



2024
Ranking

MEJORES ORGANISMOS PÚBLICOS

1°

LUGAR



Patricio Baronti,
gerente corporativo
de Personas.

“En Metro de Santiago estamos convencidos de que el bienestar y la calidad de vida son fundamentales para fortalecer el compromiso de nuestro equipo y alcanzar el éxito en nuestros desafíos. Por eso, hemos implementado iniciativas para fomentar la integración entre la vida personal y laboral, con un enfoque basado en la salud integral, el impacto en la familia y la promoción de la equidad de género.

“Entendemos la salud como un sistema interconectado, vivo y dinámico, por lo que nuestros beneficios no solo abarcan el cuidado físico, sino también el bienestar mental, cuyo equilibrio es esencial para una mejor calidad de vida. Además, nuestros programas se extienden al núcleo familiar del trabajador o trabajadora, a través del apoyo en salud, la promoción de momentos significativos juntos o la participación en otras iniciativas durante el año.

También hemos trabajado activamente en la incorporación de mujeres y en la promoción de la corresponsabilidad parental. En una industria históricamente masculina, aumentamos la presencia femenina en casi 10% en los últimos cinco años, gracias a políticas de género y la creación de condiciones que favorecen su integración y desarrollo. Esto ha contribuido a generar un clima organizacional altamente valorado, especialmente por las mujeres, algo poco común en Chile y Latinoamérica según diversos estudios”.



Programa Conciliación
Vida Personal, Familia y Trabajo

Acompañamos a las organizaciones en sus procesos de transformación para que logren construir una cultura que promueva el bienestar, la salud mental y la integración entre la vida laboral y personal.



- Atención psicológica para el trabajador y su familia.
- Charlas y Talleres para el desarrollo personal, laboral y para Padres, entre otros.
- Estudios de Capital Humano y de Integración Vida Personal y Trabajo.
- Seminarios y Encuentros con Organizaciones.
- Libros y Publicaciones.

CONTÁCTANOS

fundacionchileunido@chileunido.cl
Teléfono: 56 22817 9400



Nestlé®

3 años liderando las
empresas que mejor
integran la vida y el trabajo.

Estamos convencidos de que la integración entre la vida personal y laboral, genera efectos positivos para la salud física y mental, lo cual no sólo impacta positivamente el desempeño del colaborador, sino que se extiende hacia todo su equipo de trabajo y al resto de la organización.



Nestlé, es de todos los
que elegimos una buena vida





2024
Ranking

EDICIONES.ESPECIALES@MERCURIO.CL SANTIAGO DE CHILE VIERNES 14 DE MARZO DE 2025 10

SELLO DISTINCIÓN



Óscar González,
gerente general
ejecutivo.

“En BancoEstado, la integración entre la vida personal y el trabajo ha sido un compromiso sostenido, reflejado en políticas concretas que mejoran la calidad de vida de quienes forman parte de la institución. El trabajo colaborativo entre la administración y la organización sindical es parte de este enfoque y ha permitido consolidar avances en equidad de género, conciliación y corresponsabilidad. Estamos *ad portas* de la certificación en la Norma Chilena 3262 y nos anticipamos con la implementación de las 40 horas. Adicionalmente, hemos impulsado opciones de teletrabajo y promovemos activamente el desarrollo profesional. Seguiremos innovando para fortalecer mecanismos que faciliten la conciliación de la vida laboral con la familiar”.



José Ignacio Escobar,
CEO.

“En 2024, Colbún implementó la jornada laboral de 40 horas semanales sin gradualidad. Desde 2023, adoptamos la modalidad de trabajo híbrida en la casa matriz, con dos días de teletrabajo a la semana y una bolsa de 20 días de teletrabajo adicional al año, pudiendo elegir banda horaria. En las centrales, optimizamos los trayectos de los buses de acercamiento para disminuir los tiempos de traslado. Ofrecemos media jornada los viernes y días libres en interferidos. En 2024, lanzamos la Plataforma Umano para apoyo en ámbitos legales, financieros, de salud mental y nutricional a trabajadores y sus familias. También contamos con el día de trabajo con hijos y la premiación de excelencia académica para hijos”.



Joaquín Urrutia,
gerente general.

“En Compraquí entendemos que el bienestar de las personas es clave para el éxito sostenible. Por ello, impulsamos iniciativas que nos posicionan como referentes en la integración de la vida personal y laboral. Implementamos modelos de trabajo híbridos y flexibles, fomentamos el bienestar integral con programas de salud física-mental y promovemos el desarrollo con formación continua. Nuestra cultura se basa en transparencia y horizontalidad, fortaleciendo los vínculos del equipo mediante instancias de participación. Estas acciones reflejan nuestro compromiso con un entorno que prioriza el equilibrio entre la vida laboral y familiar construyendo una cultura basada en confianza y resultados”.



Jacqueline Herrera,
gerente de Personas
y Organización.

“En EFE Trenes de Chile estamos comprometidos con el futuro sostenible del país. Durante el año 2024 obtuvimos la certificación a nivel nacional en la Norma Chilena NCh3262:2021, consolidándonos como referentes en equidad de género y conciliación, y realizamos la segunda versión del Programa Ferrovias que Inspiran, promoviendo el liderazgo femenino y apoyando el cambio cultural en torno a la equidad de género. Así, avanzamos hacia un Chile más inclusivo y equitativo, donde las personas están en el centro de nuestra gestión”.



Equipo corporativo.



Avanzar en buenas prácticas es un desafío que hemos asumido como organización, por lo que trabajamos en conjunto con distintas áreas para incentivar cambios que nos permitan fomentar una cultura donde facilitemos la integración de los distintos intereses de nuestras personas, considerando también la diversidad de nuestros equipos. Buscamos seguir implementando iniciativas que nos permitan una mayor integración del mundo laboral y personal. Un ejemplo de esto es que año a año renovamos voluntariamente la certificación de la Norma 3262, que es un sistema de gestión que respalda la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en nuestra organización.



María José Gutiérrez,
directora ejecutiva.

“Grupo Enovus es el referente en educación *online* en Chile y la región, ofreciendo aprendizaje de calidad para todas las etapas de la vida laboral. Contamos con un equipo comprometido y motivado, compuesto por más de 1.500 personas que nos permite tener una mirada conjunta a largo plazo. Estamos convencidos de que el bienestar personal y la conciliación laboral son esenciales para alcanzar metas significativas. Valoramos la flexibilidad y promovemos una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad de género y la representatividad. El 40% de nuestros cargos de liderazgo son ocupados por mujeres, reflejando una realidad de igualdad y representatividad en nuestra organización”.



Marco Arróspide,
gerente general.

“El bienestar de los colaboradores y sus familias es uno de nuestros pilares. Estamos comprometidos con una cultura centrada en las personas y, en esa línea, tenemos iniciativas en formación educacional, capacitación, flexibilidad horaria en roles administrativos y celebraciones de fechas especiales junto con las familias. Además, contamos con un programa de reconocimiento, que destaca a los colaboradores en ámbitos como excelencia, liderazgo y colaboración. Estas iniciativas son parte de un trabajo sostenido y permanente, a partir del cual emergen nuevos desafíos, por lo que en 2025 seguiremos trabajando en acciones relacionadas con el bienestar y la conciliación de vida personal y laboral”.



Sebastián Cobos,
gerente senior de
Personas y Planificación.

“En ISALUD, velamos por el bienestar de todos nuestros colaboradores, impulsando iniciativas en pro de la integración de la vida familiar y laboral. Tenemos un programa de flexibilidad laboral que permite gestionar de mejor manera el tiempo entre el trabajo y las responsabilidades personales, y un programa de beneficios flexibles donde pueden optar por aquellos de mayor interés personal, maximizando el valor percibido por estos. Cada año, realizamos diferentes jornadas de calidad de vida para fomentar el encuentro entre los colaboradores, sus compañeros y familias, promoviendo así la unión y el sentido de pertenencia, a través de dinámicas que potencien la vida sana y trabajo en equipo”.



José Antonio Plubins,
presidente.

“En Bagó promovemos la equidad de género y la conciliación entre la vida laboral y personal con iniciativas concretas. Desde siempre, hemos implementado buenas prácticas laborales que incluyen horarios flexibles y corresponsabilidad parental. Contamos con el Sello Igualdad-Conciliación de Sernameg (Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género), que respalda nuestro compromiso con un entorno inclusivo y equitativo. Estas acciones fortalecen nuestra cultura organizacional, asegurando igualdad de oportunidades y bienestar para todos nuestros colaboradores”.



Miguel Severino,
gerente senior de
Personas y Finanzas.

“Más que iniciativas específicas, nuestra clave ha sido escuchar activamente a nuestro equipo, entender sus necesidades y diseñar programas que cautiven a los talentos sin importar su generación. La coherencia entre el discurso y las prácticas es fundamental, así como la capacidad de adaptación a los cambios del entorno. Esto nos ha permitido destacar en la industria y consolidarnos como referentes en integración vida-trabajo. Pero, sobre todo, cuidamos nuestra cultura, porque es nuestro ADN y la energía que nos impulsa a seguir creciendo como organización”.



2024
Ranking

EDICIONES.ESPECIALES@MERCURIO.CL SANTIAGO DE CHILE VIERNES 14 DE MARZO DE 2025 11

PRIMER LUGAR EN LA CATEGORÍA GRANDES CORPORACIONES

Reconocimiento, beneficios y capacitación continua: algunas de las claves para una organización sólida y eficiente

La OMS destaca la importancia de que las empresas promuevan espacios de trabajo seguros y saludables, para mejorar el rendimiento y calidad de vida de las personas. Uno de los casos de éxito es Caja Los Andes, reconocida entre las mejores empresas que integran vida personal y trabajo, y en la que más del 90% de sus colaboradores declara que es un buen lugar para trabajar.



CAJA LOS ANDES

7,1

AÑOS ES EL PROMEDIO

de permanencia en la organización, lo que refleja un alto compromiso y sentido de pertenencia de sus colaboradores.

profesionales, realidad de la que Caja Los Andes no ha quedado exenta.

A diciembre del año pasado, la experiencia de ingreso a la caja de compensación registró un 94% de satisfacción, mientras que el promedio de permanencia alcanzó los 7,1 años, lo que refleja un alto compromiso y sentido de pertenencia de quienes hoy son parte de la entidad. Además, 108 colaboradores y colaboradoras fueron seleccionados en nuevos cargos a través de concursos internos, y se registraron 582 movimientos dentro de la organización, de los cuales el 46,2% correspondió a promociones.

BENEFICIOS Y CALIDAD DE VIDA

Caja Los Andes fue una de las primeras entidades en Chile en reducir la jornada laboral a 39 horas, anticipándose a la legislación vigente. Hoy, cuenta con iniciativas innovadoras para medir el estado de ánimo de las personas, como herramientas de monitoreo del bienestar emocional y planes de acompañamiento en momentos críticos. Además, impulsa prácticas para fomentar la corresponsabilidad, que van desde permisos especiales para hitos personales e importantes como cumpleaños, graduaciones o el primer día de clases de los hijos e hijas, hasta una escuela de verano para el cuidado infantil durante las vacaciones escolares. A esto se

suman beneficios que acompañan a las personas en los diferentes ámbitos de la vida, como seguros de vida y salud; bonos de vacaciones y fechas importantes; y becas para carreras de posgrado, entre otros.

FORMACIÓN Y APRENDIZAJE

Fomentar una cultura de capacitación dentro de las empresas no solo fortalece las competencias de los equipos de trabajo, sino que también impulsa la colaboración, el intercambio de conocimientos y la generación de sinergias entre los empleados. Según el informe The Future of Jobs Report del Foro Económico Mundial, en los próximos años, cerca del 50% de las personas necesitarán reforzar sus competencias básicas para una estabilidad laboral.

En este contexto, Caja Los Andes implementó un completo programa de formación y capacitación continua que permite a sus colaboradores y colaboradoras adquirir nuevas habilidades y conocimientos en distintas áreas, impulsando su desarrollo personal y profesional. En el último período, cerca del 90% de la dotación participó en capacitaciones, con un promedio de 49 horas de formación por persona.

Además, 577 líderes reforzaron sus habilidades de liderazgo a través de programas específicos, con una valoración del 98% sobre la relevancia de

los contenidos para su rol. "Fomentar una cultura de aprendizaje continuo, flexibilidad y colaboración, nos ha permitido reforzar el sentido de pertenencia y satisfacción de las personas que forman parte de esta organización, asegurando que nuestro propósito de entregar seguridad social en Chile sea una realidad con excelencia, manteniendo el liderazgo en la industria. Esto debe incluir prioritariamente el rol de los líderes, que apalancan una gestión más ágil, innovadora, eficiente y comprometida", destacó Tomás Zavala.

93%

DE LOS CASI 3.000 colaboradores de Caja Los Andes considera que es un buen lugar para trabajar.



Estamos convencidos de que la empresa debe ser un espacio en el que todos y todas estén alineados con el propósito, conozcan y se apropien de los objetivos estratégicos y perciban que sus funciones tienen impacto en el quehacer organizacional".

Tomás Zavala, gerente general de Caja Los Andes.

CLIMA Y RECONOCIMIENTO

De acuerdo a estimaciones de Vantage Circle (2024), el 44% de los empleados quiere cambiar de trabajo porque no reciben el reconocimiento suficiente. En Caja Los Andes, el 93% de las personas declaran que trabajan en un buen entorno laboral, con un índice de positividad del 87%.

Durante el último año, se han realizado más de 2.400 reconocimientos a la trayectoria, liderazgo y trabajo en equipo. Asimismo, más de 2.100 personas participaron en actividades orientadas a fortalecer el clima organizacional, como charlas sobre relaciones positivas,

manejo del estrés y productividad personal; así como en iniciativas ganadoras de fondos concursables, destinadas a promover un buen ambiente de trabajo.

ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTO

Según datos obtenidos por la empresa de soluciones de talento Robert Half (2023), más del 50% de las empresas en Chile dice estar preocupada por su capacidad para retener o atraer a los mejores

IMPORTANTES DISTINCIONES

Hoy, Caja Los Andes está entre las mejores empresas para trabajar en Chile, según el ranking Great Place To Work 2024. Ocupa el segundo lugar para mujeres y el cuarto a nivel general. Además, el año pasado fue reconocida por el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género con el Sello Igualda Conciliación.



EL BIENESTAR NOS IMPULSA A AVANZAR JUNTOS.

Estamos orgullosos de ser la primera organización en Chile en integrar vida personal y trabajo.

Conoce más en cajalosandes.cl/somosandes





2024
Ranking

EDICIONES.ESPECIALES@MERCURIO.CL SANTIAGO DE CHILE VIERNES 14 DE MARZO DE 2025 12

TERCER LUGAR EN LA CATEGORÍA GRANDES EMPRESAS:

La estrategia de LarrainVial para compatibilizar la vida laboral y personal de sus colaboradores

Un sólido plan de desarrollo profesional y numerosas iniciativas de bienestar son parte de los beneficios que ofrece la entidad financiera a sus colaboradores. El 93% de ellos está orgulloso de pertenecer a la compañía.

“El ser distinguidos entre un grupo importante de empresas de distintos rubros reafirma nuestro compromiso con el bienestar integral de nuestros colaboradores y con la puesta en práctica de medidas que impulsan el equilibrio entre la vida laboral y personal”, comenta Luis Eduardo Montes, gerente corporativo de Personas de LarrainVial, respecto al reciente galardón obtenido por la empresa en el Estudio Integrar Vida Personal y Trabajo, de Chile Unido y El Mercurio, en que la empresa obtuvo el tercer puesto en la categoría Grandes Empresas. Con 90 años en la industria

financiera, LarrainVial tiene por misión proveer un servicio de excelencia en la entrega de asesoría, intermediación financiera y administración de fondos para personas, empresas e instituciones. Su Gerencia de Personas, a la vez, se compromete con el desarrollo profesional y el bienestar de los colaboradores a través de políticas y programas adaptados a sus necesidades.

INICIATIVAS CON MÁS DE UNA DÉCADA

LarrainVial está conformado por un grupo generacional muy variado, lo que implica contar con una serie de medidas y

beneficios que permitan conciliar los requerimientos e intereses particulares de cada uno de los colaboradores. La corredora de bolsa más grande de Chile, con más de 90 años de historia, cuenta con un sólido Programa de Conciliación, Trabajo y Vida Personal hace más una década. Dentro de las iniciativas más valoradas, se encuentra el campamento de verano y los campeonatos deportivos, en los que participa un alto porcentaje de los miembros de la empresa, además de permisos sin goce de



LARRAINVIAL

La corredora realiza actividades para sus colaboradores y familias.

suelo de hasta cuatro meses para estudiar, viajar o cumplir un sueño, por ejemplo. El financiamiento de estudios, días adicionales de vacaciones, y el programa de reconocimiento corporativo y de formación, también son parte de la oferta de valor que promueve un bienestar integral. “En LarrainVial entendemos la importancia que tiene la conciliación de la vida laboral y personal, los impactos positivos que se han logrado a nivel de equipos de trabajo y de vida familiar son un incentivo

para estar permanentemente actualizando nuestras políticas y beneficios corporativos”, señala el gerente corporativo de Personas de LarrainVial.

DESARROLLO, BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA

LarrainVial también ha implementado diversos programas de desarrollo, bienestar y calidad de vida que enriquecen la experiencia y el ciclo de vida laboral de los más de 800 colaboradores dentro de Chile, Perú, Colombia, México y Estados Unidos.

Dentro de los beneficios destacan el retorno paulatino posnatal, la extensión del posnatal parental y la disposición de horarios libres para el colaborador, de acuerdo con hitos relevantes en su vida personal y familiar. Preocupados por el desarrollo profesional integral de sus colaboradores, la compañía cuenta con numerosas prácticas de gestión de liderazgo, capacitación continua y formación, enfocadas en el desarrollo de habilidades que permitan formar profesionales de excelencia.

Según la última Encuesta de Clima, un 93% de los

colaboradores está orgulloso de pertenecer a LarrainVial y un 89% de la empresa se siente comprometida con su trabajo, “lograr este equilibrio nos ha permitido enriquecer la experiencia de nuestros colaboradores desde el momento en que ingresan a la compañía, formando un equipo excepcional, con un alto nivel de compromiso”, finaliza Luis Eduardo Montes, gerente corporativo de Personas de LarrainVial.

COMPENSACIONES EQUITATIVAS

La política de compensaciones de LarrainVial asegura la equidad interna y la competitividad externa mediante la construcción de bandas salariales adaptadas a cada cargo y área de desempeño. Estas bandas se establecen considerando niveles de responsabilidad y estudios de mercado, con el objetivo de mantener una posición competitiva y así retener a sus profesionales. Como política, la compañía ha definido un umbral mínimo de sueldo bruto que se encuentra 2,3 veces sobre el mínimo legal en Chile.

UN TRABAJO CONSTANTE

El reconocimiento obtenido en los premios de la Fundación Chile Unido y El Mercurio enorgullece al equipo de LarrainVial, que el año pasado logró un sello de distinción en esta misma instancia. Este se suma al galardón conseguido en los premios Carlos Vial Espantoso, organizados por la fundación del mismo nombre y la Pontificia Universidad Católica de Chile. En ellos, LarrainVial fue una de las diez empresas mejor evaluadas por su capacidad de promover relaciones laborales basadas en la confianza y de fomentar el crecimiento integral de los colaboradores.



Los campeonatos deportivos desarrollados por la empresa tienen un alto grado de participación.

SEXTO LUGAR EN LA CATEGORÍA GRANDES CORPORACIONES:

Las razones de Coopeuch para ser una de las mejores empresas para integrar vida personal y trabajo

El gerente de Desarrollo de Personas de Coopeuch, Oscar Pontillo, valoró el reconocimiento y explicó el objetivo estratégico de la cooperativa para ser un buen lugar para trabajar.

Coopeuch ha sido premiada como una de las Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo 2024, un reconocimiento que destaca a la empresa que ha implementado estrategias innovadoras para mejorar la calidad de vida de sus colaboradores.

Esta distinción valida el objetivo estratégico de la cooperativa de ahorro y crédito respecto a la conciliación laboral y su dedicación a construir un entorno de trabajo en el que las personas puedan desarrollarse tanto profesional como personalmente.

MODELO FLEXIBLE

Coopeuch ha impulsado diversas iniciativas para que sus más de 2.000 colaboradores logren un equilibrio entre sus responsabilidades laborales y su vida personal. Una de estas es la reducción de la jornada laboral a 39 horas semanales, medida que ha promovido y aumentado la eficiencia y productividad de la organización. Además, Coopeuch cuenta con un modelo de trabajo flexible, lo que ha sido clave para



Oscar Pontillo, gerente de Desarrollo de Personas

mejorar la satisfacción y bienestar de los colaboradores.

El gerente de Desarrollo de Personas, Oscar Pontillo, junto con agradecer al equipo de la cooperativa y el constante apoyo del gerente general de Coopeuch, Rodrigo Silva, destacó

que “creemos que el bienestar de las personas es importante para el crecimiento de nuestra cooperativa. Por eso, diseñamos una propuesta integral que acompaña a nuestros colaboradores durante todo su ciclo de vida laboral”.

“A la jornada de 39 horas semanales y trabajo flexible, sumamos beneficios que van desde el programa Coopeuch Contigo, que entrega apoyo psicológico, legal, social y financiero, hasta iniciativas enfocadas en la maternidad y paternidad, como nuestra sala de lactancia y permisos especiales. También promovemos el bienestar y la capacitación continua. Estas acciones reflejan nuestro compromiso con construir un espacio laboral donde cada colaborador se sienta respaldado, motivado y parte de un proyecto que trasciende en la vida de las personas”, agregó el ejecutivo.

ALTA SATISFACCIÓN

La apuesta de Coopeuch por una cultura organizacional centrada en el bienestar de su



COOPEUCH

La organización busca que sus colaboradores puedan enfrentar desafíos personales sin afectar su desarrollo profesional.

equipo se ha reflejado en el cumplimiento de los objetivos estratégicos y en los altos índices de satisfacción de sus trabajadores. En 2024, la cooperativa alcanzó un 97% de satisfacción y orgullo entre sus colaboradores, demostrando que sus iniciativas han tenido un impacto real y positivo en la percepción y experiencia laboral de quienes forman parte de la institución financiera.

Las diversas políticas en su conjunto buscan generar un entorno de trabajo donde cada colaborador cuente con las herramientas necesarias para enfrentar desafíos personales y permitir su desarrollo profesional.

El reconocimiento de Fundación Chile Unido también destaca el compromiso de Coopeuch con la conciliación familiar. La cooperativa ha implementado diversas medidas, incluyendo un

manual para padres y madres que entrega información detallada sobre permisos y beneficios; una sala de lactancia en sus instalaciones y la posibilidad de ajustes en los horarios de trabajo para facilitar el cuidado de los hijos. Estas acciones han posicionado a Coopeuch como una de las empresas líderes en la promoción de un equilibrio real entre las responsabilidades laborales y familiares.

GESTIÓN DEL TALENTO Y LIDERAZGOS

Otros aspectos fundamentales en los que ha trabajado la cooperativa, son la gestión del talento interno y la formación de liderazgos. Esto ha sido clave, no solo como articulador de la motivación y de las capacidades de los equipos, sino también como promotor de los objetivos y

propósito organizacional, logrando impactar en mejores desempeños en Coopeuch.

Adicionalmente, la empresa actualiza de forma permanente diversos programas de capacitación, para adaptarse a las nuevas tendencias tecnológicas, entre ellas la IA, de manera de generar una capacidad organizacional amplia y robusta.

El reconocimiento como una de las Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo 2024 no solo valida el liderazgo de Coopeuch en este ámbito, sino que es un incentivo para seguir reforzando su compromiso con la sostenibilidad laboral. La cooperativa entiende que el bienestar de sus trabajadores es un elemento clave para su desarrollo, así como también un pilar fundamental para el crecimiento de Coopeuch.



2024
Ranking

EDICIONES.ESPECIALES@MERCURIO.CL SANTIAGO DE CHILE VIERNES 14 DE MARZO DE 2025 13

TERCER LUGAR EN LA CATEGORÍA GRANDES CORPORACIONES:

El enfoque integral de Scotiabank que pone a las personas al centro de su estrategia corporativa

Durante 2024, la entidad siguió robusteciendo la oferta de valor para sus colaboradores, con énfasis en la capacitación y el entrenamiento continuo, la mejora constante de las condiciones laborales y el fortalecimiento de la inclusión y diversidad.

Un importante avance logró Scotiabank en la última edición del ranking de la Fundación Chile Unido y El Mercurio que reconoce a las Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo. El banco escaló desde la séptima posición en 2023 al tercer lugar en la medición de 2024, gracias a una serie de iniciativas.

En la última versión de este estudio, la entidad financiera registró una alta valoración por parte de sus colaboradores: 94% expresó gran satisfacción/satisfacción con la empresa, y 89% la recomendaría a otro trabajador/a que busque integrar su vida laboral, personal y familiar.

DIVERSOS BENEFICIOS

“En Scotiabank Chile las personas son cruciales para la organización. Desde esa mirada, y considerando la actualización del plan de negocio de la compañía a nivel global, durante 2024 abordamos la gestión del talento con un enfoque integral que apunta a convertir al colaborador en el principal habilitador de la nueva estrategia corporativa”, afirma Fernanda Brignoni, VP de Gestión de Personas, Cultura y



La organización ofrece a sus colaboradores diversos beneficios monetarios, de conciliación, salud y desarrollo profesional, que se actualizan año a año.

Asuntos Corporativos de la entidad.

Con ese objetivo, se actualizó el marco cultural, alineado con los valores, la misión y el propósito del banco, con énfasis en la capacitación y el entrenamiento continuo, la

mejora constante de las condiciones laborales y el fortalecimiento de la inclusión y diversidad, “en el entendido que todos estos factores nos permitirán retener y atraer a los mejores profesionales”, señala la ejecutiva.

La organización ofrece a sus colaboradores diversos beneficios monetarios, de conciliación, salud y desarrollo, que se actualizan año a año. En 2024, destacaron los beneficios de conciliación y flexibilidad, ámbito en que el banco tiene



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

desde 2022 un programa de trabajo híbrido, al que se agrega el plan Horario Flex, con diez bandas horarias para que los colaboradores puedan adelantar o retrasar el ingreso o salida de su jornada de trabajo, y Tiempo Flex, una bolsa anual de puntos para canjear por tiempo libre adicional a las vacaciones.

También se realizó una nueva edición del programa En Pausa, el cual consiste en un permiso de entre dos y ocho meses sin goce de sueldo para que los colaboradores puedan estudiar,

viajar o concretar otros proyectos, con la tranquilidad de retomar su puesto de trabajo a su regreso.

Durante el año pasado, además, Scotiabank lanzó un programa que permite a quienes se toman diez o más días de vacaciones seguidos, trabajar 100% en modalidad remota durante la primera semana de retorno, pudiendo conectarse desde el mismo lugar de sus vacaciones en los cinco primeros días.

BIENESTAR INTEGRAL

En el marco del programa de bienestar ScotiaBalance, en 2024 la compañía siguió desarrollando la Escuela de Bienestar Financiero y la Escuela de Corresponsabilidad con charlas a colaboradores, además de planes de reconocimiento, desarrollo, capacitación y becas.

Se privilegió la actividad física a través de la organización del Campeonato de Fútbol 7 ScotiaBalance y se lanzaron fondos concursables, para que los propios colaboradores propusieran actividades a financiar por la compañía, tales como proyectos de índole deportiva, talleres o actividades saludables.

EFE TRENES DE CHILE:

Liderando la conciliación entre vida laboral y personal

Durante 2024, la empresa ha seguido consolidándose como referente en equidad de género y conciliación.



Parte del equipo EFE en la Maestranza San Eugenio, lugar emblemático y patrimonial de la compañía.

“Este reconocimiento nos llena de orgullo, porque reafirma que vamos por la línea correcta de conectar nuestro propósito organizacional con el de nuestros trabajadores/as, fomentando espacios de trabajo saludables y reforzando un liderazgo adaptativo y convocante, para alcanzar los objetivos estratégicos y avanzar juntos en el desarrollo de Chile”.

Así lo destacó Jacqueline Herrera, gerenta de Personas y Organización de EFE Trenes de Chile, al comentar el Sello de Distinción obtenido por la empresa en el ranking de Chile Unido y “El Mercurio”.

La ejecutiva subrayó que la compañía está comprometida con el futuro sostenible, mediante iniciativas que promuevan la integración de la vida laboral, familiar y personal. “En 2024 obtuvimos la certificación a nivel nacional en la Norma Chilena NCh3262:2021, consolidándonos como referentes en equidad de género y conciliación. Junto al Comité de Personas, potenciamos distintas iniciativas que nos fortalecen en el camino de ser una organización con foco en el bienestar integral de nuestros trabajadores/as”, afirma.

Entre dichas iniciativas, se encuentran:

- 70% de la dotación tiene una jornada de 42,5 horas semanales.
- Banda flexible de inicio y término de jornada en las áreas de apoyo y sistema híbrido de

trabajo.

- 37% de los cargos ejecutivos del grupo EFE son ocupados por mujeres.
- Beneficio de cobertura en jardín infantil hasta los cinco años de edad. Considera hijas e hijos en adopción.
- 65% de las nuevas posiciones se han realizado a través de movilidad interna en 2024.
- Tiempo libre: cambio de casa, cumpleaños, consultas médicas, entre otras.
- 142 trabajadores/as capacitados/as a nivel nacional en

trabajo.

- 37% de los cargos ejecutivos del grupo EFE son ocupados por mujeres.
- Beneficio de cobertura en jardín infantil hasta los cinco años de edad. Considera hijas e hijos en adopción.
- 65% de las nuevas posiciones se han realizado a través de movilidad interna en 2024.
- Tiempo libre: cambio de casa, cumpleaños, consultas médicas, entre otras.
- 142 trabajadores/as capacitados/as a nivel nacional en



Jacqueline Herrera, gerenta de Personas y Organización de EFE Trenes de Chile.

primeros auxilios psicológicos.

- Acceso a todo el personal en telemedicina para atención psicológica, nutricional y asesoría deportiva.
- 156 trabajadores/as de cargos críticos certificados/as en Chile Valora en Competencias Laborales: maquinistas, ayudantes de maquinistas y controladores de tráfico.

LIDERAZGO FEMENINO

Durante 2024, EFE realizó la segunda versión del programa “Ferroviarias que Inspiran”, que busca promover el liderazgo femenino, apoyando el cambio cultural en torno a la equidad de género, acelerar el aprendizaje y el desarrollo de habilidades. Entre 2023 y 2024 han participado un total de 48 mujeres, de las cuales 18 han tenido crecimientos en la organización (37,5%).

“Creemos que estamos avanzado por el camino correcto. Aún nos quedan estaciones por recorrer, pero tenemos la convicción que el cuidado de las personas, en ambientes de trabajo saludables, que fortalezcan la resiliencia y capacidad adaptativa de los equipos, junto a un liderazgo positivo y orgullo ferroviario, son las competencias claves para alcanzar los objetivos estratégicos y avanzar hacia un Chile más inclusivo y equitativo, donde las personas están en el centro de nuestra gestión”, finaliza Jacqueline Herrera.



efe TRENES DE CHILE

ORGULLO FERROVIARIO Y SENTIDO DE PROPÓSITO

Sello Distinción a Mejores Organizaciones para integrar Vida Personal y Trabajo

En EFE Trenes de Chile mantenemos nuestro compromiso con colocar al centro de nuestra gestión a las personas, este 2024 certificamos a nivel nacional en la Norma Chilena NCh3262:2021 y hemos logrado el Sello Iguala en las cinco empresas del Grupo, consolidándonos como un referente en equidad de género y conciliación de la vida laboral y familiar; seguimos avanzando en la incorporación de mujeres en cargos de Liderazgo llegando a un 36% y un 48% de las nuevas posiciones del 2024 han sido movilidad interna; este 2025 seguiremos la ruta de gestión de personas, con la primera etapa de certificación del Modelo de Bienestar Organizacional (MBO), fortaleciendo nuestros pilares del cuidado de las personas y la transformación cultural, como base para el desarrollo sostenible e inclusivo.



2024
Ranking

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

“Desde siempre”. Así de simple. Este laboratorio farmacéutico con más de 70 años de vida ha aplicado históricamente procesos y ahora procedimientos que permiten lograr equilibrios entre el trabajo y el espacio individual.

¿Es posible conciliar la vida profesional con la familiar? Esta es una pregunta que hace muchos años se hicieron en Laboratorio Bagó de Chile y para la cual tuvieron una respuesta concreta: Sí, se puede.

Pero esa respuesta abrió otra interrogante: ¿Cómo se hace?

Desde hace años que en esta compañía farmacéutica, con una historia de más de siete décadas en el país, se analizó cómo conciliar la vida laboral con las necesidades de las personas. Más aún, desde hace 20 años o más, ello se ha traducido en políticas específicas que van en directo beneficio de las personas.

¿Y qué impacto ha tenido? “En las fiestas de Navidad uno escucha a los hijos de los colaboradores que dicen ‘papá, no te vayas nunca de Bagó’. Eso nos dice algo”, comenta Marcela López, gerente de Gestión de Personas de Bagó de Chile.

La ejecutiva menciona que “desde siempre” en esta compañía farmacéutica se ha buscado el bienestar de sus colaboradores.

“Hay un profundo convencimiento desde la alta gerencia que se ha traspasado a toda la organización, de que todas las personas tenemos un mundo que va más allá de lo laboral, y es muy importante compatibilizar estos ámbitos. Como compañía, creemos en un ser humano integral. Este balance permite que las personas puedan trabajar de mejor manera, tener mejores resultados y ser más productivos, lo que hace que a las organizaciones les vaya mejor”, señala.

Si bien estas prácticas son antiguas, hace al menos 20 años comenzó un proceso de formalizar en una política lo que hasta entonces se hacía como práctica

José Antonio Plubins, presidente de Laboratorio Bagó de Chile y un equipo de colaboradores.



BAGÓ DE CHILE

“ESTA ES UNA COMPAÑÍA QUE SE PREOCUPA DE LAS PERSONAS”

Francisco Méndez, gerente general de Laboratorio Bagó de Chile, es un ejemplo que evidencia que cuando en una compañía se aplican adecuadas políticas laborales, los colaboradores pueden permanecer por años.

De hecho, hace algunos meses cumplió 40 años en la empresa, a la que llegó siendo un egresado universitario. Hoy ocupa el máximo puesto directivo tras haber pasado por diversas unidades en Chile y el extranjero.

Por eso, recibir una distinción se asume como fruto de un trabajo de larga data y de una cultura organizacional que fluye por toda la compañía.

“Este reconocimiento, así como otros que hemos tenido, permite ir fortaleciendo la cultura interna y que nuestros colaboradores puedan apreciar que esta es una compañía que se preocupa de las personas para que tengan una buena calidad de vida laboral, familiar y personal”, comenta Francisco Méndez.

El ejecutivo destaca que se ha realizado un trabajo sistemático permanente de conversación con los colaboradores, que se ha transformado en políticas laborales. Luego, estas se han medido a través de indicadores que permiten hacer cambios y ajustes. Pero hay desafíos a futuro: “Debemos estar permanentemente actualizándonos en base a las inquietudes de las nuevas generaciones, dado que cambian los enfoques del trabajo y hoy tienen nuevas necesidades, desafíos y prioridades. Y ese es un desafío del presente pensando en la sostenibilidad de la compañía y las buenas prácticas que impactan en las familias de nuestros colaboradores y los entornos en los que nos movemos”, sentencia.



LOGRÓ SELLO DE DISTINCIÓN

Conciliación de la vida laboral y personal: un propósito desde el corazón de Laboratorio Bagó de Chile

laboral. Empezó con políticas ligadas a equidad de género, prevención de la violencia intrafamiliar, para luego pasar a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, comenta la ejecutiva.

Esto se ha traducido en trabajos

conjuntos con el Sernameg (Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género) y la certificación de cumplimiento de la NCh 3262 sobre Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar en el año 2015, renovada en 2024 hasta 2027. Esta norma procura ambientes de trabajo libres de acoso, discriminación y violencia. Es de cumplimiento voluntario y facilita la gestión en este ámbito.

Aualmente, Bagó de Chile realiza auditorías anuales según la NCh 3262, con las que se asegura que no haya discriminación, que las comunicaciones sean efectivas y que todos los colaboradores disfruten de un ambiente laboral seguro, saludable, de respeto y colaboración.

Los resultados se miden frecuentemente. Entre los KPIs usados, Marcela López detalla que “tenemos una encuesta de clima que ha arrojado que más del 90% de la empresa valora que puede ausentarse y destaca el equilibrio de la vida familiar y personal, que no hay discriminación por género, edad o condición social”.

Otro KPI importante se vincula con la baja rotación. “En Bagó de Chile la permanencia llega a 11 años, a diferencia de los tres años promedio del mercado laboral chileno. Esto nos indica que las personas toman la decisión de permanecer en esta compañía dadas las buenas prácticas laborales que hemos tenido estos años”.

Pero este es un proceso en constante evolución. Bagó de Chile cuenta con un procedimiento documentado para fortalecer la conciliación de los espacios personal y laboral de los colaboradores en todas las áreas de la compañía. Y esta flexibilidad permite estar pensando en nuevos desafíos. “Hoy no solo se debe considerar a las personas que tienen hijos, sino a quienes tienen a las mascotas como hijos y también debiéramos tener políticas de conciliación en ese sentido, y de cierta medida en esta compañía se da. El mundo es muy diverso y nosotros somos un reflejo de lo que pasa en la sociedad; para eso debemos trabajar en políticas que apunten a todos los grupos”, recalca Marcela López.



Comité Organizador de la Fiesta de Navidad de la empresa.

PARTICIPA DE NUESTRO ESTUDIO
Y SÉ UNA MEJOR ORGANIZACIÓN PARA
INTEGRAR VIDA PERSONAL Y TRABAJO

INSCRIBE A TU ORGANIZACIÓN
VERSIÓN 2025



INVITAN FUNDACIÓN CHILE UNIDO
Y EL MERCURIO



escribenos a estudios@chileunido.cl

- ✓ Estudio dirigido a organizaciones privadas y públicas que buscan humanizar los lugares de trabajo.
- ✓ Analiza buenas prácticas laborales que promueven el equilibrio para una mejor calidad de vida de las personas.
- ✓ Es confidencial y con trazabilidad anual.
- ✓ Entrega resultados particulares y comparativos, además de datos estadísticos.



2024
Ranking

EDICIONES.ESPECIALES@MERCURIO.CL SANTIAGO DE CHILE VIERNES 14 DE MARZO DE 2025 15

CUARTO LUGAR EN LA CATEGORÍA GRANDES CORPORACIONES:

Nestlé Chile fomenta la integración entre trabajo y vida personal para un futuro saludable

La compañía tiene un sólido programa de beneficios tendientes a respaldar la conciliación entre la vida familiar y personal, promover la inclusión y equidad de género e impulsar la empleabilidad juvenil, entre otros.

La conciliación entre la vida personal y el trabajo se ha convertido en un pilar clave para el bienestar y la productividad de los colaboradores. Consciente de esta realidad, Nestlé Chile ha desarrollado un conjunto de iniciativas que buscan promover un entorno laboral más inclusivo, flexible y saludable, en línea con su propósito de desarrollar todo el poder de la alimentación para mejorar la calidad de vida, hoy y para las futuras generaciones.

“En el núcleo de la cultura empresarial de Nestlé reside el valor del respeto: por nosotros mismos, por el otro, por la diversidad y por el futuro. Bajo este contexto, reconocemos la diversidad de talentos, experiencias y perspectivas que cada miembro del equipo aporta. Además, fomentamos un entorno inclusivo donde cada voz es valorada, promoviendo relaciones respetuosas entre colaboradores. Este compromiso contribuye a la formación de un ambiente de trabajo positivo e inspirador”, explica el director de Recursos Humanos de Nestlé Chile, Juan Esteban Dulcic.

La compañía cuenta con un sólido programa de beneficios para sus colaboradores, respaldando la conciliación entre la vida familiar y personal, promoviendo la diversidad e inclusión, avanzando

Una de las iniciativas destacadas es el programa Kids at Work, durante las vacaciones escolares. Para quienes tienen mascotas existe Pets at Work, que les permite llevarlas a la oficina un día a la semana.



en equidad de género y desarrollando iniciativas para impulsar la empleabilidad juvenil, entre otros.

Entre ellos, destaca el beneficio de posnatal parental, que otorga cuatro semanas totales a padres y cuidadores secundarios para disfrutar del primer mes de nacimiento o adopción de sus hijos. Cerca de 400 colaboradores han hecho uso de este beneficio desde que Nestlé lo lanzó en 2021, siendo una de las primeras empresas en el país.

Esta iniciativa forma parte de su Política de Protección a la Maternidad, la cual define normas

y disposiciones mínimas para fortalecer y salvaguardar este rol y ayudar a todos sus empleados en la tarea de cuidar a sus hijos.

“Estamos convencidos de que la integración entre vida personal y trabajo genera efectos positivos en la salud física y mental, lo que lleva a mejores resultados en el entorno laboral, que no solo impactan positivamente el desempeño del colaborador, sino que también se extienden a su equipo de trabajo y así hacia el resto de la organización”, señala Dulcic.

Otras políticas implementadas por la empresa en la misma línea están enfocadas en la prevención de la discriminación, la violencia y

el acoso laboral. Estas iniciativas establecen principios fundamentales para promover un entorno de trabajo respetuoso, además de definir protocolos para prevenir y abordar cualquier forma de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral.

Desde 2019, la empresa ha desarrollado talleres para ejemplificar estos principios, con un énfasis especial en la participación de todos los líderes en una primera instancia. Además, se lanzó una guía para dar apoyo a los colaboradores que sean víctimas de violencia doméstica o acoso, reforzando su compromiso con su seguridad.

SALUD Y BIENESTAR

Para este año, Nestlé ha reforzado su compromiso con el bienestar de sus colaboradores, poniendo especial énfasis en la salud mental y la conciliación entre la vida personal y el trabajo. La compañía reconoce que el equilibrio entre ambos ámbitos es clave para el bienestar integral y la productividad, por lo que ha diseñado un conjunto de iniciativas que buscan ofrecer apoyo y herramientas prácticas a sus trabajadores.

En este contexto implementará instancias orientadas a entregar apoyo emocional, fomentar el autocuidado y proporcionar

estrategias efectivas para afrontar el estrés y las exigencias laborales, sin descuidar la vida personal y familiar. Esto, mediante programas de prevención en salud mental y talleres de acompañamiento en todas sus áreas a nivel nacional.

Además, la empresa continuará fortaleciendo su campaña de difusión de beneficios, con el objetivo de acercar aún más los recursos de salud a sus colaboradores. A través de estas iniciativas se busca que cada trabajador pueda acceder fácilmente a los servicios y herramientas que le permitan cuidar su bienestar físico y emocional. “Con estas acciones, reafirmamos nuestro compromiso con el desarrollo de un entorno laboral que promueva la calidad de vida, generando espacios de trabajo más saludables, inclusivos y sostenibles en el tiempo”, destacó Dulcic.

Gracias a estas iniciativas, Nestlé Chile ha sido reconocida por su compromiso con el bienestar laboral y la calidad de vida de sus colaboradores. Distinciones como las otorgadas por Fundación Chile Unido y su posicionamiento en el ranking Merco Talento, donde lidera en el sector de alimentos y se ubica entre las diez mejores empresas del país, reflejan el impacto positivo de sus políticas de conciliación y salud integral.



Promoviendo el Equilibrio entre Vida Personal y Trabajo



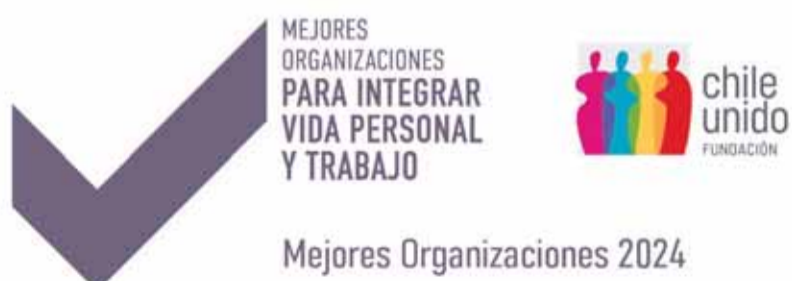
Bagó

Somos más que medicamentos



Reconocidos por
nuestro compromiso
con las personas.

Orgullosos de obtener el tercer lugar en la categoría Grandes Empresas en el Estudio Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo.



Reafirmamos nuestro compromiso con el bienestar, el desarrollo y la calidad de vida de nuestros colaboradores, nuestro mejor activo.

LarrainVial  **90** AÑOS