

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.



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.

Medidas y beneficios más influyentes en la satisfacción de las personas

 Permiso para realizar trámites personales relacionados con hijos/as.	 Programa de atención psicológica y apoyo en salud mental.		
 Flexibilidad horaria durante el periodo previo al prenatal.	 Permisos para asistir a controles médicos del recién nacido y/o de la pareja embarazada.	 Apoyo económico para el cuidado de personas con enfermedad grave o discapacidad.	 Bono o ayuda económica para el inicio del año escolar.
 Actividades deportivas y recreativas para trabajadores y sus familias.	 Programas de cuidado y prevención de la salud general.	 Días adicionales de permiso paternal, más allá de los legales.	 Flexibilidad en el horario de inicio y término de la jornada laboral.

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.