

FUNDACIÓN CHILE UNIDO

Conciliación con sentido: beneficios que dejan huella en la vida de las personas

Cerca de 15 mil trabajadores participaron en estudio que ratifica que mientras más alineada está la oferta de beneficios al ciclo de vida de los mismos, mayor es el conocimiento, uso y valoración de ellos.



La evidencia del estudio confirma que la conciliación, más que una tendencia, es un modelo de gestión que impacta en las dimensiones personales y laborales, dejando un legado en la vida de las personas, en sus familias y en el desarrollo de su trayectoria profesional".

Verónica Hoffmann,
directora Ejecutiva de Fundación Chile Unido.

100%

permite viajar a hacer un posgrado y regresar a la organización

100%

implementa programas preventivos del estrés y cuidado de la salud mental

81%

ofrece programa de atención psicológica para sus trabajadores y familias.

100%

dispone programa de vida saludable con evaluación nutricional, alimentación sana, capacitación, entre otros.

80%

ofrece a las madres modificar temporalmente su jornada laboral, cuando se reincorporan del postnatal.

8 días

en promedio adicionales de Posnatal paternal

80%

reconoce la excelencia académica de los hijos con un bono

100%

otorga permiso para acompañar al padre o madre a trámites personales (salud, jubilación u otros)

Qué beneficios específicos tienen en común las Mejores Organizaciones

trabajadores o personas con adultos mayores a su cuidado, su uso se incrementa significativamente. Lo mismo ocurre en la dimensión Desarrollo Personal y Calidad de Vida, donde el conocimiento aumenta de 64% a 75% en solo un año, y el uso pasa de 23% a 28%. Este avance se explica porque las organizaciones están fortaleciendo programas altamente demandados

en distintas etapas vitales, como salud mental, apoyo psicológico, vida saludable, autocuidado y reconocimiento, entre otros. Otras dimensiones evaluadas son Desarrollo de la Carrera Profesional, Apoyos Económicos para Trabajadores/as y sus Familias, Porcentaje de Participación de Mujeres, Mecanismos de Gestión, Propósito Corporativo, Cultura

Organizacional, Liderazgo, Satisfacción con la Organización, Integración Familiar y Ayudas a la Maternidad, Paternidad y Cuidado de hijos/as y personas dependientes. En esta última dimensión, cuya oferta se ha ido ampliando con los años, aún está el desafío de incrementar el conocimiento y uso de los beneficios, que tienen el fundamental objetivo de apoyar la etapa en la que los trabajadores están formando su proyecto de familia.

Esta diversificación de beneficios refleja un cambio cultural profundo en aquellas organizaciones que escuchan, observan y se adaptan a las necesidades reales de sus equipos. Cuando esto ocurre, la adhesión surge de manera natural, fortaleciendo el compromiso y el sentido de pertenencia.

De acuerdo a **Verónica Hoffmann, directora Ejecutiva de Fundación Chile Unido**, "la evidencia del estudio confirma que la conciliación, más que una tendencia, es un modelo de gestión que impacta en las dimensiones personales y laborales, dejando un legado en la vida de las personas, en sus familias y en el desarrollo de su trayectoria profesional. Si bien el estudio reafirma que los beneficios más valorados siguen siendo los Apoyos Económicos (con 84% de satisfacción), las demás dimensiones están alcanzando avances progresivos, reduciendo brechas y generando culturas más humanas y sostenibles.

"Así, la conclusión es clara: cuando las organizaciones construyen su oferta de valor desde las necesidades reales de sus trabajadores, la conciliación se vuelve parte de la identidad corporativa, transformándose en una herramienta efectiva para atraer, fidelizar y comprometer talento en todas las etapas de la vida", finalizó **Verónica Hoffmann**.

ADAPTABILIDAD LABORAL:

Nestlé Chile fomenta la integración entre trabajo y vida personal

La empresa comprende la importancia de la integración entre la vida personal y el trabajo, reconociendo que los empleados tienen responsabilidades y aspiraciones fuera del ámbito laboral.

"Desarrollar todo el poder de la alimentación para mejorar la calidad de vida, hoy y para las futuras generaciones" es el propósito de Nestlé, empresa líder en la industria alimentaria, que ha estado presente en Chile hace más de 90 años y desde donde nace su convicción de fomentar la integración entre trabajo y vida personal, en los cerca de 8.000 colaboradores que tiene en el país.

"En el núcleo de la cultura organizacional de Nestlé reside el valor del respeto: por nosotros mismos, por el otro, por la diversidad y por el futuro. Bajo ese 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, Juan Esteban Dulcic.

La empresa cuenta con un sólido programa de beneficios para sus colaboradores, respaldando la conciliación entre



La integración entre vida personal y trabajo genera efectos positivos en la salud física y mental.

la vida familiar y personal, promoviendo la diversidad e inclusión, avanzando en equidad de género y desarrollando iniciativas para impulsar la empleabilidad juvenil, entre otras.

En este sentido, la compañía ha implementado diversas políticas de adaptabilidad laboral, destacando, por ejemplo, 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. A la fecha, cerca de 400 colaboradores han optado por este beneficio desde que se lanzó en 2021, siendo una

de las primeras empresas en el país.

"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, el cual no solo impacta positivamente al desempeño del

colaborador, sino que se extiende hacia su equipo de trabajo y así hacia al resto de la organización", señala Dulcic.

Otras políticas implementadas y que apuntan en la misma dirección tienen relación con establecer principios fundamentales para un trabajo y ambiente respetuoso, así como protocolos para prevenir cualquier forma de discriminación, violencia y acoso laboral.

Alineado a esto, en octubre de este año Nestlé recibió el Sello Ley Karin Nivel 2, la acreditación más alta otorgada por la ACHS, que reconoce a las organizaciones que van más allá de lo establecido por la normativa, destacando a aquellas que fortalecen sus protocolos y procedimientos, a través de canales de denuncia efectivos, capacitaciones permanentes a sus equipos y la promoción de una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la sana convivencia.

BIENESTAR SOCIAL, FÍSICO Y PSICOLÓGICO

Uno de los focos que han sido prioridad en Nestlé es la salud y



Juan Esteban Dulcic, director de Recursos Humanos de Nestlé.

el bienestar de sus colaboradores, a través de la prevención y el cuidado en sus lugares de trabajo, reconociendo el impacto positivo que esto tiene en su calidad de vida y tiempo.

Por ello, ofrecen programas de exámenes preventivos para ayudar a detectar oportunamente enfermedades, así como jornadas de vacunación y charlas educativas para todos los colaboradores y sus familiares.

En este sentido, la salud mental también es un pilar esencial para el bienestar integral de sus colaboradores. Por ello, desarrollan programas que incluyen charlas mensuales, campañas permanentes para promover el buen trato y consejos semanales para mejorar la gestión emocional y reducir el estrés. A esto se suma el lanzamiento de una *app* —basada en inteligencia artificial y apoyo de profesionales— que ofrece herramientas prácticas para gestionar el bienestar emocional.

Una oferta de beneficios con sentido
deja huella en cada etapa de la vida

