

FUNDACIÓN CHILE UNIDO

Bienestar integral y salud mental: transformar la organización desde las personas es ir más allá



Un enfoque coherente hacia el bienestar integral y cuidado de la salud mental es necesariamente humano, pues debe indagar en las necesidades particulares de la persona, facilitar concretamente su desarrollo en distintos ámbitos de la vida y reconocer que la salud psicológica ocupa un rol clave en este necesario equilibrio. Las organizaciones que han hecho esta reflexión y la incorporan en sus políticas corporativas se transforman, sin duda, en mejores organizaciones”, Catalina Delpiano, directora de Estudios de Fundación Chile Unido.

Para procurar un ambiente de trabajo saludable es importante implementar políticas integrales de bienestar que fomenten el balance entre la vida personal, familiar y laboral.

Las organizaciones cumplen un rol determinante en la vida de las personas: más de un tercio del tiempo se dedica al trabajo y, por ello, el entorno laboral es crucial para ofrecer condiciones que permitan crecer profesionalmente en armonía con los proyectos personales y familiares. Este compromiso no se limita al desarrollo profesional; también requiere construir un entorno que promueva el bienestar emocional mediante políticas que reduzcan el estrés, favorezcan la comunicación abierta, la conciliación vida laboral, familiar, personal y el acceso a apoyo psicológico especializado, entre otras medidas.

Dichas acciones previenen riesgos psicosociales, fortalecen la salud mental y contribuyen a la satisfacción y productividad y, a la vez, consolidan también culturas organizacionales más humanas y sostenibles, impactando positivamente en la vida de los trabajadores y de todo su entorno.

En Chile, la salud mental de los trabajadores ha sido foco de creciente preocupación, en especial tras su deterioro durante la pandemia por covid-19 que afectó a toda la población mundial. En el estudio “Buenas prácticas laborales para la salud mental en tiempos de covid-19”, realizado por Fundación Chile Unido en 2020 y 2021, se evidenció que la priorización de la salud mental en las organizaciones pasó de 50% antes de la pandemia a 91% en 2020.

Hoy es parte esencial de la



Programa preventivo y cuidado de la salud (vacunaciones, exámenes preventivos, charlas u otros)



Infografías y consejos prácticos sobre Salud Mental, manejo del estrés, ansiedad u otros



Programa de vida saludable (evaluación nutricional, alimentación sana, capacitación)

Beneficios más ofrecidos para promover el Bienestar Integral y la Salud mental



Programa de atención psicológica



Canal de comunicación para atender preocupaciones y requerimientos, especialmente en materia de Salud Mental



Centro de deportes o fitness



Actividades de voluntariado



Gimnasia laboral o pausas activas (ejercicios, bailes, yoga, etc.)



Cursos para el desarrollo personal y calidad de vida (autocuidado, primeros auxilios psicológicos u otro)



Programa preventivo del estrés y cuidado de la Salud Mental

oferta de valor de las organizaciones. Según el estudio “Mejores organizaciones para integrar vida personal y trabajo”, el 100% de las empresas ubicadas en los cinco primeros lugares del ranking implementó Programas Preventivos del Estrés y Cuidado de la Salud Mental, y el 80% ofreció Programas de Atención Psicológica.

Para **Catalina Delpiano**,

directora de Estudios de Fundación Chile Unido, “estos resultados muestran un avance esperanzador, pues las organizaciones están priorizando el bienestar integral. El desafío es aumentar el uso de estos beneficios: solo el 30% participó en programas preventivos en salud mental, lo que evidencia un espacio relevante para reforzar su difusión, más aún cuando los

últimos estudios en materia de salud mental del 2025 dan cuenta de que un 37% de personas sufre de estrés (Activa) y un 26% presenta síntomas de ansiedad (ACHS-UC)”.

Este enfoque coincide con las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud, que define un entorno laboral saludable como aquel donde trabajadores y jefaturas colaboran

de manera continua para promover salud, seguridad y bienestar.

PROCURAR UN AMBIENTE DE TRABAJO SALUDABLE

Una estrategia concreta para procurar un ambiente de trabajo saludable es implementar políticas integrales de bienestar que fomenten el balance entre la vida personal, familiar y laboral. Estas políticas humanizan los espacios de trabajo al reconocer que en cada persona coexisten distintas dimensiones —física, afectiva, social, intelectual y espiritual— y que sus necesidades cambian según su ciclo de vida.

Los trabajadores jóvenes suelen buscar mayor flexibilidad para *hobbies* o estudios; quienes están entre 30 y 50 años requieren apoyo para compatibilizar trabajo y crianza; y después de los 50, las necesidades se vinculan más al cuidado de padres mayores, de nietos o a la extensión de la vida laboral.

“Un enfoque coherente hacia el bienestar integral y cuidado de la salud mental es necesariamente humano, pues debe indagar en las necesidades particulares de la persona, facilitar su desarrollo en distintos ámbitos de la vida y reconocer que la salud psicológica ocupa un rol clave en este necesario equilibrio. Las organizaciones que han hecho esta reflexión y las incorporan en sus políticas corporativas se transforman, sin duda, en mejores organizaciones”, reflexionó **Catalina Delpiano**.

DESARROLLO PERSONAL:

Caja Los Héroes celebra 70 años impulsando conciliación y participación laboral

En su aniversario número 70, Los Héroes reafirma su compromiso con una cultura organizacional centrada en las personas, promoviendo bienestar, integración y sentido de pertenencia a través de iniciativas innovadoras que fortalecen el clima laboral y la conciliación entre vida personal y trabajo.

Lograr equilibrio entre vida personal, familiar y laboral sigue siendo uno de los grandes retos para cualquier organización. Consciente de ello, Los Héroes ha instalado este eje como parte fundamental de su propuesta de valor hacia los colaboradores.

Una de las acciones significativas e innovadoras ha sido la creación de la Célula de Gestión de Clima Laboral, un equipo transversal que reúne a trabajadores de distintas áreas para analizar los resultados de la encuesta de clima y proponer mejoras desde una lógica participativa *bottom-up*.

Este modelo colaborativo permitió avanzar hacia una gestión segmentada del clima, con acciones específicas orientadas a fortalecer el bienestar, la integración y el sentido de pertenencia.

Sobre este proceso, la gerente de Personas y Asuntos Públicos de Los Héroes, Verónica Villarroel, comentó que “el compromiso con las personas no puede quedar solo en declaraciones. Escuchar activamente, comprender lo que necesitan y co-construir soluciones son la base de una cultura laboral más humana y sostenible. Esa es



La práctica deportiva en familia fue uno de los pilares del 2025.

BIENESTAR Y VÍNCULOS QUE INSPIRAN

Entre las iniciativas impulsadas por esta célula destacan encuentros deportivos que, a lo largo de 2025, convocaron a más de 70 participantes de áreas centrales y sucursales. La programación incluyó participación en la Maratón de Santiago, jornadas de entrenamiento previo, paseos en bicicleta y caminatas

familiares con mascotas. Estos espacios, diseñados por los propios integrantes de la célula, han favorecido la motivación entre equipos y el desarrollo de hábitos saludables.

Un segundo foco estuvo dirigido a jóvenes profesionales. En julio se realizó la primera jornada de *networking* para colaboradores de hasta 35 años, que reunió a 60 participantes. La instancia combinó exposiciones sobre el valor de trabajar en organizaciones con impacto social, herramientas de empleabilidad y un taller



Incentivar el buen clima laboral también es fundamental en Caja Los Héroes.

LIDERAZGO CERCANO Y CONVERSACIONES DE VALOR

Para promover un liderazgo accesible y coherente con la cultura de Los Héroes, se instauraron bajadas estratégicas trimestrales de cada gerencia que refuerzan el aporte de los equipos a los objetivos institucionales.

Junto con ello, surgieron los espacios “Héroes Cercanos,

encuentros que conectan”, un lugar de mentoría que convocó a 80 personas en cada sesión. En estas actividades, los propios gerentes compartieron experiencias y conocimientos sobre innovación, tecnología y desarrollo profesional, generando conversaciones abiertas y de mutuo aprendizaje.

UN MODELO PARTICIPATIVO CON IMPACTO ORGANIZACIONAL

Las iniciativas impulsadas



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

durante este año reflejan un avance en la forma de abordar el clima laboral, instalando una gobernanza participativa en la que los colaboradores son agentes activos de mejora y se potencia el rol de los líderes en la creación de entornos de confianza.

“Seguiremos fortaleciendo espacios que inspiren bienestar y propósito en cada etapa laboral”, concluyó Verónica Villarroel.

En su aniversario número 70, Los Héroes reafirma su compromiso con prácticas laborales que promueven integración, propósito y bienestar, elementos esenciales para organizaciones sostenibles y personas más satisfechas en su vida laboral y personal.

Priorizar el bienestar y la salud mental de las personas promueve organizaciones más sanas, sostenibles y humanas

