

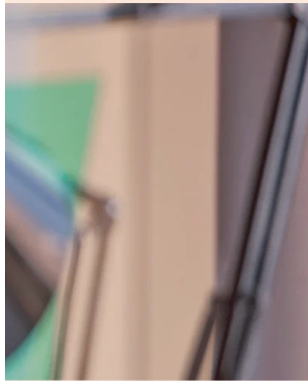


LA IMPORTANCIA DEL BIENESTAR EMOCIONAL Y FÍSICO DE LOS COLABORADORES

La creciente preocupación por la salud mental en el trabajo está llevando a las organizaciones a adoptar programas de bienestar más integrales, con impacto directo en la productividad, la retención de talento y el desempeño.

POR ANAÍS PERSSON

La salud mental y el bienestar físico de los trabajadores se han convertido en una preocupación creciente para las organizaciones, en un contexto donde el bienestar laboral adquiere mayor relevancia dentro de la cultura organizacional. Según datos de Great Place To Work, solo el



19% de los trabajadores en Chile presenta altos niveles de bienestar, mientras que un 26% no siente pertenencia en su organización, un 25% declara sentirse solo en el trabajo y un 39% dice no encontrar un sentido especial en lo que hace, cifras que reflejan los retos actuales en materia de bienestar laboral.

Este escenario se ha intensificado en los últimos años. "El bienestar de los colaboradores era importante antes de la pandemia", afirma Michael Bush, CEO de Great Place To Work. "Los últimos años revelaron además lo esencial que es, poniendo firmemente el bienestar de las personas como un elemento esencial del nuevo mundo del trabajo".

Frente a este contexto, las

organizaciones han comenzado a avanzar hacia enfoques más integrales. "Las organizaciones han evolucionado desde una oferta de 'beneficios aislados' hacia políticas integrales que conectan bienestar y la experiencia diaria. Los Mejores Lugares para Trabajar en Chile están implementando prácticas que ponen a las personas en el centro y que entienden el bienestar como una condición para el desempeño sostenible", señala la directora de consultoría de Great Place To Work Chile, Anamaría Browne.

Las empresas con mejor cultura laboral han comenzado a abordar el bienestar de manera más amplia. "Hoy, lo que las distingue a los grandes lugares para trabajar no es solo qué ofrecen a sus colaboradores, sino cómo lo integran en la cultura. Las prácticas que observamos no separan lo físico de lo emocional: abordan el bienestar de manera holística, integrando el ámbito mental, físico, social y financiero", explica Browne.

Entre las prácticas más relevantes destacan la flexibilidad laboral, el trabajo híbrido o remoto, la autonomía en horarios y el acompañamiento en momentos personales críticos. Asimismo, el equilibrio entre la vida personal y laboral se ha traducido en iniciativas concretas que permiten compatibilizar responsabilidades personales y laborales, generando entornos

"Hoy, lo que las distingue a los grandes lugares para trabajar no es solo qué ofrecen a sus colaboradores, sino cómo lo integran en la cultura. Las prácticas que observamos no separan lo físico de lo emocional: abordan el bienestar de manera holística, integrando el ámbito mental, físico, social y financiero", afirma Anamaría Browne, directora de consultoría de Great Place To Work Chile.

más saludables y sostenibles en el tiempo. "Si bien los números pueden ser desalentadores, hay mucha esperanza en el horizonte para el bienestar de los colaboradores. Los *Best Workplaces* nos están mostrando a todos una mejor manera de hacer las cosas posible", agrega Bush.

Impacto en el desempeño organizacional

El bienestar emocional y físico también se vincula con variables clave del desempeño organizacional. Desde Siemens Healthineers, su managing director para Chile, Argentina y Uruguay, Ekaterina Podnebesnova, señala que priorizar el bienestar de los colaboradores influye en la sostenibilidad del negocio.

"El bienestar emocional y físico de los colaboradores tiene un efecto directo en la sostenibilidad del negocio. Cuando las personas se sienten cuidadas y valoradas, disminuyen los niveles de rotación, lo que se traduce en menores costos asociados a reemplazos y capacitación. Al mismo tiempo, la productividad aumenta porque los equipos trabajan con mayor motivación y compromiso. Invertir en bienestar no solo es un imperativo humano, sino también un motor económico que fortalece el desempeño organizacional", afirma.

En esa línea, Siemens Healthi-

neers ha implementado diversas iniciativas orientadas a fortalecer el bienestar integral de sus colaboradores. Entre ellas, destacan el Modelo de Liderazgo de Personas (PLP), que contempla ciclos anuales de conversaciones de desempeño y desarrollo, con feedback continuo y reconocimiento mediante plataformas globales. A esto se suman programas de inclusión y diversidad, con espacios participativos donde conviven *trainees* de 25 años con profesionales de más de 70, así como acciones orientadas al bienestar físico y emocional, como actividades de integración, celebraciones culturales y espacios de acompañamiento.

Para la compañía, estas acciones se integran directamente en su estrategia organizacional, además de estar alineados con el propósito global de la firma. "La cultura organizacional no es un complemento, sino el eje que sostiene nuestra estrategia. Invertir en talento, liderazgo y bienestar nos permite atraer a los mejores profesionales y consolidarnos como referentes en la transformación del sector salud", señala Podnebesnova.

Este enfoque refleja una tendencia más amplia, donde el bienestar emocional y físico de los colaboradores se posiciona como un elemento cada vez más relevante para enfrentar los desafíos del mundo laboral.