



2024
Ranking

EDICIONES.ESPECIALES@MERCURIO.CL SANTIAGO DE CHILE VIERNES 14 DE MARZO DE 2025 1



22 AÑOS IMPULSANDO UNA CULTURA CENTRADA EN LAS PERSONAS:

FUNDACIÓN CHILE UNIDO Y EL MERCURIO PREMIA A LAS MEJORES ORGANIZACIONES PARA INTEGRAR VIDA PERSONAL Y TRABAJO

La versión 2024 del estudio "Mejores Organizaciones para Integrar la Vida Personal y Trabajo" realizado por Fundación Chile Unido con el apoyo de El Mercurio, y que contó con la participación directa de cerca de 15.000 trabajadores, destaca a aquellas entidades que han logrado obtener importantes resultados en la satisfacción laboral de sus equipos. Son 34 las empresas y organismos públicos premiados en esta ocasión, 24 en las cuatro categorías del ranking y diez con el Sello de Distinción.

En un entorno empresarial cada vez más dinámico, las organizaciones comprenden la relevancia de armonizar la vida personal y laboral, no solo como un sello diferenciador de su cultura organizacional, sino también como una manera de contribuir a una mejor sociedad. **Heriberto Urzúa, presidente de Fundación Chile Unido**, señala que el estudio ha demostrado que "es fundamental que las organizaciones centren su preocupación en las personas, como un desafío corporativo vital en la sostenibilidad de las empresas. No solo genera un impacto en las personas, en las organizaciones, sino que además genera un aporte a la sociedad y al impacto social".

La última edición del estudio evidencia cómo las empresas que han implementado prácticas



Heriberto Urzúa, presidente Fundación Chile Unido.

para la conciliación de la vida personal y laboral han creado espacios laborales de confianza, flexibilidad y bienestar; contribuyendo con ello aún más al éxito de las propias compañías. Este tipo de políticas, que favorecen un entorno donde los trabajadores se sienten integrados y comprendidos, han mostrado resultados beneficiosos tanto para las personas en su bienestar, productividad y resultados a nivel corporativo.

Es así como que en aquellas organizaciones que lideran el ranking, la satisfacción de los trabajadores llegó a un 95%; la disposición a recomendar con seguridad su lugar de trabajo, a un 92%, y su sentimiento de

El ranking destacó a 34 organizaciones —privadas y públicas— por sus logros en la integración de la vida personal con la laboral, factor cada vez más diferenciador y relevante, que además se constituye en un valioso aporte a la construcción de una sociedad más humana

orgullo por ser parte de su empresa u organismo público, a un 89% en 2024.

A su vez, en estas mismas empresas, la medición constató que el 86% de los trabajadores conoce el propósito de su organización, 92% siente que ese propósito le da sentido a su trabajo y 88% señala que da su máximo potencial cuando entiende y comparte los objetivos a largo plazo.

"Cuando las organizaciones tienen un propósito que aporta a la sociedad, con un objetivo claro y compartido, se genera un mayor sentido de pertenencia, lo que a su vez impulsa a las personas a darle un sentido a su trabajo,

contribuyendo al logro de dicho propósito. Esto genera condiciones para que los colaboradores desarrollen su potencial y puedan realizarse en su trabajo, entendiendo el aporte que cada uno hace a la sociedad. Como resultado, las empresas se vuelven más humanas, productivas y diferenciadas, con equipos comprometidos con los objetivos, lo que aumenta su sostenibilidad en el corto y largo plazo", resalta Heriberto Urzúa.

El proceso de adaptación de las organizaciones a las nuevas tendencias se ve acelerado con la incorporación de las generaciones más jóvenes, los llamados nativos digitales, quienes son el futuro del mercado laboral. Ellos no solo



Carlos Schaerer, director de El Mercurio.

buscan condiciones de trabajo más flexibles, sino que también valoran mucho el equilibrio entre su vida personal y profesional. "Las empresas que logran ofrecer ese tipo de entorno son más atractivas para estos jóvenes, quienes tienen un alto nivel de compromiso y una fuerte inclinación hacia la innovación y cambios, movilizándolo a las organizaciones a ser más dinámicas y modernas", sostuvo el presidente de la Fundación.

Por su parte, **Carlos Schaerer, director de El Mercurio**, afirmó que "difundir el testimonio de empresas comprometidas con fortalecer la armonización de la vida laboral y personal de sus colaboradores es parte de la vocación editorial de

El Mercurio. Las prácticas que destaca el estudio de la Fundación Chile Unido están llamadas a servir de inspiración a otras organizaciones y permiten extender una visión del mundo del trabajo que ayuda a construir el país que todos anhelamos".

GUÍAS PARA AVANZAR

Junto con este importante estudio, desde sus inicios —en 1989— Fundación Chile Unido ha trabajado para aportar a la construcción de un país más humano, impulsando su programa "Conciliación Vida Personal, Familia y Trabajo", que acompaña a organizaciones privadas y públicas del país en sus procesos de transformación, enfocados en centrar la mirada en las personas, humanizando sus lugares de trabajo y contribuyendo a una cultura que fomenta la integración entre la vida personal, familiar y laboral.

En ese contexto, los resultados y las experiencias de las organizaciones premiadas por el estudio anual "Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo" se ponen a disposición de todos los actores, públicos y privados, para que tengan una guía de cómo avanzar hacia mejores entornos laborales que centran la preocupación en las personas, promoviendo su calidad de vida y aportando a la construcción de una mejor sociedad.

Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo ORGANIZACIONES PREMIADAS 2024



Grandes Corporaciones

(más de 1.000 colaboradores)

- 1 Caja Los Andes
- 2 U. Católica De La Santísima Concepción
- 3 Scotiabank Chile
- 4 Nestlé Chile
- 5 Movistar
- 6 Coopeuch
- 7 Los Héroes Caja de Compensación
- 8 BancoEstado Microempresas
- 9 Bci Seguros
- 10 Gtd



Grandes Empresas

(entre 200 a 999 colaboradores)

- 1 ABB
- 2 Empresas Lipigas S.A.
- 3 LarrainVial
- 4 BancoEstado Cobranzas
- 5 eClass
- 6 ISA Vías Chile



Pymes

(hasta 199 colaboradores)

- 1 NYK Sudamerica (Chile) Ltda.
- 2 BancoEstado Corredores de Seguros
- 3 BancoEstado S.A. Corredores de Bolsa
- 4 Pacific Hydro Chile
- 5 CajaVecina
- 6 Boehringer Ingelheim Chile
- 7 BancoEstado S.A. Administradora General de Fondos



Organismos Públicos

- 1 Metro de Santiago S.A

Organizaciones que reciben Sello de Distinción

- BancoEstado
- Colbún S.A.
- Compañía
- Empresa de los Ferrocarriles del Estado
- Farmacias Cruz Verde Corporativo
- Grupo Enovus
- Guacolda Energía
- ISALUD Isapre de Codelco
- Laboratorio Bagó de Chile S.A.
- SMEC





2024
Ranking

EDICIONES.ESPECIALES@MERCURIO.CL SANTIAGO DE CHILE VIERNES 14 DE MARZO DE 2025 2

INTEGRANDO VIDA PERSONAL Y TRABAJO:

22 años de evolución en buenas prácticas laborales orientadas a las personas

Con el objetivo de visibilizar el rol determinante que las empresas y organizaciones públicas tienen en la vida de las personas, la Fundación Chile Unido lleva 22 años realizando un estudio anual, con el apoyo de El Mercurio, que evalúa cómo las políticas de estas instituciones pueden influir positivamente en el desarrollo profesional y personal de sus trabajadores.

Originalmente titulado “Mejores Empresas para Madres que Trabajan”, Verónica Hoffmann, directora ejecutiva de Fundación Chile Unido, explica que la iniciativa “nació como un impulso para apoyar a las mujeres en su desarrollo profesional, promoviendo al interior de las organizaciones buenas prácticas laborales que les permitieran equilibrar de mejor manera los distintos ámbitos de su vida, con su permanencia y trayectoria en el mundo laboral”.

El estudio fue evolucionando y en su tercera edición incorporó a los hombres como público objetivo, respondiendo a su rol más activo en las responsabilidades del hogar y a su participación más visible en el proceso de crianza y educación de los hijos.

Luego, desde el año 2022 en adelante, su nombre cambió a “Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo”, con el propósito de que esta medición, confidencial y comparativa anualmente, fuera transversal y recogiera la opinión de los distintos grupos etarios de las organizaciones, tomando en cuenta también las diferentes etapas del ciclo de la vida e incorporando prácticas que hoy son más valoradas por las personas.

“Este estudio nos permite conocer de cerca las iniciativas clave que están transformando los lugares de trabajo en Chile. Es fundamental sensibilizar a

El estudio “Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo” ha llevado el pulso de los vertiginosos cambios sociales de los últimos años, evidenciando la incidencia positiva que tienen las empresas en el desarrollo de sus trabajadores y la necesidad de incorporar este tipo de políticas para mantenerse vigentes en la industria.

las empresas respecto de que la conciliación no solo beneficia a los trabajadores, sino que también impacta positivamente en la productividad, en el desempeño organizacional, y en la construcción de una sociedad que mejore la calidad de vida de las personas”, comenta Verónica Hoffmann.

Desde que se inició la medición, a principios de los 2000, los cambios que se reflejan en el país son considerables. Así, por ejemplo, **atrás quedó la tímida incorporación de mujeres en la alta dirección** que se apreciaba en las primeras ediciones. En esta última versión del estudio, en que participaron cerca de 15.000 trabajadores de organizaciones de distintos tamaños e industrias, los resultados evidencian una **participación femenina en puestos directivos del 27%, en cargos gerenciales es de 33%, y en cargos de subgerencia llega a 40%**. Esto refleja un avance importante si se compara con el estudio realizado en el 2022, donde estos porcentajes alcanzaban un 19%, 28% y 29% respectivamente.

Los resultados demuestran que para construir entornos laborales que promuevan el equilibrio entre el desarrollo profesional, tanto de hombres como de mujeres, con

los intereses y necesidades particulares de las personas, es necesario diseñar una propuesta de beneficios amplia y diversa.

Medidas de flexibilidad, de desarrollo personal y de calidad de vida son altamente valoradas. Entre ellas, destacan horarios diferidos para el ingreso y salida del trabajo; días u horas libres para celebrar momentos importantes a nivel personal o familiar, o para atender asuntos personales; programas que incentivan el deporte o hobbies, y atención psicológica para el trabajador y su familia.

Así también, las organizaciones buscan dejar un legado en las personas y sus familias, incorporando cada vez más nuevas prácticas significativas, como la ampliación de los días de posnatal a los padres, para incentivar su involucramiento en los primeros días de sus hijos, lo que se suma a otras ya más tradicionales como la entrega de bonos por excelencia académica de los hijos y apoyo para la compra o reparación de la vivienda, entre otras.

En conclusión, Verónica Hoffmann señaló que “es relevante constatar los esfuerzos que realizan las organizaciones para que, independientemente del cargo de las personas, el tamaño de la compañía o su giro de negocio, se logre percibir una real preocupación por el bienestar integral de los trabajadores, que humaniza los lugares de trabajo y aporta a la construcción de una mejor sociedad”.



FUNDACIÓN CHILE UNIDO



Es relevante constatar los esfuerzos que realizan las organizaciones para que, independientemente del cargo de las personas, el tamaño de la compañía o su giro de negocio, se logre percibir una real preocupación por el bienestar integral de los trabajadores, que humaniza los lugares de trabajo y aporta a la construcción de una mejor sociedad”.

Verónica Hoffmann,
directora ejecutiva de
Fundación Chile Unido.

BENEFICIOS PERSONALIZADOS:

La importancia de adaptar las políticas de bienestar a las etapas de la vida laboral

El estudio de la Fundación Chile Unido demuestra cómo las organizaciones están ajustando sus políticas para atraer y fidelizar a sus trabajadores, evolucionando hacia un mercado laboral centrado en el bienestar de las personas.



FUNDACIÓN CHILE UNIDO



La implementación de beneficios adaptados a las diferentes etapas de la vida laboral no solo mejora la calidad de vida de las personas, sino que también fortalece la cultura organizacional y el compromiso de los trabajadores”.

Catalina Delpiano,
directora de Estudios de
Fundación Chile Unido.

En un mundo laboral en constante evolución, las organizaciones han interiorizado que ofrecer beneficios generales ya no es suficiente. Hoy, la clave del bienestar y la productividad radica en la personalización. El estudio “Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo”, elaborado por la Fundación Chile Unido con el apoyo de El Mercurio, evidencia una tendencia clara: cada vez más empresas están diseñando políticas de bienestar adaptadas a las diferentes etapas de la vida laboral de sus trabajadores.

En su versión 2024, este estudio contó con la participación de organizaciones públicas y privadas, nacionales y multinacionales de diversos sectores, reuniendo en conjunto a 14.756 trabajadores/as, lo que permite una visión robusta e ilustrativa de las necesidades y preferencias de los colaboradores en Chile.

El análisis demuestra que **el enfoque de beneficios personalizados ha resultado en un aumento de la satisfacción laboral, pasando del 82% en 2022, al 89% en 2024.** Esto confirma que en un mercado dinámico, donde la atracción de talento es clave, comprender las necesidades particulares de los colaboradores se ha vuelto un punto estratégico.

“No todos los trabajadores valoran los mismos beneficios. Mientras que los jóvenes buscan oportunidades de aprendizaje y flexibilidad, quienes tienen hijos priorizan los permisos y apoyos para su grupo familiar. Por otro lado, las personas cercanas a la jubilación pueden valorar programas de salud y estabilidad financiera”, explica **Catalina Delpiano, directora de Estudios de Fundación Chile Unido.**

La última edición del estudio, implementada por Datavoz, revela que el 94% de las empresas también ofrece programas de salud preventiva, una



medida especialmente apreciada por trabajadores de todas las edades. Además, el 89% brinda cursos de desarrollo personal, lo que responde a la necesidad de crecimiento profesional y bienestar integral, y el 81% dispone de programas de atención psicológica para cuidar la salud mental.

Entre los beneficios personalizados más relevantes destacan los días libres por cumpleaños, con 86% de conocimiento y 69% de uso; programas de reconocimiento, presentes en el 85% de

las organizaciones y que refuerzan el sentido de pertenencia y motivación, y horarios flexibles y trabajo remoto. En este último aspecto, es importante destacar que el uso de medidas de flexibilidad laboral pasó del 71% en 2022 al 82% en 2024.

Las compañías que han avanzado en esta personalización **no solo han visto mejoras en la satisfacción laboral, sino que también en su capacidad para atraer talento, aumentar el compromiso y desempeño de los**

equipos, y por ende, incrementar sus resultados.

Catalina Delpiano comenta que algunas organizaciones han llevado la personalización de beneficios a un nuevo nivel. En empresas líderes, el 97% de los trabajadores conoce las políticas de flexibilidad y el 92% ha utilizado al menos una de ellas. “Un ejemplo concreto es la implementación de un banco de días libres, donde los trabajadores pueden administrar permisos para utilizarlos según sus necesidades personales. Otra práctica en crecimiento es el posnatal extendido para el padre, que ha demostrado ser clave para fomentar la corresponsabilidad”, explica la directora de Estudios.

Agrega que la tendencia **en materia de beneficios, si se quiere ir a la vanguardia, se orienta a la personalización**, donde cada trabajador pueda acceder a un paquete de apoyos ajustado a su realidad y aspiraciones, lo cual incentiva una mayor responsabilidad y cuidado de los beneficios.

Para desarrollar políticas de bienestar efectivas, desde Fundación Chile Unido se recomienda realizar encuestas personalizadas para identificar qué beneficios son más valorados por cada grupo etario y ofrecer opciones flexibles, permitiendo a los trabajadores elegir entre distintas alternativas. Se trata de diseñar programas integrales que incluyan la salud física, mental y desarrollo profesional, que fomenten su difusión interna y el rol de los líderes para que los trabajadores conozcan y utilicen los beneficios disponibles.

“La implementación de beneficios adaptados a las diferentes etapas de la vida laboral no solo mejora la calidad de vida de las personas, sino que también fortalece la cultura organizacional y el compromiso de los trabajadores. Las empresas que adoptan este enfoque están logrando mayor compromiso, satisfacción y productividad, consolidándose como líderes en el mercado laboral del futuro”, concluye Delpiano.



Un reconocimiento que celebramos juntos

Somos un **buen lugar para trabajar**, donde las personas **crecen**, se sienten **valoradas** y tienen la oportunidad de desarrollarse, siempre aportando a generar más y mejor inclusión financiera para nuestros socios y para Chile.

6^a mejor empresa

Categoría "Grandes Corporaciones"



chile
unido
FUNDACIÓN



2024
Ranking

MEJORES GRANDES CORPORACIONES

1
LUGAR



“En Caja Los Andes impulsamos una cultura de conciliación, con iniciativas y prácticas orientadas a que los/las colaboradores/as optimicen su tiempo de descanso, propicien un equilibrio entre su vida laboral y personal, y se den el tiempo para realizar actividades recreativas que impacten en su bienestar. Fuimos una de las primeras entidades en Chile en reducir la jornada laboral a 39 horas, mucho antes de que se promulgara la Ley, y recibimos el Sello Igualdad Conciliación del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. Contamos con un 60% de dotación laboral femenina, de las cuales el 64% son madres.

Tenemos diversos beneficios que fomentan la conciliación y la corresponsabilidad, como permisos especiales para hitos relevantes (cumpleaños, graduaciones, primer día de clases, etc.); así como una escuela de verano para hijos/hijas. Además, impulsamos prácticas para promover el desarrollo personal y profesional, como una herramienta de monitoreo del estado emocional de las personas, acompañamiento ante situaciones críticas y un completo programa de formación que incluye capacitación para líderes. De hecho, es un orgullo que más del 90% de nuestros/as colaboradores/as considera que este es un buen lugar para trabajar”.



Caja Los Andes

*Tomás Zavala,
gerente general.*

2°
LUGAR



“En la UCSC contamos con un completo programa de políticas y acciones tendientes a impulsar la conciliación entre vida personal y laboral de nuestros colaboradores, propiciando su desarrollo integral y mejor calidad de vida.

Entre dichas iniciativas, entregamos horarios flexibles y modalidades de trabajo remoto para ciertos cargos, así como permisos especiales en casos como eventos de colegios o exámenes médicos (personales o de familiares). Los hijos de trabajadores entre 6 y 12 años tienen acceso a escuelas de verano, y los más grandes pueden optar a apoyos pedagógicos como preuniversitario o descuentos en carreras universitarias por hasta el 70% del arancel.

Tenemos un fuerte enfoque en el bienestar físico y mental de los trabajadores y sus familias, ofreciendo apoyo permanente en atenciones psicológicas y programas de salud mental, así como convenios con gimnasios, por ejemplo. A ello se suman los seguros complementarios de salud para la familia, que incluyen prestaciones dentales y enfermedades catastróficas.

Asimismo, la UCSC tiene una Dirección de Género enfocada en la prevención, sensibilización y creación de políticas para la integración laboral de las mujeres”.



UCSC

*Cristhian Mellado,
rector.*

3°
LUGAR



“Para Scotiabank el bienestar, desarrollo personal y profesional de nuestros casi 6.000 colaboradores son una prioridad. Por eso, todas nuestras políticas e iniciativas ponen a las personas y sus familias en el centro, siendo la flexibilidad uno de los principales atributos de nuestra oferta de valor, lo que nos permite tener un equipo comprometido y orgulloso de trabajar en el banco. A ello se suma la posibilidad de desarrollo internacional y una amplia oferta de capacitación para potenciar su carrera.

Entre las medidas, destacan una jornada laboral reducida de 39 horas semanales, implementada mucho antes de la promulgación de la ley de 40 horas, y modalidad híbrida de trabajo para áreas centrales. Además, tenemos los programas Horario Flexible, que incluye 10 bandas horarias para que los colaboradores puedan adelantar o retrasar el ingreso o salida al trabajo; Tiempo Flex, que entrega a los colaboradores una bolsa anual de puntos que pueden canjear en una plataforma *online* por beneficios de tiempo libre adicionales a las vacaciones; y En Pausa, que facilita un permiso especial, de entre dos y ocho meses, para que nuestros colaboradores puedan cumplir proyectos personales, ya sea estudios, viajes o, simplemente, tomarse un tiempo y explorar alguna actividad de interés”.



Scotiabank

*Fernanda Brignoni,
VP de Gestión de Personas,
Cultura y Asuntos Corporativos.*

4°
LUGAR



“El bienestar de los colaboradores es clave para construir un entorno laboral positivo, productivo y sostenible. Es por ello que Nestlé Chile ha impulsado diversas iniciativas que promueven la integración entre la vida personal y el trabajo, ofreciendo soluciones innovadoras para responder a las necesidades de quienes forman parte de la compañía.

Entre las iniciativas más destacadas se encuentran el beneficio de posnatal extendido, el cual otorga cuatro semanas adicionales a padres o cuidadores secundarios para compartir con sus hijos recién nacidos; el programa “Kids at Work”, para apoyar a padres y madres durante las vacaciones escolares; y para quienes tienen mascotas, está el programa “Pets at Work”.

Además, tenemos un completo programa de salud, a través de planes preventivos con el fin de detectar enfermedades de manera oportuna. Creemos firmemente que un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal mejora la salud física y mental de nuestros colaboradores, impactando positivamente en el entorno laboral. Esto nos ha permitido consolidarnos como un referente en la industria”.



Nestlé Chile

*Juan Esteban Dulcic,
director de Recursos Humanos.*

5°
LUGAR



“En Movistar creemos que el bienestar laboral es clave para que todas y todos puedan desarrollarse plenamente. Por eso trabajamos cada día para eliminar sesgos y fomentar un equilibrio real entre la vida personal, familiar y laboral. Impulsamos la corresponsabilidad, la flexibilidad y programas de mentoría que ayuden a que más personas puedan crecer y asumir roles de liderazgo en la empresa de manera natural. Sabemos que cuando los colaboradores pueden conciliar su vida dentro y fuera del trabajo, todos ganamos: crecemos como empresa, retenemos talento y contribuimos a una sociedad más equitativa.

Desde 2019, contamos con políticas como la desconexión digital, la flexibilidad horaria y la igualdad de género, y con sistemas de gestión que funcionan. Nos enorgullece haber sido la primera empresa de telecomunicaciones en Chile certificada en la norma NCh 3262 y recibir el “Sello Igualdad Conciliación” del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, pero vamos más allá. Hoy tenemos una cultura donde cada persona puede ser auténtica, organizar su vida sin afectar su trabajo y crecer con confianza. Seguiremos trabajando para que nuestra empresa sea un gran lugar para todas y todos y, por supuesto, para entregar lo mejor a nuestros clientes”.



Movistar Chile

*Ana Karina Ulloa,
directora de Personas.*



2024
Ranking

EDICIONES.ESPECIALES@MERCURIO.CL SANTIAGO DE CHILE VIERNES 14 DE MARZO DE 2025 5

MEJORES GRANDES CORPORACIONES

6°

LUGAR



“Nuestros objetivos son mejorar la calidad de vida de socios y clientes y ser un buen lugar para trabajar. Promovemos la confianza, el respeto y entornos de trabajo desafiantes, con claridad de cómo aportar a nuestro propósito con innovación y colaboración, siempre fortaleciendo las competencias para cumplir nuestra estrategia

Impulsamos la jornada laboral semanal de 39 horas, proceso que ha sido gradual y planificado, impactando positivamente en los resultados de la cooperativa, en la productividad, en los niveles de satisfacción de nuestros colaboradores y en el servicio que damos a nuestros socios.

Disponemos de programas de salud para promover la seguridad, de acompañamiento y bienestar de nuestros colaboradores. Además, tenemos un programa de beneficios específicos para madres y padres en el proceso de crianza de sus hijos.

Nos enorgullece que el 97% de nuestros colaboradores manifiesten satisfacción con su trabajo, porque creemos que cuando las personas se sienten valoradas, comprometidas y respaldadas, no solo crecen profesionalmente, sino que también contribuyen con mayor impacto al cumplimiento de nuestros objetivos institucionales”.



Coopeuch

*Rodrigo Silva,
gerente general.*

7°

LUGAR



“Los Héroes ha impulsado un modelo de gestión de personas diseñando una propuesta de valor para sus colaboradores, fundada en los principios de equidad y conciliación, como una estrategia para fortalecer la sostenibilidad de la organización.

La evaluación de nuestros colaboradores(as) ha sido muy positiva, mostrando resultados tales como 95% de satisfacción y un eNPS de 88% en la encuesta de conciliación, lo que sin duda impacta positivamente en el nivel de compromiso; además de la obtención —por tercer año consecutivo— del primer lugar en el sector Cajas de Compensación del Premio Nacional de Satisfacción de Clientes Procalidad.

Estamos convencidos de que nuestra cultura corporativa y su identificación con el propósito de Los Héroes se sustenta en el talento humano y el desarrollo de equipos, entregando oportunidades de crecimiento profesional con programas de formación continua. En 2024, fue especialmente valorado el diplomado de liderazgo y transformación en la Universidad Diego Portales. A propósito de las nuevas leyes laborales, se aprecia la continuidad del trabajo híbrido y la implementación de la jornada de 40 horas, favoreciendo la flexibilidad y adaptabilidad laboral.

Finalmente, Los Héroes ha enfrentado la transformación digital creando equipos multidisciplinarios enfocados en metodologías ágiles, quienes han aportado en la mejora de nuestros servicios”.



Los Héroes

*María Verónica Villarreal,
gerenta de Personas y
Comunicaciones.*

8°

LUGAR



“En BancoEstado Microempresas hemos realizado un arduo trabajo para ser referentes en la integración de la vida personal y el trabajo, porque creemos firmemente que el éxito de las organizaciones radica en las personas. Estamos seguros de que las buenas empresas deben tener un rol de liderazgo en esta materia y no solo cumplir con aquello que dispone la ley, sino que ir mucho más allá y mantener una preocupación genuina por sus colaboradores y colaboradoras, implementando medidas que van en la dirección correcta.

En ese sentido, fuimos pioneros, desde marzo de 2023, en implementar la jornada laboral de 40 horas semanales, muy por delante de lo estipulado. Este trabajo lo hemos ido complementando con un sólido programa de beneficios que apuntan a la conciliación y calidad de vida.

Esto no solo nos ha permitido tener un rol activo en el cuidado de quienes conforman nuestra organización, sino también ser reconocidos como una empresa líder en ello, a través de nuestras continuas recertificaciones en la norma chilena 3262 de igualdad de género y conciliación, siendo una de las primeras en el país en adoptar este enfoque de gestión”.



**BancoEstado
Microempresas**

*Alejandro Romero,
gerente general.*

9°

LUGAR



“En el año 2024 nos planteamos el desarrollo de nuestra cultura, impulsando pilares esenciales para la búsqueda del equilibrio de la vida laboral y personal, así como también movilizar a nuestros colaboradores a su máximo desarrollo y bienestar. Entre estos pilares, destacamos: talento, bienestar y reconocimiento.

Continuamos promoviendo la conciliación a través de los programas de horario flexible y teletrabajo, como medidas que aportan al equilibrio de responsabilidades laborales, personales y familiares. Esta flexibilidad se traduce en una mayor satisfacción y productividad en el trabajo.

Abordamos con gran responsabilidad y compromiso los desafíos que nos presentaron la Ley de Conciliación y Ley Karin, con la apertura de nuevas instancias para seguir propiciando un ambiente sano y seguro de trabajo, asumiendo el mayor reto de ambas leyes: construir cultura de prevención y cuidado, y entornos saludables para desenvolvernos con tranquilidad y bienestar, una de las máximas aspiraciones de nuestra compañía.

Mantuvimos foco en impulsar mejoras a los programas de calidad de vida con nuevos programas médicos, de salud mental, nutrición y deporte. Y continuamos fomentando la comunicación y el diálogo constante en todas direcciones, asegurando que todas las voces sean escuchadas y que se trabaje en conjunto para alcanzar los objetivos comunes”.



Bci Seguros

*Rodrigo Heredia,
gerente general.*

10°

LUGAR



“En Gtd, somos Gente Totalmente Dispuesta no solo para nuestros clientes, sino también para nuestro equipo. Creemos que el equilibrio entre la vida personal y el trabajo es clave para el bienestar de cada persona, por eso contamos con un programa que cuida su salud, desarrollo y les da la flexibilidad para disfrutar de su vida fuera del trabajo.

Nos enorgullece saber que somos una compañía donde nuestras personas están en el centro y son lo más importante”.



GTD

*Matías Montes,
gerente de Personas y
Transformación.*



2024
Ranking

EDICIONES.ESPECIALES@MERCURIO.CL SANTIAGO DE CHILE VIERNES 14 DE MARZO DE 2025 6

MEJORES GRANDES EMPRESAS



ABB
Martín Castellucci,
Country Holding officer
para Chile y Perú.

“ABB en Chile impulsa la integración entre la vida personal y el trabajo con su Modelo de Flex-Work, que permite gestionar el tiempo de forma híbrida y flexible, brindando a nuestros colaboradores autonomía para equilibrar responsabilidades laborales y personales, promoviendo una mayor satisfacción y productividad.

Además, ABB ha implementado políticas de licencias especiales, que incluyen permisos extendidos para el cuidado familiar, estudios, licencias parentales equitativas y un retorno gradual tras la maternidad o paternidad, facilitando la adaptación a nuevas dinámicas familiares.

Para fortalecer el bienestar de su equipo, ABB ofrece programas de apoyo físico y emocional, como asistencia psicológica, asesoría financiera y acceso a actividades de bienestar integral. También ha desarrollado beneficios para todas las generaciones, considerando las distintas necesidades de jóvenes profesionales, padres y personas con mayores responsabilidades familiares.

Asimismo, ABB fomenta una cultura inclusiva y diversa mediante redes de apoyo, creando espacios para personas con discapacidad, la comunidad LGBTQ+, distintas generaciones y comités de afinidad. Estas iniciativas contribuyen a un entorno de respeto, equidad y desarrollo para todas y todos”.



Lipigas
Alberto Orlandi,
gerente.

“Para Lipigas, promover el equilibrio entre vida personal y laboral es un compromiso permanente y contamos con una serie de iniciativas concretas para contribuir al desarrollo integral de nuestros colaboradores, adicionales a la legislación vigente, que están consolidadas en la Política de Conciliación Vida-Trabajo de la compañía. Entre estas, destacan beneficios complementarios durante el embarazo, posnatal y regreso de éste para las trabajadoras, y la extensión de posnatal a 21 días corridos para los trabajadores padres de recién nacidos o de hijos adoptados.

Además, existe un aporte para cuidados de hijos menores de tres años, ayuda económica y permisos médicos para familiar directo con necesidades médicas especiales, así como modalidades de trabajo para colaboradores Lipigas con hijos menores de 14 años, que desarrollan labores compatibles con teletrabajo. También les entregamos atención y orientación permanente, gratuita y confidencial, entregada por un proveedor especializado, en tres focos de bienestar: físico y emocional, social y financiero.

Asimismo, contamos con beneficios que se adecúan a los distintos segmentos de la organización, de acuerdo con las necesidades de la etapa de vida en que se encuentran. Por ejemplo, quienes optan a Lipiflex pueden escoger entre diversas opciones, como reembolsos de gastos de veterinarios, apoyo escolar, gimnasio y otros que buscan reconocer los distintos intereses que conviven en nuestra organización”.



LarrainVial
Luis Eduardo Montes,
gerente corporativo de Personas.

“Desde el momento que un colaborador ingresa a LarrainVial, forma parte de nuestra cultura organizacional que potencia el equilibrio entre la vida personal y laboral.

Contamos con un sólido programa ideado para enriquecer la experiencia de los más de 800 colaboradores que conforman nuestra empresa en Chile, Perú, Colombia, México y Estados Unidos.

El campamento de verano, los distintos campeonatos deportivos y permisos especiales para viajar o cumplir un sueño, son algunas de las principales iniciativas que hoy día nos permiten estar en el top 3 de las mejores empresas para conciliar vida personal, familiar y laboral.

Asimismo, en LarrainVial estamos permanentemente preocupados por el desarrollo profesional de nuestros equipos, contamos con numerosas prácticas de gestión de liderazgo, capacitación y formación continua, que nos permiten formar profesionales de excelencia.

Este reconocimiento es muy valioso para nosotros, porque nos reafirma que estamos avanzando por el camino correcto con políticas y programas que fomentan el desarrollo y bienestar integral de nuestros colaboradores”.



BancoEstado Cobranzas
María Pía Spinetto,
gerente de Gestión de
Personas y Comunicaciones.

“En BancoEstado Cobranzas hemos avanzado firmemente en promover la integración de la vida personal y el trabajo en nuestros/as colaboradores/as, preocupándonos de cultivar relaciones laborales sanas y espacios libres de violencia, donde cada persona se sienta valorada y respetada.

En esta misma dirección, en 2024 nos certificamos en la Norma Chilena 3262 de Diversidad, Inclusión y Equidad de Género; donde el ámbito de conciliación es relevante. La implementación del teletrabajo y la jornada reducida a 40 horas así lo demuestran. En este contexto, recibimos dos importantes distinciones: los sellos Igualdad Conciliación y 40 Horas, otorgados por los ministerios de la Mujer y la Equidad de Género y el del Trabajo y Previsión Social, respectivamente.

A lo ya descrito se suman otros beneficios en pro del bienestar integral de las personas. Se trata de la incorporación familiar en actividades recreacionales y de reconocimiento; los tres días extras de uso libre; las becas de pregrado y posgrado; el día libre de cumpleaños, la celebración de fechas especiales, etc.

Todas estas definiciones responden a nuestro propósito y al rol social del Grupo BancoEstado. Son estos ejes los que nos inspiran a lograr desafíos, mejorar la experiencia de los clientes y transitar hacia una empresa más innovadora y sostenible”.



eClass
Luz María González,
gerente general.

“En eClass estamos convencidos de que cada persona del equipo es clave para lograr con éxito los objetivos compartidos ya que son ellos la fuerza que nos mueve a cumplir lo que nos proponemos. Por eso, nos preocupamos por promover una cultura en que el colaborador tenga claridad sobre cómo su trabajo y compromiso diario impactan en los objetivos generales de la organización, impulsando de esta manera nuestro crecimiento.

Para lograrlo, promovemos un ambiente de trabajo en que las buenas relaciones, la colaboración y confianza son fundamentales para construir un equipo de trabajo sólido, con un alto sentido de pertenencia y alineado a nuestro propósito. Nos desafiamos a ir más allá, confiando en el talento y fomentando la mejora continua y el aprendizaje permanente. Estamos seguros de que contar con un ambiente positivo y de confianza potencia los resultados: cuando nuestros colaboradores ven reflejado su esfuerzo en los logros de eClass, su compromiso se fortalece.

Nos preocupamos constantemente de generar espacios de relacionamiento para conocernos más, generar lazos de confianza, transmitir logros, desafíos y aprendizajes y pasarlo bien, promoviendo el bienestar y el equilibrio personal y profesional.

En eClass creamos un entorno donde el aprendizaje, la innovación y el compromiso con los resultados van de la mano con el bienestar y la motivación”.



Isa Vías
Andrés Contreras,
gerente general.

“En ISA Vías, nuestro propósito de generar conexiones que inspiran se refleja en la convicción de entender la conciliación como la estrategia para garantizar la igualdad de oportunidades y condiciones, junto con afianzar que los espacios de trabajo sean respetuosos y seguros para todas las personas que integran la organización, de acuerdo con lo que hemos desarrollado para certificar a la empresa en la norma chilena 3262 de Igualdad de Género y Conciliación.

La estrategia de conciliación que implementamos en ISA Vías considera medidas que tienen como objetivo el balance en el uso del tiempo, con un enfoque en la corresponsabilidad y bienestar. Entre las acciones implementadas se encuentran: modelo de trabajo híbrido, que permite trabajar desde casa, reduciendo tiempo en los desplazamientos; días libres adicionales a los establecidos en la ley, para reconocer la importancia de los momentos personales; eventos y actividades de cohesión, para crear un ambiente de trabajo más armonioso, integrando a la familia, y el programa de salud integral, para apoyar el bienestar físico y emocional de las personas”.

POR TERCER AÑO CONSECUTIVO OBTUVO EL PRIMER LUGAR EN LA CATEGORÍA GRANDES EMPRESAS:

ABB en Chile fortalece su liderazgo en conciliación vida-trabajo con el compromiso integral de su equipo



En 2022 ABB en Chile obtuvo, por primera vez, el primer lugar en el ranking, en la categoría Grandes Empresas.

Con políticas innovadoras y un enfoque centrado en el bienestar de las personas, ABB en Chile demuestra no solo su compromiso con la calidad de vida de sus colaboradores, sino que también su capacidad de adaptación ante las demandas cambiantes del entorno laboral actual.

Con el propósito de fortalecer un ambiente que fomente el bienestar de su equipo humano, ABB en Chile desarrolla de manera constante nuevas medidas y estrategias orientadas a equilibrar la vida personal y profesional.

Tras años de búsqueda de un contexto laboral más enriquecedor, la empresa de tecnologías de electrificación y automatización se ha afianzado como una entidad pionera en esta materia. Cada iniciativa implementada se traduce en un compromiso palpable con la mejora continua, evidenciando que la inversión en el bienestar interno es clave para el éxito sostenido.

Uno de los últimos hechos destacables es la obtención, por tercer año consecutivo, del primer lugar en la categoría Grandes Empresas del ranking Mejor Lugar Conciliación Vida y Trabajo, de la Fundación Chile Unido y El Mercurio.

En 2022, la compañía fue galardonada por primera vez con el primer lugar en el ranking, y un año más tarde repitió la hazaña al alcanzar nuevamente el primer puesto. Ahora que obtuvo el premio en su nueva versión, ABB en Chile consagra un destacado desempeño.

“Estos reconocimientos, junto a los otros logros que hemos alcanzado, nos motivan a seguir trabajando para que todos nuestros trabajadores y trabajadoras se sientan cómodos. Adaptarnos a las nuevas tendencias es clave para atraer talento joven y generar un ambiente diverso e inclusivo”, explicó Martín Castellucci, Country Holding officer de ABB en Chile y Perú.

Por su parte, Fabrizio Moyá, Country Human Resources lead de ABB en Chile, manifestó su satisfacción ante los resultados obtenidos, resaltando que el éxito en esta área se fundamenta en la colaboración activa entre líderes y colaboradores, quienes participan de manera comprometida en los procesos de cambio y mejora.

“Los logros alcanzados son el

reflejo del trabajo conjunto entre la dirección y nuestros colaboradores. Si existiera una receta para el éxito, ésta sería escuchar la voz de nuestra gente y desarrollar planes de acción integrales, en los que todos formen parte de un desafío común y compartan una misma visión”, afirmó Fabrizio Moyá.

SUMANDO LOGROS

Además de este importante hito en el ranking de Chile Unido y El Mercurio, la compañía suma a su lista otros logros en materia de conciliación vida y trabajo, forjando una cultura organizacional en que la valoración de las personas se sitúa en el centro de cada decisión.

Entre sus avances más destacados, figuran la implementación de la Política de Equidad de Género en 2018, la adhesión al programa Win Win de ONU Mujeres en 2019 y la certificación bajo la Norma Chilena 3262 en 2021, convirtiéndose en la primera empresa del sector de electrificación y automatización en obtener dicho logro.

Además de los reconocimientos y avances en materia de conciliación vida y trabajo, la compañía ha puesto en marcha otras iniciativas orientadas a potenciar el desarrollo integral de sus colaboradores. Entre estas, la flexibilidad laboral se ha consolidado como un pilar fundamental de su estrategia, permitiendo a la organización responder eficazmente a las necesidades y expectativas de sus colaboradores.

“La flexibilidad ha sido un núcleo central en nuestra gestión de personas y, sin duda, fue muy bien recibida por toda la organización”, comentó Fabrizio Moyá, resaltando la importancia de adaptarse a los cambios y fomentar un ambiente de trabajo moderno y adaptable.

De igual manera, la creación de comités de afinidad y la equipación de un nuevo equipo de voluntariado han



La compañía fue la primera en su rubro en certificarse bajo la norma chilena 3262 de igualdad de género.

permitido que los colaboradores se unan en torno a intereses y valores compartidos, impulsando acciones significativas en beneficio de la comunidad.

Carmen Segoviano, gerenta de Proyectos Estratégicos para Chile y Perú de ABB, y parte del Comité de Personas con Discapacidad, destacó la cultura

que tiene la compañía de favorecer el equilibrio entre la vida personal y el trabajo. “Es muy importante que las empresas tengan este balance, para que el trabajador esté a gusto y se sienta comprometido. Los reconocimientos que ha recibido la compañía en el último tiempo sirven para transformarnos en referente para que otras organizaciones logren este equilibrio”.

Victor Ramírez, integrante del Comité de Afinidad de Fútbol, reafirmó asimismo el compromiso de la firma con el bienestar de los trabajadores. “ABB en Chile ha demostrado tener un compromiso real con sus colaboradores para fortalecer actividades extra programáticas que fortalezcan nuestro bienestar. Eso es algo fundamental para el desempeño laboral”.

Por otro lado, ABB en Chile no solo ha sido reconocida por su liderazgo en conciliación, sino que también ha figurado en otros prestigiosos rankings, tales como First Job/Employers for Youth Chile 2023-2024; Certificación Inclusiva LGBTQ+ de Pride Connection 2024; Premio Campeones de la Diversidad de Tech Awards Laboratoria 2024, y Great Place to Work 2023-2024.

COMPARTIENDO VISIONES

El impacto de los esfuerzos de ABB en Chile por integrar de manera efectiva la vida personal, familiar y profesional dentro de su cultura organizacional ha trascendido las fronteras de la empresa, siendo reconocido por referentes externos.

Carlos Schaerer, director de El Mercurio, expresó su orgullo al galardonar a ABB en Chile en la

versión 2023 del estudio, resaltando su capacidad para mantener elevados estándares en conciliación vida-trabajo. “A veces las empresas alcanzan la cima en un momento determinado, pero luego les resulta difícil sostener esa posición. En cambio, ABB en Chile se distingue por su esfuerzo sostenido y su compromiso permanente con la mejora continua”, afirmó.

En tanto, Heriberto Urzúa, presidente de la Fundación Chile Unido, enfatizó la importancia de que las empresas adopten buenas prácticas internas, ya que estas contribuyen a construir una imagen sólida ante la opinión pública.

“La coherencia entre lo que se practica internamente y lo que se comunica externamente es esencial. No basta con proyectar una imagen positiva si, en el fondo, la compañía no respalda esa imagen con acciones concretas. ABB ha logrado equilibrar ambas dimensiones de manera sobresaliente”, indicó Heriberto Urzúa.

De esta manera, ABB en Chile se reafirma año tras año como un referente en conciliación vida-trabajo. Tras obtener reconocimientos notables y alcanzar importantes hitos, quienes integran la compañía no se conforman con los avances logrados, sino que continúan explorando y aplicando nuevas estrategias en línea con las últimas tendencias.

Tal como subrayó Martín Castellucci, “es fundamental adaptarse a las nuevas tendencias, ya que esto permitirá el surgimiento de proyectos innovadores que respondan a las demandas emergentes, creando un ambiente laboral cada vez más positivo. La meta es ser más diversos, inclusivos y atraer talento joven a la organización, consolidando así un modelo laboral que se distinga por su calidad y compromiso social”.

Los esfuerzos de ABB en Chile con la excelencia en la conciliación vida-trabajo no solo se reflejan en premios y reconocimientos, sino que también en una transformación real y palpable, marcando un camino inspirador que otras empresas en el país pueden seguir.

El equipo de voluntariado de ABB en Chile es uno de los múltiples comités de afinidad que existen en la empresa.





2024
Ranking

EDICIONES.ESPECIALES@MERCURIO.CL SANTIAGO DE CHILE VIERNES 14 DE MARZO DE 2025 8

MEJORES PYMES

1°
LUGAR



Constanza Valencia,
HR manager.

“En NYK Chile el bienestar integral de las personas siempre ha sido un factor central a la hora de tomar decisiones estratégicas. Tenemos certeza del gran impacto que tiene el trabajo en la vida personal, y por lo mismo, hemos definido un plan de beneficios con seis pilares claves que responden a distintas necesidades de nuestro equipo.

La implementación de estas políticas que promueven el equilibrio entre la vida laboral y personal han permitido no solo fortalecer el desempeño del equipo, sino que también han contribuido a los excelentes resultados de mediciones internas relacionadas con sus niveles de satisfacción y compromiso.

Seguiremos posicionando a las personas en el centro de la estrategia corporativa, pues confiamos que es el camino correcto para obtener resultados de negocio sostenibles”.



2°
LUGAR



Patricia Gallardo,
subgerente de Personas.

“El 2024 fue de grandes cambios para BancoEstado Corredores de Seguros: como equipo, demostramos la adaptabilidad al cambio. Revisamos nuestras definiciones estratégicas, orientándonos a apalancar la estrategia país, a través de nuestro aporte a la banca pública en el Grupo BancoEstado. Definimos nuestro propósito Ser+, que enfatiza nuestro rol de asesores y la entrega de soluciones de seguros que transformen y mejoren la calidad de vida de Chile. Ampliamos el horizonte valórico que nos guía, integrando excelencia y compromiso, respeto por las personas, confianza y honestidad, ética e integridad y orgullo de pertenecer. Continuamos la estrecha alianza con nuestro Sindicato.

Estamos felices de pertenecer a una empresa que construye un lugar amable y desafiante para desarrollarnos, primero como personas y también como potentes profesionales”.



3°
LUGAR



Juan Ignacio San Martín,
gerente general.

“Como parte del grupo BancoEstado, nos motiva y compromete el bienestar de nuestros colaboradores, especialmente en un aspecto clave: el equilibrio entre la vida laboral y personal. Creemos en construir una relación sólida, basada en la convicción de que las organizaciones prosperan cuando sus equipos crecen y se desarrollan.

El bienestar de cada persona es esencial para nuestro éxito, y por eso trabajamos para que los logros alcanzados se mantengan y fortalezcan en el tiempo. Este desafío nos inspira e impulsa a renovar nuestra visión sobre la armonía entre la vida personal, el trabajo y el crecimiento de nuestra empresa. Porque cuando avanzamos juntos, el futuro se llena de posibilidades”.



4°
LUGAR



Juan Pablo Villanueva,
gerente ejecutivo de Recursos Humanos, Asuntos Corporativos y Comunidades.

Durante 2024, Pacific Hydro fortaleció la integración y colaboración de los equipos de trabajo, considerando las diferencias tanto individuales, como en la forma de trabajar de cada grupo.

Concretamos iniciativas con las que fortalecimos al desarrollo profesional, como el programa de becas, *mentoring* interno con enfoque de género, y procesos de *coaching* para nuestros líderes y sus equipos. Por otro, lado desarrollamos actividades de fortalecimiento de la salud mental y personal mediante alianzas y talleres; continuamos con nuestra política de paternidad y maternidad que apunta a la corresponsabilidad, en un marco de flexibilidad de trabajo híbrido para quienes por sus labores pueden optar a ello.

En nuestros 23 años en Chile, hemos trabajado de manera consistente para establecer una cultura que valora la confianza y colaboración en el trabajo en un marco de respeto y siendo consistentes con nuestros valores.



5°
LUGAR



Enrique Fritzsche,
gerente general.

“En CajaVecina promovemos el equilibrio entre la vida personal y laboral como pilar de nuestro bienestar organizacional. En 2024 reforzamos esta visión con iniciativas clave: fortalecimos la comunicación interna para fomentar el diálogo y la colaboración, capacitamos a nuestros líderes en gestión de equipos y ampliamos beneficios, incorporando atención psicológica gratuita.

Estas acciones han mejorado el clima laboral y consolidado nuestra cultura organizacional. Nuestro crecimiento demuestra que productividad y bienestar pueden ir de la mano, reafirmando nuestro compromiso con un entorno donde cada colaborador pueda desarrollarse plenamente”.



6°
LUGAR



José Barbero,
gerente de Recursos Humanos.

“En Boehringer Ingelheim transformamos vidas por generaciones. Fomentamos una cultura de trabajo en equipo y construimos un entorno flexible basado en la confianza, donde las personas puedan equilibrar su vida laboral y personal. En ese marco, implementamos beneficios clave, como el permiso parental para no gestantes con 89 días remunerados, permisos por nacimiento de nietos y adopción de mascotas.

Adoptamos un modelo híbrido y de horario flexible y contamos con Our Days, que son cinco días libres anuales. También sumamos días extra de vacaciones y acompañamos hitos como matrimonios, divorcios o graduaciones de hijos. Nuestro compromiso es generar sentido de pertenencia, confianza, bienestar y flexibilidad, con soluciones que respondan a diversas necesidades, porque todos somos distintos”.



7°
LUGAR



Felipe Banse,
gerente general.

“En BancoEstado Administradora General de Fondos construir ambientes gratos, positivos, saludables y flexibles, donde cada persona pueda desarrollarse profesionalmente y ser parte de nuestro propósito compartido, es parte de lo que nos moviliza a implementar iniciativas que promuevan la calidad de vida y bienestar de los trabajadores.

Contamos con espacios de escucha e integración, programas preventivos de salud o de bienvenida e inducción a nuestro negocio, y espacios donde el trabajador pueda ser parte del desarrollo de proyectos estratégicos. Asimismo, programas como Visita a tu Mamá o Papá en la oficina y de flexibilidad horaria son algunas de las iniciativas que hemos implementado con el fin de conciliar cada día más la vida laboral y familiar.

