

PUBLIRREPORTAJE

Claro

## Claro Chile refuerza su marca empleadora y consolida una nueva cultura interna con foco en sus clientes

En 2025 la compañía escaló 74 posiciones en Merco Talento y reforzó su agenda de desarrollo de talento, que incluyó su primer ciclo de Mentoría Femenina, para potenciar capacidades internas.

Mentoría, capacitación y formación continua, son parte de la estrategia organizacional de Claro Chile para impulsar el desarrollo de talento interno. Durante 2025, gran parte de los colaboradores participó en Instancias de formación, con diplomados y cursos en metodologías ágiles, gestión de portafolios o analítica de datos, además del primer ciclo de Mentoría Femenina.

Esta agenda se potenció tras la integración de Claro y VTR, en un período de profunda transformación tecnológica. En paralelo a la modernización de la red y la expansión comercial, la empresa ha puesto foco en consolidar una cultura interna orientada a la experiencia de sus clientes. Así lo explicó Luz María Antúnez, vicepresidenta de Capital Humano, quien destacó que en Merco Talento 2025 escalaron 74



Luz María Antúnez, VP Capital Humano.



Colaboradoras de distintas áreas participaron del primer ciclo de Mentoría Femenina.

puestos, lo que refleja el esfuerzo integral que acompaña la evolución de la compañía.

En capacitación, cerca de 600 colaboradores participaron en programas con instituciones como la Universidad de Chile, Adolfo Ibáñez y el Tecnológico de Monterrey. Además, implementaron distintos formatos de formación y certificación en ciberseguridad, prevención del delito e inteligencia artificial, entre otras materias.

“Nuestro norte es consolidar una cultura interna con

equipos orientados a las necesidades de nuestros clientes, construida sobre talento, colaboración y compromiso”, afirmó Antúnez. “Las personas encuentran en un nuevo Claro, un proyecto desafiante, con propósito y oportunidades reales de desarrollo. Para nosotros, cada avance es resultado del compromiso de quienes hacen posible esta transformación día a día”.

Esta agenda de talento acompaña la evolución del negocio: la compañía ha avanzado en la modernización de su red, ha mantenido su liderazgo sostenido en portabilidad móvil y ha fortalecido su estrategia de experiencia de clientes, con una oferta de productos y servicios orientada a las distintas necesidades a lo largo del país.

### Mentorías femeninas: Talento como habilitador de la estrategia del Nuevo Claro

Hace algunos días, 20 profesionales participaron del cierre del primer programa de Mentorías Femeninas. El proceso se desarrolló durante 5 meses y contempló el trabajo en duplas entre mentoras y mentoreadas, con foco en herramientas de liderazgo, gestión y desarrollo de carrera.

El ciclo contó con el acompañamiento de la consultora Dinámicas Humanas. Magdalena Toral, coach ejecutiva de la organización, subrayó que “hay que ir superando sesgos y posibles temores de la propia compañía y de su cultura. Por eso valoro que se hayan atrevido y que estén desarrollando una empresa que sea cada vez mejor”.

Por su parte, Luz María Antúnez, recalcó que “la industria de las telecomunicaciones enfrenta una paradoja: mientras crece la demanda por servicios digitales y nuevas tecnologías, no se ha logrado incorporar de manera suficiente a mujeres en posiciones de liderazgo. Programas como éste buscan acelerar el desarrollo del talento femenino y ampliar la base de capacidades que necesitamos para seguir creciendo con foco en las personas.”

Durante el encuentro, las participantes Lorena Parra, subgerente de Sucursales, y Nicoll Aguirre, subgerente de Revenue, coincidieron en que el programa impactó su confianza y desempeño, transformándose en un verdadero multiplicador de capacidades y autoconocimiento.