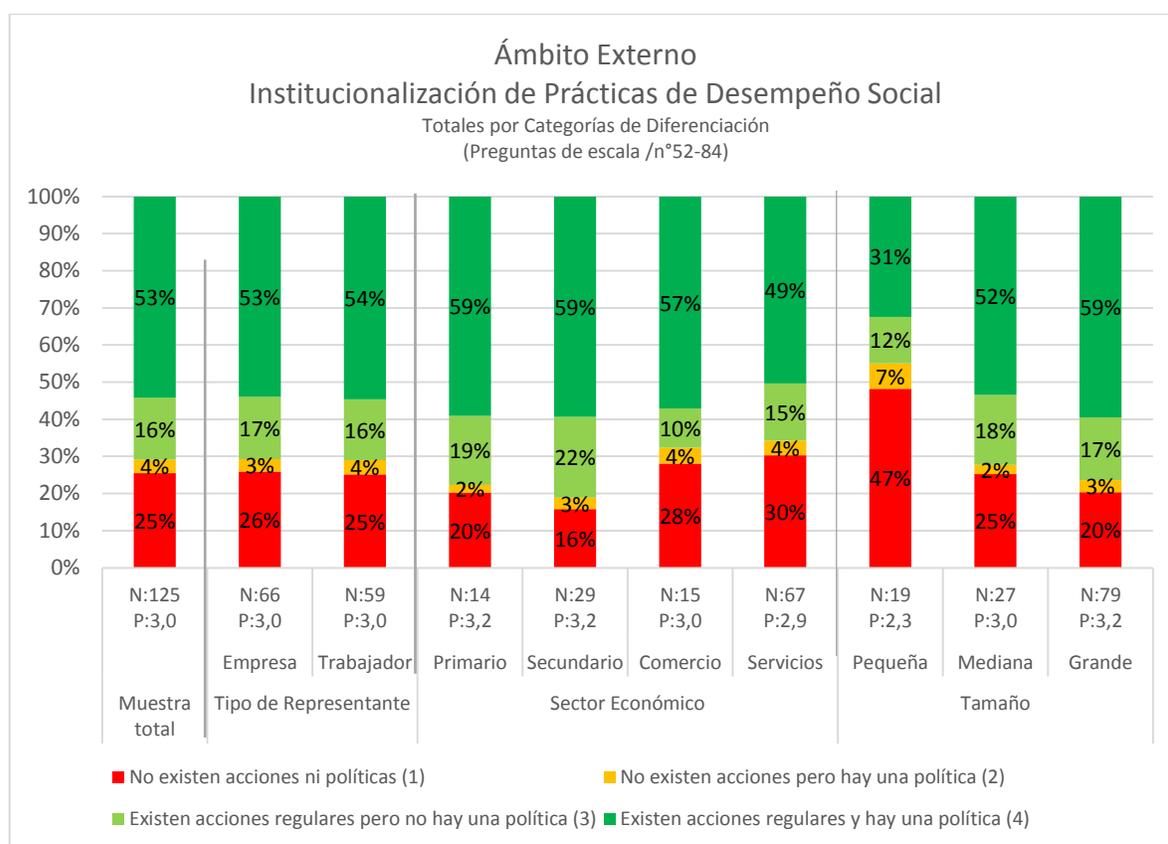
En cuanto a las Prácticas de Sostenibilidad más desarrolladas por las Empresas, se observa que “Identificación de los grupos de interés” es la más mencionada, tanto en empresas Acción y SEP (89% y 85% respectivamente), como por Ambos Tipo de Representante; 95% para Rep. de Empresa y 82% para Rep. de Trabajador. A esta le sigue “Identificación de impactos sociales, ambientales y económicos”, donde son las Empresas SEP las que poseen una proporción mayor, con 10 puntos porcentuales de diferencia. En cuanto al Tipo de Empresa, la opción “Participación en actividades que evalúen y premien el desempeño de la empresa en sostenibilidad” es la que presenta mayores diferencias, donde las Empresas de Acción superan en 30 puntos porcentuales a las Empresas SEP. Para la variable Tipo de Representante la diferencia más grande se observa en la opción “Participación junto a otras organizaciones públicas o privadas para promover el desarrollo social”, donde la diferencia es de 17 puntos (88% Rep. Empresa y 71% Rep. Trabajador).

5.4. Ámbito Externo

5.4.1. Ámbito Externo: Resumen

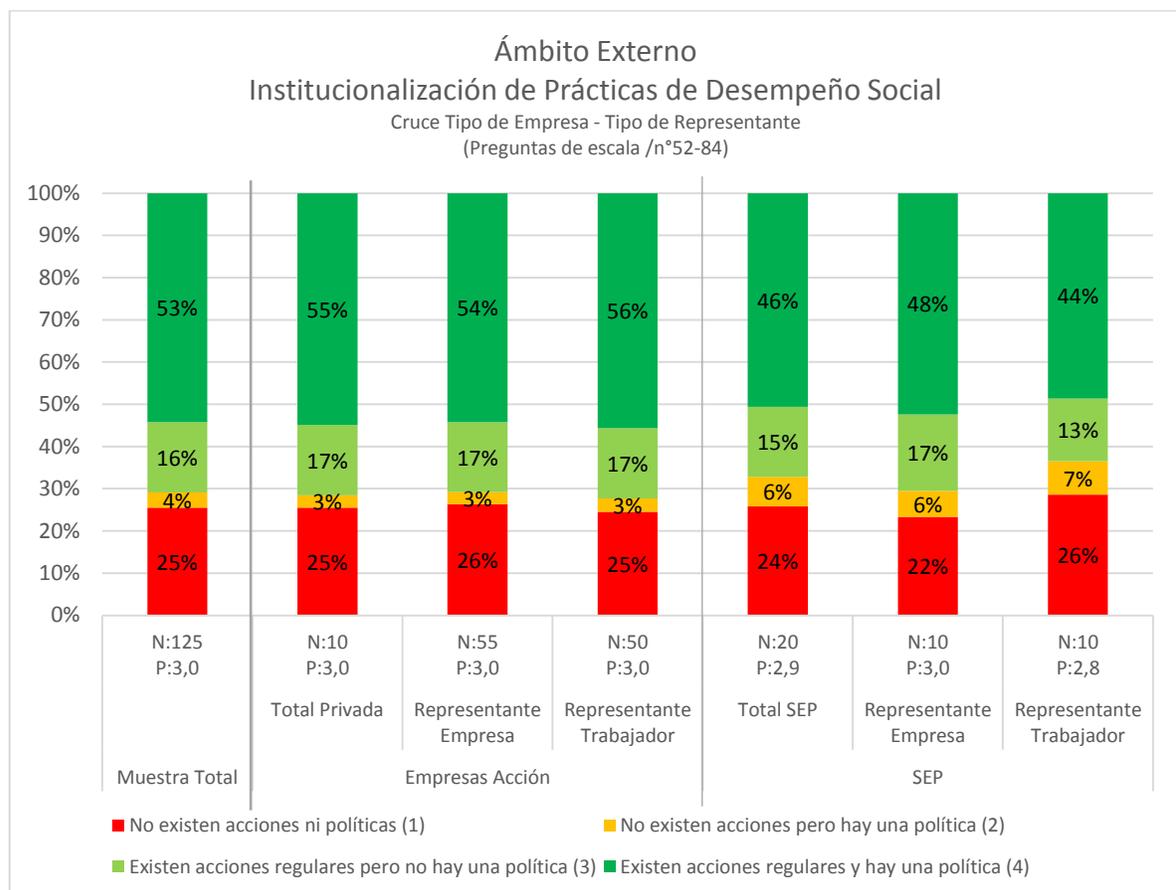
A continuación, se muestran con mayor detalle los resultados del Ámbito Externo. Para ello, se presentan los resultados para el total de dimensiones que componen este ámbito, especificando para las diferentes categorías de diferenciación. Adicionalmente, se muestra un resumen de las distribuciones de las preguntas de escala de las nueve sub-dimensiones que componen el Ámbito externo, es decir: Alianza Pro Desarrollo Social; Diversidad e Inclusión; Empleo, Formación, Capacitación y Educación; Inversión Social; Medioambiente; Participación Comunitaria; Salud y Seguridad. Luego se exponen los resultados obtenidos para cada una de las sub-dimensiones de forma independiente, distinguiendo por las categorías de diferenciación. Finalmente, se complementa el análisis de cada sub-dimensión con los resultados obtenidos a partir de las preguntas de selección múltiple, preguntas dicotómicas y preguntas con diferencias significativas.

GRÁFICO N°91



Al analizar diferencias según las diferentes categorías de diferenciación para el **Ámbito Externo**, no se observan diferencias según tipo de representante, pero sí se observan algunas diferencias según Sector Económico y según Tamaño. Al comparar empresas según Sector Económico, las empresas del sector Servicios muestra una menor Institucionalización de prácticas y políticas de desempeño social, entendido como una menor proporción de empresas que manifiestan tener acciones regulares y una política, y una mayor proporción de empresas que no cuentan ni con acciones ni con políticas. Similar a lo que se aprecia para el total del cuestionario, empresas pequeñas manifiestan con mayor frecuencia ausencia de acciones regulares y políticas que empresas medianas o grandes. Esto se refuerza al analizar el promedio alcanzado, pues empresas pequeñas muestran un promedio 7 décimas menor que empresas medianas y 9 décimas menor que empresas grandes. A su vez, empresas grandes muestran el nivel de institucionalización más alta para el **Ámbito Externo**, pues señalan en mayor medida la presencia conjunta de acciones regulares y políticas, y señalan en menor medida la ausencia de acciones y políticas.

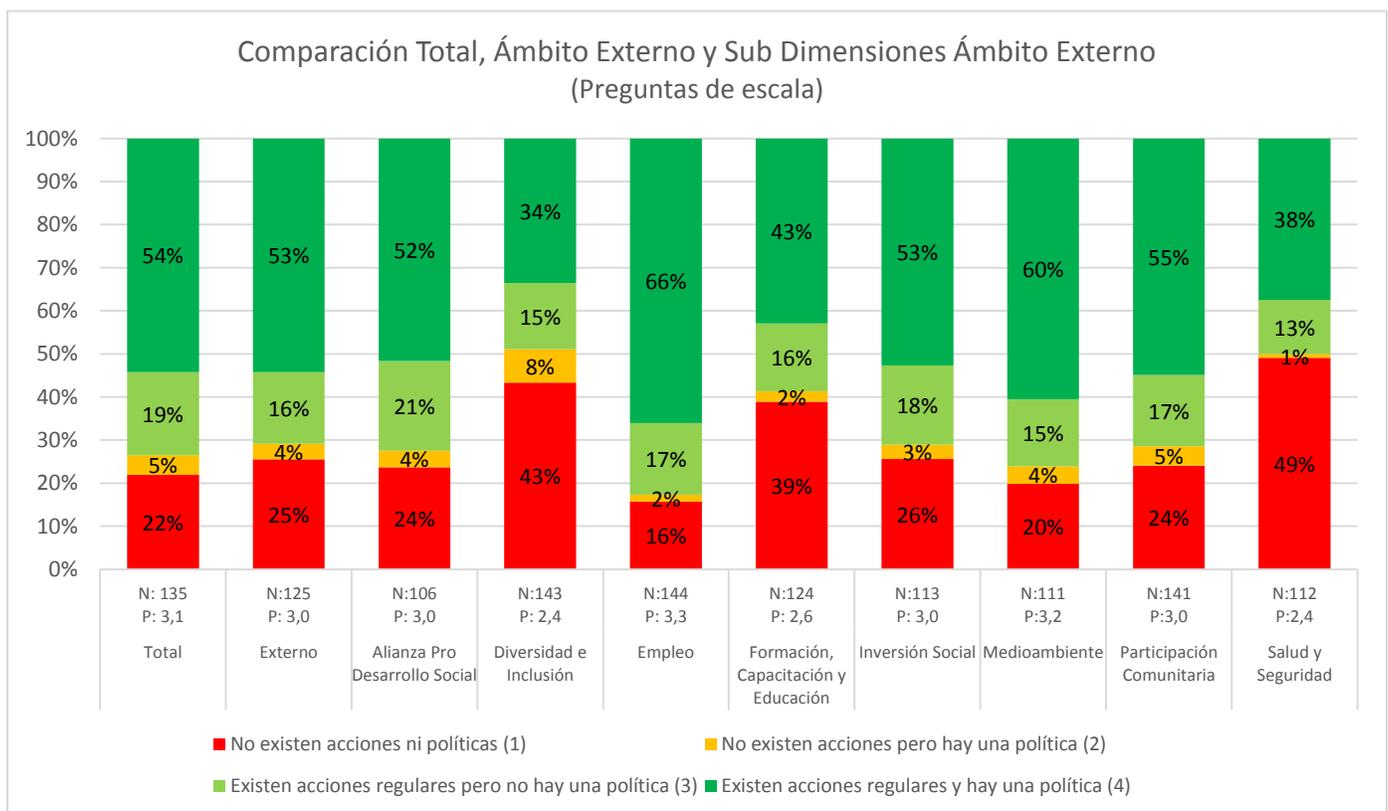
GRÁFICO N°92



Al comparar los resultados obtenidos según tipo de empresa, similar a lo que se observa al analizar el promedio del total del cuestionario, empresas de Acción manifiestan con mayor frecuencia la

presencia de acciones regulares y políticas que empresas SEP. Adicionalmente, empresas SEP señalan con mayor frecuencia la respuesta “No existen acciones, pero hay una política”. A su vez, si bien no se observan diferencias según tipo de representante para empresas de Acción, si es posible apreciar que, representantes de los trabajadores de empresas SEP, muestran una menor percepción de institucionalización de prácticas de desempeño social respecto a representantes de las empresas, donde los trabajadores señalan con mayor frecuencia la inexistencia de prácticas y políticas, y con menor frecuencia la existencia conjunta de prácticas regulares y políticas.

GRÁFICO N°93

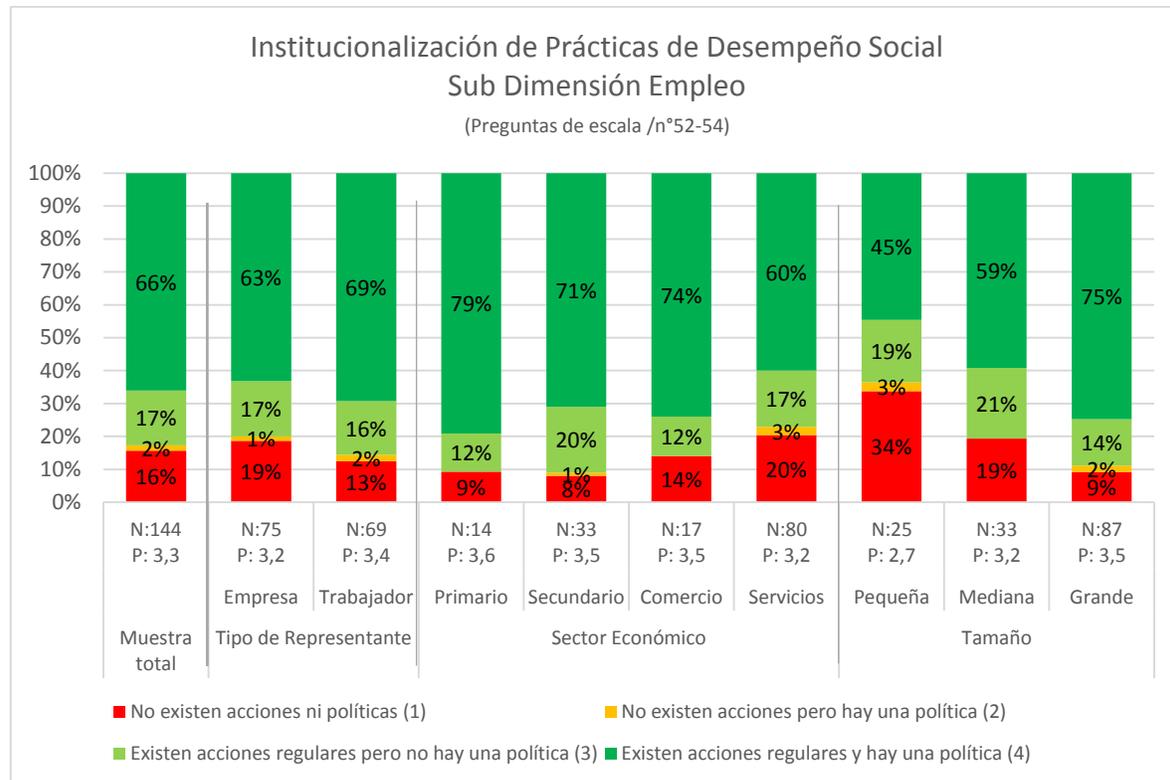


Al profundizar en las sub-dimensiones que incluye el Ámbito Externo, es posible observar gran variabilidad entre ellas. Las sub-dimensiones con mayor nivel de institucionalización declarada de Prácticas de Desarrollo Social son Empleo y Medioambiente, mostrando con mayor frecuencia la alternativa “*Existen acciones regulares y hay una política*”, y mostrando en menor proporción la respuesta “*No existen acciones ni políticas*”. Esto es reforzado por los promedios obtenidos por éstas sub-dimensiones, mostrando los valores más altos en comparación a las otras sub-dimensiones analizadas en el presente estudio. Por otro lado, las sub-dimensiones que muestran niveles más bajos de institucionalización son: Diversidad e Inclusión; Salud y Seguridad; Formación, Capacitación y Educación. Para estas tres últimas dimensiones, las empresas señalan con mayor frecuencia la inexistencia de acciones regulares y una política. Es importante notar también el valor superior de la respuesta “*No existen acciones, pero hay una política*” en la sub-dimensión Diversidad e Inclusión,

aunque si bien es la respuesta menos seleccionada en la distribución, duplica el valor promedio estimado para el Ámbito Externo para esta respuesta

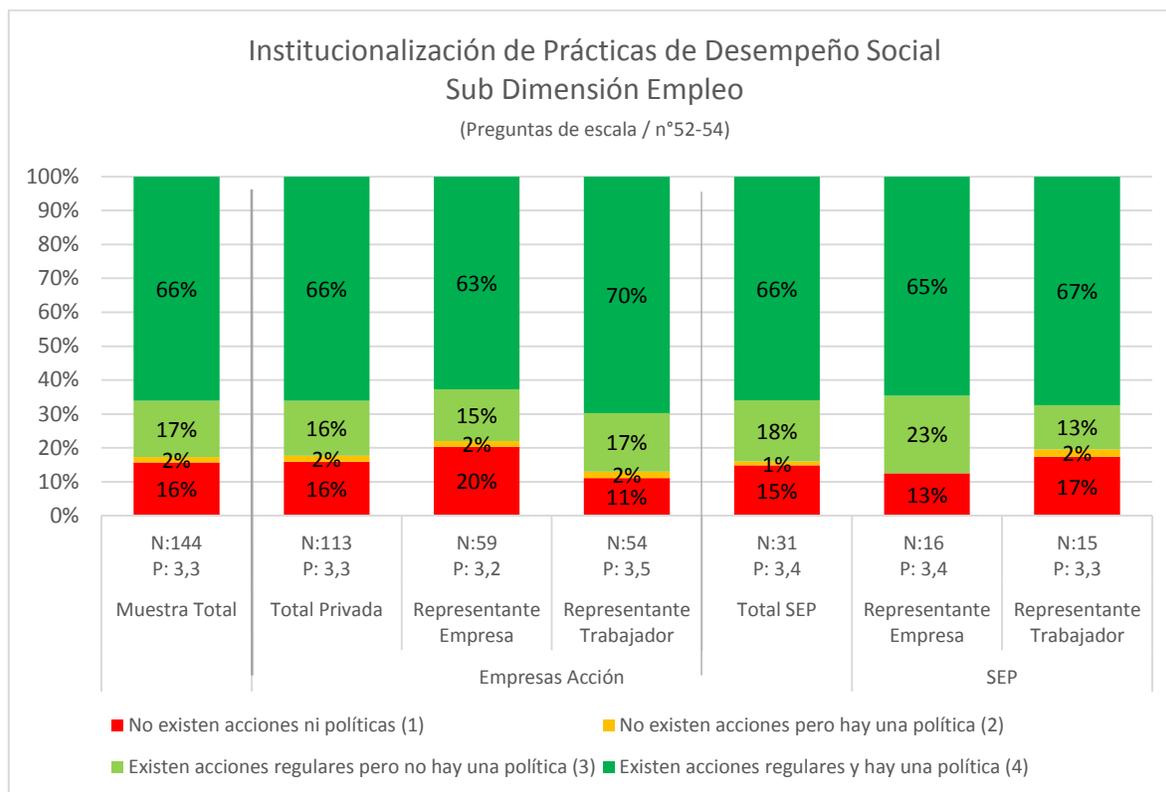
5.4.2. Dimensión Oportunidades y Condiciones Laborales: Sub- Dimensión Empleo

GRÁFICO N°94



Al analizar la sub-dimensión Empleo del Ámbito Externo, se aprecian diferencias en las distribuciones para todas las características de diferenciación. Al analizar diferencias según tipo de representante, es posible observar que representantes de trabajadores muestran un mayor nivel de institucionalización de la sub-dimensión analizada, donde representantes de trabajadores señalan con mayor frecuencia la presencia de acciones y políticas, y con menor frecuencia la inexistencia de acciones o políticas, respecto a lo señalado por representantes de empresas. Al comparar las distribuciones según Sector Económico, el sector Servicios muestra una menor institucionalización para esta sub-dimensión, ya que empresas de este sector señalan con menor frecuencia la existencia de acciones y políticas, y con mayor frecuencia la inexistencia de políticas y acciones. Esto se ve reflejado además en el promedio estimado a partir distribución del sector Servicios, siendo entre 3 y 4 décimas menor que los otros sectores. Finalmente, empresas grandes muestran mayor nivel de institucionalización en la sub-dimensión empleo que empresas medianas, y ambas muestran una significativa mayor institucionalización que empresas pequeñas. Esto se concluye a partir del alto porcentaje que representa la alternativa “Existen acciones regulares y una política” en empresas grandes al compararlas con empresas de menor tamaño, siendo para la misma respuesta, un 6% superior al porcentaje observado en empresas medianas y un 30% superior al observado en empresas pequeñas. Esto es reforzado a partir de los promedios estimados a partir de las distribuciones, donde las empresas grandes muestran un promedio 3 décimas superior respecto a empresas medianas, y 8 décimas superior respecto a empresas pequeñas.

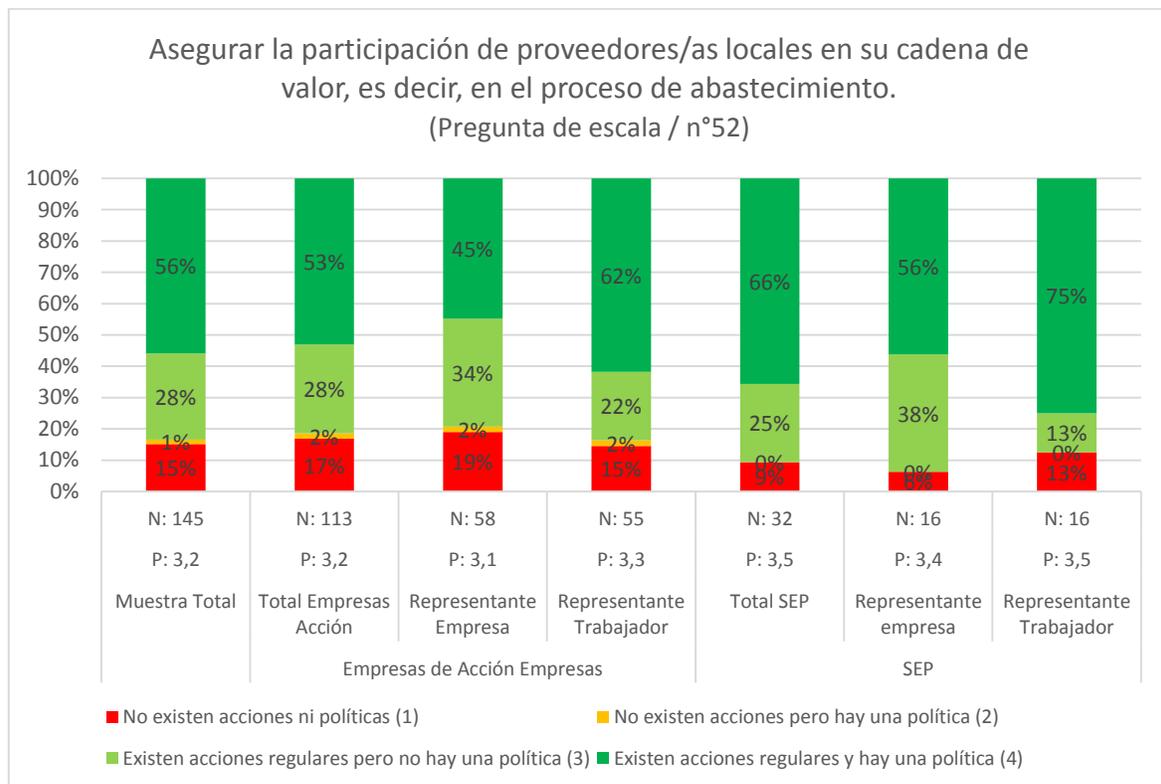
GRÁFICO N°95



Continuando con la sub-dimensión Empleo, no se ven diferencias importantes entre empresas de Acción y empresas SEP, sin embargo, sí se aprecian algunas diferencias según tipo de representante. En empresas de Acción, trabajadores perciben una mayor institucionalización de la sub-dimensión en cuestión respecto a la percepción de los trabajadores de las empresas, pues se señala con mayor frecuencia la existencia conjunta de acciones regulares y una política sobre esta materia, y se señala con menor frecuencia la respuesta “No existen acciones ni políticas”. Esto es reforzado por el promedio estimado a partir de las respuestas, pues representantes de trabajadores muestran un promedio 3 décimas mayor que el promedio de representante de empresas. En el caso de las empresas SEP, se ven algunas diferencias en las distribuciones según tipo de representantes, donde representantes de los trabajadores señalan más frecuentemente la existencia conjunta de acciones regulares y políticas en comparación a representantes de empresas, pero al mismo tiempo, señalan con mayor frecuencia la respuesta “No existen acciones ni políticas”. Por lo mismo, la alternativa que señala la existencia de acciones regulares, pero inexistencia de una política es significativamente menor para representante de trabajadores.

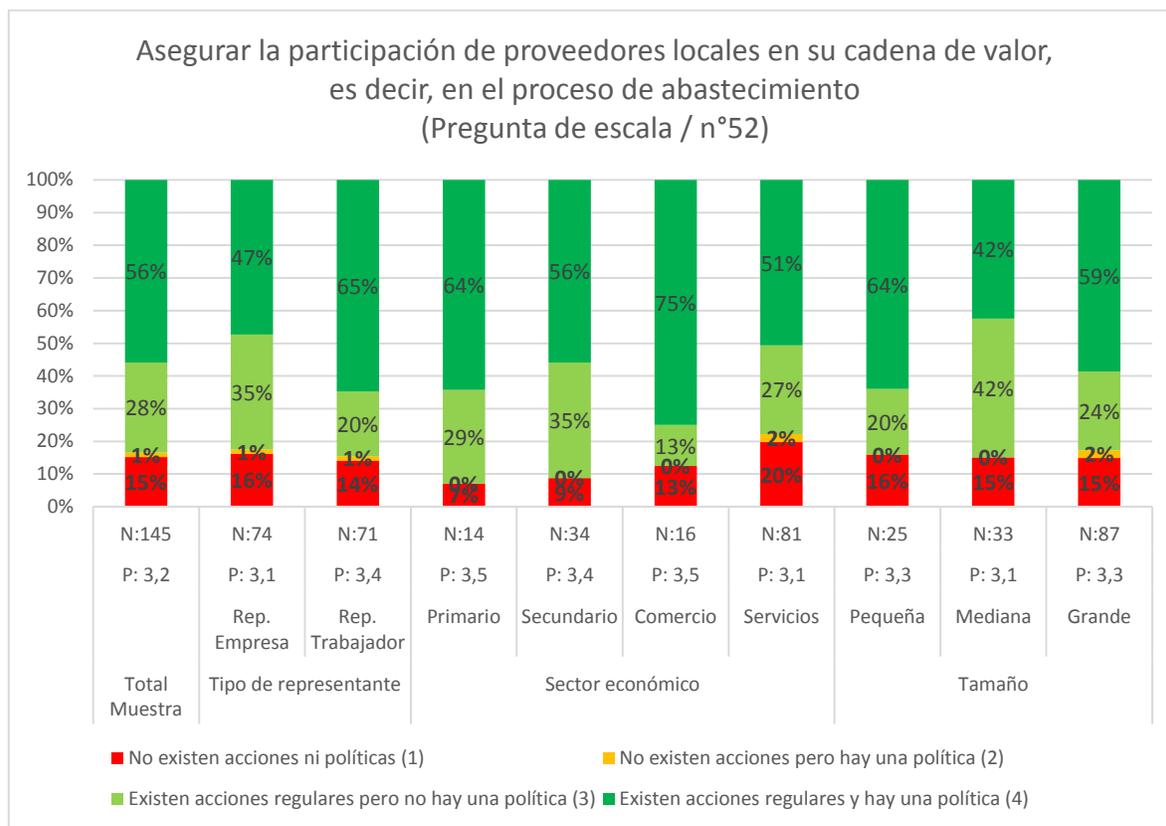
A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la sub-dimensión empleo, a partir de las preguntas de selección múltiple, preguntas dicotómicas y preguntas con diferencias significativas según análisis Chi-Cuadrado para las diferentes categorías de diferenciación.

GRÁFICO N°96



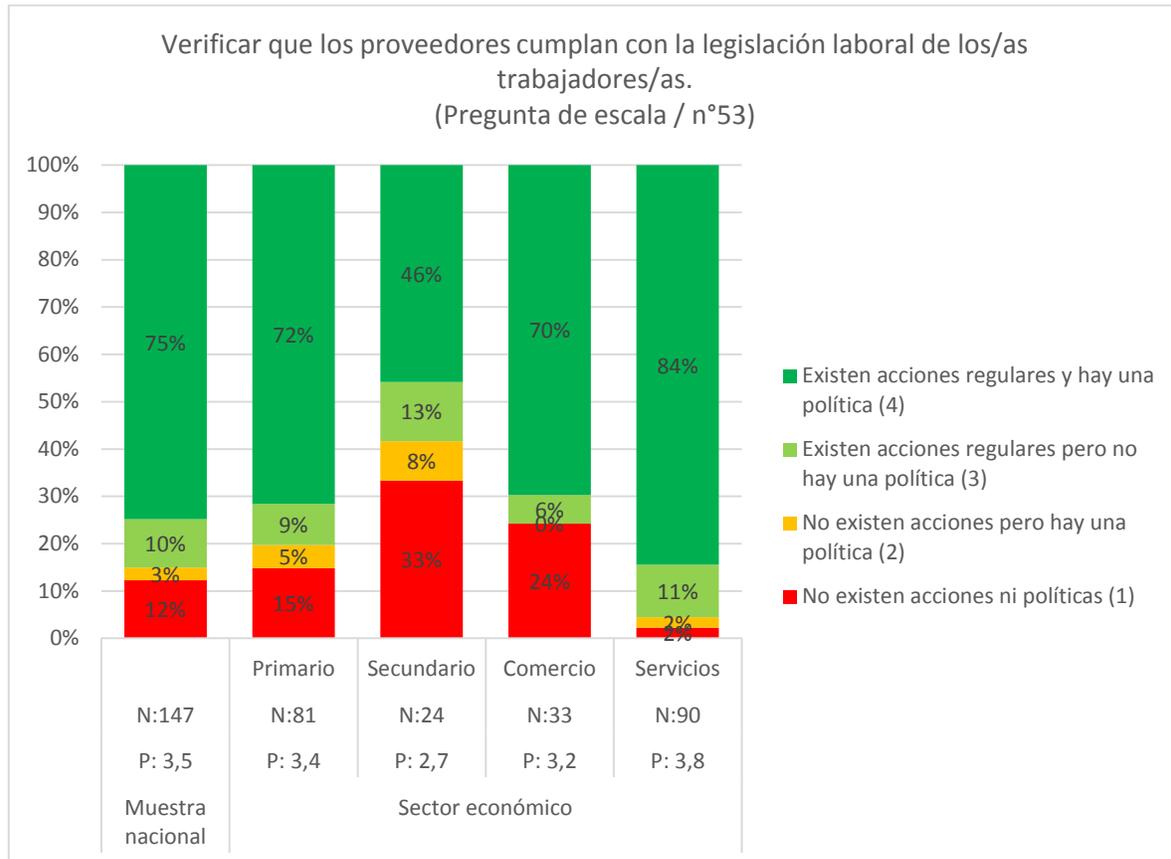
En la pregunta referente a las acciones o políticas para asegurar la participación de proveedores locales en la cadena de valor se observan diferencias según el tipo de Empresa y el tipo de Representante. Son las Empresas SEP las que poseen un grado más elevado de institucionalización de estas prácticas, con un 66% para la categoría “Existen acciones regulares y hay una política”, 13 puntos mayor que las Empresas de Acción. En cuanto a las diferencias según tipo de Representante, los representantes de Trabajadores SEP señalan en mayor medida la categoría “Existen acciones regulares y hay una política” (diferencia de 19 puntos porcentuales). Cabe señalar que en las categorías inferiores de respuesta los representantes de Empresa casi no poseen frecuencias, concentrando el resto de las respuestas en “Existen acciones regulares, pero no hay una política”. Finalmente, las diferencias observadas para los representantes de Empresa Acción indican una tendencia similar a la existente en las Empresas SEP, donde los representantes de Trabajador señalan perciben mayor grado de institucionalización (62% contra 45% para representantes de Empresa).

GRÁFICO N°97



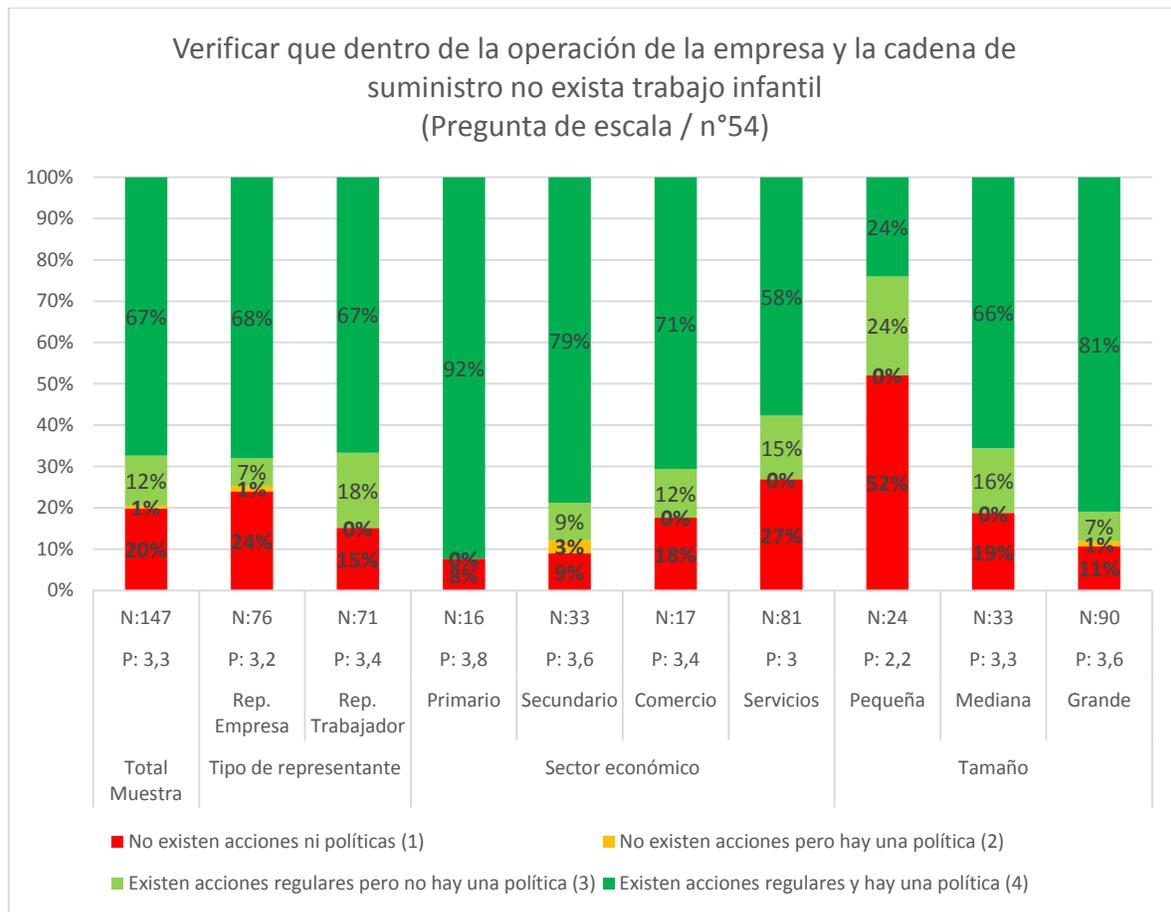
Sobre la pregunta para asegurar la participación de proveedores locales en su cadena de valor, los Representantes de Trabajadores señalan en mayor medida la categoría “Existen acciones regulares y hay una política”, percibiendo un mayor grado de institucionalización que los Representantes de Empresa. Así mismo, las Empresas del Sector Comercio son las que mayor frecuencia logran en la categoría superior de respuesta, pero poseen el mismo promedio que las empresas del Sector Primario (3,5), siendo las que mayor grado de institucionalización poseen. Muy cerca se encuentran las empresas del Sector Secundario y luego las del Sector Servicios. En cuanto al Tamaño de las Empresas, las Pequeñas y Grandes poseen el mismo promedio, pero son las primeras las que tienen un mayor porcentaje en la categoría “Existen acciones regulares y hay una política”. Finalmente, las Medianas empresas poseen el grado de institucionalización más bajo en este ámbito.

GRÁFICO N°98



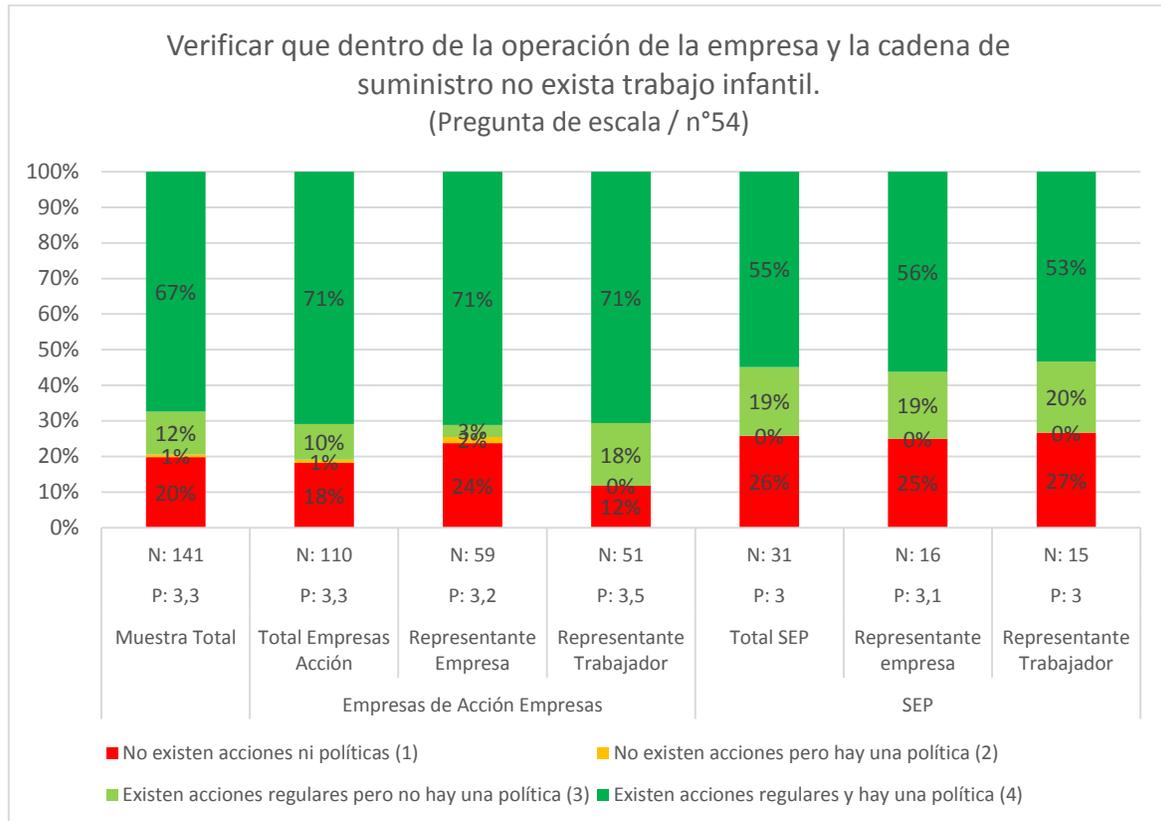
En relación a la verificación del cumplimiento de proveedores de la legislación laboral de los trabajadores, es posible observar que el sector Secundario muestra el nivel más bajo de institucionalización, seguido por el sector Comercio. Empresas de ambos sectores, en relación a los sectores Primario y Servicios, manifiestan con mayor frecuencia la inexistencia de acciones y políticas en la temática, y con menor frecuencia la presencia conjunta de acciones regulares y políticas.

GRÁFICO N°99



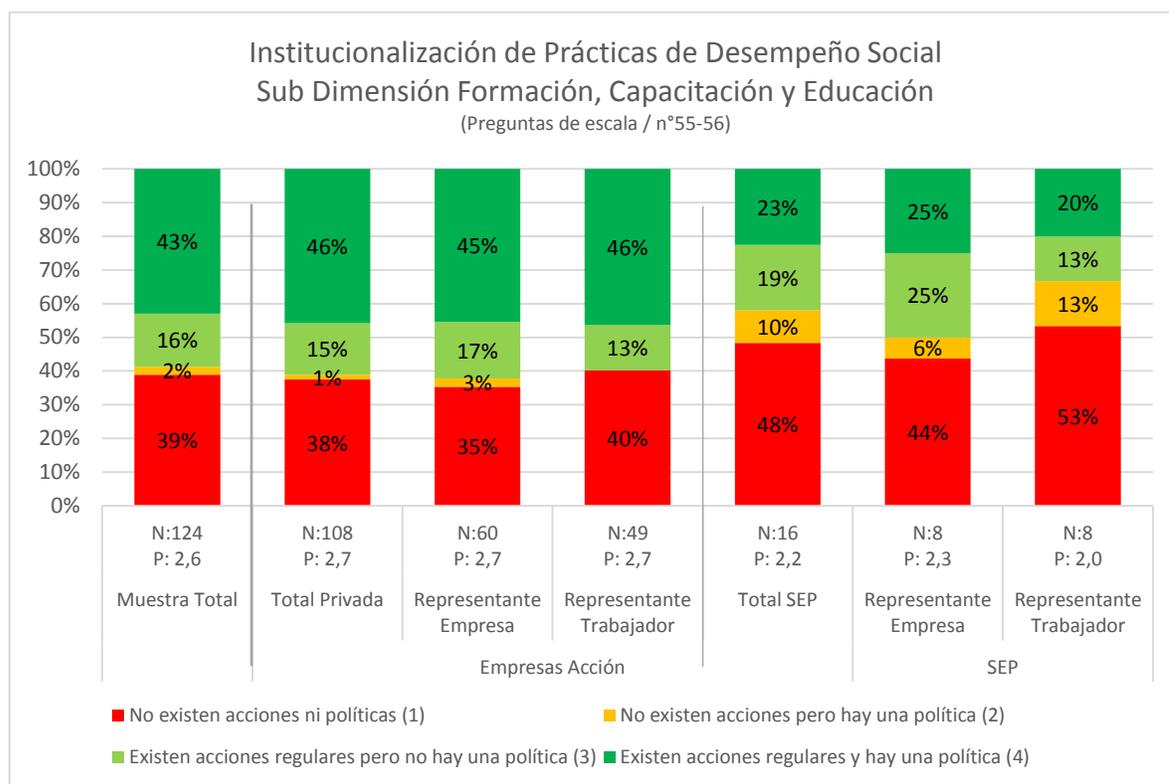
Sobre las acciones y políticas para verificar que dentro de la operación de la empresa y cadena de suministro no exista trabajo infantil, se observan leves diferencias según tipo de representante, principalmente en la categoría “No existen acciones ni políticas”, donde los Rep. de Empresa señalan en mayor medida esta opción de respuesta (diferencia de 9 puntos porcentuales). En cuanto al Sector Económico, las empresas del Sector Primario poseen un mayor grado de institucionalización de estas acciones, le siguen el sector Secundario, Comercio y Servicios. Finalmente, son las Grandes Empresas las que tienen un mayor grado de institucionalización en este ámbito (81% para la categoría “Existen acciones regulares y hay una política”) y las Pequeñas Empresas poseen el menor grado de institucionalización (24% para la misma categoría).

GRÁFICO N°100



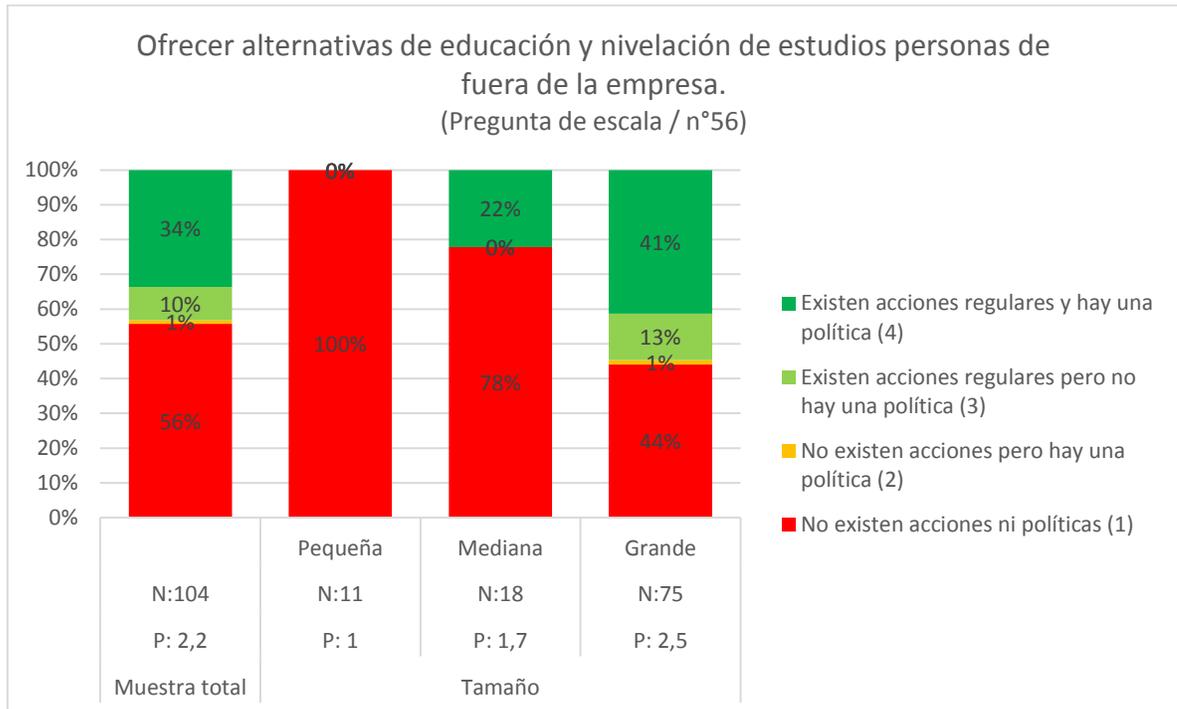
Para la pregunta 54, similar a lo observado a nivel de sub-dimensión, en empresas grandes existe una mayor institucionalización de la verificación de la no existencia de trabajo infantil dentro de la operación de le empresa o en la cadena de suministro. Además, en empresas pequeñas más de la mitad declaran la inexistencia de acciones y políticas en la materia.

GRÁFICO N°102



Para la sub-dimensión Formación, Capacitación y Educación del Ámbito Externo, empresas de Acción muestran un nivel de institucionalización más alto que empresas SEP. Al analizar la distribución promedio para esta sub-dimensión, empresas de Acción manifiestan en un 46% de los casos la presencia conjunta de acciones regulares y una política, versus un 23% manifestada por empresas SEP para ésta misma alternativa. Adicionalmente, empresas SEP muestran un porcentaje 10 puntos porcentuales más alto para la alternativa “No existen acciones ni políticas”. Esto es reforzado por el promedio obtenido a partir de la distribución de las respuestas, donde empresa de Acción muestran un promedio 5 décimas más alto que empresas SEP. A nivel de representante de las empresas, se aprecian algunas diferencias leves para cada tipo de empresa. En empresas de Acción, si bien no hay mayores diferencias en la frecuencia con que cada representante manifiesta la existencia conjunta de acciones regulares y una política sobre esta materia, representantes de los trabajadores sí señalan con mayor frecuencia la respuesta “No existen acciones ni políticas”. En el caso de las empresas SEP, los representantes de los trabajadores señalan menor frecuencia la existencia conjunta de acciones regulares y políticas en comparación a representantes de empresas, y al mismo tiempo, señalan con mayor frecuencia la respuesta “No existen acciones ni políticas”, mostrando por tanto una percepción de los representantes de los trabajadores sobre el nivel de institucionalización más bajo para la sub-dimensión Formación, Capacitación y Educación.

GRÁFICO N°103

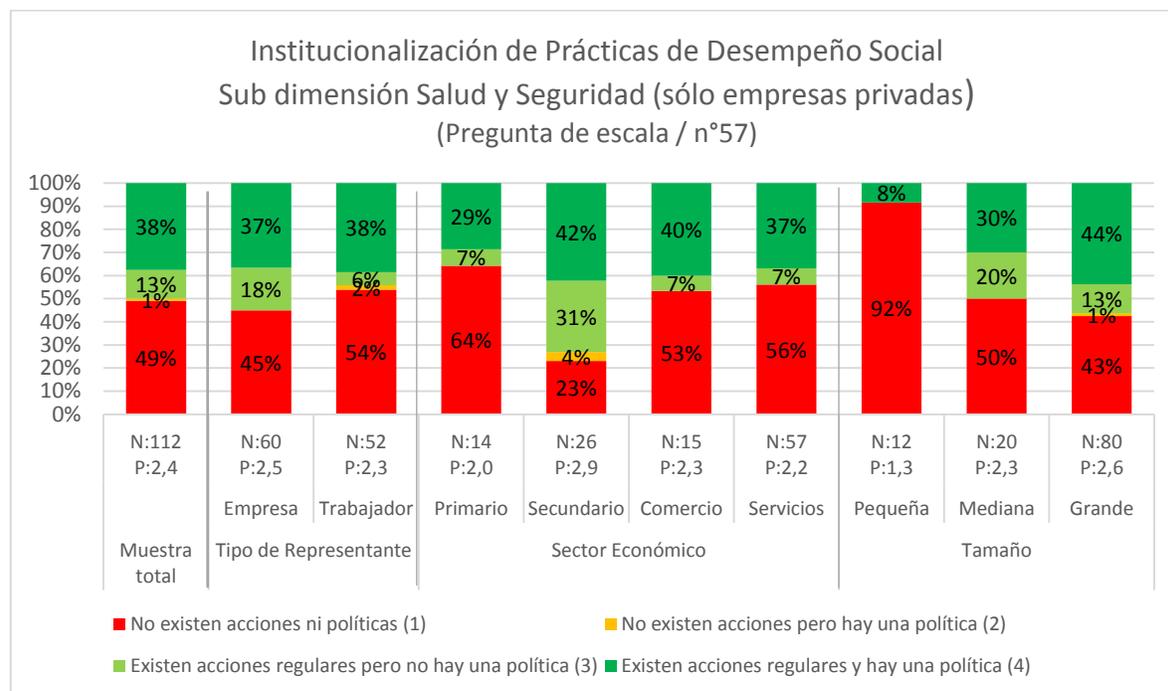


En relación a la oferta de alternativas de educación y nivelación de estudios a personas externas a la empresa, es posible apreciar un bajo nivel de institucionalización al compararlo con la distribución de la sub-dimensión Formación, Capacitación y Educación. Ninguna empresa pequeña manifiesta tener acciones al respecto. En empresas medianas, sólo un 22% declara tener acciones y/o políticas al respecto. Por último, empresas grandes muestran el mayor nivel de institucionalización, donde el 55% declara tener acciones y/o políticas, y el 44% declara carecer de ambas.

5.4.4. Dimensión Oportunidades y Condiciones Laborales: Sub Dimensión Salud y Seguridad

La sub-dimensión Salud y Seguridad del Ámbito Externo sólo se fue respondida por empresas de Acción, y por lo mismo, el análisis a continuación sólo abarca a estas empresas.

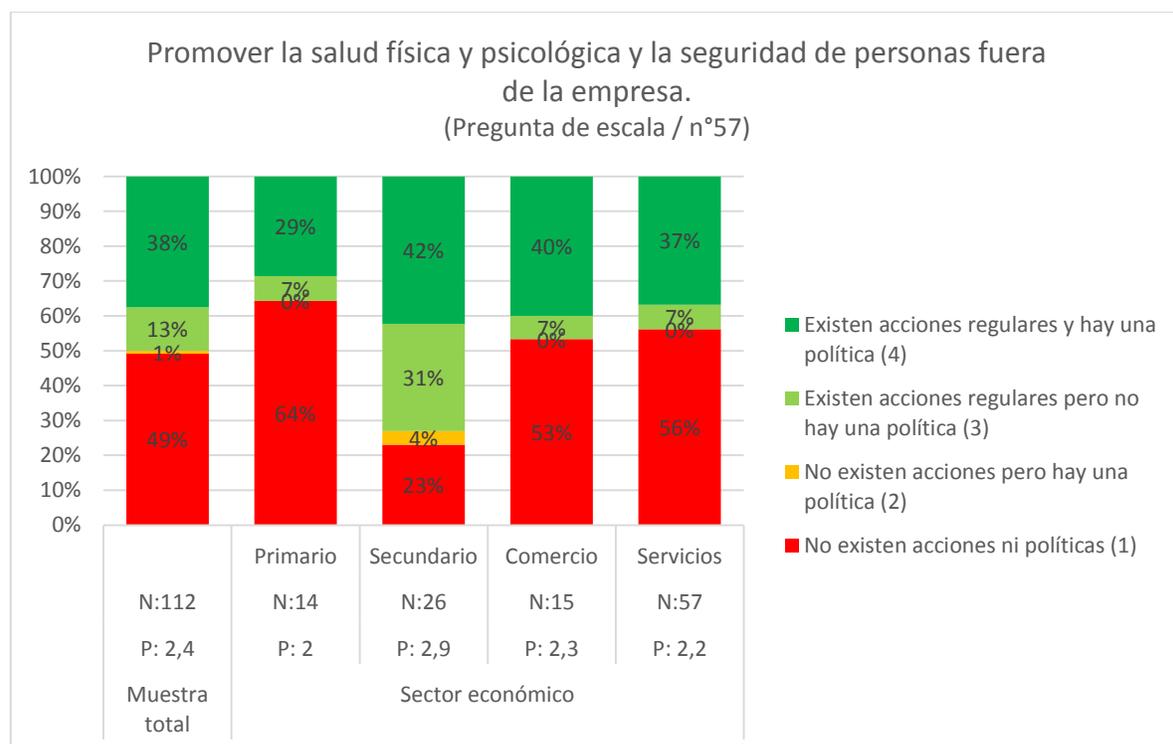
GRÁFICO N°104



A nivel de representante de las empresas de Acción, si bien no hay diferencias en la frecuencia con que cada representante manifiesta la existencia conjunta de acciones regulares y una política sobre esta materia, representantes de los trabajadores sí señalan con mayor frecuencia la respuesta “No existen acciones ni políticas” y con menor frecuencia “Existen acciones regulares, pero no hay una política”. Adicionalmente, es posible observar diferencias en las distribuciones entre sectores económicos y también entre empresas de distinto tamaño. Al comparar las distribuciones según Sector Económico, el sector Secundario muestra una mayor institucionalización para esta sub-dimensión, pues empresas de este sector señalan con mayor frecuencia la existencia de acciones y políticas, y con menor frecuencia la inexistencia de políticas y acciones. Además, las empresas de sector Primario muestran el nivel más bajo de presencia conjunta de acciones regulares y políticas, y el porcentaje más alto de respuestas asociadas a la inexistencia de acciones y políticas. Todo esto se ve reflejado además en el promedio estimado a partir de la distribución de las respuestas, donde empresas de sector Secundario obtienen el mayor promedio y las empresas del sector primario muestran el promedio más bajo. Vale mencionar el alto porcentaje que muestran las empresas del

sector Secundario respecto a la respuesta “*Existen acciones regulares, pero no hay una política*”, cuadruplicando el porcentaje observado para el resto de los sectores. Respecto a las diferencias según tamaño de las empresas, empresas grandes muestran mayor nivel de institucionalización en la sub-dimensión empleo que empresas medianas, y ambas muestran una significativa mayor institucionalización que empresas pequeñas. Llama especialmente la atención, para empresas pequeñas, el bajo nivel de institucionalización al compararlas con empresas de mayor tamaño, pues se aprecia un promedio para empresas pequeñas entre 10 y 13 décimas menor que el promedio observado en empresas medianas y grandes respectivamente, donde para empresas pequeñas, la alternativa “*No existen acciones ni políticas*” representa un 92% de las respuestas, significativamente mayor al 50% que se aprecia en empresas medianas y al 43% que se observa en empresas grandes para la misma respuesta.

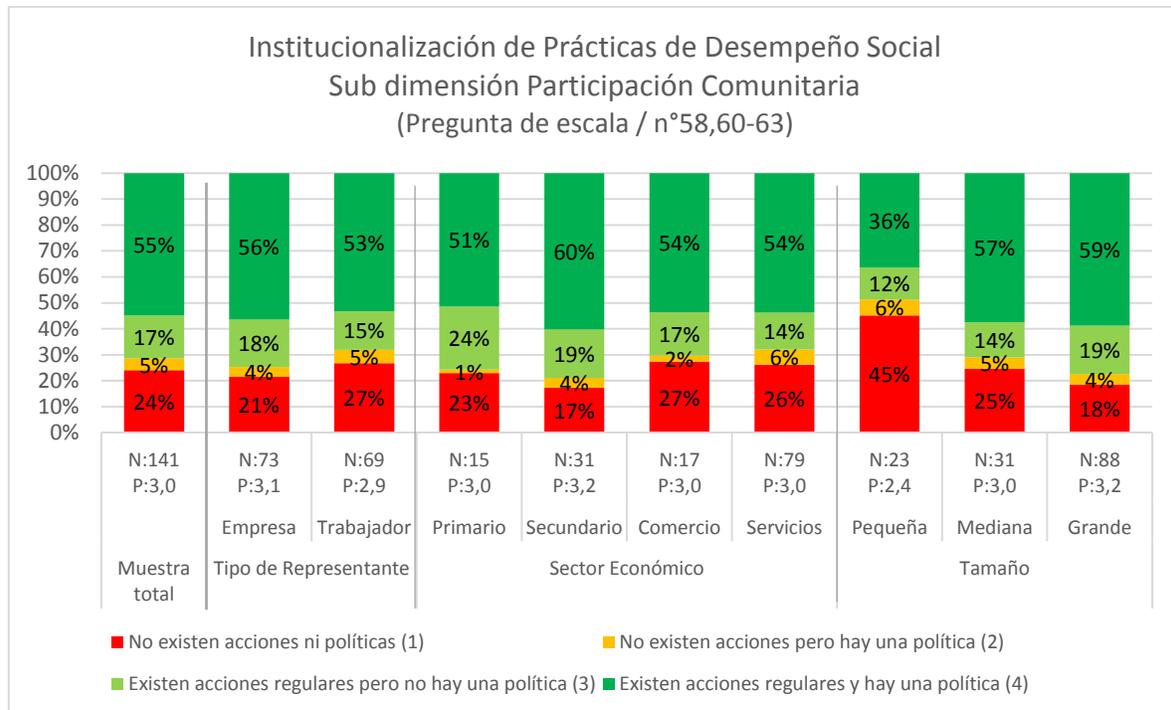
GRÁFICO N°105



Al analizar la institucionalización de la promoción de la salud física y psicológica y la seguridad de personas fuera de la empresa, se ve una diferencia importante del sector Secundario en relación a los otros sectores, pues si bien muestra un porcentaje similar de respuestas asociadas a la existencia conjunta de acciones regulares y políticas, muestra al mismo tiempo una frecuencia alta de la respuesta “*Existencia acciones regulares pero no hay una política*”, alcanzado un 31% de las respuestas, significativamente mayor al 7% observado

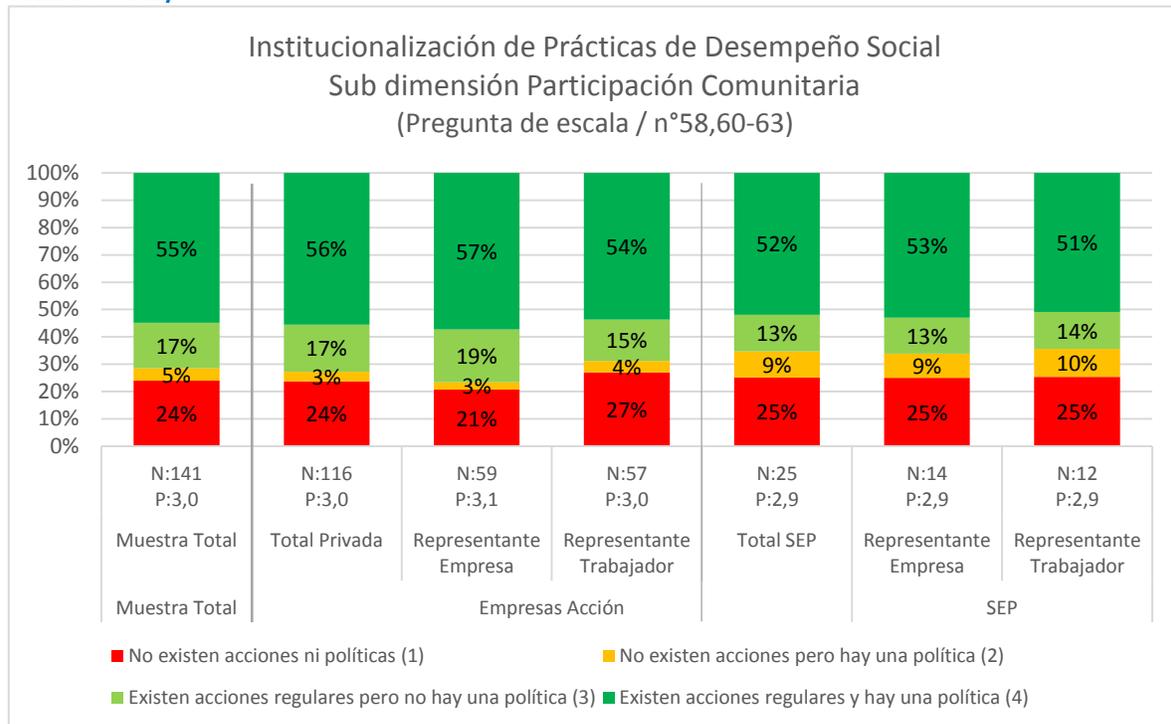
5.4.5. Dimensión Participación e Incidencia: Sub Dimensión Participación Comunitaria

GRÁFICO N°106



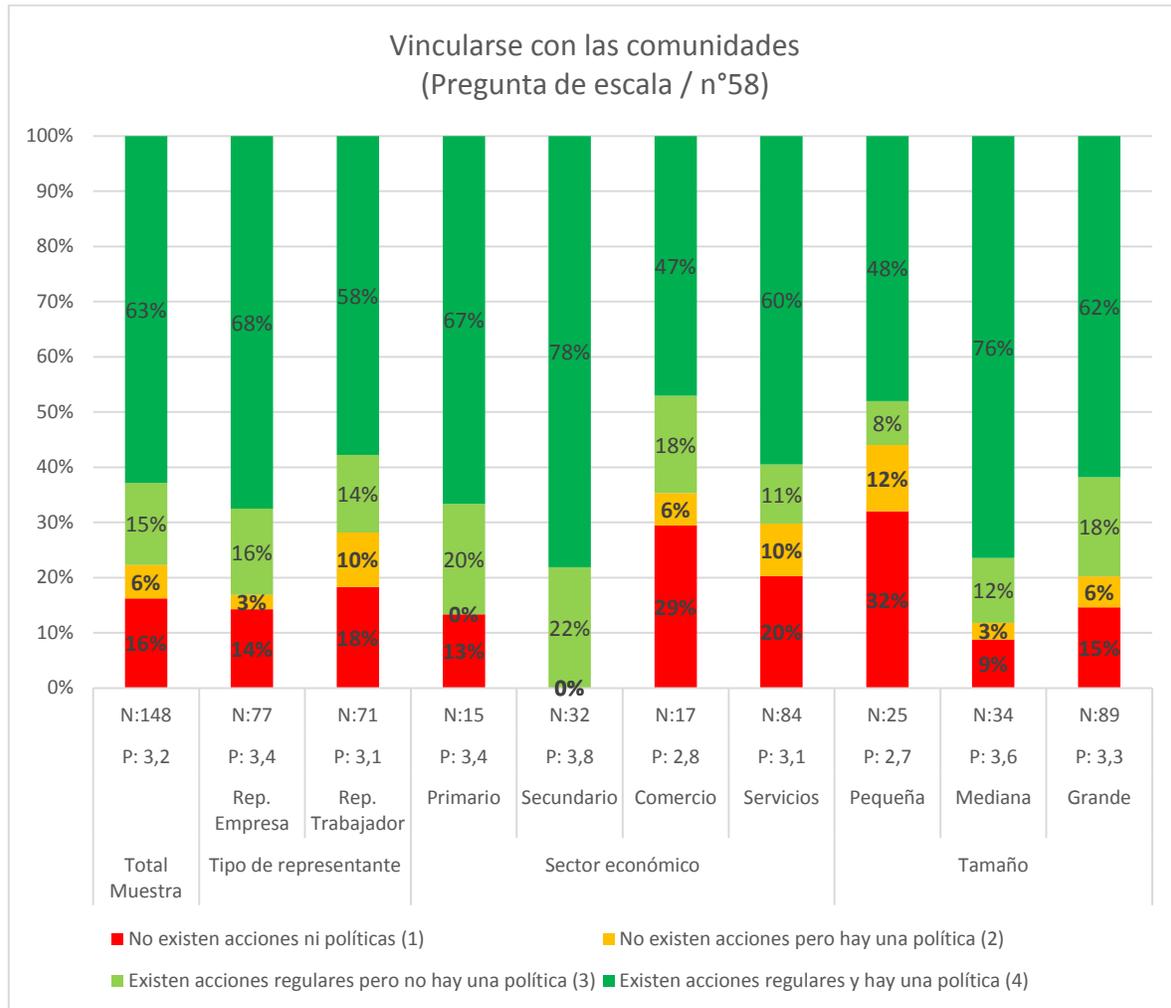
La sub-dimensión Participación Comunitaria muestra diferencias en las distribuciones entre sectores económicos y también según tamaño. Al comparar las distribuciones según Sector Económico, el sector Secundario muestra una mayor institucionalización para esta sub-dimensión, pues empresas de este sector señalan con mayor frecuencia la existencia de acciones y políticas, y con menor frecuencia la inexistencia de políticas y acciones. Finalmente, empresas grandes muestran un pequeño mayor nivel de institucionalización en la sub-dimensión Participación Comunitaria que empresas medianas, y ambas muestran una significativa mayor institucionalización que empresas pequeñas. Para empresas pequeñas, la alternativa “No existen acciones ni políticas” representa un 45% de las respuestas, en comparación al 25% observado en empresas medianas y al 18% que se aprecia en empresas grandes para la misma respuesta.

GRÁFICO N°107



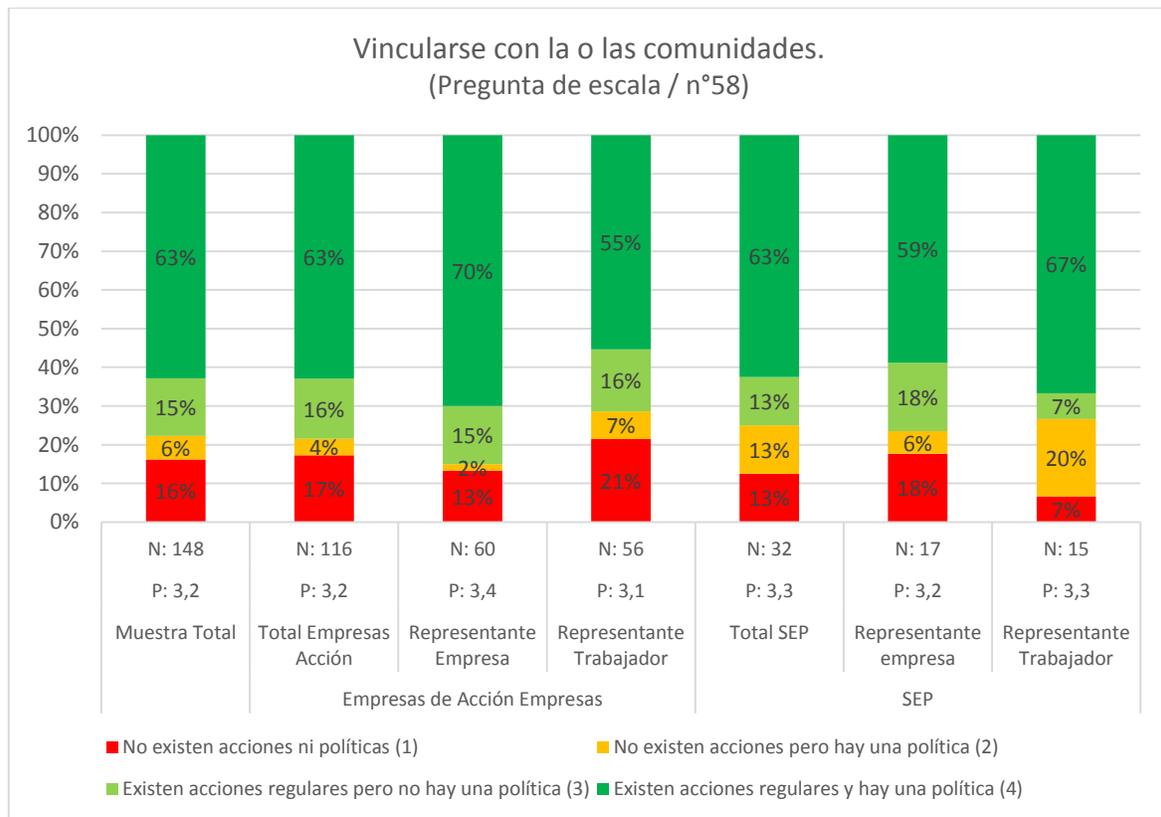
Al analizar la sub-dimensión Participación Comunitaria del Ámbito Externo, empresas de Acción muestran un nivel similar de institucionalización respecto a empresas SEP. A nivel de representante de las empresas, tampoco se observan diferencias importantes ni para empresas de Acción ni para empresas SEP.

GRÁFICO N°108



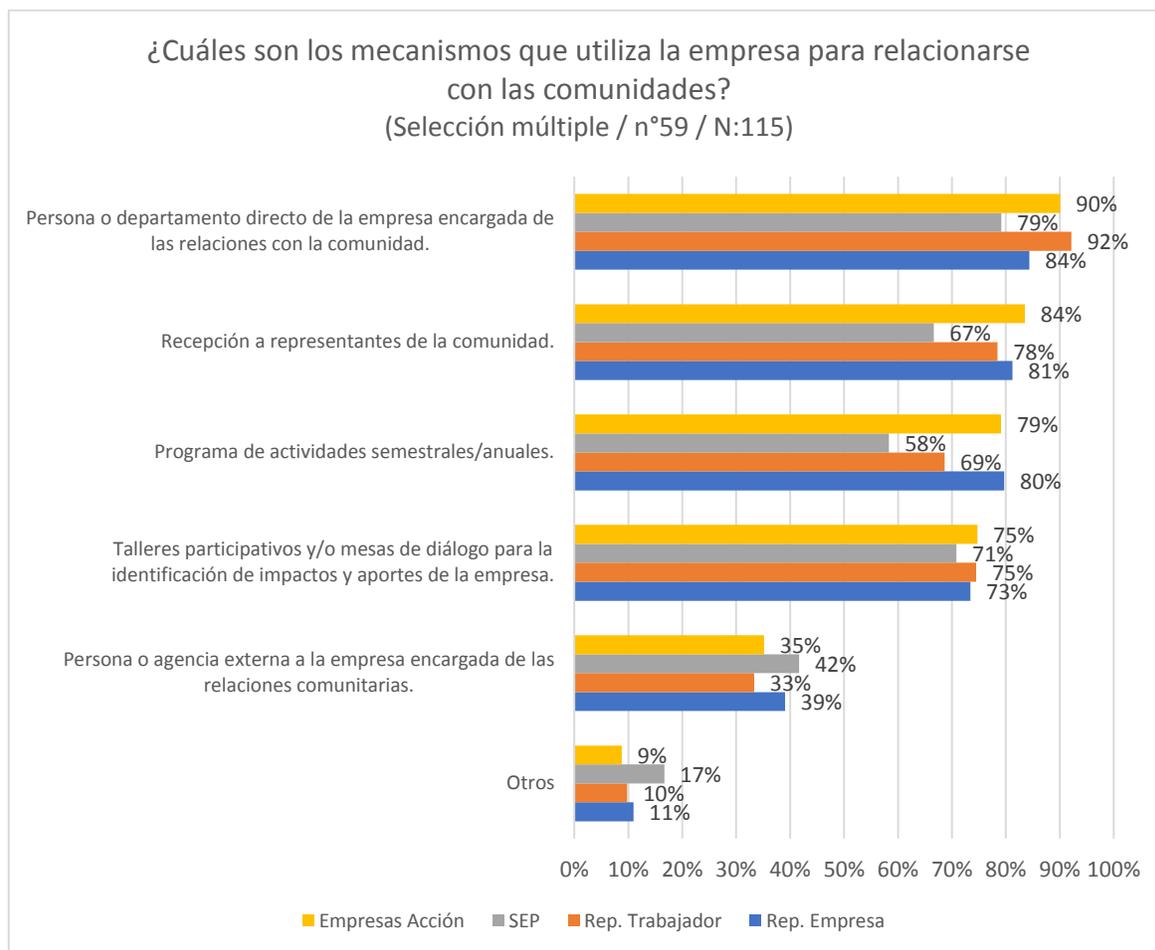
Hay diferencias según Tipo de Representante en políticas y acciones para vincularse con las comunidades. Se observa que los Rep. de Empresa poseen un mayor grado de institucionalización, superando en 10% a los Rep. de Trabajador en la categoría “Existen acciones regulares y hay una política”. Al comparar por Sector, las Empresas del Sector Secundario tienen un grado de institucionalización considerablemente más grande (100% de las respuestas en las categorías superiores de respuesta), seguidas por las del Sector Primario (promedio 3,4), Servicios (3,1) y Comercio (2,8). En cuanto a la variable Tamaño, las Medianas Empresas poseen mayor institucionalización de prácticas en este ámbito, y las pequeñas el menor.

GRÁFICO N°109



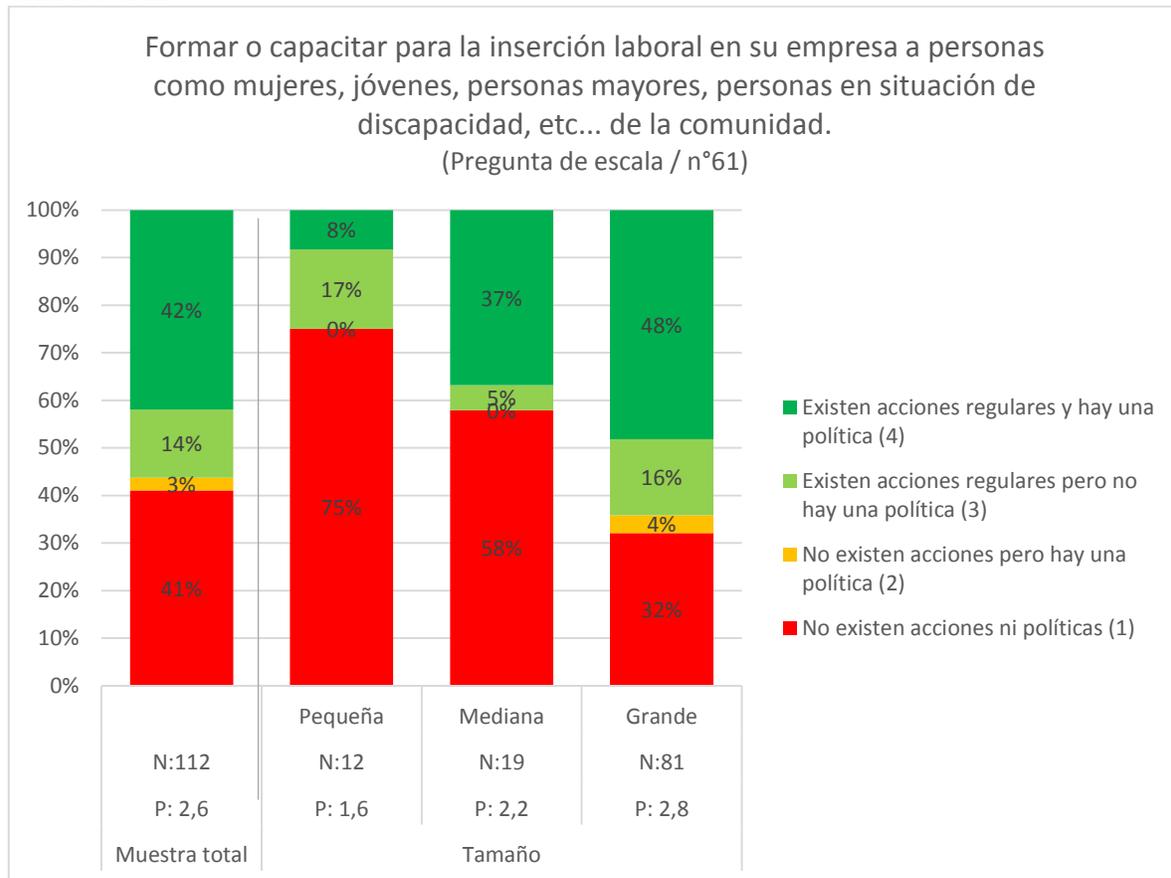
Para la pregunta sobre acciones o políticas para vincularse con las comunidades existen diferencias leves según tipo de Empresa y se observan en las categorías inferiores de respuesta. En cuanto a las tendencias por tipo de Representante, para las Empresas de Acción, son los representantes de Empresa quienes mayor institucionalización de prácticas señalan en esta materia, con un 70% para la categoría “Existen acciones regulares y hay una política” (diferencia de 15 puntos porcentuales). Adicionalmente, los representantes de Trabajador señalan en mayor medida que “No existen acciones ni política” (diferencia de 8%). Al contrario de lo que ocurre para las Empresas de Acción, en las Empresas SEP los representantes de Trabajador perciben más institucionalización de prácticas en esta temática, donde el 67% de los encuestados señala que “Existen acciones regulares y hay una política” (59% para representantes de Empresa) y solo el 7% de los mismos establece que “No existen acciones ni política” (valor que aumenta al 18% para los representantes de Empresa).

GRÁFICO N°110



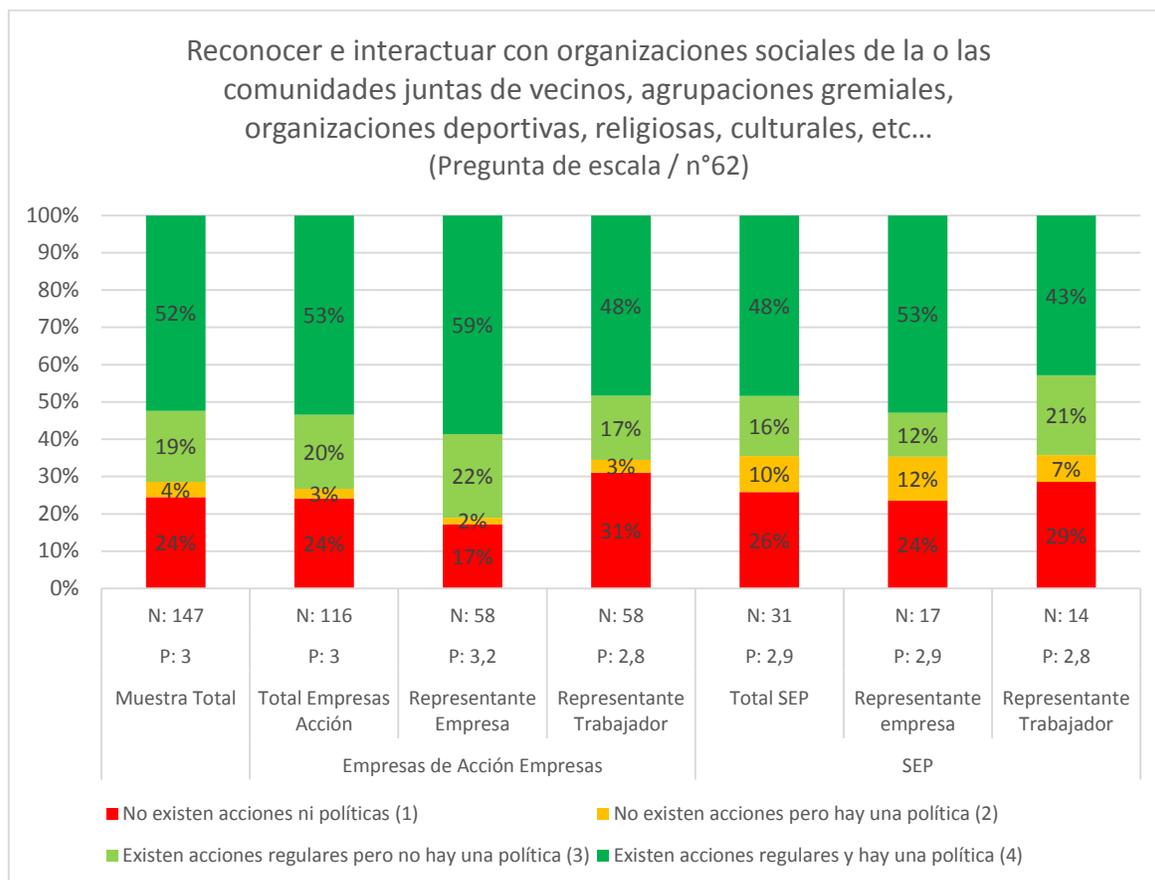
Al analizar los mecanismos que utilizan las empresas para relacionarse con las comunidades, es posible observar que un 35% de las empresas de Acción externalizan el relacionamiento con las comunidades, cifra que asciende a un 42% entre las empresas SEP. Además, se aprecia que las empresas de Acción manifiestan con mayor frecuencia la presencia de estas prácticas en comparación a las empresas SEP, en particular; el contar con una persona o departamento directo de la empresa encargada de estos temas, el recibir a representantes de la comunidad, y contar con programas de actividades semestrales o anuales. En relación a diferencias según tipo de representante, es posible observar que representantes de las empresas señalan con mayor frecuencia que los representantes de los trabajadores la utilización de los diferentes mecanismos de relacionamiento con las comunidades analizados. Las respuestas de los encuestados sobre la utilización de talleres participativos y/o mesas de diálogos son bastante coincidentes.

GRÁFICO N°111



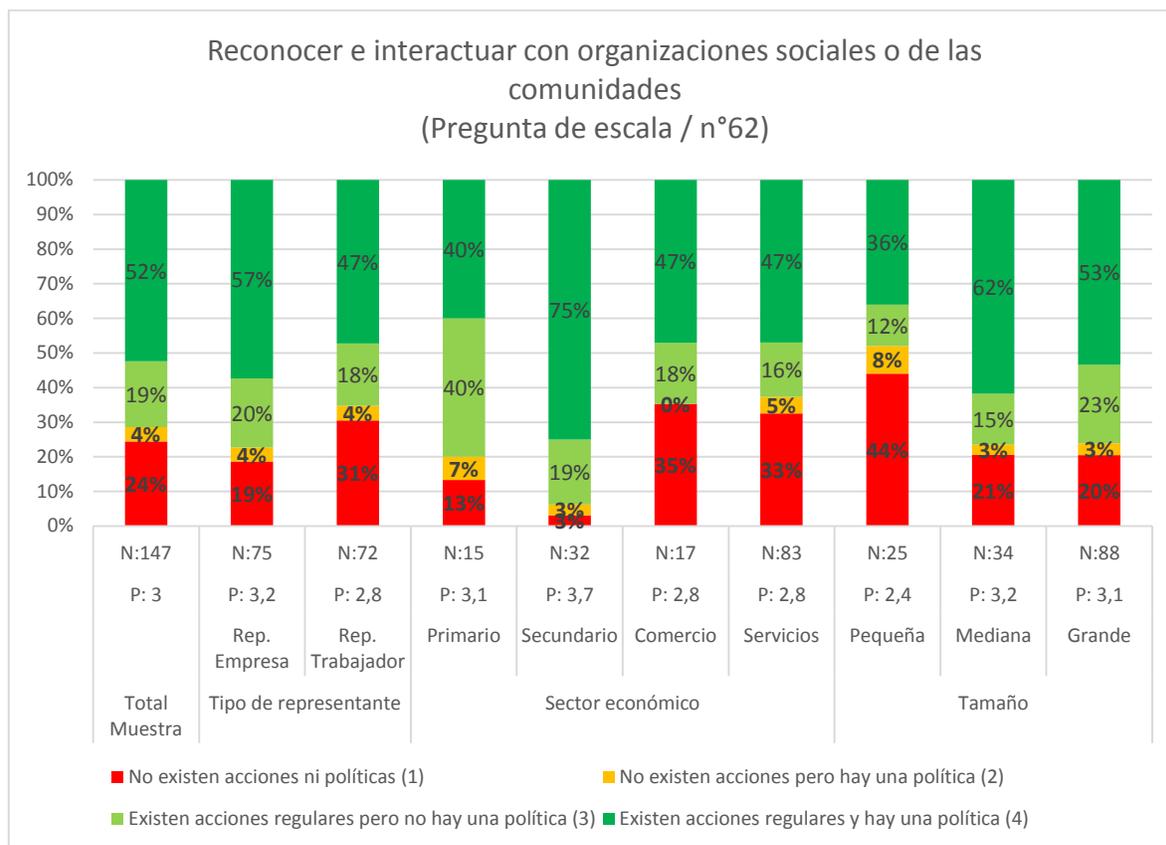
En relación a la formación o capacitación para la inserción laboral en la empresa a personas como mujeres, jóvenes, personas mayores, personas en situación de discapacidad, etc. de la comunidad, se ven diferencias significativas en las respuestas según tamaño de la empresa. Similar a lo observado a nivel de sub-dimensión pero más acentuado, empresas grandes muestran un mayor nivel de institucionalización que empresas medianas, y ambas muestran una mayor institucionalización que empresas pequeñas. Para empresas pequeñas, la alternativa “No existen acciones ni políticas” representa un 75% de las respuestas, en comparación al 58% observado en empresas medianas y al 32% que se aprecia en empresas grandes para la misma respuesta.

GRÁFICO N°112



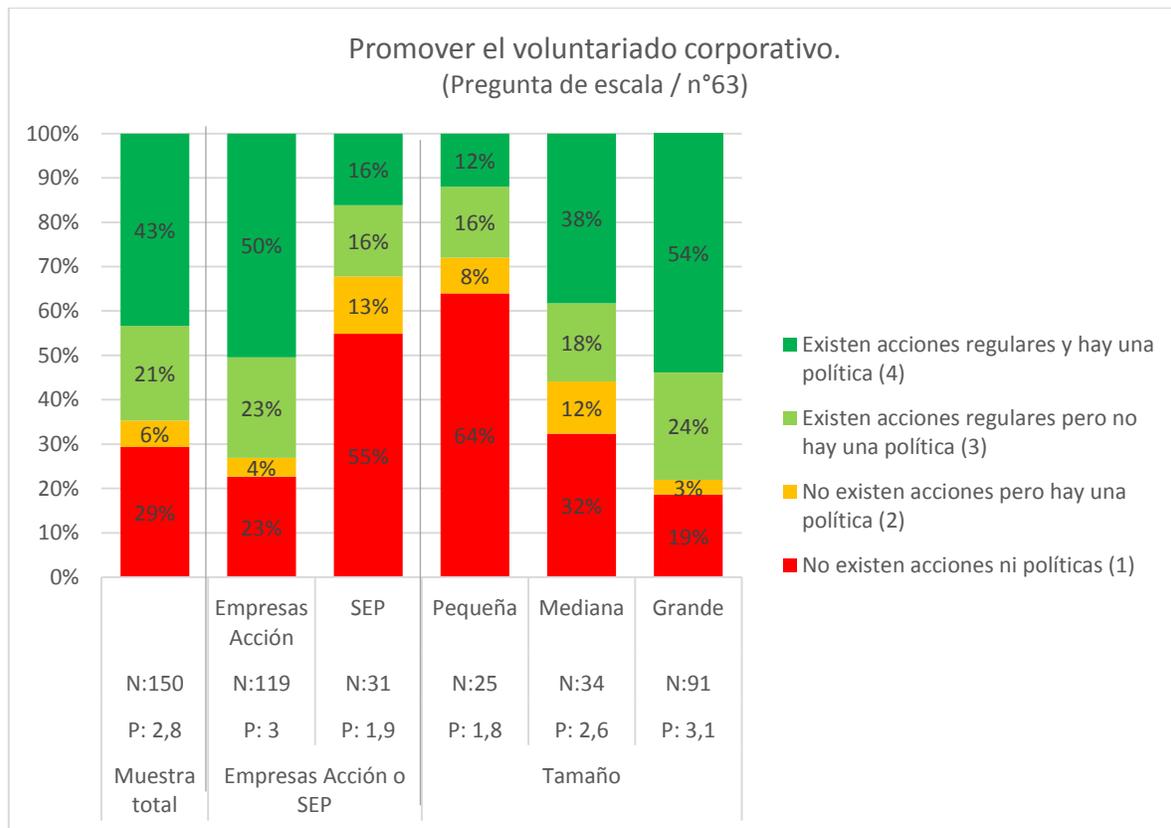
Al comparar las distribuciones según tipo de Empresa para la pregunta sobre el Reconocimiento e interacción con organizaciones sociales de la o las comunidades, se observa que las Empresas de Acción poseen un mayor grado de institucionalización de prácticas en esta materia, con una diferencia de 5% con las Empresas SEP en la categoría “Existen acciones regulares y hay una política”. El resto de las categorías se distribuye sin mayores diferencias. En cuanto a las diferencias entre tipo de Representante para las Empresas Acción, son los representantes de Empresa quienes evalúan de mejor manera la institucionalización de acciones o políticas, contraste que se aprecia en las categorías extremas de la distribución, con una diferencia de 11 y de 14 puntos porcentuales para las categorías superior e inferior, respectivamente. Finalmente, se observa que las diferencias para tipo de Representante en las Empresas SEP se comportan de forma similar en la categoría “Existen acciones regulares y hay una política”, con una diferencia de 10 puntos porcentuales.

GRÁFICO N°113



Se observan diferencias en cuanto a las acciones y políticas destinadas a reconocer e interactuar con organizaciones sociales o de las comunidades según Tipo de Representante; los Rep. de Empresa poseen un mayor grado de institucionalización (diferencia de 10 puntos porcentuales en la categoría “Existen acciones regulares y hay una política”). En cuanto al Sector Económico, las Empresas del Sector Secundario tienen un grado de institucionalización considerablemente más alto que el resto (94% entre las dos categorías superiores de respuesta), le siguen las del Sector Primario y luego las del Sector Comercio y Servicio con tendencias similares. Finalmente, las Medianas Empresas poseen el promedio más alto y la mayor frecuencia en la categoría superior, y las Pequeñas el más bajo.

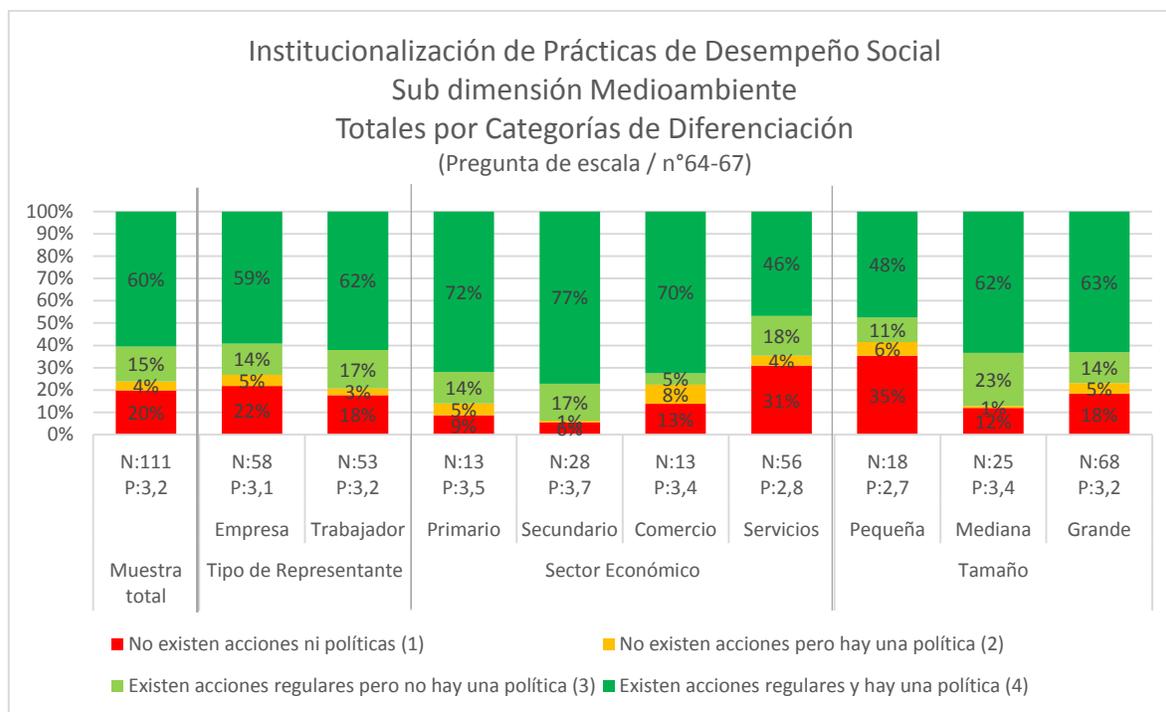
GRÁFICO N°114



Al analizar la promoción del voluntariado corporativo según las categorías de diferenciación, es posible observar diferencias significativas según tipo de empresa (Privadas de Acción Empresas o SEP) y según tamaño de empresa. Respecto al tipo de empresa, se aprecia que empresas SEP muestran un claro menor nivel de institucionalización de la práctica analizada respecto a empresas de Acción. En relación al tamaño de las empresas, similar a lo observado a nivel de sub-dimensión, empresas grandes muestran un mayor nivel de institucionalización que empresas medianas, y ambas muestran una mayor institucionalización que empresas pequeñas. Para empresas grandes, la alternativa “*Existen acciones regulares y hay una política*” representa un 54% de las respuestas, en comparación al 38% observado en empresas medianas y al 12% que se aprecia en empresas grandes para la misma respuesta.

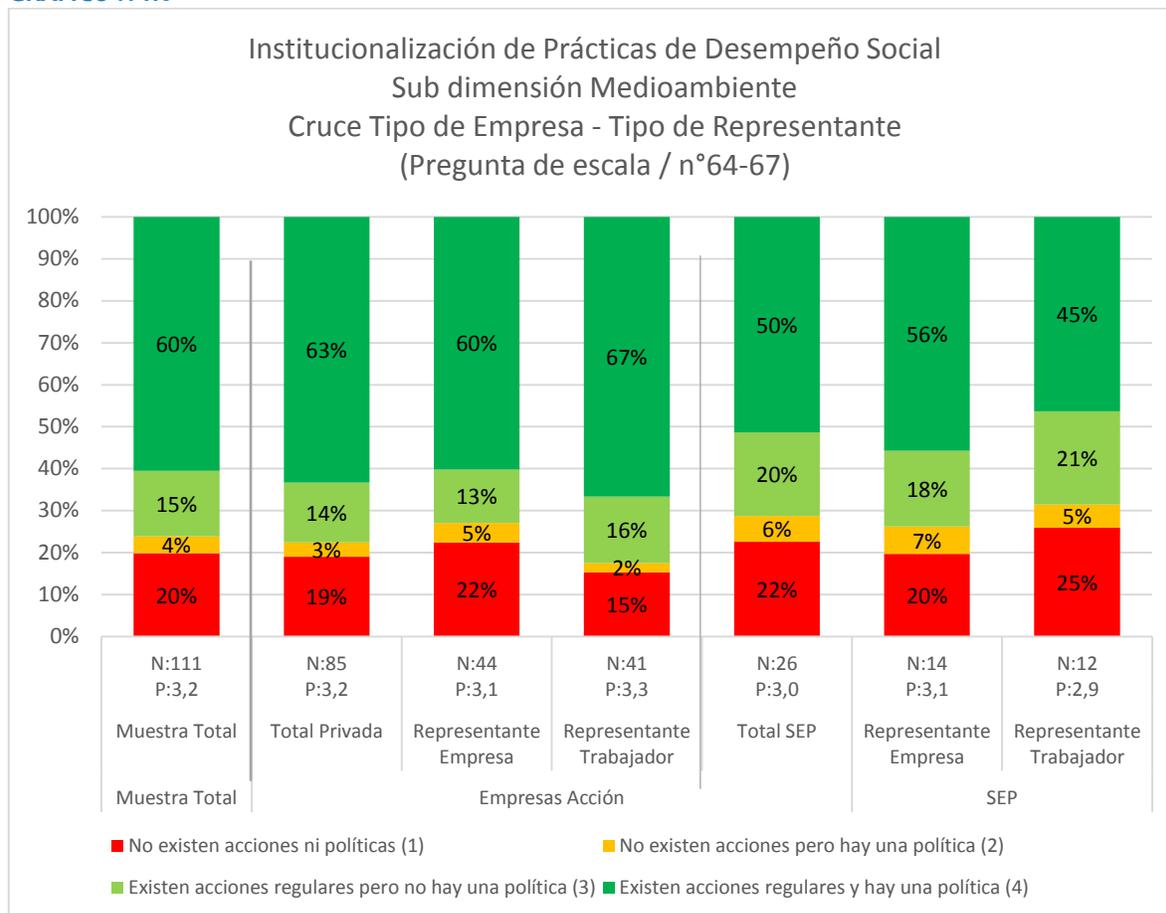
5.4.6. Dimensión Condiciones y Derechos: Sub Dimensión Medioambiente

GRÁFICO N°115



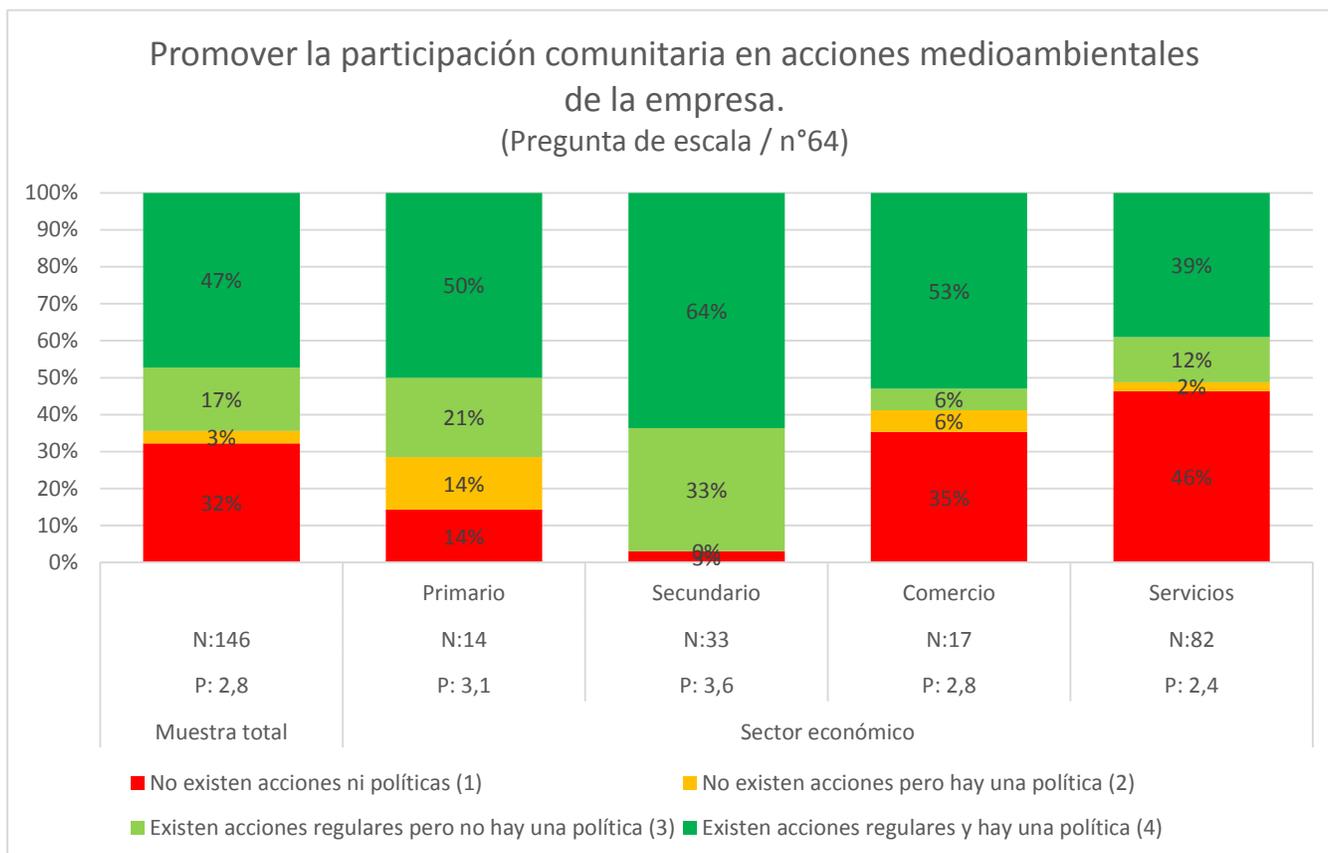
Al analizar la sub-dimensión Medioambiente, se aprecian diferencias en las distribuciones para las categorías de diferenciación Sector Económico y Tamaño, mas no se observan diferencias significativas para Tipo de Representante. Si se comparan las distribuciones según Sector Económico, el sector Servicios muestra una importante menor institucionalización para esta sub-dimensión, donde empresas de éste sector señalan con menor frecuencia la existencia de acciones y políticas, y con mayor frecuencia la inexistencia de políticas y acciones. Esto se aprecia además en el promedio estimado a partir distribución de los distintos sectores, siendo el promedio del Sector Servicio entre 6 y 9 décimas menor que los otros sectores. Finalmente, empresas medianas muestran el nivel de institucionalización más alto en la sub-dimensión Medioambiente, incluso superior a lo observado en empresas grandes. Además, tanto empresas medianas como grandes muestran una institucionalización más alta que empresas pequeñas. Empresas medianas y grandes señalan, en promedio, entre un 62% y 63% de las ocasiones, la respuesta “Existen acciones regulares y una política”, siendo cerca de un 14% superior al porcentaje observado en empresas pequeñas. Adicionalmente, empresas pequeñas señalan la inexistencia de acciones y políticas casi el doble y el triple de las veces en comparación a empresas grandes y medianas respectivamente. Este análisis es reforzado a partir de los promedios estimados a partir de las distribuciones, donde pequeñas muestran un promedio 7 décimas inferior respecto al promedio alcanzado por empresas medianas, y 6 décimas menor respecto a empresas grandes.

GRÁFICO N°116



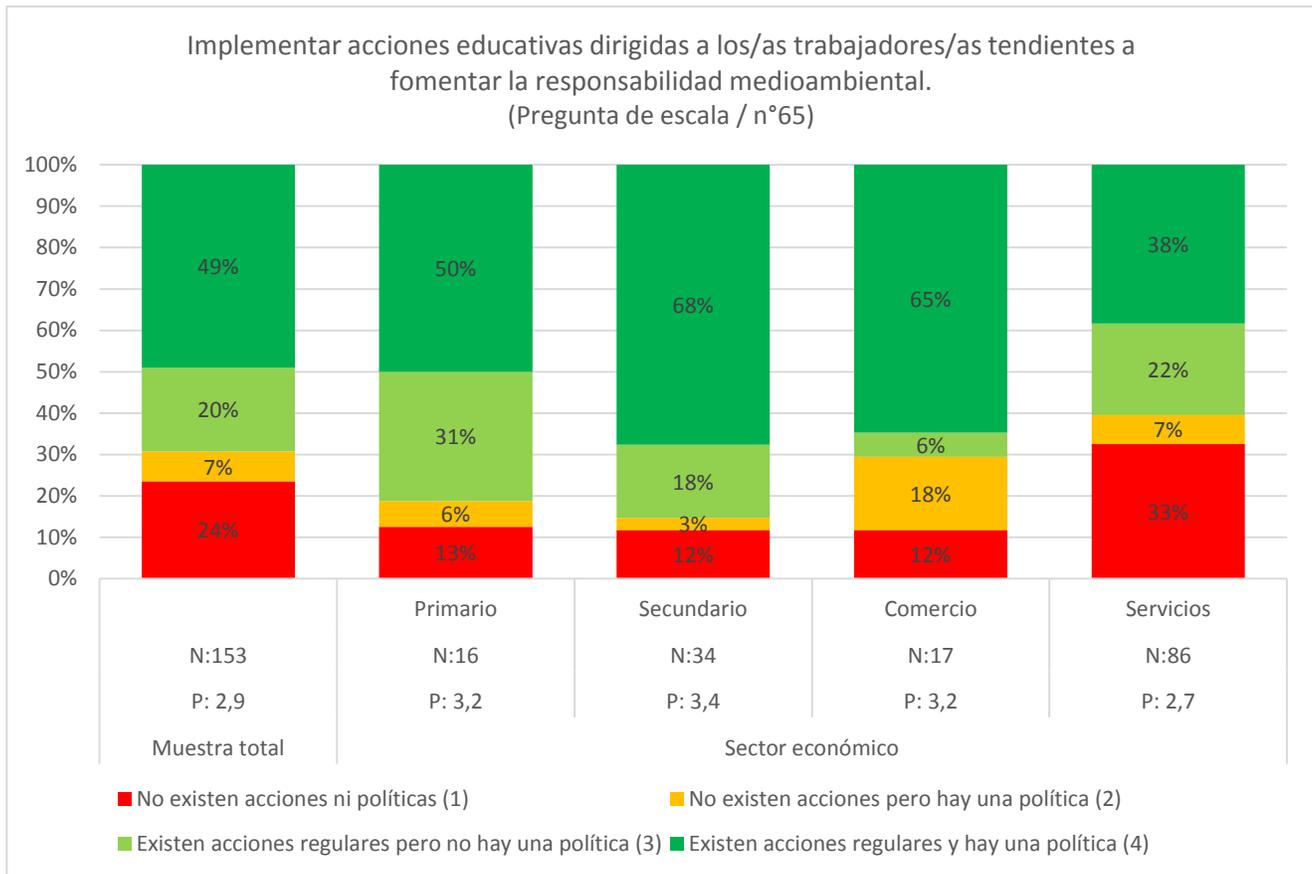
Continuando con el análisis de la sub-dimensión Medioambiente del Ámbito Externo, empresas de Acción muestran un nivel de institucionalización más alto respecto a empresas SEP, pues empresas de Acción manifiestan en un 63% de los casos la presencia conjunta de acciones regulares y una política, versus un 50% manifestada por empresas SEP para ésta misma alternativa. A nivel de representante de las empresas, se aprecian algunas diferencias pequeñas para cada tipo de empresa. En empresas de Acción, al comparar representantes de los trabajadores con representantes de las empresas, los primeros señalan con mayor frecuencia la existencia conjunta de acciones regulares y políticas, y señalan con menor frecuencia la respuesta “No existen acciones ni políticas”. En empresas SEP, por el contrario, a lo que ocurre en empresas de Acción, los representantes de los trabajadores señalan con menor frecuencia la existencia conjunta de acciones regulares y políticas en comparación a representantes de empresas, y al mismo tiempo, señalan con mayor frecuencia la respuesta “No existen acciones ni políticas”.

GRÁFICO N°117



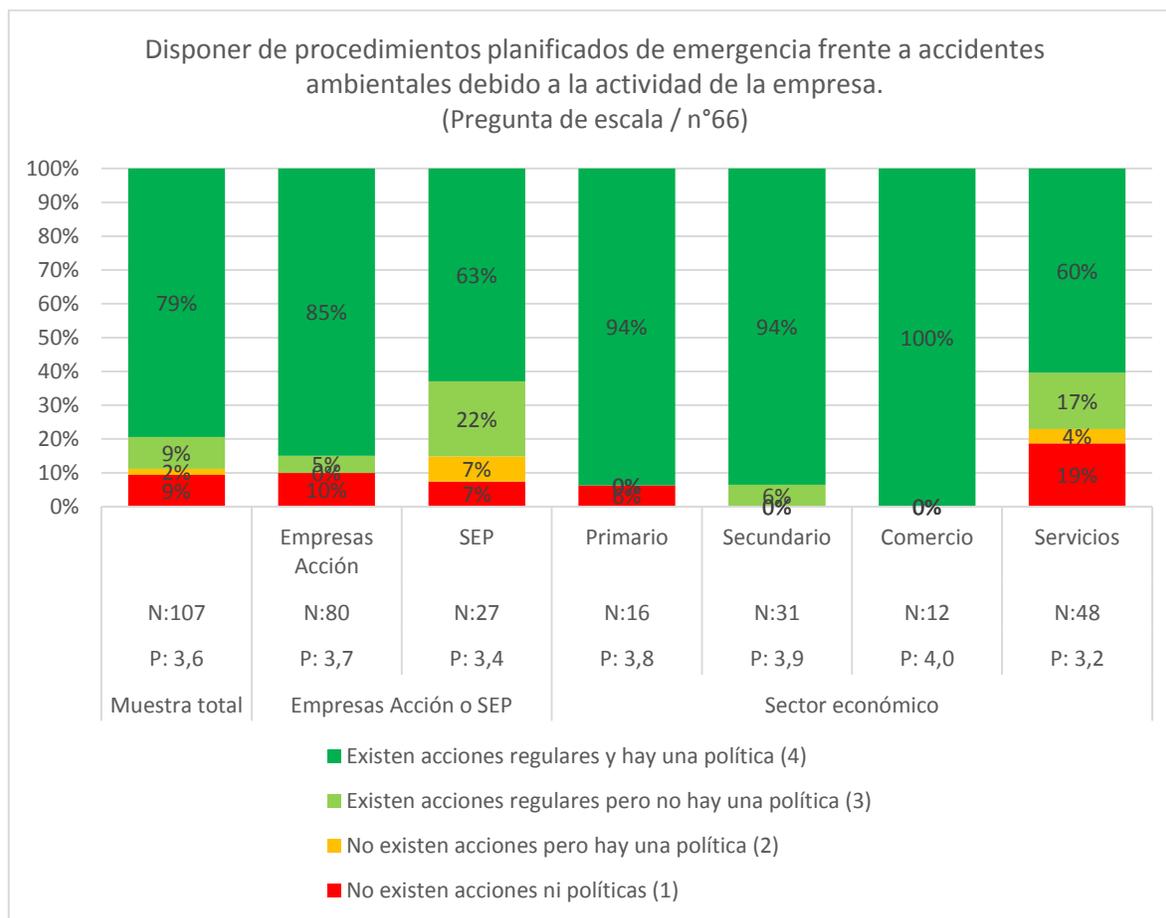
En relación a la promoción de la participación comunitaria en acciones medioambientales de la empresa, se observan diferencias significativas entre sectores económicos. El sector Secundario muestra la mayor institucionalización de la práctica analizada y el sector Servicios muestra el nivel más bajo de institucionalización de la misma práctica. Llama además la atención el alto porcentaje de empresas de los sectores Secundario y Primario que señalan la respuesta “*Existen acciones regulares, pero no hay una política*” para esta pregunta, representando un 33% y un 21% de las respuestas respectivamente, significativamente mayor al 6% observado para el sector Comercio y al 12% observado en el sector Servicios.

GRÁFICO N°118



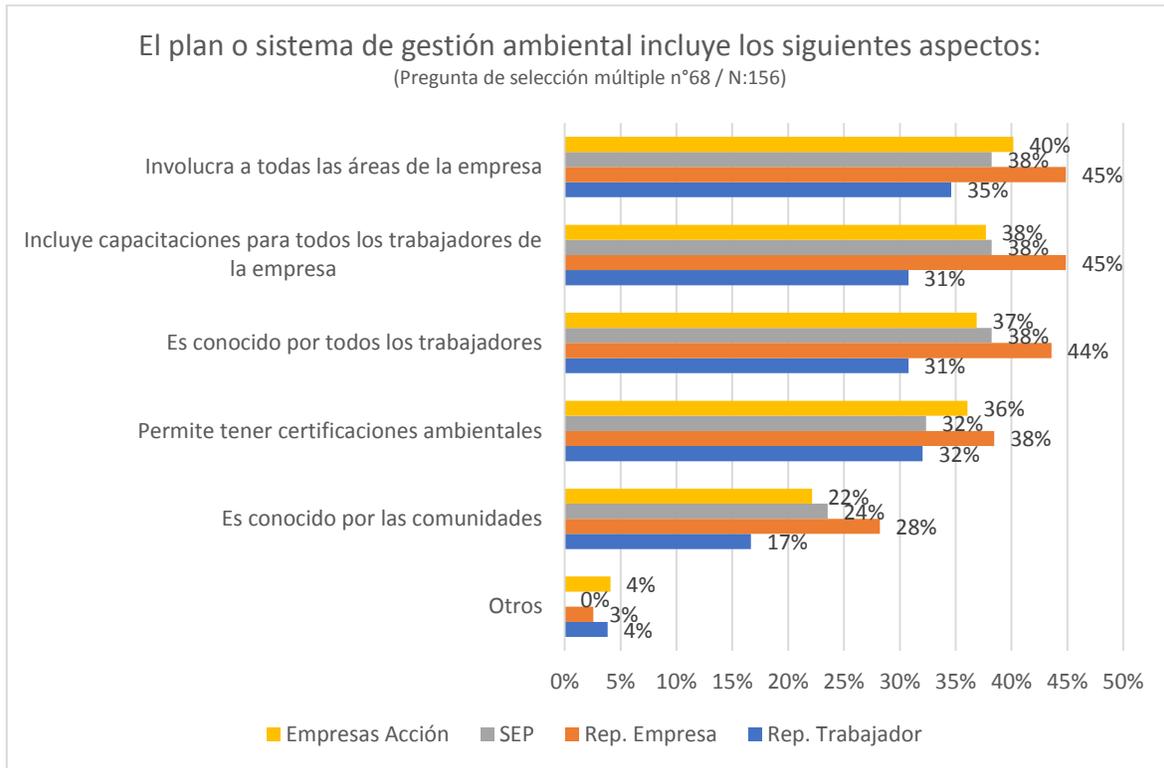
Al analizar la Implementación de acciones educativas dirigidas a los/as trabajadores/as tendientes a fomentar la responsabilidad medioambiental, también se ven diferencias significativas en las distribuciones de las respuestas entre los sectores económicos. Los sectores Secundario y Comercio muestran el mayor nivel de institucionalización de la práctica analizada y el sector Servicios muestra el nivel más bajo de institucionalización de la misma práctica, mostrando los valores más altos y más bajos respectivamente de la respuesta “Existen acciones regulares y hay una política”. Vale mencionar el alto porcentaje que representa la alternativa “No existen acciones pero hay una política” en empresas del sector Comercio, representando el 18% de las respuestas de las empresas de éste sector.

GRÁFICO N°119



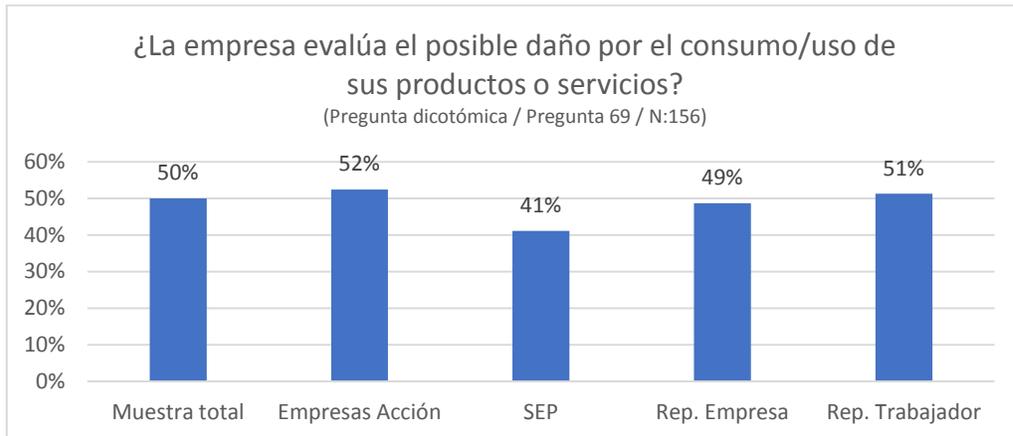
En relación a la Disposición de procedimientos planificados de emergencia frente a accidentes ambientales debido a la actividad de las empresas encuestadas, se ven diferencias significativas entre tipo de empresas y entre sectores económicos. Al comparar empresas de Acción con empresas SEP, es posible observar un menor nivel de institucionalización de esta práctica en empresas SEP, con un porcentaje más bajo de presencia de acciones y políticas de éstas últimas. Sin embargo, es importante mencionar que, si bien empresas SEP señalan en menor medida la respuesta “*Existen acciones regulares y hay una política*”, de todas formas manifiestan la existencia de acciones sobre la práctica analizada, aún sin tener la política. Al analizar diferencias según sectores económicos, es posible observar que el sector Servicios muestra una clara menor institucionalización que los otros sectores, pues los otros sectores manifiestan en un 94% de los casos la existencias de acciones regulares y una política, versus el 60% señalado por el sector Servicios.

GRÁFICO N°120



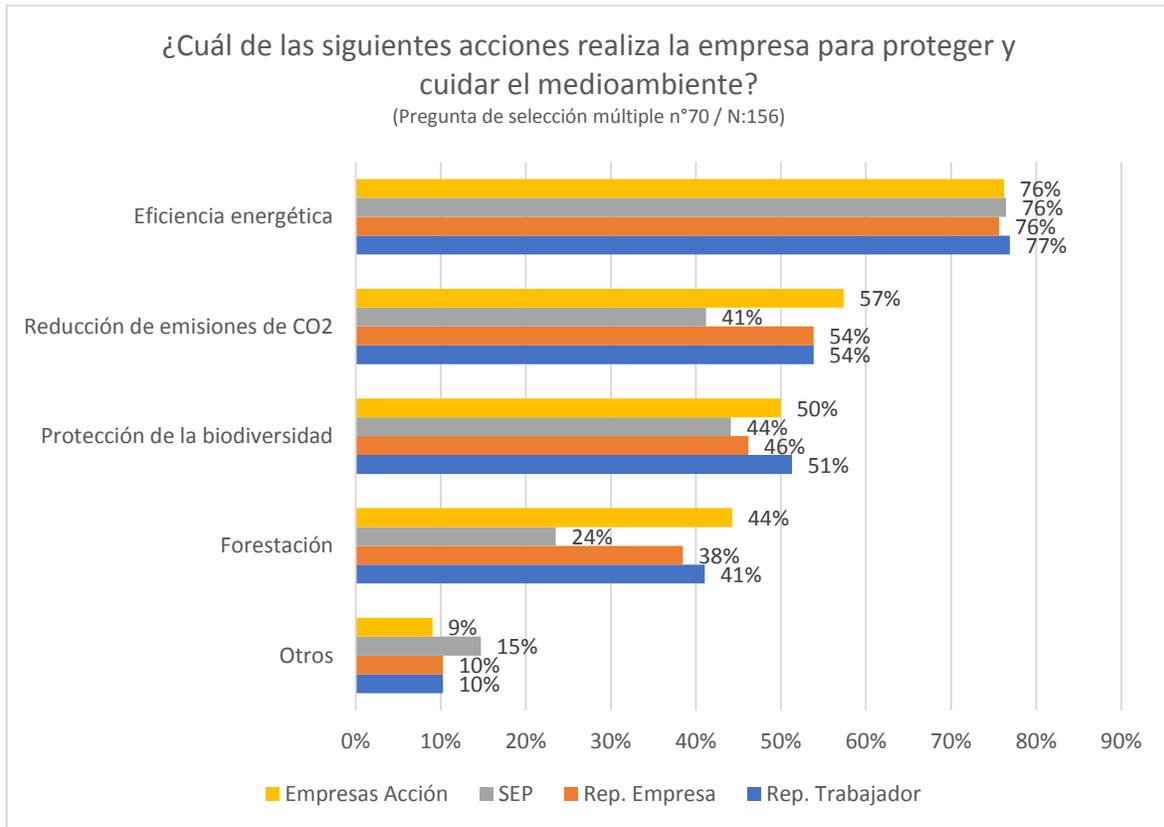
Al analizar los aspectos contemplados en los planes o sistemas de gestión ambiental de las empresas, no se ven diferencias importantes entre empresas SEP y empresas de Acción, pero sí se ven diferencias según tipo de representante. Representantes de las empresas señalan con mayor frecuencia la inclusión de todos los aspectos evaluados.

GRÁFICO N°121



Al preguntarle a las empresas por la evaluación del posible daño que podrían producir por el consumo/uso de sus productos o servicios, si bien no se observan diferencias según tipo de representante, sí se ven diferencia según tipo de empresas, donde empresas de Acción manifiestan con mayor frecuencia la evaluación del posible daño causado.

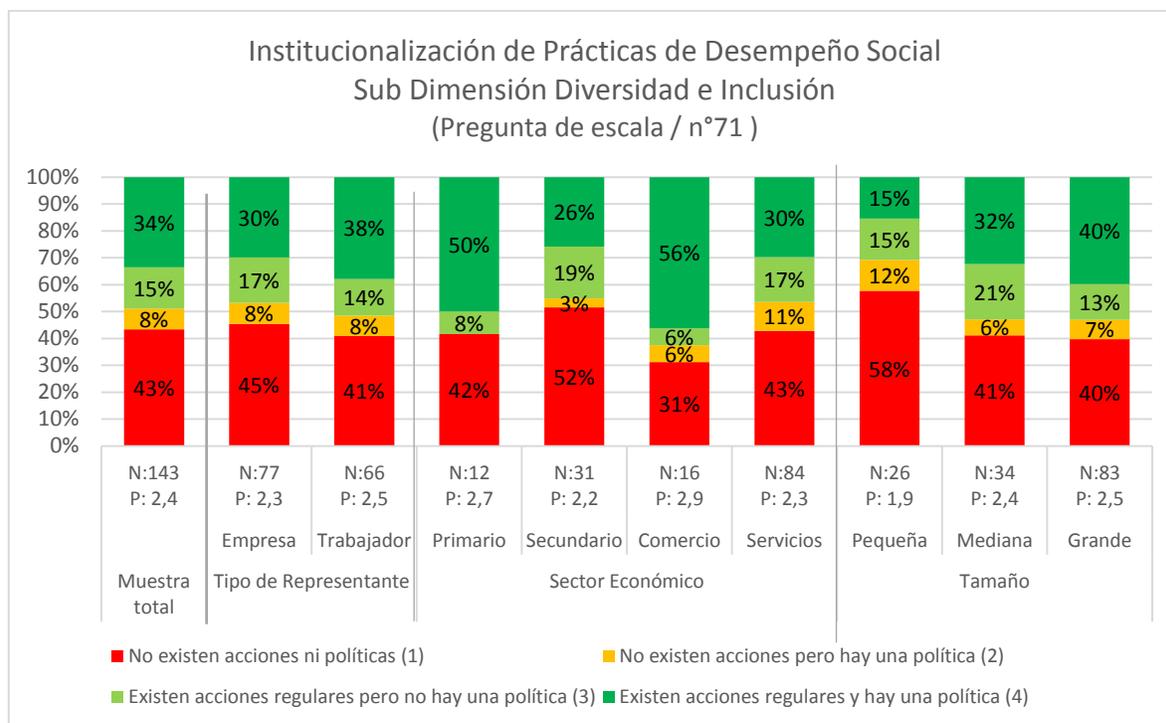
GRÁFICO N°122



Respecto a las acciones realizadas por las empresas para proteger y cuidar el medioambiente, es posible ver que las empresas señalan con mayor frecuencia la eficiencia energética. No se observan diferencias según tipo de representantes. Al analizar diferencias según tipo de empresas, y en relación a la reducción de emisiones de CO2 y Forestación, es posible observar que empresas de Acción manifiestan en mayor medida la realización de estas acciones en comparación a empresas SEP.

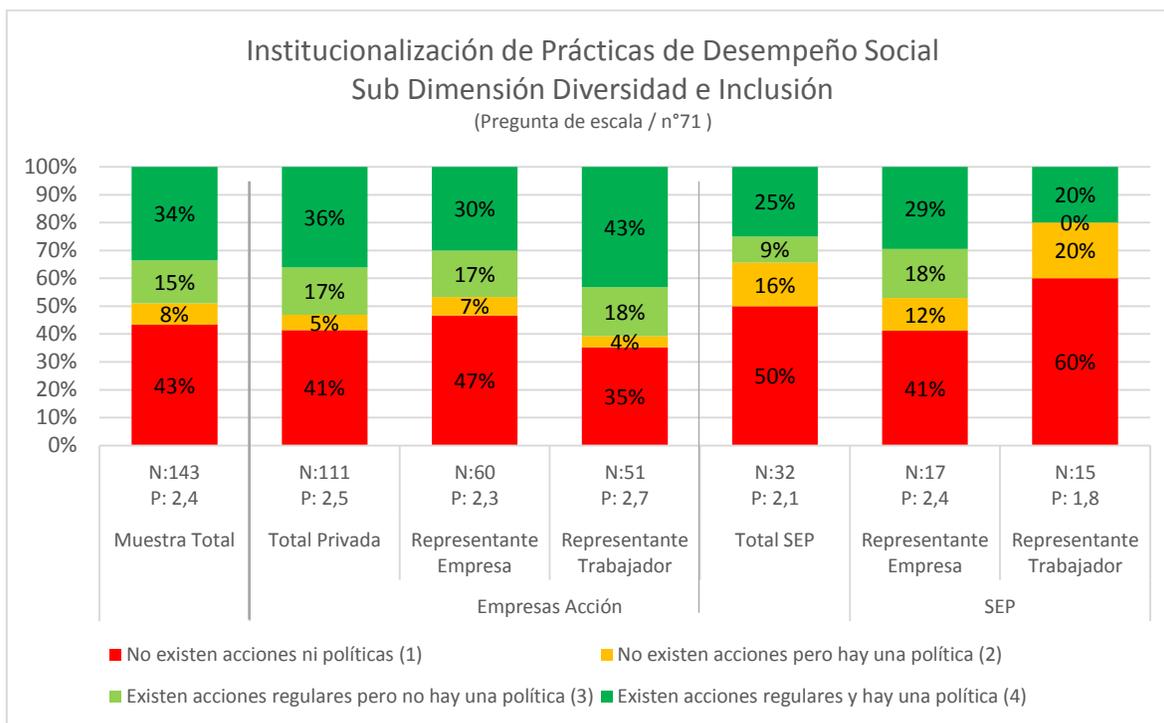
5.4.7. Dimensión Condiciones y Derechos: Sub Dimensión Diversidad e Inclusión

GRÁFICO N°123



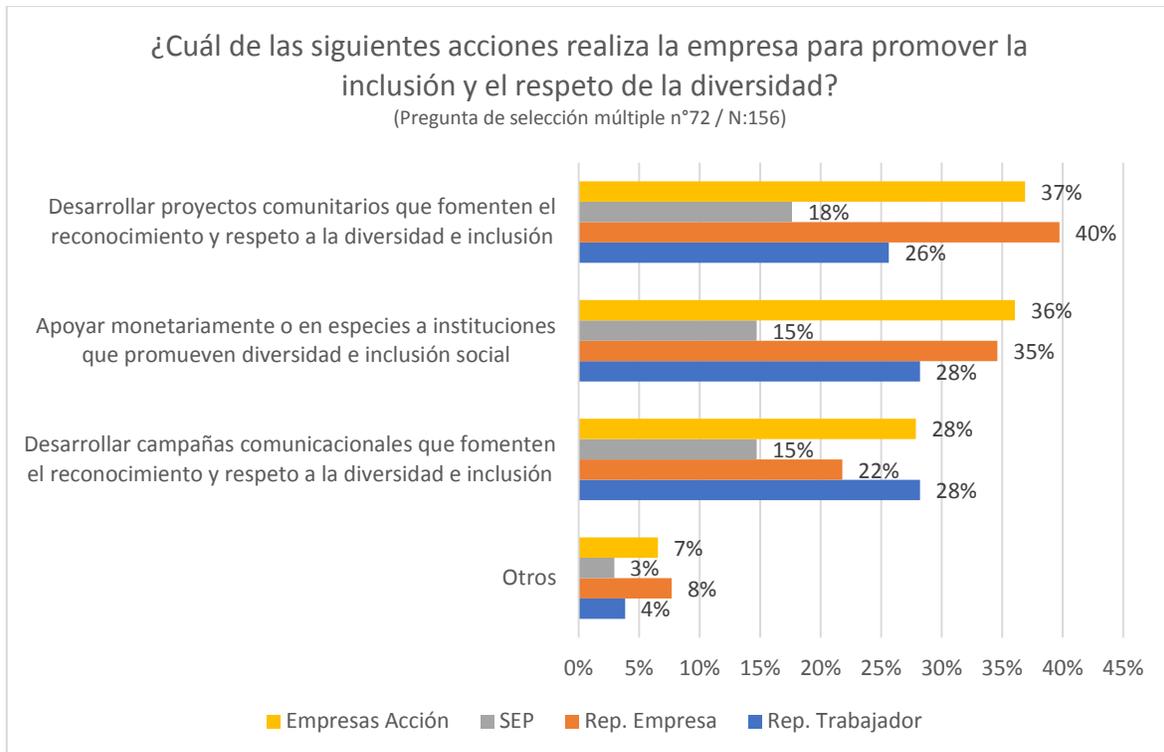
Al analizar la sub-dimensión Diversidad e Inclusión, se aprecian diferencias en las distribuciones en todas las características de diferenciación. Para la categoría Tipo de Representante, es posible observar que representantes de trabajadores muestran un mayor nivel de institucionalización de la sub-dimensión analizada, donde representantes de trabajadores, respecto a lo manifestado por representantes de las empresas, señalan con mayor frecuencia la presencia de acciones y políticas, y con menor frecuencia la inexistencia de acciones o políticas. Al comparar las distribuciones según Sector Económico, los sectores Secundario y Servicios, respecto a los sectores Primario y Comercio, muestran una menor institucionalización para esta sub-dimensión, pues empresas de los sectores Secundario y Servicios señalan con menor frecuencia la existencia conjunta de acciones y políticas, y con mayor frecuencia la inexistencia de políticas y acciones. Esto se ve reflejado además en el promedio estimado a partir distribuciones de los sectores analizados. Por último, empresas grandes muestran mayor nivel de institucionalización en la sub-dimensión empleo que empresas medianas, y ambas muestran una significativa mayor institucionalización que empresas pequeñas, donde empresas grandes seleccionan con mayor frecuencia la alternativa “Existen acciones regulares y una política”, siendo para la misma respuesta, un 8% superior al porcentaje observado en empresas medianas y un 25% superior al observado en empresas pequeñas. Adicionalmente, empresas pequeñas manifiestan con mayor frecuencia la inexistencia de acciones y políticas. Esto es reforzado a partir de los promedios estimados a partir de las distribuciones, donde empresas grandes muestran un promedio 1 décima superior respecto a empresas medianas, y 6 décimas superior respecto al promedio alcanzado por empresas pequeñas.

GRÁFICO N°124



Al continuar el análisis para la sub-dimensión Diversidad e Inclusión del Ámbito Externo, empresas de Acción muestran un nivel de institucionalización más alto en esta sub-dimensión respecto a empresas SEP. Al analizar la distribución para esta sub-dimensión, empresas de Acción manifiestan en un 36% de los casos la presencia conjunta de acciones regulares y una política, versus un 25% manifestada por empresas SEP para ésta misma alternativa. Adicionalmente, empresas SEP muestran un porcentaje 9 puntos porcentuales más alto para la alternativa “No existen acciones ni políticas”. Llama la atención, además, en empresas SEP, el porcentaje elevado de la respuesta “No existen acciones pero hay una política”. Al observar el promedio obtenido a partir de la distribución de las respuestas, empresa de Acción muestran un promedio 4 décimas más alto que empresas SEP. A nivel de representante de las empresas, se aprecian diferencias para cada tipo de empresa. En empresas de Acción, representantes de los trabajadores manifiestan con mayor insistencia la existencia conjunta de acciones regulares y una política sobre esta materia, sumado a esto, representantes de los trabajadores señalan con menor frecuencia la respuesta “No existen acciones ni políticas”. En el caso de las empresas SEP, a diferencia de lo que ocurre para empresas de Acción, los representantes de los trabajadores señalan con menor frecuencia la existencia conjunta de acciones regulares y políticas en comparación a representantes de empresas, y al mismo tiempo, señalan con mayor frecuencia la respuesta “No existen acciones ni políticas”, mostrando por tanto, una percepción del nivel de institucionalización de los representante de los trabajadores más bajo para la sub-dimensión Diversidad e Inclusión.

GRÁFICO N°125

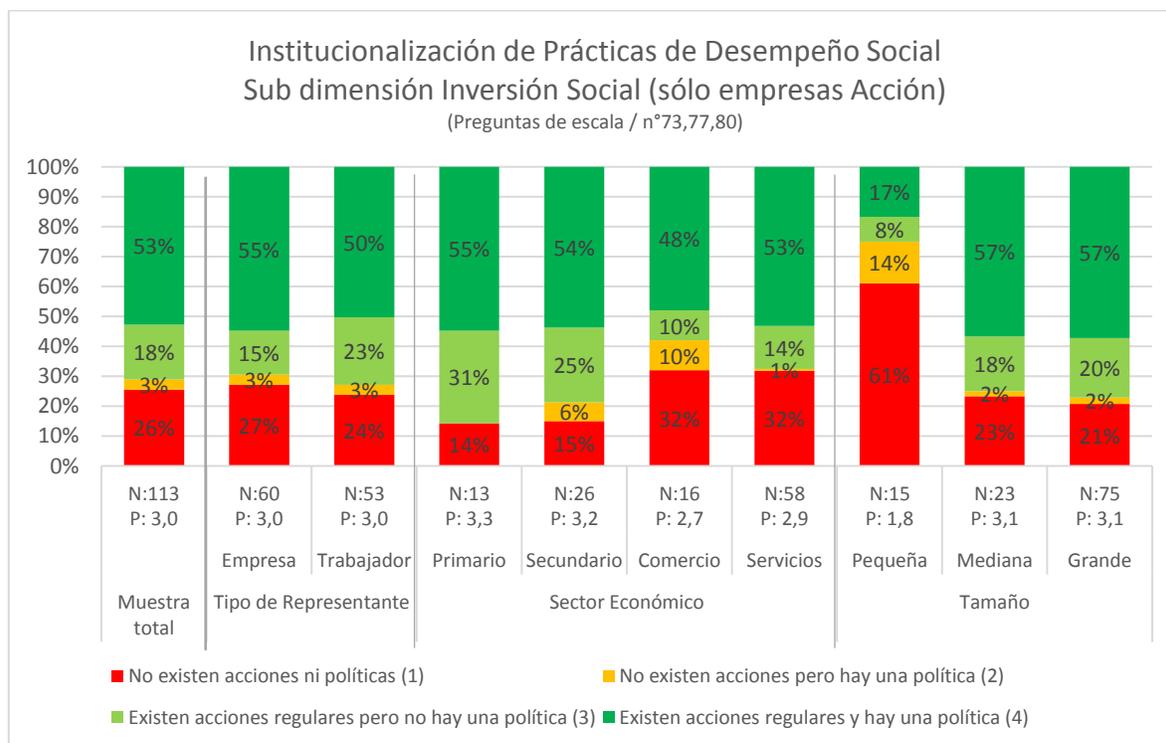


Al analizar las acciones que realizan las empresas para promover la inclusión y el respeto de la diversidad, se aprecian diferencias según tipo de empresas y también según tipo de representante. Empresas de Acción señalan con mayor frecuencia la realización de las acciones estudiadas, duplicando la frecuencia manifestada por empresas SEP. En relación al tipo de representante, representantes de las empresas, en comparación a representantes de los trabajadores, señalan con mayor insistencia el desarrollo de proyectos comunitarios y apoyo monetario o en especies, pero señalan, en menor medida, el desarrollo de campañas comunicacionales.

5.4.8. Dimensión Sostenibilidad: Sub Dimensión Inversión Social

La sub-dimensión Inversión Social sólo se fue respondida por empresas de Acción, por lo tanto, el análisis a continuación sólo abarca a estas empresas.

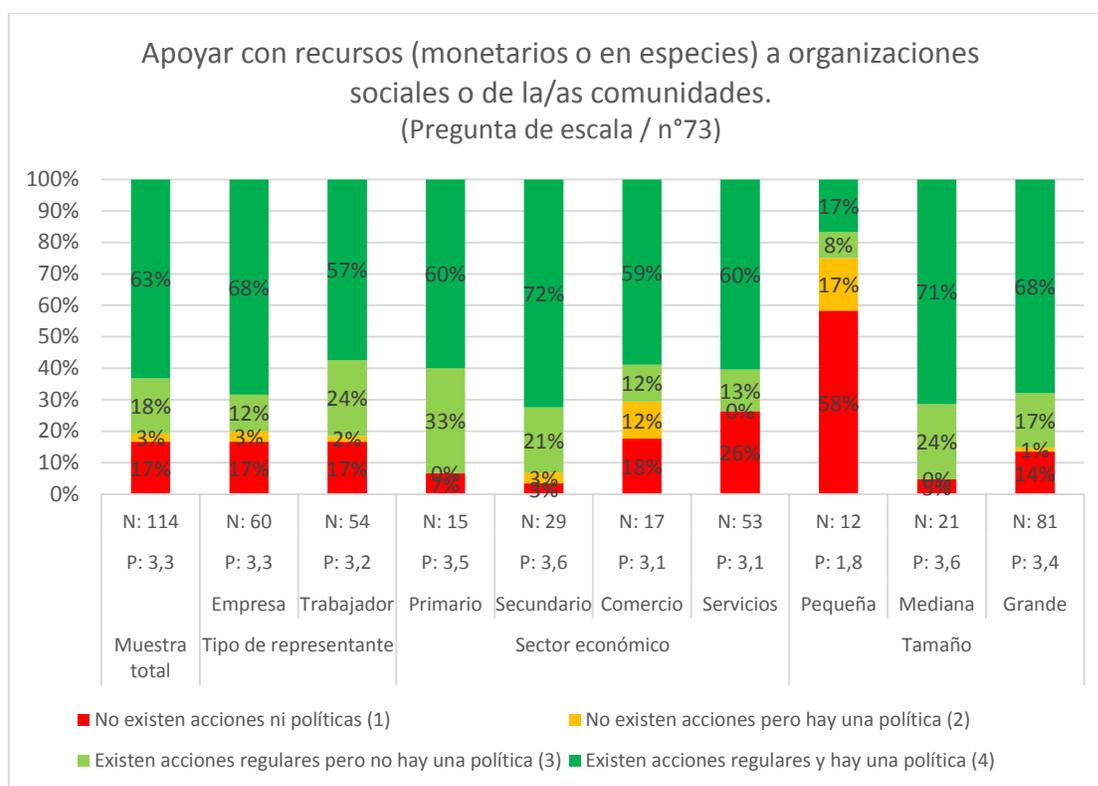
GRÁFICO N°126



A nivel de representante de las empresas de Acción, no se observan diferencias importantes entre las distribuciones. Por otro lado, es posible observar diferencias en las distribuciones entre sectores económicos y también entre empresas de distinto tamaño. Al comparar las distribuciones según Sector Económico, los sectores Primario y Secundario, al compararlos con los sectores Comercial y Servicios, muestran una mayor institucionalización para esta sub-dimensión, pues empresas de los sectores Primarios y Secundarios señalan con mayor frecuencia la existencia de acciones y políticas, y con menor frecuencia la inexistencia de políticas y acciones. Además, las empresas de sector Comercio muestran el nivel más bajo de acciones regulares y políticas asociadas a Inversión Social, y comparte el porcentaje (con el sector Comercio) más elevado de respuestas asociadas a la inexistencia de acciones y políticas. Todo esto se ve reflejado además en el promedio estimado a partir distribución de las respuestas, donde empresas de los sectores Primario y Secundario obtienen mayores promedios.

Cabe desatacar el alto porcentaje mostrado por las empresas del sector Primario y Secundario respecto a la respuesta “*Existen acciones regulares, pero no hay una política*”, casi duplicando el porcentaje alcanzado por las otros sectores. Respecto a las diferencias según tamaño de las empresas, empresas grandes y medianas muestran una significativa mayor institucionalización que empresas pequeñas. Llama especialmente la atención, para empresas pequeñas, el bajo nivel de institucionalización al compararlas con empresas de mayor tamaño, pues se aprecia un promedio para empresas pequeñas 13 décimas menor que el promedio observado en empresas medianas y grandes, explicado por la alta proporción en la que empresas pequeñas señalan la alternativa “*No existen acciones ni políticas*”, triplicando el valor alcanzado por las empresas medianas o grandes para la misma respuesta.

GRÁFICO N°127

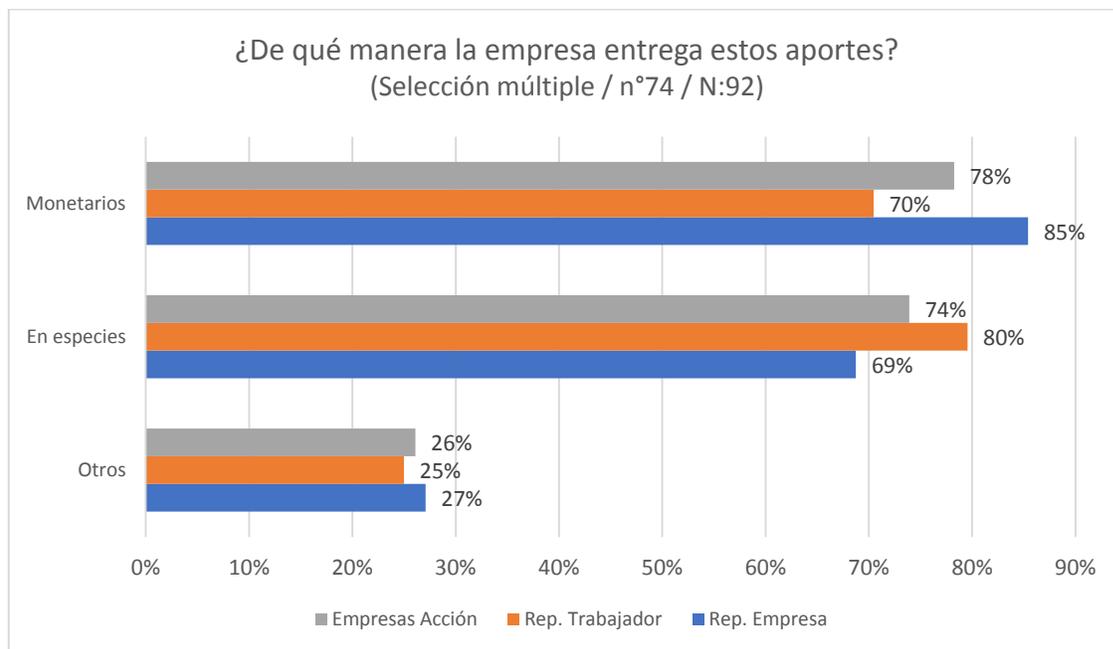


Al analizar el apoyo de empresas a organizaciones sociales o de la/as comunidades con recursos (monetarios o en especies), se aprecian diferencias significativas según sectores económicos y según tamaño de las empresas pertenecientes a Acción Empresas (no se preguntó a Empresas SEP). Si se comparan las distribuciones de los distintos sectores económicos, es posible observar que el sector Secundario, en comparación con los otros sectores, manifiesta con mayor frecuencia la existencia de acciones regulares y una política sobre la práctica analizada. Vale mencionar también el alto porcentaje que representa la respuesta “*Existen acciones regulares, pero no hay una política*” en los sectores Primario y Secundario, representado un 33% y un 21% de las respuestas de cada sector respectivamente.

Es importante señalar el alto porcentaje que empresas del sector Comercio seleccionan la respuesta “No existen acciones, pero hay una política”, representando un 12% de las respuestas de empresas de este sector. En relación al tamaño de las empresas, si bien no hay grandes diferencias entre empresas grandes y medianas, empresas pequeñas sí muestran un menor nivel de institucionalización de la entrega de recursos a organizaciones sociales o comunidades, manifestando en sólo un 17% de los casos la existencia conjunta de acciones y políticas, y en un 58% la inexistencia de ambas. Es importante notar además el alto porcentaje que empresas pequeñas seleccionan la respuesta “No existen acciones, pero hay una política”, representando un 17% de las respuestas de empresas de este tamaño.

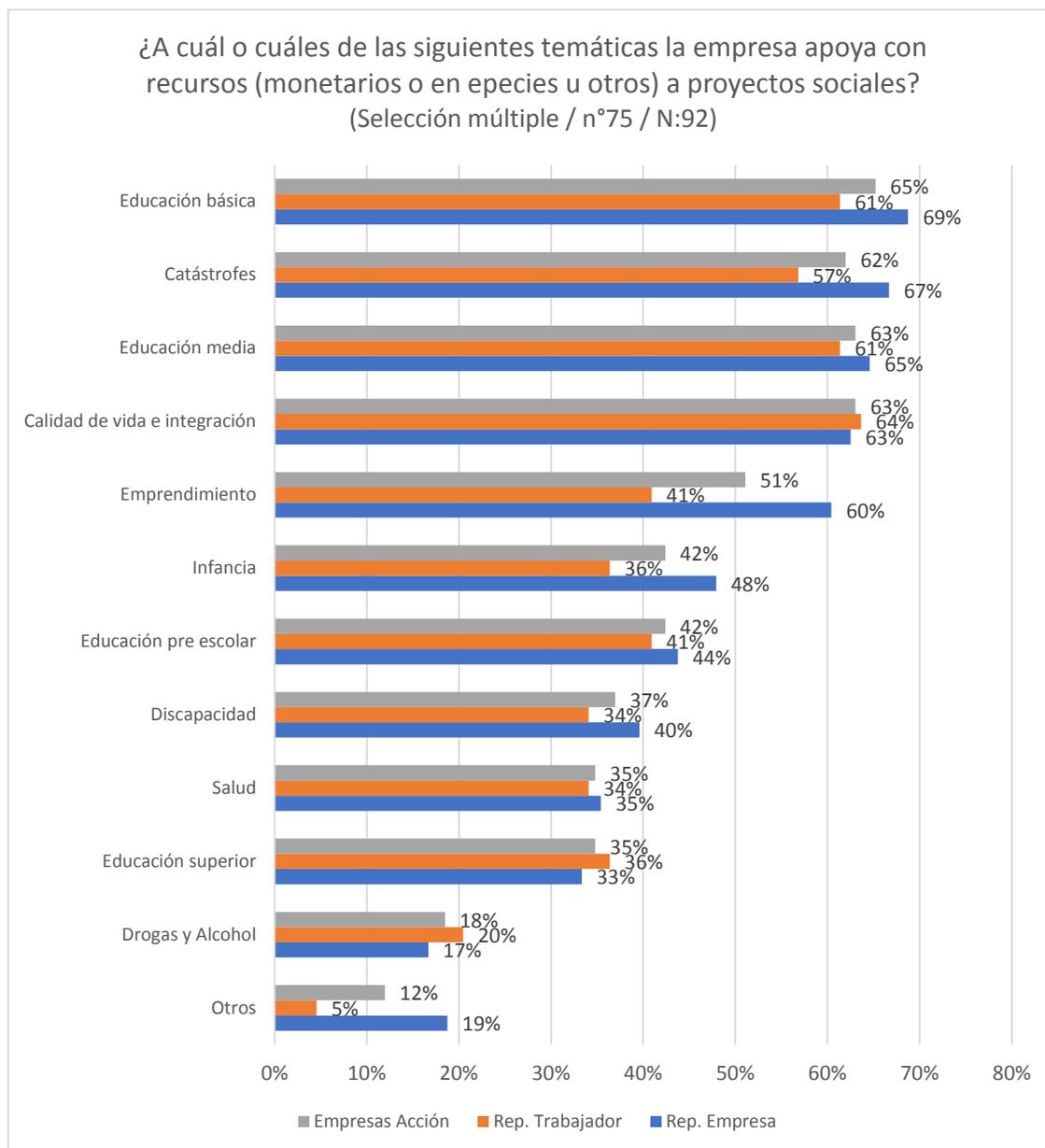
Finalmente, se observan variaciones en las respuestas según tipo de Representante, siendo los de Empresa quienes señalan un mayor grado de institucionalización de acciones y políticas para apoyar con recursos a organizaciones sociales (68% contra 57% para representantes de Trabajador). Sin embargo y a pesar de la existencia de diferencias en las distribuciones según tipo de Representante, es importante señalar que estas no son estadísticamente significativas.

GRÁFICO N°128



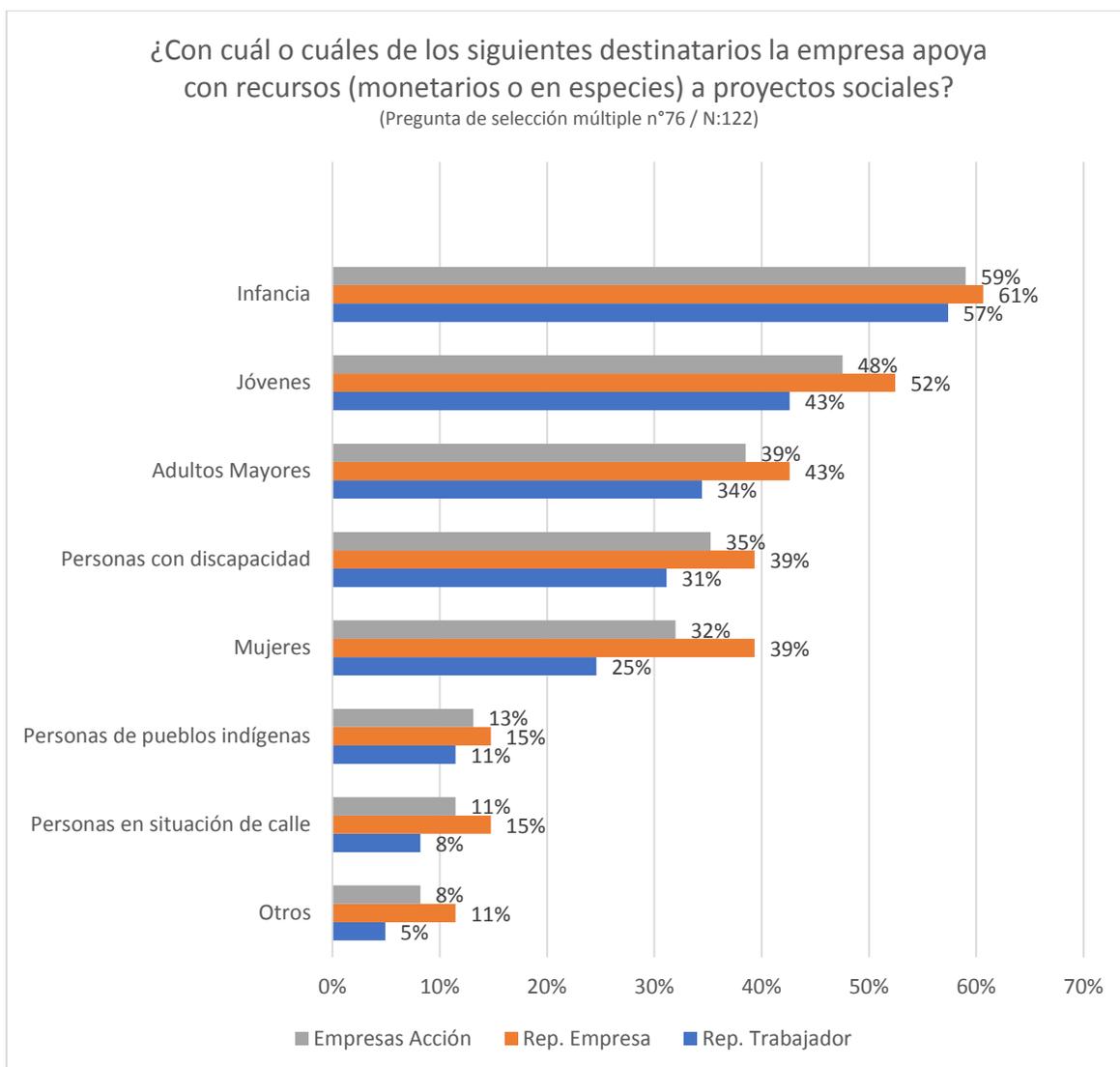
Al comparar las diferentes formas en las que las Empresas Acción entregan los aportes a organizaciones sociales o de las comunidades, es posible observar que los aportes monetarios y en especies son señalados con frecuencias similares por los representantes de Trabajador. Además, respecto a aportes monetarios, se aprecia que representantes de los trabajadores señalan con menor frecuencia esta manera de aportar, siendo 15 puntos porcentuales menor a lo señalado por representantes de las empresas.

GRÁFICO N°129



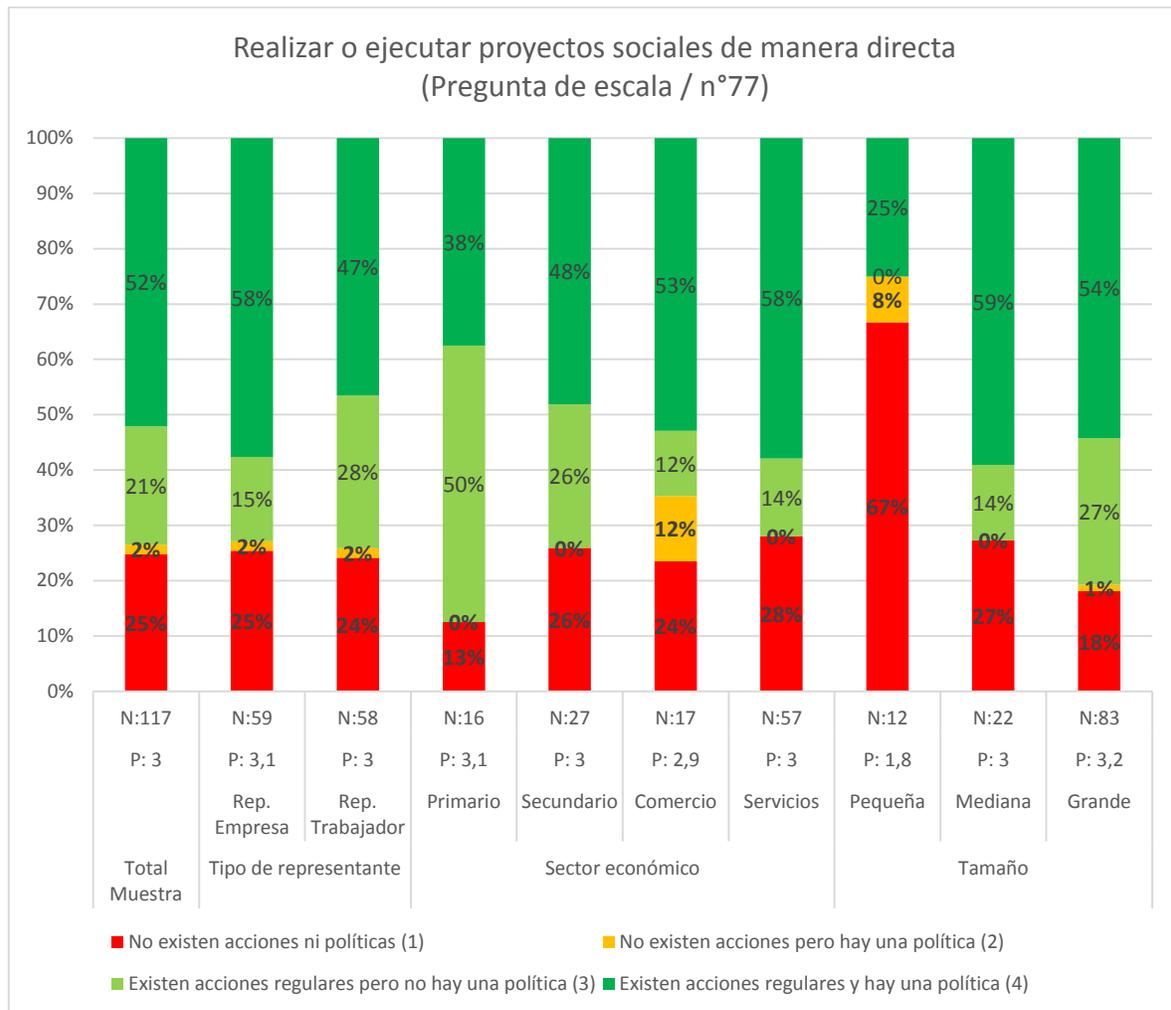
Al analizar las temáticas en las que empresas de Acción apoyan con recursos a proyectos, se observa que las temáticas señaladas con mayor frecuencia son “Educación Básica”, “Calidad de vida e integración”, “Educación Media” y “Catástrofes”, y la señalada con menor frecuencia “Drogas y alcohol”. Además, es posible notar que representantes de las empresas señalan con mayor frecuencia casi todas las temáticas, con la excepción de “Calidad de vida e integración”, “Educación Superior” y “Drogas y Alcohol”.

GRÁFICO N°130



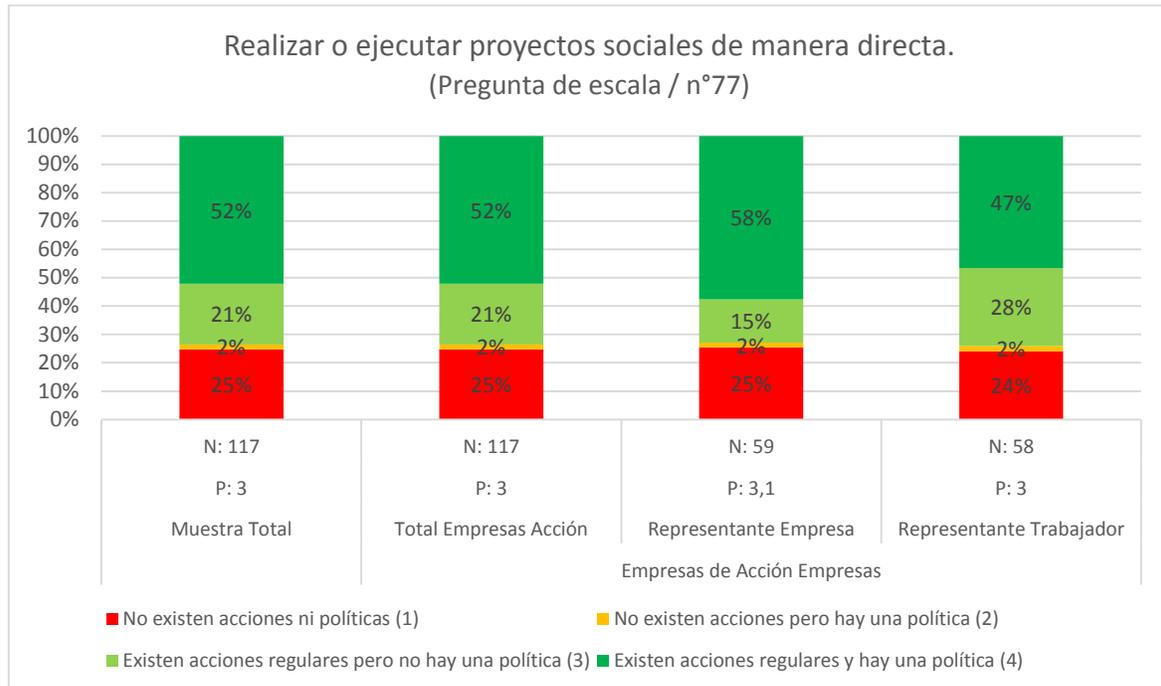
Al analizar los destinatarios a los cuales las empresas apoyan con recursos para proyectos sociales, es posible observar que “Infancia” es el destinatario más frecuente y, “Personas en situación de calle” el menos frecuente (sin considerar a “Otros” posibles destinatarios), con casi 50 puntos porcentuales de diferencia entre ambos. Además, se aprecia que empresas de Acción, en comparación a empresas SEP, señalan con mayor frecuencia el desarrollo o ejecución de proyectos sociales para todos los posibles destinatarios.

GRÁFICO N°131



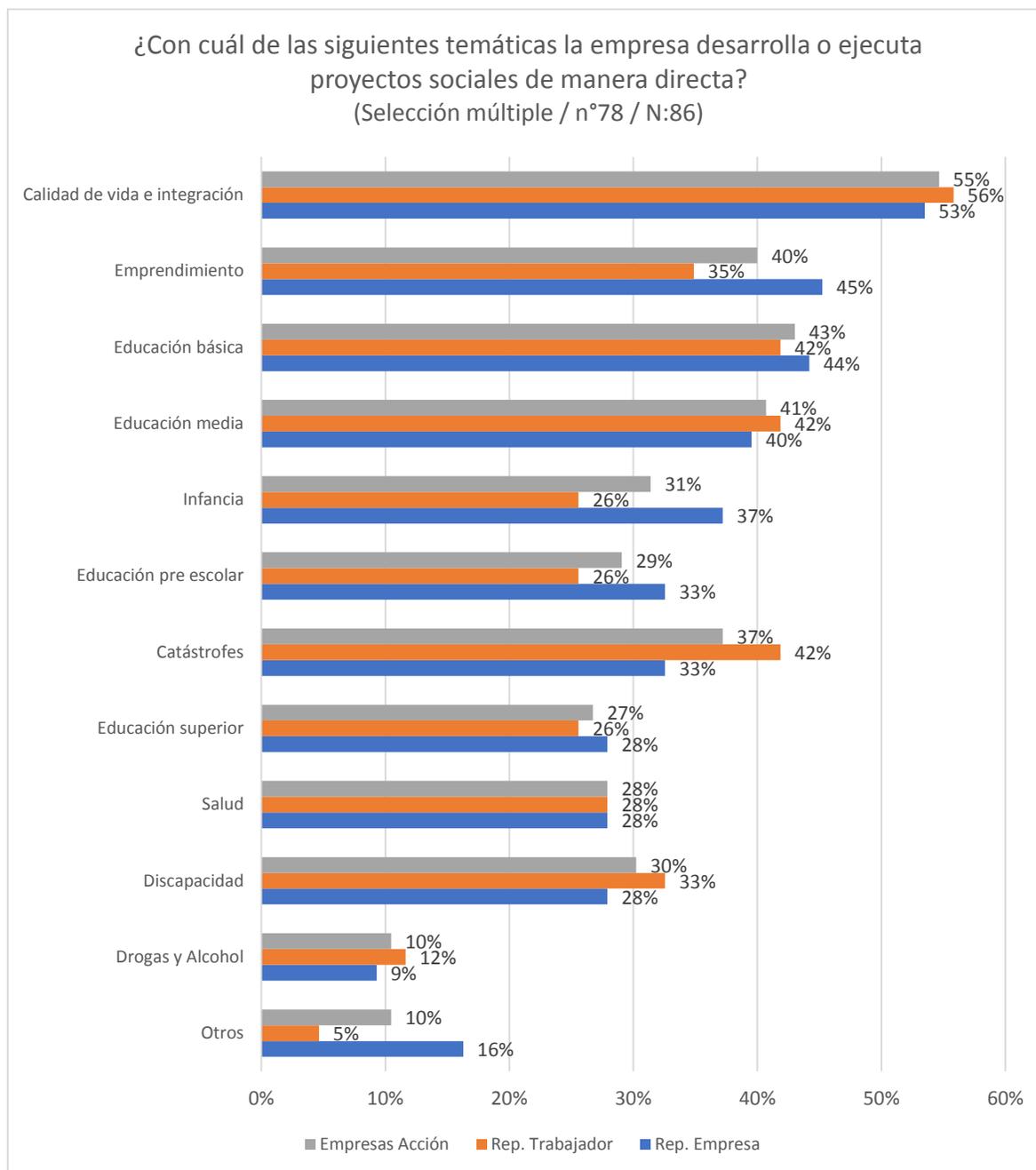
Al consultar por acciones y políticas para realizar o ejecutar proyectos sociales de manera directa, los Rep. de Empresa señalan, en mayor medida, que “Existen acciones regulares y hay una política” (diferencia de 9% con los Rep. de Trabajador). En cuanto al análisis por Sector, se observa que el Sector Primario es el que posee el promedio más alto, debido a la proporción de respuestas en las dos categorías superiores. El Sector Servicio es el que presenta mayor frecuencia en la categoría “Existen acciones regulares y hay una política”, seguida por el Sector Comercio (53%) y por el Sector Secundario (48%). Finalmente, las tendencias por Tamaño indican que son las Empresas Medianas las que mayor frecuencia tienen en la categoría superior de respuesta, sin embargo, Las Grandes Empresas tienen un promedio más alto debido a la proporción de respuestas presentes en las dos categorías superiores.

GRÁFICO N°132



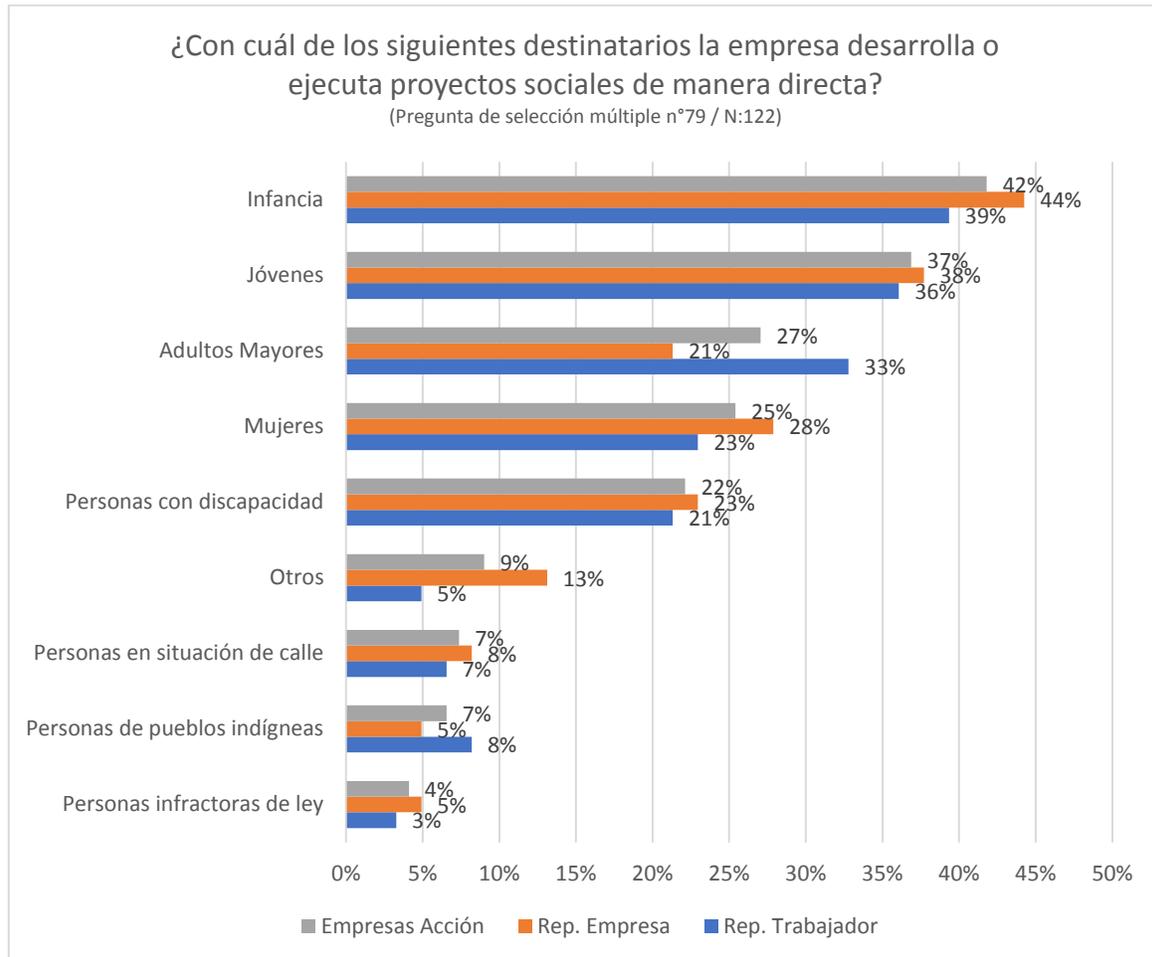
En relación al nivel de institucionalización de la realización o ejecución de proyectos sociales de manera directa, se observan diferencias entre las respuestas de los representantes de las Empresas Acción. Son los representantes de Empresa quienes señalan una mayor institucionalización, con un 58% para la categoría “Existen acciones regulares y hay una política”, versus el 47% existente para los representantes de Trabajador. Por otro lado, los representantes de Trabajador poseen un porcentaje mayor para la categoría que sigue a la antes mencionada (diferencia de 13 puntos porcentuales). Las categorías inferiores de la distribución no presentan mayores diferencias.

GRÁFICO N°133



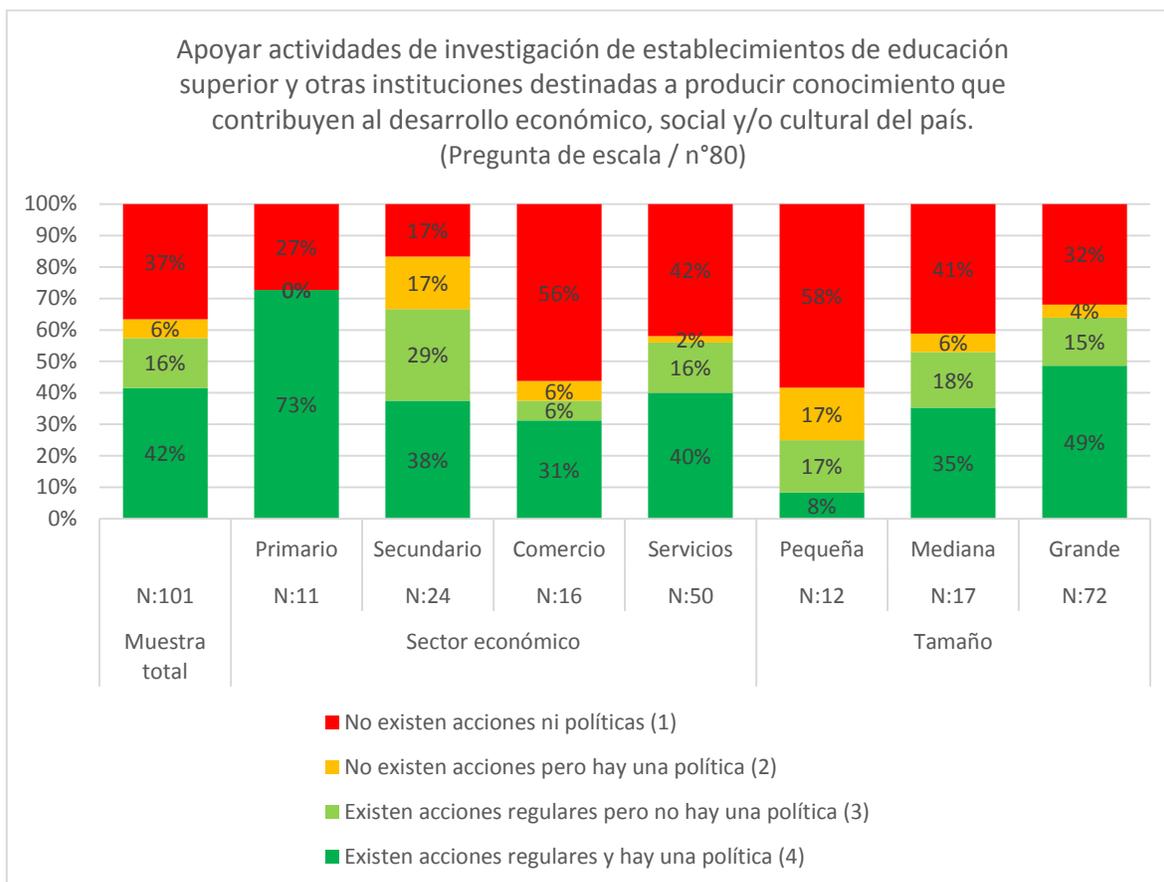
Al analizar las temáticas en las que las empresas de Acción desarrollan o ejecutan proyectos sociales de manera directa, se observa que el tópico señalado con mayor frecuencia es “Calidad de Vida e Integración”, y la señalada con menor frecuencia “Drogas y alcohol”, con 40 puntos porcentuales de diferencia. Además, es posible notar que representantes de las empresas señalan con mayor frecuencia las temáticas “Emprendimiento”, “Infancia” y “Educación Pre-Escolar”. Por otro lado, representantes de los trabajadores señalan con mayor frecuencia la temática “Catástrofes”.

GRÁFICO N°134



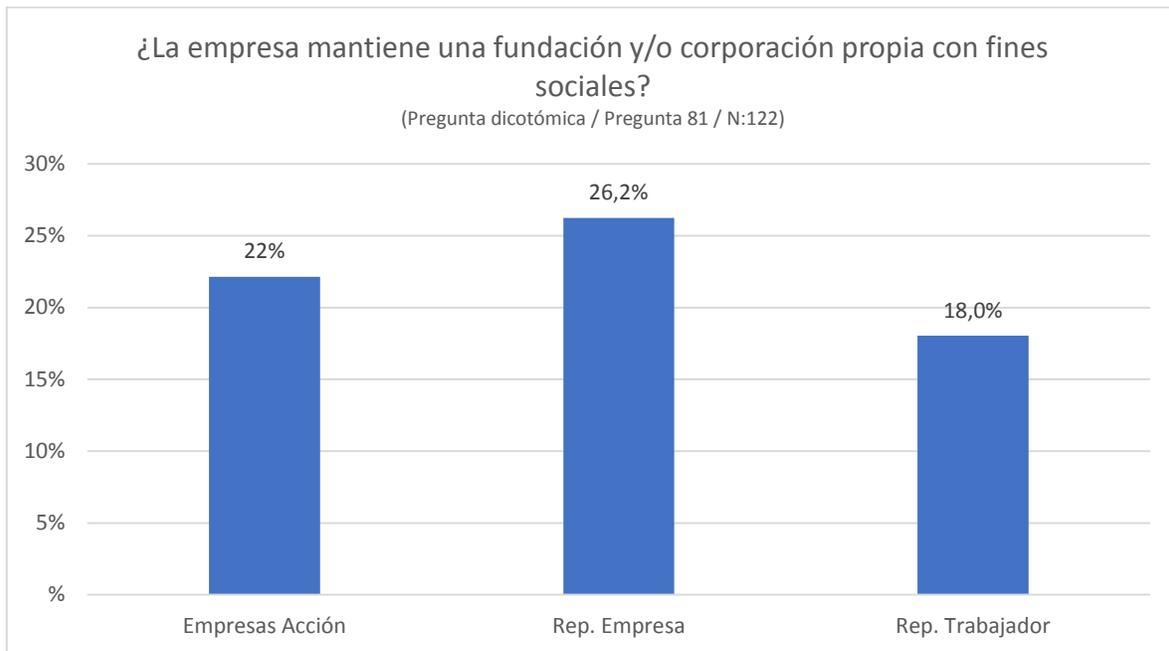
Al analizar los destinatarios con los que las empresas de Acción desarrollan o ejecutan proyectos sociales de manera directa, se observa que el destinatario señalado con mayor frecuencia es “Infancia”, y el señalado con menor frecuencia “Personas infractoras de ley”, con 38 puntos porcentuales de diferencia en ambos. Además, se aprecia que representantes de las empresas señalan en mayor medida la mayoría de los destinatarios analizados, con la excepción de “Adultos Mayores” y “Personas de pueblos indígenas”, donde representantes de los trabajadores son los que manifiestan una mayor insistencia.

GRÁFICO N°135



Al analizar el apoyo de empresas a actividades de investigación de establecimientos de educación superior y otras instituciones destinadas a producir conocimiento que contribuyen al desarrollo económico, social y/o cultural del país., se aprecian diferencias significativas según sectores económicos y según tamaño de las empresas. Si se comparan las distribuciones de los distintos sectores económicos, es posible observar que el sector Primario, en comparación con los otros sectores, manifiesta con mayor frecuencia la existencia de acciones regulares y una política sobre la práctica analizada. Vale mencionar también el alto porcentaje que representa la respuesta “Existen acciones regulares pero no hay una policía” en el sector Secundario, representado un 29% de las respuestas de éste sector. Es importante señalar además el alto porcentaje con el cual empresas del sector Secundario seleccionan la respuesta “No existen acciones pero hay una política”, representando un 17% de las respuestas de empresas de este sector. En relación a diferencias según tamaño de las empresas, empresas grandes muestran mayor nivel de institucionalización en la sub-dimensión empleo que empresas medianas, y ambas muestran una significativa mayor institucionalización que empresas pequeñas. Empresas grandes seleccionan con mayor frecuencia la alternativa “Existen acciones regulares y una política”, siendo para la misma respuesta, un 14% superior al porcentaje observado en empresas medianas y un 41% superior al observado en empresas pequeñas. Adicionalmente, empresas pequeñas manifiestan con mayor frecuencia la inexistencia de acciones y políticas.

GRÁFICO N°136

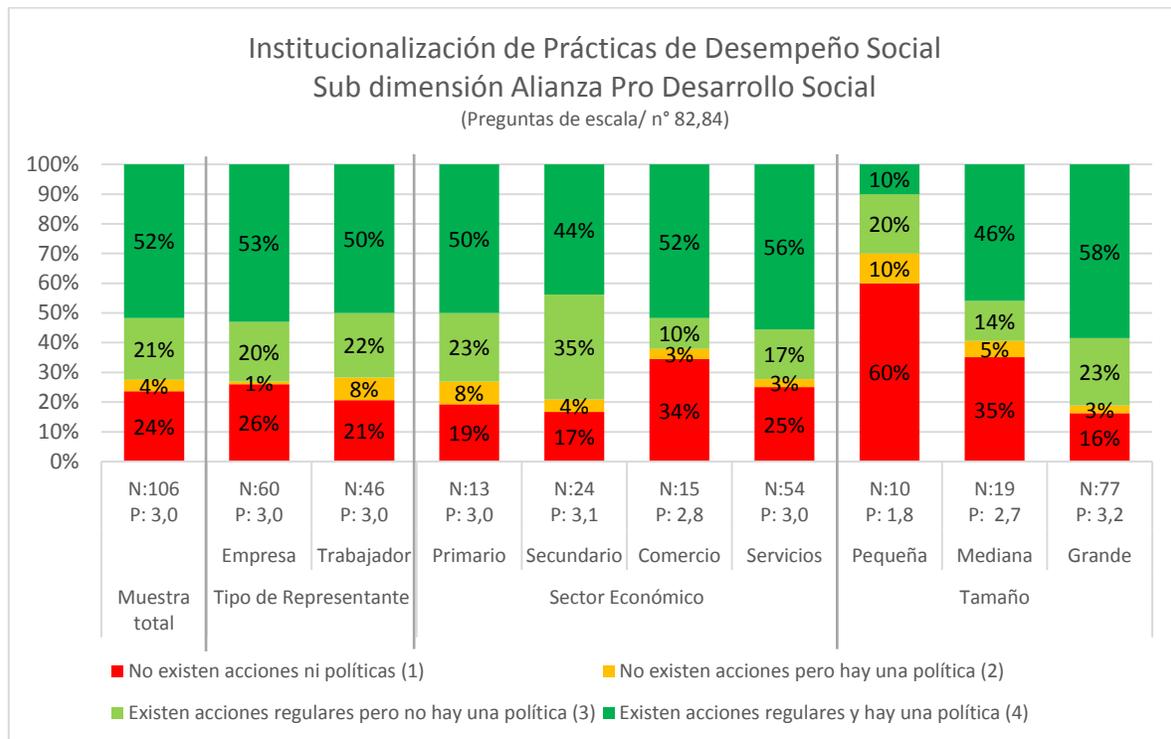


Al comparar la percepción sobre la tenencia de una fundación y/o corporación propia con fines sociales, es posible observar que representantes de los trabajadores lo señalan con menor frecuencia.

5.4.8. Dimensión Sostenibilidad: Sub Dimensión Alianzas y Colaboración Pro Desarrollo Social.

La sub-dimensión Alianzas y Colaboración Pro Desarrollo Social sólo se fue respondida por empresas de Acción, por lo tanto, el análisis a continuación sólo abarca a estas empresas.

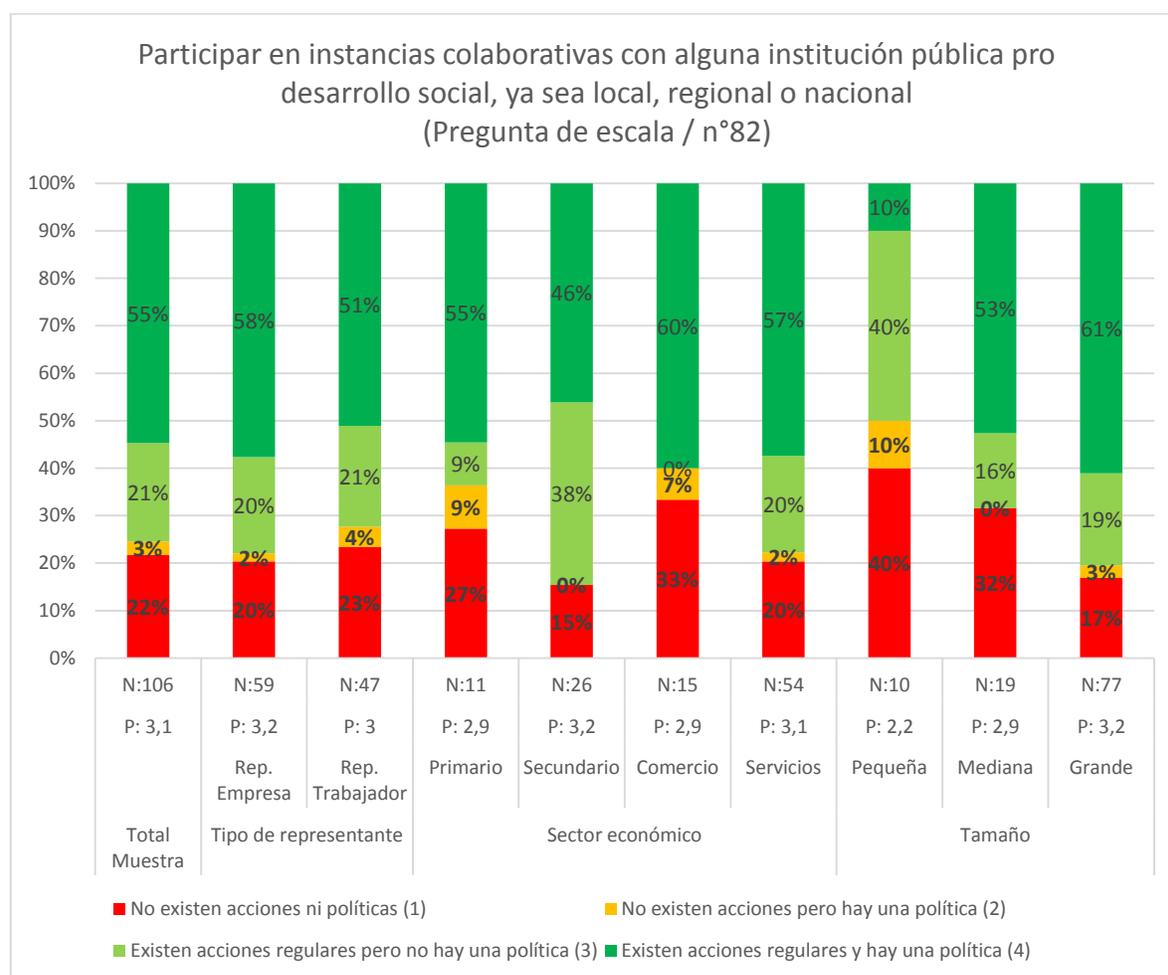
GRÁFICO N°137



Al analizar diferencias entre tipos de representante para la sub-dimensión Alianzas Pro Desarrollo Social, no se observan diferencias importantes. Al comparar las distribuciones según Sector Económico, al observar el promedio estimado a partir distribución de las respuestas, es posible derivar que el sector Comercio muestra una menor institucionalización para esa sub-dimensión, explicado principalmente por la mayor frecuencia con la que las empresas de este sector manifiestan la inexistencia de políticas y acciones, siendo entre 9% y 17% superior a la frecuencia manifestada por empresas de los otros sectores. Finalmente, es posible apreciar que empresas grandes muestran mayor nivel de institucionalización en la sub-dimensión Alianzas Pro Desarrollo Social que empresas medianas, y ambas muestran una significativa mayor institucionalización que empresas pequeñas. Empresas grandes seleccionan con mayor frecuencia la alternativa “Existen acciones regulares y una política”, siendo para la misma respuesta, un 12% superior al porcentaje observado en empresas medianas y un 48% superior al observado en empresas pequeñas. Adicionalmente, empresas pequeñas manifiestan con mayor frecuencia la inexistencia de acciones y políticas, siendo para la misma respuesta, 1,7 veces la frecuencia observada en empresas medianas

y 3,75 veces la frecuencia señalada por empresas grandes. Esto es reforzado a partir de los promedios estimados a partir de las distribuciones, donde empresas grandes muestran un promedio 5 décima superior respecto a empresas medianas, y 14 décimas superior respecto al promedio alcanzado por empresas pequeñas.

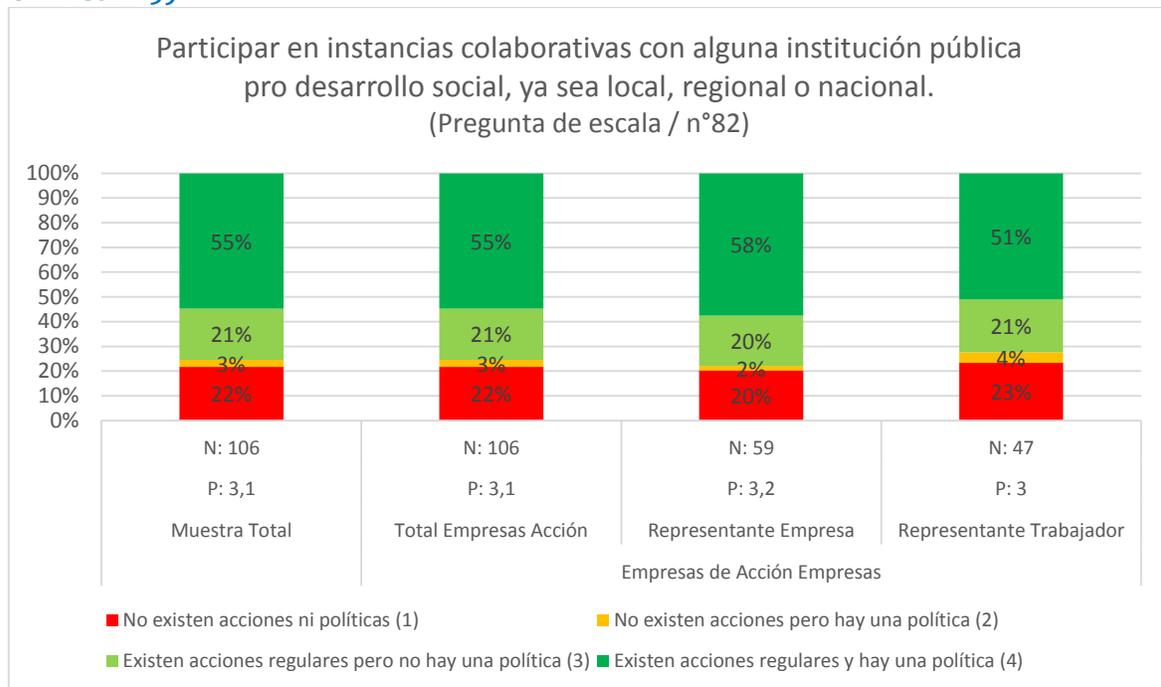
GRÁFICO N°138



Al analizar la pregunta sobre la participación en instancias colaborativas con alguna institución pública pro desarrollo social, se observan algunas diferencias según Tipo de representante, Sector económico y Tamaño. Los Rep. de Empresa poseen un mayor grado de institucionalización de prácticas en este ámbito (diferencia de 7 puntos porcentuales para la categoría “Existen acciones regulares y hay una política”). En esta línea, las empresas del Sector Comercio poseen un 60% para la categoría superior de respuesta, sin embargo, también es la que más porcentaje tiene en la categoría inferior (lo que repercute en su menor promedio). Analizando por promedio, las del Sector Secundario son las que mayor grado de institucionalización poseen (considerando las 2 categorías superiores de respuesta), seguidas por las del Sector Servicios (promedio de 3,1).

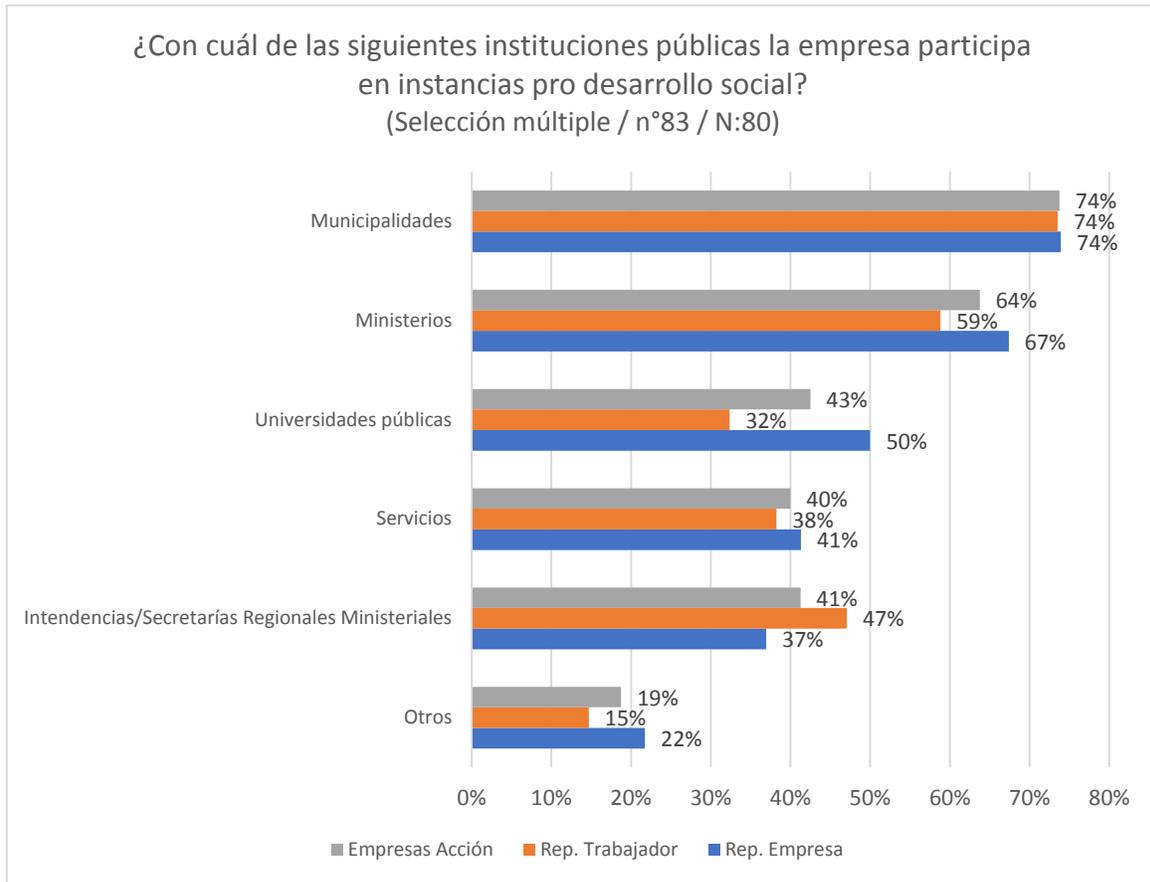
Finalmente, y manteniendo las tendencias, son las Grandes Empresas las que mayor grado de institucionalización tienen, y las Pequeñas las que menos.

GRÁFICO N°139



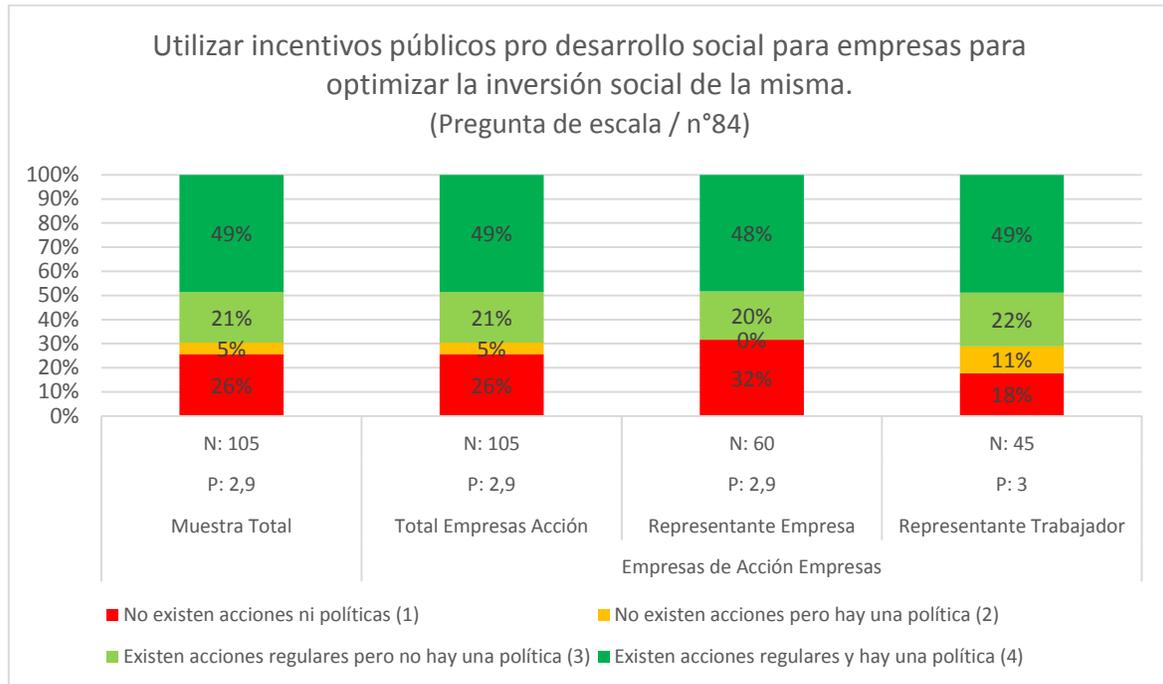
Al analizar diferencias entre tipos de representante para la pregunta sobre la participación en instancias colaborativas con alguna institución pública pro desarrollo social (regional o nacional), se observa que los representantes de empresa poseen mayor frecuencia de respuesta para la categoría “Existen acciones regulares y hay una política” (diferencia de 7 puntos porcentuales). En cuanto al resto de las opciones, las distribuciones son similares.

GRÁFICO N°140



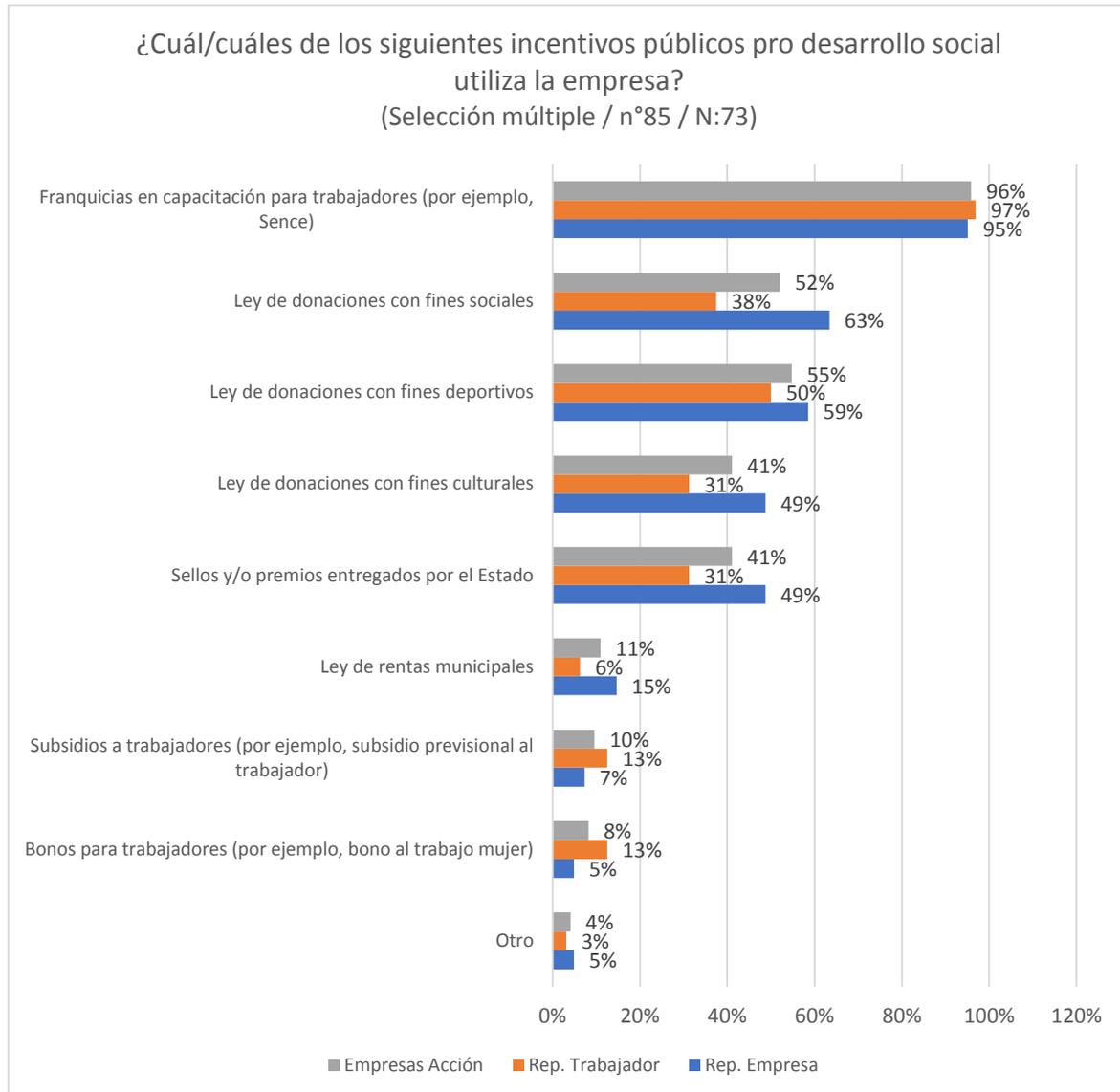
Al analizar con cuales instituciones públicas las empresas de Acción participan en instancias pro desarrollo social, es posible observar que la institución señalada con mayor frecuencia son las Municipalidades. Se aprecia además que representantes de las empresas muestran mayor participación para todas las instituciones públicas, salvo Intendencias/Secretarías regionales ministeriales (donde son superados por los Rep. de Trabajador) y Municipalidades (están igualados).

GRÁFICO N°141



Respecto al uso de incentivos públicos pro desarrollo social para empresas para optimizar la inversión social de las mismas, se encuentran diferencias significativas según tipo de representante. Al observar las distribuciones, si bien no se ven diferencias para la respuesta “Existen acciones regulares y hay una política”, si se ven diferencias para la respuesta que representa la inexistencia de acciones y políticas, pues representantes de las empresas señalan están alternativa con mayor frecuencia. Adicionalmente, para la respuesta “No existen acciones, pero hay una política”, es posible observar un mayor porcentaje de insistencia en representante de los trabajadores.

GRÁFICO N°142



En relación a los incentivos públicos pro desarrollo social utilizados por las empresas, las “franquicias en capacitación para trabajadores” son el incentivo mencionado con mayor frecuencia. Además, es posible observar que Ley de rentas municipales, subsidios a los trabajadores y bonos son mencionados por el 11% o menos de las empresas de Acción. Al analizar diferencias según tipo de representante, se aprecia, para la mayoría de los incentivos, una mayor percepción de uso de incentivos por parte de representantes de las empresas. Sólo en “Subsidios a trabajadores”, “Bonos” y “Franquicias en capacitación para trabajadores” los trabajadores manifiestan un mayor uso del incentivo.

5.5. Análisis Preguntas Abiertas

Tal como se explicitó en el capítulo de la metodología, la primera pregunta tanto del ámbito interno como del externo, fue una pregunta abierta en dónde se les pedía a los informantes que nombraran las acciones o políticas, para el ámbito interno y externo respectivamente, que ellos consideraran más relevantes y/o destacadas para la empresa. El objetivo de introducir esta pregunta abierta fue rescatar aquellas prácticas de sostenibilidad que están realizando las empresas hoy y que han dado buenos resultados.

Para simplificar el análisis, diferenciamos las prácticas en diferentes categorías tanto para el ámbito interno como externo, en el cuadro resumen que se presenta a continuación se incluye una descripción de cada una de las categorías, y además, se integran al presente informe en el anexo N°6. El cuadro resumen indica entonces la categoría con la frecuencia obtenida tanto para representantes de empresa como representante de los trabajadores, así como la frecuencia para empresas privadas de Acción y empresas SEP y la frecuencia total, es importante señalar que la frecuencia mayor posible es 156 que corresponde al total de informantes encuestados.

Posterior al cuadro se realiza un análisis de aquellas categorías con mayor frecuencia y las prácticas más relevantes de cada una de ellas.

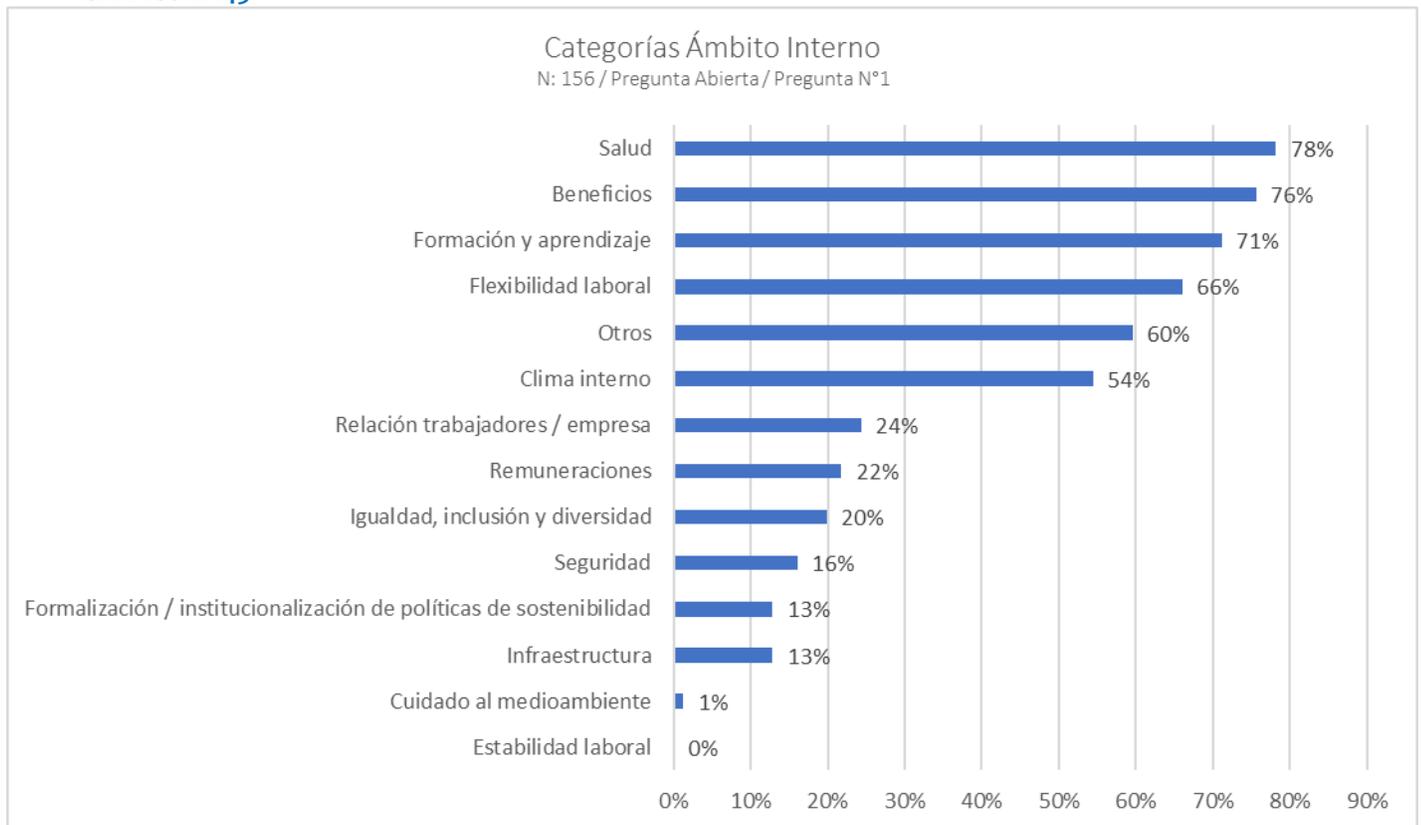
Ámbito	Categoría	Descripción	Frec. Rep. Empresa	Frec. Rep. Trab.	Frec. Emp. Privada	Frec. Emp. SEP	Frec. Total
Interno	Beneficios	Refiere a las iniciativas que tiene la empresa por otorgar facilidades a sus trabajadores en servicios para su bienestar, pueden ser convenios ya existentes, como visibilización de beneficios de Caja de Compensación, hasta seguros complementarios.	27	32	45	14	118
Interno	Salud	Aquellas iniciativas que refieren a un beneficio en temas de salud del trabajador, desde campañas de prevención, exámenes de diagnóstico, campañas de salud y seguros complementarios.	33	28	47	14	122

Interno	Infraestructura	Aquellas iniciativas que buscan mejorar los espacios de trabajo. Ej. planas abiertas y cómodas, casinos, escritorios, etc.	6	4	10	0	20
Interno	Formalización / institucionalización de políticas de sostenibilidad	Iniciativas que mencionan la elaboración de una Política de Sostenibilidad y atributos propios a la compañía, como sellos, certificaciones, entre otros.	8	2	4	6	20
Interno	Formación y aprendizaje	Aquellas iniciativas que entregan herramientas prácticas o conocimientos a sus trabajadores, excluyendo campañas de salud y capacitaciones de seguridad. Las temáticas pueden ser de interés exclusivo al trabajador o de interés de la empresa.	31	23	43	14	111
Interno	Seguridad	Iniciativas que destaca la empresa para poder fomentar actitudes de seguridad, prevención de riesgos de los trabajadores.	5	9	9	2	25
Interno	Cuidado al medioambiente	Iniciativas dirigidas a cuidar el medioambiente dentro de la empresa.	0	1	0	1	2
Interno	Estabilidad laboral	Refiere a la seguridad laboral (no desvinculación) de trabajadores.	0	0	0	0	0
Interno	Remuneraciones	Iniciativas por salarios denominados “justos” o “buenos”, incentivos monetarios para los trabajadores, ya sea por productividad, utilidades, etc. Por ejemplo, bonos, repartición de utilidades.	11	7	12	4	34

Interno	Flexibilidad laboral	Aquellas iniciativas que buscan dar facilidades al trabajador para conciliar su vida personal con el trabajo, como teletrabajo, compensación de horas, entre otros.	29	23	45	6	103
Interno	Igualdad, inclusión y diversidad	Aquellas iniciativas que favorezcan un ambiente diverso o fomentar la no discriminación de los trabajadores.	10	5	14	2	31
Interno	Relación trabajadores / empresa	Estas iniciativas buscan establecer una relación entre los trabajadores y la compañía, como una orgánica formal para esta materia o declararse de política de “puertas abiertas”.	9	11	13	5	38
Interno	Clima interno	Aquellas iniciativas que tienen por objetivo mejorar el ambiente laboral (Ej. actividades recreacionales).	21	21	32	11	85
Interno	Otros	Iniciativas que no corresponden a las categorías ya mencionadas.	23	24	40	6	93
Externo	Salud	Iniciativas que buscan promover la salud física y mental de personas fuera de la empresa.	6	0	6	0	12
Externo	Seguridad	Iniciativas que buscan promover la seguridad de personas fuera de la empresa, por ejemplo, de los clientes.	3	2	4	1	10
Externo	Infraestructura	Aquellas iniciativas que buscan mejorar la infraestructura de espacios comunitarios, por ejemplo, plazas, sedes comunitarias, sedes sociales, etc.	1	1	2	0	4
Externo	Mecanismos de vinculación con la comunidad	Desarrollo de canales de comunicación o instancias de participación que permitan procesos de diálogo entre la empresa y las comunidades.	12	7	16	3	38

Externo	Cuidado al medio ambiente	Iniciativas dirigidas a cuidar el medioambiente fuera de la empresa.	28	22	47	3	100
Externo	Formación y aprendizaje	Aquellas iniciativas que entregan herramientas profesionalizantes o de conocimiento a personas externas a la empresa.	10	6	13	3	32
Externo	Apadrinamiento o a organización	Iniciativas de ayuda a organizaciones de beneficio social.	10	8	15	3	36
Externo	Proyectos sociales	Realización o ejecución por parte de la empresa, de proyectos sociales dirigidos a la comunidad (programas, fundaciones, corporaciones).	12	3	11	4	30
Externo	Cultura	Iniciativas a favor del desarrollo cultural o artístico, sea a nivel local, regional o nacional.	5	1	3	3	12
Externo	Investigación	Apoyar o participar en actividades de investigación pro desarrollo económico, social o cultural.	3	3	4	1	11
Externo	Igualdad, inclusión y diversidad	Iniciativas para la integración o inserción laboral y social de mujeres, personas mayores, jóvenes, personas en situación de discapacidad, etc., de la comunidad.	8	5	11	2	26
Externo	Educación	Apoyo directo (monetario, en especies o en proyectos sociales) a escuelas, sus profesores y niños.	18	18	26	10	72
Externo	Fondos concursables	De proyectos comunitarios y sociales.	3	3	5	1	12
Externo	Otros	Iniciativas que no corresponden a las categorías ya mencionadas.	6	5	9	0	20

GRÁFICO N°143



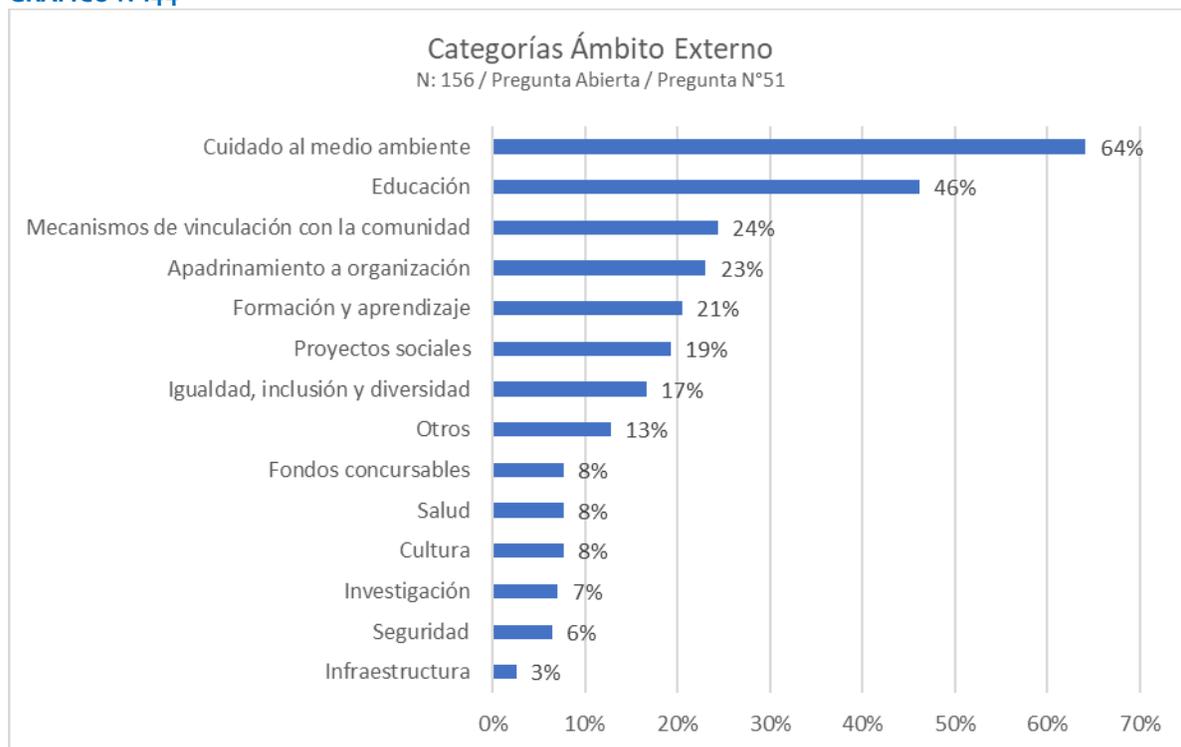
La categoría Salud es la que presenta mayor frecuencia en el ámbito interno, dentro de ella la práctica más habitual (más de la mitad de los casos) corresponde a los seguros de salud, práctica que sin duda es altamente valorada por los entrevistados, otra práctica recurrente en esta categoría y también muy valorada son las prácticas preventivas de salud como chequeos, vacunaciones, evaluaciones y salud ocupacional. Llamen la atención un par de medidas mencionadas: una isapre propia y un médico del personal con atención gratuita.

La siguiente categoría con mayor frecuencia corresponde a los Beneficios generales. Aquí destacan los beneficios orientados a la familia del trabajador, principalmente los hijos (becas educativas o deportivas, regalos en navidad, apoyo en caso de fallecimiento, etc.). Otras prácticas frecuentes en materia de beneficios son los aguinaldos y préstamos, los vales de alimentación y días libres. Llamen la atención, prácticas como apoyo en caso de emergencias, apoyo al financiamiento habitacional, incentivo al ahorro y préstamo hipotecario e indemnización a la familia en caso de fallecimiento del trabajador.

La categoría Formación y aprendizaje tiene la tercera frecuencia más alta en el ámbito interno, donde la práctica más señalada son las capacitaciones. Destaca también la nivelación de estudios de los trabajadores, incentivo a la continuidad de estudios superiores y la formación en competencias necesarias para la empresa.

Finalmente destacamos el 66% que obtiene la categoría de flexibilidad laboral, en donde se destacan prácticas como los horarios flexibles de entrada y salida, la salida antes del horario normal los días viernes y, en menor medida, pero sin duda muy valorado por quienes lo tienen, la posibilidad de teletrabajo.

GRÁFICO N°144



En el ámbito externo destaca ampliamente por sobre las otras categorías, el cuidado al medio ambiente. Aquí la práctica más frecuente dice relación con el reciclaje y/o manejo de residuos. Otras medidas frecuentes tienen que ver con el monitoreo o control del impacto ambiental, la medición de la huella de carbono, la existencia de una política medioambiental en la empresa, el aseo del entorno, la reforestación, la eficiencia energética. Menos frecuentes pero interesantes son el uso de materias primas no contaminantes, desarrollo de fuentes de energía renovables (parques eólicos y solares) y las iniciativas medioambientales participativas (con la comunidad). Se observa que el cuidado del medio ambiente es una temática bastante instalada en las empresas y muy valorada por sus trabajadores/as.

Finalmente, se destaca en el ámbito externo la categoría educación, en donde la práctica que más se destaca son las facilidades económicas como becas y créditos, para que los hijos de los

trabajadores/as puedan acceder a educación, primaria, secundaria, técnica y universitaria. También destaca que algunas empresas entregan posibilidades de capacitación a personas que no son de la empresa, principalmente como una forma de reclutar personas ya capacitadas.

6. Análisis Integrado y Conclusiones

A nivel agregado se observa que poco más de la mitad de la muestra señala la existencia de acciones regulares junto a una política que las sustenta, denotando un desarrollo importante de prácticas de desempeño social.

Si bien, una de las hipótesis del presente estudio estaba relacionada a posibles diferencias de percepción de prácticas de desempeño social entre representantes de las empresas y representantes de los trabajadores, a nivel agregado no se observan diferencias importantes según tipo de representante.

Al observar posibles diferencias según Sector Económico, el sector Servicios muestra un menor nivel de institucionalización, principalmente explicado por el mayor porcentaje de respuestas asociadas a la inexistencia de acciones y políticas señalado por empresas de este sector.

Al analizar diferencias según tamaño de empresa, se observa que empresas grandes muestran un nivel levemente mayor de institucionalización de prácticas de desempeño social respecto a empresas medianas, y ambas muestran un nivel significativamente superior de institucionalización respecto a empresas pequeñas.

Al comparar los resultados según tipo de empresas, es posible observar que las empresas privadas de Acción muestran un mayor desarrollo de prácticas de desempeño social en comparación a las empresas SEP. Adicionalmente, si bien no se observaban diferencias entre tipo de representantes a nivel agregado, sí se ven diferencias para empresas SEP, pues los representantes de los trabajadores, al compararlo con los representantes de las empresas, muestran una menor percepción de existencia de acciones regulares y políticas. En la instancia de la aplicación del cuestionario a representantes de los trabajadores, un número importante de ellos manifestaron no tener claridad o desconocimiento sobre el desarrollo de algunas prácticas en sostenibilidad, eso nos hace pensar en la hipótesis que hay decisiones que se toma a nivel directivo, pero la información no esta desplegada y no se está comunicando a nivel de trabajadores.

Al desagregar los resultados según Ámbito Interno y Ámbito Externo, se observa un leve mayor desarrollo e institucionalización de prácticas de desempeño social en el Ámbito Interno, es decir, mayor desarrollo de aquellas acciones o políticas enfocadas al bienestar de los trabajadores/as de las empresas. Esto se explica principalmente debido a que, en el Ámbito Externo, se declara con mayor frecuencia la inexistencia simultánea de acciones y políticas.

Al comparar diferencias entre Ámbito Interno y Externo según las categorías de diferenciación estudiadas, no se aprecian diferencias según tipo de representantes, pero sí se ven diferencias según Sector Económico y según tamaños de las empresas.

A nivel de sectores, la brecha entre ambos ámbitos se acentúa para el sector Comercio. Al contrastar según tamaño de empresas, la diferencia de desarrollo entre prácticas internas y externas se acentúa significativamente para empresas pequeñas, explicado principalmente por el escaso desarrollo de prácticas del ámbito externo de estas empresas. Expresado de otro modo, al comparar diferencias de institucionalización según tamaño de empresas, la brecha es menor en el ámbito interno que en el ámbito externo. Es probable que empresas pequeñas prioricen desarrollar prácticas internas sobre prácticas externas, focalizando esfuerzos en sus trabajadores/as.

Al profundizar en las sub-dimensiones incluidas el Ámbito Interno, es posible observar diferencias de desarrollo entre ellas. Las sub-dimensiones que muestran mayor nivel de institucionalización son “Salud y Seguridad”, “Formación y Capacitación” y “Clima Laboral”.

En la sub-dimensión “Salud y Seguridad”, se observa una mejor percepción del nivel de desarrollo de las prácticas de desempeño social por parte de los representantes de las empresas (sólo en empresas de Acción), se aprecia un nivel de institucionalización más bajo de empresas del sector Servicios, y la diferencia de institucionalización entre empresas pequeñas y empresas de mayor tamaño es mayor en comparación al promedio observado en el Ámbito Interno.

Para la sub-dimensión “Formación y Capacitación”, se observa una mejor percepción del nivel de desarrollo de las prácticas de desempeño social por parte de los representantes de las empresas (tanto en empresas de Acción como en empresas SEP), se aprecia un nivel de institucionalización más bajo de empresas del sector Primario, y la diferencia de institucionalización entre empresas pequeñas y empresas de mayor tamaños es relativamente baja, en comparación al promedio observado en otras sub-dimensiones. Adicionalmente, se observa que empresas SEP, en relación a empresas de Acción, muestran una mejor apreciación de las prácticas relacionadas a formación y capacitación. Esto último, llama en especial la atención, pues por lo general, empresas de Acción muestran mejores niveles de institucionalización.

Finalmente, para la sub-dimensión “Clima Laboral”, si bien no se aprecian diferencias según tipo de empresas, sí se observa que empresas del sector Comercio muestran una mayor institucionalización de sus prácticas. Además, la brecha entre empresas pequeñas y empresas de mayor tamaño es mayor a la observada para el promedio del Ámbito Interno. Por último, empresas de Acción, en comparación a empresas SEP, muestran mayor desarrollo de prácticas relacionadas a Clima Escolar.

Por otro lado, las sub-dimensiones del Ámbito Interno que muestran niveles más bajos de institucionalización son “Participación Laboral”, “Empleo” y “Derechos Humanos”.

Para la sub-dimensión “Participación Laboral”, es posible apreciar un mayor nivel de desarrollo de prácticas en empresas del sector Comercio. Además, la brecha entre empresas pequeñas y empresas de mayor tamaño es baja, en comparación al promedio observado en prácticas internas, denotando una mayor uniformidad sobre prácticas laborales. Adicionalmente, se observa que empresas SEP, en relación a empresas de Acción, muestran una mejor apreciación de las prácticas relacionadas a participación laboral.

La sub-dimensión “Empleo” muestra una variabilidad alta entre los diferentes Sectores Económicos, y la diferencia de institucionalización entre empresas pequeñas y empresas de mayor tamaño es similar al promedio observado para prácticas internas. Además, se aprecia un mayor nivel de desarrollo de prácticas de desempeño social vinculadas a empleo por parte de empresas de Acción, en comparación a empresas SEP. Por último, si bien no se aprecian diferencias entre tipo de representantes a nivel agregado, en empresas SEP sí es posible observar una menor percepción de institucionalización por parte de los representantes de los trabajadores.

En relación a los resultados encontrados en prácticas de “Derechos Humanos”, no se observan diferencias importantes según tipo de representante, ni a nivel agregado ni al distinguir por tipo de empresa. En relaciones al comportamiento de los Sectores Económicos, el sector servicios es el que muestran una menor institucionalización de sus prácticas. Finalmente, la brecha de desarrollo de prácticas de Derechos humanos entre empresas pequeñas y empresas de mayor tamaño, es levemente menor que el promedio observado en el Ámbito Interno, mostrando una mayor homogeneidad de prácticas para esta sub-dimensión. Es importante notar que, para la prueba de campo realizada para el presente estudio, los resultados obtenidos mostraban una casi inexistente percepción de desarrollo de prácticas vinculadas a derechos humanos, denotando el alto estándar alcanzado por empresas de Acción en la materia.

Al profundizar en el desarrollo de las sub-dimensiones del Ámbito Externo, se observan diferencias importantes entre ellas. Las sub-dimensiones con mayor nivel de institucionalización son “Empleo” y “Medioambiente”. Tanto en “Empleo” como en “Medioambiente” se observa una significativa menor institucionalización por parte de empresas del sector Servicios, con un alto porcentaje de respuestas asociadas a la inexistencia simultánea de acciones y políticas. Además, la brecha de desarrollo de prácticas de empleo entre empresas pequeñas y empresas de mayor tamaño, es levemente menor que el promedio observado en el Ámbito Externo.

En relación a particularidades de las prácticas externas de la Sub-Dimensión “Empleo”, a diferencia de lo que se observa en la mayoría de los casos, se aprecia que representantes de los trabajadores muestran una percepción más alta de institucionalización de las prácticas asociadas, explicado

únicamente por la mejor percepción manifestada por los representantes de los trabajadores de empresas de Acción.

Para la sub-dimensión “Medio Ambiente”, si bien no se ven diferencias entre tipo de representantes a nivel agregado, sí hay diferencias al analizarlo según tipo de empresa, pues para empresas de Acción, los representantes de los trabajadores, en comparación a los representantes de las empresas, muestran una percepción más alta de institucionalización. En empresas SEP, por otro lado, los representantes de los trabajadores muestran una percepción más baja de institucionalización. Es importante mencionar además que, para esta sub-dimensión, empresas medianas muestran una percepción de institucionalización de sus prácticas más alta que empresas grandes.

Por otro lado, las sub-dimensiones que muestran los niveles más bajos de institucionalización son: “Diversidad e Inclusión”, “Salud y Seguridad” y “Formación, Capacitación y Educación”.

Sobre los resultados encontrados para las prácticas externas de “Diversidad e Inclusión”, se aprecia que representantes de los trabajadores muestran una mayor percepción de institucionalización. Esto se explica por el mayor desarrollo de prácticas percibido por representantes de empresas de Acción, el cual compensa el menor nivel de institucionalización percibido por trabajadores de empresas SEP. Al comparar según sectores, se observa un menor desarrollo de prácticas vinculadas a diversidad e inclusión en los sectores Secundario y Servicios. Finalmente, la diferencia de institucionalización entre empresas pequeñas y empresas de mayor tamaño es baja en comparación al promedio observado para el ámbito externo.

A diferencia de lo que se observaba para la sub-dimensión “Salud y Seguridad” en el Ámbito Interno, en el ámbito externo es una de las dimensiones que muestra una institucionalización más bajo. Es importante considerar que las preguntas de ésta sub-dimensión sólo fueron contestadas por empresas de Acción. Los resultados mostraron un mayor nivel de percepción de institucionalización de representante de empresas sobre representante de los trabajadores, y un mayor nivel de institucionalización declarado por empresas del Sector Secundario respecto a los otros sectores. En relación a la diferencia de desarrollo de prácticas de Salud y Seguridad entre empresas pequeñas y empresas de mayor tamaño, no es sólo mayor a la brecha observada para el promedio del Ámbito Interno, sino que también es una de las brechas más grandes encontradas entre las sub-dimensiones estudiadas al comparar institucionalización para los distintos tamaños de empresas.

Finalmente, para la sub-dimensión Formación, Capacitación y Educación del Ámbito Externo, si bien no se observan diferencias significativas según tamaño de empresas a nivel agregado, en empresas

SEP, los representantes de los trabajadores perciben un menor nivel de institucionalización de las prácticas asociadas a esta sub-dimensión. Al comparar los resultados encontrados según Sector Económico, empresas del sector Comercio muestran menores niveles de desarrollo de sus prácticas, mientras que empresas de Acción muestran una percepción más alta de institucionalización. Finalmente, similar a lo observado en la sub-dimensión interna “Salud y Seguridad”, se aprecia una de las brechas más grandes encontradas entre las sub-dimensiones estudiadas al comparar la institucionalización entre empresas de diferentes tamaños, donde las empresas pequeñas muestran un escaso desarrollo de sus prácticas de Formación, Capacitación y Educación.

7. Recomendaciones de mejoras para futuras aplicaciones del estudio

Sin duda que este estudio tiene una gran riqueza en cuanto rescata, no sólo el nivel de existencia e institucionalización de prácticas de sostenibilidad en empresas de Acción y empresas SEP, sino que también releva concretamente las principales prácticas que se realizan en estas empresas en la línea de la sostenibilidad. Consideramos que esta información puede ser de gran relevancia y utilidad al momento de desarrollar herramientas facilitadoras que se dispongan desde una óptica de cooperación público - privada para, por un lado, establecer una línea base en prácticas de desempeño social, y por otro, facilitar la implementación de dichas prácticas en empresas que aún no alcanzan esta línea base.

No obstante lo anterior, es importante tener en cuenta que las empresas que participaron del estudio son empresas que presentan, al menos a nivel país, un grado avanzado en cuanto a institucionalización de prácticas de desempeño social, en efecto, si comparamos los resultados de la muestra final, con los resultados obtenidos en la prueba de campo (que se realizó con empresas que no forman parte de Acción Empresas) nos damos cuenta que el estadio de desarrollo en sostenibilidad de estas últimas es significativamente superior al estándar nacional. En este contexto, y entendiendo que sin duda este es un tema que se ha instalado en las empresas, es que consideramos recomendable, con el objetivo de generar herramientas facilitadoras más completas y adaptadas a la realidad de las empresas en Chile, realizar un estudio de mayor amplitud, con un cuestionario simplificado, que incluso pueda ser respondido digitalmente y auto aplicado, y que sobre esos resultados cuantitativos se realice una profundización con herramientas cualitativas (entrevistas en profundidad y focus group) con empresas representativas de los distintos sectores económicos, tamaños, privadas y SEP para conocer en profundidad las dificultades que ellos identifican para avanzar en la instalación de prácticas de desempeño social y los mecanismos que se identifican como facilitadores en este objetivo.

Desde un comienzo este estudio estuvo enfocado a empresas medianas y grandes, entendiendo que la operacionalización del desempeño social en un cuestionario incorporaba una serie de dimensiones que se alejan de la realidad de las empresas pequeñas. Al incluir a empresas de entre 20 y 50 trabajadores, con el fin de aumentar la muestra, nos dimos cuenta de que la hipótesis inicial no sólo era correcta, sino que la brecha entre empresas pequeñas y el resto de las empresas es significativa. En esta línea consideramos que es relevante generar, por un lado, instrumentos de medición de la institucionalización de prácticas de desempeño social que se adapten a la realidad de las empresas pequeñas, sugerimos para esto la inclusión de instrumentos cualitativos que permitan profundizar en la particular realidad de las empresas pequeñas, y desde ahí generar mecanismos de apoyo para que éstas puedan avanzar en el camino de la institucionalización de prácticas de desempeño social.

Es importante mencionar que una de las mayores dificultades de este estudio fue lograr la muestra planificada, en el desarrollo de la campaña de encuestaje nos encontramos con muchas dificultades para concretar las entrevistas e incluso con empresas que se negaron a participar (24 en total). En general las razones que se entregaron se remitían a la falta de tiempo (ya que el cuestionario era muy largo) y además porque ya estaban o habían participado en otras encuestas similares como el ranking Pro Humana y la encuesta de sostenibilidad de Acción Empresas. Además, se observa un nivel importante de reticencia a participar de un estudio realizado por el Estado, muchas empresas preguntaban insistentemente para qué se utilizaría esta información, quién tendría acceso a ella, qué tan públicos serían los resultados y también, cuál es el interés del Estado y particularmente del Ministerio de Desarrollo Social en el desempeño social de las empresas. Estas dificultades y el ambiente de poca disposición y de desconfianza nos hace más evidente el rol fundamental que cumple la división de cooperación público-privada, no sólo para desarrollar actividades de colaboración entre ambos sectores, sino que para desarrollar un ambiente de mayor confianza entre ambos.

Particularmente en el tema de medioambiente, se considera importante no estandarizar instrumentos de medición para empresas de diferentes sectores y tamaños, esto porque las regulaciones medioambientales a las que están sometidas estas empresas son muy diferentes y responden a los impactos medioambientales diversos que generan, así, las empresas de servicio aparecen con un desempeño muy bajo en temas medioambientales, sin embargo creemos que esto se debe que el estándar utilizado en el cuestionario corresponde a empresas grandes y del sector primario y secundario. En este contexto, se sugiere que, para futuros estudios, particularmente aquellos que quieran centrarse en temáticas medioambientales, es muy importante manejar este sesgo diferenciando a las empresas.

Gracias a los resultados del estudio se logró identificar ciertas temáticas que se están instalando en las empresas y comenzando a desarrollar, éstas son principalmente tres: Derechos Humanos en la empresa, Medioambiente y Diversidad e Inclusión. Estas tres temáticas se están acompañando, además, de medidas desde el gobierno como la ley de inclusión que le están dando mayor fuerza a estas temáticas. Lo anterior nos lleva a pensar que sería muy interesante poder realizar un estudio longitudinal del desarrollo de estos tres ámbitos en algunas empresas en un período más largo de tiempo para así analizar las trayectorias de instalación e institucionalización de determinadas prácticas de desempeño social.

Como sugerencia más concreta, y tomando en cuenta los resultados del estudio, nos parece que es importante tener precaución en preguntas con mucho sesgo, por ejemplo, aquellas que preguntan por el respeto a la libertad de organización de los trabajadores o aquellas relacionadas con el trabajo infantil, en donde las empresas a contestar positivamente ya que de lo contrario estarían declarando una ilegalidad.

Finalmente, y considerando que este estudio se basa sólo en las percepciones de los encuestados, consideramos que, para futuros estudios, particularmente si lo que se busca es profundizar estos resultados, es importante pedir algunos medios de verificación. En términos generales nos pareció que las empresas fueron poco críticas en su desempeño social. En algunas ocasiones mencionaban acciones menores, por ejemplo, en cuidado al medioambiente, y que las consideraban como un importante plan para este fin. En esta línea, nos parece relevante poder profundizar solicitando algunos medios de verificación, más allá de la percepción de los encuestados.