



NUEVA EDICIÓN:

FUNDACIÓN CHILE UNIDO PREMIA A LAS MEJORES ORGANIZACIONES PARA INTEGRAR VIDA PERSONAL Y TRABAJO 2022

Este año se premia a las 17 mejores organizaciones que han conciliado vida personal y trabajo y, al mismo tiempo, se reconocen con el Sello de Distinción a 9 organizaciones que han obtenido un resultado sobresaliente.

En los tiempos de hoy, un desafío trascendental que tenemos como país es contribuir a una sociedad más sana, más humana y más desarrollada. Abordarlo en forma cohesionada nos une con otros para conformar entornos laborales con modelos de trabajo más humanos y sustentables, donde las personas pueden gestionar su tiempo buscando el equilibrio y la felicidad en los diversos ámbitos de su vida, en tanto que las organizaciones pueden desarrollar sus áreas de negocio otorgándole sentido y trascendencia al trabajo que realizan sus colaboradores, con políticas y prácticas orientadas a una mejor calidad de vida y bienestar para las personas.

CENTRAR LA MIRADA EN LAS PERSONAS

Desde su constitución en 1998 Fundación Chile Unido,

institución privada e independiente sin fines de lucro, mediante su Programa Conciliación Vida Personal, Familia & Trabajo, con más de 19 años de trayectoria, ha acompañado a organizaciones privadas y públicas en sus procesos de transformación, cuando centran la mirada en las personas, humanizando sus lugares de trabajo y contribuyendo a una cultura organizacional que fomenta la integración entre la vida personal, familiar y laboral.

"A lo largo de los años se ha observado que un número creciente de organizaciones han incorporado el concepto de integrar vida personal y trabajo en su propósito corporativo y estrategia, bajo el convencimiento de que avanzar en esa dirección contribuye a humanizar los lugares de trabajo, impactando positivamente en la calidad de vida de las personas", destaca



Heriberto Urzúa, presidente de Fundación Chile Unido.

Heriberto Urzúa, presidente de Fundación Chile Unido. Así, también, estas organizaciones han adoptado este concepto entendiendo que se constituye como una necesidad



Carlos Scherer, director de "El Mercurio".

del siglo XXI. En este camino, desde el 2003, organizaciones públicas y privadas han participado en el Estudio "Mejores Empresas para Madres y Padres que

Trabajan" realizado por Fundación Chile Unido, medición que se ha adaptado para ir siempre a la vanguardia en políticas corporativas orientadas al bienestar y felicidad de las personas en armonía con los propósitos de la organización.

A partir de este año, se actualiza metodológicamente y se denomina Estudio "Integrar Vida Personal y Trabajo, Mejores Organizaciones".

Ha sido un proceso de ajuste en el cual se han flexibilizado y modificado los beneficios según los intereses y necesidades particulares de las personas, y de acuerdo al momento de su ciclo de vida.

Este año, Fundación Chile Unido, junto a "El Mercurio", premia a las 17 mejores organizaciones para integrar vida personal y trabajo y, al mismo tiempo, reconocen con el Sello de Distinción a 9 organizaciones que han obtenido un resultado sobresaliente.

"Identificar y difundir las mejores prácticas que impulsan la vida personal y laboral de sus colaboradores, nos parece una de las mejores formas de estimular a que otras organizaciones se sumen al esfuerzo por enriquecer y humanizar el espacio laboral, con enormes beneficios para toda la sociedad. Como diario tenemos una profunda convicción al respecto y ella es parte de nuestro compromiso editorial", señala Carlos Scherer, director de "El Mercurio".

Por su parte, en Fundación Chile Unido, destacaron la importancia de que diversas organizaciones hayan participado en este estudio, extendiendo la invitación para que otras instituciones públicas y privadas se sumen a este desafío en la próxima versión del Estudio "Integrar Vida Personal y Trabajo 2023".

Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo



Grandes Corporaciones

1. Bci
2. Caja Los Andes
3. Nestlé Chile
4. Scotiabank Chile
5. Banco Falabella



Grandes Empresas

1. ABB
2. Empresas Lipigas S.A.
3. Seguros Falabella
4. Vida Cámara
5. eClass



Pymes

1. Pacific Hydro Chile
2. Conservador de Bienes Raíces Copiapó
3. TUXPAN
4. Flow S.A.
5. BancoEstado Corredores de Seguros



Organismos Públicos

1. Empresa Portuaria Valparaíso
2. BancoEstado

Organizaciones reconocidas con el Sello de Distinción

- Abastible
- BancoEstado S.A. Corredores de Bolsa
- CajaVecina
- Falabella Tecnología Corporativa
- Forus S.A.
- Laboratorio Bagó de Chile S.A.
- Pontificia Universidad Católica de Chile
- SMU
- Walmart Chile



PRIMER LUGAR EN GRANDES EMPRESAS DEL RANKING DE FUNDACIÓN CHILE UNIDO:

ABB en Chile lidera prácticas de trabajo flexible y sostenibilidad en categoría Grandes Empresas

La empresa se adjudicó el primer lugar en Grandes Empresas del ranking realizado por Fundación Chile Unido. Fue la primera de su rubro en certificarse bajo la norma chilena 3262 de igualdad de género y conciliación de la vida familiar y laboral en 2021, y este 2022 lanzó su Política de Diversidad LGBTQ+ y el Programa Salud Mental & Bienestar.

Programa de Licencia Parental Género Neutral, permisos especiales por evento de vida, reintegro paulatino para cuidadores y cuidadoras, cierre de semana entre Navidad y Año Nuevo, programas de apoyo psicológico, salud y de jubilación asistida, son algunos de los beneficios que ABB en Chile entrega a sus colaboradores y colaboradoras como parte de las prácticas de flexibilidad y que le valieron el primer lugar en la categoría Grandes Empresas del ranking 2022 sobre conciliación de Familia, Trabajo y Vida Personal elaborado por la Fundación Chile Unido.

"En ABB estamos absolutamente convencidos de que integrar la vida personal y el trabajo, reconociendo las individualidades y necesidades de cada uno y una, es la única forma de construir una empresa sostenible. Para conocer lo que sienten y piensan nuestros colaboradores y colaboradoras en el contexto de trabajo híbrido contamos con una aplicación digital que nos mantiene conectados e informados en tiempo real", argumenta Martín Castellucci, country holding officer de ABB en Chile y Perú.

"Hoy la mitad de nuestra



fuerza laboral trabaja 100% desde sus hogares mientras que la otra mitad lo hace de manera híbrida según sus necesidades. Un ambiente de inclusión donde se reconocen las necesidades de las distintas etapas del desarrollo es fundamental para el éxito de nuestro negocio y nos hace más fuertes. Sin duda, trabajar de manera flexible nos permite aprovechar mejor nuestro tiempo

para que podamos ser personas más efectivas, productivas y felices tanto en el trabajo como en el hogar", afirma Fabrizio Moyá, director de Recursos Humanos de ABB en Chile. Agrega que estas buenas prácticas les han dado excelentes resultados. "Las personas trabajan mejor y son más creativos. Se crea una relación de confianza y compromiso mutuo

POLÍTICA DE BIENESTAR ABB EN CHILE

"En ABB reconocemos la importancia de colaborar permanentemente en mejorar la calidad de vida de nuestras y nuestros colaboradores, para crear un ambiente de trabajo grato, positivo, seguro y saludable", enfatiza Fabrizio Moyá, director de Recursos Humanos de ABB en Chile.

La compañía otorga un portafolio de más de cuarenta beneficios en flexibilidad en el trabajo, familia, y lo que llama ABB Plus, un ítem que incluye salud, deportes, apoyo psicológico, desarrollo hasta programas de retiro o jubilación voluntaria.

ABB mantiene una serie de beneficios para sus colaboradores en términos de flexibilidad laboral.

en base a un ambiente de trabajo positivo y sostenible en que tanto la empresa como los trabajadores y trabajadoras entregan su mejor esfuerzo".

BIENVENIDA FLEXIBILIDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

"El profundo compromiso del Grupo ABB con la diversidad y la inclusión resulta esencial en

nuestra estrategia de sostenibilidad para 2030 y la marcada vocación de progreso social de nuestra compañía. Estamos convencidos de que crear un entorno seguro, respetuoso e inclusivo para todos propicia mayores niveles de creatividad, innovación, productividad y competitividad a cualquier escala y por eso en ABB en Chile quisimos ir un paso más allá y fuimos la primera filial del grupo en certificarse en una norma de equidad de género, igualdad y conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Todo esto usando la tecnología, la experiencia, confianza y el

conocimiento de nuestros colaboradores", explica Martín Castellucci.

En 2018 el equipo de ABB en Chile pasó de la convicción a la acción y comenzó a trabajar en la implementación de la Norma Chilena 3262.

Ese mismo año el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género les otorgó el Sello Igualdad Conciliación y lanzaron su programa global de licencia parental de género neutro que otorga doce semanas de licencia pagada para los responsables principales y cuatro semanas para los responsables secundarios en toda la organización, considerando además a los padres adoptivos o a aquellos que se convierten en padres a través de la gestación subrogada.

"El siguiente paso es impulsar la diversidad y la inclusión de todas y todos en la compañía, independiente del género, la edad, la etnia, la orientación sexual, las habilidades o cualquier otra dimensión y, para ello, este 2022 lanzamos nuestra Política de Diversidad LGBTQ+. Un primer gran paso que esperamos seguir concretando en 2023", anunció el country holding officer de ABB en Chile y Perú.



Somos #1 en Conciliación Familia, Trabajo y Vida Personal en Chile

Ranking Fundación Chile Unido y El Mercurio 2022

En ABB celebramos la diversidad y lo demostramos con acciones concretas, trabajo flexible y beneficios pensados para las necesidades individuales de todos y todas. Hemos construido un ambiente de trabajo grato, positivo, seguro y saludable, donde todas las personas se sienten bienvenidas y bienvenidos independiente de su género, edad, etnia, orientación sexual, habilidades o cualquier otra dimensión. Este premio es un reconocimiento que nos llena de orgullo y demuestra que vamos por el camino correcto fijado por nuestra estrategia de sostenibilidad para 2030 y la marcada vocación de progreso social de nuestra compañía.



RETO ACTUAL:

Espacios más humanos y el bienestar de las personas, un desafío del propósito corporativo

Fundación Chile Unido a través de su Programa Conciliación Vida Personal, Familia & Trabajo ha aportado desde la experiencia, acompañando a diversas organizaciones en sus procesos de transformación. Hoy el estudio “Integrar Vida Personal y Trabajo, Mejores Organizaciones” busca ver de qué manera las compañías promueven estos aspectos, desde un enfoque más transversal.

La sociedad ha experimentado profundos cambios si se la compara con la realidad de las últimas décadas del siglo XX. La incorporación progresiva de la mujer al trabajo con el creciente desarrollo de su carrera profesional, las diversas formas de hacer familia, mayor responsabilidad de los hombres en el hogar, un aumento de las expectativas de vida, la necesidad de cuidado de personas dependientes y jóvenes profesionales que solicitan mayor flexibilidad laboral, son algunos de los fenómenos sociodemográficos y

culturales que han marcado este período.

En este proceso, los modelos tradicionales de empresa han ido cambiando, lo cual ha significado un desafío de adaptación, puesto que la sinergia y el enriquecimiento mutuo que se produce al integrar el desarrollo profesional con el ámbito familiar van dando muestra de los impactos positivos que se logran cuando se concilian los intereses de las organizaciones con las aspiraciones de las personas.

Con el propósito de aportar constructivamente a estos cambios, Fundación Chile Unido en el marco de su Programa de Conciliación, con más de 19 años de trayectoria, editó el libro “Conciliación Familia, Trabajo y Vida Personal. Guía de Buenas Prácticas”, donde se plasmaron experiencias, prácticas, testimonios y antecedentes que se han ido recabando durante este tiempo. En este libro se describen 130 iniciativas que las organizaciones pueden incorporar en su oferta de valor y beneficios.

“Las organizaciones que avanzan en Integrar Vida Personal y Trabajo y que centran su preocupación en las personas, generan espacios más humanos y sustentables, van a la vanguardia y se transforman en un referente para otras empresas”, subraya Verónica Hoffmann, directora ejecutiva de Fundación Chile Unido.



Verónica Hoffmann, directora ejecutiva de Fundación Chile Unido.

Estudio “Integrar Vida Personal y Trabajo, Mejores Organizaciones”

Dimensiones evaluada	Ámbitos	Ponderación para el Ranking	Objetivos
Oferta de valor y beneficios	Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral	35% información proporcionada por la organización CUESTIONARIO DE RECURSOS HUMANOS	Conocer las prácticas y políticas de Integración Vida Personal y Trabajo ofrecida por cada organización, sus canales de comunicación, mecanismos de gestión y ámbitos del ambiente laboral que inciden en que la oferta de valor esté accesible, sea utilizada y contribuya al bienestar de los colaboradores.
	Desarrollo Personal y Calidad de Vida		
	Desarrollo de la Carrera Profesional		
	Apoyos Económicos para los Colaboradores y su Familia		
	Apoyo a la Maternidad, Paternidad, Cuidado de hijos y Personas Dependientes		
Gestión	Integración Familiar	65% opinión de los colaboradores CUESTIONARIO DE COLABORADORES	Medir el nivel de conocimiento, uso y valoración, por parte de los colaboradores/as, de las distintas dimensiones y ámbitos evaluados.
	Canales de Comunicación		
Ambiente Laboral	Equipo Responsable y Gestión		
	Propósito Corporativo		
	Cultura Organizacional		
Satisfacción	Liderazgo		
	Recomendación de la organización		
	Satisfacción con la organización		

la oferta de valor conformada por la organización esté accesible, sea utilizada y contribuya al bienestar de los trabajadores.

En la práctica, esta medición permite conocer cómo el propósito de las compañías está promoviendo la Integración de la Vida Personal y Trabajo, levantando un autodiagnóstico confidencial, en seis ámbitos: Flexibilidad y Adaptabilidad Laboral; Desarrollo Personal y Calidad de Vida; Desarrollo de la Carrera Profesional; Apoyos Económicos para los Colaboradores y su Familia; Apoyo a la Maternidad, Paternidad, Cuidado de Hijos y Personas Dependientes, e Integración Familiar.

De esta manera, el conjunto de iniciativas que se evalúan en los distintos ámbitos, aportan valor para perfeccionar las políticas corporativas que contribuyen al bienestar de los trabajadores, impactando positivamente en sus familias y por ende en la sociedad.

Avanzar en humanizar los lugares de trabajo, impulsa a seguir promoviendo al interior de las organizaciones que centren su preocupación por las personas, buscando así, su bienestar y felicidad.

UN HALLAZGO IMPORTANTE DEL ESTUDIO 2022:

“No basta con comunicar los beneficios, el ejemplo de los directivos y las jefaturas es clave”



Catalina Delpiano, directora de Estudios de Fundación Chile Unido.

Entre otros aspectos, el estudio evidencia que es clave que los directivos y jefaturas directas utilicen los beneficios y generen las condiciones para que las personas puedan hacer uso de estos y así impulsar una cultura organizacional que fomente el equilibrio entre vida personal y laboral.

Durante los últimos años, las organizaciones y las áreas de Recursos Humanos han hecho grandes esfuerzos por expandir sus beneficios, políticas y prácticas en pos de posibilitar que sus colaboradores logren integrar vida personal y trabajo.

El estudio “Integrar Vida Personal y Trabajo, Mejores Organizaciones” muestra que las políticas más ofrecidas por las organizaciones —independientemente de si son privadas o públicas, con presencia nacional o multinacional, y del sector de la economía— son aquellas asociadas a la flexibilidad y apoyos económicos para los colaboradores y su familia. Así también, son las dimensiones donde los colaboradores expresaron su mayor satisfacción.

Por otro lado, se evidencia la importancia que le dan las organizaciones al bienestar de

sus colaboradores, considerando que la mayoría de las empresas ofrecen programas de atención psicológica (92%), programas preventivos para el cuidado de la salud en general (88%), y canales de comunicación para atender preocupaciones y requerimientos de las personas en temas de salud mental (85%), para fomentar el desarrollo personal y la calidad de vida.

Un desafío que sigue en pie: aumentar la participación femenina en altos cargos —tanto en directorios como gerencias— para así integrar la mirada femenina en la toma de decisiones.

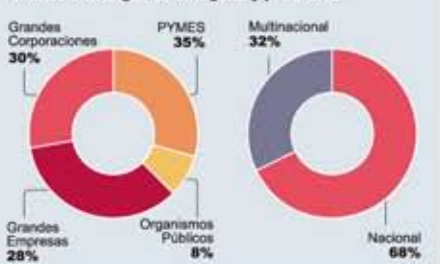
Sin embargo, el gran reto para las organizaciones es comunicar los beneficios y políticas a jefaturas directas y colaboradores. “No basta con ofrecer beneficios, sino que es necesario hacer una adecuada gestión desde Recursos Humanos para que estos sean

conocidos y utilizados. Así como el ejemplo de los directivos y las jefaturas es clave para que los colaboradores perciban que la cultura de su organización fomenta el equilibrio entre vida personal y trabajo”, señala Catalina Delpiano, directora de Estudios de Fundación Chile Unido.

Este último aspecto también queda de manifiesto en el estudio, ya que evidencia que además de la oferta de beneficios y la gestión de Recursos Humanos, es clave que los directivos y jefaturas directas utilicen estos beneficios y generen las condiciones necesarias para que las personas puedan hacer uso de estos y así impulsar una cultura organizacional que fomente el equilibrio entre vida personal y laboral, siendo los líderes los primeros que deberían comprometerse y participar de las políticas y beneficios de la organización.

Características de las organizaciones participantes

Distribución según su categoría y presencia



Características de los colaboradores participantes

Distribución según su ciclo de vida



FUENTE: DATOS DE EMPRESA DE INVESTIGACIÓN RESPONSABLE METODOLÓGICA DEL ESTUDIO.

MEJORES GRANDES CORPORACIONES

1°

LUGAR



"Contamos con un propósito que nos llama a atrevernos a hacer una diferencia con nuestros clientes y colaboradores, y una cultura que siempre ha puesto a las personas en el centro de sus decisiones. En Bci tenemos la convicción de que la rentabilidad debe ir acompañada del cuidado del medio ambiente, del respeto por los clientes, proveedores y comunidad, y de mejorar la calidad de vida de quienes trabajan con nosotros. Por eso, tenemos un compromiso genuino por co-construir con todos los colaboradores el mejor lugar para trabajar y desarrollarse, y junto con esto, contribuir a una vida armónica en lo personal, familiar y laboral, ya que cuando nuestros colaboradores están bien, nuestros clientes, proveedores y comunidad están bien".

**Bci**

Pablo Jullian,
gerente corporativo
Gestión de Personas.

2°

LUGAR



"Para Caja Los Andes es importante porque en todo nuestro propósito tenemos a las personas en el centro del quehacer, no solo a afiliados y afiliadas que son la razón de existir de la organización, sino que comenzamos por nuestros colaboradores y colaboradoras, ya que al tenerlos al centro lo que nos interesa es su bienestar y calidad de vida.

Sin lugar a dudas, una variable relevante en esa dirección tiene relación con el equilibrio entre la vida personal y el trabajo, por ejemplo, al promover un ambiente psicoemocional seguro y de confianza.

Queremos ser el mejor lugar para trabajar de personas con sentido social y para ello tenemos un programa de Calidad de Vida y Bienestar para potenciar la experiencia, no solo de los colaboradores y colaboradoras, sino también la de sus familias".

**Caja Los Andes**

Paola Visintini,
gerente corporativa de
Personas y Asuntos
Corporativos.

3°

LUGAR



"Alineados con nuestro propósito, queremos contribuir a una mejor calidad de vida hoy y de generaciones futuras.

Sabemos que el trabajo ocupa un lugar muy importante en nuestra vida, y encontrar ese adecuado equilibrio es un desafío prioritario para las organizaciones.

En Nestlé, estamos convencidos que el balance entre vida personal y trabajo genera efectos positivos en la salud física y mental, lo que lleva a mejores resultados en el entorno laboral: más lealtad y entusiasmo, más productividad y mejor estado de ánimo.

Por esto, estamos muy orgullosos de llevar años fomentando diversas políticas de Adaptabilidad Laboral, que nos permitan mayor tiempo de calidad para fomentar el bienestar familiar".

**Nestlé Chile**

Juan Esteban Dulic,
director de Recursos Humanos.

4°

LUGAR



"Nuestros colaboradores son quienes dan vida a la organización y hacen posible que podamos ofrecer a nuestros clientes los mejores productos, servicios y experiencias, por lo que poner a su disposición herramientas para que desarrollen sus funciones y crezcan profesionalmente manteniendo el equilibrio con su vida personal, es prioritario.

Para ello, desarrollamos una completa oferta de valor, que estamos convencidos impulsa una mayor satisfacción y motivación por parte del trabajador y un mayor sentido de la responsabilidad. Es, además, un impulso para la atracción y retención del talento.

Todo lo que hacemos en esta materia se basa en la confianza que tenemos en nuestros colaboradores, quienes han evidenciado un gran compromiso con la organización".

**Scotiabank Chile**

Jacqueline Balbontin,
VP Gestión de Personas,
Cultura y Asuntos Corporativos.

5°

LUGAR



"En Banco Falabella creemos en el desarrollo integral de las personas, en línea con nuestro propósito corporativo de Simplificar y Disfrutar más la vida.

Contamos con iniciativas flexibles para compatibilizar de mejor forma la vida laboral y familiar: tardes libres, dos meses sin goce de sueldo para concretar proyectos, trabajo remoto y una oferta de aprendizaje que promueve la autogestión.

Junto a esto, apostamos por la diversidad e inclusión, impulsando la igualdad de oportunidades y medidas que fortalecen la corresponsabilidad parental.

Todas estas acciones nos permiten seguir incorporando más talentos, nuevas ideas y crecimiento a nuestro banco, con foco en el bienestar y calidad de vida de nuestros colaboradores".

**Banco Falabella**

Sergio Muñoz,
gerente general.

MEJORES GRANDES EMPRESAS

1°

LUGAR

ABB



"En ABB estamos absolutamente convencidos de que integrar la vida personal y el trabajo, reconociendo las individualidades y necesidades de cada uno, es la única forma de construir una empresa sostenible. Las personas no tienen dos vidas distintas, tienen una sola y sus diferentes aspectos deben convivir en armonía. Sobre la base de nuestros valores y una cultura de diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades, en ABB estamos fuertemente comprometidos a apoyar a nuestros colaboradores y a nuestras colaboradoras en su esfuerzo y pasión por resolver algunos de los mayores desafíos globales de nuestro tiempo. Sin duda, trabajar de manera flexible nos permite aprovechar mejor nuestro tiempo para que podamos ser más efectivos, productivos y felices tanto en el trabajo como en el hogar".



ABB

Martin Castellucci,
country holding officer.

2°

LUGAR




"En Lipigas hemos aprendido que el desarrollo del capital humano debe abarcar todas las dimensiones de la vida de las personas, basados en uno de los valores centrales que tenemos como compañía, que es el respeto, especialmente en tiempos donde la hiperconexión y las altas exigencias del entorno pueden convertirse en un riesgo para un adecuado equilibrio vida-trabajo. Esto, acompañado de una caracterización cada vez mayor de las necesidades de cada segmento e identificando los arquetipos que coexisten en la compañía, lo que nos ha llevado a adecuar permanentemente nuestras prácticas y beneficios flexibles, en la búsqueda de dar respuesta a una sociedad cada día más diversa y en constante transformación, que también se vive en las empresas".



Empresas Lipigas S.A.

Mylene Iribarne,
gerente de Personas.

3°

LUGAR




"En Seguros Falabella tenemos la certeza de que el crecimiento profesional y personal de nuestros colaboradores va de la mano con el desarrollo de la compañía.

Alineados a nuestro propósito corporativo, que busca Simplificar y Disfrutar más la vida, trabajamos para atraer y retener los mejores talentos. Impulsamos el aprendizaje autogestionado, una cultura de colaboración e inclusión, y fomentamos la flexibilidad con trabajo híbrido, tardes libres, días adicionales de vacaciones, entre otras medidas.

El 88% de nuestro equipo dice que los beneficios de la compañía se ajustan a sus necesidades, lo que nos alienta a seguir promoviendo un entorno que fortalezca el bienestar integral, la motivación y donde todos puedan desarrollar lo mejor de sí".



Seguros Falabella

Joaquín Díaz,
gerente general.

4°

LUGAR




"En Vida Cámara queremos que nuestros colaboradores se desarrollen de manera integral, que tanto hombres y mujeres puedan construir carrera profesional con propósito y, al mismo tiempo, puedan cuidar de su familia, desarrollar otras facetas de su vida y disfrutar de su tiempo libre. Nuestras personas al igual que nuestros clientes están al centro de nuestra organización, y nos mueve a mejorar cada día.

Creemos que el poder lograr equilibrio, genera efectos positivos en la salud física, mental y profesional, además de fomentar la motivación, compromiso y satisfacción laboral.

Para lo anterior hemos creado nuestro programa "Todos Somos Vida". Las categorías de este son: Vida Healthy, Vida Mind, Vida Work y Vida Green".



Vida Cámara

Iraki Iturriga,
gerente general.

5°

LUGAR

eClass



"Estamos convencidos de que si nuestras personas logran un equilibrio en los distintos ámbitos de su vida, su desempeño y entrega laboral será mejor. El compromiso, entrega y trabajo de cada miembro del equipo es parte fundamental del éxito que hemos logrado, por lo que nos importa conocer y satisfacer sus necesidades, las que tenemos en cuenta a la hora de definir e implementar prácticas, estrategias y decisiones corporativas.

Reconocemos a la familia—en todas sus formas— como un pilar fundamental en nuestras vidas, por eso apoyamos a nuestros colaboradores para que mantengan una vida personal activa y plena. De esta forma, vemos a las personas del equipo como seres integrales, por lo que siempre tenemos presente sus circunstancias particulares y contextos".



eClass

Luz María González,
gerente general.

RANKING DEL ESTUDIO "INTEGRAR VIDA PERSONAL Y TRABAJO, MEJORES ORGANIZACIONES":

Pacific Hydro se convierte en la mejor empresa de la categoría Pymes para integrar la vida personal y el trabajo

La empresa de generación de energía se coronó con el primer puesto en el ranking realizado por la Fundación Chile Unido en la categoría Pymes.

Pacific Hydro obtuvo el primer lugar de la categoría de empresas Pymes (empresas con hasta 199 empleados) en el ranking "Integrar Vida Personal y Trabajo, Mejores Organizaciones 2022", que realiza la Fundación Chile Unido. Este logro implica un reconocimiento a las diversas acciones y programas implementados en beneficio de los trabajadores durante los últimos años.

Este estudio identifica y evalúa las prácticas orientadas a conciliar el trabajo y la vida personal en cuatro categorías: Grandes Corporaciones, Grandes Empresas, Pymes y Organismos Públicos.

"Estamos muy orgullosos como compañía. Recibir este premio es el reflejo de 20 años en Chile, en los que hemos trabajado fuertemente para establecer una cultura colaborativa y de confianza, que potencie el bienestar y desarrollo integral de nuestros trabajadores. Este reconocimiento nos motiva a continuar por este camino, ya que

estamos seguros que nuestra principal fortaleza son nuestros equipos", dijo Renzo Valentini, CEO de Pacific Hydro Chile.

Actualmente la empresa cuenta con una política de flexibilidad laboral que fue implementada hace 10 años; una política corporativa de diversidad e inclusión, políticas de maternidad/paternidad que incluyen bonos para el pago de sala cuna y extensiones al permiso de postnatal para padres de hasta 10 días. También se incorporó un programa de coaching para facilitar la reintegración laboral, así como un programa de mentoría interna con foco en la integración de género.

A todo esto, se suma la política de vacaciones que tiene la compañía, que incluye el cierre de las oficinas entre Navidad y Año Nuevo, aparte de las vacaciones adicionales que dependen de los años de trabajo que lleve el trabajador.

En la misma línea, María Pía Barros, gerente de personas de



Este logro implica para Pacific Hydro un reconocimiento a las diversas acciones y programas implementados en beneficio de sus trabajadores durante los últimos años.

Pacific Hydro Chile, explicó que "sin duda la pandemia fue un gran desafío tanto para nosotros, como para todas las empresas durante ese período. Potenciar nuestro compromiso con la salud

mental y bienestar fue prioritario, así como diseñar políticas de flexibilidad para mantener el compromiso y coherencia con nuestros valores en este nuevo escenario, acciones que fueron

claves para fortalecer nuestra cultura. Para nosotros es indispensable apoyar a nuestros trabajadores en la búsqueda de un equilibrio entre la vida personal y laboral".

Agrega que este tipo de iniciativas han ayudado a fortalecer el lazo de los trabajadores con la compañía, resultando en una baja rotación de personal y un excelente clima laboral.

¡Somos la mejor empresa para integrar la vida personal y el trabajo!

En Pacific Hydro Chile confiamos en nuestro equipo para generar un mundo más limpio



MEJORES PYMES

1°
LUGAR**Pacific Hydro Chile**
Renzo Valentín, CEO.

"Hemos diseñado, de forma participativa, nuestros valores y un espectro de políticas y lineamientos de recursos humanos que permiten tener claridad en relación con el aporte de cada uno a los desafíos de Pacific Hydro, así como contar con la flexibilidad para conciliar las responsabilidades fuera y dentro del trabajo".

2°
LUGAR**Conservador de Bienes Raíces Copiapó**
Tomás Jarpa, conservador.

"La persona es el centro de nuestro 'modelo estratégico organizacional' enfocado en el bienestar emocional, cuyo propósito es intencionar acciones preventivas y acompañar la búsqueda de un sentido que permita cuidar momentos personales y familiares. Asimismo, promover una sensación de seguridad y pertenencia, generando una cultura de trabajo acogedora y cercana".

3°
LUGAR**TUXPAN**
Silvia Ontivero, directora.

"La vida del ser humano es un continuo en el cual se han levantado barreras artificiales: el mundo del trabajo, de la familia, de la recreación. Definimos derribar esas barreras, devolviendo la continuidad natural en donde acogemos y ayudamos si hay una enfermedad en la familia, una crisis familiar, una situación económica delicada. Somos un todo".

4°
LUGAR**Flow S.A.**
Santiago Macías, gerente general.

"Somos 26 'Flowrianes' construyendo confianza, seguridad y felicidad. En Flow entendemos el trabajo como una oportunidad de ser mejores personas, por lo que diseñamos y aplicamos políticas con el objetivo de lograr un equilibrio entre la vida laboral y personal, siempre en la búsqueda constante de los mejores valores que irradian a nuestros clientes y el entorno".

5°
LUGAR**BancoEstado Corredores de Seguros**
Rodrigo della Maggiora, gerente general.

"El equilibrio en el ámbito personal y laboral generará ambientes con personas felices, sanas, comprometidas y con orgullo por su quehacer diario. Nuestro concepto Ser+ define nuestro compromiso de generar un ecosistema, donde el buen vivir sea una realidad a diario".



MEJORES ORGANISMOS PÚBLICOS

1°
LUGAR**Empresa Portuaria Valparaíso**
Franco Gandolfo, gerente general.

"Como Puerto Valparaíso hemos definido el equilibrio entre el trabajo y la vida personal como clave para enfrentar los desafíos de la empresa. Creemos que una mejor vida personal de nuestros trabajadores y trabajadoras es absolutamente compatible con las exigencias y responsabilidades laborales".

2°
LUGAR**BancoEstado**
Jessica López, presidente.

"BancoEstado, a lo largo de su historia, ha puesto a las personas en el foco de su gestión. Esto se ha cumplido a través de su rol social como organismo público del Estado, cuidando el bienestar de las personas y aportando a la inclusión financiera del país. Esperamos ser un referente, generando impactos positivos en la calidad de vida de todas y todos".

**TUXPAN**

Desarrollo de software y sistemas para la optimización de procesos de empresas medianas y grandes.



Primera empresa de software en acreditarse en nivel 3 desde el año 2005



Reconocidos en 8 ocasiones desde el 2004



De las primeras empresas en obtener la certificación en la Quinta región



Apostamos por la libertad de pensamiento, la inclusión, creatividad e innovación.



¡Apostamos por las y los tuxpanes y su bienestar!

Anímate. Innovación y soluciones tecnológicas para tu negocio.

SEGUNDO LUGAR EN LA CATEGORÍA GRANDES CORPORACIONES:

Caja Los Andes orgullosa de recibir reconocimiento de Fundación Chile Unido

La organización de seguridad social destacó por la difusión e integración que tienen sus colaboradores y colaboradoras de las prácticas y beneficios que contribuyen a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Caja Los Andes con más de 70 años de trayectoria mejorando la calidad de vida de millones de personas, continúa avanzando en una nueva forma de hacer seguridad social, donde sus trabajadores y trabajadoras son protagonistas de esta historia que seguirá escribiéndose por muchos años más, impactando directamente a sus beneficiarios y familias.

En este sentido, la organización participó por primera vez en el estudio "Integrar Vida Personal y Trabajo, Mejores Organizaciones", realizado por la Fundación Chile Unido, medición en la fue reconocida con el segundo lugar en la categoría Grandes Corporaciones. Este logro es reflejo del trabajo sostenido que viene desarrollando Caja Los Andes en la materia.

En esa línea, y en su constante preocupación por el bienestar de sus colaboradores y colaboradoras, Caja Los Andes rebajó en 2009 la jornada laboral a 41,25 horas semanales. Y en febrero de 2022, la redujo a 39 horas semanales, adelantándose a la discusión legislativa en esta



Paola Visintini, gerente corporativa de Personas y Asuntos Corporativos de Caja Los Andes.

transformación digital y de cultura organizacional que estaba impulsando hace más de cinco años, donde la agilidad y flexibilidad son parte ya de su cultura organizacional. Y para seguir avanzando en términos de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, Caja Los Andes está instaurando de manera paulatina un bloque libre de reuniones para las áreas de apoyo.

"Estamos muy orgullosos de recibir esta distinción de Fundación Chile Unido que reconoce nuestros avances hacia un modelo de trabajo flexible y sostenible, potenciando la conciliación entre el mundo laboral, personal y familiar, lo que refleja nuestro rol social y compromiso de continuar aportando en la calidad de vida de las personas, empezando por nuestros colaboradores y colaboradoras, promoviendo el buen vivir", enfatizó la gerente corporativa de Personas y Asuntos Corporativos de Caja Los Andes, Paola Visintini.

La ejecutiva, además, reforzó que para Caja Los Andes lo más importante son las personas, y



Para Caja Los Andes lo más importante son las personas, y eso lo entiende como algo que va más allá de lo estrictamente laboral.

eso lo entiende como algo que va más allá de lo estrictamente laboral. "En términos de clima laboral hemos priorizado el apoyo psicosomático a través de una herramienta que nos permite dos veces por semana detectar el estado de ánimo y necesidades especiales de nuestros colaboradores y colaboradoras", precisó.

En términos de diversidad e inclusión, Caja Los Andes comenzó el 2012 un camino con el programa Más Inclusión, que luego derivó en el lanzamiento de su Política de Diversidad e Inclusión en 2015 y que formaliza

la constitución de su área de Diversidad & Inclusión. En esa línea, mantiene su firme propósito de generar inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, que representan un 2% de su planta a nivel nacional, duplicando lo que exige la Ley de Inclusión.

Además, fue la primera Caja de Compensación en adherir a los Principios de Empoderamiento de las Mujeres al Programa Win Win de ONU Mujeres, OIT y UE, para promover el empoderamiento económico y liderazgo de las mujeres como base para un crecimiento sostenible, inclusivo

y equitativo. En este sentido, la institución se comprometió voluntariamente con el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género a implementar la Norma Chilena 3262, proceso de certificación que está en marcha y que derivó en la reciente publicación de la Política Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal.

Finalmente, reconocer la diversidad y promover instancias que garanticen la equidad y la inclusión al interior de la organización, son parte de la cultura que Caja Los Andes ha co-construido de la mano de sus colaboradores y colaboradoras, compromiso que se vio reflejado en el ranking Great Place to Work Mujeres 2022, posicionando a la entidad de seguridad social como la primera caja de compensación en integrar el listado de Mejores Lugares para Trabajar para Mujeres, alcanzando el 4º lugar entre grandes empresas de más de 1.000 personas.

"Con la experiencia que nos entregan nuestros 70 años de historia, entendemos que para conectar con las necesidades y sueños de una sociedad cada día más diversa, debemos abrazar diferentes perspectivas y contar con los mejores talentos. Este cambio cultural en la organización es un reflejo del cambio mayor que se está dando transversalmente en nuestro país y a nivel global", destacó Paola Visintini.



CUANDO EQUILIBRAMOS LA VIDA PERSONAL Y EL TRABAJO CONSTRUIMOS BIENESTAR

2° LUGAR EN ESTUDIO "INTEGRAR VIDA PERSONAL Y TRABAJO MEJORES ORGANIZACIONES".

Porque sumando nuestras fuerzas logramos mayor impacto social, Caja Los Andes promueve prácticas y beneficios que permiten conciliar la vida laboral y personal de sus colaboradores y colaboradoras a lo largo de Chile.

CONSTRUYENDO VALOR SOCIAL.



SELLO DISTINCIÓN



Abastible
Osvaldo Acuña, gerente de Personas.

"Para nosotros es de suma relevancia contribuir con el bienestar y calidad de vida de las personas; es así como nos preocupamos de la salud de nuestros colaboradores, en que la conciliación laboral es un factor fundamental. Queremos que puedan balancear su vida laboral y personal, con lo que logramos equipos más felices y motivados".



Falabella Tecnología Corporativa
Carolina Bascuñán, gerente de Personas.

"En Falabella nos interesa que nuestros equipos encuentren la mejor forma de balancear su vida personal y el trabajo, buscando dinámicas que les permitan simplificar y disfrutar más lo que hacen. Queremos personas que sean arquitectos de la forma en que se organizan y gestionan su tiempo".



Pontificia Universidad Católica de Chile
María Fernanda Vicuña, directora de Personas.

"En la UC sabemos que un desarrollo en equilibrio entre la vida académica, profesional y personal, impacta positivamente en el bienestar de los trabajadores y sus familias. Es una riqueza invaluable para un buen clima laboral, enseñanza de excelencia, creación e innovación en nuestra comunidad y su proyección a la sociedad".



BancoEstado S.A. Corredores de Bolsa
David Poblete, gerente de Gestión y Control.

"El trabajo es un factor relevante en nuestras vidas, ocupamos por el bienestar de nuestros colaboradores, generando acciones que contribuyan a su bienestar es vital para mejorar la ecuación entre vida laboral y personal. Como filial mantenemos nuestro compromiso de seguir avanzando en ello".



Forus S.A.
Manuel Somarriva, gerente Legal y Personas.

"Queremos contribuir a la felicidad de las personas, desde el ámbito personal y profesional, incentivándolas a lograr un equilibrio entre ambos mundos. Como empresa realizamos políticas y beneficios que van en esta línea y siempre nos estamos reinventando para que esta misión se viva día a día".



SMU
Paula Coronel, gerente de Personas y Sostenibilidad.

"En SMU buscamos contribuir a una sociedad en la que la diversidad sea apreciada y la inclusión una realidad. Promoviendo la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, aportando a la construcción de mejores compañías y a una mejor sociedad".



CajaVecina
Enrique Fritzsche, gerente general.

"Nuestro propósito como CajaVecina es mejorar la calidad de vida de las personas, y esto parte por casa, nivelando el trabajo y vida personal implementamos teletrabajo y las 40 horas, lo que nos llena de orgullo y refleja los avances en la integración de la vida de las personas y el trabajo".



Laboratorio Bagó de Chile S.A.
José Antonio Plubins, presidente.

"En Bagó esto ha sido fundamental a la hora de gestionar el talento. Si logramos crear un equilibrio entre ambas esferas, no solamente tendremos personas más comprometidas con la organización, sino que también impactaremos positivamente en su salud mental y calidad de vida laboral".



Walmart Chile
Rodrigo Sayago, gerente de Compensaciones y Beneficios.

"Somos personas trabajando para personas. Por eso nos esforzamos por generar espacios donde nuestros colaboradores puedan desarrollar su mejor versión, integrando tanto el ámbito laboral como el personal y familiar, a través de la implementación de programas concretos que promueven una vida con balance".



Construyendo futuro y feliz con la distinción obtenida



Nos compromete el bienestar y la felicidad de cada trabajador y trabajadora que integran nuestros equipos.

Nos enorgullece nuestra cultura organizacional, que integra la vida personal y el trabajo.

FLOW agradece el reconocimiento de Chile Unido, pues refuerza nuestra convicción de construir espacios vivibles y amables.

¡Gracias!



Conócenos aquí

TRABAJO HÍBRIDO Y JORNADA DE 39 HORAS:

La fórmula de Scotiabank para avanzar en conciliación y corresponsabilidad

El banco obtuvo la cuarta posición en la categoría Grandes Corporaciones del ranking "Mejores organizaciones para integrar vida personal y trabajo" que realiza la Fundación Chile Unido.

La flexibilidad laboral se ha instalado como uno de los atributos más valorados para atraer y retener talentos y las cifras así lo comprueban. La encuesta global "EY Work Reimagined 2022", que incluyó a Chile, reveló que 83% de los trabajadores consultados a nivel local prefiere trabajar de forma remota dos o más días a la semana.

En Scotiabank comprendieron esto antes de la pandemia, ya que en 2016 implementaron las primeras políticas de teletrabajo. En 2021 dieron el salto definitivo, instaurando de forma permanente un modelo laboral híbrido y flexible, que combina presencialidad y trabajo remoto. En la última encuesta interna de valoración de esta modalidad, los entrevistados aseguraron que lo que más ha mejorado con el trabajo híbrido es su calidad de vida y el 86,5% se declaró promotor de esta metodología de trabajo.

Además, en mayo de este año Scotiabank marcó un hito en la industria financiera, al convertirse en el primer banco en reducir su jornada a 39 horas semanales.

Estas iniciativas —que tienen como principal objetivo generar mayores espacios de bienestar y que los colaboradores puedan conciliar de mejor forma su vida personal y laboral— fueron posibles gracias a los avances en productividad que ha traído la agenda de modernización y transformación digital desplegada por Scotiabank, que lo ha consolidado como el mejor banco digital del mercado y que le ha permitido ser más eficiente en el uso del tiempo. También



La pandemia aceleró la instauración del trabajo híbrido y flexible, que combina presencialidad y trabajo remoto. Según una encuesta interna a colaboradores, su calidad de vida es lo que más ha mejorado esta modalidad.

gracias al alto compromiso de sus colaboradores, que según la última encuesta interna de clima alcanzó el 94%.

"Buscar fórmulas para conciliar de mejor manera la vida personal y profesional de nuestros cerca de 6 mil colaboradores a lo largo del país es uno de nuestros principales objetivos. Las medidas implementadas son el resultado de escuchar permanentemente a los trabajadores, de entender sus necesidades, y son reflejo de la confianza que tenemos en nuestro equipo", explicó la vicepresidenta de Gestión de

PRESENCIA NACIONAL E INTERNACIONAL

Nacido hace 190 años en Nueva Escocia, Canadá, Scotiabank es uno de los bancos con mayor presencia internacional, brindando servicios a cerca de 19 millones de clientes en más de 30 países. Está presente en Chile hace 32 años. Es uno de los líderes del mercado local, con un 14,99% de participación y la mejor clasificación de riesgo de la industria, de acuerdo con Fitch Ratings.



Personas, Cultura y Asuntos Corporativos de Scotiabank Chile, Jacqueline Balbontin, quien añadió que "estamos convencidos de que este

esquema será clave en nuestra oferta de valor para atraer y retener a los mejores talentos". Por otro lado, también ha implementado una serie de



Todas las medidas implementadas son el resultado de escuchar permanentemente a los trabajadores, de entender sus necesidades, y son reflejo de la confianza en el equipo.

iniciativas orientadas a promover una mejor calidad de vida y entregar herramientas de autocuidado. En ese contexto nació ScotiBalance, programa que busca potenciar una mayor conciliación y bienestar mediante la entrega de herramientas de salud mental para el trabajador y su grupo familiar, además de atención en otras siete especialidades de telemedicina, junto a sesiones y cápsulas de yoga, relajación y mindfulness.

IMPULSO A LA CORRESPONSABILIDAD

Esta nueva forma de trabajar también busca seguir impulsando la diversidad e igualdad de oportunidades, dos de los principales pilares de la Política de Diversidad e Inclusión que Scotiabank tiene declarada desde 2018. Los esfuerzos del banco en esta materia se reflejan en resultados concretos: un 54% del total de la dotación es femenina, un 26% de los cargos de liderazgo son ocupados por

mujeres y la brecha salarial es de solo 1,7%.

Sin embargo, conscientes de que es necesario seguir avanzando en estos ámbitos, este año el banco abordó de una manera integral la corresponsabilidad, sensibilizando sobre el tema y desplegando acciones concretas. Una de ellas fue adaptar el permiso por nacimiento, sumando ocho días adicionales a los cinco días legales que establece la ley, totalizando así un total de casi tres semanas para acompañar la llegada del hijo. Este beneficio puede ser utilizado por padres biológicos y adoptivos, así como por madres no gestoras en familias homoparentales.

Esta medida se suma a la jornada laboral reducida por maternidad, que permite que las mujeres que retornan al trabajo después de su licencia postnatal, ya sea por nacimiento o adopción, terminen su día de trabajo a las 14.30 hasta el primer año del hijo nacido.

RECIBE SELLO DISTINCIÓN

SMU es distinguida por su cultura de conciliación de la vida laboral y personal

La matriz de Unimarc, Mayorista 10, Alvi y Super 10 fue reconocida por Fundación Chile Unido con el Sello de Distinción, como una de las empresas destacadas en el estudio "Integrar Vida Personal y Trabajo, Mejores Organizaciones 2022".

En SMU y filiales reconocen la inclusión y diversidad como valores fundamentales en las relaciones con las personas y en su forma de operar, rechazando toda forma de discriminación. Una sociedad diversa y más inclusiva es un compromiso por el que en SMU trabajan de manera transversal, según su Sello Cultural Cerca, la Política de Diversidad e Inclusión, el propio Modelo de Diversidad e Inclusión y el habilitador cultural de la compañía que implica el lograr avances materia de corresponsabilidad.

En la supermercadista destaca la diversidad e inclusión como parte de un objetivo estratégico de la compañía, lo que le permite avanzar con convicción, implementando mecanismos formales como políticas, procedimientos, iniciativas e indicadores y potenciando el despliegue de distintas acciones a lo largo del año y en todas sus filiales.

Uno de los últimos hitos en SMU es la implementación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal



Paula Coronel, gerente corporativo de Personas y Sostenibilidad de SMU.

(SIGIGC) a través del cual la empresa obtuvo la certificación de la Norma Chilena 3262 (NCh3262), la que establece los requisitos que debe cumplir un sistema de gestión para fomentar y promover la igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la compañía, dando como



Destaca la diversidad e inclusión como parte de un objetivo estratégico de la compañía.

resultado la obtención del Sello Igualdad Conciliación por parte del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, siendo la única supermercadista en Chile que obtiene esta certificación. Lo anterior se suma al premio que entregó en marzo de 2022 la consultora EY reconociendo a SMU como la "Empresa destacada en Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)". Paula Coronel, gerente corporativo de Personas y Sostenibilidad de SMU, comenta

que "nuestro compromiso como SMU es contribuir a construir una sociedad en la que la diversidad sea apreciada y la inclusión una realidad. Buscamos que nuestro propósito trascienda con las personas que trabajan en la compañía, sus familias, nuestros clientes, proveedores y la sociedad en general. Uno de los focos de nuestro modelo de Diversidad e Inclusión, es género, desde donde hemos impulsado un trabajo comprometido que día a día nos

permite avanzar en igualdad de género y conciliación de la vida laboral, personal y familiar con el habilitador cultural de la corresponsabilidad".

Todas estas acciones e iniciativas descritas, que han sido desarrolladas con el objetivo de promover la corresponsabilidad y equidad de género, han hecho a SMU merecedora del más reciente reconocimiento denominado "Sello de Distinción 2022: a las mejores organizaciones por Integrar Vida Personal y

SMU AVANZA EN IGUALDAD DE GÉNERO

- El 65% de la dotación son mujeres.
- El 33% de las posiciones del directorio son mujeres, dentro de ellas la presidenta y vicepresidenta.
- 40% de mujeres forman parte de los reportes directos del gerente general.
- La participación de mujeres en cargos de liderazgo corresponde al 52% de la dotación.



Trabajo" que otorga Fundación Chile Unido a las organizaciones destacadas en integrar justamente los ámbitos de la vida personal y el trabajo en el país.

Paula Coronel, finaliza explicando que "este tipo de acciones y otras iniciativas son reflejo de cómo vivimos todos los días la inclusión en SMU, entendiendo el valor de la diversidad. Les invitamos a seguir promoviendo, a través del respeto, una sociedad diversa e inclusiva".



Kit informativo sobre la Norma NCh 3262 de Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal que fue entregado en las oficinas de SMU.