

ESTUDIOS DE FUNDACIÓN CHILE UNIDO CONSTATAN:

El bienestar emocional adquiere relevancia en las organizaciones

Múltiples han sido los desafíos que han debido abordar las organizaciones con motivo de la pandemia desde fines del 2019, siendo uno de los más importantes el cuidado de la Salud Mental de los colaboradores.

La incertidumbre en torno al coronavirus, las cuarentenas prolongadas y la pérdida de seres queridos y de fuentes de empleos son factores que han impactado en el bienestar de las personas, lo que se ha manifestado en angustia, bajo estado anímico, ansiedad, estrés, agotamiento emocional y depresión, entre otros.

Todos ellos son síntomas propios del desgaste emocional que se ha observado en las personas y que dan cuenta de la tercera gran crisis que ha provocado el covid-19 en materia de salud mental, después de la crisis sanitaria y la económica. A su vez, los expertos nacionales e internacionales han señalado que sus efectos tienen distintas manifestaciones e intensidades en las personas y pueden observarse en el mediano y largo plazo (Organización Panamericana de la Salud, 2020 e Inter-Agency Standing Committee, 2020).

En este escenario, Fundación Chile Unido ha observado el impacto positivo y el rol preponderante que ha adquirido la conciliación de vida personal y trabajo, movilizándolo a las áreas de recursos humanos para desarrollar políticas y prácticas en beneficio de una mejor salud mental y bienestar para sus trabajadores.

Así lo evidencian los dos estudios en



La tercera gran crisis de la pandemia ha sido el deterioro de la Salud Mental de las personas, de ahí la importancia de generar y fortalecer programas de apoyo psicosocial para los colaboradores. Avanzar con estas ayudas contribuye de manera positiva a un buen clima laboral y adecuados niveles de compromiso con la organización".

Verónica Hoffmann C., directora ejecutiva de Fundación Chile Unido.



Desde nuestra experiencia, hemos podido constatar un cambio en la importancia que se le otorga al Bienestar Emocional; actualmente las organizaciones están dando prioridad y facilidad a sus colaboradores para acceder a la atención psicológica. Asimismo, las personas se sienten cuidadas y con herramientas específicas para afrontar las distintas eventualidades de su vida".

Paulina Sandoval G., coordinadora Programa Comunícate de Fundación Chile Unido

"Buenas Prácticas Laborales para la Salud Mental", realizados el 2020 y 2021 por el Departamento de Estudios de Fundación Chile Unido, donde participaron grupos amplios de 186 y 176 organizaciones, respectivamente. La evolución de la pandemia marcó un antes y un después, ya que aumentó la priorización de esta temática en 41 puntos porcentuales y el 89% de los

consultados afirmó tener un presupuesto asignado para la salud mental, proyectándose como un ítem permanente en el área de RR.HH.

Tomando en consideración que el 89% de las organizaciones afirmó que sus colaboradores han demostrado un deterioro emocional y el 69% problemas de salud mental, un número creciente de organizaciones, de distintos tamaños y

Contención y apoyo psicológico:

Un beneficio valorado por las personas

La atención psicológica en modalidad telefónica ha demostrado ser eficaz.

Es accesible, humano y personalizado.

Es anónimo, resguardando la confidencialidad de los consultantes.

Es gratuito para el trabajador.

No requiere desplazamiento, ahorrando tiempo y costos para la persona.

Con amplia cobertura, sin restricciones geográficas.

Es preventivo y psicoeducativo.

Da respuesta a la urgencia psicológica.

Gestión mediante software que permite preparar estadísticas y reportes periódicos.



de diversos sectores de la economía, implementaron medidas concretas de contención y apoyo psicológico, siendo así el Programa Comunícate de Fundación Chile Unido uno de los beneficios incorporados, el cual, con más de 15 años de trayectoria, proporciona apoyo psicológico efectivo y psicoterapia a los colaboradores de la empresa y a sus familiares, con el objetivo de ayudarles a encontrar una vía de solución a sus problemas.

De acuerdo a las estadísticas de este programa, actualmente los principales motivos por los cuales consultan las personas son en torno a trastornos ansiosos y del ánimo, a un aumento significativo en las crisis de convivencia familiar, donde el compartir los roles de cuidado y/o readecuarse a nuevas dinámicas familiares ha sido complejo. También se ha observado un incremento de las atenciones masculinas que, por lo general, son inferiores a las de mujeres, con lo cual se ha ido produciendo una

apertura cultural en torno a la relevancia del bienestar emocional, indistintamente del género.

Apoyos como este dan cuenta de la disposición y creatividad de las áreas de personas por entregar una amplia y diversificada gama de buenas prácticas laborales para contribuir a la salud mental de los colaboradores, las cuales fueron reunidas en un catálogo con 130 iniciativas, que se pueden encontrar en los estudios realizados por la fundación, disponibles en www.chileunido.cl.

Desde la experiencia de Fundación Chile Unido acompañando hace 19 años a las organizaciones públicas y privadas en sus políticas de Conciliación Vida Personal y Trabajo y brindando apoyo psicológico a los colaboradores, podemos afirmar que cuidar y apoyar el bienestar emocional de las personas es primordial. Es un desafío que tenemos entre todos y en conjunto para contribuir a una sociedad más sana, más humana y más feliz.

LA ENTIDAD TAMBIÉN REDUJO SU JORNADA LABORAL A 39 HORAS SEMANALES:

Scotiabank promueve el trabajo híbrido y flexible para avanzar en corresponsabilidad y en conciliación de la vida laboral y personal

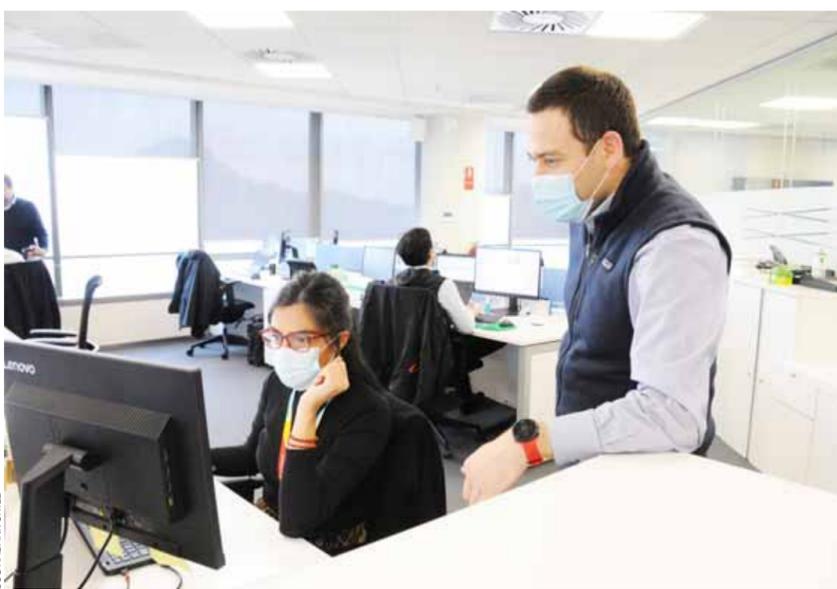
Para ello ha dispuesto diversos beneficios, como la entrega de días adicionales de posnatal para padres y madres no gestoras, entre otras acciones.

La aparición del covid-19 planteó muchos desafíos para las empresas, sentando las bases de una nueva forma de trabajar. La llegada de la pandemia demostró, entre otras cosas, que el cambio es lo único constante, por lo que las empresas debieron adaptarse, promoviendo nuevas formas de trabajo flexible y beneficios para sus trabajadores a partir de esta nueva realidad.

Ese fue el caso de Scotiabank, donde la contingencia sanitaria aceleró un proceso que el banco de origen canadiense había iniciado en 2016 con el *home office* y que, este año, derivó en una serie de iniciativas que buscan promover una cultura flexible, donde mejorar la calidad de vida de sus colaboradores es uno de los pilares de acción.

La incorporación de una modalidad laboral híbrida permanente, que combina presencialidad y trabajo remoto con esquemas adaptados a las necesidades de los distintos equipos, es una de las acciones que la entidad implementó este año. A ello se sumó que fue el primer banco en Chile en reducir su jornada laboral de 42 a 39 horas semanales, a partir de mayo.

"Esta medida es el resultado de estar permanentemente escuchando a los trabajadores, y fue posible gracias a los avances que hemos tenido en materia de productividad, como consecuencia de la agenda de modernización y transformación digital que desplegamos, y ha sido muy



SCOTIABANK CHILE

A través del formato de trabajo híbrido, Scotiabank busca seguir impulsando la diversidad e igualdad de oportunidades, y ello se refleja en una participación femenina del 55% y una brecha salarial de género de 2,6%.

valorada por nuestro equipo. Estamos convencidos de que este esquema será clave en nuestra oferta de valor para atraer y retener a los mejores talentos", comenta Daniela Pardakhti, directora de Gestión de Personas y Calidad de Vida de Scotiabank Chile.

IMPULSANDO LA CORRESPONSABILIDAD

Esta nueva forma de trabajar, donde el formato híbrido es uno

de los ejes, también busca seguir impulsando la diversidad e igualdad de oportunidades como un propósito central del accionar del banco, lo que se refleja en una participación femenina del 55% y una brecha salarial de género de 2,6%, diez veces menor que el promedio nacional. Sin embargo, conscientes de que es necesario

seguir avanzando en estos ámbitos, este año el banco busca abordar de una manera integral la corresponsabilidad.

"Es imperativo promover más decididamente el compartir las tareas y los roles en el hogar, para que sean muchas más las mujeres que puedan trabajar de manera formal o se atreven a tomar

SCOTIABANK

Nacido hace casi 190 años en Nueva Escocia, Canadá, Scotiabank es uno de los bancos con mayor presencia internacional, brindando servicios a cerca de 19 millones de clientes en más de 30 países. Está presente en Chile hace 31 años, período en el que se ha consolidado como uno de los líderes de la industria local con un 14,5% de participación de mercado y más de 6 mil colaboradores a lo largo de todo el país.



nuevos desafíos en sus carreras profesionales, y así desarrollar todo su potencial", plantea Pardakhti y agrega que "los esquemas laborales híbridos han mostrado ser especialmente fructíferos para permitir que las familias distribuyan las tareas domésticas de una forma equitativa".

Scotiabank tiene avances que mostrar en estas materias, como beneficios de flexibilidad horaria y jornadas parentales especiales que permiten que sus trabajadoras y trabajadores puedan gozar de un mayor equilibrio entre su vida familiar y laboral. Además, y enfocados a prestaciones que apunten a la corresponsabilidad, este año se incorporó una adaptación a los permisos por nacimiento de hijos, que consiste en otorgar ocho días adicionales a los cinco días legales, los cuales están destinados a padres biológicos y adoptivos, así como para madres no gestoras en familias homoparentales.

"Queremos contribuir de manera significativa al bienestar



Daniela Pardakhti, directora de Gestión de Personas y Calidad de Vida de Scotiabank Chile.

de nuestros trabajadores, permitiéndoles conciliar de manera más efectiva su vida personal y laboral", puntualiza la ejecutiva del banco, quien recalca que "todas estas iniciativas son reflejo de la confianza en nuestros equipos y en el alto nivel de compromiso que estos han manifestado".

Cuidar la Salud Mental de las personas es considerado prioritario al interior de las organizaciones