

CON FOCO EN LA CONCILIACIÓN Y LA FLEXIBILIDAD:

Cencosud Scotiabank refuerza su apuesta por el bienestar laboral

La firma ha consolidado un modelo organizacional que vincula bienestar, desempeño y sostenibilidad, en línea con las nuevas demandas del mundo laboral.

La integración entre la vida laboral y personal se ha convertido en un eje estratégico para las organizaciones que buscan atraer y retener talento. En ese contexto, Cencosud Scotiabank ha impulsado una serie de iniciativas orientadas a fortalecer el bienestar integral de sus colaboradores. Lo anterior le ha permitido posicionarse en el segundo lugar del ranking Chile Unido en esta, su primera participación.

Desde la compañía destacan que su enfoque pone a las personas en el centro, promoviendo una cultura organizacional que equilibra lo laboral, familiar y personal.

“Las personas están al centro de todo lo que hacemos. Promover una integración equilibrada entre la vida laboral, personal y familiar no es solo una política interna, sino un compromiso permanente con el bienestar integral de nuestros colaboradores”, señala Mauricio Flores, gerente de Personas de Cencosud Scotiabank.

Entre las principales medidas implementadas, destacan esquemas de flexibilidad laboral, como una Bolsa de Puntos que permite canjear tiempo libre para momentos relevantes, además de la modalidad de trabajo híbrido en Casa Matriz. A ello se suman beneficios familiares, incluyendo seguros de salud, becas, apoyo social y actividades para distintas etapas de la vida. En la misma línea, la empresa ha desarrollado un robusto Programa de Bienestar que contempla gimnasio en oficina, operativos de salud, pausas activas y acceso a telemedicina gratuita, junto con iniciativas de apoyo a la maternidad y paternidad, como bonos, kits y tiempos libres adicionales, entre otros.

ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTO

La participación en el ranking de Chile Unido ha sido un hito relevante para la compañía,



Celebración del mes de la Diversidad e Inclusión en Cencosud Scotiabank.

especialmente en un escenario laboral competitivo.

“Ser parte de este ranking refuerza nuestra propuesta de valor como empleador, fortalece nuestra marca organizacional y nos posiciona como una alternativa atractiva para el talento calificado”, afirma Flores.

Y es que, según el ejecutivo, este tipo de prácticas no solo favorecen la atracción de nuevos colaboradores, sino que también inciden en la retención, reduciendo la rotación y fortaleciendo el compromiso organizacional a largo plazo.

Mauricio Flores afirma que la implementación de estas políticas no ha estado exenta de desafíos, siendo uno de los

principales avanzar hacia modelos laborales más flexibles sin afectar la continuidad operativa.

“Acompañar los cambios culturales implica avanzar hacia modelos laborales más flexibles, manteniendo la continuidad operativa y el trabajo colaborativo”, indica el gerente de Personas de Cencosud Scotiabank.

En esa línea, la empresa ha optado por una transición gradual hacia esquemas híbridos, combinando días presenciales y teletrabajo. También ha puesto foco en acompañar etapas clave como la maternidad y paternidad, mediante programas específicos que entregan beneficios

adicionales y apoyo concreto a los colaboradores.

BIENESTAR COMO MOTOR DE SOSTENIBILIDAD

Desde la organización subrayan que estas iniciativas no solo impactan en el clima interno, sino que también se proyectan hacia la relación con clientes, proveedores y la comunidad.

“La integración vida-trabajo no es un beneficio adicional, sino una inversión estratégica en productividad, calidad de servicio y sostenibilidad. Para nosotros, todo está conectado: colaboradores que están bien en su trabajo, también están mejor en sus hogares y participan de

manera más positiva en su entorno”, sostiene Flores.

Dichas iniciativas han fortalecido el compromiso interno, el clima laboral y la resiliencia de los equipos de trabajo de la empresa, reflejándose tanto en reconocimientos como Great Place to Work como en relaciones más cercanas y confiables con clientes y proveedores.

En paralelo, la compañía ha desarrollado un programa de Responsabilidad Social Corporativa con foco interno, promoviendo causas sociales, medio ambiente y educación financiera, con el objetivo de fortalecer a sus colaboradores



Mauricio Flores, gerente de Personas de Cencosud Scotiabank.

como agentes de cambio. “Este trabajo constituye una base coherente con nuestro propósito y sienta las condiciones para proyectar, en el tiempo, un impacto más amplio hacia la comunidad”, puntualiza Mauricio Flores.