



## LOS ELEMENTOS QUE DEFINEN A QUIENES VAN A LA VANGUARDIA EN CONCILIACIÓN: FUNDACIÓN CHILE UNIDO Y EL MERCURIO PREMIARON A LAS 30 “MEJORES ORGANIZACIONES PARA INTEGRAR VIDA PERSONAL Y TRABAJO”

Desde hace 23 años, Fundación Chile Unido acompaña a las organizaciones a avanzar en la integración de la Vida Personal, Familia y Trabajo, impulsando un desarrollo más humano para todo el país.

En una nueva edición del Estudio “Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo”, Fundación Chile Unido, con el apoyo de El Mercurio, reconoció a 30 empresas y organismos públicos que han destacado por sus políticas y prácticas orientadas a promover la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar, de acuerdo con los resultados de la medición 2025.

**Este reconocimiento, que se construye a partir del análisis de datos de un universo de más de 16.300 trabajadores a nivel nacional,** realizado por Ipsos Chile; no solo visibiliza buenas prácticas, sino que también permite identificar los elementos que distinguen a aquellas organizaciones que logran construir entornos laborales más humanos y centrados en las personas.

Para Heriberto Urzúa, presidente de Fundación Chile Unido, el valor de este Estudio, en cuya historia han participado más de 550 organizaciones, radica en su capacidad de evidenciar qué

prácticas generan un impacto real en la vida de las personas. “La integración de la vida personal y el trabajo permite a las personas realizarse en su ámbito laboral, conciliar con sus proyectos individuales y familiares, alcanzando un mayor bienestar. A su vez, facilita a las organizaciones crecer, desarrollar su propósito y contribuir a la sociedad”, señala.

### PROPÓSITO QUE DA SENTIDO Y FORTALECE EL COMPROMISO

Un elemento diferenciador que comparten las organizaciones que se ubican en los 5 primeros lugares del Ranking, es la existencia de un propósito corporativo claro, compartido y coherente. **Los resultados 2025 muestran que el 91% de los trabajadores declara conocer el propósito de su organización, ese mismo porcentaje considera que dicho propósito da sentido a su trabajo, y nuevamente un 91% de los trabajadores se siente orgulloso de pertenecer a ella.**

“La forma en que los líderes comunican el propósito al interior de una organización es clave, porque actúa como una guía que da sentido al trabajo y permite a cada persona comprender cómo su aporte impacta en la sociedad. Cuando ese propósito —junto con los valores que lo sustentan— logra conectar con los intereses y convicciones personales de los trabajadores, se generan resultados virtuosos, que armonizan lo personal con lo organizacional”, sostuvo Heriberto Urzúa.

Así, cuando existe coherencia entre lo que una organización declara y lo que vive en su día a día, se fortalece el vínculo con sus trabajadores, generando mayores niveles de compromiso y pertenencia.

Por su parte Carlos Schaefer, director de El Mercurio, afirmó que “difundir las mejores prácticas y medidas que impulsan las empresas para facilitar la conciliación de la vida personal y laboral de sus colaboradores es parte de nuestra vocación editorial. Dar cuenta de ese esfuerzo y de la reflexión en torno al tema fortalece



Heriberto Urzúa, presidente de Fundación Chile Unido.



Carlos Schaefer, director de El Mercurio.

nuestra convivencia y contribuye a crear ese país que todos anhelamos. Por lo mismo, es de la mayor importancia de que los propósitos señalados por las empresas en este ámbito efectivamente se llevan adelante en su labor cotidiana”.

### CULTURA CENTRADA EN LAS PERSONAS

Las organizaciones destacadas también

se transforma en una forma de gestión que se articula de diversas iniciativas que configuran un sello diferenciador en las organizaciones.

Así, los resultados del Estudio 2025 confirman que las empresas que avanzan en conciliación generan impactos positivos sostenidos: un 94% de los trabajadores del Top 5 declara estar satisfecho con su organización y un 92% la recomendaría como un lugar donde es posible integrar vida personal y trabajo.

Al respecto, Heriberto Urzúa menciona que “las organizaciones que han hecho de la conciliación parte de su identidad no solo logran mejores resultados internos, sino que también aportan a construir una sociedad más humana y mejor. Cuando las personas pueden desarrollarse en su trabajo sin dejar de lado su vida personal y familiar, avanzamos hacia un país donde el bienestar es compartido. Ese es, en definitiva, el propósito de este Estudio”.

## Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo ORGANIZACIONES PREMIADAS 2025



### Grandes Corporaciones (más de 1.000 colaboradores)

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



### Grandes Empresas (entre 200 a 999 colaboradores)

- 1 ABB
- 2 Cencosud Scotiabank Corporativo
- 3 Lipigas
- 4 LarrainVial
- 5 Guacolda Energía
- 6 Laboratorio Bagó de Chile S.A.
- 7 AFP Modelo



### Pymes (hasta 199 colaboradores)

- 1 NYK Sudamerica (Chile) Ltda.
- 2 Boehringer Ingelheim Chile
- 3 ISALUD Isapre de Codelco
- 4 Pacific Hydro Chile



### Organismos Públicos

- 1 Metro de Santiago S.A.

### Organizaciones que reciben Sello de Distinción

- Agencia de Sostenibilidad Energética
- Ariztía
- Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile
- Grupo Enovus
- Grupo Guante-Gacel
- OCG Chile
- Statkraft Chile
- Universidad Alberto Hurtado



## INTEGRANDO VIDA PERSONAL Y TRABAJO:

# Organizaciones que abordan las necesidades de las personas y sus familias

En un contexto social marcado por profundos cambios demográficos y nuevos estilos de vida, las organizaciones enfrentan el desafío de adaptar sus políticas laborales a las necesidades reales de las personas.

La edición 2025 del Estudio "Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo", que lidera Fundación Chile Unido con el apoyo de El Mercurio, confirma una tendencia clara: **cuando la oferta de beneficios se alinea con el ciclo de vida de los trabajadores y sus responsabilidades familiares, aumenta significativamente su conocimiento, uso y valoración.**



FUNDACIÓN CHILE UNIDO

Verónica Hoffmann, directora ejecutiva de Fundación Chile Unido.

Este desafío adquiere especial relevancia en un escenario nacional en que la tasa de fecundidad ha descendido a 1,03 hijos por mujer, muy por debajo del nivel de reemplazo generacional de 2,1 hijos. Así, el rol de las organizaciones en el acompañamiento a los proyectos de familia se vuelve cada vez más relevante.

Los resultados del Estudio 2025 muestran que las organizaciones que logran adaptar su oferta de beneficios para abordar los desafíos personales que enfrentan los trabajadores, no solo mejoran la calidad de vida de las personas aportándoles mayor balance, sino que también fortalecen su cultura organizacional.

Según explica Verónica Hoffmann, directora ejecutiva de Fundación Chile Unido, "la conciliación es un modelo de gestión que impacta en la vida de las personas, en sus familias y en el desarrollo de su trayectoria laboral. Cuando las organizaciones

comprenden esta realidad, logran construir propuestas de valor asertivas y sostenibles".

En este sentido, **la conciliación permite atraer, fidelizar y comprometer talento** en un entorno cada vez más desafiante y por ello es vital contar con jefaturas que así lo reconozcan y promuevan.

De acuerdo con los resultados de los 5 primeros lugares del Ranking, en las "Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo", un 79% de los trabajadores declara que su jefatura lo incentiva a utilizar los beneficios, un 76% señala que sus líderes dan el ejemplo y un 82% percibe una promoción activa desde la alta dirección.

"La conciliación se implementa desde las políticas organizacionales y también desde liderazgos

coherentes que producen confianza y habilitan el uso efectivo de los beneficios, generando un mayor impacto en la vida de los trabajadores y sus familias. Un estándar que sin duda aporta a una sociedad más humana", agrega Verónica Hoffmann.

Uno de los hallazgos más destacados de la medición 2025 es el aumento en el nivel de conocimiento de los beneficios en seis de las ocho dimensiones evaluadas.

Las áreas con mayor efectividad en su difusión son los apoyos económicos, la flexibilidad laboral, el desarrollo personal y la carrera profesional, donde al menos el 80% de los trabajadores declara conocer una parte relevante de las medidas disponibles.

**Este avance en la comunicación, además de impactar directamente en la satisfacción de las personas, aumenta su valoración y se fortalece el vínculo con la organización.**

"Cuando las organizaciones diseñan sus beneficios considerando las distintas etapas de la vida, la conciliación se vuelve parte de su identidad. Esto no solo impacta en el bienestar de las personas, sino también en la sostenibilidad y competitividad de las organizaciones", comenta Verónica Hoffmann.

### BENEFICIOS QUE ACOMPAÑAN EL CICLO DE VIDA



El Estudio analiza 81 medidas orientadas a facilitar la integración de la vida personal, familiar y laboral, evidenciando que no todos los beneficios impactan de igual manera en los distintos grupos de trabajadores.

En los trabajadores jóvenes sin hijos, predominan las preferencias por la flexibilidad laboral y las oportunidades para el desarrollo

profesional. En cambio, quienes tienen hijos pequeños priorizan beneficios que permitan compatibilizar el trabajo con la crianza, como permisos, flexibilidad horaria y apoyos económicos.

Por su parte, los trabajadores con hijos mayores o con responsabilidades de cuidado valoran especialmente la seguridad económica, los

seguros de salud complementarios, los programas de bienestar y la posibilidad de acceder a días libres para atender situaciones familiares.

Estos resultados evidencian que la conciliación efectiva requiere una mirada diferenciada, que reconozca las distintas necesidades según la etapa de vida y las responsabilidades de cuidado.

## LAS MEJORES ORGANIZACIONES:

# Cuando la cultura se adelanta a la norma y se prioriza el bienestar integral

Atendiendo a los cambios del marco legal, el estudio anual de Fundación Chile Unido ha ido evolucionando en el tiempo, incorporando preguntas para conocer los procesos de adaptación de las organizaciones de acuerdo con estos cambios.

Por más de dos décadas, el Estudio "Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo", impulsado por Fundación Chile Unido con el apoyo de El Mercurio, ha permitido identificar a aquellas organizaciones que han definido ir más allá en la forma de comprender el trabajo, poniendo a las personas en el centro de su gestión.

En este camino, el Estudio ha evidenciado que las organizaciones que lideran en resultados tienen algo en común: **actúan por convicción. Su cultura, su propósito y su estilo de gestión anticipa tendencias y necesidades sociales**, incorporando prácticas que promueven el bienestar, el equilibrio y el desarrollo integral de sus trabajadores.

"Las organizaciones que destacan en el Ranking iniciaron esta senda mucho antes de que la regulación lo estableciera. La mayoría de ellas se construyó en la convicción de que poner a las personas en el centro, reconociendo su valor y dignidad, impactará positivamente en sus trabajadores y en consecuencia en la sostenibilidad y desarrollo de la organización", explica Catalina Delpiano, directora de Estudios de Fundación Chile Unido.

Atendiendo a los cambios del marco legal, el estudio anual de Fundación Chile Unido ha ido evolucionando en el tiempo, incorporando preguntas para conocer los procesos de adaptación de las organizaciones de acuerdo con estos cambios. Es así, que la versión 2025 indagó sobre la implementación de la Ley de 40 horas y la Ley de



SERGIO SALAZAR

Catalina Delpiano, directora de Estudios de Fundación Chile Unido.

### Conciliación.

En este último punto, el Estudio concluye que el 88% de las organizaciones participantes ya ofrece opciones de teletrabajo para padres, madres y cuidadores, mientras que en corresponsabilidad, un 63% de las organizaciones entrega al padre días adicionales a su postnatal legal, otorgando en promedio 9 días extra, en un rango entre 3 a un máximo de 84 días en una empresa, acercándose a un mayor equilibrio en el tiempo de cuidado entre la madre y el padre durante los primeros meses de vida del recién nacido.

### SALUD MENTAL Y BIENESTAR INTEGRAL

Otro aspecto diferenciador de las Mejores Organizaciones es su **orientación al bienestar psicológico y emocional de los trabajadores y sus**

familias, el que ha adquirido un lugar cada vez más relevante dentro de su oferta de valor.

Según el Estudio "Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo", las empresas que lideran el Ranking han avanzado significativamente en la implementación de programas destinados a promover la salud mental y prevenir riesgos psicosociales.

Entre las organizaciones ubicadas en los primeros lugares de la medición, el 100% implementa programas preventivos del estrés y cuidado de la Salud Mental, mientras que el 81% dispone de programas de atención psicológica para sus trabajadores y sus familias.

Para la directora de Estudios de Fundación Chile Unido, Catalina Delpiano, estos avances reflejan una comprensión más amplia del bienestar laboral. "Las organizaciones están internalizando que el bienestar integral de las personas no se limita al ámbito físico o económico. Incorporar esta visión multidimensional en la gestión organizacional es fundamental para construir entornos laborales humanos", sostiene.

Dichas acciones previenen riesgos psicosociales, fortalecen la salud mental y contribuyen a la satisfacción y productividad.

"Un enfoque coherente hacia el bienestar integral y el cuidado de la salud mental comprende las necesidades concretas de las personas y las acompaña en las distintas etapas de su vida. Cuando las organizaciones realizan este ejercicio de reflexión, se transforman en mejores organizaciones", concluye Catalina Delpiano.



El gran desafío en esta materia, de acuerdo con los resultados del Estudio 2025, es el de **procurar el uso efectivo de estas herramientas que son parte de la oferta de valor, para aumentar así la participación de los trabajadores** en los distintos programas preventivos

y servicios de atención psicológica. En este contexto, la normativa ha operado como un catalizador que acelera transformaciones que, en algunos sectores, ya estaban en marcha. Las organizaciones más avanzadas no han debido reaccionar, sino

más bien consolidar y profundizar prácticas que forman parte de su identidad. Esto incluye modelos de trabajo más flexibles, mayor corresponsabilidad en el cuidado y una comprensión más amplia del bienestar, que integra la vida personal, familiar y laboral.



LIDERAZGO SOSTENIDO:

# ABB en Chile hace historia: Cuatro años seguidos promoviendo el camino hacia una cultura organizacional centrada en las personas

Por cuarto periodo consecutivo, la compañía se posicionó en el primer lugar del ranking “Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo”. Este logro, inédito en la categoría “Grandes Empresas”, no solo consolida a ABB en Chile como un referente en bienestar y flexibilidad, sino que demuestra que la coherencia entre el propósito humano y la excelencia tecnológica es clave para liderar sectores críticos.

En un entorno marcado por la transformación digital y la búsqueda de la sostenibilidad, la excelencia de una organización ya no se mide únicamente por sus resultados financieros o su capacidad de innovación. El verdadero liderazgo reside en la capacidad de armonizar los objetivos de negocio con el bienestar de quienes conforman la empresa. Bajo esta premisa, ABB en Chile ha marcado un hito sin precedentes en el ámbito corporativo nacional en sus 70 años en Chile: por cuarto año consecutivo, la firma se ha alzado con el primer lugar en la categoría “Grandes Empresas” del prestigioso ranking elaborado por la Fundación Chile Unido y El Mercurio.

Este reconocimiento, que comenzó a cimentarse con el ejercicio 2022 y se ha mantenido de manera ininterrumpida hasta 2026, no es un hecho fortuito, representa la maduración de una visión estratégica donde la tecnología y la humanidad son fuerzas que se potencian mutuamente. Para ABB en Chile, este “tetracampeonato” en conciliación es la validación de que un futuro más eficiente y sostenible comienza, necesariamente, por la calidad de vida de sus propios equipos.

Martín Castellucci, country holding officer de ABB en Chile y Perú, destacó la relevancia de mantener esta posición de vanguardia. “En ABB entendemos que la tecnología solo genera valor sostenible cuando está genuinamente al servicio de las personas. Este cuarto año consecutivo en el primer lugar del ranking nos llena de orgullo, pero sobre todo refuerza nuestra convicción: una cultura que pone a las personas en el centro, impulsa la innovación, fortalece la toma de decisiones y permite atraer el talento diverso que nuestra industria necesita. Nuestras políticas de conciliación son un habilitador estratégico que contribuye directamente a una mayor agilidad organizacional y una ejecución más sólida frente a los desafíos de nuestros clientes”, afirmó el ejecutivo.

Uno de los pilares fundamentales que explican este liderazgo sostenido es la implementación del modelo de trabajo flexible (Flex-Work). Lo que en sus inicios fue una respuesta adaptativa, hoy se ha consolidado como un cambio cultural profundo que ha erradicado la antigua lógica del control presencial para dar paso a una gestión basada en la confianza, la responsabilidad y el cumplimiento de objetivos claros.

Fabrizio Moyá, human resources country lead de ABB en Chile, analizó el impacto de esta transición operativa y cultural. “El principal aprendizaje en estos años es que la flexibilidad, cuando se gestiona con procesos claros, no solo mantiene la productividad, sino que la potencia. Nuestro modelo Flex-Work nos ha permitido evolucionar desde una estructura rígida hacia una cultura de resultados. Hemos observado



ABB en Chile mantiene una relación estrecha con la academia y asociaciones gremiales, participando en la formación de talento y el fortalecimiento de capacidades locales.



Martín Castellucci, country holding officer de ABB en Chile y Perú.



Heidi Robertson, directora global de Diversidad e Inclusión del Grupo ABB.

mejoras sostenidas y medibles en indicadores críticos de compromiso, bienestar y desempeño. Al permitir que nuestros colaboradores equilibren su realidad personal con sus metas profesionales, logramos equipos con mayor foco, menor rotación y un sentido de pertenencia que es difícil de replicar en otras organizaciones”, explicó Moyá.

Esta flexibilidad es la que permite que ABB en Chile se mantenga competitiva en un mercado laboral donde el talento especializado es cada vez más exigente. Para la compañía, la capacidad de ofrecer un entorno que respete el tiempo del colaborador es hoy una de sus mayores ventajas competitivas.

**BIENESTAR INTEGRAL**

La consistencia de ABB en el ranking de Chile Unido también se explica por su capacidad de diseñar políticas que no son de

“talla única”. La organización reconoce que sus colaboradores atraviesan distintas etapas vitales, y el bienestar debe ser capaz de acompañar cada una de esas transiciones.

En este sentido, la compañía ha impulsado la corresponsabilidad y la equidad de género de manera pragmática. A través de licencias parentales extendidas y neutras en género, ABB en Chile promueve activamente que el cuidado familiar sea una tarea compartida. Estas medidas se complementan con programas de retorno gradual, apoyo en salud mental y física, y una estructura de beneficios que prioriza la salud integral de la persona por sobre el cargo que ocupa.

Esta mirada es respaldada por la voz de los colaboradores a través de sus representantes. Carolina Maza, presidenta del sindicato y lideresa de la dimensión Equidad de Género en el Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión,

valora el camino recorrido. “Hace unos años, alcanzar estos niveles de conciliación en una industria como la nuestra era impensado. Este reconocimiento por cuarto año consecutivo es el reflejo de un esfuerzo conjunto entre la compañía y su equipo de liderazgo. Como representantes de los colaboradores, estamos comprometidos a que estas buenas prácticas no sean solo una foto del momento, sino que se mantengan y mejoren, asegurando que el crecimiento de ABB vaya siempre de la mano con la dignidad y la calidad de vida de cada colaborador y colaboradora”.

**INNOVACIÓN TECNOLÓGICA PARA UN IMPACTO SOSTENIBLE**

El éxito interno de ABB en Chile tiene un correlato directo en su impacto externo. La estrategia de la compañía busca habilitar un futuro más eficiente para el país, lo que se traduce en soluciones de

electrificación, automatización y digitalización para sectores estratégicos como la minería y la energía.

Martín Castellucci enfatizó que la consistencia entre el discurso interno y la oferta externa es vital. “Para liderar la transformación hacia una industria más limpia y digitalizada, necesitamos equipos que crean en ese propósito. La diversidad de pensamiento que fomentamos internamente nos permite participar en proyectos de alto impacto tecnológico, ayudando a nuestros clientes a reducir sus emisiones y optimizar sus procesos. No podemos hablar de sostenibilidad hacia afuera si no somos sostenibles humanamente hacia adentro”, aseguró.

Este impacto se potencia a través del trabajo con el ecosistema local. ABB en Chile mantiene una relación estrecha con la academia y asociaciones gremiales, participando en la formación de talento y el

fortalecimiento de capacidades locales. Para la firma, la colaboración es la única vía para acelerar la adopción tecnológica en entornos productivos complejos y superar los desafíos regulatorios que exige el camino hacia la digitalización.

Mirando hacia el futuro, el reto para ABB en Chile es no caer en la autocomplacencia. Marcelo Vicencio, HSE/Sustainability country lead, indicó que el camino hacia una industria más eficiente y digitalizada requiere una inversión constante en el desarrollo de capacidades. “Uno de los desafíos principales es integrar soluciones digitales en entornos operativos reales. Esto exige no solo tecnología de punta, sino también el desarrollo de talento humano capaz de gestionarla. Por ello, seguimos fortaleciendo nuestras redes de colaboradores y programas de mentoring, para que el conocimiento fluya y la innovación sea constante”, añadió.

De esta manera, ser parte de la red de empresas premiadas por la Fundación Chile Unido representa una plataforma de aprendizaje y responsabilidad. ABB en Chile entiende que su rol activo en el desarrollo del país comienza por ser una compañía que promueva la corresponsabilidad y el respeto por la vida personal.

Tal como señaló Heidi Robertson, directora global de Diversidad e Inclusión del Grupo ABB, “ser reconocidos como una de las Mejores Empresas para Trabajar en Chile es un reflejo de nuestra gente y de nuestra cultura. En ABB, empoderamos a nuestras personas, invertimos en su desarrollo y priorizamos el bienestar a través de una verdadera integración entre la vida laboral y personal, para que cada persona pueda ser auténtica, desarrollarse y generar un impacto significativo. Este reconocimiento refleja lo que construimos juntos, cada día”.



Para la compañía su rol activo en el desarrollo del país comienza por ser una compañía que promueva la corresponsabilidad y el respeto por la vida personal.



La consistencia de ABB en el ranking de Chile Unido se explica por su capacidad de diseñar políticas que no son de “talla única”.



## MEJORES GRANDES CORPORACIONES

1

LUGAR



“Este reconocimiento, del cual estamos tremendamente orgullosos, es reflejo de una filosofía empresarial que se basa en valores innegociables de respeto, integridad y excelencia, y que posiciona a los colaboradores y sus familias en el centro. En Bci, reconocemos a nuestros colaboradores desde su integralidad e individualidad, impulsando prácticas diferenciadoras que contribuyen a su bienestar completo y a la conciliación trabajo-familia. Ejemplos de esto son el trabajo híbrido, beneficios vinculados a la coparentalidad y programas para el desarrollo integral de las familias. Nuestra gran clave reside en la escucha permanente y la co-construcción con los colaboradores. Tener a las personas en el centro significa mantener una escucha sistemática para entender sus necesidades oportunamente y, al mismo tiempo, co-construir con los equipos, haciendo a los colaboradores protagonistas de lo que se crea. Este enfoque asegura que las soluciones sean oportunas y tengan un impacto real en todos”.



**BCI**  
**Pablo Jullian,**  
Gerente Corporativo de Gestión de Personas.

2

LUGAR



“El reconocimiento obtenido en el ranking Chile Unido reafirma que en Coopeuch entendemos la conciliación de la vida laboral y personal como un pilar estratégico de nuestra forma de hacer empresa. Avanzar al segundo lugar entre las grandes organizaciones del país es muestra de una gestión sólida y consistente que se refleja en crecimiento, buenos resultados, desarrollo institucional y reconocimientos de excelencia. Nuestro sello se expresa en una cultura con prácticas concretas —como la jornada semanal de 39 horas, modelos de trabajo híbridos y un acompañamiento integral en maternidad y paternidad— impulsadas desde el liderazgo. Este equilibrio entre crecimiento y foco en las personas es parte central de nuestra gestión: trabajamos con confianza, responsabilidad y orientación a resultados, demostrando que es posible alcanzar los objetivos organizacionales y, al mismo tiempo, promover una mejor calidad de vida. Así construimos una cooperativa con buen desempeño, mayor compromiso de sus equipos y una sostenibilidad financiera y social de largo plazo”.



**COOPEUCH**  
**Rodrigo Silva,**  
Gerente General.

3

LUGAR



“En Nestlé, la conciliación laboral es un sello construido a partir de prácticas que acompañan las distintas etapas de la vida de nuestros colaboradores, fortaleciendo una cultura basada en el respeto, el autocuidado y la sana convivencia. Nuestro posnatal parental, que otorga tiempo adicional a padres y cuidadores secundarios, se complementa con iniciativas que facilitan la organización familiar, como Kids at Work, y con espacios que integran nuevas formas de bienestar, como Pets at Work. A esto se suma una propuesta integral de salud física y mental, que incluye herramientas digitales de autocuidado y programas orientados a fortalecer relaciones laborales sanas y colaborativas. Nuestro foco es ofrecer experiencias laborales que integren de manera real la vida personal y el trabajo, permitiendo que cada una de las más de 7 mil personas que forman parte de Nestlé pueda equilibrar sus responsabilidades y desarrollarse en un entorno respetuoso, flexible y preparado para acompañar sus necesidades”.



**NESTLÉ CHILE**  
**Juan Esteban Dulcic,**  
director de Recursos Humanos.

4

LUGAR



“Coherente con nuestros principios, nuestra identidad católica y el proyecto educativo de nuestra Universidad Católica de la Santísima Concepción, que pone en su centro el reconocimiento y respeto por la dignidad de la persona humana, son estos principios los que nos diferencian, y movilizan a la Universidad para que las prácticas de conciliación entre la vida personal, familia y trabajo sean efectivas y cumplan su objetivo. Este año, por ejemplo, estamos implementando un programa de vida activa que es integral y que combina la vida sana, fortaleciendo además nuestros programas de salud mental. Este nuevo programa no solo está orientado a la práctica de deportes para trabajadores/as y sus familias, sino también al seguimiento de indicadores de salud y a contribuir a mejorar la condición física de aquellas personas que presenten algún diagnóstico. Otro factor diferenciador es que nuestra Universidad también está abierta a atender requerimientos específicos que pueden presentar nuestros trabajadores y sus familias como, por ejemplo, permiso con goce de sueldo en el caso de un proceso de adopción, que puede presentar etapas que no están cubiertas por los subsidios que determina la ley”.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE LA SANTÍSIMA CONCEPCIÓN**  
**Dr. Cristhian Mellado,**  
Rector.

5

LUGAR



“En Scotiabank, el equilibrio entre la vida personal y laboral es un pilar de nuestra gestión de personas. Esta visión cobra relevancia en un contexto donde la conciliación es cada vez más valorada: según un estudio de Laborum 2025, el 64% de los trabajadores mejoró su vida personal tras la reducción de jornada y un 55% disminuyó su nivel de estrés. En esa línea, impulsamos una propuesta de flexibilidad, bienestar y autonomía a través de Scotiabank Flex, programa que combina beneficios de tiempo y apoyo económico para nuestros colaboradores. Según un reporte de Fundación Chile Unido, el 83% de las organizaciones líderes en conciliación reporta un aumento de su productividad, lo que evidencia que este enfoque no solo contribuye al bienestar de las personas, sino que también fortalece el compromiso y la sostenibilidad organizacional. Con el mismo objetivo, contamos con un modelo de trabajo híbrido, bandas horarias flexibles y una jornada laboral de 39 horas, y en el marco de nuestros 35 años en Chile, reforzamos esta propuesta con nuevas medidas de flexibilidad, bienestar financiero, apoyo a la familia y tiempo libre adicional”.



**SCOTIABANK CHILE**  
**Fernanda Brignoni,**  
VP de Gestión de Personas, Cultura y Asuntos Corporativos de Scotiabank Chile y Uruguay.



## MEJORES GRANDES CORPORACIONES

6

LUGAR



“Con el propósito común de ‘Agua para tu vida y cuidado del entorno’, estamos comprometidos con promover en nuestros trabajadores y trabajadoras el equilibrio de vida laboral y personal, impulsando una cultura de conciliación y corresponsabilidad que favorece el bienestar, clima, trabajo en equipo e innovación.

Nuestra propuesta de valor se basa en tres pilares claves: conciliación, flexibilidad laboral y beneficios, y por ello contamos con medidas que apoyan distintas etapas de la vida, como el postnatal extendido para madres y el postnatal para padres adicionales a la ley. Disponemos de permisos para actividades relevantes y acompañamiento familiar en salud y educación, incluido cuidado de mascotas. Contamos con bolsa de teletrabajo, días extras de vacaciones, salidas anticipadas en fechas especiales y adelantamos la jornada a 41 horas semanales.

Apoyamos la educación de pre y postgrado, otorgamos día libre de cumpleaños y promovemos actividades deportivas, vida saludable y voluntariado, contribuyendo al desarrollo integral de nuestros equipos”.



**ESSBIO**  
Cristián Vergara,  
Gerente General.

7

LUGAR



“En BancoEstado, la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral es una práctica integrada a la gestión, que contribuye directamente a la calidad del servicio y a la eficiencia organizacional. Hemos impulsado políticas concretas y beneficios parentales que reconocen la diversidad de las familias.

Nuestro enfoque se gestiona considerando diversos factores, que son extremadamente relevantes: identificando y validando con trabajadores los criterios de desempeño y resultados esperados por la organización, evaluando su impacto en el clima interno; asegurar la continuidad operacional del banco, y priorizando siempre la mejor experiencia de nuestros clientes. Así, la conciliación no solo mejora la calidad de vida de los equipos, sino que fortalece su compromiso, productividad y foco en el servicio.

Nuestro sello diferenciador es entender que equipos equilibrados y valorados, en los que se reconoce el talento, operan mejor, toman mejores decisiones que entregan una atención más consistente, contribuyendo a un banco confiable, cercano y alineado con las exigencias de una gestión eficiente y responsable”.



**GRUPO BANCOESTADO**  
Andrea Silva,  
Gerente General Ejecutiva.

8

LUGAR



“En Los Héroes entendemos la conciliación como una estrategia de gestión, no solo como un beneficio, para atraer y retener talento. Esta convicción se expresa en una propuesta coherente y diversa, cuya legitimidad proviene directamente de quienes la viven día a día: nuestros colaboradores y colaboradoras. Mantenernos por tres años consecutivos entre las diez mejores corporaciones del país para integrar vida personal y trabajo confirma la solidez de nuestra cultura organizacional. Nos enorgullece que sean ellos quienes reconozcan este camino y vuelvan a destacar a Los Héroes como un excelente lugar para trabajar”.



**LOS HÉROES**  
Verónica Villarroel,  
Gerente de Personas y Asuntos Públicos.

9

LUGAR



“En Gtd nos mueve un propósito claro: hacer que la tecnología simplifique y mejore la vida de las personas. Somos una compañía en constante evolución, que crece junto a sus clientes, brindando soluciones que generan valor a través de una experiencia de servicio cercana, ágil y confiable. Entendemos que el trabajo es una dimensión relevante en la vida de las personas. Por ello, promovemos un equilibrio real entre lo personal y lo laboral. Sabemos que cuando nuestros colaboradores están bien, todo mejora: su bienestar, el desempeño de sus equipos y la calidad del servicio que entregamos.

En Gtd, las personas están en el centro. Día a día trabajamos para potenciar sus talentos y generar oportunidades de crecimiento, integrando tecnologías como la inteligencia artificial para fortalecer sus capacidades y aportar más valor a lo que hacen. Trabajar con propósito es lo que nos define como Gente Totalmente Dispuesta: un equipo comprometido con la excelencia, que busca siempre dar lo mejor para sus clientes y para el futuro que estamos construyendo”.



**GTD**  
Matías Montes Silva,  
Gerente de Personas y Transformación.

10

LUGAR



“Nuestro sello diferenciador en materia de conciliación entre vida personal, familiar y laboral radica en que la consideramos un eje central de nuestra cultura organizacional. Este compromiso se evidencia a través de programas de liderazgo enfocados en formar líderes integrales, capaces de fomentar activamente el equilibrio entre la vida personal y el desarrollo profesional de sus equipos. Impulsamos diversas iniciativas que abarcan todo el ecosistema familiar de nuestros colaboradores. Estas incluyen capacitaciones, becas de estudio y espacios de desarrollo destinados a construir redes de apoyo y fortalecer la calidad de vida de quienes forman parte de nuestra organización. Promovemos una cultura de innovación caracterizada por la diversidad y la inclusión. Además, implementamos metodologías de trabajo flexibles que permiten a las personas organizar su tiempo conforme a sus necesidades particulares, facilitando una integración más efectiva entre sus labores y su vida personal”.



**BCI SEGUROS**  
Rodrigo Heredia,  
Gerente General.



## GRANDES EMPRESAS

1

LUGAR



**ABB**  
**Martín Castellucci**, Country Holding Officer de ABB en Chile y Perú.

“En ABB en Chile, la conciliación entre vida personal y trabajo es un pilar estratégico que se traduce en resultados concretos, reflejados en nuestro liderazgo durante cuatro años consecutivos en la categoría de Grandes Empresas. Este compromiso se materializa en iniciativas, como la reducción progresiva de la jornada laboral, jornadas acotadas en periodos clave como fin de año, viernes con horario reducido y un modelo de trabajo híbrido que promueve la autonomía, optimiza los traslados y contribuye al bienestar integral.

Asimismo, impulsamos una agenda de inclusión y corresponsabilidad a través de políticas de parentalidad, beneficios como permisos por fallecimiento de mascotas, día de autocuidado y una gobernanza activa mediante nuestro Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión. En ABB en Chile, la flexibilidad es parte de nuestra operación diaria y un habilitador clave para el desarrollo sostenible de las personas y del negocio”.



2

LUGAR



**CENCOSUD SCOTIABANK CORPORATIVO**  
**Eduardo Quiroga**, Gerente General.

“Nuestra compañía se distingue por una cultura que hace realidad la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral como eje de su propuesta de valor. Impulsamos la flexibilidad mediante una bolsa de puntos canjeables por tiempo libre, día libre de cumpleaños y modalidad híbrida en Casa Matriz. Entregamos beneficios a los colaboradores que se extienden a sus familias, como seguro complementario, becas académicas y apoyo social ante emergencias. Nuestro Programa de Bienestar contempla gimnasio corporativo, operativos de salud y telemedicina gratuita, entre otros de los muchos beneficios que tenemos para adaptarnos a las distintas etapas del ciclo de vida del colaborador”.



3

LUGAR



**LIPIGAS**  
**Mylene Iribarne**, Gerente de Personas.

“En Lipigas llevamos trabajando durante muchos años en la construcción permanente de un sistema de beneficios y prácticas para alcanzar el bienestar integral de las personas, y el equilibrio entre vida laboral y personal. Es así como contamos con prácticas únicas de tiempo flexible, programas de calidad de vida que se despliegan en las distintas regiones del país, y una robusta Política de Conciliación para Padres y Madres, que tiene como fin principal contribuir a la corresponsabilidad. El propósito de este sistema, en su conjunto, es que las personas puedan desarrollarse ampliamente, tanto laboralmente como en otros ámbitos de su vida.

Todo lo anterior nos permite seguir evolucionando hacia un enfoque más integral de la gestión de personas, que se traduzca en un trabajo con sentido que vaya más allá del simple hecho de cumplir una función determinada en la organización, donde además sea posible conectar el propósito individual con el propósito de la empresa”.



4

LUGAR



**LARRAINVIAL**  
**Luis Eduardo Montes**, Gerente Corporativo de Personas.

“A lo largo de más de 90 años de historia, en LarrainVial hemos implementado múltiples iniciativas orientadas al crecimiento profesional y personal de nuestros equipos.

Se ha elaborado programas de gestión de liderazgo, capacitaciones y formación continua que, sumado a iniciativas de financiamiento de estudios y nuestra Academia LV, permiten impulsar el desarrollo permanente de los equipos. En el ámbito personal, contamos con programas de flexibilidad y bienestar integral con el que se acompaña durante los principales hitos de la vida familiar, como el apoyo a la maternidad y paternidad, reintegro paulatino postnatal, permisos especiales por cuidado y una cultura que promueve la

corresponsabilidad. Los impactos positivos que se ha logrado a nivel de equipos de trabajo, que se reflejan en un fuerte compromiso profesional con LarrainVial, son un incentivo para estar permanentemente actualizando nuestras políticas corporativas en materia de conciliación”.



5

LUGAR



**GUACOLDA ENERGÍA**  
**Marco Arrospide**, Gerente General.

“Somos una organización flexible, que se adapta y evoluciona permanentemente, con foco en la mejora continua. Promovemos una cultura donde el bienestar de los colaboradores y sus familias es central. Por ello, nuestra gestión de personas integra beneficios en apoyo económico, capacitación y desarrollo profesional, junto con iniciativas que responden a necesidades específicas, como el programa de acompañamiento psicopedagógico para hijos de trabajadores en Huasco, facilitando el acceso a especialistas.

En nuestro tercer año participando en el estudio de FChU, los resultados confirman avances y el desafío de seguir fortaleciendo la conciliación como un proceso en constante desarrollo”.



6

LUGAR



SOMOS MÁS QUE MEDICAMENTOS



**LABORATORIO BAGÓ**  
**José Antonio Plubins**, Presidente.

“En Laboratorio Bagó, nuestro sello diferenciador en conciliación es una flexibilidad laboral concreta y sostenida por la cultura organizacional. Las personas valoran especialmente los turnos rotativos, compensar horas, solicitar permisos y contar con jefaturas que facilitan atender necesidades personales y familiares durante la jornada. A ello se suma el teletrabajo en cargos compatibles y la realización de jornadas de salud, beneficios y actividades internas en horario laboral, favoreciendo un equilibrio real entre trabajo, vida personal y familia”.



7

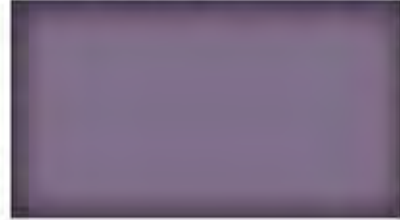
LUGAR



**AFP MODELO**  
**Fernando Velastin**, Gerente de Personas.

“AFP Modelo identificó una oportunidad en el escenario posterior a la pandemia para fortalecer la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. Bajo esa mirada, mantuvo el esquema de trabajo híbrido en aquellos cargos cuya naturaleza lo permite, aplicando metodologías flexibles adaptadas a cada gerencia. Este enfoque ha permitido compatibilizar responsabilidades personales con exigencias operativas, asegurando la continuidad del negocio. La organización ya contaba con una jornada laboral de 42 horas, lo que facilitó la implementación de la nueva ley de reducción de jornada como consolidación de prácticas de bienestar. Además, mediante instancias de escucha activa, se han incorporado beneficios como días administrativos, jornada libre en cumpleaños y salidas anticipadas en fechas relevantes”.





## MEJORES PYMES

**1**  
LUGAR



**NYK SUDAMERICA (CHILE) LTDA.**  
Kotaro Mikami,  
Presidente.

“Es un gran honor haber obtenido el primer lugar por segundo año consecutivo en la categoría Pyme de la Fundación Chile Unido. Este reconocimiento coincide con nuestro 35° aniversario en Chile, respaldados por una casa matriz en Japón con una trayectoria global que el año pasado conmemoró 140 años de historia. Para nosotros, la flexibilidad es el pilar de la productividad. Hemos implementado la jornada de 39 horas semanales y permisos especiales para los hitos personales y familiares más significativos. Fomentamos una cultura de alta eficiencia que, lejos de invadir el tiempo privado, lo protege como un activo esencial para la salud mental. Al centrar nuestra gestión en la confianza y la adaptabilidad, aseguramos un entorno donde el éxito profesional y la plenitud personal avanzan en armonía”.

**2**  
LUGAR



**BOEHRINGER INGELHEIM CHILE**  
José Barbero,  
Gerente de Recursos Humanos.

“En Boehringer Ingelheim Chile cultivamos una cultura de diálogo y trabajo en equipo que se refleja en un ambiente laboral flexible, basado en la confianza. Nos diferenciamos en acompañar a los colaboradores en los momentos importantes de su vida. Ofrecemos, por ejemplo, 12 semanas de licencia para padres, días libres por nacimiento de nietos o por adopción de mascotas. Promovemos el equilibrio personal con iniciativas como Our Days, que permiten desconectarse y/o dedicar tiempo a asuntos personales. Como compañía familiar, creemos que conectar personas, ciencia y salud es clave para transformar vidas por generaciones y por eso ponemos a las personas en el centro de todo lo que hacemos”.

**3**  
LUGAR



**ISALUD ISAPRE DE CODELCO**  
Sebastián Cobos,  
Gerente de Personas y Planificación.

“En ISALUD, nuestro sello diferenciador es el cuidado real de la vida personal y familiar de nuestros colaboradores. Promovemos espacios que fortalecen estos vínculos mediante encuentros deportivos, actividades familiares y voluntariado, favoreciendo la conexión con su entorno. Además, impulsamos un modelo de beneficios flexibles que se adapta a los intereses y necesidades de cada persona, reconociendo su individualidad. Así, construimos una cultura que valora las diferencias y fomenta el bienestar integral, conformando equipos comprometidos con el logro de nuestros objetivos, la eficiencia operacional y la satisfacción de nuestros beneficiarios”.

**4**  
LUGAR



**PACIFIC HYDRO CHILE**  
María Pia Barros,  
Gerente de Personas.

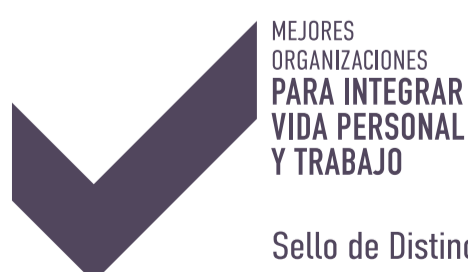
“En Pacific Hydro estamos generando un mundo más limpio para las nuevas generaciones y la clave de nuestra gestión ha sido siempre conectar con el propósito y nuestro equipo. Co-construimos la cultura y valores corporativos, por lo que cada persona la siente suya y se atreve a innovar con nosotros. En esa línea hemos diseñado un mix de programas, iniciativas y beneficios amplios que nos permite llegar a las distintas realidades promoviendo la diversidad sin hacer distinción de género, edad, ni estilo de vida, y de esta manera, no acotar la conciliación solo a padres y madres. La flexibilidad para las personas que por su rol pueden optar a ello, la comunicación horizontal, actividades de fortalecimiento del liderazgo positivo, la salud mental y personal mediante alianzas y talleres, nuestra política de paternidad y maternidad que apunta a la corresponsabilidad; son elementos concretos y fundamentales para construir un mejor clima y un excelente compromiso de nuestro equipo”.

# Un reconocimiento que refleja cómo trabajamos

En Statkraft creemos que la energía que construye el futuro también se construye con las personas. Por eso promovemos una cultura que busca equilibrar la vida laboral y personal, generando espacios donde las personas puedan desarrollarse, aportar y crecer.

## SELLO DE DISTINCIÓN 2026

RESULTADOS DESTACADOS  
MEJORES ORGANIZACIONES PARA INTEGRAR VIDA PERSONAL Y TRABAJO 2025



**EL MERCURIO**

Statkraft Chile  
renovamos la energía que impulsa al mundo





## Organismos Públicos

**1**  
LUGAR



**METRO DE SANTIAGO S.A.**  
**Marco Berdichevsky,**  
Gerente Corporativo de Personas.

“En Metro, la Seguridad y el Servicio son dos pilares de nuestra cultura corporativa. La Seguridad se manifiesta en el cuidado permanente de la integridad, la salud y el bienestar de quienes forman parte de la organización; mientras que el Servicio se expresa en una gestión orientada a responder de manera responsable y cercana a las necesidades de nuestros trabajadores, clientes y comunidades. Ambos valores son los ejes hacia los cuales movemos nuestras iniciativas para las personas y en ese sentido, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar que lideramos es el resultado de acciones concretas y resultados sostenibles. Que nuestras personas reconozcan y valoren este esfuerzo nos impulsa a seguir fortaleciendo una organización saludable y comprometida con nuestro propósito de contribuir a una mejor calidad de vida en la ciudad”.

## PARTICIPA Y SÉ UNA DE LAS MEJORES ORGANIZACIONES PARA INTEGRAR VIDA PERSONAL Y TRABAJO



**INSCRIPCIONES ABIERTAS**  
VERSIÓN 2026



Más información [www.chileunido.cl](http://www.chileunido.cl)  
[estudios@chileunido.cl](mailto:estudios@chileunido.cl)

## 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.

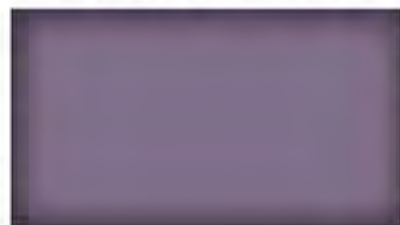
En paralelo, la compañía ha desarrollado un programa de Responsabilidad Social Corporativa con foco interno, promoviendo causas sociales, medio ambiente y educación financiera, con el objetivo de fortalecer a sus colaboradores



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.



BIENESTAR Y CULTURA ORGANIZACIONAL:

# Nestlé Chile y su compromiso con el bienestar, la conciliación y la sana convivencia laboral

La compañía impulsa una estrategia integral centrada en sus colaboradores, con iniciativas que promueven la conciliación, la salud mental y entornos laborales seguros e inclusivos.

El bienestar de los colaboradores se ha convertido en un eje estratégico para Nestlé Chile, que durante los últimos años ha reforzado sus políticas y programas internos con el fin de asegurar espacios laborales más inclusivos, diversos, respetuosos y orientados al desarrollo integral de los colaboradores.

Uno de los pilares de este esfuerzo es el postnatal parental, que otorga cuatro semanas adicionales a padres y cuidadores secundarios para acompañar el primer mes de vida o adopción de sus hijos. Desde 2021, más de 500 colaboradores han hecho uso de este beneficio, posicionando a la compañía como una de las primeras grandes empresas del país en implementarlo.

Pero el apoyo a las familias se extiende más allá del período posnatal. El programa Kids at Work ofrece a los hijos de colaboradores, entre 5 y 12 años, dos semanas de actividades recreativas, como talleres, clases de cocina y juegos, durante el verano en las oficinas corporativas, facilitando la organización e integración familiar con la vida laboral en un período

especialmente desafiante. A esto se suma Pets at Work, iniciativa que permite incorporar a las mascotas un día a la semana en el entorno laboral, promoviendo ambientes más distendidos y cercanos.

“Valorar a las personas implica reconocer las distintas etapas, responsabilidades y realidades que conviven en sus vidas. Por eso, buscamos generar condiciones que permitan armonizar el trabajo con la vida personal y familiar, fomentando una cultura donde cada colaborador pueda desarrollarse plenamente y aportar desde su autenticidad”, afirma Juan Esteban Dulcic, director de Recursos Humanos de Nestlé Chile.

**SALUD Y BIENESTAR COMO PRIORIDAD**

Durante el último año, la compañía ha reforzado su estrategia de salud integral, impulsando acciones enfocadas en el acompañamiento emocional, el autocuidado y la educación en salud mental. Entre ellas destaca el Programa Communicate que, junto a Fundación Chile Unido, entrega a



Colaboradores de Nestlé Chile durante una jornada centrada en el autocuidado, la salud mental y la convivencia laboral.



Nestlé Chile recibió el Sello Ley Karin Nivel 2 de la ACHS, que certifica el máximo estándar en prevención de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

los colaboradores orientación y apoyo psicológico, además de psicoterapia efectiva, de manera accesible, personalizada, confidencial y gratuita.

A estas iniciativas se suma la entrega de primeros auxilios psicológicos, herramientas prácticas en salud mental para líderes y managers, y una serie de webinars semanales, orientados a apoyar tanto el bienestar emocional como el físico de cada colaborador, fortaleciendo así una mirada preventiva y continua del cuidado de la salud.

Asimismo, Nestlé ha facilitado el acceso a beneficios y soluciones tecnológicas como Kyan Health, una aplicación que combina contenido personalizado, ejercicios

de autocuidado y acceso confidencial a profesionales certificados.

Esta herramienta integra tecnología e Inteligencia Artificial con acompañamiento especializado, ampliando las alternativas de apoyo para el bienestar integral de sus equipos.

A este acompañamiento se suman los Healthy Tips y Healthy Guías, cápsulas audiovisuales con recomendaciones prácticas para la gestión emocional y la salud mental, y los operativos Happy Healthy, que ofrece a los colaboradores espacios de pausa y conexión emocional, contribuyendo a la reducción del estrés y al recargo de energía en la jornada laboral.

**RECONOCIMIENTOS Y AVANCES RECIENTES**

En materia de convivencia laboral, Nestlé ha impulsado políticas que buscan prevenir la discriminación, la violencia y el acoso en el trabajo. Desde 2019, ha desarrollado capacitaciones para líderes y colaboradores, además de implementar protocolos claros y una guía de apoyo para quienes puedan ser víctimas de violencia doméstica o acoso, reafirmando su compromiso con la seguridad y el buen trato.

A este conjunto de logros se suma un hito reciente: la obtención del Sello Ley Karin Nivel 2, la acreditación más exigente que otorga la Asociación Chilena de

Seguridad (ACHS). Con este reconocimiento, la compañía se posiciona entre las siete grandes empresas del país que han alcanzado el máximo estándar en la implementación de políticas y protocolos de prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

“Estas iniciativas refuerzan nuestra convicción de que el bienestar y la convivencia saludable son fundamentales para construir relaciones laborales de largo plazo. Nuestro compromiso es seguir impulsando un entorno donde las personas encuentren equilibrio, apoyo y oportunidades para desarrollarse en un ambiente inclusivo y sostenible”, destacó Dulcic.



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

Promovemos un equilibrio saludable entre la vida personal y el trabajo, lo que impulsa el bienestar y fortalece el desempeño, impactando positivamente a nuestros equipos y a la compañía.



MEJORES ORGANIZACIONES PARA INTEGRAR VIDA PERSONAL Y TRABAJO



Mejores Organizaciones 2025