



SELLO DE DISTINCIÓN



"Nuestro sello diferenciador como Agencia de Sostenibilidad Energética es entender que detrás de cada persona que trabaja en este equipo hay una realidad familiar y personal distinta, que merece ser considerada. Por eso impulsamos beneficios concretos que apuntan a construir una cultura organizacional que reconoce que el bienestar de las personas es clave para el trabajo que realizamos en beneficio del país".

AGENCIA DE SOSTENIBILIDAD ENERGÉTICA
Jorge Parada,
Director Ejecutivo.



ARIZTIA
José Miguel Crespo,
Gerente de Personas.

"Este año celebramos 132 años de historia acompañando a nuestros colaboradores y sus familias en los momentos más importantes de sus vidas. Y por eso redactamos un libro de testimonios que recoge historias que reflejan nuestro compromiso: estar presentes en hitos relevantes de la vida personal y profesional, y además brindar apoyo cercano en tiempos desafiantes.

Destacan iniciativas como el reconocimiento a los padres de los mejores alumnos y el apoyo a familias con hijos en situación de discapacidad, ambas altamente valoradas. A través de estas y otras acciones, seguimos fortaleciendo el sentido de pertenencia y promoviendo un equilibrio real entre la vida laboral y familiar que nos permitirán seguir haciendo historia en nuestros equipos de trabajo y sus familias".



"En la CNC hemos construido un cambio cultural que pone a las personas en el centro, entendiendo que el bienestar no es un beneficio extra, sino una condición esencial para que los equipos funcionen y se sientan parte de un proyecto común. Nuestro sello es una flexibilidad real basada en la confianza y la autogestión, con iniciativas como viernes de teletrabajo, banco de días de libre uso y horario especial de verano. A ello se suman medidas de bienestar cotidiano, tarde libre en el cumpleaños, beneficios de salud y espacios para compartir, junto a hitos como el 'Día de la Familia', que fortalecen una cultura cercana e inclusiva. Todo refleja una convicción: detrás de cada rol hay personas y realidades diversas que merecen ser consideradas".

CÁMARA NACIONAL DE COMERCIO, SERVICIOS Y TURISMO DE CHILE
José Pakomio,
Presidente.



GRUPO ENOVUS
María José Gutiérrez,
Directora Ejecutiva.

"En Grupo Enovus, la conciliación es parte clave de nuestra cultura y se gestiona con prácticas concretas. Promovemos corresponsabilidad parental, equidad salarial y flexibilidad responsable, junto a liderazgo cercano y espacios reales de escucha. Hoy, más del 60% de los cargos de liderazgo son ocupados por mujeres y 4 de 5 directorios cuentan con alta representación femenina. Además, más del 90% de nuestros equipos ha sido formado en inclusión y equidad. Creemos en entornos donde la familia, el bienestar personal y el trabajo se potencian. Más que un beneficio, lo vemos como una condición básica para seguir impactando a las personas y al mundo con el poder transformacional de la educación".



Trabajamos por la excelencia y el desarrollo de Chile

De esta forma, **crecemos conciliando la vida laboral y personal, con equipos comprometidos, mejores resultados** y una sostenibilidad financiera y social de largo plazo.

Subimos de la 6° a la 2° mejor empresa

Categoría Grandes Corporaciones



MEJORES ORGANIZACIONES PARA INTEGRAR VIDA PERSONAL Y TRABAJO



chile unido FUNDACIÓN



SELLO DE DISTINCIÓN

GRUPO GUANTE Gacel



GRUPO GUANTE-GACEL
Eduardo Astudillo,
Gerente General

"Uno de nuestros pilares estratégicos es la Cultura Organizacional, lo que refleja la relevancia de cada colaborador en G&G, donde los líderes son habilitadores clave para fortalecer capacidades y desarrollar talento, acompañando de manera sostenible la estrategia y el crecimiento futuro de la compañía. Impulsamos programas de formación que entregan herramientas para consolidar una Cultura de Servicio y Experiencia de Cliente interna y externa diferenciadora, que fortalece el orgullo por nuestras marcas y se alinea con nuestros Principios y Valores, donde también promovemos la innovación, la creatividad, y la capacidad de aprender del error. El bienestar de nuestros colaboradores es estratégico para un entorno laboral sano y de alto desempeño. Fortalecemos la comunicación con Escuchas Activas, actividades de integración, cuidado de la salud mental, apoyo a la familia, jornada híbrida y de 40 horas. Estas prácticas impulsan nuestro Propósito G&G: acompañarte en cada paso para que siempre te sientas bien".



OCG CHILE
Miguel Severino,
CFO-Chief Financial Officer

"En OCG Chile, la conciliación nace de nuestra cultura: entendemos que el desempeño sostenible sólo es posible cuando las personas pueden integrar de forma armónica su vida personal, familiar y laboral. Promovemos una flexibilidad real, basada en la confianza, la autonomía y la gestión por resultados, adaptada a las distintas realidades de nuestros equipos. Fomentamos un liderazgo consciente que planifica, prioriza y respeta los espacios personales, junto con una escucha activa permanente que nos permite ajustar nuestras prácticas. Así, la conciliación no es una política aislada, sino una forma de trabajar y relacionarnos".



Statkraft



STATKRAFT CHILE
María Teresa González,
Country Manager

"En Statkraft Chile promovemos una cultura laboral flexible, que busca promover el equilibrio entre la vida personal y profesional. Cada persona puede organizar sus horarios de ingreso y salida de acuerdo con sus necesidades, así como elegir de manera autónoma los días de trabajo presencial y remoto. Esta flexibilidad se extiende también a las vacaciones, permitiendo realizar teletrabajo por hasta dos semanas, facilitando una mejor conciliación sin perder continuidad laboral. Creemos que equipos más libres y empoderados trabajan con mayor compromiso, bienestar y sentido de pertenencia, fortaleciendo nuestro propósito y resultados".



UNIVERSIDAD ALBERTO HURTADO
Ignacio Iratchet,
Vicerrector de Administración y Finanzas

"La Universidad Alberto Hurtado, a través del área de Bienestar de la Dirección de Personas y el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores, ha ido consolidando una red de iniciativas orientadas a acompañar a sus funcionarias y funcionarios. Con acciones que favorecen la conciliación entre lo laboral y lo personal, la universidad concibe su campus como una casa común. Destacan encuentros como la Fiesta de Navidad y el Taller de Verano, valorado por ofrecer cuidado y aprendizaje a niñas y niños durante el receso escolar. En salud, cuenta con un seguro complementario con copago solidario, además de convenios y programas de vida saludable. A esto se suman apoyos económicos y educacionales".



Un reconocimiento que nos llena de orgullo

Reconocidos por Fundación Chile Unido y El Mercurio con el 6° lugar en el ranking de Mejores Organizaciones para integrar la vida personal y el trabajo. Porque somos más que medicamentos.



BIENESTAR LABORAL Y CONCILIACIÓN VIDA-TRABAJO:

Los Héroes se consolida como un excelente lugar para trabajar

Caja Los Héroes se consolida como uno de los mejores lugares para trabajar en Chile, gracias a una cultura corporativa que pone a las personas en el centro y se basa en el bienestar integral, el desarrollo de sus colaboradores y colaboradoras y la conciliación entre la vida personal y laboral. Este compromiso fue reconocido por Fundación Chile Unido, que distinguió a Los Héroes con el octavo lugar en la categoría grandes corporaciones del Estudio "Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo 2025", realizado con el apoyo de El Mercurio. De esta manera, la institución se ubica por tres años consecutivos en el top 10 de la categoría.

"Estar tres años consecutivos entre las diez mejores corporaciones del país para integrar vida personal y trabajo confirman una cultura consolidada. Nos enorgullece que sean nuestros colaboradores y colaboradoras quienes valoren este camino y reconozcan nuevamente en Los Héroes un excelente lugar para trabajar", afirma Verónica Villarroel, gerente de Personas y Asuntos Públicos de Caja Los Héroes.

RESULTADOS QUE AVALAN ESTE CAMINO

Los resultados del estudio respaldan el camino que ha seguido Los Héroes. Durante 2025, el 93% de los trabajadores y

Por tercer año consecutivo, Caja Los Héroes se posiciona en el top ten de las grandes corporaciones del Estudio "Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo", elaborado por Fundación Chile Unido con el apoyo de El Mercurio.



Teletrabajo, tiempo para realizar trámites personales, días de vacaciones adicionales y la implementación anticipada de la jornada laboral de 40 horas han sido valoradas por los equipos.

trabajadoras manifestaron satisfacción general con la organización, mientras que un 88% la recomendaría como un lugar que promueve activamente la integración entre la vida personal y laboral.

Asimismo, un 88% declaró sentirse orgulloso de trabajar en Los Héroes y un 89% se siente plenamente integrado a su lugar de trabajo, cifras que dan cuenta de un ambiente de trabajo cohesivo y satisfactorio.

"Este robusto respaldo al ambiente laboral demuestra que un lugar de trabajo con conciliación

aporta también a la calidad de la experiencia emocional. En Los Héroes vemos la conciliación como estrategia, no solo como beneficio, para atraer y conservar personas talentosas y son los colaboradores los principales validadores de esta propuesta de valor que es coherente y diversa", agregó Verónica Villarroel.

En cuanto a la evaluación de beneficios, destacan especialmente aquellos vinculados a flexibilidad y adaptabilidad laboral, con 84% de satisfacción, seguidos por iniciativas de desarrollo personal y calidad de vida, con

78%, apoyos económicos y desarrollo de la carrera profesional, ambos con 75%.

Medidas como el teletrabajo, el tiempo para realizar trámites personales, días de vacaciones adicionales y la implementación anticipada de la jornada laboral de 40 horas han sido fuertemente valoradas por los equipos.

A esto se suma una mirada integral del cuidado, que incluye un seguro complementario de salud, los programas preventivos de salud física y mental, atención psicológica, exámenes preventivos, iniciativas de vida



Verónica Villarroel, gerente de Personas y Asuntos Públicos de Caja Los Héroes.

organizaciones que ubican el bienestar de las personas en el centro de su gestión. Estos son: contar un propósito corporativo compartido, una identidad clara, una cultura interna centrada en las personas y liderazgos comprometidos con la integración de la vida personal y laboral.

En ese sentido, 91% de los colaboradores de Los Héroes declaró comprender plenamente el sentido de su trabajo y el impacto positivo que la Caja genera en la sociedad.

Respecto de la cultura interna centrada en las personas, 85% percibe el respeto a la individualidad y la capacidad de solicitar beneficios de forma flexible, mientras que 83% destaca la confianza en el uso de beneficios. Finalmente, 80% de los trabajadores afirma que existe buena comunicación desde sus jefes.

De este modo, Caja Los Héroes consolida un modelo que demuestra que el bienestar de sus colaboradores va de la mano con el impacto social que genera hacia sus clientes y afiliados, generando valor tanto al interior de la institución como para la sociedad en su conjunto.

saludable, ferias de bienestar e iniciativas de integración familiar. En cuanto al desarrollo de carrera profesional y apoyos económicos, la institución ofrece becas de estudio, capacitaciones, facilidad para compatibilizar trabajo y formación, además de beneficios asociados a la maternidad, paternidad y cuidado de personas dependientes.

ELEMENTOS QUE MARCAN LA DIFERENCIA

El estudio también identifica elementos que distinguen a las



Orgullosos de ser reconocidos por **tercer año consecutivo** entre las mejores organizaciones que integran la vida personal y laboral.





2026
Ranking



LA PARTICIPACIÓN DE TODOS MEJORA EL CLIMA LABORAL

Creatividad y colaboración: dos claves para el bienestar de los trabajadores y sus familias

Con foco en la flexibilidad, el diálogo y la innovación, Empresas Ariztía ha logrado compatibilizar la operación con las realidades de las personas, elevando el compromiso y sentido de pertenencia.

En Empresas Ariztía promueven una cultura cuyo sello es el bienestar, lo que impacta directamente en las personas y sus familias. "Abordamos la conciliación considerando la realidad operativa de nuestros trabajadores, donde gran parte de la dotación se ubica cerca de nuestras plantas productivas y áreas comerciales", explica José Miguel Crespo, gerente de Personas de Empresas Ariztía.

La compañía procura condiciones que faciliten el equilibrio, ofreciendo beneficios pertinentes, programas de apoyo y acompañamiento, según las distintas necesidades personales y familiares de sus colaboradores. En este contexto, las medidas que buscan equilibrar trabajo y familia implican mayor flexibilidad, lo cual no afecta la operación.

Pero, además de poder acceder a permisos especiales, gestión de turnos en situaciones particulares, apoyo en casos sociales complejos y programas psicológicos y sociales, los trabajadores valoran el diálogo constante con jefaturas, que les permite evaluar alternativas.

"Hoy contamos con cinco canales para identificar necesidades focalizadas: contacto directo con colaboradores, gestión de casos sociales, reuniones con



Por su carácter de empresa familiar, Ariztía apuesta por la cercanía y el buen trato con sus equipos de trabajo, para lograr mayor sentido de pertenencia.

sindicatos, encuestas de clima y trabajo en terreno", detalla el gerente de Personas de Empresas Ariztía.

Igualmente, el ejecutivo destaca el trabajo continuo de la organización por la flexibilidad. "Con creatividad e innovación los mismos equipos de trabajo hacen propuestas para compatibilizar los escenarios que tenemos en nuestra realidad de trabajo. El foco está en buscar alternativas caso a caso, integrando esas propuestas para responder a las distintas realidades", dice.

CONFIANZA Y CERCANÍA

Para lograr una cultura que respeta los espacios personales, las jefaturas buscan generar espacios de confianza, que canalicen las necesidades de los trabajadores, mientras desde la Gerencia de Personas reciben el apoyo necesario para que puedan ejercer su rol con esa mirada.

"Como empresa familiar es parte de nuestra esencia la cercanía y el buen trato con nuestros equipo", comenta José Miguel Crespo.

Agrega que cuando las personas sienten apoyo, aumenta su compromiso y sentido de pertenencia. De ahí que los resultados de clima laboral hayan mostrado un alza sostenida en los últimos cinco años, reflejando el impacto que han tenido las prácticas orientadas a la conciliación y al bienestar integral.

Y es que el enfoque en el bienestar considera tanto al colaborador como a su entorno; es decir, las diversas iniciativas de la empresa incluyen a las familias.

"Desde el reclutamiento local, programas de capacitación a la comunidad y familiares para su inserción laboral, más de 150 prácticas de alumnos (as) en la temporada de verano (hijos de colaboradores muchas veces), visita de hijos (as) al lugar donde trabaja sus padres, nuestra celebración de navidad familiar, el premio a los padres de los mejores alumnos, nivelación de estudios etc.", explica.

Para seguir avanzando en la consolidación de una cultura organizacional que pone a las

personas al centro, la empresa continúa trabajando para equilibrar las necesidades operativas y comerciales con mayores expectativas de flexibilidad y fortalecer el rol de las jefaturas.

Asimismo, la compañía ha ido profundizando el análisis de indicadores, entendiendo que detrás de los datos existen distintas realidades sociales que requieren una mirada más detallada. "Siempre hay que hacer un doble click cuando hablamos de personas", enfatiza José Miguel Crespo.



Por primer año hemos obtenido
el sello de distinción por lograr avances
significativos en el equilibrio de

vida personal y familiar

Este reconocimiento refleja una convicción profunda:
cuando existe equilibrio entre la vida personal y laboral construimos
mejores equipos y una mejor organización.

Por esta razón, en Ariztía, avanzamos guiados por nuestro propósito:
llevar día a día el encanto del campo chileno a todas las familias con
alimentos frescos y saludables.



Porque somos una empresa inspirada en la familia, promovemos entornos que cuidan, respetan y valoran el bienestar de las personas.



2026
Ranking



BIENESTAR INTEGRAL Y CONCILIACIÓN LABORAL

Personas en el centro de la estrategia: el sello de ISALUD

Equilibrio, reconocimiento y desarrollo marcan la gestión de ISALUD, que ha sido destacada por sus buenas prácticas en entornos laborales y su compromiso con la calidad de vida.

ISALUD ha impulsado en los últimos años diversas iniciativas y beneficios orientados a favorecer el equilibrio entre la vida personal y laboral de sus colaboradores, contribuyendo a cumplir los objetivos organizacionales con un fuerte compromiso interno.

En este contexto, la organización fue distinguida con el tercer lugar en el ranking Pymes del estudio Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo 2025, destacando su trabajo sostenido en la construcción de entornos laborales que promueven el bienestar integral. Este reconocimiento se suma al Sello de Distinción obtenido en 2024 por sus buenas prácticas en esta materia. Asimismo, a ello se agregan los resultados de su Encuesta de Clima, donde en 2025 alcanzó el 89% de satisfacción, evidenciando la positiva percepción de sus equipos.



ISALUD promueve espacios de encuentro y calidad de vida que buscan equilibrar el desarrollo profesional con la vida personal y familiar de sus equipos.



ISALUD lleva a cabo actividades orientadas a fortalecer el bienestar, la integración y el sentido de pertenencia dentro de la organización.

CUIDADO DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR

¿Cuáles han sido las claves para fortalecer el bienestar laboral de sus colaboradores? En un contexto de cambios y exigencias crecientes, Sebastián Cobos, gerente de Personas y Planificación, explica que la organización ha impulsado iniciativas orientadas a favorecer el equilibrio entre la vida personal y laboral, con foco en la diversidad

de intereses y en maximizar el valor percibido de los beneficios por parte de sus colaboradores.

Asimismo, ISALUD promueve espacios que permitan compatibilizar el trabajo con la vida familiar a través de tiempo libre para celebraciones especiales y experiencias extralaborales que fortalecen el sentido de pertenencia de los equipos y sus familias.

EXPERIENCIA DEL COLABORADOR Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

Uno de los pilares de esta gestión es su modelo integrado, donde la comunicación, jornadas de calidad de vida, voluntariados y beneficios flexibles, entre otras iniciativas, complementan una gestión del talento y el

aprendizaje estratégico que impulsan una organización sólida y sostenible.

Según Cobos, este enfoque ha generado resultados concretos alineados con los pilares estratégicos de la organización, logrando una alta satisfacción de los beneficiarios, así como una mejora sostenida en la eficiencia operacional y en la gestión de la salud.

CALIDAD DE VIDA Y COMPROMISO CON LA COMUNIDAD

ISALUD impulsa un programa de calidad de vida con actividades deportivas y familiares que fortalecen los vínculos y el sentido de pertenencia, especialmente en un contexto de teletrabajo. A ello se suma su programa de Responsabilidad Social Empresarial, donde los colaboradores participan activamente como voluntarios, generando vínculos significativos con la comunidad y reflejando los valores organizacionales.

CULTURA BASADA EN EL RECONOCIMIENTO

ISALUD ha consolidado una cultura que valora la diversidad y promueve el bienestar integral, basada en la empatía, la excelencia, la pasión, el respeto y el compromiso. En este marco, desarrolla una iniciativa de reconocimiento multidireccional que permite destacar el aporte de los colaboradores entre pares; como parte de un programa robusto en el que participan activamente jefaturas y equipos, fortaleciendo una cultura de valoración y sentido compartido.

LAS PERSONAS AL CENTRO: EL SELLO DE ISALUD

3° LUGAR RANKING PYMES

Estudio Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo 2025



Estamos orgullosos de este reconocimiento, fruto del compromiso de nuestros colaboradores.

Seguimos construyendo juntos una organización sostenible, con bienestar y sentido.





COMO EJES DE SU ESTRATEGIA:

Statkraft Chile refuerza su compromiso con el bienestar y la inclusión laboral

Con una mirada centrada en las personas, Statkraft Chile ha consolidado una serie de iniciativas orientadas a promover el bienestar, la inclusión y el equilibrio entre la vida laboral y personal de sus colaboradores, posicionándose como un referente en la construcción de entornos laborales sostenibles.

Desde la compañía destacan que estas acciones forman parte de una estrategia integral que busca no solo mejorar la calidad de vida de sus equipos, sino también fortalecer el desempeño organizacional en un contexto laboral cada vez más exigente.

Gonzalo Olmos, Business Support director en Statkraft Chile, subraya que "las personas son el corazón de nuestra operación, y el Premio Sellos de Distinción de Chile Unido nos llena de motivación para seguir en la misma senda de compromiso con un entorno laboral humano y sostenible".

La empresa ha implementado medidas como flexibilidad horaria, teletrabajo, programas de salud mental y actividades de integración, con el objetivo de fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y diverso.



La inclusión, la diversidad y el bienestar son características de Statkraft Chile que se reflejan en la forma en que la firma gestiona proyectos y colabora con actores externos.



Gonzalo Olmos, Business Support director en Statkraft Chile.

propósito de generar energía renovable de manera sostenible, ya que un equipo motivado y saludable impacta positivamente en la gestión que realizamos y en cómo avanzamos en nuestra estrategia", enfatiza.

Desde la compañía aseguran que continuarán fortaleciendo sus políticas en la materia, entendiendo que el bienestar de los trabajadores es un pilar fundamental para el desarrollo sostenible.

"Creemos que el bienestar de las personas es fundamental para el éxito empresarial. Seguiremos trabajando para mejorar continuamente y ser referentes en el sector. Esta encuesta es un valioso insumo que usaremos como base para seguir trabajando en los focos levantados por los colaboradores", puntualiza Olmos.

ENFOQUE CON PROPÓSITO

Entre las principales acciones impulsadas por la empresa en pro de sus colaboradores destacan jornadas de autocuidado, charlas sobre inclusión y diversidad, así como la generación de espacios colaborativos. A ello se suman beneficios como días libres adicionales, apoyo psicológico y capacitaciones enfocadas en la conciliación laboral y familiar.

Olmos explica que dichas iniciativas buscan responder a las necesidades cambiantes de los trabajadores, reconociendo la importancia de un enfoque integral que considere tanto el desarrollo profesional como el bienestar personal.

IMPACTO POSITIVO

El Business Support director en Statkraft Chile destaca que la

participación en el ranking de Chile Unido ha sido un factor relevante para fortalecer la propuesta de valor de la compañía como empleador, permitiendo posicionarse como una empresa atractiva para nuevos talentos y reforzar su compromiso con el bienestar de las personas.

"Esta visibilidad contribuye a la retención de colaboradores, quienes valoran trabajar en un

entorno donde se priorizan aspectos como el respeto y la calidad de vida", afirma.

Ahora bien, uno de los principales desafíos que ha enfrentado la empresa en este camino ha sido adaptar sus políticas a la diversidad de realidades de sus colaboradores. Gonzalo Olmos indica que para ello, han implementado mecanismos de escucha activa, como encuestas internas y

espacios de retroalimentación, entre otras instancias que les permiten ajustar sus iniciativas de manera continua. Este enfoque ha sido clave para asegurar que las medidas adoptadas tengan un impacto real y respondan efectivamente a las expectativas del equipo.

"Las personas son el centro de toda actividad económica, no podemos olvidar eso. Estas prácticas refuerzan nuestro



UCSC

35 AÑOS | UCSC 1991 / 2026

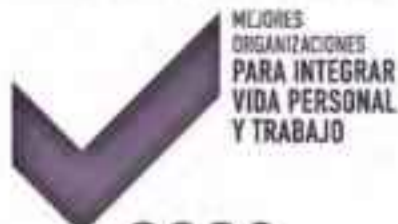
UCSC OBTIENE

4^{to} LUGAR

RANKING MEJORES ORGANIZACIONES para Integrar la Vida Personal y el Trabajo

Identidad católica y compromiso con el bienestar y desarrollo de la comunidad académica y administrativa, para una formación de excelencia

Universidad Católica de la Santísima Concepción
CONCEPCIÓN • TALCAHUANO • CHILLÁN • LOS ÁNGELES • CAÑETE



2026
Ranking



ENCUENES.ESPECIALES@MERCURIO.CL SANTIAGO DE CHILE VIERNES 17 DE ABRIL DE 2024 16

PARA FORTALECER SU PROPUESTA COMO EMPLEADOR:

Guante & Gacel impulsa la flexibilidad laboral

“ En Empresas Guante & Gacel entendemos que el bienestar de nuestros equipos es un habilitador clave de la experiencia que le damos a nuestros clientes”. Así lo afirma Eduardo Astudillo, gerente general de la compañía, quien asegura que, para abordar dicho desafío, la compañía ha avanzado en distintos frentes.

Entre las principales iniciativas destaca la implementación de turnos más predecibles, planificación anticipada y medidas de flexibilidad, especialmente en roles administrativos, donde se han incorporado jornadas de teletrabajo permanente y la anticipación de la reducción a 40 horas laborales. A ello se suman beneficios enfocados en salud, apoyo familiar y acompañamiento en distintas etapas de la vida, junto con programas de capacitación accesibles a todos los colaboradores.

En materia de inclusión, la

La estrategia está orientada a mejorar la calidad de vida de los colaboradores, combinando medidas de apoyo integral y el desarrollo de una cultura organizacional cercana.

empresa también ha reforzado la contratación de personas con discapacidad y ha desarrollado instancias de formación como cursos de lenguaje de señas y charlas de concientización.

Paralelamente, ha impulsado liderazgos con foco en la escucha activa, el respeto y el desarrollo de equipos.

“Más que políticas aisladas, buscamos instalar una cultura donde el equilibrio trabajo-vida personal sea sostenible en el tiempo”, afirma Astudillo.

COMPETITIVIDAD

Astudillo considera que ser reconocidos por Chile Unido refuerza la propuesta de valor de la compañía como empleador país, “en un mercado laboral cada vez más competitivo, este tipo de distinciones aumenta nuestra capacidad de atracción, especialmente en perfiles jóvenes que valoran flexibilidad, bienestar y calidad de vida; fortalece la retención, porque valida internamente que estamos avanzando en temas relevantes para las personas que son parte de un propósito, y diferencia nuestra marca empleadora en una industria donde históricamente estos temas han sido más desafiantes”.

El ejecutivo sostiene que, en la práctica esto se traduce en equipos más comprometidos y alineados con el propósito. De ahí que el reconocimiento obtenido en el ranking de Chile Unido constituya un punto de avance más que una meta final.

“Nuestro desafío es seguir evolucionando hacia una propuesta laboral que combine excelencia operacional con calidad de vida”, concluye Astudillo.

CONCILIAR VIDA FAMILIAR Y TRABAJO EN LA UCSC:

La centralidad de la persona en el quehacer universitario

La Universidad Católica de la Santísima Concepción es una de las 5 grandes corporaciones catalogadas como “Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo” en los últimos años.

Si parte del selecto grupo de las 5 mejores grandes corporaciones del país que concilian la vida familiar y laboral de sus trabajadores, no es casualidad para la Universidad Católica de la Santísima Concepción (UCSC), reconocimiento que llega cuando cumple 35 años de trayectoria. Su identidad católica orienta claramente su quehacer, y pone a las personas en el centro de su gestión, formación, investigación, innovación y vinculación territorial. Por ello, quienes trabajan en la UCSC pueden dar cuenta de las buenas prácticas que les diferencian de otras instituciones a nivel nacional.

El compromiso con el bienestar y desarrollo de la comunidad académica y administrativa es parte de su sello: “este reconocimiento es fruto del trabajo que realizan las autoridades y cada uno de nosotros como trabajadores. En nuestra universidad se valora cada uno de nuestros aportes y funciones” explica el director de Gestión de Personal (DGP), Fernando Macaya, quien enfatiza que son primordiales la confianza, el buen trato y la calidad, “para construir lazos y progresar en beneficios de flexibilidad y conciliación, lo que se traduce en un servicio de excelencia para nuestros estudiantes en pos del cumplimiento de nuestro proyecto educativo”.

El rector, Dr. Cristhian Mellado, ha liderado la gestión en este periodo en que la casa de estudios ha participado en la evaluación, con excelentes resultados: de un octavo lugar en 2023, la UCSC se posicionó en el segundo y cuarto lugar estos últimos 2 años. El Dr. Mellado detalla que “nuestros principios, identidad y proyecto educativo, que ponen en su centro el reconocimiento y respeto por la dignidad de la persona, nos diferencian y movilizan para que las prácticas de conciliación entre la vida personal, familia y trabajo sean efectivas”.

Agrega que “este año implementaremos un



El reconocimiento refleja que esta casa de estudios pone en el centro el reconocimiento y respeto por la dignidad de la persona.

programa de vida activa integral, fortaleciendo además nuestros programas de salud mental. Este nuevo programa no solo está orientado a la práctica de deportes por los trabajadores/as y sus familias, sino también al seguimiento de indicadores de salud y a contribuir a mejorar la condición física de quienes presenten algún diagnóstico. Otro factor diferenciador es que nuestra universidad también está abierta a atender requerimientos específicos como, por ejemplo, permiso con goce de sueldo en el caso de un proceso de adopción, para etapas que no están cubiertas por los subsidios que determina la ley”.

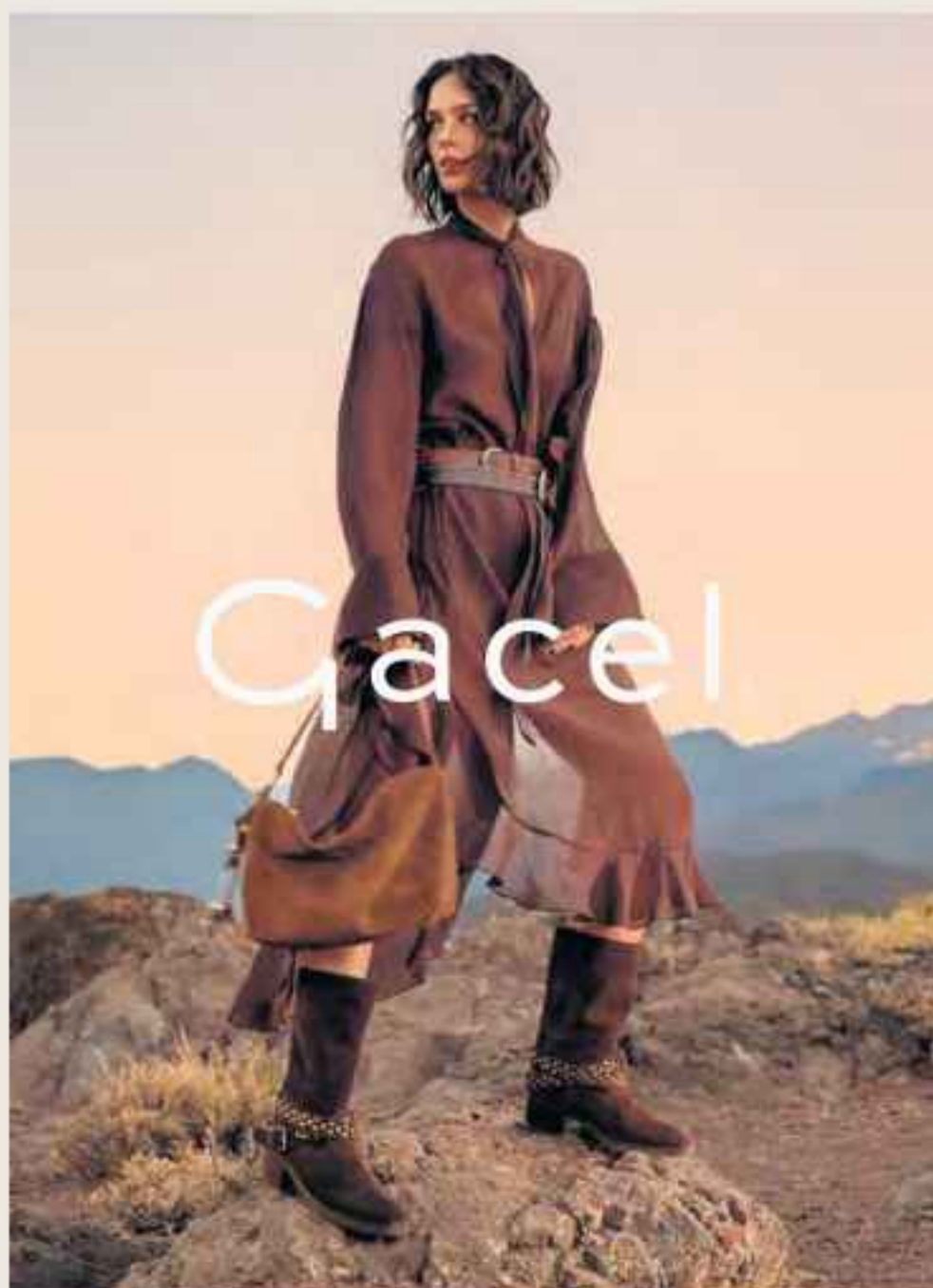
Junto con ello, la universidad, a través de la DGP, ofrece programas de salud mental tanto a nivel individual como de equipos, flexibilidad para permiso de conciliación, programas de capacitación, periodo de verano recreativo para hijos de trabajadores, comités de clima laboral, y cupos anuales para becas de perfeccionamiento administrativo, entre otros.



Guante & Gacel busca consolidar una propuesta que articule productividad, bienestar y sostenibilidad en el largo plazo.

Promoviendo la conciliación entre vida personal y laboral.

Estamos convencidos de que este equilibrio, que construimos entre todos, genera ventajas duraderas, con un sello propio y valor real para nuestros colaboradores y sus familias.





SEGUNDO LUGAR EN LA CATEGORÍA GRANDES CORPORACIONES:

El salto de Coopeuch que lo consolida entre las mejores empresas que concilian vida personal y trabajo

La cooperativa avanzó cuatro posiciones en el estudio de Chile Unido, reflejando un trabajo sostenido que integra bienestar, desempeño y sostenibilidad, con prácticas concretas que ponen a las personas al centro.

Coopeuch registró un importante avance en el Estudio de Integración Vida Personal, Familiar y Trabajo de Fundación Chile Unido, al alcanzar el segundo lugar en la categoría Grandes Corporaciones, escalando cuatro posiciones respecto del año anterior.

El resultado confirma una estrategia consistente de la cooperativa que sitúa a las personas en el centro (socios, clientes, colaboradores), como base para el desarrollo sostenible y el buen desempeño organizacional.

Las conclusiones del estudio reflejan una experiencia positiva y transversal de las políticas de conciliación de la cooperativa. Además, evidenció altos niveles de satisfacción y orgullo por parte de sus colaboradores, el que llega al 95%.

"Este reconocimiento reafirma nuestra convicción de que conciliar la vida laboral con la personal y familiar es un pilar estratégico en Coopeuch y una forma concreta de hacer una mejor organización. Avanzar desde el sexto al segundo lugar entre grandes organizaciones refleja un trabajo sostenido, que ha ido de la mano con



Oscar Pontillo, gerente de Desarrollo de Personas de Coopeuch.

crecimiento y buenos resultados de la cooperativa", destacó Oscar Pontillo, gerente de Desarrollo de Personas de Coopeuch.

ACCIONES CONCRETAS

El avance se sustenta en una cultura organizacional con prácticas concretas y valoradas por los equipos, como una jornada semanal de 39 horas; modelos de trabajo híbridos y un



Conciliar la vida laboral con la personal y familiar es un pilar estratégico en Coopeuch.

acompañamiento integral en maternidad y paternidad. Estas políticas se fortalecen con una gestión basada en la confianza, el cumplimiento de objetivos y un liderazgo generativo, que promueve el desarrollo continuo de las personas a través de programas de formación técnica, habilidades de liderazgo y aprendizaje permanente.

A ello se suma la implementación de un programa de inteligencia artificial

orientado a potenciar la eficiencia, la toma de decisiones y la innovación, preparando a los equipos para los desafíos presentes y futuros del mundo del trabajo.

"Nuestro sello empresarial cooperativo junto a nuestra 'identidad Coopeuch', se expresa en una forma de gestión que promueve el cuidado y el desarrollo de las personas a lo largo de todo su ciclo de vida laboral. Los

resultados del estudio confirman que estas prácticas generan bienestar, compromiso y orgullo, fortaleciendo a la vez el desempeño y la sostenibilidad de la cooperativa", agregó el ejecutivo. Junto con ello, valoró el liderazgo del gerente general de Coopeuch, Rodrigo Silva, que ha sido el principal impulsor del importante rol que juega hoy Coopeuch en el mundo empresarial.

Por último, resaltó que el

avance en el estudio Chile Unido refleja una cultura compartida entre todos quienes conforman la cooperativa. "Este logro es el resultado de una organización que pone a las personas al centro y entiende que el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral es clave para construir valor en el largo plazo gracias al compromiso de nuestros líderes, sindicatos y colaboradores", concluyó.

CON CULTURA PREVENTIVA Y PLANIFICACIÓN SE LOGRA EL EQUILIBRIO

Bagó Chile: el lugar donde excelencia operativa y bienestar integral pueden coexistir

Con jornadas híbridas, apoyo en salud mental y una gestión basada en la empatía, la empresa ha logrado conciliar sus operaciones con las expectativas de sus equipos, fortaleciendo su compromiso con las personas y sus familias.

En Bagó Chile, el cuidado de la salud empieza por quienes forman parte de la compañía. "Con el mismo rigor con el que fabricamos nuestros medicamentos, asumimos el compromiso de velar por el bienestar integral de nuestras personas", afirma José Antonio Plubins, presidente de la empresa que vela porque sus altos estándares alcancen tanto a clientes, como a colaboradores y sus familias.

En los últimos años, la compañía ha consolidado un modelo de flexibilidad real con jornadas híbridas y permisos que facilitan el día a día. "Estas medidas son el pilar de una cultura que prioriza el bienestar y respeta la conciliación entre el mundo laboral y el personal", sostiene el líder de Bagó Chile.

Pero lograr un entorno marcado por el bienestar integral no es tarea fácil para ninguna empresa.

"Reconocemos que la salud mental es un gran desafío en el entorno laboral actual y la abordamos con la misma rigurosidad que la salud física", explica Plubins.

Por lo mismo, a través de operativos médicos, apoyo emocional y la promoción del autocuidado, Bagó Chile impulsa una cultura preventiva que promueve el bienestar integral de las personas.

En tanto, el reto de la flexibilidad se resuelve con planificación y compromiso mutuo. "Al optimizar procesos junto a las áreas operativas, logramos que el equilibrio vida-trabajo sea una realidad, demostrando que la excelencia operativa y el bienestar personal pueden coexistir".



Bagó Chile impulsa una cultura preventiva que promueve el bienestar integral de las personas.



José Antonio Plubins, presidente de Bagó Chile.

señala el presidente de la compañía.

COMUNICACIÓN Y EMPATÍA

En Bagó Chile, los líderes juegan un rol clave en la construcción de una cultura organizacional más humana.

"Estamos convencidos de que una cultura centrada en las personas nace de un liderazgo que comprende las necesidades de su equipo", comenta José Antonio Plubins. Lo anterior, tal como explica la máxima autoridad de la compañía, se fortalece a través

de una comunicación asertiva y del desarrollo de líderes empáticos, "a quienes acompañamos con formación continua y promoción de nuestros valores".

Como las nuevas generaciones no solo buscan equilibrio, sino un propósito que las movilice, además de respetar ese balance, en la empresa ofrecen la oportunidad de trascender: "trabajar en un lugar donde cada tarea impacta positivamente en la salud de millones de personas", explica Plubins.

Y como la coherencia es

indispensable para la organización, todos velan por una cultura con beneficios diseñados para impactar positivamente en el equilibrio del equipo y sus familias.

"Reconocemos que las necesidades de equilibrio son únicas para cada persona. Ya sea para un padre que inicia su camino, una profesional con trayectoria o alguien que vive solo. Por lo tanto, tenemos el desafío de seguir trabajando para que nuestra cultura de conciliación se transforme a la par de la sociedad", concluye el presidente de Bagó Chile.



MEJORES ORGANIZACIONES PARA INTEGRAR VIDA PERSONAL Y TRABAJO

2026
Ranking



CONCILIACIÓN LABORAL

CNC en el ranking Fundación Chile Unido: cuando el bienestar se transforma en cultura

Para la Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile (CNC) formar parte del ranking de Mejores Organizaciones para Integrar Vida Personal y Trabajo, realizado por Fundación Chile Unido y El Mercurio, representa mucho más que un reconocimiento externo. Es la validación de un proceso de transformación cultural que ha buscado instalar, de manera coherente y sostenida, una forma distinta de entender el trabajo y el bienestar al interior de la organización.

Así lo plantea su secretaria general, María Ignacia Rodríguez, quien destaca que este avance responde a una convicción que ha tomado tiempo forjar.

"Hemos ido construyendo, de manera consciente y colectiva, un cambio cultural que pone a las personas en el centro. Esta frase no es un simple slogan, es algo que comenzó hace unos buenos años", afirma.

Este cambio se ha traducido en una serie de iniciativas orientadas a mejorar la calidad de vida de los colaboradores. Entre ellas destacan los viernes de teletrabajo, un banco de días de libre uso para atender necesidades personales y un horario especial de verano que permite aprovechar mejor el tiempo familiar. A esto se suman medidas como la tarde libre en el cumpleaños, beneficios asociados a la salud y espacios de encuentro que fortalecen los vínculos entre los equipos.

Asimismo, la CNC ha impulsado

La Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile consolida una transformación basada en la confianza, la flexibilidad y el bienestar integral, validado por su reconocimiento en la medición, en la cual recibió "Sello de Distinción".



La CNC promueve modelos de trabajo más equilibrados y sostenibles.

una cultura más inclusiva y cercana, incorporando instancias como el "día de la familia", donde los colaboradores pueden compartir su entorno laboral con sus cercanos. "Son acciones que, tomadas en conjunto, reflejan una convicción profunda: detrás de cada rol hay personas, historias y realidades diversas, que merecen ser consideradas", subraya Rodríguez.

VALIDACIÓN

En este contexto, la participación en el ranking realizado por la

Fundación Chile Unido adquiere especial relevancia. Más allá del reconocimiento, permite evidenciar la coherencia entre el discurso institucional y la experiencia real de quienes forman parte de la organización. "Nos confirma que lo que estamos haciendo tiene sentido y se vive de forma real al interior de la cámara", explica.

Esta validación resulta clave en un escenario laboral cada vez más exigente y competitivo, donde la atracción y retención de talento se ha convertido en un desafío estratégico. Para una institución con la trayectoria de la CNC, el

reconocimiento también demuestra su capacidad de adaptación a las nuevas expectativas del mundo del trabajo, manteniendo su identidad y propósito.

Sin embargo, este proceso no ha estado exento de dificultades. Uno de los principales desafíos ha sido dejar atrás estructuras tradicionales, caracterizadas por jerarquías rígidas, para avanzar hacia un modelo basado en la confianza, la autonomía y la corresponsabilidad.

"Transformar esas estructuras no ocurre de un día para otro;

implica ajustes, aprendizaje y, sobre todo, disposición a hacer las cosas de manera distinta", reconoce Rodríguez.

En este camino, factores externos como el estallido social y la pandemia actuaron como aceleradores del cambio, obligando a la organización a repensar sus prácticas y fortalecer la escucha activa. Esto permitió comprender que la flexibilidad, cuando se implementa de manera adecuada, fortalece a las instituciones.

Hoy, los resultados son evidentes: equipos más comprometidos, un mayor sentido de pertenencia y una percepción compartida de que la CNC es un lugar donde es posible desarrollarse profesionalmente, sin dejar de lado otras dimensiones de la vida.

Desde la organización enfatizan que estas prácticas internas no son aisladas, sino que están directamente conectadas con su propósito y su rol como gremio.

"No es posible sostener hacia afuera un discurso que no se vive de manera auténtica hacia adentro", sostiene Rodríguez.

En esa línea, el fortalecimiento de la cultura organizacional también impacta en la forma en que la CNC se relaciona con sus socios, proveedores y la comunidad.

Además, como actor relevante



María Ignacia Rodríguez, secretaria general de la Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile (CNC).

en el ecosistema empresarial, la CNC asume la responsabilidad de influir positivamente en otras organizaciones, promoviendo modelos de trabajo más equilibrados y sostenibles. La experiencia demuestra que avanzar en esta dirección no solo es posible, sino que también es compatible con el logro de buenos resultados.

Para la CNC, el verdadero valor de su presencia en el ranking de la Fundación Chile Unido radica en que se trata de una transformación profunda en la forma de liderar y de concebir el trabajo, reconociendo la diversidad de realidades que conviven en una organización y entendiendo la conciliación como una aspiración transversal.

CNC Cámara Nacional Comercio Servicios Turismo

Orgullosos de avanzar hacia una **mejor conciliación**

Nuestra organización fue distinguida con el **3° lugar en el reconocimiento a las Mejores Organizaciones que promueven la conciliación de la vida laboral y familiar**, otorgado por **Fundación Chile Unido y El Mercurio**.

Seguimos trabajando por entornos laborales que entienden que **el desarrollo de las personas es también el desarrollo del país.**